

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2 - (الجزائر)



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

أطروحة دكتوراه العلوم، تخصص: إدارة تربوية.

بعنوان:

**اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر  
ضمن منظومة التعليم الجامعي بالجزائر.**

إشراف الأستاذ الدكتور:

شرفي محمد الصغير

إعداد الطالبة:

لطرش حليلة

بتاريخ 2017/09/28 أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة سطيف 2	أستاذ التعليم العالي	لونيس علي
مشرفا ومقررا	جامعة سطيف 2	أستاذ التعليم العالي	شرفي محمد الصغير
عضوا مناقشا	جامعة سطيف 2	أستاذ التعليم العالي	بوعلي نور الدين
عضوا مناقشا	جامعة قسنطينة	أستاذ التعليم العالي	أوقاسي لونيس
عضوا مناقشا	جامعة أم البواقي	أستاذ التعليم العالي	بوعامر أحمد زين الدين

السنة الجامعية: 2018/2017.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر و عرفان

قال تعالى: بسم الله الرحمن الرحيم " رَبِّ أَوْزِنْنِي أَنْ أَشْكُرَ بِعَمَلِكَ الَّذِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ حَالًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الْكَالِمِينَ " سورة النمل، الآية 19.

فإذا كان الشكر هو ترجمان النية فإنني لا أجد سبيلا إلا أن أسجد لله شاكرة وحامدة له على ما وهبه لي من عون وفضل.

واعتزافا بالفضل وعرافانا بالجميل فإنني أشكر جهود المخلصين والعلماء الذين أعطوا ولم يبخلوا بفكرهم ومساعدتهم خاصة ذلك الصرح العلمي الشامخ الذي جمع بين العلم والإنسانية في آن واحد، فكان خير مثال وقدوة يحتذى بها أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور شرفي محمد الصغير الذي كان صبورا في إشرافه علي فلك مني أسمى آيات الشكر والتقدير على كل المجهودات والتوجيه الدائب والرعاية العلمية، كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد كي يرى هذا العمل النور، ولا أجد الكلمات التي أعبر بها عن شكري و تقديري لأسرتي الكبيرة والصغيرة، فالكلمات لا تكفي لنقل مشاعري لهم، فلهم مني كل الشكر والعرفان والإعتزاف بالجميل، إلى كل من والدائي أطال الله عمرهما وجعلني بارة بهما ومطبعة لهما ما حبيبتي، كما يطيب لي أن أتقدم بخالص شكري إلى زوجي علي ما قدمه لي من مساعدة وما تحمله معي من تعب ومعاناة حتى اكتملت هذه الدراسة، كما لا أنسى الشكر الموصول والدائم إلى فلذة كبدي ولدي أحمد زين الدين الذي أعطاني الدعم المعنوي الكبير لمواصلة العمل، وفي الأخير لا يفوتني أن أهدي ثمرة عملي هذا إلى روح ولدائي الطاهرة محمد الأمين وبلقيس رحمهما الله.

## ملخص الدراسة:

اكتسب التعليم المستمر أهمية كبيرة لكونه التعليم الذي يوفر القدرة على التكيف مع التقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات والتطورات المتلاحقة في القرن الواحد والعشرين، والتي جعلت الجامعات في مواجهة الكثير من التحديات، وأصبحنا نواجه أزمة عجز نظم التعليم التقليدية عن الوفاء بالمطالب الراهنة التي يتطلبها هذا العصر، مما يحتم عليها إحداث نقلة نوعية في الأهداف والمناهج الدراسية وإكساب عضو هيئة التدريس بها مهارات ومعارف واتجاهات حديثة، مما يقتضي ضرورة إعداده وتنميته بما يشمل تنويع خبراته وقدراته باعتباره حجر الأساس في التعليم الجامعي، ولن يستطيع القيام بمهمته على أكمل وجه إلا إذا نال نصيبا وافرا من التدريب والتنمية في إطار التعليم المستمر القائم على ضرورة التحديث المستمر لمعارف ومهارات واتجاهات عضو هيئة التدريس.

من هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية بهدف اقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر لتحسين أدائه بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي وذلك انطلاقا من احتياجاته التدريبية من الكفايات المهنية، ولتحقيق هذا الهدف قمنا بتحديد مجموعة من الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس انطلاقا من ثلاث معايير أساسية تتمثل في المهام الأساسية له وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تم تجزئتها لإحتوائها على عناصر وكفايات عديدة لازمة له، وبالتالي تم تحديد الإحتياجات التدريبية التي على أساسها تم اقتراح البرنامج التدريبي.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة آراء عينة مكونة من 253 عضو هيئة التدريس يتوزعون على سبعة كليات بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كما تم الإعتماد في هذه الدراسة على الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أشارت النتائج إلى وجود احتياجات تدريبية لدى عضو هيئة التدريس الجامعي في المجالات الثمانية للدراسة، وعليه تم ترتيب البنود والمجالات تنازليا حسب درجة الإحتياج التدريبي وعلى أساسها تم اقتراح البرنامج التدريبي، الذي يتكون من أهداف وموضوعات ومفردات وفعاليات.

وفي الأخير تم التوصل إلى مجموعة من المقترحات والتوصيات أهمها ضرورة إنشاء مراكز للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي بالجامعات الجزائرية لضمان تحقيق فلسفة التعليم المستمر التي تنادي بضرورة المواكبة المستمرة للمستجدات المعرفية والتكنولوجية المتغيرة باستمرار.

**الكلمات المفتاحية:** البرنامج التدريبي، عضو هيئة التدريس، التعليم المستمر، الجامعة.



### **Summary of the study:**

Continuous teaching has gained considerable importance, since it provides the faculty of adapting with scientific and technological advancement as well as successive changes and developments in the twenty-first century, and which makes the universities toward many challenges. Today we are confronted to a crisis about the inability of traditional teaching systems to meet with the current demands of the present era, which requires them to create a remarkable transition in teaching objectives and methodologies as well as to provide with the member of the teaching body with modern skills, knowledge and guidance, which requires, it is necessary to prepare it, develop it including the diversification of its expertise and capabilities because it is the cornerstone of university education. For that purpose, such teaching can perform its mission adequately only when it obtains sufficient training and development in the context of continuing teaching, which is based on the need to update knowledge, capacities and orientation of the member of the teaching body.

Based on this principle, this study aims to propose an training program for the benefit of the member of the university teaching body within the framework of continuous teaching in order to improve its performance at the University of Larbi ben M'hidi of Oum El Bouaghi, based on his training needs derived from professional skills. In order to achieve this objective, we have determined a set of professional skills required for the member of the teaching body based on three main criteria, which are the basic tasks for him, which are: Teaching, scientific research and community service, these three criteria have been allocated because they contain the necessary elements and therefore determine the training needs on the basis of which this training program was proposed.

The researcher takes a descriptive approach to obtaining the opinions of a sample composed of 253 members of the teaching body, which are spread over seven faculties of Larbi ben M'hidi University. Also, this study was based on a questionnaire as a data collection tool, and the results indicated that there were training needs for the member of the teaching body in the eight domains of study. And on this basis, articles and domains were ranked in descending order according to the degree of need for training and on the basis of which the training program was proposed, consisting of objectives, subjects and activities.

Finally, we have come up with a series of proposals and recommendations, the most important of which are the creation of a professional development centers for the benefit of the member of the university teaching body within the Algerian universities in order to ensure the realization of the philosophy of continuous teaching to adaptation of new knowledge and continuously changing technologies.

**Key words:** Training programme, member of the teaching body, continuing teaching, university.

### **Résumé de l'étude:**

L'enseignement continu a acquis une importance considérable, du fait qu'il procure la faculté de s'adapter avec l'avancement scientifique et technologique ainsi que les changements et les développements successifs au vingt et unième siècle, ce qui a mis les universités devant beaucoup de défis. De nos jours, nous confrontons une crise relative à l'incapacité des systèmes d'enseignement traditionnels de répondre aux demandes actuelles requises par la présente ère, ce qui leur nécessite la création d'une transition remarquable en matière d'objectifs et de méthodologies d'enseignement ainsi que d'acquérir au membre du corps professoral des compétences, des connaissances, et des tendances modernes, et par conséquent, il est indispensable de le préparer et de le développer en diversifiant ses expériences et ses capacités en tant que pierre angulaire dans l'enseignement universitaire, à cet effet, il ne peut accomplir sa mission convenablement que lorsqu'il obtient un entraînement et un développement suffisants dans la cadre de l'enseignement continu qui se base sur la nécessité de la mise à jour permanente des connaissances, des aptitudes et des tendances du membre du corps professoral.

Qu'à partir de ce principe, la présente étude vise à proposer un programme d'entraînement au profit du membre du corps professoral universitaire dans le cadre de l'enseignement continu afin d'améliorer son rendement à l'Université de Larbi Ben M'hidi de Oum El Bouaghi et ce, à partir de ses besoins d'entraînement tirés des compétences professionnelles. Afin de réaliser cet objectif, nous avons déterminé un ensemble de compétences nécessaires au membre du corps professoral à partir de trois critères fondamentaux qui consistent en ses tâches principales, savoir: L'enseignement, la recherche scientifique et le service communautaire, ces trois critères ont été répartis du fait qu'ils contiennent de nombreux éléments et compétences nécessaires pour lui et par conséquent, déterminer les besoins d'entraînement sur la base desquels le programme d'entraînement a été proposé.

Dans cette étude, la chercheuse a adopté l'approche descriptive pour connaître les avis d'un échantillon composé de 253 membres du corps professoral, qui sont répartis sur sept facultés de l'Université Larbi Ben M'Hidi de Oum El Bouaghi. Aussi, la présente étude s'est basé sur un questionnaire à titre d'outil de collecte de données, ainsi les résultats obtenus ont révélés l'existence de besoins d'entraînement chez le membre du corps professoral universitaire dans huit domaines d'étude. Et sur ce, les articles et les domaines ont été classés par ordre décroissant et ce, en fonction du degré du besoin d'entraînement et sur la base duquel le programme d'entraînement fut propos, qui consiste en des objectifs, des sujets, des vocabulaires et des activités.

Enfin, nous sommes parvenus à un ensemble de propositions et de recommandations dont les plus importantes sont la création de centres de perfectionnement professionnel au profit du membre du corps professoral universitaire au sein des universités algériennes afin d'assurer la réalisation de la philosophie de l'enseignement continu qui font appel à la nécessité de l'adaptation continue des connaissances nouvelles et des technologies en changement continu.

**Mots clés:** Programme d'entraînement, membre du corps professoral, enseignement continu, université.

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
i.....	شكر وعرنان
ii.....	ملخص الدراسة بالعربية
iii.....	ملخص الدراسة بالإنجليزية
iv.....	ملخص الدراسة بالفرنسية
v.....	فهرس المحتويات
xi.....	فهرس الجداول
xiii.....	فهرس الأشكال
xiii.....	فهرس الملاحق
14.....	مقدمة

### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

18.....	1. إشكالية الدراسة
22.....	2. أهداف الدراسة
23.....	3. أهمية الدراسة
23.....	4. أسباب اختيار الدراسة
24.....	5. الإطار المفاهيمي للدراسة
32.....	6. الدراسات السابقة

### الفصل الثاني: التعليم المستمر.

49.....	تمهيد
49.....	1. نظرة تاريخية حول التعليم المستمر Long Life Learning
53.....	2. أهمية وأهداف التعليم المستمر
53.....	1-2. أهمية التعليم المستمر
54.....	2-2. أهداف التعليم المستمر
55.....	2-3. أهداف برامج التعليم المستمر بالجامعة
56.....	3. مبررات الأخذ بالتعليم المستمر في التربية
58.....	4. خصائص ومبادئ التعليم المستمر
58.....	1-4. خصائص التعليم المستمر
60.....	2-4. مبادئ التعليم المستمر

63.....	5. متطلبات وأسس التعليم المستمر.....
65.....	6. فئات التعليم المستمر.....
66.....	7. التكنولوجيات الحديثة المستعملة في التعليم المستمر.....
67.....	7-1. الحاسوب.....
68.....	7-2. الأنترنت Internet.....
69.....	7-3. الأنترانات Intranet.....
70.....	7-4. مؤتمرات الفيديو Video Conferencing.....
70.....	7-5. الأقمار الصناعية Satellite.....
70.....	7-6. الفيديو التفاعلي Interactive Video.....
70.....	7-7. الوسائط المتعددة Multimedia.....
70.....	7-8. الوسائط الفائقة هيبرميديا Hypermedia.....
70.....	8. أساليب التعليم المستمر.....
71.....	8-1. التعليم المصغر.....
72.....	8-2. التعليم الإلكتروني Electronic Learning.....
73.....	8-3. التعليم الإلكتروني الافتراضي (الجامعة الافتراضية).....
74.....	8-4. التعليم المبرمج Programming Learning.....
75.....	8-5. التعليم الذاتي.....
75.....	8-6. التعليم عن بعد Distance Learning.....
82.....	8-7. الحقائق التعليمية Learning Packages.....
83.....	8-8. الهاتف التعليمي والتلفزيون التعليمي (القنوات الفضائية التعليمية).....
84.....	9. دور الجامعة في التعليم المستمر.....
86.....	خلاصة.....

### الفصل الثالث: الجامعة الجزائرية وعضو هيئة التدريس.

88.....	تمهيد.....
88.....	1. بدايات التعليم العالي والجامعات.....
89.....	2. التعليم العالي أهميته وأدواره.....
90.....	3. نوعية التعليم العالي في الوطن العربي.....
92.....	4. الجامعة الجزائرية.....
93.....	4-1. مراحل تطور الجامعة الجزائرية.....
96.....	4-2. أهداف ومبادئ الجامعة الجزائرية.....

- 3-4. مهام وميزات الجامعة الجزائرية..... 97
- 4-4. الدور التنموي للجامعة وأهم وظائفها..... 98
5. المتغيرات المعاصرة وتأثيراتها على التعليم الجامعي..... 99
- 1-5. تدفق المعارف والمعلومات..... 99
- 2-5. التغير التكنولوجي..... 101
- 3-5. التقدم في مجال الاتصالات..... 102
- 4-5. تأثير هذه المتغيرات على التعليم الجامعي وعضو هيئة التدريس..... 103
6. هيئة التدريس الجامعي..... 107
- 1-6. القوانين المتعلقة بالأستاذ الباحث في الجزائر..... 108
- 2-6. الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس..... 111
7. واقع ومشكلات الجامعة الجزائرية..... 114
- 117..... خلاصة

### الفصل الرابع: تصميم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

- 119..... تمهيد
1. متطلبات تطوير أداء الأستاذ الباحث..... 119
2. مفهوم التدريب..... 120
- 1-2. أهداف التدريب..... 121
- 2-2. أهمية تدريب عضو هيئة التدريس الجامعي..... 122
- 3-2. أسباب الإهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس الجامعي..... 124
- 4-2. أنواع التدريب..... 126
- 5-2. أساليب التدريب..... 127
- 6-2. عناصر التدريب..... 128
- 7-2. أنماط التدريب..... 128
- 8-2. مستويات التدريب..... 129
3. مفهوم الإحتياجات التدريبية..... 130
- 1-3. مقومات وعناصر الإحتياجات التدريبية..... 131
- 2-3. طرق وأساليب تحديد الإحتياجات التدريبية..... 132
- 3-3. نماذج في تحديد الإحتياجات التدريبية..... 133
- 4-3. مصادر التعرف على الإحتياجات التدريبية..... 135
4. العملية التدريبية..... 135

135.....	1-4 . مفهوم العملية التدريبيه.....
136.....	2-4 . مكونات العملية التدريبيه.....
137.....	3-4 . مراحل العملية التدريبيه.....
138.....	5 . خطوات إعداد البرامج التدريبيه.....
139.....	1-5 . أسس إعداد البرامج التدريبيه.....
140.....	2-5 . مراحل إعداد الخطة للبرامج التدريبيه.....
140.....	3-5 . تصميم البرامج التدريبيه.....
141.....	4-5 . بناء البرنامج التدريبي.....
141.....	5-5 . تنفيذ البرنامج التدريبي.....
141.....	6-5 . تقويم البرنامج التدريبي وأساليبه.....
142.....	7-5 . نظام التدريب والبرامج التدريبيه في ضوء أسلوب النظم.....
143.....	6 . طريقة تصميم البرامج التدريبيه في إطار التعليم المستمر.....
143.....	1-6 . طرق الحصول على المعلومات في إطار التعليم المستمر.....
144.....	2-6 . عناصر العملية التربويه في التعليم المستمر.....
144.....	3-6 . تصميم برامج التعليم المستمر.....
147.....	7 . نماذج من أبرز الجهود العالمية في تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي.....
149.....	8 . الكفايات المهنية المتطلبه لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر.....
150.....	1-8 . مجال التدريس.....
152.....	2-8 . مجال البحث العلمي.....
152.....	3-8 . مجال خدمة المجتمع.....
152.....	4-8 . مجال تقنية المعلومات الإلكترونية واستخداماتها أو التطوير المعلوماتي والتقني.....
154.....	5-8 . مجال الإدارة.....
155.....	6-8 . مجال المناهج.....
156.....	7-8 . مجال الخبرات البحثية (التطوير البحثي).....
157.....	8-8 . مجال التقويم.....
158.....	9 . واقع تدريب وتنمية الأستاذ الباحث بالجزائر.....
160.....	خلاصة.....

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة.

162.....	تمهيد.....
162.....	1- منهج الدراسة.....

162.....	2- المجتمع الكلي للدراسة.....
164.....	3- الدراسة الإستطلاعية.....
167.....	4- تحديد عينة الدراسة ووصفها.....
171.....	5- أداة الدراسة.....
172.....	6- الخصائص السيكموترية للأداة.....
172.....	1-6. صدق أداة الدراسة.....
174.....	2-6. ثبات أداة الدراسة.....
175.....	7- أساليب المعالجة الإحصائية.....
178.....	8- إجراءات البرنامج التدريبي المقترح.....
180.....	خلاصة.....

### الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

182.....	تمهيد.....
182.....	1- تساؤلات الدراسة.....
182.....	2- عرض نتائج الدراسة.....
182.....	1-2. عرض نتائج السؤال البحثي الأول.....
183.....	2-2. عرض نتائج السؤال البحثي الثاني.....
193.....	3- قيم الأوساط المرجحة والأوزان المعوية لكل مجال وللمجالات كافة.....
194.....	4- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء تساؤلات الدراسة والدراسات السابقة.....
201.....	5- النتيجة العامة للدراسة الميدانية.....
202.....	6- ترتيب البنود لكل مجال حسب درجة الاحتياج التدريبي.....
211.....	7- ترتيب الاحتياجات التدريبية مع المجالات.....
212.....	8- قائمة الاحتياجات التدريبية النهائية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.....
216.....	خلاصة.....

### الفصل السابع: إجراءات بناء البرنامج التدريبي المقترح.

218.....	تمهيد.....
218.....	1- إجراءات بناء البرنامج التدريبي.....
218.....	1-1. أسس ومنطلقات بناء البرنامج التدريبي.....
219.....	1-2. فلسفة البرنامج التدريبي.....
220.....	1-3. أهداف صياغة البرنامج التدريبي.....

220.....	2- محتوى البرنامج التدريبي.....
220.....	2-1. الأهداف الأساسية لتصميم البرنامج التدريبي الحالي.....
224.....	2-2. موضوعات البرنامج.....
225.....	2-3. طرق عرض البرنامج (أساليب التدريب).....
227.....	2-4. أجهزة عرض البرنامج التدريبي.....
227.....	2-5. الملحقات.....
227.....	2-6. المتدربون.....
227.....	2-7. المدربون.....
228.....	2-8. فريق إدارة البرنامج.....
228.....	2-9. مكان إجراء التدريب.....
228.....	2-10. مدة البرنامج و مواعيده.....
228.....	2-11. الحوافز والامتيازات.....
229.....	2-12. أساليب التقويم والمتابعة.....
229.....	2-13. أنشطة المتدربين وطرائق تقييمها.....
229.....	2-14. الخطة الزمنية المقترحة.....
230.....	3- صدق البرنامج.....
232.....	4- البرنامج التدريبي المقترح (أهدافه، موضوعاته، مفرداته والحجم الساعي).....
250.....	4-1. فعاليات البرنامج التدريبي.....
252.....	4-2. أساليب التدريب وأنشطة المتدربين.....
275.....	خلاصة عامة.....
277.....	اقتراحات وتوصيات.....
280.....	قائمة المراجع.....
281.....	1. المراجع باللغة العربية.....
287.....	2. المراجع باللغات الأجنبية.....
289.....	3. المجالات والدوريات.....
292.....	4. الملتقيات، الندوات والمؤتمرات العلمية.....
295.....	5. الأطروحات.....
297.....	6. القواميس، الوثائق واللوائح الرسمية.....
298.....	7. مواقع الأنترنت.....
299.....	الملاحق.....



## فهرس الجداول.

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	أهم الجامعات المفتوحة ومؤسسات التعليم عن بعد في العالم.	81-80
2	تطور عدد الأساتذة في الفترة 2005-2012.	96
3	توزيع مجتمع الدراسة في الكليات السبع ونسبها المئوية.	163
4	استجابات عينة الدراسة الإستطلاعية.	165-164
5	توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.	169-168
6	مجالات الإستبيان وبنوده.	171
7	عدد البنود قبل التعديل وبعده التعديل.	173
8	الصدق البنائي بحساب معامل الارتباط بيرسون.	174
9	معاملات الثبات للمجالات الثمانية وكذا الثبات الكلي للإستبيان.	175
10	قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريسية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).	184
11	قيم الوسط المرجح و الوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.	185
12	قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريسية في مجال التقويم.	187-186
13	قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريسية في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).	188
14	قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريسية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.	189
15	قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريسية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.	191-190
16	قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريسية في مجال التواصل مع الطلبة.	192-191
17	قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريسية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.	192
18	نتائج قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريسية لكل مجال وللمجالات كافة.	193

201	النتيجة العامة للدراسة الميدانية.	19
202	ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).	20
204-203	ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.	21
205-204	ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال التقويم.	22
206	ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).	23
207	ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.	24
208	ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.	25
210-209	ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال التواصل مع الطلبة.	26
210	ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.	27
211	عدد الحاجات ونسبتها، وسطها المرجح ووزنها المئوي لكل مجال مع ترتيب المجالات حسب الحاجات.	28
215-212	قائمة الإحتياجات التدريبية النهائية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي مرتبة حسب البند والمجالات.	29
224	قائمة الموضوعات والمفردات الخاصة بالبرنامج التدريبي المقترح لعضو هيئة التدريس الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.	30
229	الخطة الزمنية المقترحة لتنفيذ البرنامج التدريبي.	31
231	محتوى البرنامج التدريبي المقترح في صورته الأولية والصيغة النهائية.	32
249-232	البرنامج التدريبي المقترح في صورته النهائية.	33
251-250	فعاليات البرنامج التدريبي.	34
274-252	أساليب التدريب وأنشطة المتدربين.	35

## فهرس الأشكال .

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
62	علاقة التعليم المستمر بالمجتمع.	1
79	عملية تصميم التعليم في التعليم عن بعد.	2
116	وضعية التعليم العالي ضمن التحولات والتغيرات السريعة والمختلفة المحلية والعالمية.	3
130	مستويات التدريب.	4
134	نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج النظم.	5
135	فلسفة العملية التدريبية.	6
136	مكونات العملية التدريبية.	7
137	المراحل الأساسية للعملية التدريبية.	8
163	توزيع مجتمع الدراسة في الكليات السبع ونسبها المئوية.	9
169	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.	10
170	توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة.	11
170	توزيع عينة الدراسة حسب الكليات.	12

## فهرس الملاحق .

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
306-300	الإستبيان في صورته الأولية.	1
312-307	الإستبيان في صورته النهائية بعد التحكيم.	2
313	قائمة بأسماء المحكمين للإستبيان ووظائفهم.	3
318-314	استجابات أفراد العينة على بنود الإستبيان.	4
364-319	البرنامج التدريبي المقترح في صورته الأولية.	5
364	قائمة بأسماء المحكمين للبرنامج التدريبي ووظائفهم.	6
380-365	نتائج الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS.	7

# مقدمة

يعرف العصر الحالي بعصر التحولات والتغيرات العلمية والتكنولوجية والتطور السريع في كافة المجالات، الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية، حيث تنوعت وسائل الاتصال والمعلومات العالمية، فلا يمكن لأي بلد أن يعيش بمعزل عن هذه التحديات، التي انعكست آثارها على العملية التعليمية عامة وعلى المنظومة الجامعية على وجه الخصوص، فوضعها أمام مشكلات وتحديات كبيرة ومتنوعة مثل: تحديات الثورة التكنولوجية، تحديات العولمة، تحديات إقتصادية واجتماعية وثقافية... الخ، الأمر الذي جعل جل المنظمات العالمية كاليونسكو - اليونسيف - البنك الدولي - وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تدعم جهود تطوير التعليم الجامعي في العالم، لأنه المحرك الأساسي لنهضة الأمم فهو الذي يسلم الأفراد بالقدرات والمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لمواجهة مختلف التغيرات والتحديات، الأمر الذي استلزم تطوير المناهج الجامعية لضمان التكيف مع متطلبات العصر الحالي، مما حتم ضرورة الإهتمام بتدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس، الذين سوف يقومون بتدريس تلك المناهج، ومن هنا تبرز أهمية الاختيار الدقيق للقائمين بالتعليم وضرورة تعليمهم وتكوينهم قبل الخدمة ومتابعة تدريبهم أثناءها فهم حجر الأساس في التعليم الجامعي، والرهان الكبير الذي يواجه الجامعات، المطالبة اليوم بالتفاعل أكثر مع المعرفة المتطورة على نحو مستمر وإعداد برامج التدريب بصفة مستمرة، وهو الاتجاه الذي اهتمت به الجامعات المتطورة في العالم لتجديد معلومات ومعارف ومهارات واتجاهات عضو هيئة التدريس الجامعي بها وضمان النمو المهني لهم ورفع مستوى أدائهم.

ومن هنا تظهر أهمية إعداد برامج تدريب الأستاذ الباحث بالجزائر، وهذا ما تؤكد العديد من الدراسات لتلبية الإحتياجات التدريبية، التي يعبر عنها الأساتذة، والتي تمثل الفارق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه، لأجل ذلك نضبو من خلال هذا البحث إلى تصميم برنامج تدريبي يأخذ بعين الإعتبار الإحتياجات الفعلية وليست برامج معدة مسبقا كما هو الحال بالنسبة للبرنامج المعد من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لفائدة الأساتذة الباحثين الجدد، والذي طبق في هذا الموسم الجامعي 2016/2017 بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، فنحن من خلال هذا العمل نؤكد على المشاركة الحقيقية للأساتذة في تصميم هذا البرنامج التدريبي، من خلال التعبير عن حاجاتهم التدريبية وبالتالي تحديد معالم تدريبهم باستمرار لضمان تحكّمهم في مختلف الكفايات المهنية، التي ترتبط بأدوارهم ومهامهم وذلك في إطار التعليم والتكوين المستمر، الذي يؤكد في رسالته على الاستمرارية في التعلم مدى الحياة الوظيفية للفرد وإطلاعه على كل ما هو مفيد لأداء رسالته التعليمية بشكل مستمر، فمنهج المستقبل تحتم زيادة الإهتمام بتنميته لأن دوره سوف يزداد أهمية مما يتطلب زيادة متطلبات تمهينه وإدراكه بأهمية التعامل مع فعاليات التقدم العلمي والتكنولوجي وعلاقتها بالمجتمع وتنمية الرغبة الداخلية لديهم في التعلم الذاتي، وبالتالي سوف تتغير أدوارهم في هذا القرن كي يصبحوا أكثر نشاطا وإيجابية وحيوية وهذا يحتم ضرورة امتلاكهم لمجموعة من الكفايات المهنية المنبثقة من وظائفهم الرئيسية (التدريس، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع).

ويعد الإرتقاء بالأستاذ الجامعي نقطة محورية لتطوير التعليم الجامعي، فنحن بحاجة ماسة إلى برامج تدريبية وممارسات أساسية في إعداده وتكوينه والتركيز على الأبحاث العلمية في هذا المجال، فمن الضروري إذن تدريبه باستمرار فهناك أوجه قصور في إعداده الأولي مما يحتم البحث عن مداخل واستراتيجيات جديدة في برامج تدريبه متسقة مع

متطلبات العصر ومقتضياته، لذلك قمنا باقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس الجامعي بالجزائر في إطار التعليم المستمر.

وعليه جاءت هذه الدراسة لتبين أهمية ذلك متكونة من سبع فصول مقسمة إلى جانبين نظري وتطبيقي، تضمن الجانب النظري أربع فصول: حيث تمخض الفصل الأول منها عن الإطار العام للدراسة متضمنا إشكالية الدراسة، أهدافها، أهميتها، أسباب اختيار الدراسة، الإطار المفاهيمي للدراسة والدراسات السابقة، يليه الفصل الثاني المعنون بالتعليم المستمر المتضمن نظرة تاريخية له، أهميته وأهدافه، مبرراته، خصائصه ومبادئه، متطلباته وأساسه، فئاته، التكنولوجيات الحديثة المستعملة فيه، وكذا أساليبه وأخيرا دور الجامعة في التعليم المستمر، يليه الفصل الثالث المعنون بالجامعة الجزائرية وعضو هيئة التدريس متضمنا العناصر التالية: بدايات التعليم العالي والجامعات، التعليم العالي أهميته وأدواره، نوعية التعليم العالي في الوطن العربي، الجامعة الجزائرية (أهداف ومبادئ الجامعة، مهام وميزات الجامعة، الدور التنموي للجامعة وأهم وظائفها)، المتغيرات المعاصرة وتأثيراتها على التعليم الجامعي، هيئة التدريس الجامعي، واقع ومشكلات الجامعة الجزائرية، يليه الفصل الرابع المعنون بتصميم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي متضمنا العناصر التالية: متطلبات تطوير أداء الأستاذ الباحث، مفهوم التدريب، مفهوم الإحتياجات التدريبية، العملية التدريبية، خطوات إعداد البرامج التدريبية، طريقة تصميم البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر، نماذج من أبرز الجهود العالمية في تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي، الكفايات المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر وأخيرا واقع تدريب وتنمية الأستاذ الباحث في الجزائر. ثم يليه الجانب التطبيقي الذي تضمن ثلاث فصول هي: الفصل الخامس المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة حيث يتكون من: منهج الدراسة ثم المجتمع الكلي للدراسة، وبعده الدراسة الإستطلاعية ثم تحديد عينة الدراسة ووصفها، لنصل إلى توضيح أداة الدراسة وضبط خصائصها السيكمومترية، ثم تحديد أساليب المعالجة الإحصائية وأخيرا إجراءات بناء البرنامج التدريبي، يليه الفصل السادس المعنون بعرض ومناقشة نتائج الدراسة المتضمن العناصر التالية: تساؤلات الدراسة ثم عرض نتائج الدراسة ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة، والنتيجة العامة للدراسة، ترتيب البنود لكل مجال حسب درجة الإحتياج التدريبي، ترتيب الإحتياجات التدريبية مع المجالات وأخيرا قائمة الإحتياجات التدريبية النهائية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، يليه الفصل السابع المتضمن للبرنامج التدريبي المقترح، الذي تم عرض إجراءات بنائه بدء من أسس ومنطلقات البناء، وكذا فلسفته وأهداف صياغته ثم تفصيل محتواه، الذي تضمن الأهداف الأساسية لتصميمه وموضوعاته وأساليب التدريب وأجهزة عرض البرنامج التدريبي مع الملحقات والمدربون والمتدربون وتحديد فريق إدارة هذا البرنامج المقترح ومدته ومواعيده والحوافز والإمتيازات المقترحة وكذا أساليب التقويم والمتابعة وكذا أنشطة المتدربين وطرق تقييمها، ثم معرفة صدق البرنامج من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء والمحكمين، وفي الأخير الخلاصة العامة للدراسة وصياغة مجموعة من الإقتراحات و التوصيات.

## الفصل الأول:

### الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. أهداف الدراسة.
3. أهمية الدراسة.
4. أسباب اختيار الدراسة.
5. الإطار المفاهيمي للدراسة.
6. الدراسات السابقة.

## 1. إشكالية الدراسة:

تواجه مؤسسات التعليم العالي حاليا مجموعة من التحديات تتمثل في التسارع العلمي والمعرفي والتطور التكنولوجي الهائل، الذي جعلها عاجزة عن الوفاء بالمطالب الراهنة، مما يحتم عليها إحداث نقلة نوعية، والعمل على وضع استراتيجيات فعالة للنهوض بهذا القطاع كي يواجه هذه المتغيرات وتعد الجامعة من أهم مؤسسات التعليم العالي، التي تهتم بالتنمية البشرية وإعداد الكفاءات اللازمة للمجتمع من خلال التحكم في وظائفها الأساسية وما يتصل بها من إدارة جامعية ومناهج وأعضاء هيئة التدريس، فالتعليم الجامعي بطبيعته وأدواره ومهامه وأهدافه بات أمام مفاهيم ومبادئ جديدة حتمت على العديد من دول العالم تبني مداخل متعددة للإصلاح والتطوير لمواجهة التحديات المختلفة، حيث عرفت الجامعات عبر العالم تطورات هامة بفضل مستحدثات العلم والتكنولوجيا على مستوى مناهجها وأساليب التدريس بها والتقويم والبحث العلمي... الخ كاستجابة للتسارع المعرفي والمعلوماتي، كما ظهرت نوايا جديدة لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي والإهتمام بإعدادهم، باعتبارهم الأكثر تعاملًا مع مفردات التكنولوجيا وتقع على عاتقهم مسؤولية تخريج الإطارات اللازمة للتنمية، فقد ولى العهد الذي اعتبر فيه المدرس مجرد ناقل للإرث المعرفي إلى الأجيال اللاحقة، وأصبح اليوم وسيطا هاما بين المتعلم وعالم المعلومات ومصادر وشريكا في مشاريع المجتمع، وبهذا تم الإعلان عن نهاية وظيفة التدريس التقليدية في عصر الانفجار المعرفي والتكنولوجي ونمو نظريات التعلم والتكوين وظهور طرائق جديدة للتدريس (السيد يسين، 2010: 65)، فقد أصبح له بعد سوسيو إقتصادي وارتبط التطور الحاصل في مهنة التدريس بالمتطلبات الجديدة للتربية والتعليم، وبالتالي تغيرت النظرة لعضو هيئة التدريس وأدواره.

وقد ظهرت في النصف الثاني من القرن العشرين فكرة احترافية التعليم الجامعي أي التعامل معه على أنه مهنة يحتاج من يزاولها إلى الإعداد الأكاديمي والتأهيل المعمق في مجال تخصصه وتحسين مهاراته فهو العنصر الفاعل في جودة الأنشطة والبرامج التعليمية وعلى أساسه يقاس نجاح الجامعات وتميزها في تأدية وظائفها، حيث تؤكد العديد من الدراسات أن أي محاولة للإرتقاء بمستوى التعليم الجامعي لابد أن يكون من بين ركائزها وأسسها أعضاء الهيئة التدريسية بمختلف فئاتهم والعناية بتنميتهم مهنيا (عبد الله العازمي وآخرون، 2008: 15) فلا يمكن لأي نظام جامعي أن يرتقي أعلى من مستوى معلميه، كما تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين على ضرورة الاهتمام بالتنوع في كل شيء خاصة بعد الإقبال الكبير على مؤسسات التعليم العالي والحرص على ضرورة السعي المستمر لتطوير مهارات أساتذة التعليم العالي من الناحيتين العلمية والمهنية (عبد الله الدايم، 2000: 43).

فالوقت الحالي يستدعي من الأستاذ الباحث الإستعداد الدائم و المستمر في طلب العلم والتدريب وهذا ما أدركته مختلف المؤسسات الجامعية عبر العالم، حيث أصبح التكوين الأولي الذي يتلقاه عضو هيئة التدريس لا يؤهله لأداء مهنة التدريس الجامعي، مما دعاها إلى إنشاء العديد من المؤسسات والمراكز للتنمية المهنية في إطار برامج التعليم المستمر، الذي بات استراتيجية ملحة فرضت نفسها على منظومة التعليم الجامعي كي يتمكن الأساتذة الجامعيين من التكيف مع طبيعة مهنتهم، ففي الولايات المتحدة الأمريكية دعت مجموعة هولمز إلى إتاحة الفرصة أمام المعلمين لتطوير إمكاناتهم المهنية أثناء العمل، وفي اليابان أنشأ ما يزيد عن 200 مركز للتدريب والتنمية يلتحق به المعلمون لمواصلة التدريب والتنمية



(مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1987: 50). وهناك مراكز للتنمية المهنية في كل الدول الأوروبية وفي أغلب الدول العربية منها مصر، دول الخليج، الأردن، لبنان وغيرها...

كما يؤكد التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي العالمي 1998 على أهمية اعتماد سياسة حازمة لتنمية قدرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي وألح على ضرورة وضع استراتيجيات واضحة تحفزهم علي استيفاء كفاءاتهم وتحسينها (التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن 21، 1998). وتؤكد دراسة آل زاهر على أن دور الهيئة التدريسية لمؤسسات التعليم العالي دور متجدد بصفة مستمرة (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 2004)، ودراسة سلامة عبد العظيم حسين حول التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أكدت علي أن برامج التنمية المهنية تؤثر بصورة ايجابية على تطوير منظومة التعليم الجامعي (سلامة عبد العظيم حسين، 2008).

وعليه لا بد من الإهتمام بتدريب الأساتذة وتنميتهم فهو المدخل الهام والشرط الأساسي لتطويرهم وتأهيلهم، ذلك أن التدريب هو مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وأتجاهاته لأداء مهنة التدريس الجامعي بكفاءة وذلك في إطار التعليم المستمر بإعتباره الحل لسد فجوات النوعية بين المجتمعات والمؤسسات في عصر تحول شعار التعلم من المهدي إلى اللحد حقيقة واقعة، فهو من الاستراتيجيات المستمرة والمطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات، وهو إستراتيجية واجبة التنفيذ في ميدان تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي، حتى يتمكن من متابعة المستجدات في ميدان عمله والإطلاع علي أحدث النظريات التربوية وتقنيات التعلم الحديثة والأساليب المتحددة مثل التعلم المبرمج، التعلم المصغر، التعلم الذاتي، التعلم عن بعد... الخ كي يتمكن من معالجة أوجه القصور في إعداده الأولي قبل التحاقه بالتدريس الجامعي، فالتعليم المستمر بات مطلباً ضرورياً وحتمياً وهو الشغل الشاغل لجميع المنظمات و المؤسسات الأكاديمية والصناعية وغيرها للحفاظ علي لريادة والتنافسية وهذا ما أكده دراكر 1994 Druker حيث قال: أن القرن العشرين رغم تحولاته الإجتماعية ورغم سهولة إنجاز هذه التحولات إلا أنها مازالت في بدايتها، بمعنى آخر توقع أن عصر التحول الحقيقي في القرن 21، حيث توقع حدوث تغيرات جذرية في مؤسسات المجتمع منها الجامعات (محمد علي نصر، 2004). ومن هذه التحولات التحول من مجتمع المعلومات إلي مجتمع غزارة المعلومات ومن مجتمع المعرفة إلي ما وراء المعرفة ومن مجتمع التكنولوجيا إلي مجتمع التكنولوجيا فائقة التقدم ومن مجتمع العولمة إلي مجتمع ما بعد العولمة ومن مجتمع الحداثة إلي ما بعد الحداثة...

إن التعليم المستمر قد تشكلت مفاهيمه على أنه مبدأ تربوي هام لمواجهة الانفجار المعرفي والتكنولوجي ومواكبة التنمية والتطور السريع وقد قطعت الدول المتقدمة أشواطاً كبيرة في مجال تجديد وتحديث المعلومات، وقد انبثق مفهومه من تعليم الكبار الراشدين، وحاول الباحثون توضيحه حيث تعددت مصطلحاته منها التعلم مدى الحياة - التربية المستدامة - التربية الدائمة..، وهو نوع من التعليم الذي يتميز باللامحدودية زماناً أو مكاناً، وتعود جذوره إلى الحضارات القديمة ودعا إليه الدين الإسلامي، الذي يؤكد على تعليم الإنسان منذ ميلاده إلى مماته فالحياة تتطلب معرفة مستمرة ودائمة تصديقاً لقوله صلى الله عليه وسلم " اطلبوا العلم من المهدي إلى اللحد"، إلا أنه في ميدان التربية يعد مفهومها حديثاً يعتبره التربويون من الأساليب التربوية البديلة، التي تسمح بمجارات هذا التطور الهائل، ويشمل تلك الدورات التدريبية التي تقيمها

مختلف المؤسسات والشركات المختلفة لموظفيها لتجويد أدائهم ومواكبة التغيرات في طبيعة عملهم لإعادة التوازن بين تغير المهن وتغير التعليم، ويعرف التعليم المستمر بأنه تربية قائمة على مجموعة من الجهود التربوية التي يستفيد منها الشباب والكبار خارج حدود أنشطة التعليم الحضوري في المدارس والجامعات مستهدفة زيادة كفاءة الفرد وقدراته الإجتماعية والإقتصادية والثقافية والسياسية ومستهدفة تصحيح نواحي القصور، التي كانت نتيجة التعليم الحضوري إن وجدت وكذا مساعدة الفرد على تحقيق طموحه الشخصي في الحاضر والمستقبل في النواحي المهنية وغيرها من أجل حياة أفضل... (عبد الفتاح جلال، 1969: 130).

فالتعليم المستمر إذن مفهوم حظي بالإهتمام الكبير حديثا، وفي الولايات المتحدة الأمريكية يعرف بأنه " المرحلة التعليمية الرابعة في المجتمع الناضج والذي يضع في اعتباره أن التعليم هو حاجة مستمرة مدى حياة الفرد" ( محي الدين صابر، 1976: 63).

فهو إذن "تعلم دائم مدى الحياة ونشاط تعليمي يهدف إلى المعرفة والبرهان على المهارات والخبرات والمقدرة والإختصاص، وهو يشمل كل عمليات الإعداد أثناء الوظيفة من تنمية لمعارف ومكتسبات الأستاذ الجامعي وقدراته وتحسين مهاراته وأدائه التدريسي بما يتلاءم والتطور الحاصل في ميدان العلم والتكنولوجيا" (بشارة جبرائيل 2003: 62)، حيث تسعى أغلب الدول الآن إلى التنسيق والتلاؤم بين نظمها التعليمية والتطورات والتغيرات، التي تطرأ على المعارف والمهارات، مما يؤدي إلى تطور المهن وترقية الأداء وبالتالي تطوير أنظمة التعلم عن بعد والتعليم المفتوح والجامعات الافتراضية، حتى تخدم غرض التعليم المستمر، ويمكن تدريب المهنيين والعاملين عبر هذه الأساليب، كما أن المؤتمرات والملتقيات العلمية والأيام الدراسية تعد من وسائل التنمية والتدريب، وهذا كله بفضل ما توفره الشبكة العالمية ومختلف الوسائط التكنولوجية والقنوات المكتوبة والمسموعة والمرئية، مما يجعل التدريب والتعلم أكثر فاعلية وتلبية لحاجات الأفراد.

إن مبدأ التعلم مدى الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي يضمن له المرونة والديناميكية ليوكب هذه المتغيرات، فمعيار قوة الشعوب الآن هو امتلاك القوة الفكرية، وتنمية عضو هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر يتضمن حسب بعض الدراسات العربية منها: (الباتع 2001)، (الناقة وآخرون 2001)، (هيفاء بنت إبراهيم العدوان 2003)، (علي بن ناصر بن شتيوي آل زاهر 2004)، (سلامة 2008)، (زرقان ليلي 2013) ... تدريبه في مجال التدريس والبحث العلمي والإتصال واستخدام التكنولوجيا وإعداد وتصميم المناهج والخطط الدراسية ...، فأدواره الآن ليست ثابتة وإنما تتغير بتغير حاجات المستفيدين والمجتمع، فهي تغيرت رغم ارتكازها على الوظائف الثلاث للجامعة؛ التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع (أحمد حسين الصغير، 2005: 27)، حيث كانت وظيفة عضو هيئة التدريس الأساسية نقل المعلومات وتوصيلها للطلبة وأصبحت حاليا تتطلب منه بناء الشخصية السوية المتكاملة في كافة الجوانب في زمن تنوع مصادر الحصول على المعلومة، مما يجتم عليه امتلاك إمكانات ومهارات وسمات معينة تتناسب ومتغيرات العصر، ذلك أن عصر التعلم المغلق قد ولى، المحدد مكانا بالجامعة وزمانا بمراحل العمر الأولى ونطاقا في مجالات التخصص الضيقة ليحل محله التعلم مدى الحياة، حين يمتزج التعلم والتعليم أثناء العمل وفي أوقات الفراغ، فنوعية

عضو هيئة التدريس تؤثر علي نوعية التعليم الجامعي فلا يمكنه الإستمرار في عصرنا الحالي إلا بوجود دافعية ذاتية نحو التعلم الذاتي المستمر وبرامج من قبل الجامعة لتنميته.

فقد كشفت دراسة أجريت في إحدى الجامعات اليابانية الدولية في 2014 (بشانغهاي) عن أسماء 500 جامعة هي الأكثر تميز أكاديمي على مستوى العالم لا توجد أي جامعة جزائرية في هذه القائمة مع وجود أربع جامعات سعودية في هذا الترتيب، فهذا الخروج لجامعاتنا العربية أو تذييل القوائم العالمية يرجع أحد أسبابه إلى نقص في مجال إعداد أعضاء هيئة التدريس الجامعي وتنميتهم مهنيا خاصة وأن هذه التصنيفات العالمية تعتمد على معايير مرتبطة بالنمو المهني للأساتذة وكفاءتهم التدريسية والبحث العلمي

<http://www.universityrankings.ch/results/Shanghai/2014>

لقد بدأ الإهتمام بتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي منذ القرن 19 في الدول المتقدمة خاصة وبرزت الحاجة إلى إعداده وتنميته ، حيث يجب أن يكون ملما بتخصصه منظما في إلقاء محاضراته مقنعا لمحتواها ومرنا في التعامل مع الطلاب متابعا لكل ما هو جديد وغيرها من الكفايات التي يجب أن يلم بها فهو جوهر النشاط العلمي والأكاديمي، ومن هنا برزت أهمية البرامج التدريبية وزادت الحاجة إليها في وقتنا الحالي.

وتأسيسا على ما تقدم فان هناك اتفاق على الحاجة الملحة في إعادة النظر في سياسات الجامعة الجزائرية ووضع خطط إستراتيجية عملية تهدف إلى تنمية قدرات عضو هيئة التدريس منذ أن يكون أستاذا مساعدا وصولا إلى أستاذ التعليم العالي والاهتمام بالطابع النوعي من الأساتذة واختيار أفضلهم علميا والعمل على تدريبهم باستمرار على كل جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإطلاع على آخر المستجدات والأبحاث العلمية، وهذا ما تصبو إليه الدولة الجزائرية ممثلة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حيث أن مسيرة تكوين وتدريب الأساتذة الباحثين في الجزائر بدأت من خلال زيادة اهتمامها في الآونة الأخيرة بالتكوين والتعليم المستمر للأستاذ الباحث وتنمية كفاياته المهنية من خلال تنمية معارفه ومهاراته واتجاهاته وهذا ما ورد في مختلف القوانين والتشريعات الملزمة بضرورة التكوين المستمر، حيث بدأ مع ما يعرف بالمرافقة البيداغوجية للأستاذ الباحث حديث التوظيف، وهذا من المستجدات الجديدة في التعليم الجامعي في الجزائر حيث يبرز القرار رقم 932 المؤرخ في 26 جويلية 2016 كإجراءات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف، حيث تضمنت المادة الرابعة منه ضرورة تنظيم دورات وحصص تدريبية في مواضيع مختلفة منها تدريس التشريع الجامعي، مدخل للتعليمية والبيداغوجيا وكيفية تصميم الدروس وإعدادها وغيرها وقد تم اقتراح البرنامج الوطني للتكوين في ملحق القرار في الجدول الثاني حددت فيه الموضوعات والأهداف والأنشطة (القرار رقم 932 المؤرخ في 26 جويلية 2016 يحدد كإجراءات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف). والذي شرعت في تطبيقه جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي للموسم الجامعي 2016/2017 لأساتذتها الجدد فقط، وهو تكوين معد من قبل الوزارة رغم أن إشراك الأساتذة من خلال احتياجاتهم الفعلية أمر أساسي، وهذا من أهداف البحث الحالي، فهم بإمكانهم أن يبنوا تكوينهم بما يتناسب واحتياجاتهم، أما بالنسبة للتعليم المستمر

فالجامعات الجزائرية تنظم لفائدة أساتذتها التربصات العلمية بالخارج القصيرة المدة والطويلة المدة وتنظم بعض المنتقيات والمؤتمرات العلمية والأيام الدراسية وبعض الدورات التدريبية .

وعلى الرغم من عناية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر وجامعاتها بالأستاذ الباحث وتنفيذ هذه الأنشطة والمبادرات ، إلا أن واقع الحال يشير إلى ضرورة بذل جهد أكبر لتنمية معارف ومهارات وقدرات الأستاذ الباحث المهنية، من خلال وضع برامج تدريبية بصفة دورية ومستمرة لتنمية كفاياتهم المهنية وضمان الأداء الجيد، فالجزائر تدرك الآن كغيرها من الدول أهمية إعداد أساتذتها الباحثين نظرا لخصوصية أدوارهم، وبناء عليه فقد حظي التدريب باهتمام كبير باعتباره من الدعائم الأساسية في التعليم العالي لضمان وصول المتعلم المتدرب إلى مهارات تجعله معلما ومدربا لنفسه باستمرار، وفي هذا المجال فالجامعة الجزائرية الآن تعيش تجربة إصلاحات جديدة لتتماشى ومتطلبات العصر مما يعزز التكوين المستمر لضمان التنمية الشاملة، ولما كان التكوين الأولي في الجامعة يغلب عليه الطابع النظري والحياة متغيرة والمعرفة العلمية والعملية في تراكم وتغير مستمر فلا بد من التوجه نحو التعليم المستمر لمواكبة مختلف المستجدات العلمية والتقنية، ولما كانت جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي تسعى لتطوير برامجها الدراسية وتحسين نوعية مخرجاتها وتحاول الإهتمام بتنمية هيئتها التدريسية بشكل مستمر كانت هي النموذج، الذي سوف نقوم بدراسته، محاولين اقتراح برنامج تدريبي قائم على التطوير المستمر للكفايات المهنية للأساتذة بالتركيز على احتياجاتهم الحقيقية، والتي تعبر عن الفارق بين وضعية حالية وأخرى مرغوب الوصول إليها، أي التركيز على مجموع التغيرات المطلوب إحداثها لدى الفرد، وهذا ما دفعنا إلى اختيار هذه الدراسة، لأجل ذلك نحاول اقتراح برنامج تدريبي منطلقين من التساؤل الرئيسي التالي:

ماهي الاحتياجات التدريبية لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي التي يمكن اقتراح برنامج تدريبي لتلبيتها في إطار التعليم المستمر؟.

### التساؤلات الفرعية:

- 1- ماهي الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟.
- 2- ما هي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟.
- 3- ما هو البرنامج التدريبي المقترح لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في ضوء احتياجاتهم التدريبية في إطار التعليم المستمر؟.

### 2. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف هي:

- ✓ تحديد الكفايات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر.
- ✓ تحديد الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي في المجالات التالية : التدريس، مناهج التعليم الجامعي، التقويم، الخبرات البحثية، تكنولوجيا التعليم واستخداماتها، الممارسات القيادية والإدارية، التواصل مع الطلبة، خدمة الجامعة والمجتمع.

- ✓ ترتيب تلك الاحتياجات التدريبية حسب أولويتها.
- ✓ تصميم برنامج تدريبي لتلبية تلك الاحتياجات التدريبية الفعلية بجامعة العربي بن مهيدي .
- ✓ التأكد من صدق البرنامج التدريبي .

### 3. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في مواكبتها للإهتمام العالمي بالتكوين والتعليم المستمر، وتزداد أهميتها مع زيادة اهتمام الدولة الجزائرية في السنوات الأخيرة بتطوير التعليم الجامعي وإدراكها للدور الكبير الذي تلعبه الجامعات في حياة الشعوب نظرا للإقبال الكبير على التعليم العالي والاهتمام بالتنوع من خلال السعي لتطوير الأستاذ الباحث، فهو العنصر البشري المنتج داخل الجامعة لذا لا بد من تنميته مهنيا في عصر يتميز بالتحول السريع الذي يتطلب مهارات متجددة مما يفرض على الجامعة الجزائرية الإهتمام أكثر بتأسيس برامج تدريبية في إطار التعليم المستمر لرفع أدائه وتطوير معارفه ومهاراته واتجاهاته باستمرار.

وهناك أهمية تطبيقية للموضوع من حيث مساعدة القائمين على جامعة العربي بن مهيدي في وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج تدريبية تركز على الاحتياجات التدريبية الفعلية للأساتذة الباحثين بمختلف رتبهم العلمية للمساهمة في الرفع من مستوى أدائهم في ظل المعرفة المتغيرة والتطور التكنولوجي الهائل لكي يتلاءم مع متطلبات العصر الحالي، الذي يفرض عليه التعلم الدائم والمستمر، مما يحتم ضرورة الإهتمام بتدريبه وتنميته، ويؤكد تشير سيكرت Skerit أن التطوير والتدريب لعضو هيئة التدريس مهم جدا نظرا للتطورات التي شهدتها مهنة التدريس ذاتها وبسبب الثورة العلمية والتقنية التي تتطلب تدريبا مستمرا للعاملين في مهنة التدريس وتؤكد على أنه يتعين على الجامعات أن تطور لنفسها استراتيجيات ومنهجيات وتقنيات وأن تدرب أعضاء هيئتها التدريسية (Skerit Ortrun-Zuber, 1992: 187) وعليه فالدراسة الحالية تكتسب أهميتها من خلال أهمية التعليم المستمر للأستاذ في ظل التحديات الراهنة وأهمية بناء برامج تدريبية له انطلاقا من الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية المطلوب تنميتها في إطار التعليم المستمر.

### 4. أسباب اختيار الدراسة:

- ✓ اقتراح برامج تدريبية لعضو هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية في إطار التعليم والتكوين المستمر لم يعط حقه من الدراسة والبحث .
- ✓ كثرة اعتماد طرائق التدريس التقليدية وعدم الاستعانة بالطرائق الحديثة المعتمدة علي التكنولوجيات المختلفة .
- ✓ قصور استفادة الجامعة الجزائرية من أساليب التعليم المستمر المختلفة من تعليم افتراضي - تعليم الكتروني وعن بعد - تعليم مبرمج - جامعات مفتوحة... الخ مما أسهم في قصور عضو هيئة التدريس.
- ✓ حاجة عضو هيئة التدريس للعمل المستمر على تطوير ذاته وتدريبها وتعليمها تعليما عاليا بشكل مستمر.

✓ حاجة عضو هيئة التدريس لتنمية قدراته ومهارته للإرتقاء بأدائه المهني خاصة في مجال استراتيجيات التدريس الحديثة وتطوير المناهج والتقويم واستخدام التكنولوجيا في التعليم ومجال البحث العلمي والإدارة وخدمة الجامعة والمجتمع والتواصل مع الطلبة .

✓ قلة الخطط العلمية المدروسة و المعلنة للإرتقاء بأداء عضو هيئة التدريس بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

## 5. الإطار المفاهيمي للدراسة:

### أولا - البرنامج التدريبي:

أ. التدريب: تعددت تعريفات التدريب منها:

\* التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندرجها تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة عالية، فالتدريب إذن يهدف إلى تغيير معارف ومهارات الفرد.

\* ويعرف التدريب أيضا بأنه عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال طاقاتهم الكامنة بما يساعد في رفع كفاءاتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منظمة وإنتاجية عالية (رداح الخطيب و أحمد الخطيب، 2006: 300).

\* يعرفه هندرسون هو مجموعة الأنشطة الموجهة أساسا لتحسين الأداء المهني (جودت عزت عبد الهادي، 2008: 204).

\* ويعرف أيضا بأنه عملية تستهدف ترقية الأفراد أو ضرورة إتقانهم لفنيات جديدة.

(Sekiou, Blondin, Fabi, Bayad, Peretti, Alis, Chevalier, 2007: 133).

\* التعريف الإجرائي للتدريب: " هو مجموعة أنشطة موضوعة من أجل ترقية أداء الفرد ونشاط مخطط يستهدف إحداث تغييرات في الفرد الذي يخضع للتدريب".

ب. الإحتياجات التدريبية:

\* يعرفها حسن أحمد الطعاني بأنها: " مجموعة من التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته، وأدائه، وسلوكه، واتجاهاته يجعله مناسبا لشغل وظيفة وأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية" (حسن أحمد الطعاني، 2002: 29).

\* تعريف رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري: "هي مختلف التغييرات التي يرجي إحداثها في المشاركين في البرنامج التدريبي بما في ذلك المعلومات والمعارف القيم والاتجاهات وأشكال السلوك وذلك لتمكينه من الأداء الكفاء لعمل معين ويشتمل علي مجموعة من المهام والواجبات المطلوب إنجازها" (رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري، 2004: 251).



\* يعرفها براون Brawn: "بأنها عملية مستمرة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الحاجة التدريسية مما يساعد على تطوير برنامج تدريبي لتحقيق أهداف المنظمة " ( Brawn, 2002 : p22 ).

\* **التعريف الإجرائي:** هي كل ضعف أو نقص أو حاجة للتدريب لدى الأستاذ الباحث في مجال من المجالات الثمانية المحددة في الدراسة، والتي حصلت على الدرجة المتوسطة والعالية، وهي بذلك تمثل الفجوة بين الأداء المطلوب وما هو عليه أداءه الحالي وعلى أساسها يتم صياغة البرنامج التدريبي المقترح لسد هذه الاحتياجات التدريسية.

ج. **البرنامج التدريبي:** فيمكن تعريفه كما يلي:

\* بأنه برنامج يتضمن مجموعة من الكفاءات التكنولوجية ذات العلاقة بممارسات تقنيات التعليم وكيفية تدريب المعلمين عليها.

\* هو العمل الذي يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريسية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة ومن ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريسية الملبية لهذه الاحتياجات، ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج التدريسية ( **ديب أوصاف، 2005: 42** ).

\* ويعرف أيضا بأنه: عملية تنمية مستمرة ومنتظمة لمهارات ومعارف العاملين في المنظمة على اختلاف مستوياتهم لتحسين سلوكهم واتجاهاتهم ورفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالنفع على المنظمة ( **الرفاعي علي محمد، 1987: 13** ).

\* ويعرف البرنامج التدريبي بأنه برنامج مخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات وكل ما من شأنه رفع العلمية التربوية والتعليمية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية.

( **غانم سعيد شريف و حنان عيسى سلطان، 1983: 15-16** ).

\* يعرف المحبوب عبد الرحمن إبراهيم البرنامج التدريبي: بأنه برنامج منظم ومخطط له يشرف عليه مختصين في مجالات التربية والتعليم، يتضمن أنشطة تهدف إلى رفع مستوى أداء عضو هيئة التدريس بصورة مستمرة أي إقامة دورات تدريسية بشكل مستمر باستخدام أساليب التعليم المستمر والإستفادة من التكنولوجيات المختلفة لمواجهة هذا التطور المتسارع والتدفق الهائل للمعارف والمعلومات، إذن هو مجموعة نشاطات ومهارات وخبرات ومعارف تقدم لعضو هيئة التدريس في الجامعة لتطوير وتنمية أدائه، أي تنمية ممارساته التي يقوم بها لتنفيذ واجبات أو مهمات معينة في العمل. ( **المحبوب عبد الرحمن إبراهيم 2000: 120** ).

\* تعريف خالد طه الأحمد: " هو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريسية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريسية الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج، وينتهي أخيرا إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريسية اللاحقة" ( **خالد طه الأحمد، 2005: 25** ).

\* تعريف رشدي أحمد طعيمة ومحمد سليمان البندري: " كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو مهنيا بالحصول على مزيد من الخبرات المعرفية و السلوكية ، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الإبداعية" (رشدي أحمد طعيمة، 2006: 296).

\* **التعريف الإجرائي:** هو برنامج منظم يتضمن مجموعة أنشطة تستهدف تنمية معارف ومهارات واتجاهات الأساتذة الباحثين يتم تحديدها انطلاقا من الاحتياجات التدريسية لهم من الكفايات المهنية وهو مخطط منظم يتكون من أهداف ومحتوى (موضوعات ومفردات) وفعاليات وأنشطة للمتدربين وحجم ساعي...، ويتصف البرنامج بالمرونة والتجديد والإستمرارية.

#### ثانيا- عضو هيئة التدريس الجامعي:

أ. يعرف عضو هيئة التدريس الجامعي بأنه " الفرد الحاصل على درجة الدكتوراه أو الماجستير ويتخذ مهنة التدريس وظيفته له" (غانم عبد الله الشاهين و نهى راشد الروشيد، 2009: 48).

\* ويعرف أيضا بأنه "الشخص المؤهل من الناحية الأكاديمية ويعمل مشرفا أكاديميا" (محمد الفتح شاهين، 2008: 154).

\* ويعرف أيضا بأنه "القائم بالتدريس الفعلي وهو من حملة شهادة الماجستير أو الدكتوراه" (زيد علي البشائرة، صالح محمد الرواضية و عبد الحسين شاكر السلطاني، 2005).

\* ويعرف أيضا بأنه "أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس أو الإشراف على التعليم الجامعي من حملة درجة الدكتوراه من ذوي الرتب التالية: أستاذ مساعد، أستاذ مشارك" (محمد بشير حداد، 2004: 24).

\* يعرفه جون ديوي "هو الفرد الذي يدرب طلابه على استخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم فهو يشترك مع طلابه في تحقيق نموه الذاتي، ويصل إلى أعماق شخصيته ويمتد إلى أسلوب حياته" (سميحة يونس، 2006: 38).

\* كما أنه من المتعارف عليه يستخدم مصطلح الأستاذ الجامعي وعضو هيئة التدريس كمترادفات، وتصب هذه المصطلحات في فكرة أساسية مؤداها أن أستاذ الجامعة أو عضو هيئة التدريس هو الشخص الذي يقوم بعملية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

\* يعرفه جلال محمد سري: "أعضاء هيئة التدريس هم العاملين في مهنة التدريس، ابتداء من المعيد إلى الأستاذ مرورا بدرجات مساعد، والمدرس المساعد والأستاذ المساعد أي أنهم ينقسمون إلى فئتين هما المدرسون والأساتذة المساعدون والأساتذة" (براهيمي وريده، 2005: 18).

\* يرى فضيل دليو وآخرون: "أن الأستاذ الجامعي هو حجر الزاوية في العملية التربوية ، وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلا للمعرفة ومسؤولا عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة ، ولم يعد الأستاذ الجامعي مدرسا أو ملقنا



للمعرفة، بقدر ما هو منظم لنواحي النشاط المؤدية إلى اكتساب المهارات لدى الطالب " (فضيل دليو، الهاشمي لوكيا و سفاري ميلود، 2006: 931).

\* هو الشخص القائم بالتدريس وهو موظف يقوم بممارسة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، أو هو المعلم الجامعي المنتسب لأحد كليات الجامعة (الشافعي محمد منصور، 2006: 262).

\* ويعرف أيضا بأنه كل من يقوم بالتدريس بالجامعة من حملة أو حاملات شهادة الماجستير أو الدكتوراه ( العميرة محمد حسن، 2003: 166).

وللأستاذ الجامعي ثلاث مهام أساسية "التاج المثلث للأكاديمية" - البحث العلمي - التدريس - خدمة المجتمع وتطويره.  
\* **التعريف الإجرائي:** عضو هيئة التدريس الجامعي هو الأستاذ الباحث القائم بالتدريس، والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع.. ويحمل شهادة ماجستير أو دكتوراه ويكون من ذوي الرتب التالية: أستاذ مساعد ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ محاضر أ، أستاذ التعليم العالي.

ب. مفهوم الكفايات المهنية لدى عضو هيئة التدريس :  
الكفاية لغة من كفى يكفي كفاية إذا قام بالأمر.

أما في ميدان التعليم والتكوين فالكفاية تستخدم لوصف بنيات من الأفعال والأنشطة التي تتيح أداء مهام معينة.  
(عبد اللطيف الفاربي، 2002: 23).

\* وتعرف أيضا بأنها "مجموعة المعارف والمهارات والإتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس وتمكنه من أداء مهامه وأدواره بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لتحسين جودة العملية التعليمية وجودة مخرجاتها واستمرارية تطويرها" (وفاء حسن مرسي، 2007).

\* تعرفها Michel Sandra "كل ما يتيح حل المشكلات المهنية في سياق خاص عن طريق تحريك مختلف القدرات بكيفية مندمجة" (عن عبد اللطيف الفاربي، 2002: 23. 1-3 Michel Sandra, 1994).

\* وتعرف بأنها "القدرة التي تتضمن دمج مهارات ومعارف ومفاهيم واتجاهات يتطلبها العمل ويكتسبها المتعلم بعد مروره ببرنامج تدريبي محدد بحيث يرتقي بأدائه إلى مستوى معين من الإتقان" (سالم بن خلفان بن حميد الخايفي، 2008: 70).

\* وتعرف كذلك حسب وزارة التربية بكييك 2000 "أنها التمکن من أداء عمل معقد يعتمد استنفار مجموعة من الطاقات واستعمالها بفعالية" (الأمم المتحدة، 1998).

\* كما تعرف بأنها "مجموعة مهارات ومعارف واتجاهات ضرورية للمدرس لجعل التعليم فعالا" (بدري عبد المنعم جميل و إبراهيم كاظم إبراهيم، 1986: 05).

\* وتعرف الكفاية المهنية بأنها ليست مجرد إحداث تغيير في المعرفة بل هي عمليات تمكن الفاعلين من أداء الأنشطة والمهام التي توكل إليهم. (Altet. M, 2001: 30).

\* **التعريف الإجرائي:** الكفايات المهنية للأستاذ الباحث هي مجموع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها العمل ويتم اكتسابها وتنميتها من خلال مروره ببرنامج تدريبي ويمارسها وتمكنه من أداء عمله بشكل جيد.

**ثالثا- مفهوم التعليم المستمر:** هو من الاستراتيجيات المستمرة والمطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات والتكنولوجيا، وهو مفهوم شامل يتضمن كل أشكال التعليم غير النظامي على امتداد حياة الفرد لمساعدته على تحقيق أقصى قدر ممكن من النمو الوظيفي .

- يعرفه الدكتور بشير البكري: " هو التعليم الذي يصاحب الإنسان مؤثرا فيه ومتأثرا به طيلة حياته وبدون أن يقف عند سن معينة أو ينتهي عند مراحل دراسية محددة السنوات" (رشيد أحمد طعيمة و محمد بن سليمان البندري **2004**: **304**).

- ويعرف أيضا أنه "كل ما يجري من عمليات التدريب المستمر أثناء الخدمة من تنمية للمعارف والمهارات والقدرات للأفراد".

- ويعرف أيضا بأنه "فعاليات تعليمية تساهم في الحفاظ على تطوير وزيادة المعرفة والمهارة والأداء المهني للأفراد أثناء العمل بشكل مستمر".

- عرفه داف Dave بأنه مبدأ شامل يتضمن كل الفرص التربوية الرسمية وغير الرسمية التي تمتد على مدى الحياة للفرد كمتعلم والتي تمكنه من تحقيق أقصى احتمالات نموه الفردي والمهني والاجتماعي".

- عرفه سكاكي Skager "أنه مفهوم شامل يتضمن فرص التعليم الرسمي وغير الرسمي التي تستمر طوال حياة الفرد والتي تمكنه من تحقيق أقصى ما لديه من إمكانيات".

كما تعني تمكين كل فرد في المجتمع من تطوير شخصيته خلال سنوات حياته عن طريق نشاطات العمل والترويح المتوفرة وعليه فالتعليم المستمر يتضمن:

- التعليم الأساسي، أي التعليم النظامي.
- التعليم المتقدم، أي تعليم الكبار ويشمل كل أنواع التدريب المتوفرة للأفراد الذين دخلوا عالم الشغل والذين يسعون إلى رفع مستوى مهاراتهم ورفيهم الوظيفي.

- عرفه لوفيجل Leveugl: "هو مفهوم شامل يضمن الإعداد الشامل لمسار تربوي يغطي حياة الفرد استجابة لتطلعاته بما يتفق وقدراته وميوله".

كما أكدت كروس Cross أن النظام التربوي الرسمي يجب أن يعاد النظر فيه ليتلاءم وفكرة التعلم مدى الحياة، وأن المدرسة ليست هي الوحيدة المسؤولة عن العملية التعليمية (طارق عبد الرؤوف عامر، **2007**: **19-20-21**).

- يعرف أيضا بأنه التعليم المقدم لفئة من المتعلمين خارج نطاق التعليم النظامي مما يساهم في تزويدهم بخبرات جديدة ومفاهيم متطورة لممارستها في أنشطتهم الوظيفية.

- ومنهم من عرفه "بأنه تعليم يمكن الفرد من اكتساب قدرة على التكيف مع المستجدات المعاصرة في مجال عمله والاستعمال الذكي للأدوات التكنولوجية".

- ويعرف أيضا "أنه كل ما يمكن أن يكتسبه الفرد مدى حياته من برامج تعليمية ومهنية باستخدام أساليب ووسائل تكنولوجية".

- ويعرف أيضا "بأنه التعلم الذي يقدم برامج معينة لمقابلة احتياجات تعليمية محددة ويكون بعد انتهاء الفرد من التعليم النظامي وعند مزاولته لعمله وهي برامج تقدم لبعض الوقت أو كل الوقت باستمرار وهي تعتمد على التعلم الذاتي للفرد".

- التعليم المستمر مفهوم مرتبط بالتدريب لأثناء الخدمة، وقد حددته اليونسكو بأنه جميع أنماط التعليم والتكوين وأشكاله التي يتبعها من غادروا التربية النظامية ويمارسون مهنة ما أو مسؤوليات في مجتمع معين (Unesco, 1988).

- ويحدده جان بول أوبان "في أنه مجموع الممارسات المهيكلة التي ترمي إلى اكتساب كفايات ذات مرام وظيفية أو التكيف معها" (Obin Jean Pierre, Jalons, 1988).

- التعلم المستمر هو عبارة عن نظام كامل وإستراتيجية هدفها إنتاج كفايات مهنية أو تنميتها لدى عضو هيئة التدريس كإستجابة لحاجاتهم المأمولة.

**التعريف الإجرائي للتعليم المستمر:** هو كل تكوين مستمر يتلقاه الأستاذ الباحث من يوم تمهينه إلى يوم تقاعده وهي مرحلة حياته الوظيفية، وهو التعليم الذي يقدم برامج تدريبية معينة لمقابلة احتياجات فعلية من الكفايات المهنية المطلوب تنميتها بواسطة التعليم المستمر، وتقدم لبعض الوقت أو كل الوقت باستمرار، حتى يتمكن من متابعة المستجدات من تسارع معرفي ومعلوماتي هائل وتكنولوجيات متطورة والإطلاع على كل ما هو جديد في ميدان عمله، فالتعليم المستمر يقوم على اعتبار الأستاذ الباحث متعلم مدى الحياة كي يتمكن من تأدية مهامه التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع على أكمل وجه.

رابعا- مفهوم الجامعة:

أ. تعريف التعليم العالي:

يعرف التعليم العالي بأنه كل تلك الدراسات أو التدريب على البحوث ويشمل جامعات ومؤسسات تعليمية

أخرى (Unesco, 1998).

ويتضمن التعليم العالي ثلاث أجزاء رئيسية متضمنة في مواد قانونية حسب الإعلان الدولي حول التعليم العالي في القرن 21 وهي:

الجزء الأول:

**1- المادة الأولى:** تحديد رسالة التعليم العالي: التعليم- التدريب- البحث العلمي.

**2- المادة الثانية:** توجهات أساسية لتنفيذ هذه الرسالة تتضمن النواحي الأخلاقية واستقلالية إدارة التعليم وضمأن التكوين مدى الحياة.

الجزء الثاني: وركز على الرؤيا المستقبلية للتعليم العالي وضرورة تفعيل دور الأستاذ الجامعي والاهتمام بالبحث العلمي وأساليب التدريس.

### الجزء الثالث: الاهتمام بتقييم التعليم العالي وقياس أدائه والشراكة والتعاون (Unesco, 1998).

ويعرف التعليم العالي كذلك بأنه "مرحلة من مراحل التعليم تلي المرحلة الثانوية وتعتبر قمة هرم المراحل التعليمية وتبدأ بعد الانتهاء من مرحلة التعليم الثانوي وتنضوي الجامعات وكليات المجتمع والمعاهد العليا ضمن مؤسسات التعليم العالي ويمنح طلبتها شهادات علمية معترف بها في تخصصات مختلفة" (هشام يعقوب مريزيق و فاطمة حسين الفقيه، 2008: 21).

التعليم العالي يتشكل من الجامعة بالإضافة إلى المعاهد والمدارس العليا، أما الجامعة فهي تجميع أو تجمع كما جاء في قاموس أكسفورد للدلالة على عملية تواجد الطلبة في إطار واحد يتضمن المعيشة والتعلم (أعمال الملتقى الدولي الأول أم البواقي 2005-2006: 234).

ب. الجامعة:

لغة: تعني تجمع يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشمل معاهد التعليم العالي وفروعها الفلسفة، الطب، الحقوق، الهندسة والآداب... (المنجد الإعدادي، 1969: 180).

اصطلاحاً: إن اصطلاح جامعة Université مأخوذ من كلمة Universitas التي تعني الاتحاد أو التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً سياسياً لممارسة السلطة، ثم اتسعت للدلالة على مفهوم تجمع الأساتذة والطلبة، وقد كانت لهذه التجمعات معايير تعليمية واختبارات قاسية لضمان أفضل أداء تعليمي، أما في اللغة العربية فكلمة جامعة ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية المرادفة لها، ويراد بها التجميع أو التجمع، أما كلمة كلية Collège مأخوذة من الكلمة اللاتينية Colegio وتعني القراءة معاً، أما كلمة كلية بمعنى Faculté مأخوذة من الكلمة اللاتينية Facultas التي تعني القوة أو المقدرة، وكان الأساتذة في تلك الحقبة من العصور الوسطى لا ينتمون لجامعة واحدة، بل ينتقلون من جامعة لأخرى. وفي مرحلة لاحقة أصبحت تعني اتحاداً ثم المعهد العلمي الذي يستخدم الأساتذة ويعلم الطلبة (طه محمود سعيد و وناس محمد السيد، 2003).

وتعرف الجامعة حسب ما جاء في قاموس أكسفورد Oxford dictionary بأنها "مؤسسة تربوية توفر التعليم وتسير البحث وتمنح الدرجات العلمية" (محمد عباس عابدين، 2003: 271).

ويعرفها Toffler "هي تشبه مصنع لإنتاج المعرفة لتحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية" (عبد الله ساقور، 2002: 100).

تعرف كذلك بأنها "منارة للإشعاع الثقافي والفكري وهي مؤسسة تعليمية وكل متفاعل العناصر وهي مجمع بشري" (الخطيب أحمد محمد، 2006: 17).

تعرف كذلك بأنها تهتم بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي وتقوم بخدمة المجتمع من خلال هيئة التدريس والطلبة الباحثين، وتحاول المساهمة في ترقية الفكر وتقديم العلم وتغذي الإنسان المزود بالمعرفة (زين الدين مصمودي، 2001: 266).

تعرف كذلك بأنها "مؤسسة علمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية وهي أعلى مؤسسة في التعليم العالي، وتعرف كذلك بأنها مؤسسة علمية تتخذ البحث العلمي الموضوعي والامبريقي مثلاً أعلى". وتعرف الجامعة كذلك بأنها "مؤسسة ذات طابع خاص تسعى إلى إنتاج المعرفة ونشرها وهي مستقلة ولكن ليس استقلالية كلية في المجتمع فهي متأثر وتتأثر بالمحيط" (فضيل دليو وآخرون، 1995: 209-210).

وتعرف كذلك على أنها مؤسسة تضم مدرسين وطلبة يؤلفون أسرة واحدة ومن شروطها السمو بالمثل العليا وأن تجعل مناهجها وسيلة للبحث ويكون التدريب المهني متناسب مع البحث (نصر الدين جابر وعبد الوافي زهير بوسنة، 2005-2006: 178).

يؤكد نيومان Newman (1959) في كتابه "فكرة الجامعة" أن الجامعة مجتمع يتألف أعضاؤه من المعلمين والطلبة وأنها مكان لتدريس المعرفة الشاملة.

ويري فلكنسر Flexner 1968 أن الجامعة الحديثة تعنى بتقديم المعرفة وتدريب الباحثين. وتعرف الجامعة بأنها "مؤسسة اجتماعية في قمة نظام التعليم تعمل علي إنتاج المعرفة وتطوير الفكر وإعداد القوي المؤهلة لمختلف احتياجات المجتمع وهي مؤسسة تجمع وتربط، ومكان للتفاعل" (حامد عمار، 1997: 96).

كما عرفت بأنها: "مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتتألف من كليات وأقسام وتقدم برامج دراسية متنوعة" (مليحان معيض الشيببي، 2000: 214).

تعريف النشار: "هي مؤسسة تلعب دور ارائدا وإيجابيا في تحقيق التنمية الاقتصادية والإجتماعية وتساهم في تحقيق الرفاهية لبني البشر... فهي أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات المعاصرة كلها (رياض ستراك، 2004: 415).

تعرف الجامعة حسب المرسوم التنفيذي رقم 03-279 في مادته (02) أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي (الجريدة الرسمية، 2003: 5).

وتعرف الجامعة أيضا بأنها مؤسسة تكوينية أنشأها المجتمع لتحقيق هدفه في حدود إمكاناتها (سعيد التل وآخرون، 1999: 29).

ومنه نستخلص التعريف الإجرائي التالي:

الجامعة مؤسسة علمية مستقلة تعمل علي إنتاج المعرفة وخدمة المجتمع تضم طلاب، أساتذة وهيكل تنظيمية. أما منظومة التعليم الجامعي فهي مرحلة التعليم الذي يلي مرحلة الثانوية أو ما يعادلها تتراوح مدته من 3 إلى 7 سنوات فما فوق ويتم في جامعات تمثل مؤسسات علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد جامعية محددة وتتألف من كليات وأقسام ذات الطبيعة العلمية والتخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات

مختلفة، في اللسانس، الدراسات العليا ... وتمنح لطلابها شهادات يمكن بموجبها العمل في مجالات مختلفة (سمير صوان، 2012: 22-23).

فالجامعة إذن إحدى مؤسسات التعليم العالي وأهمها، تقوم بمهمة التدريس والبحث العلمي ووضع الحلول للمشكلات الموجودة في المجتمع وتضم هيئة تدريسية وإدارة قائمة هدفها الأخير هو الوصول إلى تنمية المجتمع.

## 6. الدراسات السابقة: هناك دراسات مشابهة لموضوع الدراسة ولا توجد أي دراسة مطابقة ومن هذه

الدراسات التي تناولت التعليم المستمر وتنمية أعضاء هيئة التدريس والتدريب أثناء الخدمة نجد:

### أ. الدراسات العربية:

1. دراسة عبد العزيز عبد الله السنبل 2000: مقال بعنوان *التربية المستمرة في عالم متغير*، حيث تناول مفهوم التربية المستمرة وأهميتها وخصائصها ومبررات الأخذ بها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى أن التربية المستمرة لها برامج متعددة ومتشعبة لا يمكن لجهة مركزية أن تقوم بها بل يجب أن تشارك في هذا المشروع جهات عديدة وهي هامة من أجل التجديد الشامل للنظام التربوي وإحداث تغييرات عميقة في وظائف التربية، وقد أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري في تحديد مفهوم التعليم المستمر وأهميته وخصائصه ومبررات الأخذ به.

2. دراسة البائع 2001: بعنوان *برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقا لاحتياجاتهم التدريبية*، حيث هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقا لاحتياجاتهم وتكونت عينة الدراسة من 54 فرد منهم 32 معيد و 22 مدرس مساعدا واعتمد الباحث الإختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة، وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي في كل المجالات موضع التدريب وأوصت بضرورة إكساب المدرسين مهارات استخدام شبكة الإنترنت.

وقد أفادتنا هذه الدراسة في بيان أهمية استخدام الإنترنت والتدريب عليها نظرا لأهمية شبكة الإنترنت في تجديد المعارف مما عزز ثراء هذا العنصر في الجانب النظري.

3. دراسة الناقبة و آخريين 2001: بعنوان *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس*، هدفت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

■ ما أهم التطورات المعرفية المعاصرة والتغيرات في الأوضاع العالمية مما له الأثر في التغيرات الفكرية والتربوية بشكل عام ومما ينعكس على أوضاع التعليم الجامعي المستقبلية في العالم العربي بشكل خاص؟.

■ ما المهام الأكاديمية التي يكلف عضو هيئة التدريس الجامعي أيا كان تخصصه للقيام بها سواء في ضوء التطورات المعرفية السابقة أو في ضوء اللوائح والقوانين الجامعية المنظمة؟.

■ ما المهام الأكاديمية والمستويات الإدارية التي تقع على عاتق رئيس القسم في الجامعات العربية؟ وفي ضوء المتغيرين السابقين؟.

■ ما الحاجات التدريبية التي تلزم عضو هيئة التدريس ورئيس القسم والتي يسهم تحديدها بدقة في التطوير الجامعي؟  
■ ما ملامح البرنامج التدريبي المقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟ وإلى أي مدى يمكن توظيف المكاتب التعليمية كأحد التقنيات التربوية في هذا البرنامج؟.

وقام الفريقان بتصميم استبيانين لتحديد الحاجات التدريبية أحدهما لأعضاء هيئة التدريس والآخر لرؤساء الأقسام، وتكونت عينة الدراسة من 67 عضوا و 14 رئيسا للقسم من كليات مختلفة في الجامعات المصرية، واستخدم فريق البحث أسلوب التكرارات والنسب المئوية في تحليل بيانات الاستبيانين، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج المتعلقة بالحاجات التدريبية لكل من أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام مرتبة تنازليا:

أ- قائمة حاجات أعضاء هيئة التدريس في: التعلم الذاتي، والتخطيط لتدريس مقرر، ومهارات التدريس، والوسائط التعليمية، وكتابة الوثائق والتقارير.

ب- قائمة حاجات رؤساء الأقسام في: معرفة اختصاصات وأعمال مجلس القسم ورئيسه، وتخطيط الاحتياجات البشرية والمادية للقسم، ومتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتعزيز العلاقات مع الأقسام الأخرى، والإدارة الجيدة للقسم، وتوثيق العلاقات مع بعض مؤسسات المجتمع.

أفادتنا هذه الدراسة في تحديد بعض خطوات البحث العلمي والتعرف على الحاجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتعلم الذاتي واستخدام التكنولوجيات المختلفة.

**4. دراسة قرمطي 2003:** بعنوان **تلفزيون تفاعلي في خدمة المدرسين**، هدفت هذه الدراسة إلى عرض مشروع للتكوين والتعليم المستمر والمتواصل للمعلمين عبر استعمال التلفزيون التفاعلي في المغرب أي كيفية تقديم تكوين مستمر للعديد من المعلمين يعمل فيه كوادربيداغوجية مؤهلة تقوم بتطوير برامج التكوين عن بعد تستخدم أحدث وسائل الإتصال، وقد وصلت الدراسة إلى نتائج أن هناك فرق بين ما يطرح نظريا وبين صعوبة تطبيقه واقعا، وأن استخدام التكنولوجيا الحديثة لا يلغي كلية استعمال الوسائل البيداغوجية.

لقد أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري حول تكنولوجيا التلفزيون التفاعلي وأهمية التدريب أثناء الخدمة.

**5. دراسة هيفاء بنت إبراهيم العدوان 2003:** بعنوان **برنامج مقترح في مجال تقنيات التعليم لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات**، هدفت هذه الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في مجال التقنيات التعليمية لتصميم برنامج تدريبي قائم على الاحتياجات التدريبية أثناء الخدمة في مجال التقنيات التعليمية من خلال التساؤلات التالية:



- ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التقنيات التعليمية؟
- ما النموذج الذي تتبناه الباحثة في تصميم البرامج التدريبية لبناء البرنامج التدريبي المقترح؟
- ما مكونات البرنامج التدريبي المقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال التقنيات التعليمية في ضوء احتياجاتهم التدريبية؟.

ولالإجابة على هذه التساؤلات قامت الباحثة بإعداد استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية وزعت على 364 عضو هيئة تدريس، فكانت نتائج الاحتياجات التدريبية في مجال التقنيات التعليمية كالتالي: أعلى نسبة في مجال استخدام الأجهزة وهي الحاسوب وبعدها الانترنت ثم جهاز عرض الشفافيات أما بالنسبة للمواد التعليمية التي تستخدم مع الأجهزة فجاءت في المرتبة الأولى المواقع التعليمية على الانترنت ويليهما برمجيات الحاسب الآلي التعليمية ومن ثمة شفافيات جهاز عرض الشفافيات ثم قامت الباحثة باختيار نموذج "كعب" لتصميم البرنامج التدريبي المقترح بناء على الاحتياجات التدريبية، كما تم التأكد من صدق البرنامج حتى يمكن الاستفادة منه في تدريب أعضاء هيئة التدريس. اهتمت هذه الدراسة بتقنيات التعليم وحاولت بناء برنامج تدريبي في ذلك انطلاقاً من الاحتياجات التدريبية وهذا المجال مهم في دراستنا الحالية وأفادتنا في تحديد بعض خطوات البحث الحالي.

**6 . دراسة أحمد 2004:** بعنوان *التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر*، وقد هدفت الدراسة لتحديد أهداف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، والتعرف إلى أهم أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، والتعرف إلى أهم معوقات التنمية المهنية، وتقديم بعض المقترحات لتحسين التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة. استخدم الباحث الاستبانة أداة لتحقيق أهدافها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية بلغ عددها (312) عضواً من مختلف الكليات العلمية والأدبية والتربوية، وقد توصلت الدراسة لنتائج متعددة وضعت في ضوءها مجموعة من المقترحات لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أهمها: الاهتمام بإنشاء مراكز للتنمية المهنية في كل جامعة يوضح لها الأسس والقواعد التي تنظم العمل فيها، ولتعيين الكوادر المتخصصة لإدارتها، وإتاحة الفرصة للتفرغ العلمي والبعثات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس مع الاهتمام بتقديم الدورات المتنوعة والبرامج التدريبية التي تقوم على مشاركة جميع الأطراف المعنية في التخطيط لها، وتركيزها على تجديد الأداء المهني والشخصي لعضو هيئة التدريس، إضافة للإهتمام برفع الوعي التدريبي للقيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية والحرية الأكاديمية والمرونة لعضو هيئة التدريس، وتوفير الإمكانيات ووسائل الاتصال والتقنية الحديثة التي تزيد من فعالية برامج التنمية المهنية وربط ذلك كله بتقويم الأداء ومتطلبات ضمان الجودة في الجامعات.

تؤكد هذه الدراسة على أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في ظل المتغيرات التي تميز عصرنا الحالي وهذا ما تحاول الدراسة الحالية دراسته من زاوية أخرى بتبيان أهمية التدريب و التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر وهو أمر فرضته المتغيرات الحالية من تدفق معرفي ومعلوماتي وثورة تكنولوجية.



**7. دراسة علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر 2004:** بعنوان **برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرائق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحه**، هدفت الدراسة التعرف إلى أهمية مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، لمعرفة مدى ملائمة تنفيذ بعض مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، ومعرفة المعوقات التي يمكن أن تواجه تطبيق برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس السعوديين، وتحديد أهمية توفر بعض مقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، والتعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد الدراسة وفقا لاختلاف الجامعة، والمرتبة الأكاديمية، ومكان الحصول على الدرجة، وسنوات الخبرة، وتقديم إطار نظري متكامل لموضوع التطوير المهني لعضو هيئة التدريس. أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على بعض البرامج التي تطور عضو هيئة التدريس مهنيا وأكدت لنا أهمية وضع برامج لتدريب عضو هيئة التدريس وساعدتنا كثيرا في تحديد مجالات الإحتياجات التدريبية.

**8. دراسة محمد شاهين 2004:** هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي الفلسطيني، وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر في أربعة مجالات رئيسية: وهي تتعلق بالطلاب، والمؤسسة التعليمية، والمجتمع المحلي، ودوره تجاه نفسه، أما بخصوص متطلبات الجودة وعلاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية، فقد تبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرا فعالا في تحقيق الجودة، وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات، وأشارت الدراسة إلى وسائل التطوير المهني، وأهمية التطوير المهني في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لا سيما وأن التطوير المهني سينعكس إيجابيا على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسئولية الفردية وتأكيد روح العمل الجماعي وتشكل هذه العناصر أساسيات المسئولية الفردية والجماعية في تحقيق جودة التعليم (وفاء حسن مرسي، 2007).

وتشارك الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في ضرورة اشتراك أعضاء هيئة التدريس في تحديد احتياجاتهم المهنية اللازمة للقيام بأدوارهم المختلفة والمتنوعة وتنويعها بضرورة التطوير الذاتي.

**9. دراسة منصور علي الشهري 2004:** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود لتقنية المعلومات والاتصالات في التدريس، ومدى التحاقهم بدورات تدريبية في هذا المجال، ومدى مناسبة هذه الدورات من حيث البرامج والمكان والمدة الزمنية لها، كما هدفت أيضا إلى تحديد الصعوبات التي واجهت أعضاء هيئة التدريس عند استخدامهم لهذه التقنيات في التدريس الجامعي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن عدد أعضاء هيئة التدريس نسبتهم حوالي 30,1% من المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس، كما كانت هناك مجموعة من المعوقات والصعوبات التي تعوق استخدامهم لتقنية المعلومات والاتصالات في التدريس، ومنها نقص التجهيزات

التكنولوجية المناسبة في الجامعة، وقلة فرص تدريب أعضاء هيئة التدريس عليها، وعدم وجود الوقت الكافي للتدريب، كما أنه لا توجد وسيلة يتم من خلالها إعلام الأعضاء بالمعلومات عن نوعية الأجهزة الموجودة وكذلك البرامج المنفذة داخل الجامعة (وفاء حسن مرسي، 2007).

نلاحظ أن هذه الدراسة اقتصر على تقويم الدورة التدريبية المختصة بتقنية المعلومات والاتصالات في التدريس، وأيضا المعوقات التي واجهت أعضاء هيئة التدريس بهذا الخصوص، ولكن الدراسة الحالية سوف تقوم بتحديد الإحتياجات التدريبية من الكفايات التدريسية والمهنية لعضو هيئة التدريس وعلى أساسها يتم اقتراح البرنامج التدريبي المناسب.

**10. دراسة مطر الشمري 2004** عن مقال وفاء حسن مرسي، تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس)، مركز تطوير التعليم الجامعي، آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، 25-26 نوفمبر 2007، جامعة عين شمس، مصر: هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على آليات التنمية المهنية للقيادات التربوية وبرامجها وأساليبها بدولة قطر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة وقام الباحث بتقويم واقع برامج التنمية المهنية وأساليبها للقيادات التربوية بدولة قطر، ثم وضع تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية بما يتماشى مع طبيعة المجتمع القطري، وتوصل الباحث إلى مجموعة من الإيجابيات وهي وجود معايير لاختيار القيادات التربوية والإدارية و الفنية، وزيادة الوعي بأهمية البرامج التدريبية ودورها في تحسين الأظ لدى العديد من القيادات التربوية، كما كان هناك اهتمام من الإدارة العليا بمستوى أداء القيادات التربوية وكذلك جميع العاملين بوزارة التربية والتعليم بقطر. وتوصلت الدراسة إلى العديد من السلبيات منها: عدم وضوح مفهوم التنمية المهنية وأهدافها ومجالاتها لدى القيادات التربوية في قطر، وهناك ضعف في التخطيط لبرامج التنمية المهنية وعدم وجود خطة واضحة لدى الوزارة فيما يخص التنمية المهنية والتدريب من أجل التطوير الشامل، وغياب تحديد الإحتياجات التدريبية للقيادات التربوية مثل تصميم البرامج التدريبية كما أن المدربين في هذه البرامج ليسوا ذوي الاختصاص، ومن السلبيات أيضا التركيز على الأساليب التدريبية النظرية كالمحاضرة، وإهمال الأساليب الأخرى، وغياب التقويم لبرامج التنمية المهنية والتدريب مما يؤدي على عدم التحقق من سلبيات وإيجابيات برامج التنمية المهنية وعدم إمكانية تطوير هذه البرامج بدولة قطر. هذه الدراسة ركزت على التنمية المهنية للقيادات التربوية فقط، أما الدراسة الحالية فهي تشمل تنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي وقد أفادتنا في التعرف على بعض الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات القيادية.

**11. دراسة حافظ أحمد 2004:** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، وأهدافها وأهم أساليبها في ضوء متغيرات العصر، كما هدفت الدراسة أيضا إلى التعرف على معوقات التنمية المهنية، وتقديم بعض المقترحات لتحسين التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة مقترحات وتوصيات منها: ضرورة توفير خريطة بحثية على مستوى كل جامعة في كل تخصص على حدة، والاهتمام أيضا بإنشاء مركز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكل جامعة، والاهتمام أيضا بنشر الوعي

التدريبي بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، وضرورة توفير متطلبات تحقيق الجودة الشاملة في الجامعة تمهيدا لتطبيق الاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها لممارسة البحث العلمي، والاهتمام بالبعثات العلمية للخارج في التخصصات الحديثة والنادرة، والاهتمام أيضا بضرورة توفير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات بالإضافة إلى برامج الحاسب الآلي، وخاصة الحاسب الشخصي، وإدراج اجتيازها شرطا من شروط الترقية لدرجات علمية أعلى (وفاء حسن مرسي، 2007).

هذه الدراسة تناولت موضوع التنمية المهنية ومعوقاته بصفة عامة أما الدراسة الحالية فقد اهتمت بالتدريب والتنمية المهنية في إطار التعليم المستمر، وقد أفادتنا في مجال البحث العلمي و تكنولوجيا التعليم.

**12. دراسة محمد حداد 2004:** هدفت هذه الدراسة إلى تطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالمملكة العربية السعودية، والتعرف على أهم الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتعرف أيضا على واقع التنمية المهنية في كل دولة من دول المقارنة، وهي السعودية، مصر وإنجلترا، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الآليات المساعدة لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي منها: إنشاء مراكز لتطوير التعليم الجامعي داخل كل جامعة، والاتصال المستمر بالشبكات العالمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وضرورة التعاون مع الشبكة العربية لتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي والشبكات العالمية المماثلة، ووضع دليل للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وأوصت الدراسة أيضا بضرورة الاهتمام بتدريب الإداريين في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي مما يرفع كفاءتهم في التعاون اللائق مع أعضاء هيئة التدريس ومع ما يتطلبه تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية المقصودة، وضرورة تعريف أعضاء هيئة التدريس ببرامج التنمية المهنية، وإيجاد مصادر تمويل من خارج الجامعة تسهم في استمرارية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي مع المحافظة على استقلالية الجامعة، وافتتاح شعبة في الدراسات العليا للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (وفاء حسن مرسي، 2007).

يستفاد من هذه الدراسة في الإطار النظري من خلال معرفة أهم الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.

**13. دراسة رياض ستراك 2005:** بعنوان **بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعة اليمنية في ضوء كفاياتهم الإدارية:** هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعة الإمامة في ضوء كفاياتهم الإدارية من أجل تطوير أدائهم من خلال الإجراءات التالية :

- 1- تحديد الكفايات الإدارية المطلوب توافرها لدى رؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعات اليمنية.
- 2- التعرف علي مدي ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لهذه الكفايات من وجهة نظر العمداء ونوابهم ورؤساء الأقسام العلمية أنفسهم وأعضاء هيئة التدريس .
- 3- تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعات اليمنية .

4- بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعات اليمنية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء حاجتهم من التدريب.

وتكونت عينة الدراسة من الفئات الثلاث بسحب عينة عشوائية طبقية بلغ عددها 255 فرد، ولتحديد الكفايات قام الباحث بـ:

- تحديد مجالات الكفايات الإدارية.

- تحديد فقرات قائمة الكفايات الإدارية.

- إعداد قائمة الكفايات الإدارية .

بالنسبة لتحديد الكفايات تم الاستعانة بالمقابلات والتراث النظري وبعض اللوائح الجامعية وتم تحديد المجالات في:

- التنظيم.

- النمو العلمي والمهني.

- العلاقات الإنسانية

- التقويم والمتابعة.

- اتخاذ القرار.

- شؤون الطلبة .

وتم تحديد فقرات كل محور من واقع استجابات الأفراد علي استبانة استطلاعية واللوائح والدراسات السابقة وإخضاعها للتحكيم والصدق والثبات والتطبيق الاستطلاعي والنهائي ثم حساب الوسط المرجح والوزن المأوي لتحديد الاحتياجات وترتيبها حسب وجهة نظر العمداء والنواب ثم رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس، وبعد المعالجة الإحصائية تم تحديد الحاجات التدريبية من وجهة نظر الفئات الثلاث لإجراء بناء البرنامج التدريبي بما يتضمنه من فعاليات .

أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على خطوات بناء البرامج التدريبية وانطلقت في ذلك من الاحتياجات التدريبية وهو نفس ما تصبو إليه الدراسة الحالية مع اختلاف في العينة والبيئة.

#### 14. دراسة الخطيب 2006: عنوانها مدى وعي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بمفهوم التعلم الإلكتروني وواقع استخدامهم له في التدريس، هدفت الدراسة إلى تقصي مدى وعي أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الأردنية لمفهوم التعلم الإلكتروني وواقع استخدامهم له في التدريس، تكونت عينة الدراسة من (465) عضو هيئة تدريس من العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم تطوير استبانة ذات شقين، أحدهما يبحث في مدى وعي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بمفهوم التعلم الإلكتروني، والآخر خاص بواقع استخدام أعضاء هيئة التدريس للتعلم الإلكتروني في التدريس، وتم استخراج دلالات صدق وثبات الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة تمتع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بمستوى وعي جيد لمفهوم التعلم الإلكتروني على الدرجة

الكلية للمقياس، وعلى أبعاده الفرعية الخمسة، كما وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط وعي أعضاء هيئة التدريس لمفهوم التعلم الإلكتروني تعزى إلى أثر نوع الجامعة التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس لصالح الجامعات الرسمية، ولتغير الجنس لصالح الذكور من أعضاء هيئة التدريس، ولتغير الكلية لصالح مدرسي الكليات الإنسانية، وللمؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه وللرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ المساعد ولذوي فئة الخبرة العمرية (30-39) عاما ولأصحاب الخبرة (3-10) سنوات، بالإضافة إلى أن نسبة التدريس في الجامعات الأردنية للتعلم الإلكتروني منخفضة نسبيا، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجامعة على استخدام التعلم الإلكتروني لصالح مدرسي الجامعات الخاصة.

أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري فيما يتعلق بمفهوم التعلم الإلكتروني واستخداماته.

**15. دراسة رفيقة إبراهيم بامدهف 2006:** دكتوراه بعنوان *التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة بجامعة عدن*، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور مقترح لبرنامج تدريبي أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن، وكانت عينة الدراسة 123 عضو هيئة تدريس موزعين على 4 كليات واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وأداة الإستبيان فأسفرت النتائج على أن هناك اتجاهها إيجابيا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة هامة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. وأبدت عينة الدراسة في الغالب موافقة على محاور البرنامج التدريبي المقترح، المتعلقة بمحتوى البرنامج وأهدافه ومبرراته ومن هم المستهدفون منه؟ وأساليبه والحوافز.

وقد استفاد البحث الحالي من هذه الدراسة المشابهة كثيرا في ضبط الإستبيان ومسار الدراسة وأعطتنا تصورا في بناء البرامج التدريبية.

**16. دراسة سلامة 2008:** بعنوان *نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية -كلية الرياض نموذجا - في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات*، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض، واقتراح نموذج تقني لتطويره، ولتحقيق هذين الهدفين تم بناء استبانته وزعت على جميع أعضاء هيئة التدريس وعددهم (279) عضوا في مختلف الأقسام، وقد أشارت النتائج إلى ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس، وبناء على هذه النتائج ونتائج بعض الدراسات الأخرى تم اقتراح نموذج تقني يصلح لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض خاصة وكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية عامة.

أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم التي استخدمناها في بعض بنود الإستهيبان في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.

### 17. دراسة العتيبي 2009: عنوانها واقع استخدام الحاسب الآلي في التدريس بكلية الملك فهد الأمنية من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واتجاههم نحوه، هدفت الدراسة إلى تعرف واقع استخدام الحاسوب في التدريس بكلية الملك فهد الأمنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واتجاههم نحوه، وتكونت عينة الدراسة من (203) عضواً، واستخدم الباحث استبانته مكونة من (44) فقرة، وقد جاءت أهم نتائج الدراسة كالآتي:

يستخدم أعضاء هيئة التدريس الحاسوب وتقنيات المعلومات في التدريس بشكل عام بدرجة متوسطة، وأظهرت الدراسة وجود صعوبات بدرجة متوسطة تواجه استخدام التقنيات الإلكترونية في التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومنها: افتقار الطلاب إلى إتقان مهارات التعامل مع التقنيات التعليمية الحديثة، وعدم توفر أجهزة حاسب آلي لدى الكثير من الطلاب في منازلهم، اقتناع كثير من أعضاء هيئة التدريس بأن أفضل طريقة للتدريس هي أسلوب المواجهة المباشرة بين الطالب وعضو هيئة التدريس، افتقار بعض أعضاء هيئة التدريس إلى التمكن من مهارات التعامل مع تقنية المعلومات التدريسية .

وقد أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري في التعرف على أهمية استخدام الحاسوب في التدريس، والتطبيقي في بناء الإستهيبان خاصة في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها..

### 18. دراسة محمد بن غازي الجودي 2010: بعنوان تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في

ضوء تقدير احتياجاتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات، المملكة العربية السعودية: تعتبر هذه الدراسة محاولة جادة لتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في مجال تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته المتنوعة بالرغم من صعوبة حصر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات تمكن الباحث من تحديد مجموعة من التطبيقات الشائعة، من خلال تساؤلاً الدراسة التي جاءت كما يلي:

1- ما مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات التالية: (الشبكة العنكبوتية (الأنترنت)، البريد الإلكتروني، الاجتماع عن بعد، المؤتمر المرئي الكاميرا الرقمية، قواعد البيانات، أدوات البحث والمراجع، نظام العروض، برنامج التأليف (الإنشاء) تصميم دروس في مجال التعلم الإلكتروني، تصميم دروس تفاعلية باستخدام نظام جصور، تصميم دروس في مجال التعليم عن بعد، بناء الاختبارات إلكترونياً، برنامج معالجة النصوص، برنامج الجداول الإلكترونية، برامج العروض، برنامج النشر الآلي، البرامج ذات المحتوى المحدد، برامج الحزم التعليمية، برامج التحليل الإحصائي)؟.

2- ما مدى احتياج أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف، من وجهة نظرهم، للتدرب على استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات المشار إليها أعلاه؟.



3- ما أهم التوصيات المستقاة من الدراسة الميدانية من أجل تطوير وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في مجال تكنولوجيا المعلومات؟.

أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1429-1430هـ، وقد انحصرت على منسوبي جامعة الطائف من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) من الجنسين الذكور والإناث. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته والذي تم من خلاله استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف حول مدى استخدامهم لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات في تدريسهم، ومدى إلمامهم بالتطبيقات التي تم عرضها، والاستعانة بآرائهم في تحديد مدى احتياجهم للتدرب على كل منها، تم بناء أداة استبيان خاصة لها الغرض لجمع الآراء، وتبويبها وتحليلها، كما تمت الاستعانة ببرنامج SPSS الإصدار السادس عشر لإجراء عمليات التحليل. استخدم الباحث لجمع بيانات الدراسة استبيان مكون من ثلاثة أجزاء:

\* الجزء الأول احتوى على البيانات الأولية لعينة البحث والتي تمثلت في الكلية والقسم الذي ينتمي إليها، ودرجته العلمية، وتخصصه الأكاديمي، والفئة العمرية، والجنسية، وخبرته التعليمية، وامتلاكه لجهاز حاسب آلي وشبكة إنترنت من عدمه، سواء في المكتب أو في المنزل.

\* تضمن الجزء الثاني الاستفسار عن مدى استخدامهم لمجموعة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات المذكورة في أسئلة البحث، وذلك باستخدام المقياس الخماسي المتدرج من (5 إلى 1) (عالي جداً، عالي، متوسط، ضعيف، لا استخدم).

\* تضمن الجزء الثالث تقدير عينة الدراسة لاحتياجهم للتدريسية للتعرف على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات التي تم ذكرها في الجزء الثاني في استمارة الاستبيان من خلال تحديد لإحدى القيم الخمس المتدرجة من (5 إلى 1) التي كانت على التوالي (عالي جداً، عالي، متوسط، ضعيف، ولا حاجة).

من خلال النتائج المعروضة أعلاه يتضح أن نسبة استخدام التطبيقات التي تم عرضها في الدراسة أقل بكثير من النتائج الواردة في الدراسات السابقة، وأن غالبية عينة الدراسة يشعرون باحتياجهم العالي إلى التدرب على هذه الأساليب، حيث تراوح متوسط الاحتياج بين 3.62 لتطبيقات تصميم الدروس التفاعلية باستخدام نظام جسور وهو الذي حظي بأقل نسبة استخدام في السؤال السابق (1.9)، و3.09 لتطبيقات البريد الإلكتروني، والذي حظي بمتوسط استخدام عالي (4.01) في السؤال السابق.

بقراءة متأملة نجد بأن بين 50% إلى 75% من عينة الدراسة أشارت باحتياج متوسط أو فوق المتوسط للتدرب على جميع التطبيقات التي تم ذكرها في الاستبيان، هذه النتيجة في مجملها تتفق مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة. من خلال استطلاع آراء عينة الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- أهمية إجراء المزيد من الدراسات الميدانية في هذا المجال.
- الاهتمام بالدراسات المستقبلية في مجال تقدير احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا المعلومات أو في المجالات الأخرى التي يمكن أن تعمل على تطوير أدائهم لتحقيق أعلى قدر ممكن من الجودة في الأداء والتمكن من العمل، سواء في مجال التدريس، أو في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.

- ضرورة توفير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا المعلومات، واختيار أوقات تتناسب مع أوقات فراغ الأعضاء، كبداية العام الدراسي، أو بعد الانتهاء من أعمال الاختبارات أو قبل بداية الإجازة السنوية.

- ضرورة توفير الدعم الفني للأعضاء على مدى أيام الأسبوع ومن خلال متخصصين يمكن التواصل معهم من خلال وسائط التقنية الحديثة (البريد الإلكتروني، مجموعات البريد، المحادثة المنتديات الخاصة وما إلى ذلك).

- توفير الأدوات والتجهيزات الحاسوبية لجميع الأعضاء، مع توفير التواصل مع قواعد البيانات سواء المحلية، أو العالمية لتشجيع الأعضاء على استخدام تكنولوجيا الاتصال سواء في داخل الحرم الجامعي أو مع الجهات الخارجية.

أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على استخدامات أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات وهي من المجالات الهامة في الدراسة الحالية.

### 19. دراسة خالد صلاح حنفي محمود (2012) بعنوان: التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، دراسة تحليلية ورؤية

مستقبلية، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية: حيث هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية للأستاذ الجامعي المصري وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة وفلسفة التنمية المهنية لأستاذ الجامعة؟.
- ما الجهود المبذولة للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصري؟.
- ما أبرز الصيغ العالمية المعاصرة في التنمية المهنية لأستاذ الجامعة؟.
- ما عناصر ومكونات الرؤية المقترحة لتحقيق التنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصري؟.

وقد تم اعتماد المنهج التاريخي لتتبع نشأة وتطور مفهوم التنمية المهنية، والمنهج الوصفي لتحليل الأدبيات حول مفاهيم التنمية المهنية وتشخيص واقع وجهود التنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصري. وهي عبارة عن دراسة نظرية تحليلية خلصت في الأخير إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة المصري، والذي يتكون من سبعة محاور هي: فلسفته، أهدافه، منطلقاته وهيكله التنظيمي وآليات وإجراءات التنفيذ وكيفية متابعته وتقويمه.

وقد أفادتنا هذه الدراسة خاصة في بناء البرنامج التدريبي المقترح وفي نماذج التنمية المهنية في مختلف دول العالم (بريطانيا، الولايات المتحدة الأمريكية...).

### 20. دراسة ليلي زرقان 2013 بعنوان: إقتراح بناء برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في

ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 و2: هدفت هذه الدراسة لصياغة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بعدة خطوات تمثلت أولاً في: إعداد قائمة بمعايير الجودة اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس، ثم تحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في ظل هذه المعايير وصولاً لصياغة البرنامج التدريبي، ولتحقيق هذا الغرض تم اعتماد المنهج الوصفي والاستعانة بمجموعة من الأدوات أهمها بناء مقياس تكون من ستة مجالات بمثابة معايير لجودة عضو هيئة



التدريس وهي مجال لإستراتيجيات التدريس الفعال، مجال معيار التقويم، مجال معيار استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، مجال معيار الاتصال الفعال مع الطلبة، مجال معيار أنشطة البحث العلمي، مجال معيار الممارسات الإدارية والقيادية. حيث تألف المقياس من جزأين؛ 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 عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغت (150) فردا للكليات الثلاث (العلوم القانونية، الاقتصادية وعلوم التسيير ، الآداب والعلوم الاجتماعية) في جامعة فرحات عباس -سطيف-، ولمعالجة البيانات وتحليل استجابات عينة الدراسة استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وذلك بحساب التكرارات والنسب المئوية، الوزن 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 الشاملة.

وعليه تم ترتيب هذه الاحتياجات التدريبية وإبعاد التي لا تمثل حاجة منها كالتالي: 1- مجال أنشطة البحث العلمي /2- مجال التدريس الفعال /3- مجال الاتصال /4- مجال استخدام TIC /5- مجال الممارسات القيادية والإدارية /6- مجال التقويم، وبناء على هذه الاحتياجات التدريبية وما تم التعرض له في الجانب النظري من دراسات ونماذج قامت الباحثة باقتراح نموذج تم في ضوءه بناء البرنامج التدريبي المقترح. و قد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة كثيرا خاصة في خطوات البحث وبناء الإستبيان وتحديد مجالات الدراسة الميدانية.

## ب. الدراسات الأجنبية:

**1. دراسة أندرسون 2000 Andersson:** هدفت إلى معرفة تأثير مشاركة المعلمين في الدورات التدريبية في أثناء الخدمة على أدائهم التدريسي، وتكونت عينة الدراسة من 85 معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج أن 90% من معلمي عينة الدراسة أصبحوا أكثر فاعلية في أدائهم التدريسي كما أصبحوا أكثر اهتماما واستخداما لطرق التدريس والأنشطة التطبيقية . لقد أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري في تأكيد أهمية التدريب أثناء الخدمة ودوره الفاعل في تحسين أداء عضو هيئة التدريس.

**2. دراسة فيليب 2000 Philip:** حول الجامعات خلال السنوات الماضية تزود المجتمع بالتعليم المتخصص وأصبحت حاليا تواجه تحديات من قبل مراكز التدريب والشبكات المعلوماتية العالمية وغيرها من مصادر التعليم غير التقليدي، وأصبحت مهام الجامعات الأربع (الإكتشاف ، التطبيق ، الدمج ، التدريس) تطبق خارج الجامعة وللتجاوب مع هذه الضغوط الخارجية فقد أصبحت الجامعات أكثر مرونة ودخلت في تنظيمات تعاونية مع غيرها من المنظمات التعليمية

والإقتصادية والصناعية، لكن الجامعات تناضل لتكيف مع جميع هذه التحديات والأوضاع لتحافظ على مكانتها فهي المؤهلة لمهمة تزويد المجتمع بمهارات التعلم مدى الحياة .

لقد أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على التحديات المعلوماتية والتكنولوجية التي تواجه جامعات اليوم المطالبة بمواكبتها.

**3. دراسة كوفي و جيبس 2000 Coffey, M.& Gibbs, G:** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إمكانية الاستفادة الأكاديميين من التدريب في بعض جامعات المملكة المتحدة، ولقد جاءت هذه الدراسة من خلال مناقشة علمية حول هذا الموضوع، حيث كانت الآراء متعارضة فهناك من يؤكد الاستفادة الأكاديميين من الدورات التدريبية التي تعقد لتنميتهم ولرفع كفاءتهم المهنية، ومنهم من يعارض ويقلل من شأن هذه الدورات حيث يعتبرونها أنها عديمة الفائدة ومضیعة للوقت، ولقد حدث هذا التناقض والتضارب في الآراء بين مؤيد ومعارض، نظرا لغياب التقويم للدورات، وتوصلت الدراسة على نتيجة تؤكد أن التدريب والدورات التدريبية تساعد في تحسين ومهارة أعضاء هيئة التدريس التدريسية والبحثية، والتعامل مع الطلاب والطالبات بصورة أفضل.

وتتفق هذه الدراسة مع هذه الدراسة الحالية في أهمية تقويم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس أو الأكاديميين واحتياجهم المستقبلية لهذه البرامج الخاصة بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

**4. دراسة كوين 2003 Quinn:** هدفت هذه الدراسة إلى النظر للإطار النظري لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات جنوب إفريقيا، كما اهتمت الدراسة بالتحديات المختلفة التي يمر بها المجتمع وانعكاساتها على أعضاء هيئة التدريس وأدوارهم، مما حدا بالمسؤولين عن الجامعات إلى توفير سبل وأساليب متنوعة يتم من خلالها توفير الدورات التدريبية والبرامج التي تعمل على تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس لمواجهة التحديات والتطورات المجتمعية، واعتمدت الدراسة في محاولتها لوضع التصور النظري المقترح للتنمية المهنية على الدراسات التي تقوم بها الدراسات العليا في كليات التربية والجامعات ومؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التدريب في جنوب إفريقيا، وتناولت هذه الدراسة أحد نماذج التدريب، وهو التدريب الانعكاسي للتنمية المهنية الذي يعتمد على مشاركة المتدربين وحاولت إبراز أهم الآراء حول عملية التدريب والتعليم من واقع خبرة أعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من العقبات والصعوبات التي يجب على الجامعات في جنوب إفريقيا تذليلها حتى تستطيع النهوض بالجامعات وتطويرها (وفاء حسن مرسي، 2007).

أفادتنا هذه الدراسة في الجانب النظري فيما يتعلق بعنصر برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

**5. دراسة غينيارد 2005 Guégnard:** بعنوان *شواهد متعددة ونظرات متقاطعة حول التربية المستمرة*، هدفت إلى فهم سلوك الموظفين والمدراء فيما يتعلق بالتدريب المستمر واستجابتهم له وذلك لإختبار محتويات برنامج الدورة والاتصالات وتنظيم الدورات والربط بين وقت الدورات والظروف الشخصية والعائلية، استخدمت الباحثة مقابلة مع 90

فرد والنتائج المتوصل إليها أن وقت الدورة غير مناسب بعد فترة العمل وبعضهم يرى أنه مناسب، ويؤكد أغلبهم أن التدريب فرصة لإغناء معلوماته وبعضهم يرى أنه لا فائدة من هذه الدورات التدريبية، ووجدت الباحثة أن الذكور أكثر إقبالا على الدورات التدريبية بعد العمل أكثر من النساء الأمهات. وقد أفادتنا هذه الدراسة في تأكيد أهمية التدريب المستمر ومواعيد الدورات التدريبية التي يجب أن تناسب ظروف الأفراد الخاضعين للتدريب.

**6. دراسة والين و سميث 2005 Wallin & Smith:** هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على فعالية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جورجيا، وأوضحت الدراسة أن الاعتماد الكلي في تحديد فعاليات التنمية المهنية تقوم به الإدارات الجامعية دون اشتراك أعضاء هيئة التدريس بها، ولا يوجد اهتمام لآراء أعضاء هيئة التدريس ولا لملاحظاتهم حول هذه الفعاليات، وللوصول إلى هدف هذه الدراسة تم عمل استبيان تناول تحديد فعاليات التنمية المهنية وأوجه قصورها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جورجيا التقنية. وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة كبيرة بين احتياجات المشتركين من أعضاء هيئة التدريس في برامج التنمية المهنية وبين البرامج المعدة والمقدمة إليهم، وكذلك تدني مستوى الأداء المطلوب منهم، وأوصت الدراسة بضرورة قيام المسؤولين عن التعليم الجامعي، وخاصة صانعو القرار بالعمل على معالجة أوجه القصور المختلفة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي لما لها من أثر أكبر على العملية التعليمية في الجامعات. يتضح من الدراسة أهمية اشتراك أعضاء هيئة التدريس في تحديد فعاليات برامج التنمية المهنية، كما يتضح أيضا ما هو أكثر أهمية، وهو ضرورة مراعاة احتياجات المشتركين في هذه البرامج، وضرورة معالجة أوجه القصور على الفور نظرا لأهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وانعكاساتها على التعليم الجامعي بأكمله (وفاء حسن مرسي، 2007). أفادتنا هذه الدراسة في دعم فكرة أخذ آراء أعضاء هيئة التدريس بعين الاعتبار عند تحديد الإحتياجات التدريبية التي على أساسها سوف يتم بناء البرنامج التدريبي.

### ج. نظرة تحليلية ناقدة للدراسات السابقة:

بعد ما أوضحنا في نهاية كل دراسة سابقة الفائدة التي قدمتها للبحث الحالي نعرض إلى هذه النظرة التحليلية من خلال عرض ملاحظات هامة، يمكن توضيحها فيما يلي:

1. تمت بعض هذه الدراسات في مجتمعات مختلفة كالسعودية وقطر وفلسطين والجزائر ومصر وبعض الدول الأجنبية كأمریکا، وآنجلترا ، وجنوب إفريقيا، وبذلك تختلف التنمية المهنية والبرامج التدريبية ومصادرها عن مجتمع الدراسة الحالي، فالنتائج التي توصلت إليها لا يصح تعميمها إلا في نطاق مجتمعها والوقت الذي أجريت فيه، وذلك لإختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من مجتمع لآخر، بل أيضا داخل المجتمع نفسه من وقت لآخر ومن جامعة لأخرى، وهذا الاختلاف لا يعني أنه لا يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسات، لكن يمكن الاستفادة منها سواء في جوانب عدة من هذه الدراسة سواء في إثراء الجانب النظري وتوضيح خطوات البحث أو في بناء الإستبيان أو البرنامج التدريبي... الخ.

وتعتبر دراسة كل من على آل زاهر (2001) بالسعودية، ودراسة محمد شاهين (2004) بفلسطين، ودراسة مطر الشمري (2004) بقطر، ودراسة والين وسميث (2005) بأمريكا، ودراسة توين (2003) بجنوب أفريقيا، ودراسة خالد صلاح حنفي محمود بمصر أمثلة على ذلك.

2. أكدت غالبية الدراسات على أهمية التدريب و التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وبناء البرامج التدريبية ، وتعد الدراسة الحالية استكمالا لهذه الدراسات حيث تتناول التدريب وتنمية عضو هيئة التدريس، محاولة وضع برنامج تدريبي في إطار التعليم المستمر يأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات التدريبية الفعلية للأستاذ الباحث من الكفايات المهنية اللازمة لمزاولة مهنة التدريس الجامعي .

3. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وكذلك خطوات إجراء الدراسة المنهجية والميدانية أيضا وبناء البرنامج التدريبي.

4. الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في أنها تهتم بتدريب عضو هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر وكذا عينة دراستنا تختلف عن عينة الدراسات السابقة، وكذا البيئات مختلفة مع بيئة الدراسة الحالية.

5. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال معرفة بعض برامج التدريب والتنمية المهنية لها وكيفية يمكن تصميمها ومبرراتها وأسباب تنمية أعضاء هيئة التدريس رغم اختلاف خصائص العينة والأزمنة والمجتمعات.

6. أما بالنسبة لمنهجية البحث والأدوات المستخدمة في بعض الدراسات السابقة، فكان المحور المشترك فيها اعتمادها على المنهج الوصفي، عدا دراسة خالد صلاح حنفي محمود التي اعتمدت المنهج التاريخي إلى جانب الوصفي، واستخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وهي وسيلة أساسية في بحثنا الحالي، ودراسة محمد حداد (2004) التي استخدمت المنهج المقارن في الدراسة. أما الدراسة الحالية فتشترك مع معظم الدراسات وتستخدم المنهج الوصفي مع الاستعانة باستبانة لجمع البيانات تم تطبيقها على أساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي وكذا تحليل مضمون الأسئلة المفتوحة الواردة في الإستبيان.

7. تختلف الدراسة الحالية مع كثير من الدراسات السابقة من حيث العينة والهدف.

#### د. مناقشة الدراسات السابقة وعلاقتها بالبحث الحالي:

يمكن الخروج بالملاحظات التالية :

- لا توجد أي دراسة مطابقة لموضوع الدراسة الحالية مما يعني أن إشكالية دراستنا كانت من اختيار الباحثة بعيدا عن تكرار البحوث السابقة .
  - كانت أدوات جمع البيانات (الإستبيان) والمنهج هو الوصفي في أغلب الدراسات السابقة وهما أيضا نفس ما استخدمنا في الدراسة الحالية من منهج وصفي و استبيان مع زيادة تحليل المضمون للأسئلة المفتوحة الواردة في الإستبيان.
  - استفدنا من بعض المراجع الواردة في الدراسات السابقة .
  - بعض الدراسات السابقة تتشابه مع الدراسة الحالية في دراسة واقع التعليم المستمر وتنمية الأساتذة الجامعيين وعرض نماذج تدريبية متنوعة وفقا لمبادئ التعليم المستمر على الرغم من اختلاف الفئات المستهدفة.
  - لكن البحث الحالي لربما يكون أول بحث يهتم بتدريب وتنمية عضو هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر، لكن الدراسات السابقة تناولت أجزاء من الموضوع في إطار الجودة الشاملة.
  - كما أن أغلب أفراد عينات الدراسات السابقة على وعي بأهمية التنمية المهنية ولديهم فكرة عن البرامج التدريبية التي تطبق لفئات مختلفة.
- أما الدراسة الحالية فتحاول اقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومتنا الجامعية بالجزائر، وتم اختيار عينة من أساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي ميدانا للدراسة.

## الفصل الثاني:

### التعليم المستمر

تمهيد.

1. نظرة تاريخية حول التعليم المستمر.
2. أهمية وأهداف التعليم المستمر.
3. مبررات الأخذ بالتعليم المستمر في التربية.
4. خصائص ومبادئ التعليم المستمر.
5. متطلبات وأسس التعليم المستمر.
6. فئات التعليم المستمر.
7. التكنولوجيات الحديثة المستعملة في التعليم المستمر.
8. أساليب التعليم المستمر.
9. دور الجامعة في التعليم المستمر.

خلاصة.

### تمهيد:

أصبح العصر الحالي يسمى بعصر المعلومات المرتكزة على شبكة معلوماتية اكتسحت جميع الميادين، لذلك ازدادت حاجة الإنسان إلى تعلم الجديد ضمن فلسفة تربوية جديدة شعارها تعليم المتعلم كيف يستمر في تعليم نفسه بنفسه في عصر يمتاز بالتطور الهائل والتقدم المتسارع، لذلك أصبح التعليم المستمر محور الاهتمام العالمي فالإعداد والتأهيل والتدريب يفرض استمرار التعلم والتكوين، وتدور المحاور القادمة ضمن نطاق التعليم المستمر من حيث مفهومه، أهدافه، خصائصه ومبررات الأخذ به، فئاته وأساليبه وعلاقته بالجامعة، فهو حسب Faure حجر الأساس في المجتمع المتعلم ويجب الأخذ به (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 16)، وعليه فالتعليم المستمر مطلب أساسي ترايدت الحاجة إليه لمواجهة التحديات المعاصرة من تسارع علمي ومعرفي وتكنولوجي هائل، الذي نشأت عنه تغيرات متسارعة مما فرض التجديد المستمر لمعارف ومهارات الأفراد ليتمكنوا من تنمية ذواتهم.

## 1. نظرة تاريخية حول التعليم المستمر Long Life Learning:

إن التعلم لا يسير في ركاب النمو وإنما يقوده إلى نحو يؤدي إلى إنماء المتعلم (ندى عبد الرحيم محامدة، 2005)، وهذا الإنماء يجب أن يكون مدى الحياة، وهذا يبرز مفهوم التعليم المستمر، الذي يعد مفهوما قديما لازم نشوء العملية التربوية، ففي الصين القديمة كان الطالب يقضي ثلاثين عاما من عمره في التعلم، حتى يصل إلى التعليم العالي، وعند أفلاطون في الحضارة اليونانية يقضي خمسين عاما في الإعداد الثقافي المتواصل، حيث يقول أفلاطون: "إن العقلاء يبحثون عن المعرفة كأنهم لن يموتوا أبدا أو لن يشيخوا أو يحصلون على الفضل كأنهم سوف يموتون غدا" وهذه المقولة تؤكد على أهمية الاستمرارية والتجديد، وفي فترة تاريخية لاحقة انتشرت التربية المسيحية، التي كانت تهدف إلى التعليم الديني، لكن وبعد ظهور الدين الإسلامي وعند نزول الوحي على الرسول صلى الله عليه وسلم كانت أول كلمة هي "اقرأ" وأصبح طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة طيلة حياتهم "أطلبوا العلم من المهد إلى اللحد"، أي الديمومة والاستمرارية في التعلم، فربط التعلم بالزمن أو المكان خطأ كبير وهذه هي اللامحدودية، وهذا ما أكده العلماء والفلاسفة فمقولة "تعليم الكل للكل بشكل كلي" "لكومينيوس" 1592-1670 الذي نتج عن كتاباته هذه 50 كتابا، ما هي إلا تمجيد وتقدير لآرائه التربوية في التعلم الدائم، وكذا التقرير الذي قدمه "كوندرسيه" إلى الجمعية التشريعية بباريس 1792 هو تدعيم للتربية والتعليم ومحتواه نشر المعارف وفتح المدارس أمام الكبار والمساهمة في تثقيفهم ونموهم المستمر (قمبر محمود، 1986: 4).

إذن فالتعليم المستمر هو قديم جديد على السواء فهو قديم حيث دعا إليه الدين الإسلامي وحديث من حيث التجسيد، بوصفه بات ضرورة ملحة في هذا العصر المتسارع في المعرفة والتكنولوجيا، وهو يقوم على تكييف المناهج الدراسية لكي تساعد الفرد في أن يكون معلم نفسه بنفسه متأقلا مع متغيرات العصر، فمنظمة اليونسكو عندما عرفت الإنسان المتعلم عكس الأمي: بأنه الشخص الذي درس أربع سنوات نظامية، أو الذي يستطيع أن يقرأ أو يكتب بتفهم



تقرير بسيط عن حياته اليومية وهذه طبعاً فكرة خاطئة في عصرنا الحالي، وقد فندتها آراء مجموعة من التربويين الذين اتجهوا منذ بداية السبعينات من القرن الـ20 نحو مفهوم التعليم المستمر مدى الحياة بالفرد يبدأ التعلم وهو في بطن أمه ويواصل التعلم مدى حياته. (بشير عبد الحليم الكلوب، 1999: 282-283).

ولعل أول فيلسوف أشار إلى فكرة التعليم المستمر في العصر الحديث هو الفيلسوف الفرنسي باشلار Bachelier (1884-1962)، حيث يرى أن التعلم الذي يتوقف في مرحلة الشباب جامد، فالفكر العلمي ينمو بصفة مستمرة ويجب متابعته.

ويرى جون ديوي أن التربية ينبغي ألا تنقطع أو تتوقف بمجرد ترك الفرد للمدرسة، فالهدف من التنظيم المدرسي هو التأكيد على استمرارية التربية، وإن التعلم من الحياة يعد أعظم محصلة للتدريس (محمد منير مرسي، 1997: 24).

وقد حاول العديد من الباحثين توضيح مفهوم التعليم المستمر فـ"بول لنجران" Pool Lengran يرى أنه المفهوم الذي يستعمل في الأبحاث التربوية ويشمل عدة معطيات، فأحياناً يقصد منه الميدان الحرفي، أي الإعداد لحرفة ما مع إعادة تدريب المشتغلين بها، وقد يشمل تعليم الكبار ولكنه بدأ يستعمل في مجال التعبير عن إنشاء نظام تربوي جديد (الحمصي نزيهة، 1970: 28).

فهو إذن مفهوم حظي بالاهتمام الكبير حديثاً، حيث اقترن بتعليم الكبار وبرامج محو الأمية والتكوين والتدريب وإعادة التدريب والتأهيل وإعادة التأهيل (رابح تركي، 1990: 129)، وقد اقترن في بداياته أكثر بتعليم الكبار وهم الراشدين، الذين يعانون من الأمية الأبجدية ويستمررون في التعلم إلى أرقى المستويات في التعليم المتخصص ويشمل التعليم النظامي وغير النظامي، بهدف تنمية الفرد والمجتمع ضمن إطار التربية المستمرة. (أبو عمشة عدنان، 2000: 1).

وهذا ما أوصت به منظمة Organisation de Coopération et de Développement Economiques (O.C.D.E)، حيث أكدت على أن التكوين والتمهين مدى الحياة ضروريان في هذا العصر فهناك وظائف تتطلب مستوى عالٍ من التأهيل وفي المقابل هناك عدد من الكبار، الذين لم يكملوا دراساتهم بين الفئة العمرية 25-64 سنة ونسبتهم 40% من نسبة العاملين (OCDE, 2001: 119).

وفكرة تعليم الكبار تعود إلى القرنين الماضيين ففي الولايات المتحدة الأمريكية بدأ مشروع تعليم الكبار لتلبية حاجات التوسع الزراعي والتقدم الصناعي والحاجة إلى تعليم الوافدين الجدد إلى أمريكا اللغة الإنجليزية وأسلوب الحياة في أمريكا، وفي فرنسا بدأ تعليم الكبار قبل 1971 في إطار التكوين المستمر (Jacques Denantes, 2002: 11). وقد انتشر فيما بعد وتضاعف في عصرنا الحالي وذلك بسبب زيادة الصلة بين المدرسة والمجتمع، وفتحت أبواب المدارس والجامعات ليتلقى الأفراد صغاراً وكباراً التعلم والتدريب.

كما أن وقوع الأزمة الاقتصادية 1929 جعل الناس يفكرون في استغلال أي مصدر لمواجهة الأزمة وقد ظهرت مشاريع في تلك الفترة ساهمت فيها المدارس مع عدد من المؤسسات الأخرى في محو الأمية للكبار وتدريبهم على مهارات تنفعهم في سوق العمل، كما ساهمت الجامعات الأمريكية في ذلك وفتحت برامج للتعليم المستمر، ويرى أحد المرين



الأمريكيين أن تعليم الكبار والتعليم المستمر سوف تزداد أهميته في القرن 21 بسبب تسارع التغيير، الذي تحدثه الاكتشافات العلمية والتطبيقات التقنية، وقد عمدت بعض المؤسسات التي أدركت أهمية التعليم المستمر إلى تحفيز عمالها على التحصيل من أجل رفع مستوى أدائهم والوصول إلى تأهيل مهني عال ورفع كفاءتهم واكتساب مهارات جديدة، فالخطوة الأكثر أهمية بالنسبة إلى التربية في النهاية هي نفسها وهي الأهداف البعيدة المدى التي يجب تبنيتها من أجل التربية والتعليم (Unesco, 1990: 34). حقيقة إن مفهوم التعليم المستمر غير محدد تماما لكنه يعطي معنى أكثر مما يشملته التعلم (Rens John Van, 1996: 1-4).

وقد تطور الاستخدام العلمي لهذا المصطلح بعد الحرب العالمية الأولى وبدء الباحثون يهتمون بهذا المجال بداية من البحوث، التي أجريت على قدرة الكبار على التعلم كأبحاث ادوارد لي ثورندايك (1874-1949 عالم النفس الأمريكي)، حيث توصل إلى أن الكبار قادر على التعلم فقدراته التعليمية ترتفع إلى أعلى درجاتها في سن العشرين ويثبت على هذه النقطة عدة سنوات ثم يبدأ في الانخفاض، وتوالت البحوث بعد ذلك والتي تهتم بتعليم الكبار، فقد تأكد في المؤتمر الثاني المنعقد في كندا بمونتريال أن التعليم المستمر للكبار هو تعليم هادف يقدم للبالغين والغير مقيدون في مدارس نظامية لتنمية معارفهم ومهاراتهم في مختلف مجالات العمل والإنتاج وتعليمهم يقوم على أساس التربية لعالم متغير (عبد الله عبد الدائم، 1987: 11-12). وعضو هيئة التدريس الجامعي من المتعلمين الكبار لذلك ظهرت دراسات عديدة تهتم بإيجاد برامج لتنميتها، وتنطلق من فكرة أن عضو هيئة التدريس برغبته سعى إلى الرفع من جودته وأدائه بإقحام نفسه في أنشطة التعليم المستمر المختلفة والتأكيد على التعلم الذاتي، لإكسابه معارف ومهارات جديدة.

كما صدر عن مؤتمر اليونسكو في دورته السادس عشر 1968 بيان عن مبادئ التعاون الثقافي الدولي جاء فيه "يجب أن يكون المفهوم الأساسي للتربية في الدول الصناعية والمتنامية على السواء هو التربية المستمرة مدى الحياة والتي تشمل جميع مستويات الأنظمة التربوية وجميع أشكال التربية غير المدرسية، بل وتشمل جميع السياسات للتطوير الثقافي، فالتربية المستمرة مدى الحياة، يجب أن يكون التخطيط لها متكامل مع التخطيط الاقتصادي والاجتماعي الشامل" (السام عبد العزيز 1986: 32-33).

وقد توالت بعد ذلك دراسات وعقدت مؤتمرات عديدة رافقت التغيير الهائل والثورة التكنولوجية في التربية التي ساهمت في ظهور تكنولوجيا التربية (عبد الله عبد الدائم، 1981: 431) التي تعبر عن مجموعة العمليات المتكاملة والمعقدة والتي تشمل الأفراد والأفكار والأدوات والتنظيمات والإجراءات بغرض تحليل المشكلات التعليمية التربوية ذات العلاقة بجميع مجالات التعليم البشري واقتراح الحلول لها وتنفيذها وتقويمها وإدارتها (حبيب ولد كامب، 1987) كي تتحقق الأهداف المرجوة أي الاستفادة من التقنيات الجديدة في تغيير البنية العضوية للتربية وتحقيق الإنتاجية في التعليم (فوزي العبد الله، 1997: 2-3).

فالتعليم المستمر وليد ظروف العصر وتطور التكنولوجيا التي بدأت مع الالكترونيات والتلفزيون والراديو والحاسبات والعقول الالكترونية وذلك منذ عقود كثيرة في الدول المتقدمة وقد أثرت على التعليم وجلبت معها غزارة في التراث الثقافي والتحكم الالكتروني في جميع ميادين الصناعة، وقد سهلت أشياء عديدة على المتعلم فالعقول الالكترونية تعد مخزون

للمعلومات لا يعرف النسيان فلا داعي لإجبار الطالب على الحفظ، بل يجب تعليمه كيف يستطيع استخراج المعلومات في الوقت المناسب.

وكان من نتائج الثورة التربوية، التي يعيشها العالم أن اتجهت أنظار التربويين إلى البحث عن نظم تربوية بديلة للقائمة حاليا وبدأت فكرة التعليم المستمر تسيطر على الأذهان كحل وحيد لمواجهة الانفجار المعرفي في الوقت، الذي أثبتت فيه النظم التعليمية القائمة حاليا عجزها عن تلبية حاجات الأفراد للتعليم المتزايد (عبد الله عبد الدايم، 1981: 132). الأمر الذي خلق قلقا لدى التربويين في الدول العربية، فلقد أصدر المؤتمر الرابع لوزراء التربية العرب المنعقد بمدينة صنعاء باليمن 1972 قرارا يقضي بتشكيل لجنة على المستوى العربي من أجل وضع إستراتيجية لتطوير التربية في البلاد العربية، وعقدت عدة اجتماعات لهذه اللجنة منها في الجزائر وقدمت تقرير يوحى بالاهتمام بقضية التعليم المستمر أو التربية مدى الحياة، كما قامت اللجنة الدولية للنهوض بالتربية التي كونتها منظمة اليونسكو 1971 بإجراء مسح شامل لنظم التعليم في (23) دولة وأصدرت تقريرا قائما على فكرتين رئيسيتين يمكنهما حل معضلة النظم التعليمية القائمة في عصر الانفجار العلمي هما:

- فكرة التعلم المستمر مدى الحياة.

- فكرة المجتمع المتعلم (إصدارات اليونسكو 1976: 175-208).

ومنذ ذلك الوقت تعددت المؤتمرات في مقر منظمة اليونسكو والمنظمات الإقليمية في مختلف دول العالم لتحديد مدلول التعليم المستمر وكيف توضع برامجها (هاشم محمد سعيد عبد الوهاب، 1985: 65)، وفي أبريل 2005 انعقدت بالجزائر الدورة الثانية لوزراء التربية للاتحاد الإفريقي تحدث الأمين العام لمنظمة اليونسكو فيها عن ضرورة تنمية الموارد البشرية والاستثمار في مجال التعليم، ومحاولة إدخال الأشكال الجديدة للتعلم في الدول الإفريقية، وهذا ما يبرز أن تدريب وتكوين الموارد البشرية من أبرز سمات ومحتويات التربية المستمرة، فالتغيرات التكنولوجية والتحديات الحالية وتوسع الصناعة وعمليات الإنتاج الجديدة فرضت التدريب المهني المستمر وتزويد الأفراد بالخبرات والمهارات اللازمة لأداء العمل وبالتالي الحفاظ على المجتمع وتنميته، "فالتعليم المستمر هو الحل الأمثل لتحقيق التوافق بين حاجات سوق العمل المتغيرة باستمرار ومخرجات التعليم" (عبد الله عبد الدايم، 2000: 127)، فهو يقوم بتحديد أنواع التدريب المختلفة للأفراد كقوة بشرية مؤثرة في إحداث التنمية لأن الإعداد قبل الخدمة يزود الفرد بالأسس، التي تساعد على بدء ممارسة المهنة، فالفرد بحاجة لمواصلة تنمية ذاته مهنيا في ظل التطورات السريعة، التي تتطلب برامج تطويرية مستمرة، وهذا ما يوفره التعليم المستمر (خليل إبراهيم السعادات، 2004: 12).

ويعتبر إذن مفهوم التعليم المستمر (التربية المستمرة مدى الحياة) من المفاهيم التي دخلت حديثا إلى ميدان التربية كما قلنا سابقا، والتي قدمت اعتراضا واضحا على أن تعليم الفرد ينتهي عند مستوى تعليمي معين، وأكدت على استمرارية التعلم مدى الحياة، وقد ارتبط مفهوم التعليم المستمر بمفاهيم عديدة مثلا: التربية المستمرة مدى الحياة- التربية الدائمة- التربية المستدامة- التربية اللانظامية- التعلم الموجه ذاتيا والتربية الذاتية- تعليم الكبار

. (Mouna Oulhiad, 2010: 26)

كما ساهمت المؤتمرات العالمية التي نظمتها هيئة اليونسكو في تطور المفهوم، منها مؤتمر طوكيو 1982 الذي أكد على مفهوم التعليم المستمر وجعله اتجاهها أساسيا لإعادة النظر في مفهوم تعليم الكبار ومحتواه وأساليبه، الأمر الذي لفت الانتباه إلى عيوب التعليم النظامي، فخرجت مفاهيم تعليم الكبار من دائرة المحلية إلى العالمية وجعل التعليم المستمر أكثر مرونة، فأصبحت مهمة التربية تنمية الأفراد ومواهبهم وإطلاق طاقاتهم الخلاقة وتدريبهم، حيث أصبح الفكر التربوي الحديث لا يتناول التدريب بمعزل عن التعليم (طلعت عبد الحميد، مصطفى عبد السميع، عصام الدين هلال، رضا عبد الستار، أنولة درويش و ياسر القاضي، 2004: 12-13).

وعليه فالتعليم القاعدي الآن غير كاف في ظل بروز استراتيجية التعليم المستمر، التي تسمح بتمكين الفرد من التكيف مع مهنته ومجتمعه. فالتعليم المستمر هو تمكين كل فرد في المجتمع من تطوير نفسه خلال حياته كلها، وهذا يعني أن التربية المستمرة تشمل التعليم الأساسي الذي يشمل التعليم قبل المدرسة والتعليم الابتدائي والثانوي والجامعي والتدريب المهني عند بداية العمل وكذلك التعليم المستمر الذي يضم كل أنواع التدريب للكبار الذين دخلوا عالم العمل لرفع مستوى معارفهم ومهاراتهم (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 20)، وهذا يتيح للأستاذ الباحث تنمية وتحديث كفاياته وتوظيفها في عمله الجامعي بإعتباره من المتعلمين الكبار ويمكنه من التكيف مع متطلبات الحياة المتجددة والإستعمال الجيد للتكنولوجيات المختلفة.

ويعرف التعليم المستمر أيضا بأنه تعليم يقدم برامج معينة لمقابلة احتياجات تعليمية محددة ويستمر باستمرار الحياة (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 23).

## 2. أهمية وأهداف التعليم المستمر:

1-2. أهمية التعليم المستمر: يعتبر من الموضوعات الهامة في الدراسات التربوية في أواخر القرن الـ 20 وقد أخذت به العديد من الأنظمة التربوية بالعالم، فقد باتت من المتطلبات الأساسية في الدول المتقدمة وكذا النامية، وضرورة حتمية للتنمية في العصر الحالي، وهو يشمل فرص تعليمية رسمية وغير رسمية في حياة الفرد لتنمية مهاراته المختلفة. وقد ركز تقرير "إدجارفور" على أن التعليم المستمر مفهوم رئيسي في السياسات التربوية في السنين القادمة سواء في الدول النامية أو غيرها ويرى "Faure" أن التعليم المستمر ذا تطبيقات مختلفة.

إن كثرة المؤتمرات والندوات تؤكد أهمية الموضوع، حيث عقد أكثر من 80 مؤتمر ولقاء في أواخر القرن 20 على المستوى القومي والعالمي، حسب تقرير منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة اليونسكو، كلها توصي بضرورة إعطاء الأولوية المطلقة للتعليم المستمر في مختلف الخطط التربوية (علياء عبد الله الجندي و زكريا يحي لال، 1994: 29-30).

والتعليم المستنر في نظر بعض المفكرين هو تدريب من أجل التغير وتعزيز التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة، فالتعلم إذن يجب أن يوزع على سنوات العمر كلها (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 59)، فيربط الفرد العلم بالعمل والتعلم حسب حاجاته، فهو كل مكتسبات الفرد على مدى حياته من المؤسسات التربوية والاجتماعية من برامج تعليمية وثقافية ومهنية باستخدام أساليب ووسائل تعليمية متطورة فالحياة كلها مدرسة (محمد داوود ماهر، 1988: 15-16).

فهذا النوع من التعليم يفرض أهميته باعتباره مبدأ منظم لكل أنواع التربية ومستوياتها، لكن أهميته تتجلى في دوره في التعليم الجامعي فقد اتجهت دول العالم المتقدم والنامي على السواء إلى تحديد برامجها وتنمية أساتذتها والإهتمام بتدريبهم.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية 1963 عقد حوالي 60000 مؤتمر لمناقشة خطط برامج التعليم المستنر، وتعد الجامعات المفتوحة من أهم ألوان التعليم المستنر، التي تقدم خدمات تعليمية واسعة في مستوى التعليم العالي وكانت جامعة بريطانيا المفتوحة (1971) أول جامعة في هذا المجال وتلتها عدة جامعات مفتوحة في مختلف دول العالم وسوف تأتي على ذكر بعضها لاحقاً، كما أن هناك بعض الجامعات العربية المفتوحة كجامعة القدس المفتوحة وغيرها، إذن فالتعلم مدى الحياة أصبح جزء هام من الحياة المعاصرة وأصبحت كل الجهات (السياسية، الإقتصادية، وسائل الإعلام، المعلمين) تتحدث عنه ويعتبرونه المفتاح الجديد للنمو الإقتصادي والاجتماعي (Clark Terry, 2000: 127)، وتتجلى أهميته في النقاط التالية:

- تحسين المستوى العلمي والإقتصادي للأفراد وتهيئتهم للمساهمة في التنمية.
- يحوز التعليم المستنر على السيادة في رسم السياسات التعليمية في الدول النامية والمتقدمة؛ فقد أصبح موضوعاً هاماً في النصف الثاني من القرن العشرين.
- توفير فرض تعليمية لفئات عديدة منها من التحقوا بوظائف لا تتفق مع تخصصاتهم أو الذين يريدون تنمية مهاراتهم التي تدهورت بسبب التغيرات التكنولوجية لذا يحتاجون إلى إعادة التدريب.
- يعد من أنسب الصيغ لرفع الكفايات وإحداثها وتحسين وتنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الأفراد.
- يرتبط التعليم المستنر بتدريب المعلمين والأساتذة - وهذا ما نصبو له في هذه الدراسة - وبتعليم الكبار.
- تكملة برامج التعليم الرسمي وتقديم بدائل تربوية جديدة تحوز اهتمام وحاجات الدارسين (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 60-61).

• كما يسمح التعليم المستنر للمتدربين والدارسين بتنوع معارفهم وخبراتهم حول المناهج وطرائق التقويم والبحث العلمي.

## 2-2. أهداف التعليم المستنر: يمكن حصرها في التالي:

- تنمية وتطوير قدرات الأفراد وتدريبهم وتأهيلهم لمواكبة العصر الذي يعيشون فيه وبناء قابليتهم واستعدادهم الدائم نحو التعلم.

- تنمية فهم الأفراد بتأثيرات التطور العلمي والتقدم التقني المذهل.
  - تزويد الأفراد بمبادئ وأسس العلم والتكنولوجية الحديثة وربط ذلك بما يظهر من تطبيقات التكنولوجيا.
  - الإستزادة التعليمية والثقافية على مدى الحياة كي يؤدي الأفراد واجباتهم المهنية على خير وجه.
  - تمكين الأفراد في مختلف الأعمار من التعلم والتدريب لمواكبة التغير والاستفادة من الإبتكارات الجديدة وتنمية روح الإبتكار لدى الفرد كي نحقق التكيف.
  - التخلص من الاتجاهات السلبية لدى الأفراد وجعل التعلم لا يقتصر على النظام المدرسي التقليدي بل هو نشاط دائم ومستمر مع استمرار حياة الفرد.
  - مساعدة الفرد على مواجهة التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية في كل مجالات الحياة والعمل (محمد جاسم محمد، 2004: 110).
  - تدريب الأفراد على ممارسة التفكير العلمي واستخدام العلم في حل مشكلاتهم في الحياة وتنمية قدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة حيال المشكلات.
  - تنمية وعي وفهم الأفراد للمشكلات المختلفة المترتبة عن الاستخدام غير السليم للمعلومات والتكنولوجيا.
  - تنمية معارف الأفراد ورفع مستوى النمو الأكاديمي في مجال العلوم والمعرفة.
  - تنمية اهتمام الأفراد بمتابعة كل ما هو جديد في مجال العلم والتكنولوجيا.
  - تنمية الميول الأكاديمية لدى الأفراد للمشاركة في نشاطات العلم والتكنولوجية والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.
  - تعريف الأفراد بمتطلبات العمل ومواصفاته وطبيعة الأدوار والمهام التي يجب القيام بها.
  - تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات والإتجاهات التي تساعدهم على تحقيق النمو الثقافي والمهني والروحي في عصر تتزاحم فيه المعرفة وتقدم فيه العلوم، مما يفرض على الفرد الاستمرار في التعلم والدراسة كي يتمكن من اللحاق بالتطورات السريعة، حيث كلما زاد التطور زادت الحاجة إلى التدريب وإعادة التدريب في حياة الفرد (عثمان محمد الصائم 2002: 33)، وذلك في جميع النواحي الفنية والعقلية والجسمية والمهنية والسياسية والاجتماعية والوظيفية والفكرية (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2000: 29)، فالتعليم المستمر إذن هو مطلب أساسي لمواجهة التحديات الكبرى التي تواجه الإقتصاد والعمل والثقافة والمعلومات (السنبيل عبد العزيز بن عبد الله، 2000: 13).
  - الحصول على الخبرة التي تمكن الفرد من الارتقاء مهنيا واجتماعيا.
  - إحداث التكامل بين برامج التعليم المستمر والمؤسسات الإنتاجية والمهنية والاجتماعية...
  - تقديم فرص تربوية أكثر تنوعا وشمولا وتخصصا وعمقا للأفراد.
  - تحقيق شعار فاعلية وإنتاجية أكبر بأقل تكلفة وجهد ممكنين.
- 2-3 أهداف برامج التعليم المستمر بالجامعة:** وتتمثل في أهداف تدريب عضو هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر وتشمل ما نود الوصول إليه من خلال تبني فلسفة التعليم المستمر بالجامعة الجزائرية و هي:
- ربط الجامعة بالمجتمع عن طريق التواصل المستمر مع القطاعات المختلفة.

- تجويد التعليم الجامعي من خلال ضمان جودة الكفايات المهنية لدى عضو هيئة التدريس.
- تدريب العاملين في مجال التربية عامة أثناء الخدمة بإعتبار التدريب جانب استثماري يستهدف تحقيق التنمية المهنية.
- تطوير طرائق التدريس ومحتوى المناهج الجامعية واستخدام التكنولوجيا وكيفية تطبيقها.
- تجويد عضو هيئة التدريس من خلال ترقية البحث العلمي (علي راشد ، 1996: 179-180).
- تبصيره بضرورة خدمة الجامعة والمجتمع .
- وضع نظام شامل للتعليم المستمر.
- صياغة الأهداف الواضحة والجديدة في إطار التعليم المستمر والسعي إلى تحقيقها .
- تنمية كفايات عضو هيئة التدريس بصفة مستمرة ودائمة وإرساء دعائم تجديد الممارسة باستمرار.
- الحصول على عضو هيئة تدريس قادر على العمل في التعليم الجامعي .
- تحسين مستوى أدائه وتطوير إنتاجيته
- ربط عضو هيئة التدريس بالبيئة المحلية والعالمية ( منذر واصف المصري ، 2003: 95-96).
- تزويده بالمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لعمله، وتطويرها باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية في مجال تخصصه، والهدف الأسمى حسب كيد Kidd هو التخفيف من التدهور في المهنة الذي قد يفاجئ أصحاب المهن وهم في ذروة عملهم أو إزالته تماما إذا وقع بالفعل.
- يسمح التعليم المستمر بتطوير نظم التعليم؛ فهي ليست مستودع للمعارف والمهارات وإنما أداة من أدوات التغيير، لذلك فهو يتضمن عنصرين هما:
  - استمرارية في العملية التربوية لتنمية إمكانات واستعدادات الفرد.
  - إن التغيير ومتطلبات العصر تجعل من حياة الأفراد والجامعات لا تحكمها المعايير التربوية الثابتة. فهو يسعى في النهاية إلى بناء فرد قادر على التعلم الدائم ويطور نفسه بنفسه (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 41).

### 3. مبررات الأخذ بالتعليم المستمر في التربية: أصبح التعليم المستمر ضرورة حتمية وذلك للمبررات

التالية:

\* طبيعة النظام العالمي الجديد: حيث أصبح العالم قرية واحدة يتجول الأفراد فيها عبر قنوات الاتصال الحديثة، التي تعد مبررا قويا يجب الأخذ به وفهمه وأن يتنور المجتمع علميا وتكنولوجيا، ذلك أن القيود والحدود لم تعد موجودة بين المجتمعات والغلبة للمجتمع المتفوق علميا وتكنولوجيا والسبيل الوحيد لتنمية مجتمعنا هو من خلال تنمية الأفراد والاهتمام بالتعليم المستمر كي يكون لنا موقع في النظام العالمي الجديد، فعوض هيئة التدريس الجامعي مطالب بأن يعمل على تنوير ذاته علميا وتكنولوجيا .



\* سيادة لغة العلم والتكنولوجيا (مواكبة التطور التقني): إن اللغة السائدة في عصرنا الحالي هي لغة العلم والتكنولوجيا، حيث شهد العالم تغيرات متسارعة في الثقافة والاقتصاد والمعرفة، فتغير هدف التربية من نقل المعلومات إلى إكساب المتعلم القدرة على التعلم ذاتيا مدى الحياة والاستفادة من معطيات التقنية الحديثة خاصة التعلم عن بعد وتوظيفه لتحقيق التدريب المستمر أثناء الخدمة للعمال والمهنيين وأعضاء هيئة التدريس الجامعي... وبالتالي تحسين المردود الإقتصادي لأداء الأفراد وكفاءة المخرجات وهذا يؤكد على أن التغيير هو حقيقة الحياة والاستقرار هو استجابة لاحتياجاته.

(1: 2002, Bin Habtoor Abd el aziz) ، فالتعليم النظامي الآن لم يعد كافيا في مجتمع سريع التغيير لذا كانت لا بد من تنمية الاتجاه نحو التعليم المستمر والاعتراف بما كخيار استراتيجي لتطوير نوعية التعليم وجودته، كما أن تسارع الابتكارات العلمية والتكنولوجية أدى إلى تسارع عجلة العلم خلال فترة وجيزة، مما أدى إلى التراكم العلمي ولا يمكن للفرد العادي الإمام بكل جوانب التطور العلمي إلا إذا كان متصلا دائما بميدان التعلم، كي يمتلك الحد الأدنى في الثقافة المعرفية في شغفه للحاق بكل ما هو جديد.

\* مواكبة التغيير المعرفي: أصبح شعار العصر الحالي من يمتلك المعلومة يمتلك القوة والسلطة والدول المتقدمة هي من تحتكر أنظمة المعلومات لأنهم يمتلكون التقنيات التعليمية والصناعات الثقافية، مما يمكنهم من إنتاج أكبر عدد ممكن من الطلاب ذوي كفاءة، إذن فالتعليم المستمر ضرورة ملحة فرضته هذه الهالة من المعارف والمعلومات التي غيرت من حاجات المجتمعات والدول والتي فرضت على الأفراد مواكبة هذا التطور والتغيير المعرفي الكبير.

\* التفاهم بين الأجيال: لن يتم ذلك إلا عن طريق تعليم وتربية مستمرة ذلك أن أدوات العيش المستحدثة لن يتم معرفتها إلا عن طريق التعليم المستمر لكي يفهم الأفراد العالم المتغير والتكيف معه ولكن دائما هناك آثار سلبية للتكنولوجيا والمعرفة، حيث نشأ صراع بين الأجيال وتغير نمط وشكل وروابط الأسرة، وتغيرت وتطورت المفاهيم مما ألزم تطبيق مبدأ التعليم المستمر لغرض التكيف مع كل ذلك.

\* تغيير شكل المهن: هناك تحديث كبير فقد ظهرت مهن جديدة واختفت أخرى قديمة، والمهن الجديدة تتطلب قدرا من الكفاءة والمهارة العالية، مما فرض ضرورة التعليم المستمر، حيث أن المعارف المهنية وتطويرها باستمرار بات ضروريا لكل العاملين في جميع المجالات ومنهم الأستاذ الجامعي كأحد الأركان الهامة في سلم التعليم الجامعي، الذي يحتاج إلى كثير من الكفاءة من أجل أداء تدريس مناسب لضمان مخرجات جيدة.

\* توليد الكثير من التجديدات التكنولوجية: بفعل التغيير المستمر في المعلومات والمهارات والتقنية، الأمر الذي يقضي على البيروقراطية التربوية، فالأسلوب التقليدي لا يخدم حاجات التربية والمجتمع المليء بالمعلومات.

(4: 2004, Riel Maragar).

\* القضاء على إشكالية الأمية: وإتاحة الفرصة أمام الرجال والنساء في المناطق النائية والأرياف وهو مطلب أساسي في عصر العلم والتكنولوجيا.

\* الاستجابة للطلب المتزايد على التعليم.

إن حق الأفراد في التعليم المستمر من خلال برامج التعليم المستمر يتركز على المبررات التالية:

- **مببرات فكرية:** لكل إنسان الحق في استمرارية التعلم وهذا ما نادى به الدين الإسلامي أي لا يجب أن يحيا الإنسان حياة محدودة الأبعاد الفكرية وأن يحارب الجهل.
  - **مببرات سيكولوجية وتربوية:** فالتعليم المستمر يساهم في تحسين الأوضاع الاجتماعية للفرد والعائلة والمجتمع وهذا انطلاقا من الرغبة لدى الفرد في التوافق والتكيف النفسي والاجتماعي والطموح.
  - **مببرات اقتصادية:** إن التعليم المستمر وسيلة أساسية يتسلح عن طريقه الأفراد بمختلف المكتسبات العلمية والمعرفية والمهارية لتحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تحسين إنتاجيتهم ومستوى معيشتهم.
  - **مببرات سياسية:** إن الإيديولوجية السياسية تستخدم كأداة في تعليم الأفراد كبارا وصغار والتعلم يتواصل مدى الحياة بين الأجيال.
  - **مببرات تكنولوجية وثقافية:** هذا الانفجار المعرفي والتكنولوجي الهائل جعل من الأفراد في مختلف مجالات العمل (من معلمين، أساتذة جامعيين، إداريين...) في حاجة إلى تجديد معلوماتهم وتحسين مهاراتهم دون توقف وباستمرار في زمن اللاحدود في جميع المجالات.
  - **مببرات تعليمية ونفسية:** من خلال التعليم المستمر يمكن التكيف مع التحولات المستجدة وتنمية قابلية التكيف والوصول إلى تحقيق الأهداف التربوية، وعليه لابد أن يكون التعليم المستمر نسق ونظام متكامل (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 85-86).
- وعموما أخذت مختلف الدول العربية بإصدار تشريعات رسمية تدعو من خلالها إلى تبني التعليم المستمر لتحديث المجتمع وتنميته وأخذت الأشكال البديلة للتعليم المختلفة في الظهور استجابة للطلب الاجتماعي على التعليم والسعي لتحقيق التكامل بين التعليم النظامي وغير النظامي، وتشكيل هيئات ومراكز للتدريب أثناء الخدمة والتنمية المهنية في إطار فلسفة التعليم المستمر.

#### 4. خصائص ومبادئ التعليم المستمر:

- 4-1 خصائص التعليم المستمر:** إن هذا المفهوم واسع وشامل لكل أنواع التربية النظامية وغير النظامية لذا لابد من تحديده جيدا من أجل بلورته ومعرفة تطبيقاته وكيفية بناءه، وعليه يمكن إجمال خصائصه فيما يلي:
- ❖ **التكامل:** إن التعليم المستمر نظام كامل بأبعاده المختلفة فالمجتمع المحلي مصدر الخبرات للفرد وكذا مكان العمل بالإضافة إلى المدارس والكليات والجامعات كلها جزء من أنظمة التعليم المتكاملة، وهناك نوعان من التكامل:
- **التكامل العمودي (الرأسي):** وهو ربط بين أنواع التعليم المختلفة التي تتاح للأفراد خلال حياتهم، فكل جهد تربوي مكمل للجهد الذي سبقه ويلزم كذلك تكامل الوسائل والأساليب وتجنب الهدر الناتج عن تداخل الجهود.
  - **التكامل الأفقي:** ربط التعلم بالحياة، أي ربط أنواع التعلم المختلفة بمتطلبات المجتمع وحاجاته سواء ما هو مقدم بالمدرسة أو خارجها.



إذن فتكامل النظم الفرعية ضروري لتحقيق الأهداف المرتبطة بالنظام التربوي ككل، فالتعليم الرسمي وغير الرسمي لا يمكنهما الإستغناء عن بعضهما ولكل منهما طبيعته ومجالاته وكمائن قوته وضعفه (أبو عمشة عدنان 1983: 41) فالتعليم يساهم في التطور الاقتصادي والسياسي وهذا يعني توسيع استثمارات تثقيفية أكثر للأفراد وتقوية النظام التعليمي الرسمي ودعمه بما يضمن فرص متزايدة للتدريب والتأهيل (Daves Don, 2004: 3).

❖ **الشمول (الكلية):** يغطي التعليم المستمر طوال حياة الفرد ويشمل التعليم الرسمي وغير الرسمي، فهو يشمل كل الجهود التربوية الموجهة للتلاميذ والكبار، الذين يتحملون أعباء ومسؤوليات في المجتمع، ويعنى بتنميتهم في شتى الجوانب نموا متكاملًا، فالتعليم المستمر أداة أساسية للتنمية والتغيير الاجتماعي وأداة للتوافق مع متطلبات العصر بما يوفره من تدريب وتأهيل للأفراد خارج نطاق المدرسة أو النظام المدرسي، ليشمل التعليم الافتراضي والتعليم عن بعد والتعليم المفتوح وهي كلها أنواع تندرج تحت لواء التعليم المستمر وهذا ما يؤكد شموليته وتكامله لجميع مراحل العمر من الطفولة وحتى الكهولة كما يجب الربط بين التعليم الرسمي وغير الرسمي وزرع مبدأ التعلم الذاتي لدى الأفراد.

(Bin Habtoor Abdul-Aziz, 2002).

❖ **المرونة (الديناميكية):** يجب أن يكون التعليم مرنا يسمح بتقبل المواد التعليمية المناسبة للحاجات المتغيرة باستمرار، والتخلص من الفصل التقليدي بين التعلم والعمل وإفساح المجال للبدائل التعليمية الجديدة؛ التعلم المعاد، التعلم المفتوح... وتتجلى المرونة في مرونة أنماط محتويات التعلم وأدواته ووسائل تقويمه، أي أن المرونة تعني توفر أسلوب ديناميكي في التعليم وتطوير محتوى المواد لتلبي الحاجات المتغيرة باستمرار واستعمال وسائل تعلم جديدة وتوفير أنماط مختلفة من التعليم، أي التفاعل مع التغيرات والتحويلات المجتمعية من خلال مرونة المؤسسات القائمة على برامج التعليم المستمر ولذلك يتميز التعليم المستمر بديناميكيته، حيث تكيف مواده ووسائله مع التطورات المستجدة في المجتمع فالمرونة شرط أساسي لنجاح أي برنامج أو نظام (Dave. RH, 1975: 1).

❖ **الديمقراطية:** التعليم المستمر ازدهر في ظل ديمقراطية التعليم التي تقر بأحقية جميع الناس في التعلم، والتعليم المستمر عالمي في طبيعته يعبر عن مفهوم ديمقراطية التعليم فهو استجابة لمتطلبات الديمقراطية وتكافؤ الفرص والتماسك الاجتماعي (C. Susanne, 2005: 10)، فمبدأ تكافؤ الفرص معيار أساسي في التعلم مدى الحياة، الذي يؤكد على الشمولية والإنسانية والحرية.

❖ **تحقيق الذات:** الهدف الأساسي للتعليم المستمر هو تحسين نوعية حياة كل فرد ومساعدته على التكيف وإطلاق العنان لقدراته الإبداعية مما يعزز الثقة بالنفس فهو عملية بناء مستمرة لشخصية الإنسان ومعارفه واستعداداته وهذا التعلم يساعد الفرد على الوعي بنفسه وبيئته ودوره الاجتماعي في إطار عمله، وهذا ما يعزز بناء الذات كشرط أساسي لتحقيقها.

و يلخص داري Dare خصائص أخرى للتعليم المستمر فيما يلي:

\* المصطلحات الثلاث (الحياة- التعلم- الاستمرارية) هي التي تشكل إطار التعليم المستمر.

\* التعليم المستمر ضرورة لكل فرد ولا ينتهي بنهاية المدرسة بل يمتد مدى الحياة.

- \* التعليم المستنر متغير بتغير الزمان ويتضمن التعليم الرسمي وغير الرسمي ويتأثر بالتغيرات العالمية والمحلية.
- \* ليس حكرًا على فئة معينة بل لكل الناس تجسيدا لمبدأ ديمقراطية التعليم.
- \* يتميز التعليم المستنر بديناميته ومرونته وبتكليف مواده ووسائله مع التطورات المستجدة.
- \* تحسین حياة الفرد ونوعيتها حيث بات التعليم المستنر حاجة من حاجات الفرد والمجتمع المعاصر (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 28-29).

#### 4-2 مبادئ التعليم المستنر: يستند التعليم المستنر على مجموعة من المبادئ هي:

\* **مبدأ التعلم من المهدي إلى اللحد:** يؤكد على استمرارية التعلم مدى الحياة، وعلى الفرد أن يطلع على كل ما هو جديد كي يكون قادرا على مواجهة التطورات المتسارعة، فالتعليم المستنر عملية لا حدود لها، فهي ممتدة طوال حياة الفرد، فالتغير السريع يفرض على الفرد متابعة الجديد باستمرار، كي يستطيع التعايش مع بيئته، وقد عبرت عن هذا التطور السريع الباحثة ميد Mead فقالت: إني لم أولد في العالم، الذي أعيش فيه كما أنني أعيش في العالم الذي سوف أموت فيه (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 43).

\* **التعلم الذاتي:** أي الجهد الذاتي للمتعلّم وهو تقنية ضرورية الآن، حيث يعدّ التعلم الذاتي تكيف أسلوب تعليم جديد يستجيب للتطورات المختلفة والتغيرات الاجتماعية (Riel Maragar, 2004: 14). فالفرد يجب أن يتمتع بالقدرة على التعلم وبالذافع كشرط أساسي للتعلم الذاتي المستنر، لمواكبة العصر والتطور في أي مجال من مجالات التعلم الذاتي لتحقيق عملية تعليم نفسه بنفسه، فالتعليم المستنر بالتربية الذاتية يؤدي إلى التكيف المستنر، الذي يقود إلى استمرارية تحقيق الذات وبناء الشخصية (محامدة ندى عبد الرحيم، 2005: 52). فالعصر الحالي يحتاج إلى فرد يتعلم ذاتيا ويفكر ويبدع ويتكلم معلومات جديدة، ورسالة التعليم المستنر الذاتي الأساسية تقوم على ثلاث مبادئ هي أن كل إنسان يتعلم كيف يتعلم، ومتى يتعلم وفق ظروفه وقدراته ويتعلم تعلما ذاتيا مفتوحا. فغاية التدريب والتكوين في إطار التعليم المستنر هو تزويد الفرد المتعلم (المتدرب) بالأدوات اللازمة التي تمكنه من تنمية مهاراته العلمية والثقافية واللغوية كي يتمكن الفرد من التعبير عن نفسه جيدا والتفاعل مع مجتمعه.

\* **التعلم المتمركز حول المتعلم:** المتعلم هو محور عملية التعلم من منظور التعليم المستنر فالمنهاج والمحتويات يجب أن توضع ويخطط لها ضمن اهتمامات المتعلم وحاجاته وميوله فهذا هو التعلم الأكثر فعالية، الذي يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، فالمنهاج الدراسي لا يعد مسبقا كما هو الحال في التربية التقليدية، بل يعد طبقا لحاجات المتعلم وميوله.

\* **تحقيق كينونة الإنسان:** وتمكينه من بلوغ أقصى ما تتيح له استعداداته وقواه وتحقيق هذا المبدأ لا بد من الحرية، فالتربية الحقّة هي تربية الحرية عن طريق الحرية وهذا ما أشار إليه "جون ديوي" بأنه في الدرجة، التي تنحرف بها مدارس التربية المستمرة عن المستويات القديمة وخاصة في مسألة التأكيد على الحرية والفردية والفعالية والمشاركة الاجتماعية والذكاء فإن كتلة المبادئ والحقائق التي يمكن أن تساهم بها سوف تكون مختلفة عن القديمة بكل تأكيد، فالحق في التعلم والتفكير والحياة هي مطالب التعليم المستنر للفرد (Martins, 1959: 117).

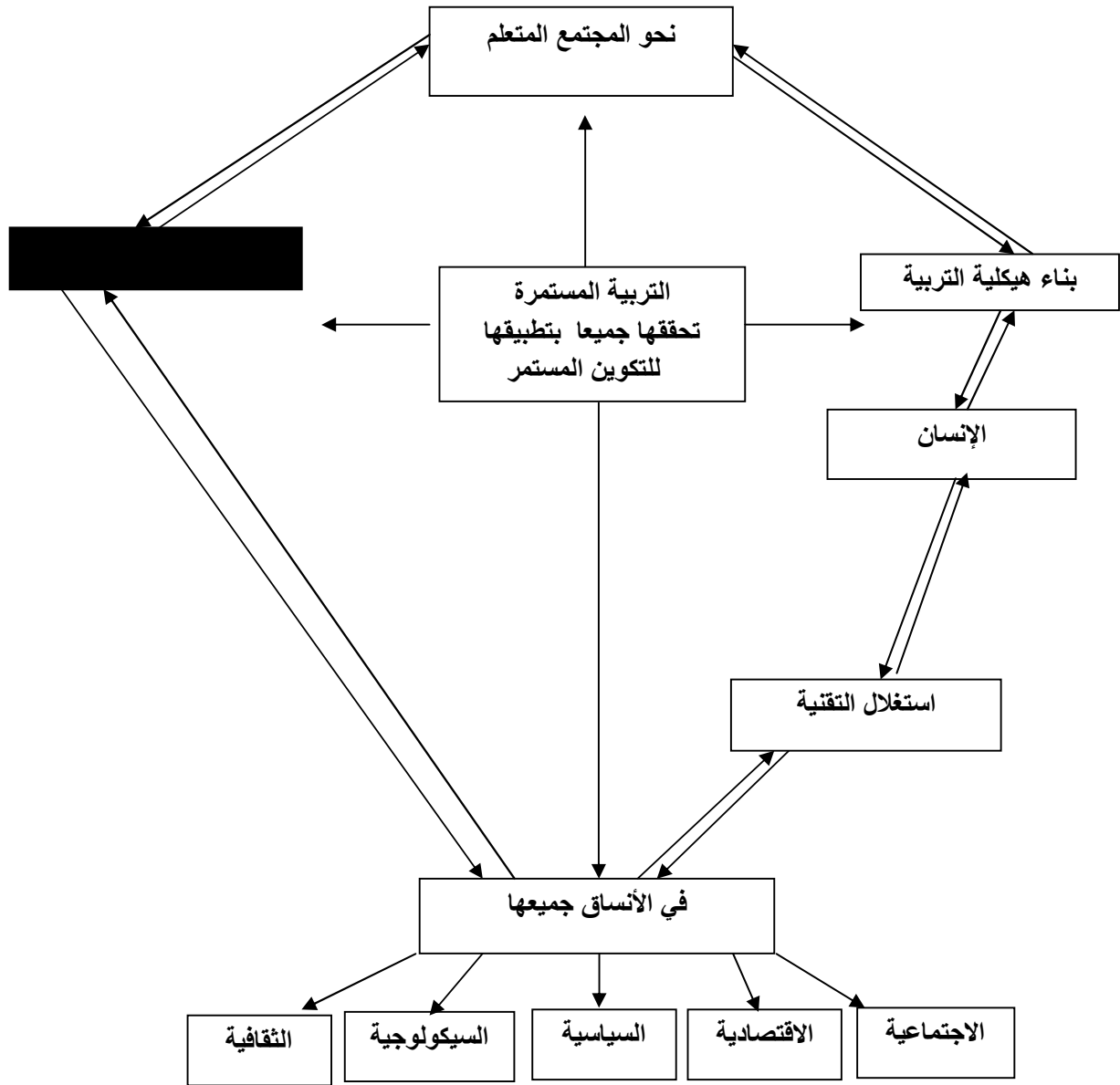
\* تكامل التربية مع مختلف مناحي حياة الفرد: فلا يجب فصل التعلم عن العمل فالفرد العامل يحتاج إلى جهود ضخمة لتحسين قدراته ومهاراته ليقوم بعمله على أكمل وجه.

\* التعلم ليس نتاجا فقط لما يحدث في المدرسة بل هو ما يحدث خارج المدرسة: فالمدرسة ما هي إلا مؤسسة تربوية لإعداد الأفراد للحياة وبيئتهم فهي جزء من كل ما يمكن أن يحصل عليه الفرد عن طريق برامج التعليم المستمر ومؤسساته.

\* التلاؤم: التغيير يتطلب توازنا بين ظروف الحياة من جهة والأحكام والمبادئ الأساسية من جهة أخرى

(Bin Habtoor Abd el aziz, 2002: 12)، أي الحفاظ على التوازن والتلاؤم بين ما هو قائم وما هو متجدد مبتكر، وبما أن هناك دائما استمرارية وتدفق في المعارف والتكنولوجيا تبقى دائما هناك حاجة إلى التكيف مع الظروف والتلاؤم بين الحفاظ على التراث الفكري المتوارث من جهة وبين المستجدات الثقافية من جهة أخرى، فالتغيير لا يحدث على مستوى الفرد فحسب، بل يدخل التغيير في بيئة المجتمع والعلاقات السائدة بين أفرادها وهذا ما يحاول التعليم المستمر تداركه محاولا مواجهة التغيير الحضاري والتكيف مع المتطلبات المتجددة باستمرار، لأن أحد الواجبات الأساسية للتعليم المستمر تزويد الفرد بالطاقة والقدرات كي يتمكن أن تكييف نفسه مع البيئة المتغيرة وترسيخ الاتزان الاجتماعي والفردية ومواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية.

\* تنمية الابتكار والإبداع: أي التركيز على التعلم الكوني الشامل واستمرارية التعلم للوصول إلى مجتمع المعرفة في زمن الثورة العلمية التقنية، أي الحصول على مجتمع متعلم، فنهضة أي أمة أساسها التعلم وتجويده وتجويد مخرجاته، لذا لا بد من الإبداع والابتكار والاختراع في التعلم والتعليم وطرائق التعلم من أجل الاستمرار في تطور التعليم المستمر مدى الحياة. وتعطي الباحثة ميسون حسن صورة إجمالية وتوضيحية عن علاقة التربية المستمرة و المجتمع لتحقيق مجتمع التعلم بالشكل التالي:



شكل رقم (01) يوضح علاقة التعليم المستمر بالمجتمع (ميسون حسن، 2007: 34).

\* المنهج المدرسي: يجب أن يكون مرنا وليس جامدا يوجه للجميع مع مراعاة الفروق والحاجات والميول بينهم، وهذا ما يساعد في أن يتحمل المتعلم مسؤولية تعلمه والاختيار بين البدائل، سواء على مستوى المداخل والأساليب أو المادة وأنسب المناهج هو الذي يأخذ في الحسبان التعليم الذاتي المستمر.

\* الاستجابة للحاجات المتغيرة للدارسين باستمرار: والتأكيد على أهمية التقويم الذاتي وتنميته بمساعدة المعلم للمتعلم، الذي يلعب دور كبير في مساعدة المتعلم في تحديد احتياجاته وتحويلها إلى اهتمامات، وتطوير أساليب للتقويم وقياس التقدم نحو تحقيق الأهداف المسطرة لبيان جوانب القصور وملاحظتها.

وعموما هناك مبدآن رئيسيان للتربية لم يتغيرا على مر العصور:

- تنمية القدرات وذلك عن طريق تهيئة علاقة جيدة بين المعلم والمتعلم.

## 5. متطلبات وأسس التعليم المستمر:

التعليم المستمر هو استجابة للحاجات والتحديات المعاصرة لأي مجتمع ويقوم على ثلاث متطلبات هي:

\* **إتاحة الفرص:** الآن نعيش في مجتمع التعلم، حيث أن تحقيق التنمية تحتاج إلى كل أفراد المجتمع المتعلمين وبالتالي يجب تحقيق ديمقراطية التعلم وإتاحة الفرص لكل أفراد المجتمع، وهذا المطلب لن يستطيع التعليم النظامي تلبية بل لابد من تهيئة فرص خارجة عن طريق التعليم المستمر، الذي يضم التكوين والتدريب وإعادة التدريب للأفراد.

\* **الحفز:** لابد أن تكون هناك حوافز لكي يتم التعلم فالإرادة مطلب هام في التعليم المستمر، فعلى الفرد أن يتحلى بقيم تحول حياته كلها إلى تعلم دائم.

\* **قابلية التعلم:** أي الاستعداد لاستقبال التعلم وتوفير الصحة العقلية والجسمية لتقبل كل ما هو جديد (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 51-52).

عموما إن التعليم المستمر بمتطلباته وأساليبه موجه لفئات عديدة في المجتمع وهو مكمل للتعليم النظامي (المدرسة) حيث يستفيد منه خاصة قادة الفكر والعمل من سياسيين وأساتذة الجامعات والعاملين في مختلف القطاعات باعتبارهم أهم الفئات في المجتمع، والتي تأخذ على عاتقها جزء هام من تنمية المجتمع، وغيرهم من الأفراد الذين لا يملكون مستويات تعليمية كبيرة من عمال ومزارعين وفنيين ومترجمين من المدارس ومسنين وأمينين وغيرهم.

إن التعليم المستمر اليوم بات نظاما معقدا قائما على أساس علم الضبط الآلي يهتم بجميع عناصر الموقف التربوي من معلم ومتعلم ومصادر معرفة ووسائل التقييم، ويقوم على مجموعة من الأسس هي:

\* **إعداد أفراد المجتمع:** لمواجهة المتطلبات الملحة في وقتنا الحالي والمستقبل وخدمة المجتمع وتلبية حاجاته.

\* **البحث العلمي المستمر والتكوين المستمر:** من خلال المواظبة على التدريب أثناء الخدمة وما قبلها، واكتساب الخبرات الحديثة والسعي إليها و تجويد البحث العلمي.

\* **تجويد التعليم:** وذلك من خلال الاعتماد على الكيف بدلا من الكم في التعليم وهذا ما يؤدي إلى تحقيق التعليم المستمر، كما أن التجديد المدرسي من خلال تعديل المناهج وتجديدها هو السبيل لمواكبة العصر، لأن المدرسة هي مرحلة في التعليم المستمر.

\* **ربط التعليم بالحياة والحياة بالتعليم:** كي نصل إلى مجتمع التعلم.

\* **تنمية وتكوين الأفراد في إطار التعليم المستمر بشكل دائم.**

\* **مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي:** حيث نعيش الآن في زمن متغير في كل مجالات الحياة ومظاهرها، حيث أن التكنولوجيا في حد ذاتها ليست هي الجديد في الأمر بل الجديد هو الجمع بين التكنولوجيات وتفاعلها الذين يولدان منتجات وخدمات جديدة وتسخير التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال لأغراض تنمية التربية والعلم و الثقافة (يونيسكو، 2009، <http://www.unesco.org/water/inp/index/shtml.p1>).

وتعرف التكنولوجيا حسب جالبريث 1972 Galbraith: بأنها التطبيق النظامي للمعرفة العلمية أو معرفة منظمة من أجل أغراض عملية (دلال ملحس استيتية و عمر موسى سرحان، 2007: 14).

فالتعليم المستمر يوظف بمنظومة متكاملة من العلم والتقنية، التي تؤثر على الفرد والمجتمع، وهذا ما يفرض ضرورته لمواكبة هذه الهالة من التقدم، فالتكنولوجيا هي العلم والأفكار الجديدة والأداة لخدمة المجتمع والفرد (مذكور علي أحمد، 2003: 21).

فالمدول العربية الآن تحتاج إلى تعليم من نوع جديد يتوافق وسمات العصر الحالي فمن خلاله نتعلم التكنولوجيا وهو يقدم التكنولوجيا، ويضع طريقا مفتوحا أمام المعرفة لكي يبدع الأفراد وعليه فعلى الفرد في القرن 21 تعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر وتنمية مواهبه وكفاءاته للإسهام في التنمية (حجي أحمد إسماعيل، 2003: 45).

فالتعليم المستمر هو الذي يمكن أي فرد من مواكبة التطور التكنولوجي وضمان التوافق مع عصر يتغير بسرعة وتتغير معه المعرفة ووسائل الإنتاج، لأنه تعليم مرن ومستمر خلال مراحل العمر المختلفة، حسب الحاجة إليه من الأفراد لتحسين أدائهم وتجديد معارفهم وهذا يسهم في تخفيف الهوة بين التكوين والعمل (بشير عبد الحليم الكلوب، 1999: 284).

فالتكنولوجيا دخلت جميع ميادين الحياة وبالتالي تغيرت طرق وأساليب العمل تطبيقا للشعار القائل (الأداء الجيد في ظل المعرفة المتجددة للوصول إلى نتائج أحسن مع وقت وجهد وكلفة أخف) وقد تعاضمت خطوات الإنسان بتعاظم خطواته في مجال الانجازات العلمية والتكنولوجية وتسارعت الدول نحو اتخاذ أشكال التعليم المستمر.

\* إعادة النظر في الأنظمة التربوية: إن النظام التربوي الآن يعيش مأزقا كبيرا فهو لم يعد يناسب هذا العصر المتغير الذي ليس فيه أي شيء ثابت، وهذا الأمر ولد أهمية التعليم المستمر، الذي ينتقد و بشدة الأشكال التعليمية الحالية ويحاول تجديدها من أجل تربية شاملة متكاملة والثورة على الجمود والدعوة إلى التغيير في نظم التعليم ومحتوياتها.

فقد أثبتت بعض الدراسات المستقبلية أنه وبحلول عام 2025 قد تصبح مؤسسات التعليم العالي التقليدية من مخلفات الماضي على الرغم من استمرارها في التواجد أكثر من قرنين من الزمن نتيجة التغير الحاصل في مصادر إنتاج المعرفة التي تدعمها الوسائل المختلفة، فالجامعات المفتوحة والافتراضية والتعليم عن بعد وغيرها تحول المتعلم إلى إنسان يوجه تعلمه ذاتيا متجاوزا حدود المكان والزمان، حيث يمكنه التنقل بين المؤسسات التعليمية التقليدية المدعمة تقنيا والافتراضية بلا جدران ويحاط بجامعات الكترونية ضخمة تتجاوز الحدود المكانية وهذا يجعل من مؤسسات التعليم العالي في مقدار كفايتها الداخلية والخارجية وعدم قدرتها على تلبية الطلب الاجتماعي على التعليم خاصة في الدول النامية (طلعت عبد الحميد، عصام الدين هلال، محسن خضر و محمد المنوفي، 2004: 123).

وعليه اتجهت أغلب سياسات الدول المتقدمة وحتى النامية إلى إعادة النظر في أنظمتها التربوية وإدخال إصلاحات جديدة تدعو إلى تقديم تعليم رفيع المستوى للتلاميذ وتنمية قدراتهم وتوجيههم إلى مصادر المعلومات وغرس مبادئ التعلم الذاتي في نفوسهم.

\* تنمية الموارد البشرية: إن التعليم المستنر يعمل على تنمية الأفراد فهم جزء أساسي من التنمية وهم أداتها (العز عبد العزيز محمد، 2003: 27)، لأن تنمية الأفراد سوف يؤدي إلى رفع الإنتاج ورفع مستوى المعيشة، فالتطور في حياة أي أمة يعني النمو والتغير، ولا يتحقق ذلك باستغلال الموارد الطبيعية ورأس المال فحسب بل الأساس هو الفرد الذي نضمن إنتاجيته وتطوره ورفي أدائه بتدريبه وإعادة تدريبه في إطار التعليم المستنر، لضمان تجدد مهاراته وإمكاناته وتطويرها وهذا ما يبرز أهمية التعليم حيث أن التجارب الدولية المعاصرة أثبتت أن بداية التقدم الحقيقية بل الوحيدة هي التعليم، فالدول المتقدمة تضع التعليم ضمن أولوياتها (العز عبد العزيز محمد، 2003: 15)، فهي الآن لا تبحث عن دور التعليم وإنما تبحث عن أي نوع من التعليم يكون أنسب لهذا العصر.

\* إيجاد الحلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية المختلفة: ذلك أن التعليم المستنر يعمل على دراسة الأسس الفكرية والعلمية والاجتماعية للتقدم الاقتصادي والتنمية الاقتصادية ومحاولة إيجاد الطرق المناسبة لتجديد المجتمع عن طريق تجديد التعليم وتحقيق التكيف مع الظروف والمستجدات.

**6. فئات التعليم المستنر:** هناك مجالات عديدة للتعليم المستنر فهو موجه لفئات عديدة من المجتمع بمختلف المستويات وهي:

\* **تعليم الكبار:** لقد أصبحت برامج تعليم الكبار منتشرة بكثرة عبر العالم فالفرد، الذي أكمل دراسته أو توقف عند مرحلة مدرسية معينة، فإنه يتابع المستحدثات المهنية ويتكيف مع الظروف المستجدة من خلال برامج تعليم الكبار وهذا يعني أن تعليم الكبار بات هاماً لدفع عجلة التنمية في المجتمع، فلو اكتفى الفرد بما حصل عليه من التعليم النظامي لأصبح هذا الفرد شبه أمة.

\* **محو الأمية:** الأمية نوعان، أمية الأفراد الذين لا يعرفون القراءة والكتابة والأمية الوظيفية في البلدان المتقدمة، والأمية عموماً من العقبان التي تقف أمام التطور وتعطل تطبيق العلوم وتعجز عن استقبالها ومواكبتها (اليونسكو، 1996: 96).

فمحو الأمية الأبجدية ليس الهدف فالأمة الآن هو، الذي لا يستطيع التفكير والتحليل والتركييب بطرق إبداعية في الإنتاج والاستهلاك والإنفاق، أي الذي لا يعرف التكنولوجيا هو الأمة الآن.

وقد أشار خبير التعليم البريطاني "كريستوفر كولكلان" في تقريره المقدم إلى مؤتمر التعليم للجميع في دكار 2000 أنه لا يزال ثلث سكان العالم تقريباً يعيشون في بلدان لا يزال تحقيق هدف التعليم للجميع فيها بعيد المنال ومحو الأمية هو جزء من تعليم الكبار وسنت له قوانين وتشريعات لكنه لا يخضع لإستراتيجية فعلية لمحو الأمية في الدول العربية، على الرغم من الجهود المبذولة (قمبر محمود، 2001: 8) وتشير بعض الإحصاءات أن نسبة الأمية في الدول العربية تصل إلى 45% على الرغم من وجود الجهاز العربي لمحو الأمية الذي أنشئ في سنة 1970 تحت لواء منظمة الدول العربية للتربية والثقافة والعلوم.



فمحو الأمية بات أساسيا في هذا العصر المتجدد باستمرار لذا دعت منظمة اليونسكو إلى ضرورة ضمان تعليم أساسي لهؤلاء وهذا لتأسيس التعليم المستمر مدى الحياة والتطور الإنساني (Unesco, 1990: 12) ودعم معرفتهم لحقوقهم وواجباتهم كمواطنين وإكسابهم المعلومات والمهارات التي تمكنهم من التحسين في أحوالهم.

\* **التكوين والتدريب والمهني:** إن التعليم المستمر يتضمن كذلك الإعداد والتدريب وإعادة التدريب والتثقيف المستمر (عبد الدايم عبد الله، 2000: 123) وفي ظل المستجدات الحالية تغير مفهوم العمل وبنيتة ووظائفه فسوق العمل يشهد تحولات كبيرة بعد ما كان الاعتماد على العمال المهرة أصبح يعتمد أكثر على المتخصصين والفنيين وهذا نتيجة مفرزات التكنولوجيا وما أنتجته من تخصصات ومؤهلات مختلفة فقد دخلت الآلة وتقلص عدد العمال، وقد كان التعليم المستمر أفضل الحلول لتحقيق التوافق بين حاجات العمل المتغيرة باستمرار ومخرجات النظام التربوي (عبد الله عبد الدايم، 2000: 128-127).

ذلك أن التدريب وإعادة التدريب المستمر للعمال في شتى الميادين ومنهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي، يمكن أن يساهم في التكيف مع العمل، وهذه هي رسالة التعليم المستمر كي يتمكن هؤلاء الأفراد من النمو الوظيفي أثناء الخدمة والإعداد المستمر والمتجدد طوال الحياة لتكوين اتجاهات ومهارات ومعارف تتسع لكل ما هو جديد في العلم والتكنولوجيا وسوق العمل (عبد الله عبد الدايم 2000: 132).

وعليه هناك ثلاث مراحل التعليم المستمر هي التكوين من أجل الإعداد للعمل - تكوين من أجل تطوير العامل وتحديد معلوماته - تكوين من أجل مواجهة التغيرات المعاصرة.

## 7. التكنولوجيات الحديثة المستعملة في التعليم المستمر:

إن التغيرات التكنولوجية والمتمثلة في الجانب المادي من أجهزة وأدوات حديثة وكذا الجانب الفكري الذي أدى لظهور الانفجار المعرفي، ساهم في وجود استراتيجيات تعليمية حديثة وظهر مواد تعليمية وبرمجيات ومفاهيم جديدة فالمستحدثات التكنولوجية ترتبط ارتباطا وثيقا بالمنظومة التعليمية وهي عبارة عن منتج Hardware وبرنامج Software وتطبيق Application، الأمر الذي أدى إلى ظهور أساليب ونماذج تعليمية جديدة تتطلب التعليم المستمر وهي:

- وسائط وتقنيات تعليمية مثل الحاسوب، الانترنت، مؤتمرات الفيديو والوسائط المتعددة والوسائط الفائقة والتلفزيون التعليمي...

- ونماذج تعليمية حديثة مثل التعليم المصغر، الإلكتروني، الجامعة الافتراضية، مدرسة المستقبل، الكتاب الإلكتروني، التعليم عن بعد، التعليم المبرمج، التعليم المفتوح، الحقائق التعليمية، كلها يجب أن يلزم بها عضو هيئة التدريس الجامعي، ومن الوسائط المتعددة نذكر:



**7-1. الحاسوب:** لقد أحدث الحاسوب ثورة في التعليم ويعتبر مصدر للمعلومات وهو وسيط تعليمي يقدم مادة علمية للمتعلم أو يساعد في تحضير مادة علمية وغيرها، وطرق استخدامه في التعلم عديدة منها:

- برمجيات التدريب والممارسة Drill and practice software: حيث يقدم أسئلة للمتعلم ويجب عليها ويحصل على تغذية راجعة مستمرة مع تكرار التدريب وهي منتشرة في الرياضيات والفيزياء.
- برمجيات المحاكاة Simulation software: بتقديم مواقف أو نموذج لمحاكاته مثل إجراء تجربة ما لتنمية المهارات، ويشير هورن وهود وبراون Horn-Hood-Brown أن أهم وأحدث تقنيات برمجيات المحاكاة هو الواقع الافتراضي (الحقيقة الواقعية - الحقيقة الافتراضية - الواقع الوهمي - العالم التصوري، وقد انتشر استخدامه بشكل سريع، وهو واقع يعمل على نقل الوعي الإنساني إلى بيئة افتراضية يتم تشكيلها إلكترونياً (ماهر إسماعيل صبري، 2005: 234-235).

- برمجيات التعليم الخصوصي Tutorial instruction software: يقدم الحاسوب دروساً ويعتمد المتعلم على نفسه في التعلم ويجري التجارب ويشرف عليه المعلم من خلال صوته وصورته، وهذا النوع من التعلم يمنح للمتعلم حرية اختيار الموضوع.

- برمجيات الحوار Dialogue software: محاورة بين المتعلم والجهاز في شكل أسئلة يجيب عنها المتعلم.
- برمجيات حل المشكلات Problems solving software: حيث يدرّب المتعلم على خطوات حل المشكلة إلى أن يصل إلى حلها لتنمية مهارات التفكير لديه.

- برمجيات الاستقصاء Inquiry software: الحصول على المعلومات التي يريدها المتعلم حول موضوع ماثل إعطاء كلمة للحاسوب للبحث عن معناها أو تعريفها (القاموس مثلاً المخزن في قاعدة بيانات الحاسوب).

- برمجيات الألعاب التعليمية Gaming software: أي التعلم في شكل ألعاب لتشويق المتعلمين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم في حل المشكلات واتخاذ القرار، كإجراء لعبة أو مناقشة بين لاعبين يشترك فيها الحاسوب (ألعاب الألغاز- الكلمات...) (ماهر إسماعيل صبري و المغربي فائزة، 2004: 290-294).

- برمجيات الوسائط المتعددة Multimedia software: تتوفر هذه البرمجيات على صورة ونصوص ورسوم خطية ورسوم متحركة وصور ثابتة ولقطات فيديو وموسيقى والواقع الوهمي بحيث يتفاعل معها المتعلم عن طريق الحاسوب.

- برمجيات الوسائط الفائقة Hypermedia software: تشبه برمجيات الوسائط المتعددة في مكوناتها لكنها تزيد عليها إمكانية انتقال المستخدم بين محتويات البرمجية، حيث تربط هذه المحتويات بشكل شبكي كأنها قاعدة بيانات (منصور أحمد حامد، 2001: 219-221).

إن استعمال الحاسوب في التدريس والتعليم من قبل عضو هيئة التدريس الجامعي يتطلب منه أن يكون ملماً به ويساعده في الاعتماد على نفسه في تعليم المادة العلمية التي تقدم من خلال برمجيات تعليمية تعرض المحتوى العلمي وأسئلة بنائية وتستقبل إجابات المتعلم وتقييمها مما يجعل هذا المتعلم يحصل على تغذية راجعة ويكون نشيطاً، حيث:

- يوفر الحاسوب تفاعل بين المتعلم والمحتوى الدراسي، ويتغلب على عدم توفر عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس الجامعي القادرين على توظيف هذه الأدوات التكنولوجية.
- كما تقدم المادة العلمية بطريقة مشوقة (ماهر إسماعيل صبري، 2006: 235-236)، وتقدم وفق مستوى المتعلم وقدراته كما أن الزمن أقل من المستخدم في الطرق التقليدية، وهذه البرمجيات، التي يقدمها الحاسوب تعتمد على درجة الإتقان وليس بمقارنة المتعلم بزملائه.
- للحاسوب إمكانيات هائلة في تخزين المعلومات واسترجاعها بسهولة وسرعة فالطرق التقليدية الآن يمكن الاستغناء عنها (سالم أحمد محمد، 2006: 281-282).
- 7-2. الأنترنت Internet:** وهي شبكة معلومات عنكبوتية مكونة من عدد هائل من أجهزة الحاسوب في جميع أنحاء العالم، ترتبط مع بعضها عن طريق خطوط الهاتف أو عبر الأقمار الصناعية ويمكن لأي شخص الاشتراك في الشبكة وتمثل أحدث قنوات الاتصال المعلوماتية ولها خدمات هامة في مجال التثقيف العلمي والتكنولوجي وجمع المعلومات حيث أنها تقدم فوائد كثيرة أخرى منها:
  - هي آلية سريعة ومضمونة باستخدام وسائط تعليمية كتوزيع المادة التعليمية ونصوص توضع في صفحة بيانات كي يطلع عليها المتعلم.
  - تتيح الوصول إلى قواعد البيانات على شبكة (www) واستخدام البريد الإلكتروني والنقاش والحوار (إبراهيم عبد الوكيل الفار، 2007: 180-181).
  - تزود الطلبة بمسارات للوصول إلى موقع المعلومات عن أي موضوع.
  - تتلاشى الحدود الجغرافية والزمنية، فيتعلم الطالب عن بعد في أي مكان.
  - يمكن استدعاء مشرفين أكاديميين على شاشة الانترنت وتنظيم لقاءات مع الطلاب و المتدربين.
  - يتوفر الانترنت على خدمات عديدة منها خدمة البريد الإلكتروني والصوتي E-mail، حيث يمكن تبادل الرسائل والصور بشكل سريع (زاهر الغريب، 2001: 266-269)، ويمكن استخدامه كوسيط بين المعلم والمتعلم أو كوسيلة لتسليم الواجبات المنزلية كي يصححها الأستاذ ويعيدها للطالب، كما يستخدم للاتصال بين الأساتذة والجامعة أو الإدارة وإرسال كل ما هو جديد لعضو هيئة التدريس من قوانين وغيرها والتواصل بين الجامعات والمعاهد ومراكز البحث عبر العالم.
  - خدمة بروتوكول نقل الملفات File transfer protocol: أي نقل من حاسوب بعيد إلى حاسوب شخصي Downloading، ونقل من الحاسوب الشخصي إلى حاسوب آخر Uploading.
  - خدمة الاتصال بحاسوب آخر Telnet من خلال حساب Account وكلمة مرور Password ويمكن بذلك الاستفادة من المعلومات في الحاسوب الآخر (زاهر الغريب، 2001: 107).

- خدمة الشبكة العنكبوتية العالمية World wide web أو شبكة Web: من خلالها يمكن الحصول على معلومات مصورة وصوتية وكتابية عبر صفحات الكترونية ويمكن نقلها إلى الحاسوب الشخصي وتكون في شكل رسوم أو صور أو نصوص أو أصوات أو شريط فيديو وتشكل من الرموز وتسمى لغة الترميز النص المترابط HTML (Hoper Text Markup Language) أي لغة تحديد النص الأفضل ويتم التنقل عبر صفحات الويب من خلال بروتوكول http ونشهد حاليا أن معظم الجامعات الآن أصبحت تستعمل الشبكة العالمية لعرض مناهجها الدراسية والتعريف بها والأبحاث المختلفة (الكسيباني محمد السيد، 2005: 324-325).

- خدمة البحث في القوائم أو خدمة جوفر Gopher: يتم الدخول إليها من خلال برنامج عميل جوفر Gopher client program ويمكن الحصول على هذا البرنامج باستخدام بروتوكول نقل الملفات (FTP) وهذا البرنامج يضم معلومات ومجلات دورية وأوراق البحث العلمية والاقتصادية والعمل والرياضة ومواقع الترفيه ومجموعة المناقشة ومكتبات وكتب الكترونية تفيد عضو هيئة التدريس (الكسيباني محمد السيد، 2005: 326).

- خدمة الأصبع للتقصي Figner: وهي خدمة تسمح بالاستفسار عن مستخدم معين له عنوان بريدي على شبكة من خلال رقم شخصي يدل على اسمه وعنوانه أو أي معلومات أخرى متوفرة على الشبكة وتحدد هذه الخدمة موعد آخر لدخول المستخدم على حاسوبه الشخصي ووصول بريد لهذا الشخص وان تمت قراءته أم لا (سالم أحمد محمد، 2006: 287).

- خدمة المحادثة Talk: تسمح بالتحدث مع أشخاص متصلين بالانترنت وكتابة رسائل واستقبالها.  
- خدمة التخاطب / التحاور والدرشة Internet Relay chat: يمكن الحديث مع الآخرين في وقت حقيقي كتابة وصوتا، وهي خدمة كثيرة الاستخدام IRC، وتوفر إمكانية الوصول إلى جميع الأشخاص في جميع أنحاء العالم ويمكن عقد مؤتمرات من خلالها، مع إمكانية تكوين قناة وجعلها خاصة بعدد معين من الأفراد كما يمكن بث المحاضرات من الجامعة لأي مكان من خلال هذه الخدمة بدون تكلفة أو استخدامها في التعلم عن بعد، كما يمكن استخدامها لاستضافة أي أستاذ عبر العالم لإلقاء محاضرة (إبراهيم عبد الوكيل الفار ، 2007: 186).

- خدمة الفهرس أو خدمة الأرش Archie: تشبه الفهرسة في المكتبات وتساعد في الوصول إلى ملفات معينة وأماكن وجودها بواسطة جهاز العميل Client software على الجهاز الشخصي.

- خدمة مجموعة الأخبار البيوزنت Netnews/Usenet: والحصول عليها يتم عن طريق تشغيل برنامج قارئ الأخبار الذي يتيح تبادل المعلومات مع مجموعة أخبار مختلفة، ويحتوي البيوزنت على مليون صفحة من المعلومات (وهو أكثر مما تحمله مكتبة الكونجرس الأمريكية وتظهر كل يوم مجموعة أخبار جديدة).

- خدمة المجلات أو الدوريات الالكترونية E : magazines : حيث يمكن تحميلها والاستفادة منها.

**3-7. الأنترانات Intranet:** وهي شبكة أوسع من الانترنت وتستخدمها الشركات، تستخدم كل تلك الخدمات التي توفرها شبكة الانترنت ويمكن من خلالها الوصول إلى كتيبات العمل ودليل الهاتف وفيها قواعد بيانات ووسائط متعددة وهي شبكة داخلية عكس الانترنت الذي هو شبكة خارجية.

**4-7. مؤتمرات الفيديو Vidéo Conferencing:** أي اتصال مسموع ومرئي بين عدد من الأشخاص، يتم فيه تبادل ملفات ووثائق ومعلومات مختلفة وهي تستخدم في التعليم عن بعد، ويتم التفاعل بين المشتركين وكأنهم في قاعة واحدة (زاهر الغريب، 2001: 212) وهي مفيدة لعضو هيئة التدريس الجامعي سواء كان مرسلًا أو مستقبلًا للملفات والمطبوعات أو متحدثًا، ويجب أن يكون لهذه المؤتمرات رئيسًا يتحكم في إعطاء أولوية الإرسال للمشاركين.

**5-7. الأقمار الصناعية Satellite:** تقوم بنقل البرامج والأحداث من جميع مناطق العالم وربطها بشبكات الاتصالات العالمية بأشكالها المختلفة (منطوقة أو مكتوبة أو مرئية) ويمكن عرض محاضرات أو عمليات جراحية وغيرها (سالم أحمد محمد، 2006: 294).

**6-7. الفيديو التفاعلي Interactive video:** يتم من خلاله عرض شريط فيديو وأسطوانات وهو يستطيع تقديم مواقف تعليمية حقيقية لا يمكن تقديمها عن طريق الحاسوب، وقد تم دمج الفيديو والحاسوب معا في تقنية الفيديو التفاعلي وهو يساعد على التعليم، حيث يمكن تقديم دروس للطلبة يتم تسجيلها على شريط فيديو موصول بالحاسوب أو عقد مؤتمرات فيديو.

**7-7. الوسائط المتعددة Multimedia:** كاستخدام عضو هيئة التدريس الجامعي لجهاز عرض الشرائح الشفافة أو الصور والاعتماد على الحاسب في التدريس، وقد ظهر في القرن العشرين.

يقصد بتكنولوجيا الوسائط المتعددة MultiMedia technologie: الربط بين النصوص المكتوبة والصور والرسوم ولقطات الفيديو باستخدام جهاز الحاسوب، وانتشر استخدام الوسائط وربطها بالحاسب، والآن ليس فقط عرض الوسائط بل يمكن تصميم صور ونصوص وصوت ولقطات فيديو وإنتاج برامج الوسائط المتعددة (جامع حسن حسيني، 2005: 53).

**8-7. الوسائط الفائقة هيبرميديا Hypermédia أو الوسائل الفاعلة:** ظهرت نتيجة تطور إمكانيات الحاسب الآلي لخلق بيئة تفاعل بين الطالب والحاسب باستخدام وسائط متعددة كالصوت، الصور الثابتة والمتحركة والرسوم والنص ولقطات فيديو، وبيئة الوسائط المتعددة تتحول إلى بيئة وسائط فائقة عندما يتم الربط بين العناصر والمكونات في إطار متكامل عن طريق الحاسوب (الصواف أحمد فتحي، 2004: 16).

## 8-أساليب التعليم المستمر :

إن تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي ورفع مستواه يضمن عصريته التعليم لذا لا بد أن يمر تدريجه بمرحلتين:

- تعلم داخل الجامعة في مرحلة الماجستير، والجزائر دائما تسعى إلى التحسين المستمر له كي لا يكون هناك انفصال بين التكوين الأولي ومتطلبات مهنة التدريس الجامعي.

• تدريب دائم أثناء الخدمة: جاء نتيجة الانفجار المعرفي والثورة العلمية والتكنولوجية التي تعتمد على البحث العلمي الذي يتم في الجامعات ومراكز البحوث والتزايد الكمي والنوعي للمهارات وتزايد وسائل الاتصال... مما يفرض إحداث ثورة في مفاهيم التربية وأساليبها فبرزت أهمية التعليم المستمر، الذي يجب أن يكون نظريا وعمليا فهو عنصر أساسي لضمان كفاءة عضو هيئة التدريس الجامعي .

• فعضو هيئة التدريس يجب أن يساهم في إنجاح الجامعة التي يجب أن تساهم في نشر التعليم المستمر، حيث يرى كلارك كير 1971 وصموئيل جولد 1972 وفرانك ثيومان 1972 أن المواطنين الكبار سوف يمضون بمزيد من العناية والإهتمام داخل الجامعات، بل أنهم يرون أن اهتمام الجامعات بتعليم الكبار والتعليم المستمر سوف يرد للجامعة احترام الرأي العام الذي فقدته خلال اهتمامها بطلابها فقط (Williams Garth, 1977: 72).

(أبو طالب محمد سعيد، د س: 236).

ولتحقيق التدريب المناسب من خلال المرحلة الثانية ( التدريب أثناء الخدمة ) لابد من تبني النماذج التعليمية الحديثة، التي ظهرت بظهور التكنولوجيا وتطورها، والتي تستخدم في التعليم المستمر، حيث أصبحت الحاجة ماسة إليها ، حيث حدد المؤتمر الدولي الخامس والثلاثين للتربية والذي عقد في جنيف عام 1975 بعض الاتجاهات الحديثة في إعداد وتدريب المعلم وأكد على عملية التعلم الذاتي المستقل والمواصلة والاستمرار في التعلم مدى الحياة، وهذا الاتجاه يتطلب وجود أساليب متعددة بالإضافة إلى محاضرات وورشات العمل، وأن يقترن التعلم بالأشياء النافعة اقتصاديا واجتماعيا، وأهم الأساليب التي ظهرت بتطور العلم و التكنولوجيا هي:

**8-1. التعليم المصغر:** إن أي مهنة أو عمل تحتاج إلى إعادة التدريب والتأهيل لشاغلها لتواكب التغيرات الحاصلة، ومهنة المعلم أو عضو هيئة التدريس الجامعي من المهن الهامة والتي تحتاج إلى التدريب لضمان أداء تدريسي نوعي ودفع عملية التعلم إلى الأمام بفضل الأستاذ المدرب والمؤهل ببرامج التعليم المستمر، ويعد التعليم المصغر من الأساليب المتطورة في ميدان إعداد المعلمين يستخدم في كثير من دول العالم وهو أسلوب تبسيط عملية التدريس عن طريق تدريب المعلم على المهارات اللازمة للموقف التعليمي (محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، 2003: 68). يقوم التعليم المصغر على فكرة مفادها أن التدريس سلوك يمكن تحليله إلى مهارات وأن الممارسة هي التي تزود المعلم بتلك المهارات وأن التعرف على الأداء المتوقع يساعد المشرف على تقويم المعلم (ابتسام محمد السمحاوي، 1996: 345). وتدور فكرة التعليم المصغر التي تم تعديلها حديثا بعد دراسة من قبل المرين على ما يلي:

- اختصار الأبعاد الأساسية لعملية التعلم وتقليل عدد التلاميذ الذين يدرسه الطالب المتعلم من 3 إلى 10 طلبة في الصف والوقت 45د (بشير عبد الحليم الكلوب، 1999: 277-278).

- يسجل تدريس الطالب المتعلم على شريط فيديو ثم يقيم بعد ذلك من قبل زملائه في المهنة ثم يعرض عليه الشريط ليقوم نفسه ذاتيا.

- إن التعليم المصغر يمكن من تطوير أداء المعلم دوريا ويساهم في حل مشكلات البحث عن مدارس للتدريب الميداني.

و للتعليم المصغر مجموعة من الخطوات عند إعداده هي:

\* تحديد الأهداف التربوية والسلوكية مسبقا، والتي يراد تحقيقها لدى المتدرب.

\* تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي.

\* تحديد طريقة اختيار المدرسين للمواد التدريسية (محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، 2003: 69).

## 2-8. التعليم الإلكتروني Electronic learning: يعد التعليم الإلكتروني من الاتجاهات الجديدة في

منظومة التعليم، و هو يشير إلى التعلم بواسطة تكنولوجيا الانترنت حيث ينشر المحتوى عبر الانترنت مما يسمح بخلق روابط Links خارج إطار الحصة (دلال ملحس استيتية و عمر موسى سرحان، 2007: 279)، وهو استخدام التقنيات والتطبيقات الحديثة لخدمة التعلم ودعم المتعلم (بول أشوين ترجمة أحمد المغربي، 2007: 131). ويقدم نوعا جديدا من الثقافة وهي الثقافة الرقمية، وهذا النوع من التعليم يجعل المتعلم محور عملية التعلم رغم أنه يحتاج تكلفة عالية (حاسبات وإنتاج برمجيات وتدريب المعلمين والطلاب والتعامل مع التكنولوجيا وتصميم المادة العلمية إلكترونيا وهو يضمن التعلم عن بعد (غير محصور بمكان و زمان محددين) (دلال ملحس استيتية و عمر موسى سرحان، 2007: 297). ويجعل من المحتوى العلمي أكثر إثارة ودافعية للمتعلم على التعلم، ودور المعلم فيه مرشد وموجه وناصح ومستشار، ويتطلب تعلم اللغات الأجنبية فيمكن استقبال محاضرات من أساتذة عالميين (دلال ملحس استيتية و عمر موسى سرحان، 2007: 299).

ويعود ظهور التعليم الإلكتروني إلى الرئيس الأمريكي (بيل كلينتون) في مبادرة تحديات المعرفة التكنولوجية سنة 1996 عندما قام بربط كافة المدارس الأمريكية العامة بشبكة الانترنت، وكان اتحاد المدارس الفيدرالية العامة هو أول مدرسة تقوم بتدريس مقررات عبر الخط في واشنطن، وقد امتد بعدها ليشمل دول عديدة ويستخدم في مصطلحات أخرى عديدة منها: E. Instruction/online learning / ويتم هذا التعلم بواسطة الحاسوب، حيث ينشر المحتوى عبر الانترنت أو الأنترنت أو وسائط التخزين، مثل الأقراص المدججة و DVD وهذه الطريقة تسمح بخلق ترابط مع مصادر خارج الحصة.

من أهم تقنيات التعليم الإلكتروني: - الحاسوب - الانترنت - المقرر الإلكتروني - الكتاب الإلكتروني E. Book - الكتاب المرئي - مؤتمرات الفيديو - برامج الأقمار الإصطناعية - النصوص والصور البيانية عن بعد - المؤتمرات المسموعة - الفيديو التفاعلي - الجامعة الافتراضية - الفصل الافتراضي (دلال ملحس استيتية و عمر موسى سرحان، 2007: 307).

### • أنماط التعليم الإلكتروني: هناك نمطين:

- التعليم الإلكتروني المتوافق لحظيا (تزامنيا) (Synchronous E-learning): حيث يتفاعل الطلاب والأستاذ معا على الهواء في نفس الوقت وهم جالسين أمام أجهزة الحاسوب.



- التعليم الالكتروني الغير متوافق غير تزامني: حيث يقوم المعلم بالعملية التعليمية بواسطة الفيديو أو الكمبيوتر بطريقة غير مباشرة، ويستجيب الطلاب في وقت لاحق، ويتم من خلال بعض تقنيات التعليم الالكتروني مثل البريد الالكتروني. والنمط الأول يصلح في عمليات العصف الذهني وكذلك كمتندى للأفكار الحرة وأما النمط الثاني فيصلح في المهام التي تستلزم التفكير المتعمق، أما الانترنت WWW فقد جمع بينهما في وقت واحد. ويعد المتعلم هو العنصر الرئيسي في العملية التعليمية، ويمكن استخدام أساليب عديدة مثل الفصل الافتراضي بالمحاكاة- التعلم التعاوني.

● أهميته وخصائصه:

- يعتبر مفيد في تنمية عضو هيئة التدريس الجامعي مهنيا خاصة وأنهم لا يملكون الوقت الكافي في حضور مقررات داخل الجامعة.
- يساهم في تغير طرق جمع المادة العلمية والبحثية، ويساعد على تعلم اللغات الأجنبية.
- يساعد على التعلم الذاتي للولوج إلى مجتمع المعلومات.
- ومن بين أهم خصائصه أنه:
- يستهدف متعلمين كثيرين إلا أنه بالنسبة للمتعلم الفرد يعتبر تعلمه فرديا.
- التعليم الالكتروني هو منظومة مخطط لها ومصممة تصميميا جيدا لها مدخلات ومخرجات وتغذية راجعة.
- يقدم التعليم الالكتروني مكونات البرنامج ككل وليس المحتوى فقط من أهداف ومحتوى وطرائق تقديم المعلومات.
- يقدم التدريب الالكتروني أي برامج تدريبية أثناء الخدمة للأساتذة الجامعيين.
- يستخدم وسائط تعليمية للتواصل ويغير صورة الفصل التقليدي إلى بيئة تفاعلية مع مصادر التعلم المختلفة.
- هو أحد أشكال ونماذج التعليم عن بعد.
- يدعم التعلم الالكتروني التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة كأسلوب هام (عبد الحميد محمد، 2005: 6-9).

● مزايا وعيوب التعليم الالكتروني:

- \* **المزايا:** - المقدرة على تقديم المعلومات في أي وقت والقدرة على توصيل المعلومات من المركز الرئيسي إذا توفرت الآلات الخاصة لاستقبال هذه البرامج.
- أداء الوظائف والأعمال بسرعة أكبر.
- يسمح بالتزود بالمعلومات الكافية في أي مجال يريده الأستاذ الجامعي.
- \* **العيوب:** - صعوبة تنمية الوجدان لدى الفرد والمهارات النفس حركية لأنها تركز على الجانب المعرفي.
- صعوبة إعداد المعلم تربويا.

**3-8. التعليم الالكتروني الافتراضي (الجامعة الافتراضية):** هي جامعة تمكن من متابعة المحاضرات الجامعية دون تحديد المكان والزمان، حيث تعطي الطالب إمكانية متابعة المحاضرات حسب إمكاناته ووقته ومكانه وهي تتطلب تقنيات معلوماتية متعددة الوسائط والمعدات السمعية والبصرية فهي مكلفة نوعا ما وهي تستعمل أساسا الانترنت



الأنترانات وتحتوي الجامعة الافتراضية على الأستاذ الافتراضي، الذي يدعم عمل الأستاذ التقليدي، فهي برمجيات في مجال الذكاء الاصطناعي والأنظمة الخبيرة، كما توجد مختبرات افتراضية لإجراء التجارب والتمارين التطبيقية.

وتتكون من إدارة الجامعة- المنهج الرقمي- الأجهزة- المحاضرات- المناقشات العلمية- الأستاذ الجامعي- الطلاب (صفاء سيد محمود، 2004). إذن فالجامعة الافتراضية تمكن الأستاذ الجامعي من التحكم في شبكة من المواقع المتعددة الوسائط وتعزيز إلقاء دروسه بواسطة أدوات سمعية بصرية، والاستعانة بخبراء عن بعد، واستخدام المنهج الرقمي في العملية التدريسية.

هناك خبرات دولية وعربية كثيرة في مجال التعليم الإلكتروني والافتراضي الجامعي منها الجامعات الأمريكية كجامعة جونز، والجامعة الافتراضية الإفريقية والجامعة البريطانية المفتوحة، الكلية الإلكترونية للجودة الشاملة في دبي، جامعة التكوين المتواصل بالجزائر... (محمد سعيد حمدان، 2007: 301-302-303).

تكنولوجيا عرض ومتابعة مشاهد التعليم الافتراضي: تضم أجهزة- مراقب رأسي Head أي وحدة العرض المحمولة على الرأس- مراقب محيطي Boom يثبت أمام المستخدم- الكهف Cave يكون على شكل غرفة مكعبة الشكل ويتم إسقاط الصور على أربعة اتجاهات (أمام- أعلى- يمين- يسار) يشاهدها المستخدم من أي اتجاه بواسطة نظارات بسيطة - سماعة الأذنين- عصا الألعاب- أحذية وأزياء خاصة- صندوق مؤثرات الإنغماس- قفازات البيانات، وهي من أشهر البرامج الخاصة بعرض و متابعة مشاهد التعليم الافتراضي Live 3D و برنامج Meme (فلسطين محمد الكسجي، 2012: 27-28).

**4-8. التعليم المبرمج Programming learning:** يعرف التعليم المبرمج بأنه المعالجة الامبريقية المحددة لأحد الموضوعات بخطوات تعليمية سابقة الإعداد وقابلة للقياس، وظهر في الثلاثينيات من القرن ال20 على يد بريس Sidney Pressey، حيث أعد آلة تقدم مجموعة أسئلة للمتعلم للإجابة عنها وكانت الأسئلة ذات إجابة متعددة والمتعلم يختار من بينها فإذا اختار إجابة صحيحة انتقلت به إلى التالي وان أخطأ لا يتحرك حتى يحاول الإجابة، وهو من أساليب التعلم الذاتي يغيب فيه دور المعلم، حيث يتعامل مع برامج المادة التعليمية المبرمجة والتي تصمم من قبل في شكل مبرمج أو فيلم أو آلة تعليمية بواسطة هذا البرنامج يتلقى الأستاذ الطالب المادة التعليمية ويجب عليها، ويتلقى التوجيهات والتوصيات (محمد منير مرسي، 2002: 142).

يتشكل التعليم المبرمج في محتواه من برامج يمكن لأي أستاذ متعلم أن يسير فيها وفق سرعته الذاتية ويتشكل هذا النموذج من ثلاث مكونات:

- المعلومات أو السؤال المطروح تسمى مشير.
- الإجابة الصادرة عن الفرد تسمى استجابة.
- تقدم المادة التعليمية في شكل أجزاء صغيرة تسمى إطارات وينتقل المتعلم بين الإطارات بعد إتقانه للإطار السابق (محمد عبد الرزاق ويح، 2003: 75).

**8-5. التعلم الذاتي:** هو مرحلة مكونة من مراحل صغيرة متتابعة يعمل كل منها على تنمية السلوك وتتيح مجموعة من النماذج التي يتكون منها البرنامج التعليمي مجالاً للتعلم ليختار ما يناسبه للتفاعل في مختلف المواقف والمواد التعليمية (طاهر عبد الرزاق، 1980: 21)، ولكي يتمكن الأفراد من التكيف مع المستجدات الحالية لا بد من التعليم الذاتي المستمر، حسب "كومز" إن ضعف المؤسسات التعليمية التقليدية في الدول النامية خاصة يحتم الأخذ بهذا النمط من التعليم (التعليم الذاتي) كي يتلاءم مع المتغيرات وذلك بسبب ضعف المناهج التربوية بهذه المؤسسات ولجوء برامج التعليم إلى التخصص المبكر وهذا يحتوي على مشكلات أهمها التقادم السريع للمعرفة أمام التغيرات العلمية والتقنية السريعة (محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، 2003: 74) وبذلك فالتعلم الذاتي من أهم الطرق المناسبة لتلبية حاجات سوق العمل فهو يساهم في توثيق الصلة بين التعليم وسوق العمل ويربط مواضيع التعلم الذاتي بالخبرات الموجودة في ميدان الإنتاج بالمجتمع وهو متاح لجميع الأفراد كل حسب احتياجاته، ويتضمن هذا الأسلوب أشكالاً عديدة منها: المديول التعليمي - التعلم الفردي وغيرها، وهذا النمط من التعليم يستخدم في معظم برامج التربية التي تعتمد على الكفاءات تطبيقاً للمبدأ القائل أن أهم أهداف التربية الحديثة هو إعداد الفرد كي يواصل تعليم نفسه وتحقيق تعليم مستمر يوافق سرعة التغير والتحد في عالم اليوم الذي أصبح فيه التعليم النظامي غير كاف لإنسان اليوم.

**8-6. التعليم عن بعد Distance learning:** يعد من بين أهم أساليب التعلم مدى الحياة الذي يعد مدخلاً جديداً للتعلم، فهو يلبي احتياجات تعليمية ومهنية لأكثر عدد ممكن من الأفراد دون التقييد بمكان وزمان، فهو يساعد المتعلم على التعلم بسرعه الذاتية وفق قدراته وإمكاناته بالاعتماد على الوسائط التكنولوجية (سالم أحمد محمد، 2006: 323)، وقد ظهرت أولى بوادره في صورة التعلم بالمراسلة نتيجة تطور الخدمات البريدية، حيث ظهر في جامعة بوسطن 1728، وتطور مع نجاح أول بث للراديو في سنة 1901 فظهرت الجامعة اللاسلكية عن بعد سنة 1920، ثم تطور أكثر بظهور التلفاز واستخدامه في التعليم، وقد بدأ في هاجرز تاون الأمريكية سنة 1957 ثم بعد ما تطور مجال الإتصال ظهرت المؤتمرات السمعية عن بعد في جامعة ويسكونسن الأمريكية بإستخدام شبكة الهاتف، ثم في عقد التسعينات من القرن العشرين تطورت التقنيات الإلكترونية من أنشطة الفيديو المطورة والحواسيب وحقائب المتلميذ والشبكة العنكبوتية WWW ... وما زاد من الإهتمام بالتعلم عن بعد وتطوره هو هذه الهالة من التكنولوجيا والمعلومات وكذا تغير نمط المجتمعات والحاجة إلى مهارات حديثة في العمل (فلسطين محمد الكسجي، 2012: 12-13).

وللتعلم عن بعد مسميات عديدة منها التعلم بالمراسلة- التعلم الممتد- التعليم الإلكتروني عن بعد، وقد ظهر منذ أكثر من عقدين من الزمن عندما اتبعته بعض الجامعات والمؤسسات عن طريق المواد التعليمية المطبوعة كوسيلة لتحقيقه والجامعة البريطانية المفتوحة (1969) هي أقوى مؤسسات التعلم عن بعد وقد أخذت به العديد من الدول (إبراهيم عبد الوكيل الفار، 2007: 59)، فهو إذن نوع من التعليم الذي يقدم فرصاً تعليمية وتدريبية للمتعلم دون إشراف مباشر من معلم وهو يناسب الذين لا يستطيعون التفرغ للتعليم الحضوري ويعتبر بديلاً للتعليم النظامي أو مكماً له، ويتم تحت إشراف مؤسسة تعليمية مسؤولة عن إعداد المواد والأدوات اللازمة لتعليم عضو هيئة التدريس (عبد الحميد

محمد، 2005: 15) وهو يوفر فرص التعليم لجمهور كبير من الراغبين في التعلم (ماهر إسماعيل صبري و صلاح الدين محمد توفيق، 2005: 196).

• أهداف التعلم عن بعد:

- يقدم خدمات تعليمية لمن فاتتهم فرص التعلم.
- البحث عن أنسب الطرق لتلبية حاجات الدارسين للاستمرار في التعلم.
- مسايرة التطورات المعرفية والتكنولوجية المستمرة.
- الإسهام في تعليم الكبار.

• خصائص التعليم عن بعد:

- هو منظومة كاملة بمدخلاتها ومخرجاتها.
- انفصال بين المعلم والمتعلم فعملية التعلم لا تتم وجها لوجه.
- لا بد أن يكون هناك إشراف من مؤسسة تعليمية لتحقيق أهداف هذه المنظومة والمواد التعليمية.
- التعلم عن بعد هو أسلوب من أساليب التعلم الذاتي يعمل على تعزيز نظام التعليم المستمر المفتوح.
- استخدام الوسائط التكنولوجية كالإذاعة والتلفزيون والانترنت والفيديو التفاعلي والقنوات الفضائية ومؤتمرات الفيديو، وهذا ما يسمح بوجود الاتصال بين الطلاب والموجهين وتنظيم لقاءات جماعية وجلسات عمل.
- يعتمد كذلك على فكرة التعليم المبرمج حيث يعلم الشخص نفسه بنفسه.
- تعتبر المؤسسة التعليمية هي المسؤولة عن تصميم المواد الدراسية المطبوعة كالوحدات التعليمية والكتب والحقائب التعليمية والمواد المسموعة والمرئية، برمجيات الحاسوب وتصميم مواقع Web site عبر الشبكة العالمية للمعلومات لتسهيل التعلم الذاتي.

- يلبي احتياجات الأفراد التعليمية والمهنية في شتى الأعمار والأجناس (عبد الحميد محمد، 2005: 13-16).

- بالإمكان نقل المحاضرة من الجامعة إلى البيت أو إلى جامعة أخرى.
- تلبية الاحتياجات التي فرضتها التحولات والتغيرات العلمية والتكنولوجية الحالية.

ويختلف التعليم عن بعد عن التعليم الحضوري في :

- التعليم عن بعد تكون المسافة بين المعلم والمتعلم بعيدة في المكان والزمان.
- استخدام وسائل الاتصال التي تعتمد على الكلمة المطبوعة أساسا.
- يوفر التعليم عن بعد والتعليم المفتوح الحرية للمتعلم لاختيار الموضوع والمكان والموعود المناسب للدراسة.
- نظام الاتصال المزدوج كي يكون هناك حوار.
- تدريب الطلاب كأفراد.

وللتعليم عن بعد خطوات تبدأ من تصميم المقررات الدراسية وإنتاجها سواء مكتوبة أو مسموعة أو مرئية مركزيا من قبل هيئة مشرفة في ظل حاجات الفئات المستهدفة ثم توزيع هذه المقررات في أوقات محددة لجميع المتعلمين وتعريفهم

بها من خلال قنوات الاتصال، ثم يتم تعريف المتعلمين بممثلي المؤسسات التعليمية وطرق الاتصال بها ويتم وضع نظام لتقويم تحصيل الطلبة ومتابعة البرامج لتعديلها وتطويرها وفق المتغيرات الحاصلة والاستعانة بنظام الحقائق التعليمية في إعداد البرامج ودراستها، حيث أن أسلوب الحقائق من الأساليب المتطورة لها مردود فعال في التعليم الذاتي (بشير عبد الحليم الكلوب، 1999: 292).

• أنواع مؤسسات التعليم عن بعد:

- 1- الأسلوب الأحادي للجامعات والمدارس من خلال إعطاء الإرشادات والاختبارات وإصدار الشهادات وإدارة مشاريع البحوث.
  - 2- الأسلوب الثنائي والمزدوج للجامعات، أي تعطي تعليما عن بعد وآخر داخل الحرم الجامعي، ويمكنها إيصال برامجها إلى مؤسسات ومناطق أخرى.
  - 3- مؤسسات للخدمات العامة كمدارس التعليم بالمراسلة مع وجود خبراء في التعليم عن بعد.
  - 4- الشبكات وهي تنظيم وتنسيق المواد التي تعطى بواسطة مؤسسات تعليمية أخرى فهي تصمم البرامج وتبيعها أو تعيرها لمؤسسات أو جامعات تقوم بالتعليم المفتوح.
- إذن فالتعليم عن بعد هو عبارة عن جامعات مستقلة ووحدات تعليمية تعمل داخل الجامعات التقليدية ومؤسسات خدمانية تقدم تعليما لحساب الجامعات، وهو يقوم على الوسائط التكنولوجية المتعددة وهو يمثل خطوة في سبيل تحقيق التعليم المفتوح (فهيم مصطفى، 2005: 320).

• مجالات التعليم عن بعد: هي:

- أ- برامج محو الأمية وتعليم الكبار: فهي تساعد الأميين الذين لا يجدون وقتا للتعلم بسبب عملهم ويحجلون من الانتظام في الدراسة والجلوس مجلس التلاميذ هم في سن متقدمة، الحل إذن هو التعليم عن بعد من خلال شراء الكتب تعلم القراءة والكتابة أو متابعة برامج إذاعية أو تلفزيونية لمحو الأمية أو من خلال سماع الأشرطة الصوتية أو أشرطة الفيديو.
- ب- التعليم الجامعي: هناك أفراد تجبرهم ظروفهم الاجتماعية على ترك مدرجات الجامعة فقد يفقد هؤلاء الأفراد الأمل في التعلم لكن التعليم عن بعد يحل لهم المشكلة ويضمن لهم تعليما مستمرا من خلال ما يعرف بالجامعات المفتوحة Open University التي ذكرناها سابقا والتي تعد برامج تعليمية في تخصصات معينة.
- ج- برامج التدريب أثناء الخدمة: ما هو جديد اليوم يصبح غدا قديما وهناك سبيل واحد للعاملين والمهنيين لتطوير قدراتهم عن طريق التدريب المستمر أثناء الخدمة والتعلم عن بعد (ماهر إسماعيل صبري وصلاح الدين محمد توفيق، 2005: 199-200) ومنها تدريب المعلمين وتأهيلهم أثناء الخدمة وتدريب مختلف شرائح المجتمع ويتم إعداد هذه البرامج مركزيا من قبل مؤسسة مشرفة سواء كانت مساقات مكتوبة أو برامج مسموعة أو مرئية حيث ترسل للدارسين عبر البريد أو تثبت لهم بواسطة الإذاعة والتلفزيون، وللدول العربية رغبة في العمل التعاوني العالمي، حيث بدئوا يفكرون باستغلال الأقمار الصناعية في تنفيذ البرامج للتعليم المفتوح، حيث ثبت علميا أن الاتصال عبرها أكثر وضوحا وأبعد

مدى من نظام الاتصالات الأرضية (بشير عبد الحليم الكلوب، 1999: 295)، وتلتها تطورات أخرى في هذا المجال حتى وقتنا الحالي.

### • قنوات التعليم والتعلم عن بعد:

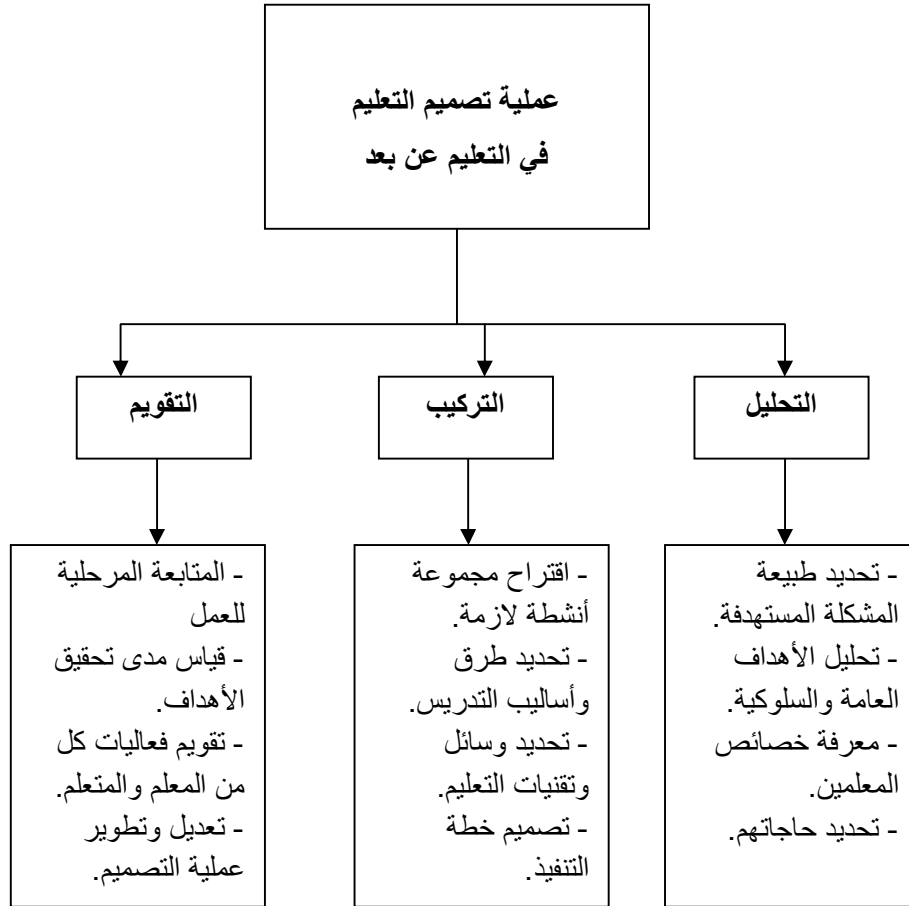
أ- المراسلة بين المعلم والمتعلم: وذلك عن طريق رسائل مكتوبة أو مواد مطبوعة أو رسائل مسموعة صوتية في أشربة راديو كاسيت، أو اسطوانات الليزر الصوتية، أو رسائل مرئية في أشربة فيديو واسطوانات فيديو وأفلام سينما، أو شرائح اسطوانات حاسوب أو عن طريق مراسلة عن طريق بريد عادي أو بريد الكتروني عبر الانترنت أو الفاكس...

ب- الهاتف التعليمي: وذلك بواسطة الاتصال عن طريق الهاتف العادي أو عبر الهاتف المصور (الفاكس) أو الهاتف المزود بنظام تسجيل صوتي يسجل الرسائل التعليمية وهناك الهاتف النقال (mobile) والهاتف المرئي المزود بشاشة عرض تمكن المعلم أو المتعلم من رؤية الآخر خلال عملية الاتصال.

ج- القنوات الفضائية التعليمية: وذلك عبر التلفزيون وهو من أهم قنوات التعليم عن بعد حيث أصبح الفرد بإمكانه استقبال أي برنامج تعليمي تبثه أية قناة تلفزيونية فضائية مباشرة عن طريق هوائي وجهاز استقبال في المنزل وقد عرف هذا المجال تطورا كبيرا.

د- شبكات الانترنت: وهي شبكة من الحاسبات الآلية مرتبطة ببعضها عن طريق خطوط الهاتف أو عبر الأقمار الصناعية، بدأت عام (1929) حينما قام البنتاجون الأمريكي (وزارة الدفاع الأمريكية) بإنشاء شبكة اتصالات عسكرية للوقاية من الهجمات النووية لدراسة تبادل المعلومات مع مراكز البحوث العلمية في مختلف أنحاء العالم عبر خطوط الهاتف (ماهر إسماعيل صبري، 2005: 203-205)، وهذه الشبكة تقدم خدمات عديدة للطلاب والمعلمين والباحثين.

من خلال ما تقدم يمكننا القول بأن نظام التعليم عن بعد يعتبر من أنجع نظم التعليم، إذ يجمع بين الهدف الكمي والنوعي، حيث أثبتت التجارب العالمية نجاعته في حل مشكلات المنظومة التربوية الكلاسيكية ولاسيما في استيعاب الأعداد المتزايدة من الأميين والمتسربين من النظام التعليمي في مجتمعنا الجزائري وكذا توفير تكوين متواصل يهدف إلى تحديث المهارات وتطويرها.



شكل رقم (02) يوضح عملية تصميم التعليم في التعليم عن بعد.  
(بشير عبد الحليم الكلوب، 1999: 297).

● أسباب أخذ الجامعات بالتعلم عن بعد:

المتغيرات المعاصرة جعلت التعليم الجامعي تقليدي يحتاج إلى التحديد أو البديل ومن أسباب أخذ الجامعات به

نجد:

- الطلب المتزايد على التعليم الجامعي.

- تحقيق ديمقراطية التعليم وإتاحة الفرصة أمام أكبر عدد ممكن.

- ضرورة تطوير التعليم الجامعي والاستفادة من التكنولوجيا.

ومن مبادئ التعليم عن بعد المرونة- تحكم المتعلم- الحرية- اختيار وسائل التعلم..... (طارق عبد الرؤوف

عامر، 2007: 155-156).

التعليم عن بعد والتعليم المفتوح: التعليم المفتوح يشير إلى نمط إيصال التعلم للمتعلمين فهو نظام تعليمي يزيل الحواجز

التي تمنع الأفراد من التعلم أو يخففها خاصة المرتبطة منها بجدول زمنية محددة وأماكن محددة وشروط قبول كما في التعليم

التقليدي، أما التعليم عن بعد فهو يشير إلى كيفية تقديم المعرفة بعد الإلتحاق بالمؤسسة التعليمية أو التدريسية (فلسطين

محمد الكسجي، 2012: 39).

فهناك من يعتبرهما مترادفان وهناك من يرى أن هناك اختلافا بينهما حيث يرى "رونترى" أن التعليم المفتوح أوسع من التعليم عن بعد، فالتعليم المفتوح يمكن المتعلم من الوصول إلى العلم كيفما كان، أما التعليم عن بعد فلا داعي لأن يكون مفتوحا، وتعرف الموسوعة الدولية للتعليم العالي التعليم المفتوح: بأنه لا يكون مقيدا أو مشروطا أو قاصرا على فئة معينة بل متاحا للجميع ويتضمن سهولة القبول في مؤسسات التعليم وسهولة الحصول على فرص تعليمية (عبد الحميد محمد ، 2005: 16).

فالتعليم المفتوح من بين الأنماط الجديدة للتعليم الجامعي وقد انتشر في السنوات الأخيرة و هو موجه لكل من يرغب في استمرار التعلم. والجامعات المفتوحة هي عبارة عن كليات ممتدة داخل الجامعات التقليدية، وتخدم الجامعة المفتوحة الأفراد العاملين الذي يرغبون في الدراسة الجامعية ولا تسمح لهم ظروفهم بالتفرغ وتمنح جامعة بريطانيا المفتوحة درجات علمية: ليسانس- بكالوريوس- ماجستير- دكتوراه (محمد منير مرسى، 2002: 233) وتقدم ثلاثة أنواع من البرامج، برامج في مستوى الدرجة العلمية الأولى، برامج للدراسات العليا، برامج ما بعد الخبرة (طلعت عبد الحميد، مصطفى عبد السمیع، عصام الدين هلال، رضا عبد الستار، أنولة درويش وياسر القاضي، 2004: 88). وقد انتشرت هذه الجامعات المفتوحة الآن عبر العالم في الدول المتقدمة والنامية ونذكر أهمها في الجدول التالي:

جدول رقم ( 01 ) يوضح أهم الجامعات المفتوحة ومؤسسات التعليم عن بعد في العالم.  
المصدر: ( خالد مصطفى مالك، 2004 ).

الدولة	المؤسسة	عدد المواد	أنواع البرامج	تاريخ الإنشاء
اسبانيا	-الجامعة الوطنية (يونيد)	06	02	1972
استراليا	- مركز التعليم المفتوح وعن بعد بجامعة نيوجانلاند	06	03	1938
	- الدراسات الخارجية بجامعة ادث كوان	06	02	1991
	- شبكة التدريب والتعليم المفتوحة جنوب ويلز الجديدة	08	03	1974
	- قسم التعليم عن بعد بجامعة ديكين	06	02	1972
	- جامعة التعليم والتعلم بجامعة كورتين.	05	01	1991
	- قسم التعليم عن بعد بجامعة الكاثوليك.	06	03	1968
	- مركز التعليم عن بعد بجامعة كويتر لاند الوسطى	06	02	1910
	- مركز التعليم المفتوح بجامعة كويتر لاند.	07	03	1971
	- مركز جامعة موناخ للتعليم عن بعد.	07	03	1971
	معهد التعليم المفتوح بجامعة تشارلز ستورت			



1974	03	09	الجامعة المفتوحة (جامعة كل إنسان)	إسرائيل
1974	03	07	جامعة فرن	ألمانيا
1984	02	05	جامعة تريوكا	اندونيسيا
1978	03	08	- جامعة سوكتاهي	تايلاند
1971	02	05	- جامعة ومكماهينج	
1986	02	07	الجامعة القومية المفتوحة	تايبان
1981	03	06	الجامعة المفتوحة	سريلانكا
1992	01	05	الجامعة المفتوحة	سنغافورة
1988	01	05	جامعة القدس المفتوحة (فتحت في الأردن)	فلسطين
1970	02	05	جامعة اتاباسكا وجامعة ايتاركا	كندا
1979	02	05	الجامعة عن بعد	كوستاريكا
1972	01	06	جامعة الهواء والمراسلة (الجامعة المفتوحة)	كوريا
1975	/	/	جامعة افيال (جامعة مفتوحة)	باكستان
1969	03	10	الجامعة المفتوحة	المملكة المتحدة
1990	02	06	جامعة البولوتكنيك المفتوحة	نيوزلندا
1956	03	05	- مدرسة التعليم المهني المستمر بجامعة هونج كونج	هونج كونج
1965	04	05	- قسم الدراسات الإضافية بجامعة الصين	
1983	02	06	- جامعة الهواء	اليابان
1947	01	06	- قسم التعليم بالمراسلة جامعة "كيو"	
1960	02	05	- قسم التعليم بالمراسلة جامعة "كينكي"	

تعد الجامعة البريطانية المفتوحة من المؤسسات الرائدة في مجال التكوين عن بعد للذين لهم الرغبة والقدرة على الاستمرار في التعلم بدون الشروط التقليدية للالتحاق وهي تعمل بمبدأ "من يأتي أولاً يخدم أولاً" "First come first served" وهي مصدر الإلهام للكثير من التجارب العالمية في مجال التعليم المفتوح وتضم هذه الجامعة الآن أكثر من 218000 فرد منهم 141000 يدرسون مرحلة البكالوريوس و10000 دراسات عليا حسب إحصاء 1995 (خالد مصطفى مالك، 2000: 59)، كما أن الجامعة المفتوحة في بريطانيا تنتج حوالي 5٪ من مجموع درجات البكالوريوس الممنوحة في بريطانيا كل عام.

كما أن الفئات العمرية للطلاب بها بين (25-45 سنة) وعمر أكبر الدارسين (93 سنة)، و نسبة عدد الطلاب (51٪) ونسبة الطالبات (49٪) ونسبة الطلاب المعاقين (4.3٪)، وعدد الطلبة الأجانب بها (16000) طالب، و هيئة الإنتاج بمركز تكنولوجيا التعليم والإذاعة بها (228) متخصص ، كما أن عدد المرشدين والموجهين (7621).

و تقوم الجامعة بثلاث أنواع من البرامج حسب الدرجات:

\* يمنح درجة البكالوريوس أو البكالوريوس مع مرتبة الشرف، ويدرس الطالب (06) وحدات و(08) وحدات للحصول عليها مع الشرف، في اختصاصات معينة.

\* برامج الدراسات العليا تمنح درجة ماجستير فلسفة ودكتوراه فلسفة وبدأت تقدمها الجامعة بدءاً من (1982) والدكتوراه يقدمها الطالب بعد دراسة عام أو عامين أو ثلاثة حسب الاختصاص.

\* برامج ما بعد الخبرة العملية، وبرامج تربية المجتمع المحلي، ويلتحق بها الراغبون في زيادة معارفهم، أو اكتساب معارف جديدة، وهذه البرامج تهم مركز التعليم المستمر بالجامعة، ومنها برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، برامج الرعاية الصحية والاجتماعية، وهي لا تقدم شهادات، أو درجات بل تعمل على مساعدتهم على العمل وتعميق خبراتهم، المهنية، مدة الدراسة (05) شهور ويمنح الطالب شهادة إتمام البرنامج (خالد مصطفى مالك، 2000: 61).

و هناك جامعات مفتوحة عبر العالم منها: الجامعة الأمريكية التقليدية كان يوجد بها 24 قسم تابع للرابطة القومية الأمريكية للتعليم الجامعي الممتد، وفي فرنسا حوالي 12 مركز من بين 75 جامعة للتعليم عن بعد وفي دول أخرى كثيرة مثل كندا، السويد، استراليا... (محمد منير مرسي، 2002: 80-81).

ويتضح مما سبق أن التعليم المفتوح هو طريق جديد يتيح الفرص أمام المحرومين من التعليم الجامعي وهي ليست منافسة أو بديل للجامعة التقليدية ولكنها تكملها.

## 7-8. الحقائق التعليمية Learning packages: لقد ظهرت أولى الحقائق بالولايات المتحدة

الأمريكية أوائل الستينات وكانت تسمى صناديق الاستكشاف، تحتوي على مواد تعليمية متنوعة، فالحقائب أو الرزم التعليمية عبارة عن تنظيم المادة التعليمية في وسائل متعددة تقود المتعلم إلى تحقيق أهداف محددة، ونجد فيها مواد مطبوعة أو شرائح وشفافيات وأشرطة للتسجيل السمعي أو المرئي أو المحسمات، وهي تسمح بقياس خبرات ومهارات قبل البدء في دراستها ثم أصبحت تسميتها وحدات التقابل، حيث بات محتوى الصندوق يشمل على الصور الثابتة والأفلام المتحركة والأشرطة المسجلة والألعاب التربوية والنماذج. وقد اتسع استخدام هذه الحقائق في سنة 1974 في أكثر من 150 مدرسة تضم 40 ألف تلميذ في المواد الاجتماعية واللغة والرياضيات والعلوم وهناك عدة اعتبارات يجب مراعاتها في تصميم الحقائق منها: الأهداف التعليمية- احتياجات التلاميذ واهتماماتهم، ويجب التعرف على المستويات التحصيلية لكل تلميذ وقابليته نحو التعلم قبل التصميم.

تتكون الحقائق التعليمية من صفحة العنوان (الفكرة الأساسية)- الفكرة العامة- الأهداف.

التقويم ويتكون من ثلاث أنواع من الإختبارات: الإختبارات القبليّة، إختبارات التقويم الذاتي والإختبارات النهائية.

يسمح نظام الحقائق بتعدد استراتيجيات التدريس، المناقشة، المحاضرة، التعلم الفردي، وهذا بهدف تحقيق الكفاءة والفعالية في التدريس.

### 8-8. الهاتف التعليمي و التلفزيون التعليمي ( القنوات الفضائية التعليمية): يمكن أن يتم التعلم عن طريق

الهاتف إما بطريقة صوتية أو مكتوبة عبر الهاتف المصور، الفاكس، فالمكالمات الهاتفية الآن تنقل بدقة كبيرة ودرجة عالية من الوضوح في ظل ما وفرته تكنولوجيا الأقمار الصناعية، فالهاتف يقدم خدمات تعليمية.

ويمثل التلفزيون التعليمي أهم قنوات التعليم والتعلم عن بعد، وساعد على انتشاره ظهور تقنية الأقمار الصناعية واستخدامها في مجالات الاتصال والإعلام التلفزيوني مما أتاح للتلفزيون إمكانات هائلة من الترفيه والثقيف والتعليم، فكل فرد بات بإمكانه استقبال أي برنامج تعليمي مباشرة باستخدام أسلوب التعلم الذاتي، ولكي يقوم التلفزيون التعليمي بدوره يجب أن يكون هناك تنسيق بين وزارة التربية والتعليم العالي ومحطة الإرسال التلفزيوني وإمكانية استقبال البرامج التعليمية أثناء العملية التعليمية فيكمل عمل المعلم في الفصل وأن لا تخرج البرامج التلفزيونية عن المقررات كما تعد الإذاعة التعليمية من الوسائل الهامة السمعية في التعلم.

يمكننا استخلاص نقاط هامة من هذه الأساليب التي يمكنها أن تساهم في تغيير أدوار عضو هيئة التدريس الجامعي لأن الثورة التكنولوجية والمعرفية أدت إلى اختفاء وظائف وظهور أخرى وتغير مهام ووظائف أخرى وهذا الأمر يؤثر أيضا على أدوار ومهام عضو هيئة التدريس الجامعي، كما تتغير الجامعة مع استخدامها للتكنولوجيا، لذا فعضو هيئة التدريس الجامعي الكفاء هو الذي يمتلك التكنولوجيا ويستطيع تكوين جيل كفاء وظهت صفات جديدة له مثل: المسير والموجه للتعليم بدلا من الملقن، والوقت الحالي يتطلب منه تطوير معارفه ومهاراته وتحسين أدائه ، مما يدعو إلى ضرورة تدريبه والاهتمام به في ظل الظروف المتجددة والمتغيرة وتزويده بكل المهارات التي يتطلبها عمله، أما داخل الفصل فالكتاب ليس هو المصدر الوحيد للمعرفة فشبكات الانترنت الآن تحتوي على مصادر معرفة كثيرة جعلت المتعلم يصل إلى قدر كبير من المعرفة الموجودة عند عضو هيئة التدريس، لذا يجب أن يصبح المعلم متعلم في بعض الأحيان داخل الفصل الدراسي، كما يجب أن يعمل على تسهيل أنشطة التعلم وحل المشكلات وتحديد محتوى المادة من خلال عمله كمرشد أو مستشار أو مساعد، كما يجب أن يكون متعاوناً مع المتعلم ويطور المادة التعليمية في أشكال الكترونية بما يتناسب مع نوعية المتعلمين، كما يجب أن يكون باحثاً وأن يتم تنميته وأهم شيء هو محور أمية المعلوماتية والاتصالات فعليهم أن يبدعوا باستخدام مهارات معلوماتية وذلك من خلال تدريبهم وإعادة تدريبهم على كل مبادئ وطرق التدريس والإبداع، كما يمكن أن يكون عضواً في فريق الأساتذة في الفصول الالكترونية الموجودة عبر العالم، مما يحتم أن يكون على دراية كبيرة بالأدوات التكنولوجية التعليمية الجديدة ويكون مرناً ومبدعاً، فهو ربما يكون بحاجة للتكوين والتدريب على الأساليب التكنولوجية واستخداماتها في التعليم. كما أن أغلب هذه الأساليب سوف نستخدمها في عرض البرنامج التدريبي المقترح.

## 9. دور الجامعة في التعليم المستمر:

إن بقاء الجامعة معزولة عن المجتمع فكرة غير سليمة في عالم اليوم، ولكي تتكيف مع الواقع لا بد أن تجرى تحولات أساسية في بعض جوانب بنيتها وطبيعتها وتسهم بتقديم برامج لإنعاش معارف ومهارات واتجاهات الأفراد سواء العاملين بها أو الخريجين، حيث يمكن القيام ببرامج بالمشاركة مع بعض مؤسسات المجتمع، فتصبح بذلك الجامعة تمارس دورا هاما في التعليم التربوي المستمر إذا أصبحت مراكز للتدريب مدى الحياة سواء لأسرة الجامعة أو إعادة التدريب للعاملين في مختلف المجالات كي يتحقق أحد أهداف الجامعة وهو خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته؛ فهي أهم مؤسسات المجتمع المسؤولة عن إعداد وتدريب الكوادر (طارق عبد الرؤوف عامر، 2007: 74). فهي تقوم بدور كبير في تقديم التعليم المستمر في عصر المعلومات والتكنولوجيا، الذي يحتاج إلى خريجين مؤهلين ومسلحين بوسائل وأساليب التعلم مدى الحياة مما يحقق خدمة المجتمع، الأمر الذي جعل الدول المتقدمة تفكر في تصميم وإنشاء برامج للتعليم المستمر على الرغم من صعوبة التمويل لمثل هذه البرامج، ففي فرنسا مثلا يرى C. Mussetin أن الجامعة يجب أن تمول نفسها بنفسها من خلال البحوث العلمية ومراكز البحوث مع ضرورة التمهين في التعليم الجامعي، فالدول المتقدمة تواجه صعوبة في توفير الأموال اللازمة على الرغم من أن عدد المنتجين أكثر من الناشئة، الذين يتعلمون فكيف الحال بالنسبة للدول النامية التي تعاني الانفجار السكاني وضعف الدخل القومي.

(Rapport de la France 41 session de la conférence internationale de l'éducation, 1989)  
وحسب بعض الإحصائيات لسنة 1998 كان عدد المسجلين في التكوين المتواصل في فرنسا قدر بـ 287000

ألف وهذا ما يبين الإقبال الكبير للأفراد من مختلف المستويات على التعليم لتحسين مستواهم العلمية وقد تزايد الاهتمام بالتعليم المستمر بالجامعة الوطنية الفرنسية لتعليم الكبار

(Département des sciences de l'éducation université de paris Nanterre, mars 2004)

وغيرها من الدول المتقدمة وحتى النامية التي فرضت عليها هذه الهالة من التغيرات والانفتاح على المحيط وتنمية الأفراد عبر برامج التعليم المستمر، وهذا أحد أهداف الجامعة لضمان التنمية الشاملة وتزويد الأفراد بوسائل التكيف مع المستجدات التربوية الحديثة، وهذا من خلال تقديم دورات تدريبية للأفراد باعتبار الجامعة أهم المؤسسات والأجهزة المسؤولة عن إعداد وتدريب الأفراد من متخصصين وأطباء ومهندسين وزراعيين واقتصاديين وأصحاب القانون، وبما أن التعليم الجامعي مسؤول عن تخريج كل هذه المهارات العلمية والفكرية فهو إذن بحاجة إلى عضو هيئة التدريس ذو مستوى عالي وقادر على أن يكون ملما بكل المستجدات على الصعيد المعرفي والتكنولوجي، كي يقوم بدوره في التدريس بفعالية، لذلك لا بد من الاهتمام بتدريبه و تنميته وفق برامج في إطار التعليم المستمر، وأن تعمل الجامعة على تبني سياسة للتعليم المستمر عن طريق تنظيم دورات تدريبية لجميع الأساتذة بهدف رفع كفاءتهم ودعم قدراتهم لممارسة الفعل التربوي على أكمل وجه وليس الأساتذة الباحثين الجدد فحسب، فكفاءة التعليم ووظائفه المتعددة في مجتمع يريد التجديد لنفسه لا يكون إلا بكفاية القائمين على توجيهه، فطبيعة العصر وتحديات العولمة تتطلب تكوين نوعيات جديدة من الأساتذة عالية الكفاءة ورفيعة المستوى الأكاديمي والمهني والثقافي والأخلاقي، حيث يجب أن يزودوا بالقدرة على التعلم الذاتي والبحث عن

- المعلومات ومصادرها كما يجب تنظيم ورشات عمل حول بعض المشكلات التي تعيق الأداء التدريسي لهم، والعمل على إنشاء جامعات مفتوحة واستخدام مختلف الوسائط التعليمية لتسهيل تدريسيهم وتنميتهم.
- إنشاء معامل لتحسين وتعليم اللغات الأجنبية بأساليب التعلم الذاتي.
  - التعاون مع مؤسسات ووسائل الإعلام لإعداد برامج لعضو هيئة التدريس الجامعي.
  - التدريب على تطوير وتحسين طرق التدريس.
  - الاستفادة من تكنولوجيا التعليم في تحقيق أهداف التعليم المستمر.
  - خلق فضاء مناسب داخل الجامعة يسمح بتحقيق مبدأ التعلم الذاتي المستمر للأستاذ الجامعي.
  - إن تدريب عضو هيئة التدريس أثناء الخدمة هو استثمار يستهدف تحقيق النمو المهني ورفع مستوى الأداء التدريسي لضمان خريج ذو مستوى عال كما أنه يجب أن تتوفر مجموعة من الصفات لدى عضو هيئة التدريس منها:
    - ينبغي أن يستجيب للتغيرات الحاصلة في العالم ويستخدمها في زيادة التفاعل داخل قاعات التدريس.
    - يجب أن يقبل الجديد والمفيد وأن يؤمن بفكرة الإنسان يجب أن يكون محليا وعالميا ويشارك في جميع الأحداث المحلية والعالمية وتكون له علاقات كي يستفيد من الأفكار الجديدة في أساليب التدريس الحديثة.
    - أن يقبل على أساليب التدريس الحديثة والمعرفة العلمية ويسعى دائما لتحديد خبراته انطلاقا من إيمانه بضرورة التعليم المستمر ويتطلع دائما لما هو جديد.
    - كما يجب عليه الاهتمام بمهنته وإدراك أهميتها وصعوبتها لذلك عليه بذل جهد ووقت كبيرين، وأن يكون قاموسي ومتعدد المهارات والخبرات، ويقبل التدريب وإعادة التدريب وهذا لن يحدث إلا إذا أدرك عضو هيئة التدريس عن رغبة أهمية التعليم المستمر، الذي يتوفر فيه التعليم النوعي المستمر الذي يعد أحد مفاتيح القرن الـ21، فعلى الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى أن تعمل كمراكز للتعليم المستمر لتدريب وتنمية أساتذتها لضمان أداء تدريسي وخريج مناسب لهذا العصر.
- وهذه هي التحديات الكبيرة التي تحاول الدراسة الحالية تبيانها من خلال تحديد الإحتياجات التدريسية المشتقة من الوظائف الأساسية لعضو هيئة التدريس (التدريس-البحث العلمي-خدمة المجتمع) والتي تتكون من الكفايات المهنية الضرورية له من المعارف والمهارات والإتجاهات في محاولة لإقتراح برنامج تدريبي.

### خلاصة:

إن التعليم المستمر نظام شامل ومستمر ومتاح للجميع ويدعو الإنسان إلى التعلم والاستمرار فيه مدى الحياة ويستخدم طرق ووسائل التكنولوجيا بما يفيد في تحسين الوسائل التعليمية، التي ترقى بالفعل التربوي ويحقق التقدم العلمي والمعرفي، والهدف هو تكوين مجتمع التعلم، القائم على التدريب وإعادة التدريب باستمرار على مدار الحياة الوظيفية للأفراد العاملين، ذلك أن التعليم الرسمي في سنوات التمدرس غير كافي في القرن الواحد والعشرين، الذي بات يعرف بقرن التسارع العلمي والمعلوماتي الكبير، الذي يفرض حتمية التطوير المستمر لكفايات الأفراد العاملين في مختلف المجالات لضمان تحقيق التنمية وتلبية حاجات المجتمع المتغيرة ولا سبيل لذلك إلا من خلال تبني أشكال تربوية جديدة أي التعليم المستمر مدى الحياة كي يتمكنوا من التكيف، وحتى لأستاذ الباحث عليه تنمية مهاراته ومعارفه، رغم صعوبة تطبيق برامج التعليم المستمر خاصة في الجامعات، فكل مجتمع له خصوصياته التي تنبثق منها مؤسساته للتعليم العالي، وستعرف في الفصل الموالي على الجامعة الجزائرية ومسارها في ظل المتغيرات المعاصرة وتأثيراتها على التعليم الجامعي .

## الفصل الثالث:

### الجامعة الجزائرية ومعضو هيئة التدريس

تمهيد.

1. بدايات التعليم العالي والجامعات.
2. التعليم العالي أهميته وأدواره.
3. نوعية التعليم العالي في الوطن العربي.
4. الجامعة الجزائرية.
5. المتغيرات المعاصرة وتأثيراتها على التعليم الجامعي.
6. هيئة التدريس الجامعي.
7. واقع ومشكلات الجامعة الجزائرية.

خلاصة.



## تمهيد:

يعتبر التعليم العالي عامة والتعليم الجامعي خاصة استمرارا لسيرورة النظام التربوي وهو صلة بين مجال التربية وميدان العمل، إذن فهو من القطاعات الهامة في دفع عجلة التنمية في شتى المجالات من خلال تزويد المجتمع بالطاقات والإطارات الجامعية المكونة تكوينا عاليا، وفي هذا الفصل سوف نحاول التعرف على تطور التعليم العالي عامة وفي الجزائر على وجه الخصوص ومدى مساهمة الجامعة الجزائرية للتغيرات والمستجدات العالمية، وسوف نبدأ الحديث عن التعليم العالي لأنه القاعدة الأساسية للجامعة كمؤسسة من أهم مؤسساته، ثم نتقل للتفصيل في تطور الجامعة الجزائرية ومختلف المتغيرات المعاصرة وتأثيراتها، وبعدها نخرج إلى الحديث عن عضو هيئة التدريس بإعتباره من دعائم الجامعة وأهم ركائزها ويقع على عاتقه مسؤولية كبيرة في تخريج الكوادر اللازمة لتنمية المجتمع من خلال الأدوار والمهام الأساسية التي يقوم بها لذا يحتاج إلى العناية والإهتمام، لنصل في الأخير إلى التعرف على مشكلات الجامعة الجزائرية.

## 1. بدايات التعليم العالي والجامعات:

الجامعة هي مكان يجتمع فيه الأساتذة والطلاب وقد تواجدت في العالم منذ أكثر من أربعة آلاف سنة، فإذا رجعنا إلى الوراء نجد أن حضارة مصر القديمة وكذا الحضارة اليونانية والرومانية، عرفت إنشاء معاهد للتعليم العالي وقد طور العرب المسلمون منذ القرن 2هـ/9م التعليم الجامعي، إلا أن العصور الوسطى هي التي عرفت أول جامعة كما نعرفها اليوم (476-1453) فهي أقدم محاولة في التاريخ الإنساني لجمع الأساتذة والطلاب لتلقي العلوم والمعارف المتقدمة حيث يعتبر التربويون أن جامعة "بولونيا" الإيطالية أواخر ق 12م كانت مركزا هاما للدراسات القانونية، وهي أول جامعة في الغرب، أما في الشرق فكان الأزهر الشريف في القرن 10م أول جامعة إسلامية على الرغم من أنه لم يطلق عليه لفظ جامعة إلا في 1961 عندما أعيد تنظيمه.

ازدهرت الجامعات في المجتمعات الغربية نتيجة النمو العلمي والدراسات الرومانية والفلسفات المختلفة والعلوم والفنون، وقد كانت العلوم العربية مصدر الغذاء العقلي للجامعات الغربية في العصور الوسطى، فلا ننسى الجهود الكبيرة للعرب في ميدان الفيزياء، الجراحة، الطب، الرياضيات، علم الفلك والجيولوجيا والتاريخ، والتي ساهمت في تثبيت قواعد المنهج العلمي في الغرب، هكذا جاء ظهور الجامعات في العصور الوسطى نتيجة الرغبة في العلم والتعلم واشتهرت عدة جامعات مثل جامعة سالرنو في سنة 1231 للدراسات الطبية وجامعة باريس في سنة 1200 للدراسات اللاهوتية ثم توالى إنشاء الجامعات في أوروبا، وفي منتصف القرن 15م كانت هناك جامعة في كل مدينة في أوروبا، استجابة لظهور التجمعات السكانية الكبيرة ومتطلبات الحياة الجديدة من مهن مختلفة، فكانت هناك جامعات جديدة كجامعة تولوز بفرنسا سنة 1229 وسالمانكا في اسبانيا سنة 1220 وبراغ في ألمانيا سنة 1347 وجامعة باريس، التي كانت تسمى أم الجامعات (السربون) وجامعة مونبليه، التي أنشأها العرب لتعليم الثقافة العربية الإسلامية بأوروبا إلى غاية سنة 1289 حين تحولت إلى جامعة للدراسات الطبية وجامعة أكسفورد سنة 1180 بإنجلترا.

أما في المشرق العربي فقد كان الأزهر من أهم الجامعات واستمر إلى العصر الحالي وكذا جامع الزيتونة بتونس والقيروان بالمغرب، وفي عهد العثمانيين انفردت القسطنطينية بالتعليم العالي في مجال الطب والعلوم إلى غاية سنة 1866 أين أنشئت الكلية السريانية والبروتستنتية في بيروت والتي سميت فيما بعد بالجامعات الأمريكية سنة 1919، وفي الجزائر أعيد تنظيم جامعة الجزائر سنة 1909 بموجب قانون 30 ديسمبر وتوالت بعد ذلك إنشاء عدة جامعات في كامل التراب الوطني (جوزيف نسيم يوسف، 1985: 165-167).

## 2. التعليم العالي، أهميته وأدواره:

لقد أصبح التعليم العالي من بين اهتمامات الدول فهو المحرك الرئيسي للاقتصاد والتنمية، فهو إذن الاستثمار الحقيقي ووسيلة بناء الفرد وتطوير المجتمع كما أنه الأداة الأساسية لمواجهة المتغيرات الهائلة والمستجدات الحالية، ويقوم بدور فعال في التنمية الشاملة وتحسين ورفع مستوى الأفراد في جميع النواحي، فهو يساهم في إعداد القوى البشرية المدربة والمؤهلة بالمعارف والخبرات الضرورية للأداء، ومع تزايد الطلب على التعليم العالي عرف إصلاحات جديدة لتلبية انشغالات المجتمع والاقتصاد (Unesco, 1998) كي يرفع من جودة التكوين ومستوى الخريجين.

وقد زاد الاهتمام بالتعليم العالي كما جاء في تقرير المؤتمر العالمي للتعليم العالي 1998 الذي أكد على الدور الكبير الذي يلعبه في المجتمع بمختلف مؤسساته وأن هذه التغيرات أحدثت تنوع و تزايد الطلبات على التعليم العالي؛ حيث زاد عدد الطلبة مؤخرًا في العالم في التعليم العالي حيث وصل إلى 132 مليون طالب سنة 2004 (OCDE, 2008: 3) الأمر الذي زاد من الاهتمام به بزيادة الإقبال عليه، وتعددت مؤسسات التعليم العالي ومن أبرزها الجامعات كي تعمل على خدمة المجتمع وتلبية الطلب المتزايد عليه، بالإضافة إلى الاهتمام بالتدريس والبحث العلمي.

ومنه يمكن اشتقاق وظائف وأدوار التعليم العالي خاصة في ما يلي:

- نشر المعرفة المتخصصة والتدريب الرفيع للطلبة وإعدادهم (رابح تركي، 1990: 71) ونشر الوعي والثقافة.
- تلبية احتياجات المجتمع من الأفراد المؤهلين.
- ترقية العلم والنهوض به من خلال البحوث والدراسات.
- إعداد الأفراد الإعداد المناسب للمهن ذات المستوى العالي التي باتت من متطلبات سوق العمل الحالية، حيث يتطلب تقديم التعليم المتخصص والدائم للقوى البشرية.
- حفظ ثقافة المجتمع وتنميتها.
- تطوير مهارات الأساتذة وتحديد معارفهم وأساليب تدريسيهم.
- تعزيز البحث العلمي والارتقاء به.
- توفير جو مناسب لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على الإنتاج العلمي والإبداع.
- التكيف مع الاتجاهات الجديدة والتغيرات الحاصلة في المجتمع (عبد المالك عبدي، 2008: 16).

### 3. نوعية التعليم العالي في الوطن العربي:

لقد كثرت المؤتمرات والندوات حول ترقية التعليم العالي وفي هذا السياق، نظمت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) مؤتمرا دوليا حول التعليم العالي في أكتوبر 1998 بباريس مقر المنظمة وقد شاركت فيه الجزائر، وكان يدور هذا المؤتمر حول تطوير التعليم العالي بما يستجيب للمتطلبات المعرفية الجديدة في القرن 21، وأهم التوجهات الحالية للتعليم العالي العولمة بأبعادها، والتي فرضت تنويع التعليم العالي - تمهين التعليم العالي - تدويل التعليم العالي (EEES, 2008).

وقد تمخضت هذه التوجهات بسبب مجموعة من التحولات:

- وجود حركة قوية نحو عولمة الاقتصاد.
- التحول في مواقع الشركات الكبرى، التي تنتقل نحو الأماكن التي بها الأيدي العاملة المؤهلة بتكلفة منخفضة.
- النمو الهائل للمعارف.
- بروز ظاهرة عولمة الثقافة.
- الحاجة لترقية مستواه وربطه بالواقع.
- كل هذه التحولات تنعكس على التعليم العالي، حيث تزايد الطلب عليه.
- وعموما أكدت مختلف الدراسات أن التحديات العالمية للتعليم العالي تتمثل في:
  - ازدياد عدد الطلبة مما أدى إلى التضخم.
  - تنوع التعليم والتخصصات - صعوبات التمويل ومصادره.
  - تزايد البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية.
  - الطلب الملح للجودة والنجاعة.
  - أبعاد التدويل.

- انفتاح نشاط التعليم العالي على القطاع الخاص (N.Bouzid, 2008).

كل هذه التحديات فرضتها مجموعة من المتغيرات العالمية، التي فرضت على التعليم العالي أن يعيد النظر في كثير من سياساته وفي هيئته التدريسية وجودة مخرجاته واستعمال التقنية مما لفت الإنتباه إلى ضرورة تجويده عن طريق زيادة الإهتمام بمدخلاته (من أعضاء هيئة التدريس وطلبتهم) لذا بات من الضروري تنمية مهاراتهم كي يمارسوا أعمالهم بانسجام مع معطيات العصر الحالي وإعادة النظر في وظائف الجامعة كإحدى أهم مؤسسات التعليم العالي، التي أصبحت مطالبة بالتميز والاحتفاظ بمستوى معين وتنميته باستمرار، حيث أن لكل دولة الآن هيئة خاصة لتحديد معايير التميز وتنظيم مسابقات سنوية للتأكد من درجة تطبيق هذه المعايير.

كما أن تغير أساليب التدريس وأتماط التعليم جاء استجابة للتحديات الحالية في القرن 21، وهذا ما استدعى إعادة النظر في بنية التعليم ومناهجه في مؤسسات التعليم العالي المختلفة في الوطن العربي كي تصل إلى مخرجات تنسجم ومتطلبات سوق العمل، وبالتالي التفتت أغلب المؤسسات إلى الاهتمام بعضو هيئة التدريس الجامعي منطلقا من

التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية والاهتمام بالإعداد الأكاديمي، حيث أشارت بعض الدراسات أن تدني مستوى التدريس في مؤسسات التعليم العالي بأمريكا يعود إلى أن عضو هيئة التدريس لم يعد إعدادا يؤهله للقيام بمهام التدريس، وعليه بدأ الاهتمام بتطوير وتنمية عضو هيئة التدريس في شتى مؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول المتقدمة والنامية، فهم المسؤولون عن جودة التعليم العالي وجودة مخرجاته، وعليه ينبغي أن يكون هناك تدريب فعال لهم وبذلك انتقل مفهوم إدارة الجودة الشاملة إلى المؤسسات الجامعية في أمريكا وأوروبا ثم انتشر في باقي دول العالم.

أما التعليم العالي في الدول العربية فقد بقي يعاني من مجموعة من التحديات، التي تعيق تطوره كعدم قدرته على تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة باستمرار وزيادة الطلب عليه، وغيرها من التحديات، التي فرضت إدخال أنماط جديدة للتعليم العالي مثل الجامعات المفتوحة والتعليم عن بعد، مؤسسات التعليم القصير، تقليص حجم العطلة الصيفية وتخفيف كلفة التعليم وغيرها.

وعلى الرغم من أن التعليم العالي في الوطن العربي متواجد منذ عشرات القرون (الأزهر- الزيتونة- القيروان) إلا أن ثلاثة أرباع هذه الجامعات أنشأت في الربع الأخير من القرن 20 ولا يتعدى عمر 57٪ منها 15 سنة وهذا يعني أن جامعاتنا تحتاج إلى وقت أطول كي ترسخ بنيتها، وعموما التعليم العالي في الوطن العربي يعاني من عدم وضوح الرؤيا الإستراتيجية وغياب سياسات واضحة تحكم العملية التعليمية في المدى البعيد وكذا وقوعها تحت سيطرة النظام السياسي، لكن الجامعة الجزائرية الآن ملزمة أن تتجه نحو التغييرات المطلوبة في ظل مجتمع عالمي متطور باستمرار، لكن نجد أن مستوى الطلبة ينحط ولم يعد بإمكانهم تلبية حاجات السوق فالجامعة باتت تكون حاملي شهادات غير مؤهلين وهذا لا يعني أن الجامعة الجزائرية لم تكون إطارات بل كونت في فترات سابقة إطارات ذات كفاءة عالية ساهمت في ازدهار الاقتصاد، لكن التوسع الكبير في ديمقراطية التعليم وازدياد الإقبال على التعليم العالي (حيث زادت معدلات الإقبال في السنوات الأخيرة على التعليم العالي بالجزائر من 14٪ إلى 24٪) (المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي القاهرة، 2009: 7) جعل الجزائر تغرق في فكرة التوسع الكمي على حساب النوعية والجودة في التعليم كما أن هناك مشكلات أخرى ترتبط بنقص التمويل وكذا ظاهرة هجرة العقول ذات التدريب العالي وغيرها من المشكلات. وعلى المستوى العربي عقدت عدة مؤتمرات للنهوض بالجامعات العربية منها مؤتمر الحريات الأكاديمية بالجامعات العراقية في سنة 2006 ومؤتمر جامعة جوبا في السودان حول الحرية الأكاديمية واستقلالية الجامعات لما بعد الحرب في سنة 2007 بالتعاون مع مجلس تنمية بحوث العلوم الاجتماعية في إفريقيا (CODESRIA)، وكذا مؤتمر دبي سنة 2007 حول عولمة التعليم العالي، كما تبنى المكتب الإقليمي للدول العربية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مشروعا لتحسين التعليم الجامعي في البلدان العربية اشترك فيه 16 جامعة عربية منها المغرب - الجزائر-مصر-الكويت -السودان- اليمن- سوريا-لبنان-فلسطين-البحرين والإمارات، وقد عمل المشروع على تقييم نوعية تعليم الحاسوب في جميع هذه الجامعات باستثناء الكويت وقد خلص إلى ضرورة وضع إستراتيجية لتطوير برامج الحاسوب في الوطن العربي والاستفادة من التكنولوجيات المختلفة (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007: 4-5).

وفي تقرير التنمية الإنسانية العربية في سنة 2003 بعنوان "نحو إقامة مجتمع المعرفة" خضعت 16 جامعة عربية للتقييم في 12 دولة عربية منها الجزائر، وقد خلص التقييم إلى أن جميع البرامج الدراسية حصلت على تقدير مقبول ولم يرق أي منها إلى درجة التميز وفق المعايير الدولية كما أوضحت الدراسة أن هناك نقص في مناهج الجامعات في علم الحاسوب وأن العاملين من أساتذة في البحث العلمي 35000 نصفهم يعمل في مصر أي 3,3 باحث لكل 10000 فرد من القوى العاملة وهي نسبة متدنية كما أن هناك تدني في مستوى الإنفاق على البحث العلمي لا يتجاوز 0,2٪ من الناتج القومي وتتفاوت النسب من بلد عربي لآخر، وفي البلدان المتقدمة 2,5 إلى 5٪ نسبة الإنفاق على البحث العلمي (محمد عبد الله الصوفي، 2003: 3-4)، وللإرتقاء بنوعية التعليم الجامعي في الوطن العربي لابد من توفير كل الإمكانيات والتجهيزات اللازمة لتعليم عال متميز ودعم البحث العلمي وتحسين ظروف هيئة التدريس الجامعي وتطوير قدراتهم المعرفية باستمرار وتطوير المناهج بما يتناسب ومتطلبات مجتمع المعلومات.

#### 4. الجامعة الجزائرية:

إن الجامعة هي من بين أهم مؤسسات التعليم العالي وتتكون من هيئة التدريس، الطلاب والإدارة، وتهدف إلى خدمة المجتمع والبحث العلمي وإنتاج المعرفة.

وردت الجامعة الجزائرية من الناحية القانونية في المرسوم رقم 83-544 مؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق لـ 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 40 الموافق لـ 27 سبتمبر 1983، ص 24 إلى ص 31) وكذا المرسوم التنفيذي رقم 98-253 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق لـ 17 غشت 1998 يعدل ويتمم المرسوم الأول (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 60 الموافق لـ 19 غشت 1998، ص 4 إلى ص 12)، وحسب ما ورد في المادة 02 من نفس القانون أن الجامعة تنشأ بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي وتتكون الجامعة من كليات. وورد في القانون رقم 08-05 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008، يعدل و يتمم القانون رقم 98-11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق لـ 22 غشت سنة 1998 و المتضمن القانون التوجيهي و البرنامج الخماسي حول البحث العلمي و التطوير التكنولوجي 1998-2002 (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 10 الموافق لـ 27 فبراير 2008، ص 3 إلى ص 37). و القانون رقم 08-06 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008، يعدل ويتمم القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 4 أبريل سنة 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 10 الموافق لـ 27 فبراير 2008، ص 38 إلى ص 42).

تظم الشبكة الجامعية الجزائرية مائة وستة (106) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على ثمانية وأربعون (48) ولاية عبر التراب الوطني. وتظم خمسون (50) جامعة، ثلاثة عشر (13) مركز جامعي، وعشرون (20) مدرسة وطنية عليا، وعشرة (10) مدرسة عليا، وإحدى عشر (11) مدارس عليا للأساتذة، وملحقتين (2) جامعتين (إحصاءات 2017/2016) (<https://www.mesrs.dz/ar//universites>).

من الناحية التاريخية تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي، حيث أنشأت جامعة الجزائر في 1877 وأعيد تنظيمها 1909 (رابح تركي، 1983: 111) لكنها كانت تستجيب للتعليم الفرنسي ولا تستجيب لمشكلات المجتمع الجزائري في تلك الحقبة (لحسن بوعبد الله ومحمد مقداد، 1998).

#### 1-4. مراحل تطور الجامعة الجزائرية:

مرت الجامعة الجزائرية في نشأتها بمراحل كانت تتخللها مجموعة من الإصلاحات في محاولة لتلبية احتياجات المجتمع

وهي:

#### أ- مرحلة 1970-1962:

كان إنشاء أول وزارة متخصصة في التعليم العالي والبحث العلمي وقد انطلق هذا القطاع بجامعة واحدة وهي جامعة الجزائر ومدرستين للتعليم العالي للمهندس تقني وفلاحي ونظام جامعي مورث عن العهد الاستعماري، وشهدت هذه المرحلة إصلاح وتوسع في بناء المؤسسات الجامعية منها جامعة وهران 1966، جامعة قسنطينة 1967 (بوثلجة غياث، 1992: 61).

كما عملت الجزائر على استيراد التكنولوجيا من أجل تغيير البني الاقتصادية والاجتماعية التقليدية، وقد نفذ أول مخطط ثلاثي للتنمية (1970-1967) وقد قدر عدد الطلبة في هذه الفترة 10756، وهذا ما جعلها تعيش ظروف صعبة لنقص هياكل الاستقبال وأما النظام البيداغوجي فقد كان موروثا عن الفرنسيين إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات (كلية الآداب والعلوم الإنسانية-كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية-كلية الطب-كلية العلوم الدقيقة) وكانت مراحلها؛- مرحلة الليسانس تتوج بشهادة ليسانس وتدوم 3 سنوات في الأغلب- مرحلة الدراسات المعمقة تدوم سنة واحدة- مرحلة شهادة الدكتوراه درجة ثالثة تدوم سنتان- مرحلة شهادة دكتوراه دولة تدوم 5 سنوات لكن منذ تأسيس أول وزارة متخصصة بالتعليم العالي والبحث العلمي 1970 بدأ تعديل البرامج والمقررات الدراسية (الطاهر الإبراهيمي، 2003: 139).

#### ب- مرحلة 1984-1971:

ميزها إصلاح التعليم العالي 1971 وقد تمثل هذا الإصلاح في تقسيم الكليات إلى معاهد وقد أجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة:

- مرحلة الليسانس أي مرحلة التدرج تدوم 4 سنوات تعمل بنظام المقاييس السادسة.
- مرحلة الماجستير مرحلة ما بعد التدرج تدوم سنتان على الأقل عام نظري والآخر انجاز بحث في شكل أطروحة.
- مرحلة الدكتوراه ما بعد التدرج الثانية دكتوراه علوم تدوم 5 سنوات.



وقد هدف هذا الإصلاح إلى تحطيم الهياكل التقليدية وإدماج الجامعة في سياق حركة التنمية الشاملة. وكان هناك جزارة للمؤطرين والمكونين أي الإشراف من قبل إطارات جزائرية بحتة- ديمقراطية التعليم وتعريبه - تأكيد التوجه العلمي والتكنولوجي- تكوين الإطارات من حيث الكم والنوعية لسد حاجات البلاد. ومنذ ذلك الوقت أصبح التعليم الجامعي يحتل مكانة هامة في سياسات التنمية في الجزائر لخدمة البلاد اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.

وأهم ما تقرر تعيين مدرء الجامعات بقرار رئاسي وتم حل الكليات وتنظيم الجامعات في شكل معاهد كما قلنا سابقا، واعتمد إصلاح 1971 على الكم فتزايد عدد الطلبة في هذه الفترة على حساب الجودة والنوعية في التعليم، وقد شهدت الجامعة بعد ذلك إصلاحات متتالية وأضيفت تخصصات جديدة ووضعت برامج تتماشى مع سياسة المخططات التنموية وتعد سنة 1983 نقطة تحول هامة عرفها التعليم العالي، وذلك بظهور مشروع الخريطة الجامعية الذي قدمته وزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط ويهدف إلى تخطيط التعليم العالي إلى آفاق 2000 ومحاولة تحسين التوافق بين التكوين وسوق العمل، كما تهدف الخريطة إلى تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية وتحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة.

حسب مرسوم (83-544) المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق ل24 سبتمبر 1983 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة فان الجامعة تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي (لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 40 الموافق ل27 سبتمبر 1983، ص 24 إلى ص 31).

نشأت الجامعة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي تقوم بنشاطات البحث العلمي والتكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف وتكون الأجهزة المركزية في الجامعة من مجلس توجيه الجامعة، المجلس العلمي التابع للجامعة و إدارة الجامعة (المرسوم التنفيذي 83-544 رقم المادة 06 الموافق ل20 ذو الحجة 1403، ص 25).

**ج- مرحلة 1985-1989:** ميزها وضع الخريطة الجامعة التي تنظم القطاع وإنشاء شبكة مراكز جامعية في مختلف أنحاء الوطن وصدر مرسوم 1987، الذي أدى إلى تأمين نظام الدراسات العليا والذي يعتمد على شهادة الماجستير والدكتوراه (محمود بوسنة، 2000: 16) وهذا من أجل تحسين نوعية التكوين وتكوين إطارات جزائرية ذات مستوى عال.

**د- مرحلة 1990-1999:** تميزت هذه المرحلة بمحاولة الاستجابة للمطالب الاجتماعية والاقتصادية نتيجة تأثير التدفق الطلابي، حيث عانت الجامعة الجزائرية ضغوطا أدت إلى عدم استقرارها في التنظيم والتسيير وهي فترة العشرية السوداء وفترة الانفجار المعرفي والمعلوماتي في العالم (إبراهيم توهامي، 2003: 47-48)، ومنذ 1994 ضببت إستراتيجية جديدة من قبل الوزارة أساسها منح استقلالية أكبر لمؤسسات التعليم العالي في ممارسة أنشطتها العلمية في ظل التطور التكنولوجي والمعرفي، وقد شكلت ستة لجان من طرف وزارة التعليم العالي من أجل تحضير إصلاح المنظومة



التعليمية منذ نوفمبر 1994 ويناير 1995 من أجل مواكبة متطلبات سوق العمل، وكذا إدخال تعديلات على البرامج التكوينية وإعداد الأساتذة (لحسن بوعبد الله، 1998: 4-5) ومحاولة إصلاح المنظومة الجامعية من حيث هياكلها ومناهجها ووسائل التدريس وإنتاج قيم ثقافية تغذي الهوية الجزائرية ومعايير علمية قادرة على وضع مشروع مجتمعي (مصطفى شريف، 1990-1991: 7-11). وحسب بعض الإحصائيات بلغ عدد الطلبة المسجلين بالدراسات العليا 4607 من بينهم 1163 مسجلين بالدكتوراه للسنة الجامعية 1991-1992، ووصل إلى 14740 منهم 2715 مسجلين في الدكتوراه للسنة الجامعية 1995-1996، وفي سنة 1998 بلغ عدد طلبة التدرج 339 518 وتزايد في السنوات اللاحقة وفيما بعد التدرج بلغ 18 126 سنة 1998، ورغم ذلك بقي عدد الأساتذة مقارنة بتزايد الطلبة ضعيف، أي أن عدد الطلبة منذ الاستقلال قد تطور بشكل ملحوظ بعد ما كان 23 طالب سنة 1963 وصل إلى قرابة 400 000 طالب سنة 1998.

#### هـ- مرحلة 2000 إلى يومنا هذا: (Unesco, 1998)

لقد أثرت المرحلة السابقة على جميع القطاعات فالظروف السياسية والأمنية أثرت كذلك على قطاع التعليم العالي، ورغم ذلك قامت الجزائر بإصلاح النظام التعليمي، حيث قدمت توصيات المجلس الوطني لإصلاح النظام المدرسي 2000-2001 CNRSE خطة ممهدة ترتب عنها تطبيق نظام ل.م.د سنة 2004 وهو نظام مستوحى من الدول الأنجلو سكسونية وهيكلته تتمثل في:

- ليسانس: شهادة بكالوريا + ثلاث سنوات.

- ماستر: شهادة الليسانس + سنتين.

- دكتوراه: شهادة ماستر + ثلاث سنوات.

وتنظم المسارات الدراسية في شكل وحدات تعليم في سداسيات ووحدة التعليم قابلة للاحتفاظ والتحويل.

ورغم كل هذه الإصلاحات إلا أنها كانت ناقصة في جانبها التنظيمي منذ إصلاح 1971 حيث كانت هيكله الجامعة على شكل معاهد ثم على شكل كليات وفي سنة 1998 أنشأت أكاديميات جهوية ثم تم إلغاؤها (لونيس علي و تغليب صلاح الدين، 2005).

الآن الجامعة الجزائرية تعيش تحديات كبيرة خاصة مع ازدياد الطلب على التعليم العالي، حيث بلغ عدد الطلبة في سنة 2002: 543 869 وفي سنة 2003: وصل إلى 589 993 وفيما بعد التدرج وصل في 2002 إلى 26034 وفي 2003 وصل إلى 26 279 (دليلة أبركان، دون سنة: 92). في 2006 بلغ عدد الطلبة 320 767 وفي 2007 وصل إلى 1 100 000، أما من حيث عدد المؤسسات الجامعية فقد ارتفع من 53 جامعة سنة 2000 إلى 56 سنة 2004 واليوم 97 مؤسسة جامعية من جامعات، مراكز جامعية و مدارس وطنية عليا، أما من حيث عدد الأساتذة بلغ في 2000 حوالي 17720 وصل إلى 25 229 سنة 2004، وفي 2008 وصل إلى 31 703 أي بنسبة أستاذ واحد لكل 30 طالب والجدول التالي يوضح تزايد عدد الطلبة والأساتذة إلى غاية 2008.

جدول رقم (02) يوضح تطور عدد الأساتذة في الفترة 2005-2012.

(عادل مستوي وسمير كسيرة، 2015).

السنوات	الأساتذة الباحثون	الباحثون الدائمون	المجموع
2005	3720	1500	5220
2008	14720	2100	16820
2009	18863	2700	21563
2010	25079	3300	28379
2011	26579	3900	30479
2012	28079	4500	32579

ولتفصيل الهيكل الجديدة للجامعة الجزائرية نجد ما يلي:

\* ليسانس: يتكون من تخصصات ووحدات تعليمية موزعة على سداسيات ويشمل 06 سداسيات ويتضمن مرحلتين أولاهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات وتتمثل ثانيهما في تكوين متخصص، وينقسم إلى شقين:

- شق مهني ( مهنة ) يكمن الطالب من الاندماج المباشر في عالم الشغل.

- شق أكاديمي يمكن الطالب من مواصلة الدراسة على المستوى الماستر.

\* الماستر: يتشكل من وحدات تعليمية موزعة على سداسيات، ويشمل 04 سداسيات وهو طور مفتوح لكل طالب حاصل على شهادة أكاديمية، ولكل طالب حاصل على ليسانس ذات طابع مهني الذي يمكن من العودة إلى الجامعة بعد قضاء فترة الحياة المهنية .

\* الدكتوراه: وتبلغ مدتها الدنيا 06 سداسيات، يتوج هذا الطور من التكيف بشهادة دكتوراه بعد مناقشة أطروحة.

فالجامعة إذن هي قمة العلم ومنازة الفكر التي يجب الاهتمام بتطويرها كي تستطيع إنتاج وتطوير المعرفة والبحث العلمي، هذا الأخير الذي لا توليه الجزائر الأهمية الكبيرة رغم وجود وزارة منتدبة مكلفة بالبحث العلمي، وهذا ما تؤكد الميزانية المخصصة له 0,27 %، وهذا في الوطن العربي بصفة عامة كما قلنا سابقا. أما الدول المتقدمة فتخصص قرابة 3٪. (رابح لونيس، 1998: 112).

4-2. أهداف ومبادئ الجامعة الجزائرية:

- إتاحة المجال للفرد في متابعة دراسته والحرية في تناول القضايا دون خوف (الحرية الأكاديمية).

- الاهتمام بالبحث العلمي كأحد أهم مهام الجامعة وتطويره.

- التمتع بالديمقراطية واشتراك العاملين والطلاب في الإدارة واتخاذ القرار (رسمي محمد حسن، 2004: 79).

- تشجيع النشاط الثقافي والاجتماعي في رحاب الجامعة.
  - تكوين طالب متخصص يساهم في التنمية الاجتماعية.
  - الاهتمام بالتراث العربي والأصالة والخصوصية الثقافية.
  - العمل على تقديم إطرار ضرورية للقطاع الاقتصادي كما وكيفا.
  - توفير فروع تلي الطلب في سوق العمل (زرولة رفيق، 2009: 192).
  - تنمية الوعي لدى الطالب بالفوارق الاجتماعية والثقافية بين الناس (سعيد التل وآخرون، 1997: 128).
- وهناك من يرى أن أهداف التعليم الجامعي العالي هي البحث العلمي الخالي من كل منفعة (جميل صليبا، 1967: 326) وعليه فالتعليم الجامعي يمكن حصر أهدافه في إعداد القيادات الأساسية للمجتمع من فنيين ومهنيين وأن تعمل الجامعة على استقرار المجتمع وحل مشكلاته بالبحوث العلمية وتطوير الاقتصاد ومدته باليد العاملة المؤهلة، كما يهدف إلى السير الحسن لهيئة الموظفين من عمال وأساتذة.

#### 4-2-1 أهداف الجامعة عالميا:

أوردت لجنة كل نيحي مجموعة أهداف الجامعة هي:

- \* توفير بيئة تعليمية مناسبة وإتاحة الفرص التعليمية للطلاب ومساعدتهم على التكيف.
- \* تنمية معارف وقدرات أفراد المجتمع.
- \* العدل في توزيع فرص التعليم الجامعي للطلاب الذين أموا المرحلة الثانوية.
- \* تنمية الإبداع العقلي والفني.

(أحمد محمود الخطيب، عادل سليم معاينة، 2006: 55).

#### 4-2-2 كما أن هناك مبدئين أساسيين للجامعة هما:

- البحث العلمي كرسالة هامة وأساسية للجامعة.
  - البحث عن الحقيقة بكل أمانة ودقة وجدية.
- وعموما هناك من يوجز مبادئ الجامعة في ديمقراطية التعليم - التعريب - الجزائر - الاتجاه العلمي والتقني.

#### 4-3 مهام وميزات الجامعة الجزائرية:

- في مجال التكوين والتطور التكنولوجي لا بد من تكوين إطرار ضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- وفي مجال البحث العلمي لا بد من ترقيته والاهتمام بثمان نتائج البحوث، والمشاركة مع الآخرين في تبادل المعارف وإثرائها (بوحنية قوي، 2008: 372).
- الاهتمام بتقييم أعضاء هيئة التدريس مهنيا.
- توثيق الروابط مع الجامعات بالداخل والخارج والاستفادة من الخبرات (رابح تركي، 1983: 75-76).
- تنمية الاتجاهات والأساليب الحديثة في التعليم.

ويمكن اختصار مهام الجامعة في مهمة تربوية تعليمية ومهمة اجتماعية أو وظيفية لإعداد قوى العمل، مهمة ثقافية تتجلى في الحفاظ على القيم الثقافية.

أما ميزات الجامعة فتتمثل في: هي مؤسسة تنشأ في وسط اجتماعي وتتفاعل معه.

- تتميز بالحركية والتطور لمواكبة المستجدات على الصعيد المحلي والعالمي.

- تتميز باحتوائها على نخبة المجتمع من متخصصين في شتى المجالات العلمية.

- تتميز بالاستقلالية في الإدارة والتنظيم.

#### 4-4. الدور التنموي للجامعة وأهم وظائفها:

تعد الجامعة الأداة الفعالة في إعداد وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات لإحداث التغييرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وهذا لن يتأتى إلا من خلال التحكم في العلم والتكنولوجيا من قبل أعضاء هيئة التدريس الجامعي وتوصيلها للطلبة، يقول جون ديوي "إن التعليم هو الوسيلة الأساسية للتقدم الإنساني والأساس، الذي يقوم عليه أي إصلاح اجتماعي (سعيد مرسي أحمد، 1986: 492) فالتعليم يعمل على تنمية السلوك الإنساني وتطويره (حسين عبد الحميد أحمد رشوان، 2005: 140).

فتطور الاقتصاد والمجتمع ككل يعتمد على تطور التعليم العالي من خلال انتقال أثر التكنولوجيا والمعرفة إلى الإنتاج، أي ربط التعليم بالإنتاج ونتائج البحوث العلمية بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية، فالتعليم أساس أي تنمية في جميع الميادين، لذا لا بد أن تنسجم أهداف التعليم العالي مع أهداف التنمية ومطالبها، فمسؤولية الجامعة هي رسم آفاق المجتمع النموذجي الذي تريد أي دولة أن تتبناه من خلال الاهتمام بالبحوث النظرية والبحوث التطبيقية التي تهدف إلى استثمار المعرفة العلمية في مجالات اقتصادية مختلفة (علي القاسمي، 2002: 56-57).

فالجامعة يجب أن تكون لها اتفاقات شراكة مع مختلف قطاعات المجتمع كي تفيد المؤسسات المختلفة بآخر ما توصل إليه العلم من أجل التنمية.

أما أهم وظائف الجامعة فهي التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع وهي وظائف وأدوار عضو هيئة التدريس:

أ- **التدريس**: كان عضو هيئة التدريس الجامعي فيما مضى هو المعلم العالم ذو المعرفة الواسعة ولم يكن معيار تميزه هو إنتاجه من الأبحاث، بل مدى كفاءته في قاعة الدرس، فالتدريس هو الوظيفة الأولى الهامة في الجامعة، فالمستوى العالي في التدريس يضمن خريج كفؤ، لذا يجب الاهتمام بعضو هيئة التدريس وتطويره للوصول إلى التميز في أساليب التدريس (مليحان معيض الشبتي، 2000: 228).

ب- **البحث العلمي**: إن مكانة عضو هيئة التدريس الآن مرتبطة بما ينجزه من أبحاث ومنشورات فضلا عن أن البحث يساهم في تحسين مستوى أداؤهم وتقدمهم المهني، فهو عامل أساسي في إنتاج المعرفة وتطويرها، ويمثل موردا حيويا لتمويل التعليم الجامعي وبه تتم المفاضلة بين الجامعات (أحمد حسين الصغير، 2005: 27). وهناك قوانين تنظم البحث العلمي منها:

القانون رقم 05-08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008، يعدل ويتم القانون رقم 98-11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق لـ 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002 (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 10 الموافق لـ 27 فبراير 2008، 3 إلى 37).

**ج- خدمة المجتمع:** حيث أن الجامعة تلعب دور أساسي في تنمية المجتمع وتلبية احتياجاته من خلال إعداد رأس المال البشري، ومتابعة تدريبهم وتأهيلهم في وظائفهم، وتحسين معيشتهم من خلال تحسين مستوى الأفراد (سعيد التل وآخرون، 1997: 99-100).

غير أن الجامعة الجزائرية ورغم ما حققته من إنجازات إلا أنها لا تتحكم في هذه الوظائف لأنها عاشت اختلالات عديدة وهذا ما ورد في ديباجة وثيقة إصلاح التعليم الجامعي الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 2007. لقد أدى تراكم الاختلالات عبر السنين إلى جعل الجامعة الجزائرية غير مواكبة بالقدر الكافي للتحويلات العميقة التي عرفتها بلادنا على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية وكذا السياسية والثقافية ( وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2007 <https://www.mesrs.dz>).

ويبقى تطوير عضو هيئة التدريس الجامعي من الجوانب الهامة لتجاوز هذه الاختلالات وكذا الاهتمام بالبحث العلمي فهو الأداة الفاعلة وراء التقدم التقني، والارتقاء بمستوى الجامعات (جمال العيفة، 2008: 103). وبعضهم يرى أن وظائف الجامعة تنحصر في إعداد القوى البشرية اللازمة للمجتمع، والبحث العلمي والتنشيط الثقافي والفكري للنهوض بالمجتمع، وتنقيف الطلبة وتربيتهم إلى جانب تعليمهم، وكذا تنقيف المجتمع فهي مركز إشعاع ثقافي له. وسوف نفصل في هذه الوظائف وكفائاتها في الفصل الموالي.

## 5. المتغيرات المعاصرة وتأثيراتها على التعليم الجامعي:

تحدثنا في فصل التعليم المستمر عن أهم هذه المتغيرات خاصة التكنولوجية منها والتي تؤثر كثيرا على التعليم عامة والتعليم العالي بشكل خاص ومن هذه المتغيرات:

**1-5. تدفق المعارف والمعلومات:** إن عالم اليوم يشهد حركة وتفجر للمعلومات والمعارف لم تعرفها الإنسانية من قبل في تاريخها الطويل، والقرن الواحد والعشرين ينعت بقرن العلم والتكنولوجيا، حيث شهدت السجلات كما يقول "بورس البرتس" رئيس الأكاديمية القومية للعلوم في الولايات المتحدة الأمريكية: "إن المائة حدث التي تحققت خلال القرن، من بينها سبعة وأربعين (47) حدث يعكس تقدما علميا وتكنولوجيا" (مجدي عزيز إبراهيم، 2001: 223). وحسب بعض الإحصائيات الحديثة توجد نسبة (90%) من العلماء عاشوا في القرن العشرين (محمد عبد الرزق إبراهيم ويح، 2003: 30) وراحت المعارف تتضاعف كل ثلاثة وسبعون (73) يوم من اليوم و إلى غاية (2020)، ومن هذا المنطلق نشأ ما يعرف "بمجتمع المعرفة"، وأصبح القرن الحالي يعرف بقرن العلم، والحقبة التي نعيشها الآن هي

حقبة تكنولوجيا المعلومات، وأصبح مفهوم القوة الآن لا يرتبط بالناحية العسكرية بل بالناحية العلمية، والقدرة على اكتساب المعلومة وإنتاجها فمن يمتلك المعلومة يمتلك السلطة

(qui possède l'information possède le pouvoir) (ط.عبد الحق، 2000: 295)، إن هذا القرن يعتبر الغني والثروة من نصيب الدول المتقدمة معلوماتها، والتي لها قدرة على صناعة المعلومات، أي التعامل مع المعلومة بدءا من جمعها، وتحليلها وتنسيقها، وتسويقها، وبيعها في صيغة سلعة.

لقد انعقد في "بودابست" في سنة (1999) "المؤتمر العالمي عن العلم" حضره ممثلون عن (150) دولة ناقش قضايا العلم والعولمة، علاقة العلم بالمجتمع... ومن أهم نتائج المؤتمر:

- توضيح الصلة الوثيقة بين البحث العلمي واعتبارات الأمن في الدول المتقدمة، وتوضيح الدور الكبير الذي يلعبه البحث العلمي في استخدام التكنولوجيا الجديدة، التي تستفيد منها هذه الدول على المستوى المدني، وتعمل على ترقية حياة الأفراد، لذلك يجب أن تكون ميزانية البحث العلمي من الميزانيات اللازمة، وأن لا يقل تمويل البحوث العلمية عن تمويل البحوث التطبيقية.

- إن الدولة التي تمتلك إمكانيات البحث العلمي، من أجل إنتاج المعرفة العلمية وتداولها في المجتمع الدولي العلمي هي المرشحة لأن تكون دولة متقدمة في القرن(21).

كما كشف المؤتمر عن ظاهرة "العلماء الكونيين" الذين أسسوا لعلم كوني (مجدي عزيز إبراهيم، 2001: 224-225) ينتجه العلماء في كافة أنحاء العالم نتيجة للعولمة الاتصالية وعلى رأسها "الانترنت" الذي سنأتي على شرحه لاحقا فتشكل ما يطلق عليه: بمجتمع المعلومات الكوني الذي يعتبر "المعلوماتية" ثروة حقيقية مع الأخذ في عين الاعتبار أن تنمية شبكات المعلوماتية الكونية باستخدام وسائل الاتصالات المتقدمة يؤدي إلى تحسين وسائل تبادل المعلومات.

أيضا في عصر المعلوماتية على الدول أن تنظر دائما إلى الأمام، فالتدفق المعلوماتي سوف يستمر طالما أن هناك عقولا تبتدع وتبتكر لذلك ينبغي أن تعمل الدول على إعداد وتكوين مواطنيها جيدا لتفهم المستقبل، حيث يرى عالم المستقبليات "دانييل بل" المستقبل منذ ثلاثين عام مضى ليس قوسا سماويا يتخطى المسافات، وإنما هو جسر يبدأ من الحاضر، من القرارات التي نتخذها الآن، ومن الطريقة التي نصمم بها بيئتنا، ومن ثم نترسم عبرها خطوط المستقبل، (مجدي عزيز إبراهيم، 2001: 229)، فهذه المرحلة من التاريخ تحتاج إلى عقلية جديدة تستطيع التعامل معها، فعلى الدول النامية إن أرادت الخروج من تخلفها حسب رأي الباحثين الأرحنتيين "جورج صاباتو" و "نتاليو بوتانا": عليها أن تتحكم في العلم والتكنولوجيا الحديثة، ويرى بأن التقدم في مجال المعرفة العلمية هو أساس التحول والتقدم الاقتصادي والاجتماعي...

وحسب رأي الباحثين دائما "العلم والمعرفة قاعدة أساسية لأي تنظيم، ونتاج اجتماعي يجب أن يكون لها بناء محكم من أجل مجتمع منظم وهذا البناء أساسه النظام التربوي".



إن الانفجار المعرفي فرض تبني مفهوم التعليم المستمر ونظم المعلومات؛ حيث أن تزايد حجم المعرفة والمعلومات جعل النظام التربوي مهما طالت مراحلها الدراسية يقف عاجزا أن يقدم للفرد كل نتاج المعرفة المتغيرة والمتجددة بشكل دائم، لذا يجب أن تكون مستمرة مدى الحياة. في 1963 عقد نحو 6000 مؤتمر بالولايات المتحدة الأمريكية لمناقشة التعليم المستمر وكان هناك 85 مركز كبير لتعليم الكبار على مستوى الجامعة (الهاللي الشريبي الهاللي، 2007: 50-51)، وحتى يكون للجامعات دور في هذا التحدي يجب أن تكفل صيغ جديدة للتعليم الجامعي وتوفر هيئة تدريسية مدربة تدريباً عالياً قادرة على مواجهة التحدي.

**5-2. التغير التكنولوجي:** هذا الميدان شهد تغيراً كبيراً، وتطوراً مذهلاً، بدءاً من الآلات الحاسبة، والإنسان الآلي، وصناعة المعلومات، وصولاً إلى مجال الاتصالات والفضاء... الخ كل ذلك سمي "ثورة تكنولوجيا المعلومات" (محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، 2003: 34).

ويذهب بعض العلماء إلى القول بأن العالم مر بثورتين: الأولى هي الثورة الزراعية منذ نحو (10) ألف عام، والثانية هي الثورة الصناعية التي استغرقت ما يقرب (300) عام، أما الآن فإننا نعيش الثورة الثالثة ثورة العلم والتكنولوجيا بكل إنجازاتها.

وقد تسارعت وتيرة هذه المنجزات لدرجة أن خمسة (05) أجيال من الكمبيوترات والالكترونيات استغرقت أقل من (50) سنة منذ عام (1944)، أما تسارع التربية في مجتمعاتنا فهو أشبه بسرعة السلفاة، وهذا ما يخلق المفارقة المائلة، فكيف لتربية تسيير بهذه الوتيرة البطيئة أن تنتج أفراداً لعصر تسارع المعرفة والتكنولوجيا...؟

غير أن التربية استفادت كثيراً من المنجزات التكنولوجية، فعرفت استعمالاً واسعاً للحاسب الآلي ومختلف الوسائل السمعية والبصرية، في كل المستويات التعليمية.

والتعليم الذي يعتمد على الحسابات الآلية يسمى:

- C.A.I: computer assisted instruction

- C.B.E: computer based education (ط. عبد الحق، 2000: 154).

ويرى الباحث "اتول واد": أن التنمية التكنولوجية المستمرة مستحيلة بدون وجود قاعدة علمية قوية إلى حد معقول، فالتكنولوجيا عملية ديناميكية تحتاج للقاعدة المعرفية التي يقدمها التراث العلمي الأصيل... ("مجدي عزيز إبراهيم، 2001: 186).

الأمر الذي أدى إلى ظهور نماذج معرفية جديدة من خلال ظهور علوم جديدة لم تكن موجودة من قبل (الهاللي الشريبي الهاللي، 2007: 280).

إذن على الجزائر أن تمتلك قاعدة تكنولوجية، وهذا ما تحاول الحصول عليه من خلال استيرادها للمعرفة العلمية كخطوة أولى من أجل التفاوض على مكانة في صرح الأمم.

ولما كانت التكنولوجيا بأدواتها، وأساليبها الجديدة ضماناً لتحقيق أغلب التحديات في ميدان التربية والتعليم، فقد أوصت لجنة إصلاح التعليم "ادجار فور" (1972) - وهي أشهر التقارير العالمية لإصلاح التربية - بضرورة أخذ



التكنولوجيا بعين الاعتبار عند وضع استراتيجيات الإصلاح، لما لها من إمكانيات في تطوير أساليب التعليم، وطرائقه، بل وتطويره من حيث المحتوى، وهي ليست مجرد إدخال أحدث الأدوات والوسائل التقنية، ووسائل الاتصال، في ميدان التعليم بل تتعدى ذلك إلى السعي لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة ونفع للإنسان، وهي تعمل جنب جنب مع المعلم والكتاب والسبورة (رابح تركي، 1990: 258).

وخير مثال عن الأنظمة التربوية الناجحة بفضل التحكم التكنولوجي، هو النظام الياباني الذي نجح في وضع نظام تربوي فعال، وهو سر التقدم المذهل لليابان، لدرجة أن الولايات المتحدة الأمريكية، وبعض دول أوروبا الغربية، أرسلت بعثات تعليمية لترى كيف يتعلم اليابانيون وبدءوا بوضع مناهج لتدريس اللغة اليابانية في مدارسهم. لقد ركز تقرير المجلس الياباني الذي أسسه الوزير الأول "ناكازون" سنة 1984 على تحديد توجيهات وأولويات التقرير، كي تبقى اليابان محافظة على التفوق الصناعي والتجاري والمالي إلى ما بعد سنة (2000)، وتعد اليابان من أكثر الدول استعمالا للإعلام الآلي والوسائل السمعية البصرية في مختلف المجالات (يوسف عبد المعطي، 2000: 08).

**3-5. التقدم في مجال الاتصالات:** تطورت وسائل الاتصال خاصة منها السمعية البصرية وهي مجموعة مواد تعتمد على حاسة البصر والسمع وتشمل صور متحركة ناطقة، أفلام تلفزيونية، المذياع، الأفلام الثابتة والشرائح والصور وتستخدم مع تسجيلات صوتية مسجلة على أسطوانات أو أشرطة تسجيل، التمثيليات، الرسوم المختلفة، الخرائط، الكرات الأرضية... استخدام السبورة، المعارض، المتاحف وغيرها من الوسائل.

وقد تطورت في أغلب بلدان العالم وتضاعفت بذلك الروابط بين التعليم والاتصال وخلفت بيئة تربوية جديدة تتصف بالجودة، وتستطيع وسائل الاتصال التحكم في حجم المعلومات وتدققها، وهي تساهم في نحو الحدود الفاصلة بين المجتمعات المختلفة فقد عبرت الحدود من خلال الإرسال والاستقبال عبر الأقمار الصناعية التي تبث رسائل إعلامية ثقافية (عنتر لطفى، 1996: 194) مستقاة من ثقافات مختلفة...

فالالاتصال هذه العملية المتكاملة، التي يتم من خلالها استخدام جميع أساليب التعبير الممكنة سواء كانت حركة أو كلمة أو أي شكل آخر من أشكال الرسائل، تساهم في تحقيق التفاهم بين إنسان وآخر أو مجموعة من الناس، وهي أصبحت عنصرا هاما يتدخل في التربية بدءا من المنزل من خلال مختلف برامج التلفزيون، وعبر الكمبيوتر التعليمي إلى جانب التغيرات التكنولوجية والمعرفية هناك تلاحق غير مسبوق للتحويلات، التي أدت إلى ظهور النظام الاقتصادي العالمي، الذي يتميز بوجود تكتلات اقتصادية عملاقة، أحدثت تغيرا وتطورا كبيرا، استدعى رفع الكفاءة الإنتاجية للقطاعات الأخرى منها المؤسسات التعليمية التي تخرج الموارد البشرية اللازمة التي تحتاجها الاقتصاديات المختلفة التي تعرف تغيرا مستمرا، وسوف تعتمد المهن في المستقبل على دقة التفكير وعلى إنسان متعدد المهارات، وقادر على التعليم الدائم، ومن هنا تظهر الأهمية الكبرى التي يجب أن يحظى بها التكوين المتواصل، ومؤسساته ووسائله في تحديث معارف ومؤهلات الأفراد.

#### 4-5. تأثير هذه المتغيرات على التعليم الجامعي و عضو هيئة التدريس:

ظهرت إلى الوجود وبقوة مصطلحات جديدة، أوجدتها التحولات المتسارعة والشاملة في المجتمع الدولي، هذه المصطلحات هي العولمة Globalisation - الكوكبية العالمية - الديمقراطية، ومعها ظهر مفهوم عولمة التعليم مع الانتشار الواسع للكمبيوتر والشبكات العنكبوتية "الانترنت الأترانات"، التي جعلت من العالم قرية واحدة وحولت النظرة إلى التعليم إلى نظرة اقتصادية بحتة ( اللجنة الوطنية القطرية للثقافة والعلوم، 2000: 351).

والعولمة هي ذلك النظام الذي يلغي حواجز الوقت، والمسافة بين الدول وهو نظام تفرضه الدول المتقدمة علميا وتكنولوجيا واقتصاديا، وهو نظام مرتكز على المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصال والإعلام، التي أثبتت أهميتها في مجال العلم، والمعرفة وأصبح يعتمد عليها في ميدان التربية والتعليم.

كما أن لهذه التكنولوجيات الجديدة أثرا كبيرا على تغيير حاجات التكوين والمؤهلات المطلوبة، فهناك مهن ووظائف تتطلب مستوى عالي من التأهيل، وأخرى تظهر وبعضها الآخر يختفي، أي حركية دائمة في عالم الشغل، تتطلب إعادة النظر في التعليم عامة، والتعليم الجامعي خاصة.

ولا يخفى على أحد أن الجزائر الآن تشهد تغيرات كثيرة بفعل انفتاحها على العالم الخارجي بعد خروجها من قوقعة العشرية السوداء، وبذلك أزلت الحدود الجغرافية، والسياسية أمام رأس المال الأجنبي الذي يتحرك بدون قيود، وهناك بشر ينتقلون بغير حدود، أمام تدفق هائل للمعلومات بغير حدود وتداخل للثقافات، وتمازج الأسواق الجديدة التي يجب أن يكون النظام التربوي صدى لها، وملم بكل مستجداتها.

لقد استفادت الجزائر من "تكنولوجيا المعلومات" بحيث أدرك القائمون على التربية أهمية المعلوماتية في المدرسة، وبذلك سعت الجزائر إلى توفير محطات عمل (العتاد) وبرمجيات متخصصة في التعليم باستعمال الحاسبات الآلية وبذلك ظهرت العلاقة البيداغوجية الجديدة بين الطالب المستعمل للحاسوب، والمعلم المسؤول عن الطالب، وعن تحقيق الأهداف التربوية المسطرة، والأساس في هذا هو المؤلف الذي يصمم البرامج التعليمية، وتصبح مهمة المعلم هنا مستشارا ومنشطا وناقدا بناء للطالب.

عموما استفادت المدرسة الجزائرية من هذه التكنولوجيا في:

- برمجة التوقيت المدرسي وتسييره ومتابعة الإدارة والمستخدمين.
- المتابعة الصحية للتلميذ وتسيير أجور المستخدمين، ومتابعة غايات التلاميذ وتسيير التمدريس وكشف النقاط للتلاميذ (عمر بلقاضي، 2002: 118).

كما أدخلت الأجهزة الحديثة في الجامعة - التي تعد مركز للعلوم والتكنولوجيا والأبحاث والتجارب - حيث أصبح الحاسب الآلي يدرس في المقررات التدريسية، وفتحت قاعات بمختلف الوسائل السمعية والبصرية وعلوم الإعلام والاتصال بغرض الاستفادة من الوسائل الحديثة، ويتنبأ الكثير من التربويين بأن شكل المؤسسات التعليمية سوف يكون مختلفا نظرا لوجود الحاسوب وسهولة سبل الاتصال بالمنازل فالطفل يتعلم الكثير في المنزل قبل المدرسة، وحتى أن هناك احتمال

اختفاء طرق الكتابة المألوفة (استخدام الورقة والقلم) ويمكن استبدال لوحات الإدخال بأجهزة استقبال الصوت وتحويله مباشرة إلى كتابة أو تخزين الكلمة المسموعة، وقد يستبدل نظام الاختبارات الحالي بما يتلاءم مع تقنيات الحاسوب. هذه التكنولوجيات الحديثة فرضت إعداد نوعية جديدة من المعلمين ليتمكنوا من استخدام تقنيات الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والمعرفة وطرق الاتصال المختلفة في نقل المعرفة، وقد لجأت بعض الدول إلى إقامة دورات مكثفة لتدريب المعلمين على استخدام الحاسوب لسد النقص والاحتياج السريع ومتابعة ذلك باستمرار في طريق التدريب والتعليم المستمر.

وعلى مستوى الجامعات والمعاهد العليا، سوف يختلف دور عضو هيئة التدريس وسوف يمضي الطلبة وقتا أطول أمام الحاسوب سواء عن طريق برمجيات دراسته أو للحصول على معلومات من مكتبات مختلفة أو جامعات أخرى، والحاسوب يعين الطلاب على ترجمة التجارب والأبحاث العالمية للغة التي يرغبها، وسوف تختفي الكتابة اليدوية وتقدم تقارير الطلبة على أقراص مرنة أو ضوئية... الخ، وسوف يصبح عضو هيئة التدريس يقضي الوقت الطويل في الأبحاث وتأليف الكتب والمراجع الالكترونية.

وللراغبين في اللحاق بركب التطور فإنهم يتعلمون عن طريق الحاسوب في منازلهم عن طريق أقراص الفيديو، وكابلات الاتصال والأقمار الصناعية المتصلة بشاشة التلفزيون، إضافة إلى سهولة الاتصال بالشبكات المحلية والعالمية، وإيجاد مراكز يمكن للدارسين زيارتها للاستشارة والاستزادة، والمتعلمون في حقل التعليم المستمر سوف يعتمدون على أجهزة اتصال متعددة القنوات وسوف تزيد بنوك المعلومات المتاحة فرصا للراغبين في التعلم المستمر (إبراهيم عبد الوكيل الفار، 2007: 85)، كما وصل الأمر إلى وجود حكومات الكترونية، يستعمل الحاسوب في كل الأمور فقد يسجل مولود جديد من المنزل، أو الانتخاب عبر الحاسوب... الخ، وتطور التجارة الالكترونية بشكل كبير، والجزائر رغم كل شيء تسير نحو ذلك وان كان سيرها بخطى صغيرة وبطيئة جدا.

وقد تحسنت نوعية التدريس بظهور شبكات الانترنت التي ارتبطت بها الجامعة للانتفاع منها، وأصبح الأستاذ الجزائري بإمكانه الاستفادة من خبرات الأستاذ الأجنبي وأصبحت المحاضرات تلقى بالصورة والصوت، ودون تكلف عناء الانتقال والسفر من بلد لآخر، وأصبحت حركية المعلومات تسمح بالوصول إلى بنوك المعلومات للقيام بالأبحاث وأصبح عمل الباحثين مرهون بقدرتهم على التحكم في التكنولوجيا، التي تعد الوسيلة الفعالة لتحقيق مبدأ التعليم الفردي المستمر.

عموما يستعمل الحاسب الآلي في الجامعة في:

- تسيير اختيار الطلبة الجدد وتوجيههم.
- التسيير البيداغوجي للطالب، وتسيير المنح وأجور العمال.
- برمجة التوقيت الجامعي.
- متابعة ومراقبة غيابات الطلبة والأساتذة والإداريين.

- تسيير المعاهد والموارد والتخصصات، ومتابعة البحوث وبرمجة الأطروحات ومختلف الأنشطة... (عمر بلقاضي، 2002: 120) لكن ورغم ذلك مازال هناك نقص واضح في التكنولوجيا الحديثة وبظهور واستخدام هذه الأجهزة الآلية ظهرت الحاجة إلى إعداد وتدريب الطلاب والمعلمين أثناء الخدمة على استعمالها، وهذا يتطلب تطورا في البرامج والأهداف ومهارات تقنية المعلومات.

إن الحاجة ماسة الآن إلى تطوير نظام تربوي يعزز الاختيارات الإستراتيجية للمجتمع وتحضير للمستقبل وتعمل على الملائمة بين التكوين والانفجار العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم، فالتعليم العالي مطالب اليوم بتغيير طبيعة المهام كي يتماشى مع هذه التغيرات وتطبيقاتها ( إبراهيم توهامي، 2003: 47)، كما أن الاقتصاد اليوم هو اقتصاد عالمي، فكل العمليات الفنية الخاصة به تتم خارج الحدود القومية، ونتيجة لهذا أصبحت القدرة على التنافس في ميدان الاقتصاد والحياة الاجتماعية للبلدان النامية عامة تقوم على تكنولوجيا المعلومات والجودة والتكلفة المرشدة والأسعار التنافسية والوقت المناسب لتقديم المنتجات، وتتطلب هذه التنافسية من التعليم العالي بمؤسساته المختلفة ومن الأفراد المتعلمين التميز في المعارف المقدمة والإبداع والابتكار (محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، 2003: 48).

وقد استفادت الجزائر من شبكة الانترنت، التي تعد شبكة عالمية توصل مجموعة لا متناهية من الحاسبات والشبكات المتجانسة وغير المتجانسة فيما بينها من مختلف أقطار العالم، وتستعمل بروتوكول الاتصال الذي يدعى ICP/IP. لقد تم ربط الجزائر بهذه الشبكة في مارس 1994 بواسطة كوابل من الألياف البصرية وذلك عن طريق مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني وهو نقطة الربط الرئيسية من مهامه إقامة شبكة وطنية للإعلام العلمي والتقني انطلاقا من إقامة شبكات محلية و جهوية وربطها بشبكات إقليمية ودولية، كما يقوم باقتراح ودراسة مقاييس تضمن نمو وترقية الإعلام العلمي والتقني والمشاركة في تكوين معطيات في فروع العلم والتكنولوجيا، وهذا المركز يعاني النقص لذلك أنشأت حاليا نقاط ربط متعددة موزعة عبر التراب الوطني عبر المقاهي الافتراضية وربطت بالشبكة مختلف مؤسسات التربية عنوان الموقع الالكتروني للجزائر هو <http://eldjazair.met.dz>. لقد أنشء المركز بموجب مرسوم 85-86 المؤرخ في مارس 1985 و وضع بمرسوم 86-72 المؤرخ في 08 أبريل 1986 تحت وصاية المحافظة السامية للبحث، حيث ربط هذا المركز بخط هاتفي مختص يربط الجزائر بإيطاليا، وقام هذا المشروع بإقامة شبكة معلوماتية في إفريقيا، والجزائر فيه محور الشبكة سنة (1998) عن طريق القمر الصناعي وربطت أكثر من (44) مؤسسة وطنية وهيئات مختلفة بالشبكة منها: وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي... وهذا الربط سمح للجزائر بالوصول إلى مصادر المعلومات والتعريف بطاقتها وكفاءاتها وتراثها التاريخي والثقافي، وإخراج الباحثين الجزائريين من عزلتهم بالانفتاح على عالم العلم والتكنولوجيا والاتصال بالباحثين الأجانب (ط. عبد الحق، 2000: 298)، ويمكن الإشارة إلى قدرة الشبكة على توفير طاقة هائلة من المعلومات والاطلاع على نتائج آخر الأبحاث في مختلف الميادين والتخصصات، والدخول إلى مراكز الأبحاث العلمية القومية للولايات المتحدة الأمريكية، هذه الشبكة العنكبوتية تجربة حضارية رائدة غيرت العالم اقتصاديا واجتماعيا

وسياسيا وثقافيا، وساهمت في جعل الجزائر تفتتح على الثقافات الأخرى وتستفيد منها، وعليها أن تعتمد عليها في وضع إستراتيجية للتعليم في جزائر القرن الواحد والعشرين، قصد متابعة المستجدات المتدفقة والمتدافعة في مختلف المستويات.

إن تأثيرات هذه المتغيرات المتنوعة على التعليم الجامعي فرضت توجهات جديدة للجامعة الجزائرية، فالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الحالية فرضت ضرورة تكيف الجامعة مع اقتصاد السوق والتحويلات المختلفة ومتطلبات التقدم السريع للمعارف والمعلومات والتكنولوجيا ومن أهم التوجهات:

- التوجه نحو اقتصاد السوق وتطبيق معاييرها في التعليم العالي الذي فرض على الجامعة أن تخضع لمنطق الاقتصاد الحر، ويات الاتجار بالخدمة التعليمية أمر واقع وقد أكد بعض المخططين في التعليم العالي أن منظمة التجارة العالمية (WTO) والاتفاقيات المنبثقة عنها تعزز تجارة خدمات التعليم العالي لأغراض اقتصادية بحتة (مازن عبد الحميد كاظم، 2007: 127) وقد فرضت منظمة التجارة العالمية إصلاحات لا بد أن تجريها الجزائر لتطوير وتسليع الخدمات خاصة التربوية، فقامت الجزائر بمحاولة إيجاد صيغ جديدة للتعليم واتخاذ أشكال من خصوصية التعليم العالي (نبيل بوزيد، 2001: 07).

- كذلك لا بد من الشراكة والتعاون مع منظمات علمية عالمية وجامعية وقد يفيد ذلك في جلب هياكل وأساليب جديدة في التعليم العالي الجامعي مثل نظام ل م د، وهذا بغرض تنويع التكوين وتحقيق الترقية البيداغوجية لرفع مستوى أداء التعليم الجامعي، كما حاولت الجزائر تغيير توجهاتها نحو البحث العلمي وحاولت تبيين البحث العلمي من خلال ربطه بكل ما هو حديث، وأن يكون الأستاذ الباحث على اطلاع مستمر بالمعارف الجديدة، وكذا دعم قاعدة البحث ومشاريع بحث مع شركاء أجنب وهذا من أجل مواجهة التحديات منها الفجوة الرقمية أي الفروق الاجتماعية والاقتصادية بين الأمم، وقدرتهم على التعامل مع الحواسيب والانترنت، فالجامعة يجب أن تحاول تضيق الفجوة كي يمكن الاستفادة أكثر من المعلومات والمعرفة.

- التداول الحر للبيانات أي البحث عن استراتيجيات لضمان التداول الحر للبيانات والمعلومات والانتفاع بها رغم ما يتعلق بحقوق الملكية المعلوماتية وحقوق السيطرة وغيرها.

- توحيد المعايير لذا يجب الاتفاق مع دول متقدمة حول معايير ومبادئ تضمن للحاق بسوق العمل وتطور متطلباته. (مازن عبد الحميد كاظم، 2007: 132).

ولتحقيق هذه التوجهات وتطوير الجامعة لا بد من وضع استراتيجيات واضحة استجابة لتضاعف المعرفة وتنوع تخصصاتها وتعدد مجالاتها وتجاوز حدود الدول كما يجب السعي إلى تعليم كلي متكامل والاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس وضمان المؤشرات الداخلية والخارجية للكفاءة (إيمان صالح حسن عبد الفتاح، 2006: 147-158).

الجامعة الجزائرية بدأت تستجيب للمتغيرات المحيطة بها والاهتمام بالاقتصاد والتكنولوجيا والمعلومات والعملة والتي تؤثر في العمل العالمية والمعلوماتية تستند على شبكات العمل، مما يشكل متطلبات جديدة للتعليم العالي، فكل هذه المتغيرات تحتاج إلى تعليم مستمر، الذي بات ضروريا لبقاء الجامعات التي يجب أن تصبح الآن انعكاسا لمتطلبات سوق

العمل وأن تكون منتجة للمعرفة المتخصصة، فالتعليم المستمر يوفر الفرص الكثيرة للجامعة في التميز خاصة في نشاطاتها التدريسية، فمنتجو التعليم أو عضو هيئة التدريس يجب أن يعيدوا تنظيم أنفسهم وعلاقاتهم، فالتعليم المستمر يدل على نوع جديد من الطلبة ومدخلات جديدة للجامعة، لذا عليها وضع استراتيجيات للتطوير والتدريب سواء لعضو هيئة التدريس أو الطلبة الذي يجب فتح ممرات لهم من خلال التعليم والتدريب ومواصلته بعد العمل، فالتعليم والتدريب لازمان لقبول منطوق وصلاحيه أي اتجاه جديد، وبالتالي إزالة الحواجز أمام التغيير (طارق عبد العال حماد، 2005: 200).

## 6. هيئة التدريس الجامعي:

يعد عضو هيئة التدريس الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية، فهو المسؤول عن العمل البيداغوجي وللأستاذ مهام عديدة كالتدريس، الإشراف، البحث العلمي... الخ، وهو يلعب دور هام في إعداد الطلبة وتأهيلهم لعالم الشغل، فهو الأساس في نجاح العملية التعليمية وأهم عناصرها.

جاء في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 03 ماي 2008 المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث في مادته الرابعة أشار إلى مهام الأستاذ الباحث وهي التعليم والبحث والخدمة العمومية (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 23 الموافق لـ 4 ماي 2008، ص 18 إلى ص 28).

حددت مجموعة من السمات التي يجب أن يتميز بها عضو هيئة التدريس الجامعي منها:

- سمات شخصية تتعلق بالثقة بالنفس، المرونة، تقبل الآخرين، فنيات الاتصال، كفايات مهنية حيث يجب أن يكون مع الطلبة ويساعدهم.
- خبرات موقفية؛ من خلال مقدرته على التحكم في تخصصه.
- كفاءة علمية؛ الاطلاع والتحكم في المعلومات والخبرات.
- كفاءة تربوية؛ استخدام أحسن الأساليب والطرائق للتعامل مع الطلبة.
- كفاءة اتصالية في توصيل المعلومات الطالب (صالح ناصر عليمات، 2004: 185).
- يجب أن يكون مرتبطا بالإختصاص ويسيطر على المظاهر النفسية التربوية والمنهجية فيه.

هذه أهم السمات والصفات الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى الرغبة في التعليم، ومن أهم السمات في عصرنا الحالي أن يبقى على اطلاع بالمستجدات العلمية والمعرفية والتكنولوجية، فهو يبقى دائما في حاجة إلى تحسين مستوى تدريبيه الأكاديمي، فالجامعة يجب أن تعمل على تدريبهم وتمتين التواصل مع جامعات أخرى عالمية وعقد مؤتمرات وإلزام عضو هيئة التدريس بتقديم إنتاج علمي على الأقل في سنتين، وتسخييره كأداة لتطوير العلم والمجتمع في زمن التكنولوجيا الرقمية، فكفاءته أمر هام جدا لذا لا بد من السهر على توفير حاجاته والاهتمام بحقوقه وزرع الرغبة داخله في التعلم الذاتي المستمر واستغلال التكنولوجيات الحديثة لتحسين الأداء التدريسي كي يتمكن من القيام بمهامه بشكل جيد ووضع برامج تطويرية ودورات تدريبية له بشكل مستمر، كي يبقى مطلعاً على كل التطورات الحاصلة



في العلم والمعرفة والتكنولوجيا، كى يحرز التميز في تدريسه والارتقاء به وتشجيع الربط بين التدريس والبحث العلمي، إذ يقدر كفاءته تكون كفاءة التعليم الجامعي ويكون تقدم المجتمع ورفيه، فهو الذي يقوم بإعداد القادة والمتخصصين والكوادر (علي بن محمد زهير الغامدي، 2008: 73-74).

ومن الأسس التي يقوم عليها تطوير عضو هيئة التدريس في أغلب الدول المتقدمة هو تنظيم دورات مستمرة لتزويده بالمعارف المتجددة والتدريب على التقنيات التعليمية واعتبار تلك الدورات شرط أساسي للترقية إلى الرتبة الأعلى (سمر بنت محمد السقاف، 2008: 98).

#### 6-1. القوانين المتعلقة بالأستاذ الباحث في الجزائر:

هناك قوانين عامة وأخرى خاصة بالأستاذ الباحث:

\* من القوانين العامة نجد القانون الأساسي العام للعامل الذي صدر في 05 غشت 1978 رقم 78-12 وهو القانون الذي يمثل الإطار القانوني لأي عامل في الجزائر، ولم يكن هناك قانون خاص بوضعية الأستاذ الجامعي لذا سعت مختلف الجامعات إلى ترقية أساتذتها لرفع مستواهم المهني والمعرفي فنظمت بعثات علمية للخارج للاستفادة من خبرات الدول ليكون جديرا بعمله وينمي ذاته ومستواه العلمي وهذا ما نصت عليه المادة 179 من هذا القانون (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 32 الموافق لـ 08 غشت 1978 ص 16).

- هناك قوانين تحكم الجامعة وتنظيمها كغيرها من مؤسسات المجتمع، فلقد جاء المرسوم رقم 83-544 صدر سنة 1983 يقنن أجهزتها المتمثلة في مجلس توجيه الجامعة- المجلس العلمي للجامعة- الإدارة الجامعية. ومن المراسيم المتعلقة بقانون 78-12 حدد بموجبها الشروط التي يتم على أساسها توظيف العامل بما فيه الأستاذ الجامعي وإظهار حقوقه وواجباته وحدد كذلك كيفية التكوين والاستفادة منه في تحسين الأداء المهني له وهذه كلها قوانين عامة.

\* ومن القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي، نجد منها المرسوم رقم 77-114 والمرسوم 77-115 المؤرخين في 06 غشت 1977 وقد حددا شروط ممارسة مهنة التعليم والمهام الإدارية الأخرى وكذا البحث العلمي (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 62 الموافق لـ 07 غشت 1977 ص 03 إلى ص 06).

كما أن هناك القانون الأساسي الخاص بالوظائف والأسلاك النوعية لوزارة التعليم العالي، وهو قانون هام في الحياة المهنية للأستاذ الجامعي، فقد تضمنت المادة 71 منه تحديد حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي بكل دقة في إطار تخصصه وحسب الأسلاك المنصوص عليها:

- سلك الأساتذة حيث نص القانون على أن توظيف الأساتذة يتم على أساس الشهادة العلمية.
- سلك الأساتذة المحاضرين يوظف هؤلاء على أساس المستوى العلمي العالي، خصوصا أن يكون متحصلا على شهادة دكتوراه دولة، لاسيما إذا كانت بإحدى الجامعات الأجنبية بالخارج.
- سلك الأساتذة المساعدين ويتم توظيفهم على أساس شهادة الماجستير أو شهادة تعادلها معترف بها من وزارة التعليم العالي، حيث يقوم بأعمال توجيهية وتطبيقية للطلبة ويسعى لرفع مستوى أدائه المهني باستمرار.



- سلك مساعد التعليم، يتم توظيفه على أساس شهادة الليسانس والتطلع للتكوين أكثر من خلال متابعة الدراسات العليا داخل الجامعة.

**القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث:** يحتوي على معطيات جديدة وإجراءات اتخذتها الحكومة الجزائرية تجاه قطاع التعليم العالي، حيث بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-130 والمؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 31 ماي 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، حيث حددت أسلاك الأساتذة كما يلي:

**أ- سلك المعيد:** وهو سلك في طريق الزوال، يضمن الأعمال الموجهة أو التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 المحدد بـ 192 ساعة دروس سنويا يقابله 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية.

**ب- سلك الأساتذة المساعدين:** وهم من ذوي الرتب التالية:

**- أستاذ مساعد قسم ب:** حيث يوظف عن طريق المسابقة على أساس شهادة الماجستير أو شهادة معترف بها تعادلها أو يوظف على أساس حاصل على شهادة دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه علوم أو شهادة معادلة معترف بها، ويجب أن تكون شهادة الماجستير معترف بمعادلتها بتقدير قريب من الحسن على الأقل، ويكلف بضمان سير الأعمال الموجهة أو التطبيقية وتصحيح أوراق الامتحان، والمشاركة في اللجان البيداغوجية واستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع لتوجيههم.

**- أستاذ مساعد قسم أ:** حيث يكلف بضمان التدريس أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو تطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06، ومن مهامه تحضير الدروس وتصحيح أوراق الامتحان والمشاركة في اللجان البيداغوجية واستقبال الطلبة ثلاث ساعات أسبوعيا لتوجيههم ونصحهم، ويرقى إلى هذه الرتبة بمقرر من مسؤول المؤسسة بعد إثباته ثلاثة تسجيلات متتالية في الدكتوراه، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو مدير المعهد بعد أخذ رأي اللجنة العلمية والمجلس العلمي للكلية أو المعهد.

**ج- سلك الأستاذ المحاضر:** ويتضمن ربتين هما:

**- رتبة الأستاذ محاضر قسم ب:** والذي يكلف بضمان التدريس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06، ويحضر دروسه ويضمن إعداد مطبوعات وكتب، والسير الحسن للامتحانات والمشاركة في المداورات والأشغال البيداغوجية المختلفة، وضمان التأطير لنشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل توجيههم ونصحهم، ويرقى بمقرر من مسؤول المؤسسة الأساتذة المساعدون قسم ب المرسمون والأساتذة المساعدون قسم أ الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

**- رتبة الأستاذ المحاضر أ:** من مهامه ضمان التدريس في شكل دروس، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06، حيث يقوم بتحضير الدروس وضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر وضمان السير الحسن للامتحانات المكلف بها والمشاركة في المداورات والأشغال البيداغوجية المختلفة بالقسم، وضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحسين الأعمال الموجهة والتطبيقية، وكذا المشاركة في وضع أشكال تكوين جديد وإعداد برنامج

التعليم، وكذا ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين و ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة، واستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع لتوجيههم ويرقى بمقرر من مسؤول المؤسسة، الأساتذة المحاضرون قسم ب، الذين يشبتون تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها.

**د- سلك الأساتذة:** يكلف بالتدريس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 06، بتحضير دروسه و ضمان سير الامتحانات التي يكلف بها، و ضمان إعداد مطبوعات أو كتب أو أي مستند بيداغوجي آخر. والمشاركة في المداومات والأشغال البيداغوجية المختلفة، وتحضير المواضيع وتصحيح الامتحانات و ضمان نشاطات التطوير والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم، ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.

- كما يجب أن يضمن تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحسين الأعمال البيداغوجية أو التطبيقية و ضمان التأطير البيداغوجي للأساتذة المتربصين، واستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم، ويرقى إلى رتبة أستاذ بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية للأساتذة المحاضرين قسم أ، والذين يشبتون خمس سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل المعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي، الذي يقوم بقرار الترقية أو عند الضرورة بقرار مشترك من الوزير المعني.

**ه- سلك الأستاذ المميز:** تؤسس لجنة وطنية للتميز تكلف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعيين بهذا السلك، حيث تضع هذه اللجنة معايير للتقييم والتنقيط وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها، وتتكون اللجنة من أساتذة باحثين يشبتون درجة أستاذ مميز وتنظم بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، ويعين في درجة أستاذ مميز بعد أخذ رأي لجنة الأساتذة الذين خدموا لمدة 15 سنة فعليا بصفة أستاذ وتأطير مذكرات ماجستير ورسائل دكتوراه بصفة مشرف، وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ، وكذا نشر مقالات في مجالات علمية معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ، وتحدد كيفية تطبيق هذه المادة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي. أما عن مهامه فزيادة على مهام الأستاذ فإنه يضمن محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه، واستقبال طلبة الدكتوراه ونصحتهم وتوجيههم، ويمكن دعوتهم إلى مهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

إذن فالأستاذ الجامعي له الدور والمكانة الكبيرة التي تحتم العناية والاهتمام به بالقدر الذي يتناسب مع الأدوار التي يقوم بها (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 23 الموافق ل04 ماي 2008، ص 18 إلى ص 28).

حيث يرى Gaston Mialaret أنه يجب التغيير في تحضير الأساتذة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (Gaston Mialaret, 1997: 04). إذن فالتكوين الأكاديمي الآن يجب أن يكون منفتحًا على مجالات علمية متنوعة وهذا للتكيف مع المواقف التعليمية المتنوعة.

ويعرف Gaston Mialaret التكوين البيداغوجي: بأنه سلسلة من العمليات التي تؤدي إلى تطبيق موضوع معين في شكل نشاط مهني (التدريس) والنتيجة المحصلة من هذه العمليات (Gaston Mialaret, 1997: 5).

فالجامعة الآن بحاجة إلى أفراد ذوي كفاءة عالية بيداغوجيا، فالأستاذ له مكانة خاصة في التعليم العالي فهو ينتج المعرفة ويبينها ويوصلها إلى الطلبة (بوسنة محمود، 2004: 155-156).

لكن في الجامعة الجزائرية لا يتلقى الأستاذ الباحث تكوينا بيداغوجيا، بل يتلقى مجموعة معارف ويكتسب الخبرة والتجربة البيداغوجية من خلال الممارسة الفعلية للتدريس وهذا أيضا من العوامل الهامة التي دعت إلى ضرورة التعليم المستمر كي لا يتم التشكيك في نوعية التكوين بالجامعة الجزائرية على غرار التكوين الذي يقدم للأساتذة الباحثين الجدد.

## 6-2. الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس:

هناك أدوار ثلاثة أساسية يقوم بها عضو هيئة التدريس منبثقة من وظائف الجامعة هي التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع كما ذكرنا سابقا، ويعتبر التدريس هو أهم الأدوار والبحث العلمي يترك لاهتمامات عضو هيئة التدريس الشخصية وخدمة المجتمع هي مهمشة بعض الشيء في الجزائر، في فرنسا مثلا المدارس العليا لا تطالب عضو هيئة التدريس إلا بالتدريس فقط ويتخرج منها كوادرا عليا مؤهلة وكبار الإداريين والمبدعين وبدأت الجامعات تفصل بين التدريس والبحث العلمي وفي الولايات المتحدة الأمريكية تجاوزت خمسة آلاف جامعة لا تشتغل بالبحث العلمي منها قرابة مئتي جامعة تتميز بنوعية بحوثها، و فيما يلي نعرض هذه الأدوار الثلاثة والتي أشرنا إليها سابقا:

### أ- التدريس:

إن التدريس كأي مهنة يحتاج إلى المعرفة، فيجب أن يلم عضو هيئة التدريس الجامعي بمادته العلمية، ويحتاج أيضا إلى الفن الذي يتمثل في اختيار الطريقة المناسبة للتدريس بما يتلاءم و طبيعة المتعلم ( سعيد جاسم الأسدي، 2014: 409)، وبالرغم مما تقدمه أدبيات التربية من أساليب فعالة ترقى بالتدريس الجامعي إلا أن التدريس ما يزال تقليديا ويعتمد المحاضرة والشرح والطلبة كتلاميذ المدارس لهم ثقافة الحفظ وقاعات دراسية مكتظة بطلاب مستمعين وهذا هو السائد في الدول النامية وحتى بعض الدول المتقدمة (قمبر محمود، 2004). في الجزائر يقضي عضو هيئة التدريس الجامعي حوالي 64% من وقته في التدريس و 14% في الأبحاث و 18% في خدمة المجتمع حسب بعض الدراسات. و لضمان مهارة التدريس بالتعليم الجامعي لابد من التطوير المهني المستمر لهيئة التدريس الجامعي (بول أشوين ترجمة أحمد المغربي، 2007: 199).

لذا هناك مجموعة من العناصر التي تسهم في النهوض بعملية التدريس وهي تتركز كثيرا على ما جاء به التعليم المستمر وتمثل في:

- استخدام التكنولوجيات الرقمية المتطورة كمصادر للمعرفة.

- العرض الفعال.

- استخدام حلقات المناقشة وتجارب المعامل وتنمية التعلم الذاتي.

- صياغة أهداف المقرر وتصميم الإرشاد الطلابي.

- التقويم المستمر لأداء الطلاب.

- استراتيجيات تدريسية مختلفة (وفاء حسن مرسي، 2007).

**ب- البحث العلمي:**

البحث العلمي هو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى ( الباحث ) من أجل تقصي الحقائق بشأن مشكلة ما تسمى مشكلة البحث بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى منهج البحث بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى نتائج البحث، ففي اليابان مثلا 90% من بحوث الماجستير تتجه نحو إيجاد حلول لمشكلات صناعية تواجهها الشركات اليابانية (أحمد البستان، 2000: 45).

وهناك في بعض الدول مراكز خارج الجامعة تشتغل بالبحث العلمي لها ميزانيات ضخمة ومعامل وفرق بحث وتكنولوجيا حديثة مثل المركز القومي للبحوث الإجتماعية بفرنسا ونازا التي تقوم بأبحاث الفضاء بالولايات المتحدة الأمريكية.

ولكي ينجح البحث العلمي ويتطور يحتاج إلى كفايات أساسية يجب أن تتوفر لدى عضو هيئة التدريس منها:

- استخدام الأساليب الإحصائية في البحث العلمي.

- العمل ضمن فرق بحث.

- الإشراف على الرسائل العلمية.

- التعرف على مصادر تمويل البحوث، مناهج البحث العلمي وغيرها (وفاء حسن مرسى، 2007).

**ج- خدمة المجتمع:**

تقسم إلى: خدمة الجامعة من خلال المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة والمشاركة في ندوات طلابية ثقافية وفنية.

وخدمة المجتمع: من خلال القيام بالأبحاث التي تعمل على حل مشكلاته.

إن الجامعات الآن مطالبة بأن لا تبقى قابعة في أكاديميتها وأبراجها حين صارت خدمة المجتمع من متطلبات الدور الوظيفي لعضو هيئة التدريس وتأصلت وظيفة خدمة المجتمع ضمن وظائف الجامعة حين قال "أندرو دراير" رئيس جامعة إلينوي الأمريكية وهو يتحدث عن الرسالة الجديدة لجامعة العصر، أننا سوف نبنى المؤسسات التعليمية تحقيق أهداف ترتبط بالمكانة العلمية والحرية والمسلك الطيب وسننظر من خلالها إلى أعين الأمريكيين وهي تتطلع إلى الخطط السامية وإلى تدريب القوى العاملة الأمريكية في مختلف المجالات (قمبر محمود، 2004).

وهناك كفايات محددة في مجال خدمة المجتمع والجامعة وهي العمل التطوعي وكتابة التقارير عن مشكلات المجتمع - تقديم الاستشارات العلمية للمجتمع - استخدام التكنولوجيا في عملية الاتصال - مخاطبة الرأي العام (وفاء حسن مرسى، 2007).

بالإضافة إلى هذه الأدوار هناك أدوار أخرى مثل الإدارة والقيادة تطوير المناهج الجامعية - تقنيات التواصل مع الطلبة وغيرها.

إن الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس الآن باتت تتطلب تدريبا وتنمية، حيث بدأت الجامعات المختلفة عبر العالم بإعداد وتكوين عضو هيئة التدريس وتنظيم دورات تدريبية أثناء الخدمة وأنشأت مراكز خاصة بتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي وغيرها من الأنشطة التي تخدم الأساتذة الجامعيين وتحسين آدائهم.

وله أدوار اتجاه الطلبة فهو يعمل على إكسابهم المعلومات والمعارف وينمي قدراتهم والقيم الجامعية لديهم وله أدوار اتجاه نشاطاتهم المختلفة، وأدوار اتجاه الإدارة بحفظ نظام القاعات والمحاضرات والمساهمة في حل المشكلات بين الطلاب والإداريين... الخ وأدوار اتجاه المجتمع المحلي (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 1425 هـ: 142-143).

وأدوار اتجاه إنتاج ونشر المعرفة والمقدرة على التعامل مع التكنولوجيا الحالية أي هناك دور معلوماتي ودور علمي فأدوار عضو هيئة التدريس متكاملة وتتطور بتطور أهداف التعليم العالي عامة، مما يتطلب نموا مستمرا لاتجاهاته ومعارفه ومهاراته استجابة لمتطلبات العصر المتغيرة.

عموما وقتنا الحالي في توجهاته الحديثة للتدريس حتم صورة جديدة للمدرس تؤطرها أدوار ومهام مغايرة التي كانت تعتمد على التلقين الحفظ وبالتالي لا بد من توفير كفايات جديدة لدى عضو هيئة التدريس الحالي في زمن العولمة الذي فرض ملامح جديدة له منها:

- لا يعرف المستحيل ويعلم تلاميذه يؤمن بقدراته.

- المستوى العلمي والخلقي الراقى.

- إدراك احتياجات الطلاب.

- البشاشة والحيوية والمرونة في السلوك.

- الانتظام في العملية التعليمية، والالتزام بالمنهج العلمي .

- تقبل التغذية الراجعة، العمل على تنمية المهارات الفكرية التنافسية.

- القدرة على التخطيط الجيد والذكاء الوجداني (سمير صوان، 2012: 83-84).

وهناك تصنيفات عديدة للكفايات المهنية والتدريسية لدى المدرس منها تصنيف الدكتور بانسيل دانييل Bancel

Daniel وهي:

- كفاية إعداد خطة عمل بيداغوجية ووضع برمجة للمواد المدرسة.

- كفاية تخطيط التدريس ووضعياته التربوية.

- كفاية مساعدة التلاميذ لإنجاز مهامهم وتوجيههم (Bancel Daniel, 1989: 08).

تصنيف المجلس الأعلى للتربية بكندا وهو تصنيف لأهم مواصفات المدرس المنشود منها:

- كفايات معرفية وهي الإلمام بمواد التخصص.

- كفايات سيكوبيداغوجية ترتبط بعلم النفس التربوي (كالمهارات، تخطيط الدروس وتنفيذها وتقويمها...).

- كفايات مرتبطة بالعلاقة مع أولياء التلاميذ وممارسة الأدوار الإجتماعية والثقافية (عبد اللطيف الفاربي، 2002: 96) وسوف نفضل في الفصل الموالي من خلال التراث النظري والدراسات السابقة مختلف الكفايات اللازمة المرتبطة بهذه الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس.

## 7. واقع و مشكلات الجامعة الجزائرية:

إن من أهم المشكلات التي تعاني منها الجامعة الجزائرية والتعليم العالي بصفة عامة نجد:

- التغيرات المستمرة في منظومة القوانين، التي تحكمها مثلا في نظم التقويم كان يطلق نظام المقاييس سابقا الذي يشترط حصول الطالب على المقاييس التي سجل بها للانتقال ثم جاء نظام السداسيات الذي يركز على التعويض ثم جاء النظام السنوي بدل السداسي ثم نظام الإمتحانات الشامل والنقطة الإقصائية ثم جاء نظام السداسيات والوحدات والتعويض في نظام ل م د (عبد الكريم قريشي، 1996: 26) وغيرها هذا الأخير أعطى فرصا كثيرة للطالب في النجاح على حساب نوعية التكوين الأمر الذي ساهم في تدهور التكوين الجامعي.

- تعاني بعض الجامعات من عدم قدرة الهياكل على استيعاب التدفق الطلابي الهائل وضعف قدرة الجامعة على استقبال الطلبة، كما أن أغلبهم دون المستوى النوعي فأغلب الناجحين يدفعون إلى التعليم الجامعي وهم دون المتوسط، كما أن هناك خلل في التخطيط لاستقبال التدفق الطلابي.

- ضعف المخصصات المالية للبحث العلمي (بوحنية قوي، 2008: 575).

- افتقار أغلب الجامعات للوسائل البيداغوجية.

- الاكتظاظ في الفصول الدراسية مما يؤثر على نوعية التكوين.

- الجامعة تعمل على تكريس البطالة الجامعية والمهنية لخرجها نظرا لأن شغلها شاغل هو إشكالية الاستجابة للطلب على المقاعد البيداغوجية كل سنة وتخرج أكبر عدد ممكن من الطلبة وإهمال التكوين النوعي الذي يستجيب لمتطلبات سوق العمل.

- عدم جودة الشهادة الجامعية في سوق العمل.

- أخذ الوقت الكثير في إنجاز رسائل الدراسات العليا من قبل الأساتذة (دكتوراه علوم).

- في وقت من الأوقات كان التدريس من قبل حملة شهادة ليسانس.

- كما أن الجامعة الجزائرية تفتقر لمراكز تدريب الأستاذ الباحث ولا توجد إمكانات تساعد في التأليف، حيث تشير دراسة في العلوم الإنسانية 1998 أن التأليف بجامعة قسنطينة يساهم فيه الأساتذة بنسبة 7.7 %، والعلوم التقنية بنسبة 3.8 %، والنسبة الإجمالية 5.4 % وهي نسب ضعيفة (حفيظ مليكة، 1998: 41).

- فالأستاذ الباحث في الجزائر يعاني من مشكلات تعرقل تطوره باستمرار، على الرغم من وجود قوانين تنص على التطوير والتنمية الدائمة له مثل المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 03 مايو

2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث في مادته 22 يؤكد على أنه يتعين على الإدارة أن تنظم بصفة دائمة تكوينا متواصلا للأساتذة الباحثين بهدف تحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وتحسين معارفهم .

- إن بعض أعضاء هيئة التدريس المتميزين جعلتهم الظروف المحلية يهاجرون ويبحثون عن مناخ ملائم لتحقيق طموحاتهم من خلال توفر مستلزمات لذلك في بلدان مستقبلية لهم (فاطمة الزهرة افريحا، 1993: 156).

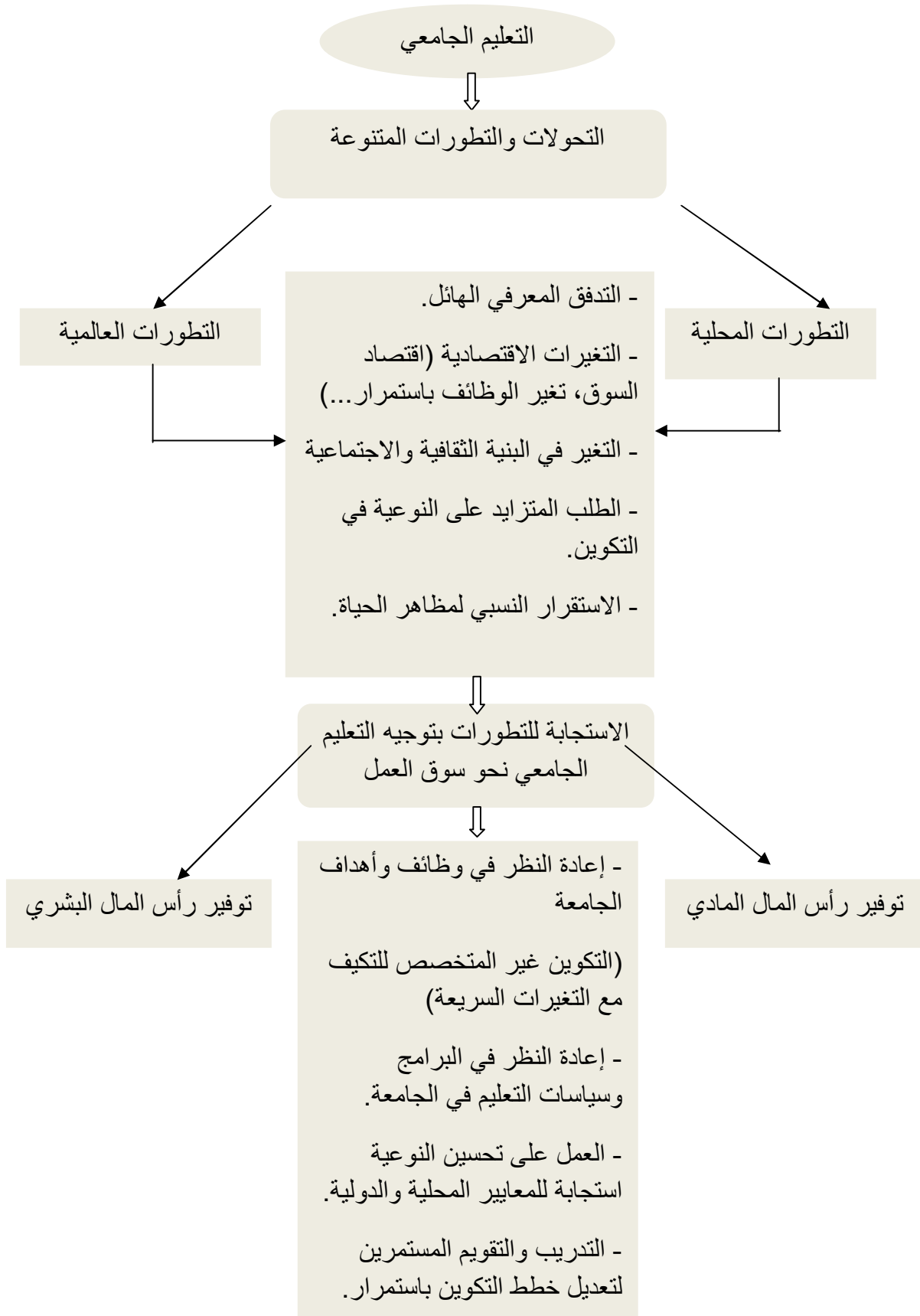
- كما أن الأساتذة الذين تم تكوينهم بالخارج وجدوا صعوبات في توصيل معلوماتهم للطلبة، حيث أن هناك دراسة تؤكد نسبة 95.27% من الطلبة أن الأساتذة لا يتحكمون في اللغة العربية في معهد علم النفس وعلوم التربية بقسنطينة وهذا يؤثر سلبا على البناء اللغوي للطلاب الذي يملك كفاءات إلا أنه لا يتقن اللغات الأجنبية وتعلمه باللغة العربية يعرقل مواصلته للتكوين فيما بعد (Azzouz Lakhder, 1998: 61).

وعليه لا بد من البدء بالتفكير في نظام يكفل استمرار تنمية عضو هيئة التدريس علميا ومهنيًا في كل كفاياته، وتعريفه عند الالتحاق بالسلك الجامعي بحقوقه وواجباته وأدواره من خلال دورات وبرامج تدريبية، كما يجب إنشاء وحدات ومراكز للتدريب الجامعي داخل كل جامعة.

ولتحسين عضو هيئة التدريس لا بد من تحسين أساليبه المهنية، ومن بين الأساليب الحديثة مثلا أسلوب تدريب المدرسين Train The Trainer وهو عبارة عن إدخال عضو هيئة التدريس في مجال العمل والتدريب حيث يقوم أحد أعضاء هيئة التدريس بقيادة إحدى ورش العمل وتدريبهم على بعض المهارات التدريسية، وبعدها يكون المتدربين هم مدرسين لغيرهم (شاكر محمد فتحي أحمد، 2009: 9) وهذه الأساليب هامة ومفيدة لتلبية متطلبات مجمع المعرفة وعصر التغيير الدائم والمستمر الذي يفرض التدريب وإعادة التدريب أثناء الخدمة لعضو هيئة التدريس.

والمخطط الموالي يوضح وضعية التعليم العالي ضمن التحولات والتغيرات السريعة والمختلفة المحلية والعالمية ووسط كل ذلك تظهر التحديات الكبرى للجامعة والاستراتيجيات الملائمة للتكيف المستمر.





شكل رقم (03) يوضح وضعية التعليم العالي ضمن التحولات والتغيرات السريعة والمختلفة المحلية والعالمية. (طشوعة الويزة، 2009: 103).

### خلاصة:

إن الجامعة الجزائرية عرفت العديد من الإصلاحات والتغيرات لتلبية احتياجات المجتمع في ظل هذا التسارع والتطور المعرفي والعلمي والتكنولوجي الهائل، الذي يحتم عليها النهوض بأركانها الأساسية وتطوير وتحديث مكوناتها كي تضمن لها مكانا في مجتمعتها وفي العالم، فهي المحرك الرئيسي للاقتصاد والتنمية، وهي مصدر الكوادر البشرية، كما أن ركنها الأساسي (الأستاذ الباحث) اليوم بات من الضروري الإهتمام به أكثر و باتت البرامج التدريبية مطلب أساسي له، لتنمية وظائفه الأساسية من التدريس وطرائقه واستراتيجياته الحديثة والاهتمام بالبحث العلمي فهو الأداة الفاعلة وراء التقدم التقني، وخدمة المجتمع للارتقاء بمستوى جامعاتنا وربطها باحتياجات المجتمع كي لا تبقى منعزلة عنه.

فالتدريب والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يضمن له إعدادا تربويا ومهنيا أثناء الخدمة بشكل مستمر حتى يتمكن من أداء وظائفه في التدريس والبحث العلمي وتنمية المجتمع وخدمته، ونموه يتوقف على مستوى طموحه الشخصي ومستواه العلمي، الذي يريد الوصول إليه بما يجعله دائما على قناعة أن هناك مستوى أعلى مما هو فيه ويجب عليه الوصول إليه ، وهذا ما سوف نحاول التعرف عليه في الفصل الموالي.

## الفصل الرابع:

### تصميم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

تمهيد.

1. متطلبات تطوير أداء الأستاذ الباحث.
2. مفهوم التدريب.
3. مفهوم الإحتياجات التدريبية.
4. العملية التدريبية.
5. خطوات إعداد البرامج التدريبية.
6. طريقة تصميم البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر.
7. نماذج من أبرز الجهود العالمية في تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي.
8. الكفايات المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر.
9. واقع تدريب وتنمية الأستاذ الباحث في الجزائر .

خلاصة.

**تمهيد:**

عصرنا الحالي في المجال التربوي مليء بالتغيرات والتطورات فهناك تطورات حادثة في مجال التدريس وطرائقه واستراتيجياته وفي تكنولوجيا التعليم وطرق وأساليب التقويم، وكذا في مجال البحث العلمي وأساليبه وإجراءاته ووسائل جمع المعلومات والأجهزة والأدوات المستخدمة المتجددة والمتغيرة باستمرار، مما جعل الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس ضرورة حتمية لمواكبة التغير وإحداث نقلة نوعية في التعليم الجامعي، كي يرقى للمستوى العالمي لذا جاءت برامج التدريب لسد الفجوة بين واقع المعرفة والأداء وما يجب أن يكون عليه التدريس من أجل تحسين مستوى الأداء ومواكبة التقنيات الجديدة، لذلك ركزنا في هذا الفصل على التدريب (أهدافه وأهميته) والإحتياجات التدريبية وضرورة تطوير الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس، ثم طرائق تصميم البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر، ونماذج في تنمية وتدريب عضو هيئة التدريس الجامعي عبر العالم، وبعدها تم ضبط الكفايات المهنية المطلوبة انطلاقا من استقراء التراث النظري والدراسات السابقة لنصل في الأخير للحديث عن واقع تدريب و تنمية الأستاذ الباحث في الجزائر.

**1. متطلبات تطوير أداء الأستاذ الباحث:**

أصبح من الضروري تحسين أداء عضو هيئة التدريس وتحسين ظروفه بما يتناسب وما نصت عليه المعايير العالمية الخاصة بقانون أساتذة التعليم العالي المتفق عليه في 1997، ومن المتطلبات الضرورية لتطويره ما يلي:

- لا بد من وضع إستراتيجية مناسبة تتضمن خططا تنفيذية لتطوير وتحديث التعليم الجامعي.
- التوسع في إقامة المشروعات العلمية والتعليمية والبحثية لعضو هيئة التدريس.
- تحقيق الاستقلال المالي والفني والإداري للجامعات العربية عامة.
- دراسة بعض النماذج والصيغ الجديدة والحديثة للتعليم الجامعي العالي، والإفادة من تلك التي لا تتعارض مع الإطار القيمي والخصوصية الثقافية والإجتماعية للوطن (الجامعات المفتوحة والالكترونية والافتراضية).
- إدخال علوم المستقبل ضمن المقررات الدراسية (علوم الجينات - الليزر - التكنولوجيا الحيوية).
- توفير التعليم الالكتروني وإلمام الباحثين بتكنولوجيا المعلومات، حتى يتمكنوا من الوصول إلى مصادر المعلومات عن طريق النشر الالكتروني، الذي يتيح لهم الاطلاع على أحدث الدراسات و الأبحاث العلمية.

(محمد علي نصر، 2005: 80).

كما أن الاستمرار في إعداد البحوث يجعل من عضو هيئة التدريس ملما بأحدث المعلومات، التي تتعلق بتخصصه مثلا في أمريكا مجمل استثمارها في البحث العلمي وما تنفقه من ميزانيتها تصل إلى 48% أما الدول الأوروبية 28% والدول النامية 4% وإسرائيل تنفق 2 مليار، أما الدول العربية فتنفق 100 مليون دولار، وما ينفق بالنسبة لكل شخص من السكان في اليابان مثلا 700 دولار و أمريكا 600 دولار ودول أوروبا 300 دولار والعالم العربي مجمل استثماره

في البحث العلمي لكل شخص من السكان 22 سنتا فقط، في وقت باتت الحاجة ملحة للبحث العلمي (أمال برهان فلمبان، 1999: 269).

ومع تطور الجامعات العالمية ووظائفها وضرورة التوفيق بين مدخلاتها وعملياتها حتم انتشار مفهوم أوسع لتنمية وتدريب عضو هيئة التدريس الجامعي لتحسين أدائه والنهوض به لكي يواكب هذه المستجدات خاصة في الدول المتقدمة، فظهر مفهوم شامل يقوم على ضرورة المعرفة والفهم الأكاديمي والبحث العلمي، وخدمة المجتمع... لتحسين كفاءاته والاستمرار في تكوين وتنمية نفسه.

## 2. مفهوم التدريب:

هناك مجموعة من المفاهيم تتقارب مع مفهوم التدريب منها النمو المهني والتنمية المهنية، حيث يأتي النمو المهني ذاتيا من جانب عضو هيئة التدريس كنوع من التعلم الذاتي، أما التنمية المهنية فهي عملية مؤسسية تقوم بها الجامعة من خلال مراكز خاصة بالتنمية المهنية بتقديم برامج متنوعة تهدف إلى تنمية عضو هيئة التدريس مهنيا، وهي عملية مستمرة وطويلة المدى طوال المسار المهني، وهي أشمل من التدريب المتضمن فيها، وهي تحمل صفة الإستمرارية أما التدريب فقد يحدث خلال دورات محددة (وفاء حسن مرسي، 2007: 450-451-452). ولكي تحقق التنمية المهنية أهدافها لا بد أن تستند على خطة إستراتيجية تتصف بالمرونة، وأن يتم إشراك جميع أعضاء هيئة التدريس الجامعي في إعداد وتخطيط البرامج التدريبية، وأن تلي هذه البرامج حاجات عضو هيئة التدريس، كما يجب توفير الإمكانيات اللازمة لذلك، وأن تكون عملية مستمرة نابعة من مبدأ التعلم مدى الحياة (وفاء حسن مرسي، 2007: 253).

يعرف التدريب بأنه عملية مخططة، تستهدف تأكيد الكفاءات، التي تمكن الأفراد من أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية ومساعدتهم على اكتساب المهارات اللازمة لذلك، فهي عملية تعلم مخطط تستهدف الارتقاء بمستوى الأداء بشكل مستمر، وتتناول السلوك المهني للأفراد وتعمل على إكسابهم المهارات والمعارف والخبرات.

وهو مفهوم متضمن في التعليم المستمر يعني بتزويد عضو هيئة التدريس بالمعارف والمهارات والإتجاهات اللازمة لتنمية خبراته ورفع مستوي أدائه، لأنه الآن بحاجة دائمة للتدريب في عصرنا الحالي، فهو إذن كل عمليات التأهيل لعضو هيئة التدريس بإستخدام أساليب وطرائق تعينه على أداء عمله بشكل أفضل، إذن فهو، مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيدا من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع) من أجل رفع مستوى أدائه، كما وضعت اليونسكو مشروع توأمة الجامعات في إفريقيا وآسيا من أجل تطوير التعليم العالي (Unesco, A N S D, 1991: 89). ويعني هذا المشروع بوضع خطة عمل دولية تهدف إلى تعزيز التعاون بين الجامعات بغرض التدريب والتنمية المستمرة، ويشمل على نقطتين أساسيتين هما:

- دعم شبكات التعليم العالي وتطوير عضو هيئة التدريس ودعم الوسائل المساعدة على ذلك من مكتبات جامعية وأنشطة بحثية.

- ويهدف كذلك إلى ربط جامعات الدول المتقدمة بالنامية ودعم استخدام التقنيات الجديدة.
- كما أن تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس يسعى لإعداد وتنمية قدراته وكفاءاته في مجالات المعرفة والبحث من خلال توفير برامج تنموية تساعد على ذلك، فهو المسؤول على نقل كل ما هو جديد للطالب كي يتلاءم والمتطلبات الجديدة لسوق العمل.
- إن تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس وجهان لعملة واحدة وهي من أهم السبل لرفع مستواه والارتقاء به لدرجة عالية من الجودة والإتقان لإتاحة الفرصة له للتعامل مع معطيات القرن الجديد واستيعاب التكنولوجيات الحديثة بما يسهم بالارتقاء به وبالمستوى الجامعي وتخريج مخرجات ذات مستوى عال من الكفاءة يمكنها التنافس مع مخرجات جامعات أخرى، وعليه لا بد أن يتسم الأستاذ الجامعي بكل ذلك للأسباب التالية:
- المقدرة على مسايرة الانفجار المعرفي والتقدم في طرق وأساليب التدريس.
- مسايرة الثورة التكنولوجية والمعلوماتية التي أدت إلى إحداث تغييرات في بنية التعليم وطبيعته.
- التغييرات المستمرة في متطلبات المهنة.
- اختلاف متعلم اليوم عن أمس فمتعلم اليوم يتسم بفضول أكثر وبدراية ومعرفة أكبر وبالتالي لا بد أن ينمو الأستاذ باستمرار لمواجهة هذا المتعلم كما أشرنا سابقا.
- إن التدريب عملية يتيح قادرا من الفرص والحرية للمعلمين المتدربين كي يفكروا لأنفسهم من خلال الأنشطة والبرامج المتاحة لهم لكي يطوروا من أدائهم، وهي تبدأ منذ التخرج حتى نهاية الخدمة، والتدريب أثناء الخدمة يعد جانب من جوانب التنمية المهنية، وهي مطلب ضروري في عصر التسارع المعرفي والمعلوماتي الذي لا يحمل معه إلا من له المقدرة على تطوير ذاته.

## 2-1. أهداف التدريب:

- أكد جون ديوي: "أن غرض التربية ألا يكون محددًا بأهداف ما تلبث أن تتغير مع الزمن، وأن أصدق هدف لها هو المزيد من التربية باستمرار والمزيد من التقدم المستمر للمتعلم" لذا فالتدريب أثناء الخدمة ما هو إلا وجه من أوجه التعليم المستمر، ويحقق الهدف الذي أكده جون ديوي إذا أسقطناه على تعلم الكبار الراشدين، وهو يهتم بالسلوك التدريسي والإصلاح التعليمي ويصحح أخطاء الأداء في التدريس، ويعمل على التنمية المهنية للمتدرب.
- وتتلخص أهداف التدريب أثناء الخدمة في:
- الهدف الأساسي للتدريب هو غرس الشعور في نفوس المتدربين بالرغبة في تحسين استخدام قدراتهم (التعلم الذاتي ومهاراتهم).
- تنمية اتجاهات سليمة نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين في حقل التربية والتعليم.
- تزويد المتدربين بالمعلومات والمستجدات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف الإدارية وكل ما هو جديد في البيداغوجيا والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها وغيرها بمواجهة تحديات العصر.
- ضمان استمرار المؤسسة من خلال توفير التدريب المستمر المنظم.

- علاج القصور وتحسين الإعداد لأدوار القيادة (قاسم بن عائل الحربي، 2008: 203).
- فالتدريب أثناء الخدمة هو السبيل الوحيد للتنمية المهنية والحصول على الخبرات الثقافية والاجتماعية وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى الأداء.
- اكتساب المهارات وتهذيب السلوك وتنمية المقدرة على مواجهة المصاعب والتجديد في العمل.
- رفع مهارة عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع والإدارة.
- الارتقاء بمستوى الأداء البشري لتحقيق أهداف أي منظمة.
- دعم تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى (محمد بشير حداد، 2004).
- التعرف على وسائل التقويم والأساليب الحديثة لقياس نتائج المتعلم.
- تحقيق تنمية متكاملة في الجوانب الأكاديمية الشخصية الاجتماعية.
- تنمية جوانب الإبداع لدى المدرس وربطه ببيئته ومتغيراتها (علي راشد، 1996: 179-180).
- تحسين مستوى أداء المدرس وتطوير إنتاجيته من خلال تطوير قدراته وكفاءاته البحثية والمهنية.
- تعزيز الاتجاهات الإيجابية اتجاه مهنة التدريس واستغلال كل طاقاته من اجل الأداء الجيد (خالد طه الأحمد، 2005: 26-27).

- التجديد المستمر للمعارف والمهارات تماشياً مع المتغيرات المتسارعة في مجال العلم والمعرفة وظهور الاحتياجات الجديدة باستمرار.
- تكييف المدرسين مع مهامهم.

والدراسة الحالية تحاول اقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر، يتناول مهارات ومعارف واتجاهات عضو هيئة التدريس لتنميته وتطويره وجل هذه الأهداف يمكن الاعتماد عليها في إعداد برامج التدريب في إطار التعليم المستمر التي تركز على مجال التكنولوجيا والتعليم الإلكتروني واستخداماته.

## 2-2. أهمية تدريب عضو هيئة التدريس الجامعي:

ساد تقليد طويل العهد في الجامعات أن أعضاء هيئة التدريس الجامعي ليسوا في حاجة إلى التدريب والتعليم المستمر رغم هذه التغيرات الاجتماعية السريعة، والتي تعني أن أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي، الذين تم إعدادهم في ظروف معينة سابقاً يجدون أنفسهم فجأة يعملون في ظروف صعبة، وأنهم باتوا مطالبين بأن يقوموا بدورهم في تكييف مؤسساتهم مع هذه الظروف الجديدة، الأمر الذي حتم ضرورة الاعتراف بأهمية التعليم المستمر والتدريب وأصبح تدريب أعضاء هيئة التدريس مشهداً جامعياً مقبولاً في جميع أنحاء العالم، و مع تزايد الطلب على التعليم العالي زادت الحاجة إلى إلقاء الضوء على تنمية هيئة التدريس كي تعمل في إطار مناهج مبدعة وتقنيات ووسائل حديثة (بول أشوين ترجمة أحمد المغربي، 2007: 182).

في دراسة لـ"لويس التون" حول تدريب مدرسي الجامعات " أكد على أن التدريب يسمح بإعداد الناس للعمل داخل النظام الذي هم موظفون فيه، وبالتالي القدرة على تحسين هذا النظام، وهذا التدريب يسمح بتطوير المهارات



الأساسية للعضو الجديد من أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما أكد على أهمية ربط التدريب بالممارسة الجارية ذلك أن عضو هيئة التدريس الجامعي لا يتلقى التدريب قبل الالتحاق بالمهنة"، وقد خلص في دراسته إلى أهمية أن تكون هناك خطة إستراتيجية لتطوير أعضاء هيئة التدريس الجامعي داخل الجامعة متكاملة مع الخطة المؤسسية للجامعة.

(جليل إبراهيم العريض، 1994: 200-201).

إن الإعداد قبل الخدمة لا يمكن أن ينتج مدرسا ملما بكل المعارف والمهارات ولكن التدريب المستمر أثناء الخدمة يسهم في تطوير وتحسين نوعية المدرس وكفاءته وقدرته على الأداء (سيف الدين محمد، 1994: 187).

وهناك العديد من الدراسات التي تؤكد أهمية التنمية والتدريب والبرامج التدريبية منها:

• دراسة أكدت أهمية برامج التدريب والتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة في مجال تقنيات التعليم حيث شهد هذا المجال تطور كبيرا ومستمر (محمد عطية خميس، 1997: 25).

• هناك دراسة أخرى أكدت ضرورة التدريب أثناء الخدمة على مستحدثات تكنولوجيا التعليم مثل الحاسب التعليمي والانترنت (عوض نائلة سليمان، 2001).

• كما أن هناك رسالة دكتوراه لجادو إيهاب مصطفى سنة 2007 تؤكد بأن العاملين في الحقل التربوي مطالبون بأن يكونوا على دراية تامة بكل المستحدثات التكنولوجية وكيفية استخدامها (جادو إيهاب مصطفى، 2007).

• كما أكدت دراسات عديدة على ضرورة الاهتمام بتطوير عمليات تخطيط وتنفيذ برامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين وفقا لاحتياجاتهم لرفع كفاءتهم المهنية (سلطان هويدي المطيري، 2008).

• ودعت دراسات عديدة إلى ضرورة عقد دورات تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، ويشتمل محتوى هذه الدورات على الكفاءات والمهارات الأساسية لاستخدام مستحدثات التكنولوجيا (الفقي ممدوح سالم، 2005).

• كما حددت دراسة (فالوقي) أهمية التدريب ودواعي وجود برامج وأنشطته وحددتها في جوانب ثلاث هي:

- الجانب الشخصي فهم يستفيدون من البرامج التدريبية في نموهم كأفراد.

- الجانب المهني تسهم البرامج التدريبية في تحسين المهارات المهنية وتطوير المعارف.

- الجانب التخصصي أي أن تستهدف البرامج التدريبية تلبية حاجات مواقف تعليمية يواجهها المعلم المتدرب أثناء العمل (فالوقي محمد هاشم، 2004: 65).

• كما عقد مؤتمر حول التدريب والتطوير المهني للأكاديميين شارك فيه مجموعة من الأكاديميين من جامعات 18 بلد من البلدان المتقدمة والبلاد النامية انعقد بجامعة أكسفورد في أبريل 1979، وقد خلص إلى مجموعة من النتائج أهمها ضرورة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة (جليل إبراهيم العريض، 1994: 162).

• وهناك دراسة "لجورج براون" و"مادلين إتكنتز" حول تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية وهي نتائج لمسح وطني في سنة 1985 لعمليات تدريب عضو هيئة التدريس في 42 جامعة و25 كلية جامعية في بريطانيا، وكانت أهم نتائجها: أن هناك إدراك متزايد لأهمية التدريب بالنسبة لجميع أعضاء هيئة التدريس الجامعي في مجالات البحث والإدارة وليس فقط التدريب على المهارات التدريسية (جليل إبراهيم العريض، 1994: 167).

• وهناك مقالة "للويس إلتون" حول تدريب مدرسي الجامعات، حاولت الإجابة على سؤالين: ما احتياجات التدريب؟ وكيف يمكن مواجهة هذه الاحتياجات؟ وقد وضحت المقالة أهم الاحتياجات في مجال تدريب عضو هيئة التدريس، وكيفية مواجهتها لتلائم المتغيرات الحالية سواء في جامعات الدول المتقدمة أو النامية. فالتدريب إذن أصبح مطلباً هاماً وضرورة ملحة لتطوير التعليم عامة، خاصة التدريب على استخدام مختلف الوسائل والأساليب التكنولوجية في التعليم لتحسين العملية التعليمية، وعليه فالدراسة الحالية تحاول وضع برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر من أجل تمهيتهم وتطوير مهاراتهم ومعارفهم واتجاهاتهم من الكفايات المهنية.

عموماً إن أهمية التدريب تنبع من نتائجه سواء على مستوى الفرد أو المجتمع إذا حقق نتائج إيجابية، فهو يمكن الفرد في أي مهنة من الوصول إلى التميز في الممارسة والإبداع والتحكم في التكنولوجيا ويضمن التنمية الذاتية المستمرة والتقويم الذاتي للأداء والوصول إلى أفضل الممارسات الذكية للتعامل مع عصر المعرفة والتكنولوجيا، ويمكن التدريب من فهم طبيعة المهنة وما يستجد من تطورات علمية وتكنولوجية واستراتيجيات وإتقان مهارات جديدة والحصول على دورات تدريبية متقدمة أكثر خاصة في عصر المعلوماتية المتغير باستمرار (فاطمة الزهراء سالم محمود، 2014: 40-41). فهو إذن عملية مستمرة خلال حياة الفرد تبدأ من ولادته وتستمر حتى آخر حياته وذلك وفقاً لإحتياجاته كفرد وعضو في المجتمع، فهو استثمار في رأس المال البشري (بلال خلف السكارنه، 2011: 25).

### 2-3. أسباب الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس الجامعي:

ظهرت في أوروبا احتياجات طلابية فرضت على مؤسسات التعليم الجامعي تحسين كافة مدخلاتها بما فيها عضو هيئة التدريس الجامعي، الذي أصبح يتقبل التجديد وعلى سبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية بجامعة كاليفورنيا سنة 1965 أعدت برنامجاً اختبارياً احتوى على إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي (جوزيف تاسمان، د س: 15).

وتوالى بعد ذلك ندوات ومؤتمرات قومية حول قضايا التعليم العالي تحت رعاية الرابطة الأوروبية للبحث وتنمية التعليم العالي من 1978 إلى 1983، وقامت كل من ألمانيا وبريطانيا ونيوزلندا والدول الاسكندنافية وسويسرا بإنشاء مشروع أو نموذج مشترك لتكوين عضو هيئة التدريس الجامعي وتنميته (Brigitte Berendt, 1990: 111).

وبالجامعات الأمريكية يعد التحاق عضو هيئة التدريس بدورات تكوينية تنموية إجبارياً، والنجاح فيها يساعد في زيادة مرتبه، وتقدم له تسهيلات كإجازات دراسية مدفوعة الأجر لمدة عام، كما أنشأت سنة 1987 شبكات للتكوين

خصصت لها مبالغ مالية ضخمة بغرض تنمية عضو هيئة التدريس الجامعي، وقد اهتمت بذلك منظمة اليونسكو (Unesco. A N S D, 1991: 155).

كما أن تطوير التدريس أصبح من الاهتمامات الحديثة للجامعات، حيث أشار تقرير روبنز Robbins إلى توسع حقول المعرفة، الذي يتطلب تدريبا لعضو هيئة التدريس الجامعي وأن من أبرز العوامل التي أدت إلى تبلور هذا الاتجاه في التعليم العالي التطور العلمي والمعرفي وما يفرضه من التوسع في المعارف والعلوم وإدخال التغيرات المستمرة على المناهج الدراسية للجامعات المعاصرة، وكذا استخدام أساليب وطرائق جديدة في التدريس الجامعي نتيجة إدخال أجهزة حديثة للجامعات مثل: أجهزة العرض والكمبيوتر وغيرها (عبد الله مفلح سليمان العمري، 2006: 21-22).

وعموما يمكن حصر أهم الأسباب والمبررات التي أدت إلى زيادة الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس الجامعي والمنبثقة من أسباب زيادة الإهتمام بالتعليم المستمر هي:

- التطور التكنولوجي وانعكاساته على التعلم والتعليم الذي فرض ضرورة تطوير التدريس وطرائقه وإدخال التكنولوجيا إلى الجامعة والتي باتت حسن استخدامها مطلب ضروري من قبل عضو هيئة التدريس.

- تغير دور الأستاذ في خضم تنوع مصادر الحصول على المعرفة لدى الطلبة، حيث بات الأستاذ منظم للعملية التعليمية والعامل الأساسي في عملية التعلم فانتشر أسلوب المناقشة والحوار والسينارات والتدريس الفرقي والتعلم المبرمج، وترتب عن ذلك ضرورة إعداد الأستاذ ليتناسب مع هذه المتغيرات.

- ازدادت الحاجة إلى تنمية الأستاذ الباحث، نظرا لظهور تكنولوجيا تتطلبها طبيعة العصر مثل الكمبيوتر، شبكة المعلومات، الطرق الحديثة في استدعاء المعلومات وتخزينها، بل وصناعة المعلومات واستخدام نتائج الامتحانات في تطوير العملية التعليمية بدلا من كونها وسيلة للحكم على مستوى الطالب فقط (محمود عباس عابدين، 1999).

وهذا ما يتطلب حسب أغلب الدراسات ضرورة إنشاء مراكز أو أقسام داخل الجامعات تتكفل بتوفير التعليم المستمر لعضو هيئة التدريس، حيث ترى منظمة اليونسكو أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي تعني العمل على تقوية قدراتهم وتنمية مهاراتهم من خلال برامج تساعدهم على توظيف معارفهم للمتطلبات الجديدة في المهنة، ولا بد من تقوية قدرتهم على تطبيق طرق مبتكرة ومتجددة. أما البرامج التدريبية فيجب أن تتخلى عن تلك التقليدية التي لم تعد تجدي نفعا لذا يجب أن تصمم بشكل يسمح بمواجهة هذه التحديات وأن تتسم بالمرونة والمقدرة على التكيف مع المتغيرات التي قد تحصل في الوظيفة أو المهنة.

- خلق فرق عمل إبداعية بفضل تدريبها كي يمكنها تأدية وظائف الآخرين إذا لزم الأمر بأقصى درجة من الفعالية.

- قصور برامج الدراسات العليا حيث لازالت هي المصدر لإعداد عضو هيئة التدريس الجامعي .

- حاجة عضو هيئة التدريس إلى العمل في مراجعة المناهج ( أهداف، محتوى، طرق وسائل تقويم لتعديلها في ظل التغير السريع و المستمر).

- التعليم الجامعي أصبح الآن مهنة تتطلب مهارات قائمة على معرفة نظرية وعلى تدريب وتعليم عالي.

- الحاجة إلى ضرورة ترشيد العلاقة بين الطالب وعضو هيئة التدريس.

-تعدد وتغير وظائف الجامعة الذي حتم التطوير المستمر لعضو هيئة التدريس.

- سرعة التغيرات العالمية والتحولات الجذرية مما يتطلب أن تكون الجامعة مواكبة ذلك من خلال عضو هيئة التدريس.

-ضرورة إعادة الثقة في المؤسسات التعليمية العالي.

- ظهور العولمة.

- الحاجة إلى أنماط وهياكل جديدة للتعليم العالي مثل الجامعة المفتوحة، الجامعة الشاملة، جامعة بدون جدران... الخ.

(علي بن ناصر شتوي آل زاهر ، 1425هـ: 161 -162).

وهناك مجموعة من الأسس يجب أن تقوم عليها عملية التدريب لعضو هيئة التدريس حسب السلمي 1999

وهي:

- تنظيم دورات مستمرة لتنمية معارف ومهارات واتجاهات عضو هيئة التدريس لتتلاءم والتقنيات التعليمية.

- تشجيع التأليف المشترك والمشاركة لأكثر من عضو هيئة التدريس في إعداد المادة التعليمية.

- تنمية روح المشاركة بين أعضاء هيئة التدريس في البحث لتحقيق التكامل المعرفي لأعضاء هيئة التدريس.

- التدريب على استخدام الوسائط المتعددة والتأكيد على أهمية تعلم وإتقان اللغات الأجنبية.

- (وفاء حسن مرسي، 2007: 455).

## 2-4. أنواع التدريب:

للتدريب أنواع عديدة منها:

• التدريب بحسب عدد الأفراد المتدربين المشتركين فيه هناك نوعان:

- التدريب الفردي ويهدف إلى تطوير المهارات والقدرات الفردية (خيضر كاظم محمود، ياسين كاسب الخرشته،

2007: 143).

- التدريب الجماعي: أي تدريب مجموعة من الأفراد معا في غير أوقات العمل الرسمية في أماكن خاصة بالتدريب (صلاح

الدين عبد الباقي، 2001: 279).

• وهناك نوع آخر وهو التدريب وفقا لمكان التدريب وفيه نوعان:

- التدريب في مواقع العمل ويكون في مراكز تابعة للمؤسسة أو في مركز تدريب.

- التدريب خارج مواقع العمل بتهيئة ظروف عمل خارج مواقع العمل مماثلة للتي في بيئة العمل الحقيقية، ويستخدم هذا

النوع خاصة في تطوير الإدارة والإداريين وتنمية مهاراتهم في كل جوانب العملية الإدارية (طاهري محمد محسن الغالب

وآخرون، 2007: 601).

• وهناك التدريب حسب الوقت، هناك التدريب قبل الخدمة (الإعداد أو التأهيل) والتدريب بعد الخدمة مباشرة

وهناك التدريب أثناء الخدمة:

أ- التدريب قبل الخدمة أو التعيين: وهو كل أنواع التدريب التي يحضرها الفرد قبل استلامه للعمل لتهيئة الفرد لتقبل ظروف العمل والإنطلاق في تنفيذه.

ب- التدريب بعد الخدمة مباشرة (بعد التعيين مباشرة): وهي كل أنواع التدريب التي تتم بعد التعيين في الخدمة مباشرة ويتخذ أشكال عدة أهمها:

- التدريب الأساسي: يدرّب العامل الجديد على معارف ومعلومات ومهارات أساسية تتصل بالعمل.
- التدريب المهني: يتم في ورش تدريبية خاصة أو في أماكن خاصة لذلك، وهذا النوع من التدريب يحدث خارج أوقات العمل.

ج- التدريب أثناء الخدمة: ويتمثل في كل أشكال التدريب منذ تثبيت الأفراد إلى غاية انتهاء خدمته، ويهدف هذا النوع إلى تنمية العاملين وتطويرهم لمواجهة التغيرات المختلفة التي تحدث على مستوى وظائفهم. (بلال خلف السكارنه، 2011: 81-82).

- مراحل التدريب أثناء الخدمة:

مر بعدة مراحل وهي:

✓ المرحلة الأولى: كان التدريب آلي يعتمد على إتباع الأساليب الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وكانوا يركزون على العدد لتغطية العيوب.

✓ المرحلة الثانية: ظهر ما يعرف بالتدريب القائم على الجودة اعتمادا على معايير عالمية بعد أن انتشرت ثورة الجودة الشاملة التي أطلقها ديمينج Deming.

✓ المرحلة الثالثة: ظهر ما يعرف بالتدريب بالمعرفة، أي التركيز على المادة التدريبية التي تدرس في إطار المعرفة فتتحول أي مؤسسة منتجة إلى مؤسسة تعليمية أي العمل على الارتقاء بالأداء البشري.

✓ المرحلة الرابعة: ظهر المفهوم المعاصر للتدريب الذي يركز على تحديد الكفاءات الرئيسية، التي تمكن أي فرد من أداء عمله أو الاحتياجات المستقبلية ومساعدتهم على اكتسابها لتحسين أدائهم (روثويل وويليام، 1997: 20-21).

## 2-5. أساليب التدريب:

- هناك أساليب فردية: وفيه يتم التدريب في مواقف فردية مثل الدراسة بالمراسلة، التدريب أثناء العمل، محاكاة، فهو يقام لكل فرد على حدى بحسب احتياجاته.

- أساليب جماعية: وهي تهدف إلى إكساب المتدرب معلومات أو مهارات أو اتجاهات وتتم في مواقف جماعية غالبا، ومن هذه الأساليب: المحاضرات، المؤتمرات، الندوات، واللقاءات أو حلقات البحث، تمثيل الأدوار... زيارات ميدانية وغيرها (جودت عزت عبد الهادي، 2008: 221-222).

**2-6. عناصر التدريب:** يتكون التدريب من المدرب- المتدرب - المادة العلمية- بيئة التدريب (رداح الخطيب و أحمد الخطيب، 2006: 318):

- **المدرّب:** هو القائم بالتدريب، ويجب أن يتصف بسمات وخصائص تؤهله لممارسة التدريب تتمثل في:
  - الإبتعاد عن الإلقاء والسعي لتطبيق النظريات لا إملائها على المتدربين.
  - لديه القدرة على التدريب وتفعيل المتدربين.
  - يؤمن بأن التدريب هو ورش عمل مستمرة وأنشطة يقوم بها المتدربون.
  - أن يكون لديه القدرة على الحوار والإقناع، ويراقب عمل المتدربين باستمرار.
  - يشجع المتدربين على التميز والتنافس بين المجموعات، ويمتاز بأخلاق ويستخدم استراتيجيات متنوعة لتحقيق أهداف التدريب.

- **المتدرب:** هو الشخص الذي يقع عليه التدريب لصقل مهاراته وتنمية معارفه، ويجب أن يمتاز بمواصفات كالإستعداد والقابلية للتدريب والقدرة على العمل في مجموعات واستثمار الوقت والرغبة في التغيير والقدرة على عرض إنجازاته (فاطمة الزهراء سالم محمود، 2014: 10-11)، وهذا ما نطمح إليه في البرنامج التدريبي المقترح كي نصل إلى تدريب مميز.

- **المادة العلمية:** تكون مختصرة وتحتوي على تطبيقات وتمارين ويتم المزاوجة بين الأنشطة الفردية والجماعية للمتدربين
- **بيئة التدريب:** وتشمل مكان إجراء التدريب والوسائل والتجهيزات المستخدمة (بلال خلف السكارنه، 2011: 58).

**2-7. أنماط التدريب:** تقسم أنماط التدريب تبعاً للهدف من التدريب إلى:

- أ. **التدريب المستمر:** وهذا النوع يبدأ من يوم دخول الفرد إلى العمل إلى مرحلة تقاعده؛ أي طيلة حياته الوظيفية، وقد أصبح ضروريا ويسهم في حل العديد من المشكلات المستعصية داخل المجال المهني ويشجع على إدارة التغيير.
- خطواته:**
  - الإطلاع على ملفات العاملين بالمؤسسة.
  - قياس احتياجاتهم المهنية.
  - تحديد المهارات الأساسية اللازم اكتسابها.
  - صياغة نماذج مختلفة للتدريب توزع على العاملين ليختاروا ما يناسبهم.
  - التركيز على اختيار المتدربين وفقا لإحتياجاتهم الفعلية وتنميتها من خلال برامج تدريبية واستراتيجيات متنوعة.
  - إعداد خطة تدريبية وخطة تنفيذية للتدريب.

- الإستعانة بخبراء فنيين لتقييم العملية التدريبية. (فاطمة الزهراء سالم محمود، 2014: 18-19).

**ب. التدريب التحويلي:** لتمكين الشباب من الإنخراط في سوق العمل لتوظيف إمكاناتهم الحقيقية واستخراج طاقاتهم وقدراتهم للعمل في أماكن تناسبهم، فهذا النوع من التدريب يسمح بتحويل مسار الفرد من تخصص لآخر وفقا لمتطلبات العمل واحتياجات مجتمع المعرفة، وينطلق من الرغبة الحقيقية لدى العامل في التحويل.

**خطواته:** - يقوم المتدربين بمأى بطاقات التدريب التحويلي وفقا للتخصص الذي يرغبون فيه.

- تدريبهم على برامج لإكسابهم ممارسات عملية.

- تدريبهم وفقا لإحتياجاتهم الفعلية في التخصص المختار.

- تحديد الميزانية.

- ثم وضع خطة متابعة مستمرة لتقييم الأداء وتعديل المسار.

- وضع خطة متابعة أثناء العمل للأفراد الخارجين من التدريب التحويلي.

(فاطمة الزهراء سالم محمود، 2014: 21-22).

**ج. التدريب الذاتي:** أي يعتمد فيه المتدرب على ذاته من خلال برامج تدريبية التي يختارها المتدرب وبدون مدرب؛ أي تعلم ذاتي من خلال الأنترنت والدراسة الذاتية لإدراكه لضرورة تعلم مهارات جديدة والقدرة على المتابعة الذاتية للأداء بصفة مستمرة.

**د. التدريب الإلكتروني:** وهو من أهم أنواع التدريب حاليا نظرا لأهمية التكنولوجيا في سرعة وصول المعلومات عبر الأنترنت وشبكات التعلم عن بعد، فالبرامج الإلكترونية تسمح بالإعداد والتأهيل إلكترونيا، وهو يعد تدريبا ذاتيا أيضا.

**هـ. التدريب المهني:** والذي يسمح بإكساب الأفراد مهارات ودافعية للعمل في أماكن كثيرة، ويعطي فرصة للإلتحاق بالتعليم العالي وتعلم كل ما هو جديد في التخصص المهني.

**و. التدريب الفني:** حيث يركز على إتقان المهارة العملية أو إتقان فنيات العمل اليدوي بتميز وهو يشجع على الإبداع والإبتكار المستمر أثناء ممارسة المهارة.

(فاطمة الزهراء سالم محمود، 2014: 26-27-28).

**2-8. مستويات التدريب:** من الجهة السلوكية يقسم إلى ثلاث مستويات:

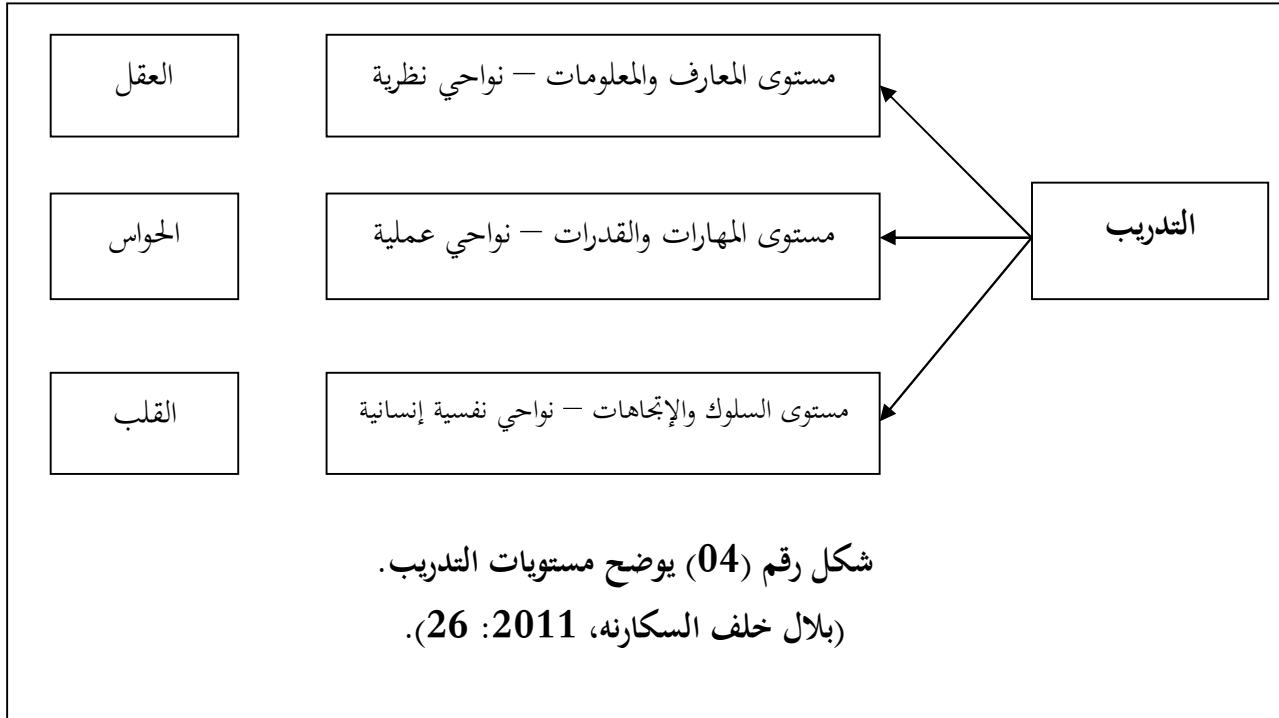
• مستوى المعارف والمعلومات: من أطر نظرية ومعلومات.

• مستوى المهارات والقدرات: أي إكسابهم مهارات عملية وقدرة على حل المشكلات في مجالات عديدة.

• مستوى السلوك والإتجاهات: ويتضمن تصرفات الفرد واستعداداته ومواقفه إتجاه موضوع أو شيء ما لتنمية الإتجاهات الإيجابية نحو العمل.

وهي المستويات التي ركزنا عليها في هذه الدراسة، والشكل الموالي يوضح مستويات التدريب:





### 3. مفهوم الاحتياجات التدريبية:

إن التدريب شاع استخدامه مع كلمة الاحتياجات، حيث يقال أن النشاط التدريبي يهدف إلى تلبية الاحتياجات، وتعتبر الاحتياجات التدريبية من الأمور الهامة والحلقة الأساسية من سلسلة حلقات مترابطة تكون العملية التدريبية (غانم سعيد شريف و حنان عيسى سلطان، 1983: 290) وهو ركيزة يبني عليها أي برنامج تدريبي. وتعرف بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وخبراته وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى أو لأداء اختصاصات وواجبات وظيفته الحالية بكفاءة عالية (محمد بن مسفر بن عبد الله آل فرحان، 1432-1433هـ: 10).

تعرف كذلك بأنها عبارة عن معلومات أو اتجاهات أو مهارات أو قدرات معينة، فنية أو سلوكية يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها إما بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو إنسانية أو بسبب ترقيات أو تنقلات أو لمقابلة توسعات ونواحي تطوير معينة أو حل مشكلات متوقعة (فايز حسين، 2008: 66).

وتعرف كذلك بأنها مجموعة التغيرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل وتحويل دون تحقيق أهداف المنظمة ومسايرة التقدم الاستراتيجي (مؤيد سعيد سالم، 2009: 275).

عموماً يمكن القول إن الاحتياجات التدريبية هي مجموعة تغيرات مطلوب إحداثها في الفرد وهذا التغير يكون بين مستوى الأداء المتوقع ومستوى الأداء الحالي بغرض تمكين الفرد من الأداء الكفء للعمل وتشتمل هذه التغيرات، التغير في معارف وقيم واتجاهات الأفراد.

ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية من العناصر الهامة، حيث يتم من خلال ذلك تحديد الأعداد والنوعيات من العاملين الذين يراد تدريبهم حتى يتم اكتسابهم المهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة لرفع درجة فاعلية المؤسسة فهي تشتمل على تحديد الأفراد الذين هم بحاجة إلى التدريب (عصام عطا الله حسين الخليفات، 2010: 61) وكذا معرفة نوع التدريب الذي يحتاجه هؤلاء الأفراد.

كما لا بد من الكشف بأسلوب عملي عن الاحتياجات التدريبية وتحديد بدقتها وتظهر أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط التالية:

- إن تحديد الاحتياجات التدريبية تساعد على التخطيط للبرامج التدريبية.
- يوفر تحديد الاحتياجات التدريبية الجهد والوقت والمال (جودت عزت عبد الهادي، 2008: 212).
- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب والنتائج المتوقعة (جودت عزت عبد الهادي، 2008: 212).
- يحسن الأداء من خلال دراسة المشكلات والقصور الموجود فيه.
- تساعد المسؤولين عن البرامج وتنفيذها على التخطيط الجيد وتقدير الاحتياجات التدريبية حاضرا ومستقبلا.
- إن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد العامل الأساسي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم (حسن أحمد الطعاني، 2007: 30).
- يساهم تحديد الاحتياجات التدريبية في توجيه الإمكانيات المتاحة للتدريب للاتجاه السليم.
- رغبة المنظمة في التطور ورفع معيار الجودة لديها ومواكبة التطور العالمي (محمد بن مسفر بن عبد الله آل فرحان، 1432. 1433 هـ: 11).

إن تحديد الاحتياجات التدريبية له أهمية كبرى في نجاح أي منظمة وينبغي قياسها بالأسلوب العلمي المنظم (غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان، 1983: 291).

### 3-1. مقومات وعناصر الاحتياجات التدريبية:

- معلومات وبيانات يزود بها العاملين.
- خبرات وتطبيقات عملية يجب تنميتها لدى العاملين.
- إحداث تغيرات في سلوك واتجاهات العاملين ورفع مهاراتهم الأدائية (غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان، 1983: 292).

وعليه فإن تصميم البرامج التدريبية يجب أن يأخذ في الحسبان هذه العناصر والمقومات والموارد الخاصة بالبرنامج يجب أن تعمل على تنمية معارف ومهارات واتجاهات المتدربين، وإن التعليم المستمر سعي إلى إكساب المتدربين معلومات جديدة، لذا يجب أن يعمل البرنامج على تحقيق هذا الهدف.

### 3-2. طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

هناك طرق عديدة لتحديد الاحتياجات التدريبية أشهرها تحليل التنظيم - تحليل العمل - تحليل الفرد.

أ- أسلوب تحليل التنظيم (المنظمة): ويقصد به درجة ملائمة التنظيم القائم للأهداف المحددة ومتطلبات العمل أي أنه يتيح الفرصة للتعامل مع العمليات والسيطرة عليها وتقويم نتائجها وآثارها في ضوء الأهداف المخططة، وكل نشاط تدريبي ينظر إليه على أنه نظام متكامل له عناصر ومكوناته وعملياته، وتقوم عملية تحليل التنظيم على أربع خطوات رئيسية:

1. تحديد الأهداف التنظيمية وفهمها، لأنه الركيزة الأساسية لفهم كافة العمليات.
  2. تحليل الموارد البشرية بالمنظمة كما ونوعا تخصصيا ومهاريا، وتم هنا استشراف المستقبل من خلال الموازنة بين العرض والطلب.
  3. تحليل معدلات الكفاءة، أي الاستخدام الأمثل للموارد لتحقيق أفضل النتائج ويستدل على هذا الجانب من خلال مؤشرات (الإنتاج - الأداء - المال).
  4. تحليل المناخ التنظيمي، الذي يعكس مواقف واتجاهات العاملين نحو العمل والبيئة المحيطة به وهو يتضمن (الحواجر - الأجور - الاتصالات - علاقة الرؤساء بالمرؤوسين - التنافس - المسؤولية).
- ورغم أن هذه الطريقة هي من أفضل الطرق التي يتم من خلالها تحديد الأشخاص الذين يحتاجون للتدريب والتطوير لكنها طريقة صعبة لأن تحليل التنظيم لتحديد أين يقع التدريب يحتاج إلى محللين ذوي درجة عالية من الكفاءة والخبرة.
- ب- أسلوب تحليل العمل: أي تحليل العمليات والوظائف التي تقوم بها المؤسسة، أي الدراسة الدقيقة الشاملة لجميع الحقائق الأساسية عن العمل وتشمل الواجبات المختلفة التي يؤديها الفرد وظروف تأديته للعمل والمؤهلات المطلوبة للعمل، وهذا من شأنه أن يساعد في تحديد مجال ونوع الكفاءات والتدريب الذي تحتاج إليه.
- (بهاء الدين أمين، 2007: 212-213).

ويعرف تحليل العمل حسب مكتب التوظيف الأمريكي بأنه عملية تحديد المعلومات المتعلقة بطبيعة عمل ما بواسطة الملاحظة والدراسة، أي تحديد الواجبات والمهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأداء العمل، فالعمل إذن يقوم على عدة وظائف والوظيفة تقوم على واجبات والواجب يقوم على عدة مهام يؤديها.

وهذا الأسلوب يهدف إلى تحقيق أهداف منها: تصميم العمل وبناء الهيكل التنظيمية - تقسيم الوظائف وتحديد أهميتها - تقييم أداء العاملين - التدريب والتطوير المهني - تحديد الاحتياجات من الأفراد... الخ.

ج- أسلوب تحليل الفرد: يقصد بتحليل الفرد تحليل وقياس أدائه في عمل ما وتحديد مدى نجاحه في أدائها وتحديد المهارات والمعلومات والاتجاهات اللازمة المتصلة بهذا العمل، ويرى بعضهم أن تحليل الفرد هو عملية يتم من خلالها تحديد الأفراد الذين يعاني أدائهم الحالي قصورا في معارفهم ومهاراتهم وكفاءتهم مما يساعد في تحديد التدريب لمعالجة هذا التصور (محمد بن مسفر بن عبد الله آل فرحان 1432. 1433: 14).

ولكي تتمكن من تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال تحليل الأداء ينبغي أن ندرس الجوانب التالية:

- مواصفات الوظيفة.
- السمات الشخصية (قدرات - الاستعداد للتدريب - الدوافع - الاتجاهات).
- الجوانب السلوكية مثل الإنتاجية، مستوى الأداء.
- ويهدف هذا الأسلوب إلى تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب وقابليتهم لذلك، وتحديد محتوى التدريب أي جوانب العمل والمهام التي تحتاج التدريب من مهارات ومعلومات واتجاهات التي يواجه الأفراد صعوبة فيها (رداح الخطيب وأحمد الخطيب، 2006: 320-321).

تلخص هذه الطرق والأساليب الاحتياجات التدريبية في مفهومها العام بأنها جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج.

### 3-3. نماذج في تحديد الاحتياجات التدريبية:

#### • نموذج الفجوة بين أدائين (نموذج دويان) يتمثل في:

- جمع معلومات عن المنظمة التي تواجه مشكلات معينة.
- مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة.
- اكتشاف وجود فجوة أو عدمه بين الأداء والمعايير.
- تحديد مدى معرفة الأفراد العاملين بأداء أعمالهم، وأخيرا وضع برنامج تدريبي لحل المشكلات.

#### • نموذج بيزنستين و هو كما يلي:

- اختيار استراتيجية تتصل بالحاجات المرتبطة بالكفاءات وتتعلق بتحليل الأداء.
- تحديد الاحتياجات التدريبية والمتمثلة في الأداء المرغوب فيه.
- التمييز بين الحاجات المتعلقة بالتدريب وحاجات متصلة بعوامل أخرى.
- تحديد أهداف التدريب.

#### • النموذج الاستدلالي: يتم ملاحظة الأهداف المصاغة والمعلومات والبيانات والأدوات في الواقع الفعلي ثم يتم

قياس ما تم إنجازه منها ثم يجمع البيانات للاستدلال على الأهداف التي تحققت والتي لم تتحقق لكي نستدل على التناقضات الموجودة التي قد تضعف المنظمة وهذا النموذج يركز على الأهداف ومدى مصداقيتها وتقنياتها وتحديد متطلبات التغيير اللازمة.

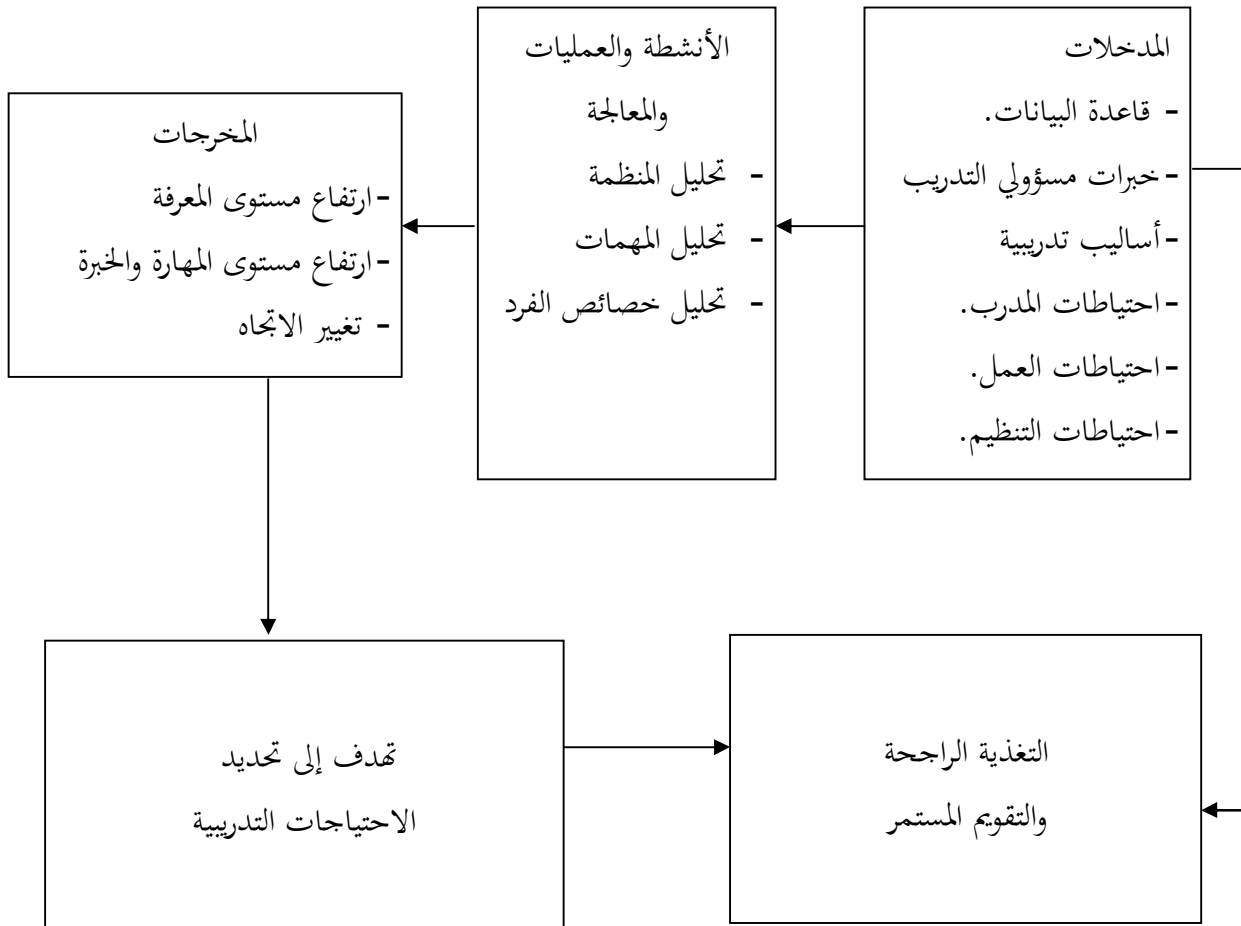
#### • النموذج الاستقرائي: يهتم باستقراء الواقع من خلال الطريقة التي يتعلم بها الأفراد فعليا داخل المنظمة ثم إرجاع

ذلك للأهداف وتحديد التناقض بين الأهداف والممارس بالفعل ويتضمن هذا النموذج أسلوبان هما:

- أ- أسلوب دلفاي: وهو أسلوب يختص بجمع البيانات ذات الطبع التنبؤي الإسقاطي المستقبلي ويقوم به خبراء، وشارك في هذا الأسلوب جميع الأفراد المهنيين بتحديد الاحتياجات التدريسية داخل المنظمة حين يكتب الأفراد احتياجاتهم ويحللها الباحثون ويعتمدها الخبراء.

ب- أسلوب الأحداث الحرجة: يتم ذلك بتحديد مقياس خماسي لتوضيح أهمية الهدف ومقياس آخر لتحديد الأداء المرضي وغير المرضي للهدف وعناصر الحدث الحرج هي ستة من الأفراد يرون أن هذا الهدف مهم و هم أما فيرون أنه لا يطبق أي أن المسألة تكون مقبولة ولكن آراء الأفراد مختلفة حول الممارسة لتحقيقها أي أن هذا الأسلوب يحدد الخلل في تحقيق الأهداف ويرتب الأولويات تأخير سير المنظمة ومحاولة معالجتها (محمد بن مسفر بن عبد الله آل فرحان، 1433-1432: 15-16).

• أسلوب النظم: ينظر نظرة متكاملة للاحتياجات التدريبية تشمل المدخلات (معلومات متوافرة، خبرات، مستوى التدريب، الأساليب الإحصائية) الأنشطة والعمليات (تحليل المؤسسة وتحليل المهمات، تحليل خصائص الأفراد) والمخرجات وهي تحديد الاحتياجات التدريبية ومن ثم التغذية الراجعة كما هو موضح في الشكل الموالي (حسن أحمد الطعاني، 2007: 39).



نشكل رقم (05) يوضح نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج النظم.

( حسن أحمد الطعاني، 2007، 39).

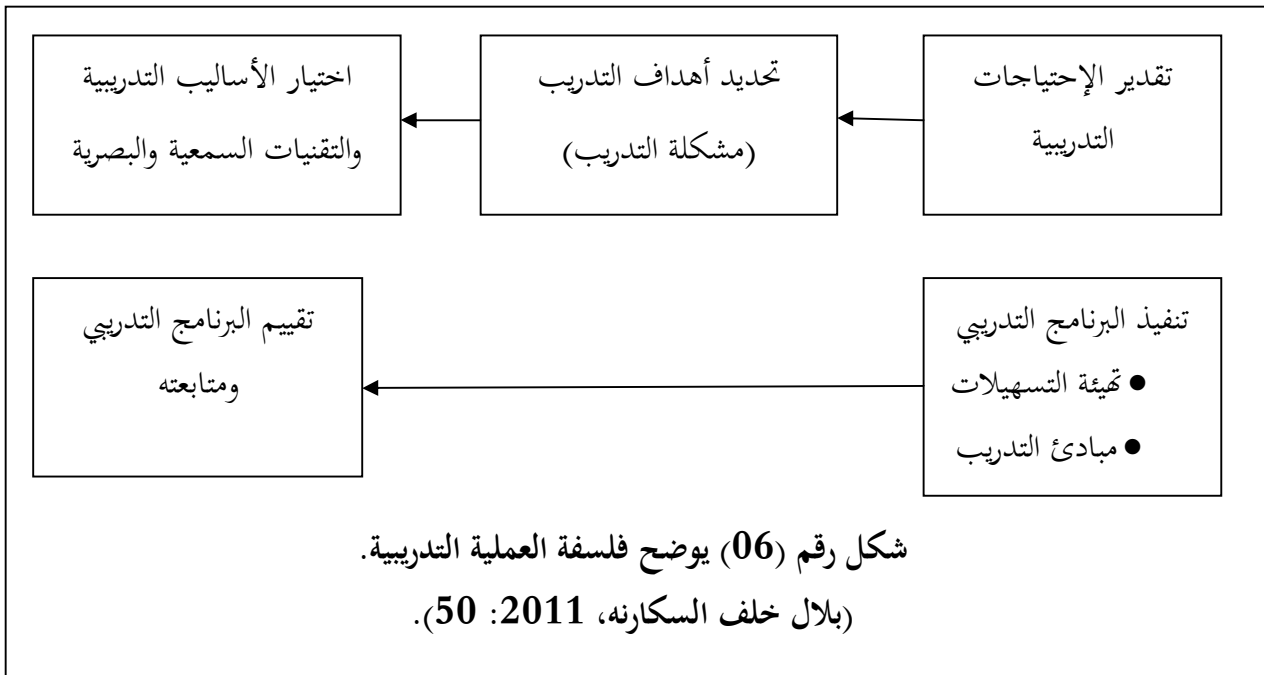
### 3-4. مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية: تتعدد مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية منها:

- توظيف الوظائف من خلال تحديد المهام والمتطلبات الأساسية لشغلها، هو مصدر أساسي للتعرف على الاحتياجات التدريبية.
- مقارنة أداء العاملين بالأداء المطلوب للوظيفة وهذا سمح لنا بمعرفة الاحتياجات التدريبية من خلال انخفاض معدلات أداء العاملين على المستوى المطلوب ويتحدد كذلك سياسة البرامج التدريبية ومناهجها ونوع التدريب المطلوب لكل فئة.
- إدخال تقنيات جديدة في ميدان التعليم يحتاج التدريب عليها وهي مصدر للتعرف على الاحتياجات التدريبية.
- يمكن التعرف على الاحتياجات التدريبية من خلال أهداف المنظمة أو الجامعة فالهدف يحدد العمل المطلوب وتنفيذه.
- شكاوى العاملين أثناء العمل كما أن أعضاء هيئة التدريس هم أنفسهم أقدر على تحديد احتياجاتهم التدريبية.

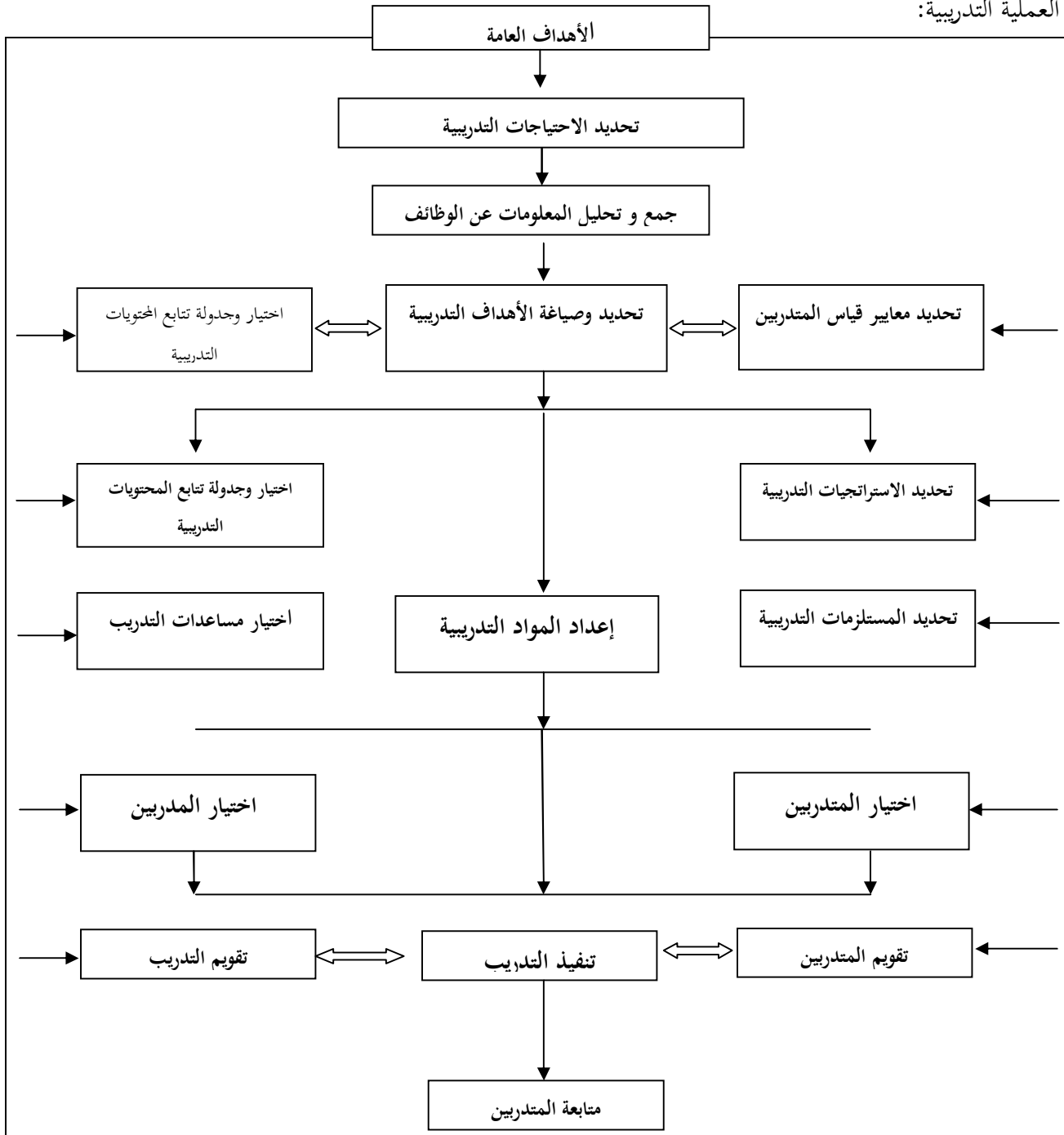
## 4. العملية التدريبية:

### 4-1. مفهوم العملية التدريبية:

العملية التدريبية هي نشاطات وعمليات فرعية توجه إلى عدد من المتدربين لتحقيق أهداف معينة في برنامج تدريبي معين تتضمن بناء أو تطوير موقف تعليمي أو تدريبي في ضوء أهدافه ومعطياته ومحدداته، إذن فهي جميع الخبرات المقدمة للمتدرب في برنامج تدريبي ما، ويتم الحكم على كفاءة العملية التدريبية من خلال عناصر هي: المدرب، المتدرب، والمنهج التدريبي ووسائل التدريب والأدوات التدريبية، فضلا عن قيامها بتلبية احتياجات تدريبية حقيقية (بلال خلف السكارنه، 2011: 26)، يمكن تلخيص العملية التدريبية في الشكل الموالي:



2-4. مكونات العملية التدريبية: تتكون العملية التدريبية من مجموعة من العناصر بداية من جمع المعلومات وتحديد الإحتياجات التدريبية ثم تصميم البرامج التدريبية، وتحديد المتدربين وخصائصهم والمدرسين القادرين على تنفيذ هذا البرنامج وتجهيز المادة التدريسية ومكان التدريب وتقييم تحقق الأهداف التي نسعى إليها، والشكل الموالي يوضح مكونات العملية التدريبية:

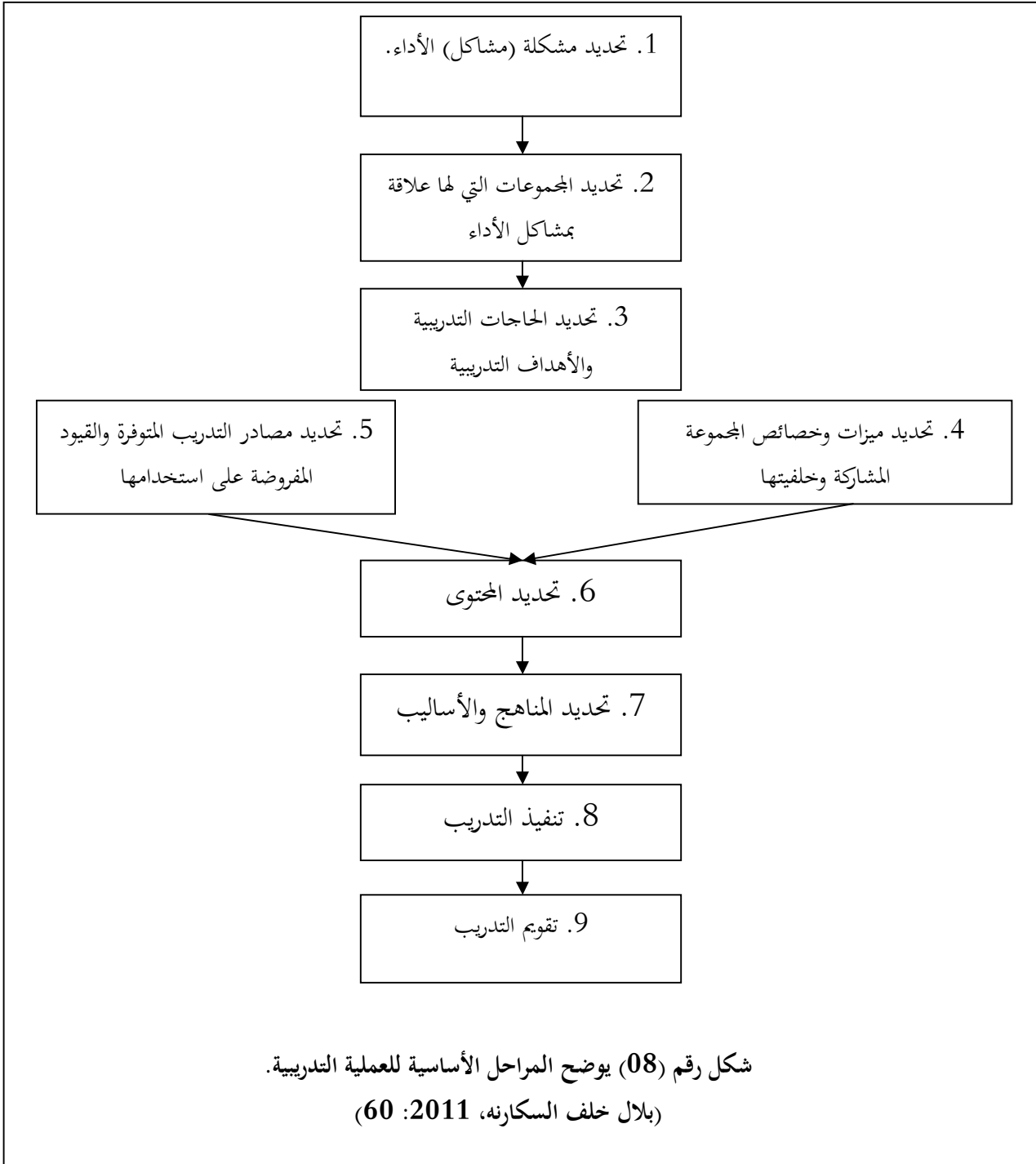


شكل رقم (07) يوضح مكونات العملية التدريبية.

(بلال خلف السكارنه، 2011: 53).



3-4. مراحل العملية التدريبية: إن أي تصميم منظم لبرامج التدريب يجب أن يتضمن المراحل التالية كما هي موضحة في الشكل الموالي:



## 5. خطوات إعداد البرامج التدريبية:

هناك عدة تعاريف للبرنامج التدريبي منها:

- عرفه كاولنغ وميلر بأنه: "عبارة عن تطوير منظم لإتجاهات ومعارف ومهارات سلوكية يفترض توفرها في الأشخاص لتمكينهم من القيام بأعمالهم و مهامهم" (هاني محمود مصطفى، 2005: 42).

- كما يعرف بأنه: "نشاط مخطط يرمي إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي تتدرب، تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم مما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية (شريف غانم وسلطان حنان عيسى، 1983: 14).

- وعرفه الحيايالي أنه "مجموعة نشاطات مخططة ومنظمة تتضمن بناء أو تطوير موقف تعليمي أو تدريبي في ضوء أهدافه ومعطياته ومحدداته، وترمي إلى تطوير أداء المتدربين، واكسابهم مجموعة من الكفايات، بحيث يتضمن الأهداف، المحتوى والأساليب التدريبية والمستلزمات المادية والبشرية وأساليب المتابعة والتقييم التي تضمن تنفيذه وتحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية (رياض ستراك، 2004: 91).

- كما عرفه عقيلي 1996 بأنه: "عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب وأدوات بهدف خلق وتحسين وصقل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء الكفء من خلال التعليم لرفع مستوى كفاءته ومن ثم كفاءة المؤسسة ( أحمد الخطيب وعبد الله زاما العنتري، 2008: 14).

وهناك مجموعة من الخطوات لإعداد البرامج التدريبية هي:

● تحديد الأهداف للخطة التدريبية أي وضع خطة البرنامج التدريسي وتحديد أهدافه انطلاقا من معرفتنا بمستويات العاملين ومؤهلاتهم والمشكلات الموجودة وتحليل الوظائف.

● الإعداد لتدريب العاملين ويتضمن نواحي عديدة منها: نواحي فنية لبرامج التدريب (تصميم المناهج التدريبية والخطط المناسبة) ويتضمن كذلك اختيار المشاركين في البرنامج التدريبي من الإشراف عليه، اختيار أماكن وتحديد مدة البرنامج التدريبي وتوقيته وكذا تحديد ميزانية البرنامج التدريبي وأوجه توزيعها.

● وهناك نواحي عامة لبرامج التدريب منها رسم خطة التقييم والمتابعة وتتضمن تقويم المتدربين وتقييم البرنامج التدريبي والمقارنة بين مجموعة مدربة وأخرى غير مدربة للحكم على مدى نجاح البرنامج التدريبي والغرض الأساسي من التقييم والمتابعة هو محاولة تحسين وتطوير خطط التدريب وبرامجه ودفع عملية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وتنمية رغبته حول التعلم الذاتي والمستمر على مدى الحياة (غانم سعيد شريف و حنان عسي سلطان، 1983).

عموما إن تصميم البرامج التدريبية يكون كالآتي:

- تصميم برامج التدريب أي وضع خطة التدريب موضع التطبيق بعد أن تم تحديد الاحتياجات وعند تصميم البرامج لابد من الاستمرار في التعديل وتعديل كذلك أساليب التدريب في ضوء احتياجات المتدربين كما لابد من تحديد الأهداف القائمة على الاحتياجات المحددة مسبقا.

- تحديد مستوى وأساليب التدريب أي المادة التدريسية والتي يجب أن تكون موضوعاتها واضحة وموجهة نحو تحقيق الأهداف الموضوعية للبرنامج التدريبي وان يكون المحتوى واقعيًا كما يجب اختيار المدرسين ذوي الكفاءات العالية والاطلاع الواسع.

- تنفيذ البرنامج ينفذ الدورة التدريبية المشرف على البرنامج وطاقم إداري حيث يتم تحديد الدوام اليومي وأسماء المشاركين والمدرسين والنشاطات التدريسية والترفيهية وتهيئة مطبوعات ومراجع وتوفير الوسائل التعليمية وتقنيات التعلم ومتابعة المدرسين وتقويمهم وإعداد شهادات مشاركة وإعداد التقرير النهائي عن سير البرنامج التدريبي.

**5-1. أسس إعداد البرامج التدريبية:** إن البرامج التدريبية تقوم على أسس ومعايير عند القيام بتخطيطها وتنفيذها لضمان النمو المهني لعضو هيئة التدريس، وتتلخص أسس ومعايير البرامج التدريبية فيما يلي:

- وضوح أهداف البرنامج التدريبي.
- أن يلبي البرنامج حاجات المتدربين.
- التأكيد على مشاركة المتدرب في بناء البرنامج وتحديد احتياجاته.
- أن يكون البرنامج قد استفاد من نتائج البحوث والدراسات السابقة.
- مراعاة التفرد في التعلم فكل متدرب حالة خاصة.
- مرونة البرنامج وتعدد الاختبارات ويتصف بالاستمرارية والتجديد.
- أن تكون أنماط التدريب موجهة نحو العمل الذي سيقوم به المتدرب.
- الاستعداد للبرنامج من خلال اختيار المكان المناسب والأدوات والتجهيزات المناسبة (شريف حسن بن علي، 2007: 70).

- قابلية البرنامج للتعديل والتغيير حسب الحاجة.
- للبرنامج التدريبي نتائج يمكن قياسها على مستوى المهارات والمعارف التي اكتسبها المتدربون (سامية محمد عوض، 2002: 248).

- أهداف التدريب تمس معارف ومهارات واتجاهات المتدرب.
- تنوع في أساليب التدريب.
- التركيز على احتياجات المتدرب.
- التقويم المستمر لعمليات التدريب ونتائجه والانتقال إلى مراحل أخرى من التدريب بعد إتقان المرحلة الحالية (خالد طه الأحمد، 2005).

أما أهداف البرنامج التدريبي فهي:

- تهدف برامج التدريب إلى تنمية الزاد لأكاديمي بشكل عام من أجل رفع كفاية مخرجات الجامعة.

- كما تهدف إلى تحديد المحاور الأساسية لتنمية عضو هيئة التدريس في الجامعة (التعليم العالي) في جوانب التدريس وبناء وتطوير المنهاج والبرامج الدراسية وتطوير الخبرات البحثية وتطوير وتنمية الممارسات الإدارية ومهارات تقنية المعلومات والتقويم... الخ.
- بناء إطار لأبرز احتياجات التنمية المهنية (عضو هيئة التدريس).
- المساهمة في تقديم مقترحات عن البرنامج وأسسها والأفراد الموجه لهم وطرف لتقويمه ومقومات نجاحه للمساهمة في الرقي بمؤسسات التعليم العالي (الجامعي).

## 2-5. مراحل إعداد الخطة للبرامج التدريبية:

### ❖ مرحلة الإعداد وتشمل:

- تحديد الأهداف.
- جمع المعلومات وتحليل البيانات.
- وضع افتراضات والإجابة عن كل التساؤلات.
- تحديد الوسائل والإمكانات اللازمة.
- ❖ **مرحلة الموافقة على الخطة:** بعد انتهاء المرحلة الأولى تأتي مرحلة التطبيق الفعلي بعد إقرارها والموافقة عليها.
- ❖ **مرحلة التنفيذ** تأتي بعد الموافقة.
- ❖ **مرحلة المتابعة** للتأكد من تنفيذها.

إذن فتخطيط البرامج التدريبية هام لنجاح أي برنامج وضمان التعلم الإستراتيجي المستمر. (بلال خلف السكارنه، 2011: 96-97).

أما بالنسبة لخطوات التخطيط للبرامج التدريبية فهي:

- تحليل وقياس الإحتياجات التدريبية؛ أي دراسة مستوى الأداء لمعالجة نواحي الخلل.
- تحديد احتياجات الموظفين الفعلية.
- وضع الأولويات وتحديد المهام في البرنامج لتحقيق الكفاءة.
- وضع معايير لقياس الأداء المطلوب لإنجاز مهام الوظيفة.

(بلال خلف السكارنه، 2011: 105-106).

**3-5. تصميم البرامج التدريبية:** عند تصميم برنامج التدريب نكون قد دخلنا مرحلة وضع خطة موضع التطبيق، ويفترض أنه يتعرض لتعديلات باستمرار في تصميمه، وأساليب التدريب في ضوء ردود فعل المتدربين، وأي برنامج لابد أن تكون له أهداف، والبرنامج التدريبي في الدراسة الحالية يهدف إلى تنمية مهارات ومعارف واتجاهات عضو هيئة التدريس، وهي أهداف قابلة للتقويم والقياس، وعليه فإحتوى يجب أن يتضمن هذه الأهداف. كما يجب اختيار هيئة قائمة على التدريب وتكون ذات كفاءة عالية ويكونون قادرين على إثارة الحماس والايجابية لدى المتدربين والثقة في المتدربين بأن لهم المقدرة على التطور والتحسين.

ويكون البرنامج التدريبي في إطار التعليم المستمر إستراتيجية مستمرة مطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات وهي إستراتيجية واجبة التنفيذ في ميدان تنمية وتدريب المدرس أثناء الخدمة.

وعموما يتكون تصميم البرامج التدريبية من العناصر التالية:

- تحديد المتدربين ومستوياتهم المعرفية والمهارات المطلوبة بالإضافة إلى تحديد الإتجاهات المطلوبة نحو مواضيع البرنامج التدريبي.

- إعداد أهداف البرنامج التعليمية وتكون واضحة ومحددة بدقة ترمي إلى زيادة معرفة المتدربين وتغيير اتجاهاتهم وتزويدهم بمهارات معينة وتغيير سلوكياتهم وممارساتهم.

- تحديد قائمة الأنشطة والخطوات التفصيلية التي يجب القيام بها لتدريب الأفراد.

- إعداد اختبارات أداء المتدربين.

- ترتيب خطوات العملية التدريبية لتحقيق الأهداف. (بلال خلف السكارنه، 2011: 105-106). وقد تم تلخيصها في الشكل السابق حول مكونات العملية التدريبية .

**4-5. بناء البرنامج التدريبي:** وهي مرحلة تابعة لمرحلة التصميم وتتكون من:

- إعداد محتوى البرنامج التدريبي وتحديد المصادر المفيدة للبرنامج حسب أهدافه.

- اختيار و إعداد الطرق والوسائل المناسبة للبرنامج التدريبي.

- تحديد الجدول الزمني لتنفيذ وتقييم البرنامج.

**5-5. تنفيذ البرنامج التدريبي:** حيث يتحدد مكان وزمان إجراء التدريب ويتم تنفيذ البرنامج من خلال:

- إعداد البرنامج التنفيذي للدورة التدريبية متضمنا التوقيت وأسماء المتدربين والمدرسين والأنشطة وهيئة الموضوعات والمطبوعات والمراجع المتعلقة بمضمون الدورة التدريبية.

- التأكد من جاهزية أساليب وتقنيات التعلم وحضور المتدربين والمدرسين.

- توزيع استمارات التقييم المرحلي والنهائي على المتدربين والاستفادة من نتائجها.

- إعداد التقرير النهائي عن سير البرنامج التدريبي.

- تقييم التدريب من خلال تقييم البرنامج وتقييم المتدربين وتقييم المدرسين.

**5-6. تقييم البرنامج التدريبي وأساليبه:** لمعرفة أوجه القصور وتفاديها وتحديد مقدار ما تعلمه المتدربون واكتسابه

وتقويم مدى فعالية البرنامج التدريبي، ويعد التقييم من المراحل الهامة في أي برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

والقيادات وهذا بغرض التعريف على ما تم إنجازه وما تحقق من أهداف ومعرفة مدى صلاحية هذه البرامج ومدى تلبيتها

لاحتياجات المتدربين ومدى ما وصل إليه المتدربون من كفاءة.

ويجب أن تكون عملية التقييم مستمرة كما يجب أن تكون أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ملائمة مع احتياجات المتدربين وحجمهم أي عددهم، فمثلا عندما يكون العدد كبيرا لا بد من استخدام أسلوب المحاضرة والأساليب الفردية عند اكتساب المهارات.

كما قد يكون المتدربين بعديدين عن بعضهم في المكان وبالتالي يمكن استخدام أسلوب المراسلة والتعليم عن بعد كما أن اختيار الأسلوب تتحكم فيه بذلك الإمكانيات المادية المتاحة من حيث توافر القاعات والأجهزة والمعدات، وكذا مدة التدريب تحدد الأسلوب المناسب كما أنه لا بد من توفير مدرّبين ذوي كفاءة عالية كشرط أساسي لنجاح العملية التدريبية والبرنامج التدريبي .

كما أن تقييم البرنامج أمر أساسي لمعرفة مدى قدرته على تحقيق الأهداف وكذا لا بد من تقييم المتدربين في أدائهم وكذا تقييم الوسائل والأساليب التدريبية والمدرّبين.

**5-7. نظام التدريب والبرامج التدريبية في ضوء أسلوب النظم:** إن تحليل النظم هو أسلوب يدخل ضمن برامج التدريب القائمة على الكفايات وهو المدخل المتبع في الدراسة الحالية يتحدد فيه السلوكيات والمعارف والاتجاهات التي يحتاجها المتدرب.

إن النظام هو مجموعة من الأهداف المرتبطة بعلاقات منتظمة لتنفيذ وظيفة ما، والعملية التصميمية هي عملية منظمة تهدف إلى تحويل المدخلات إلى مخرجات، وتحليل النظم هو جمع وتحليل وتقييم الحقائق عن النظام والبيئة التي يعمل فيها لتصميم نظام جديد، فتحليل النظم هو خطوة من أسلوب النظم.

وهو يتضمن موضوعات تدريبية مصممة وفق احتياجات المتدربين وفيه بالإضافة إلى المدخلات:

**أ- العمليات:** وتتضمن:

- الأهداف التي يجب أن يصل إليها البرنامج التدريبي.

- البيئة، فالتدريب يمارس في بيئة معينة بظروفها الجيدة ومعوقاتها.

- الأساليب التدريبية وهي مختلف الأساليب والتقنيات المستخدمة لتنفيذ البرنامج التدريبي وتضمن تحقيق التوازن بين الجانب النظري للبرنامج والجانب التطبيقي.

- التقييم وهو عملية مستمرة تتضمن تقييم جميع العناصر من مدخلات ومخرجات لمعرفة التغيرات الحاصلة في مهارات واتجاهات المتدربين.

**ب- المخرجات:** وهي النتائج النهائية للتدريب من أفراد اكتسبوا مهارات واتجاهات ومعارف جديدة تساعدهم في تحسين الأداء.

**ج- التغذية الراجعة:** ويتم مقارنة خصائص المخرجات بالأهداف المسطرة للتدريب للتعرف على نوعية المخرجات وبيان ماذا تحقق وما لم يتحقق، وبناء على ذلك تتحدد جوانب القوة والضعف في البرنامج التدريبي.

## 6- طريقة تصميم البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر:

إن فكرة التعليم المستمر هي فكرة حديثة في عالم التربية نتجت عن التغيرات التي نعيشها في عصرنا الحالي، ويعتبر بناء البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر أو التعلم مدى الحياة وسيلة للإستجابة لإحتياجات المتدربين المتنوعة من معارف ومهارات واتجاهات متغيرة باستمرار، والتي ساهمت في تغيير مهام وأدوار الأستاذ الباحث، حيث جاء التعليم المستمر بأشكال تربوية بديلة تسمح بإيجاد توازن بين الإعداد الأولي للأستاذ الباحث في مرحلة الماجستير وتكوينه وتدريبه في بداية الخدمة من خلال التكوين الذي يتلقاه الأساتذة الجدد، والذي شرع في تطبيقه بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي سنة 2016/2017 كما قلنا سابقا، والتكوين والتدريب أثناء الحياة الوظيفية والذي يحتاج إلى المزيد من الاهتمام.

إن دمج الإحتياجات التدريبية الفعلية يسمح للمتدربين بتحمل مسؤولية تعليم أنفسهم بأنفسهم، كما أن البرامج في إطار التعليم المستمر تعتمد على استراتيجيات جديدة وأنشطة تعليمية وتدريبية متنوعة تركز على العمل الجماعي لتحقيق الأهداف بتميز والوصول إلى تنمية حقيقية لكفايات الأستاذ الباحث.

ويركز التصميم التدريبي في إطار التعليم المستمر على النقاط التالية :

### 6-1. طرق الحصول على المعلومات في إطار التعليم المستمر:

- إن تكنولوجيا المعلومات تفرض تغيرات جذرية في طرق الحصول على المعلومات وهذا في سبيل الأداء التدريسي الجيد حيث بات من الضروري حسب العديد من الدراسات أن يتوفر لعضو هيئة التدريس الجامعي ما يلي:
- يجب أن يمتلك حاسوب محمول، ويراجع باستمرار بريده الإلكتروني ويجب على استفسارات الطلبة .
  - يجب أن تتوفر الموضوعات الدراسية على مهارات متنوعة الأشكال.
  - أن يساعد عضو هيئة التدريس الطلبة في وضع خطط تعليمية خاصة بهم.
  - يجب أن يتوفر في حاسوبه المحمول مكتبة ومخزن معلومات ويكون علاقات في جميع أنحاء العالم.
  - ضرورة بناء المعلومات عن طريق المتعلم وتوجيه من عضو هيئة التدريس.
  - استخدام كل التجهيزات التكنولوجية المتوفرة للحصول على المعلومات من الأقراص المدججة، أسطوانات فيديو رقمية، التلفون المرئي، الاجتماعات على الانترنت...
  - أن يتخلص عضو هيئة التدريس من تلك العادات النظامية وغيرها وإتباع الطرق الإبتكارية وإقامة النشاطات بما يتناسب وعادات عمله (عبد السلام أسامة محمد، 2006: 33).
  - ضرورة امتلاك القدرة الكافية لإنتاج المواد التعليمية باستخدام الكفايات المهنية لتكنولوجيا التعليم.
  - يجب أن يدرك عضو هيئة التدريس أن الوسائط التعليمية والتعلم عن بعد يمكن استخدامها لتعزيز الدافعية، وأن يعتبر التعلم الافتراضي نوع جديد ومناسب للتدريب والتنمية المهنية.
  - استخدام الوسائط والأدوات المعلوماتية المختلفة في الفصل الدراسي.
  - يجب أن تعزز الجامعة لدى المعلم استخدام وتعلم مختلف التكنولوجيات وتعمل على التجديد التربوي.



- الحاجة إلى إعادة بناء صورة جديدة لعضو هيئة التدريس عن نفسه في ظل الدور الجديد الذي يلعبه في ظل الوسائط التكنولوجية المختلفة.

إن الهالة الحالية من تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا، ظهرت معها الحاجة إلى تطوير برامج تدريب عضو هيئة التدريس بالجامعة، ليوافق هذه المتغيرات وأصبحت مهارات المعلوماتية والتعامل معها مطلباً أساسياً من متطلبات تدريبهم في ظل هذه الأجهزة الإلكترونية المعتمدة على الشبكات المحلية والعالمية، مما يؤدي إلى تغير أدوار عضو هيئة التدريس الجامعي، وعدم الاهتمام بالجانب النظري على حساب العملي، فبعض الأساتذة يمتلكون المعلومات لكنهم لا يمتلكون جوانب تطبيقها كما أنهم قد لا يمتلكون اللغة الإنجليزية مما يعيقهم عن مجارات التكنولوجيا الحديثة.

**6-2. عناصر العملية التربوية في التعليم المستمر:** إن العناصر المشكلة للعملية التربوية هي نفسها العناصر المشكلة للعملية التربوية في التعليم المستمر وإن اختلفت عما عليه في المدرسة، حيث يعد المتعلم المتدرب هو محور عملية التعليم المستمر، فهو يقبل على التعلم بدوافع ورغبة ذاتية لتحسين وضعه الوظيفي وتطوير قدراته، وهو بإمكانه بكامل الحرية اختيار ما يدرس ومتى وكيف مع توفير الإمكانيات في ظل سياسة ديمقراطية التعليم، فالتعليم المستمر يعتمد على التعلم الذاتي للفرد أكثر منه في النظام التربوي العام، لذلك على المتعلم المتدرب أن يكون ملماً بمبادئ المعرفة المختلفة والتي توجد على مستوى مراكز مصادر المعلومات التي توفر التداول الحر للمعارف الإنسانية الكثيرة وتضمن تحقيق التعليم الذاتي المستمر كحل مناسب لمواجهة تسارع المعارف، التي لا تكفي سنوات الدراسة لتغطيتها وهذا النمط يتطلب توفير مراكز مصادر التعليم (بشير عبد الحليم الكلوب، 1999: 304).

تهدف عملية التعليم المستمر من خلال مناهجها إلى ضمان استمرارية التعلم والتعليم، حتى الوصول إلى الدرجات العليا وزيادة المعارف لتحسين الأداء العملي وهذا بفضل تنوع البرامج ذات الطابع التدريبي. ولكي ينجح البرنامج التدريبي في إطار التعليم المستمر يجب أن:

- يلبي حاجات المتدربين الفعلية.

- تكون البرامج في شكل دورات تتبع نظام الساعات ويحصل المتعلم في النهاية على شهادة ومكافآت مادية.

- التقويم المستمر لهذه البرامج وتجديدها وضمان المرونة فيها وفي اختيار أماكن الدراسة.

- ضرورة ربط برامج التعليم المستمر بالمؤسسات التعليمية الكبيرة كالجوامع العالمية للإستفادة من الخبراء والمتخصصين.

**6-3. تصميم برامج التعليم المستمر:** تصمم برامج التعليم المستمر من ستة عناصر وهي:

**أ- الأهداف التعليمية للبرنامج:** فتحديد الهدف التعليمي يكون في مقدمة التنظيم، كي يتمكن المصممون من تحديد العناصر اللازمة في البرنامج من مدرّبين، والإستراتيجية وأساليب العمل وتهيئة الظروف المناسبة لذلك، وكي يصل المنفذون إلى الهدف الأساسي أو العام يجب وضع أهداف فرعية أو خاصة تساعدهم على التنفيذ ورسم خطة دراسية للوصول إلى الهدف النهائي، والذي يتمثل في تنمية معارف ومهارات واتجاهات المتدربين.

**ب- طبيعة المستفيدين من البرنامج:** يتطلب ذلك دراسة طبيعة المجتمع والعادات والتقاليد والمستوى الثقافي وطبيعة المهنة ودراسة السمات الشخصية والخلفيات الثقافية والاجتماعية للدارسين كي توضع إستراتيجية مناسبة لتنفيذ الدورات

التدريبية، فيجب التعرف على الخصائص، التي تميز عضو هيئة التدريس ومستوى أدائه كمي نضع الإستراتيجية المناسبة لتنفيذ الدورات التدريبية، والتي تتلاءم ومستوى أدائه ووضع معايير للأداء المطلوب الوصول إليه.

**ج- منفذو البرامج:** الهيكل التنظيمي لمراكز التعليم المستمر فيها فرعين أساسيين هما: أعضاء هيئة التدريس (محاضرين من ذوي الخبرة وهم المدربون) والهيئة الفنية والإدارية (موظفون إداريون ومشرفون على البرنامج) (عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر، 1990: 186-187).

يتكون فريق البرنامج التدريبي الذي نصبو إلى اقتراحه من:

- مدير للدورة التدريبية (البرنامج التدريبي) ويكون خبير في مجال التدريب.
- مشرف علمي عام على البرنامج.
- مسؤول إداري عن التدريب.
- مسؤول إداري عن الحسابات يتولى إعداد الميزانية والمكافآت وحساب تكلفة البرنامج.
- مسؤول إداري عن المشتريات تتلخص مهامه في توفير كل المستلزمات وشراء السلع.
- مسؤول إداري في يهتم بتركيب وصيانة الأجهزة المستخدمة في التدريب.
- مسؤول علمي يتولى تحليل الإستيبيانات الخاصة بالمتدربين ويعد التقارير عن البرنامج والمتدربين يقدمها إلى المشرف العام على البرنامج.

- وعلى مستوى الكليات بعد إجراء التدريب تنصب وحدات مسؤولة عن متابعة مستمرة لأداء عضو هيئة التدريس والقيام باستطلاعات للرأي لدى الطلبة وتحليلها وإرسال النتائج إلى إدارة البرامج التدريبية لتحديد الإحتياجات التدريبية للقيام ببرامج أخرى.

**د- نوعية النشاط التعليمي:** فقد يكون على هيئة دورات تدريبية قصيرة المدى أو طويلة المدى مثل دورات حول طرائق التدريس والمناهج الجامعية، البحث العلمي، ومختلف المجالات المحددة في هذه الدراسة.

**هـ- الخدمات التعليمية المساندة:** وتشمل أساليب عرض البرنامج التدريبي وتشمل أيضا مختلف الأنشطة التعليمية المصاحبة للبرنامج في إطار التعليم المستمر، مثلا الدراسة الجماعية، الفردية، عن بعد... باستخدام وسائل الإعلام والوسائل التكنولوجية المختلفة التي باتت ضرورية في عصرنا الحالي، ومن الخدمات الأخرى المكتبة، الحقائب التعليمية، خدمات الحاسب الآلي والأشكال التعليمية الجديدة التي ظهرت معه منها التعلم عن بعد، التعليم الإلكتروني، الذاتي، المبرمج، المصغر... ومعامل اللغات، وكذا أنشطة المتعلمين المتدربين التي نركز فيها على الأنشطة الجماعية..

**و- التقويم:** وذلك بتقويم كل العناصر بدءا من المتدربين ومدى تحقق الأهداف حتى الخدمات المساندة وذلك بشكل مستمر (عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر، 1990: 192). في فرنسا يواجه تقييم التكوين مجموعة من الصعوبات لكنهم يؤكدون دائما على أن التكوين يحتاج إلى تقييم دوره فهو مطلب ضروري وأكد حاجة في الوقت الحالي.

(Marie-Michèle Cauterman, Lise Demailly, Séverine Suffys, Nicole Bliez – Sullerot, 1999: 2-3-4).

- عموما الأستاذ الباحث الذي له خبرة يكون له دور فعال في تصميم برامج التعليم المستمر (إعداد- تصميم وتنفيذ - تقويم) وهذا يسهم في خلق بيئة تعليمية يمارس فيها أعضاء هيئة التدريس الدارسون نشاطهم التعليمي بسهولة، لكن هذه البرامج المعدة في إطار التعليم المستمر قد تعاني من معوقات تنفيذ تتصل بأساليب التعليم المستمر منها:
- تعدد الإدارات وعدم وجود تنسيق بينها، حيث أن أنشطة التعليم المستمر تفتقر إلى المتخصصين في الإدارة التي تعد من العوامل الهامة لنجاح التعليم المستمر فالإدارة تفتقر لمخططين ومدرسين أكفاء ولذا نجد أن التعليم المستمر مازال ناقصا في التنفيذ (الجيوشي فاطمة و الشماس عيسى، 2003: 276).
  - أزمة التمويل: إن التعليم النظامي يعاني من أزمة في التمويل ومصادره فما بالك بالتعليم غير النظامي الذي ينطوي تحت إطار التعليم المستمر، مما يتطلب اشتراك جهات عديدة في التمويل كي لا يفشل التعليم المستمر كمشروع.
  - إحجام الأفراد عن التعليم المستمر وقلة المشاركة الايجابية (عبد الحميد إبراهيم عمر، 1981: 31).
  - وهناك مجموعة من الأسس التي يتم في ضوئها تصميم البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر وهي :
    - توظيف المعلومات والبيانات في تنمية وتدريب عضو هيئة التدريس.
    - تطوير فن التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
    - تطوير المنهاج والبرامج الدراسية.
    - الاهتمام بالتطوير لإداري والقيادي خاصة (رؤساء الأقسام -العمداء).
    - الاهتمام بالتقويم.
    - اكتساب عضو هيئة التدريس مهارات التطوير الذاتي و التخصصي.
- كما أنه يتم بناء البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر انطلاقا من نظريات تعليم الكبار، والتي تؤكد على أن الأفراد الراشدين يتميزون بسمات يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية وهي:
- لكل فرد أهدافه الشخصية.
  - القدرة على العمل المستقل والقدرة على التفكير المستقل وتحمل المسؤولية، لذا ركزنا على المناقشات الجماعية والتقييم الجماعي لأنشطة المتدربين.
  - الإهتمام بواقع ومشكلات العمل، لذلك ركزنا على التطبيق والجانب العملي في البرنامج التدريبي.
  - القدرة على التكيف مع الأمور الطارئة.
  - لكل فرد اتجاهاته التي تؤثر على تفكيره ومواقفه وتصرفاته، لذلك ركزنا على العمل في مجموعات لضمان التقارب بين المتدربين الكبار.
  - الإهتمام بهم وبجوانبهم الإجتماعية والأخلاقية.
  - التقدير الذاتي والإعتزاز بالنفس.
  - الإهتمام بالتطوير الفكري والنمو المهني وهذا من أهداف البرنامج التدريبي الحالي (نجم المغراوي، 2009: 83).

## 7. نماذج من أبرز الجهود العالمية في تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي:

### أ- الدول الغربية:

✓ **الولايات المتحدة الأمريكية:** اهتمت الولايات المتحدة الأمريكية منذ السبعينات بتطوير خبرات عضو هيئة التدريس من خلال أساليب مختلفة من مؤتمرات وورش عمل وتدعيم الأبحاث عبر مختلف جامعاتها وكلياتها وفتحت مراكز خاصة لتطوير عضو هيئة التدريس، وأصبح شعارها التميز في التدريس وقد كانت برامج التطوير والتعليم المستمر تهتم بتطوير الجانب التعليمي والمعرفي والشخصي لعضو هيئة التدريس.

ومن أبرز البرامج المقدمة: برامج جامعة إيموري Emory university: حيث تقدم هذه الجامعة برامج لتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي وطلبة الدكتوراه قبل الخدمة وأثناءها، وتمول هذه البرامج من قبل مؤسسات خاصة، ومن الموضوعات المقدمة في دوراتها المتعددة: مواضيع حول طبيعة المناهج المدرسة وتخصص عضو هيئة التدريس، وتحديات هذه المناهج، وكذا مواضيع حول التقويم والبحث العلمي والاتصال، وبرامج حول مهارات القيادة وغيرها من الموضوعات (وفاء حسن مرسي، 2007: 461).

وهناك جامعات تقدم برامج التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية مثل برامج جامعة فرجينيا Virginia university.

✓ **المملكة المتحدة:** بدأ الاهتمام بتطوير عضو هيئة التدريس منذ 1955 حيث بدأت عشر جامعات بريطانية بدراسة طرق التدريس الجامعية، ثم انتشرت مراكز التطوير بها في العديد من الجامعات مثل: كامبريدج- ساوث هامبتون سترايكلايد وكلها تعمل على إكساب عضو هيئة التدريس مهارات فنية ومهنية لتحسين الأداء التدريسي بجامعاتها.

\* **جامعة سالفورد بإنجلترا University of Salford:** تتوفر هذه الجامعة على وحدة تقدم حوالي 200 دورة في البرنامج خلال عام دراسي، وتنوعت الأساليب من محاضرات تدوم ساعة أو ساعتين أو طوال اليوم، ومن بين الموضوعات العديدة المقدمة في هذا البرنامج:

- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- أدوات التقويم.

- أساليب التدريس الحديثة.

- الإدارة.

- اللغات الأجنبية.

- موضوعات متعلقة بالإرشاد الطلابي وغيرها من الموضوعات.

\* **جامعة مانشستر University of Manchester:** وهي تقدم برامج في شكل دورات تدريبية لتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي، وتتضمن موضوعات عديدة منها:

- مواضيع متعلقة بإرشاد الطلاب وتحفيزهم.

- مواضيع متعلقة بتطوير البحث العلمي.

- دورات خاصة بالتدريس ومهاراته واستراتيجياته.
- دورات متعلقة بالإدارة والإشراف.
- دورات متعلقة بتدعيم الجودة (وفاء حسن مرسي، 2007: 458-459).
- ✓ ألمانيا: حيث فتحت مراكز متخصصة في الجامعات لتطوير عضو هيئة التدريس وأهم مركز يعمل على المستوى الإقليمي والوطني والعالمي (مراكز التطوير الأكاديمي بجامعة برلين) الذي دعم إنشاء مراكز في القارة الإفريقية.
- ✓ النمسا: في جامعة فيينا تقوم بتقديم برامج قائمة على تمهين التعليم الجامعي.
- ✓ استراليا: هناك مركز التنمية المهنية للأستاذ الجامعي.
- ✓ ففي اليابان نجد ورش عمل وبرامج للتنمية المهنية، في جامعة توسكوبا بهوكايدو ومركز الجامعة هو المسؤول عن عقد البرنامج وتنظيمه وتكوين ورش عمل لتنمية الباحثين الصغار في مجال تقديم الدروس من خلال العرض الشخصي والتحريري وورش أخرى عن كيفية الكتابة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجديد.
- ✓ وفي جامعة شيانج ماي بتايلاند صممت برامج للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بمعاهد التعليم العالي بشمال تايلاند، وهذا لتحسين قدرات المشتركين في مجال البحث والاتصال في مجال إدارة الأعمال، وقد كان البرنامج التدريبي في شكل مجموعة من المحاضرات التفاعلية والمناقشات الجماعية وتدريبات فردية، وقد كان هذا المشروع بالاشتراك مع أساتذة دوليين من المعهد الآسيوي للتكنولوجيا AIT كي يمد المشتركين بخبرة دولية تمكنهم من تطبيقها في فصولهم الدراسية، وهذا البرنامج كان تشاركيا بين هيئة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم بتايلاند والمعهد الآسيوي للتكنولوجيا، وقد نظم هذا البرنامج في شكل موديلات:
- المليون الأول حول تنمية الاتصال البحثي.
- المليون الثاني حول تنمية القدرات البحثية في مجال إدارة الأعمال.
- ب- الدول العربية: اهتمت العديد من الدول العربية منها مصر، الأردن، المملكة العربية السعودية بإنشاء مراكز خاصة بتطوير وتقوم عضو هيئة التدريس، وعمل دورات تدريبية له وهذا يعني أن الجامعات العربية تحاول أن لا تكون معزولة عن التوجهات العالمية لتحقيق التنمية البشرية، مما يعني أن تنمية وتدريب عضو هيئة التدريس أصبحت أمرا ملحا في جميع دول العالم.
- ✓ المملكة العربية السعودية: بجامعة الملك عبد العزيز هناك وكالة الجامعة للتطوير والتنمية لمهارات عضو هيئة التدريس، وخصصت لها ميزانية كبيرة بهدف تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتنمية مهاراتهم، فقدمت الجامعة 22 برنامجا تدريبيا للإبداع والتميز واعتمدت تسع منها للتنفيذ بالاشتراك مع كفاءات أجنبية عالية المستوى والخبرة في هذا المجال (سمر بنت محمد السقاف، 2008: 101).
- كما كانت هناك دورات تدريبية حول إعداد الاختبارات الالكترونية باستخدام نظام الويب سيتي WEB CT ودورة حول التدريس الفعال باستخدام نظم إدارة التعليم والتعليم الالكتروني بجامعة الملك فيصل.

وفي جامعة الباحة سعت عمادة تطوير التعليم الجامعي إلى تطوير التعليم الجامعي من خلال التطوير الذاتي المستمر لتنمية قدرات مواردها البشرية بتقديم برامج لتنمية مهارات التعليم الجامعي.

✓ وفي دولة الإمارات العربية المتحدة أنشأت جامعة الإمارات المركز المهني لاستقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس حيث يقدم برامج خاصة لأعضاء هيئة التدريس الجدد وغير الجدد تتعلق بتطوير طرق التدريس الجامعي واستخدام التدريس المصغر في التعليم الجامعي (عبد المحسن بن محمد السميح، 2005: 293).

✓ أما في الكويت فقد أسست مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الذي يهتم بتدريب أعضاء هيئة التدريس لتحسين أدائهم التدريسي وتزويدهم ببرامج تأهيلية لتطوير قدراتهم في التدريس والبحث العلمي.

✓ أما في مصر فقد تبنت عدة مشاريع لتطوير التعليم العالي والتي أكدها المؤتمر القومي لتطوير التعليم العالي في 2000، ومنها مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الذي يهدف إلى تنمية قدرات عضو هيئة التدريس وتنمية الخبرات الذاتية التي تدعم التطوير المستمر لأنشطة المشروع كي يستمر وكذا تنمية وتحديث القيادات الأكاديمية والمهارات الإدارية، وهذا المشروع يقدم برامج تدريبية في مجالات عديدة منها التدريسي والبحث العلمي والقيادة، الاتصال والتعامل مع الآخرين.

## 8. الكفايات المهنية المتطلبية لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر:

يرى Fuller أن من أهم مهارات ومعارف عضو هيئة التدريس هي مهارات التقويم والمهارات المعرفية ومهارات تعديل السلوك، الأمر الذي لا مفر منه من التنمية المهنية المستمرة، وكذا البحث العلمي والإرشاد والتوجيه للطلاب وخدمة المجتمع مما يتطلب برامج تهتم بهذه الكفايات (محمد بشير حداد، 2004: 14) لاستيعاب التحولات والمهارات بصفة مستمرة.

إن وضع برامج التدريب يجب أن تقوم على عملية التخطيط والبرمجة وتنطلق من دراسة متكاملة لتطوير نظام تنمية شامل من خلال تأمين النمو الكمي والتحول النوعي والعمل وفق التصورات الواقعية والعناصر الأساسية للكفايات المهنية التي ترتبط بالمهام الأساسية للأستاذ الباحث وهي: كفايات التدريس - البحث العلمي - خدمة الجامعة والمجتمع - كفايات إدارية وقيادية - التواصل مع الطلبة - التقويم...

وهي المجالات التي تستدعي التنمية والتطوير المتعلقة بالمهام الموكلة لعضو هيئة التدريس الجامعي، وقد توصلنا إليها من خلال التراث النظري والنماذج العالمية في تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي والدراسات السابقة خاصة دراسة علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر 1425هـ، دراسة ليلي زرقان 2013 ودراسة خالد صلاح حنفي محمود 2012 وغيرها، وهي:

أ - مجال البحث العلمي: وهو عبارة عن عمل علمي يهدف إلى حل المشكلات أساساً، حيث نجد في اليابان 90% من بحوث الماجستير تتجه نحو حل المشكلات الصناعية في مختلف الشركات اليابانية (أحمد البستان، 2000: 45).



يلعب البحث العلمي دورا هاما في تجديد معارف الأستاذ الجامعي باستمرار هذه المعارف يمكن الاستفادة منها في التدريس وعليه لابد من تدريبه وإكسابه معارف جديدة باستمرار في مجال البحث العلمي.

**ب - مجال التدريس:** هو عبارة عن نظام من الأعمال مخطط له، ويشمل على أنشطة هادفة يقوم بها المكون والمكون (الطاهر إبراهيمي ووسيلة بن عامر، 2008: 149).

بعض الإحصاءات تشير إلى أن الأستاذ الجامعي في الجزائر يقضي من وقته حوالي 64% في التدريس و14% في البحث، 18% في خدمة المجتمع (جميلة بن زاف، 2006: ص25).

إذن فمجال التدريس له أهمية كبيرة لكونه يسعى لتزويد الطالب بالمهارات والخبرات الضرورية لإعداده والتدريس عموما يمر بثلاث مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم، فالتنمية والتدريب تسمح بوصول الأداء التدريسي إلى أرقى الخانات.

**ج - مجال خدمة المجتمع:** ويكون داخل الجامعة في نشاطات غير رسمية يقوم بها الطلبة وخارج الجامعة وتتضمن القيام ببحوث ميدانية تسهم في حل المشكلات الاجتماعية المختلفة، وتأليف كتب والمشاركة في ندوات مختلفة لإفادة المجتمع ومؤسساته، فلا بد من التنمية والتدريب في هذا المجال.

و تقسم الكفايات المهنية المتطلبة لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر وفق وظائفه وأدواره إلى:

**8-1. مجال التدريس:** وتهدف إلى التعريف بإستراتيجيات التعليم الجامعي والنهوض بمستوى المتعلمين والتدريس

الجامعي ومحاولة تقديم طرق وأساليب حديثة في التعليم وتعتمد مشاركة المتعلم كي يكون التعليم فعالا والتقييم المستمر للمناهج، وطرائق التدريس والوسائل المستخدمة.

- الإمام بخصائص المتعلم وأخلاقيات المهنة.

- يجب أن يكون خبير تدريس لأنه أكاديمي يعمل في التدريس كما أنه يجد في التدريس ويطور أفكاره واستراتيجيات وطرق وفتيات وتقنيات ويهم بتقويم أدائه التدريسي وتقويم نتائج أدائه عند طلابه وباحث في مادته وفي تدريسها.

- التدريس الجامعي فن وعلم وهو نشاط إنساني عبقرى خلاق يشغل بال القائمين عليه وقد أقروا ضرورة إعداد برامج عالية لإعداد الأستاذ الجامعي.

- التدريس الجامعي يقوم على مبادئ تربوية أسس تعليمية وأساليب علمية وإجراءات وتقنيات تصعب ممارستها دون إعداد وتدريب.

- تغير أهداف التدريس منها هدف تنمية قدرة الطالب على التعلم والتقويم الذاتي والاستمرار في التعلم وتتبع كل جديد وتطبيق العلم وممارسته تنمية الإبداع والابتكار لدى الطلاب.

- تنمية مهارات التفكير العلمي وأساليبه لدى الطلبة.

- التعليم الجامعي في ظل التسارع المعلوماتي والمعرفي والتنمية المستمرة وظهور أشكال جديدة للتعليم العلي ونقص كفايات عضو هيئة التدريس تجعل من الضروري أن يعرف عضو هيئة التدريس التعليم وطبيعة المعرفة وسيكولوجية الطلاب واستراتيجيات التدريس وطرائقه واستخدام التقنيات الدراسية والتقويمية المتقدمة .



يرى نثري لينافرنج Firing Lenzwlisa أنه هناك تزايد مستمر في الاهتمام بتطوير معرفة أصول التدريس المبنية على التخصص مثلا مركز تنمية عضو هيئة التدريس في جامعة واشنطن لتطوير الأبحاث قاموا بتعيين مستشاري تدريس لتسهيل جهود تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس في التخصص، وكذا في جامعة أوريجون Oregon يقدمون برامج تطوير بناء على احتياجات تدريبية معنية مرتبطة بالشعب (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 1425 هـ: 264-265).

وعموما فإن عضو هيئة التدريس يجب أن يمتاز بخصائص في عصرنا الحالي وهي: (وفقا لرأي سيرلز Searles ) القدرة على التوصل واستخدام الأساليب التدريسية الفعالة الحماس والقدرة على إيصال المعلومات وإتقان المادة الدراسية والعدالة بين الطلاب مع ضرورة ضم المادة الدراسية وإدارة الصف جيدا.

وتحدث الفعالية في التدريس والكفاءة في التعليم إذا كان هناك تفاعل بين الجديد المقدم وما هو موجود من خبرات مما ينمي الخبرات السابقة وتعريفه بطرق التدريس المختلفة منها طريقة المناقشة في المحاضرة وطريقة الحالة وهي تصلح في الحقوق لدراسة حالات جرائم معينة وكليات الطب لدراسة حالات مرضية وجراحية... الخ. طريقة الخبير وفيها يكلف الطلاب بأعمال معينة ويجلس الطلبة مع خبير لمناقشة أعمالهم حتى يتأكد من استجابتهم لها.

- التدريس العلمي والمواقف العلاجية أي التعليم بالعمل أو التعليم بالممارسة.

-التدريس بالفريق وأشكال عديدة، كأن يتعاون أستاذان في موقف تدريسي ما أو يقوم أحدهما بتدريس شيء ما ويأتي بعده آخر ليكمل الموقف التدريسي.

- المحاضرة وهي تصلح للأعداد الكبيرة من الطلاب وهناك أشكال أخرى للتعليم الذاتي مثل التعلم بالمراسلة - التدريس المبرمج - المعامل اللغوية - التعلم بالحاسوب - التعليم الجماعي.

- عموما إن تطور التدريس يعتمد على التدريب في أساليب التدريس الجماعي حلقات البحث وطرق التعليم المختلفة منها التعلم المبرمج والمناقش وتوليد الأفكار.

ويرى بعضهم أن المهارات التي يجب أن يتخذها عضو هيئة التدريس هي:- الأهداف التعليمية - تحليل المحتوى -

تخطيط الدرس - طرائق التدريس للاتصال والتعامل الإنساني - عرض الدرس - المراجع والمصادر - إدارة الفصل للوسائل

التعليمية - خصائص المتعلم - التقويم - أسس التعلم ونظرياته ... الخ (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 1425 هـ:

268).

- لا بد من التركيز على تنمية قدرات التعلم الذاتي والابتكار وامتلاك أدوات البحث والتعرف على مصادر المعرفة والمعلومات والتعلم المستمر مدى الحياة والتقويم.

- لا بد من تدريب عضو هيئة التدريس وتنمية مهاراته في طرائق التدريس الجامعي وإعداد برامج تدريب لذلك.

- كما أكد ماري جون Murrayjohn 1995 في تقرير التعليم العالي حول تطوير هيئة التدريس الناجح أن الحقائق

التعليمية تحسن من جودة التدريس فهي وسيلة هامة لتوقيف التدريس وإظهار المهارة فهو نظام يحقق النمو والتطور

المستمر .

عموما إن المهارات التي يتطلبها عضو هيئة التدريس في فن التدريس الجامعي تتطلب التطوير المستمر لقدراته لذلك هو في حاجة للتدريب في المجالات التالية:

\* تدريس المقررات الدراسية بناء على التخصص الأكاديمي/الممارسة العلمية العالية للتدريس الجامعي، إدارة الحوار والتنافس في الدرس (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 1425هـ: 268).

\* تطبيق التدريس الفرقي والتعاوني واستخدام الأساليب العلمية والتطبيقية في المواقف التعليمية المتجددة، القدرة على حل المشكلات والحالات الدراسية .

\* مهارات التفكير العلمي وتطبيقاته.

\* مهارات التعامل مع الطلبة لتصميم وإنتاج حقائب تدريسية.

\* تنمية الإبداع وتحفيز الطلبة .

\* الاهتمام بطرائق الإرشاد والتوجيه التربوي (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 1425 هـ: 272).

وغيرها من المهارات اللازمة لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس وهذا لضمان التعليم المستمر والتحديث الدائم للتدريس والبرامج الدراسية من خلال تنمية مهارات عضو هيئة التدريس.

**2-8. مجال البحث العلمي:** تسعى هذه البرامج إلى زيادة الاهتمام بتدريب عضو هيئة التدريس على البحث

العلمي خاصة الأبحاث الجماعية كما تسعى إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام نظام SPSS الإحصائي.

- التعريف بأخلاقيات البحث العلمي وتزويد عضو هيئة التدريس بالمعارف المتعلقة بمهارات البحث العلمي.

- جعل البحث العلمي له أهمية ودور كبير لدى عضو هيئة التدريس.

- التعريف بمصادر تمويل البحث العلمي وتدعيمها.

**3-8. مجال خدمة المجتمع:**

- تهدف إلى التعريف على طبيعة المجتمع المحلي.

- تنمية مهارات الاتصال والنقاش بين عضو هيئة التدريس وأفراد المجتمع المحلي.

- تعريفه بطرق الاستشارات التي تقدم لإفراد المجتمع.

- تقديم محاضرات لتوعية أفراد المجتمع وخدمته (وفاء حسن مرسي، 2007: 456-457).

**4-8. مجال تقنية المعلومات الإلكترونية واستخداماتها أو التطوير المعلوماتي والتقني:** إن التقنيات الحديثة

والوسائل التعليمية هامة جدا في التدريس الجامعي ولا بد من توظيفها في العملية التربوية والتعليمية مما يلزم تنمية عضو

هيئة التدريس وتشجيعه على استخدام الأجهزة التعليمية في محاضراته وتدريبه عليها وعلى أشكال تعليمية مختلفة مثل

الوسائط المتعددة من حاسب وفيديو وعرض الأفلام والفيديو والتعليم عن بعد (الفضائيات الحاسب، البريد الإلكتروني

وشبكات المعلومات www واستخدام العروض التقديمية بـ الباوربانت PowerPoint، جهاز الشفافيات والشرائح في

التدريس Datashow.

وهذه التكنولوجيات المختلفة التي ظهرت وتنامت في عصرنا الحالي تتطلب مهارات مهنية مدربة رفيعة المستوى في زمن المعلومات الإلكترونية والمعلوماتية، مما تطلب تغير دور عضو هيئة التدريس فشبكات الانترنت الآن جعلت العالم قرية واحدة فالطالب يمكنه الاتصال بجامعات أخرى عبر العالم وبالطلبة أمثاله وبالأساتذة، أي هناك تنوع في مصادر الحصول على المعلومة لذا تغيرت أدوار عضو هيئة التدريس عما كانت عليه حيث بات مشرفا وموجها مخططا للعملية التعليمية ومهارات المهم التعليمي من (تحليل التعليم، تنظيمه، تطبيقه وتقويمه).

إن الحاسب الآلي الآن في كثير من جامعات الدول المتقدمة أصبح وسيلة أساسية فالطلبة يستطيعون التعلم وتلقي دروسهم في بيوتهم، أو أماكن عملهم، ومن الجامعات العالمية التي تقدم برامج عن طريق الحاسب الآلي جامعة كاليفورنيا حيث تغطي برامجها حوالي 600 ألف مواطن من خلال البحث بواسطة الأقمار الصناعية، وجامعة غوتنبرغ في السويد، وهي أولى الجامعات التي تستقبل طلاب مختلف دول العلم للدراسة دون أن يكونوا مقيمين بالسويد ويتلقون التعليم عن طريق الحاسب الأولي والانترنت وهم في بيوتهم من خلال هيئة تدريس تمهدهم بالأبحاث والدروس وتتلقى الواجبات والأسئلة وتجري الاختبارات لهم. في الولايات المتحدة الأمريكية هناك برنامج مميز وفريد هو التعليم حيث يوفر برامج أكاديمية في الباصات والقطارات، الموظفين الإداريين الكبار في نيويورك، وهذا النوع لا يلزم الطالب بمسابقات وأوقات دراسية محددة وهو يعطي فرص للتعليم الجامعي.

فالحاسب الآلي يسمح بالتعليم الفردي أو التعليم لمساعدة الحاسب إلى جانب الأستاذ وهو مصدر للمعلومات.

\* استخدامات البريد الإلكتروني مع الطلبة بإرسال الدروس والواجبات المنزلية لهم.

\* الحوار مع الطلاب عبر الانترنت فيما سمي بنظام المجموعات.

\* استخدام الانترنت للحصول على المجموعات وكوسيط في التعلم، وكوسيلة لعقد الاجتماعات وفي البحث والإطلاع والاتصال بأستاذة آخرين، لذا يجب توفير التقنية في جامعات اليوم، ومحتوى يناسب تقنية المعلومات، ولا بد من تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام الوسائل التكنولوجية وطرائق التعلم الجديدة فالأستاذ اليوم ليس ملقنا بل معلما ومدربا وناقدا وداريا بطرائق التدريس وإستراتيجياته الحديثة وقادرا على اختيار البرامج المناسبة للطلبة، وهناك أنواع عديدة للتواصل مع الطلبة هي:

- نمط الاتصال وحيد الإتجاه من الأستاذ إلى الطلاب باستخدام فيلم تعليمي أو سبورة أو محاضرة.

- نمط الاتصال ثنائي الإتجاه حيث يتلقى الأستاذ من طلابه أسئلة ويحدث الاتصال من خلال التلفزيون التفاعلي أو الفيديو التفاعلي.

- نمط الاتصال ثلاثي الإتجاه وفيه يتيح الأستاذ للطلاب تبادل الآراء حول موضوعات مختلفة باستخدام الحاسوب.

- نمط اتصال متعدد الاتجاهات وهنا الحوار ينتج بين الطلبة وزملائهم والأستاذ من خلال شبكة الانترنت.

وعليه لا بد من توفر المهارات والكفايات التالية في عضو هيئة التدريس:

- مهارة التعامل مع الحاسب الآلي واستخدام البرمجيات المختلفة لمعالجة النصوص وكتابة التقارير وبرمجيات الرسم والتصميم بالحاسب في المشاريع الهندسية والمعمارية .

- التمكن من برمجيات التحليل الإحصائية مثل SPSS في البحوث لتحليل الاستبيانات.
- استخدام قواعد البيانات المتخصصة (بنوك المعلومات كالموضوعات الطبية والقانونية).
- برمجيات حل المشكلة المختلفة لموضوعات تعليمية محددة وبرمجيات الحوار مع الحاسوب.
- تدريب أعضاء عضو هيئة التدريس استخدام التلفزيون التفاعلي كي يعملوا في تعاون في شكل فرق لتطوير وتنمية مهارات التفكير الهامة.

● استخدام التدريس المصغر حيث تنفذ دروس وتسجل بدائرة تلفزيونية مختلفة ثم يعاد عرضها للتحليل والنقد والمناقشة.

عموماً يجب أن تركز برامج تطوير عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال تقنية المعلومات واستخداماتها على:

- \* التعرف على أسس التقنية الحديثة ومجالاتها وأساليبها.
- \* استخدام الحاسب لتدريس المقررات الجامعية.
- \* استخدام الانترنت وتطبيقاته العلمية في التدريس الجامعي .
- \* استخدام التعليم عن بعد وتطبيقه في التعليم الجامعي .
- \* استخدام البث التلفزيوني في الاتصال.
- \* استخدام الحاسب في القياس التربوي وبناء الاختبارات .

**5-8. مجال الإدارة:** إن الإدارة الجامعية مسؤولية الجميع ومن بينهم الأستاذ الذي يجب أن يشارك في القيادة العليا للجامعة أو الكليات أو العمادة أو الأقسام العلمية أو المساهمة في اللجان المختلفة، ومنه لا بد من التدريب في المجال الإداري بالجامعات في ظل ظروف تسارع وتوفر المعلومات والتقنيات الحديثة التي يجب مراقبتها ولاستفادة من معطياتها، ولا بد من توفير المهارات الأكاديمية الإدارية وتنميتها. يحدد كتاب تدريب إداريي الجامعة وهو من الإصدارات الهامة في هذا المجال وهو برنامج يحدد إطار تدريب الإداريين الأكاديميين الذين هم في الفصل عضو هيئة التدريس فيما يلي: المشكلات المعاصرة في التعليم العالي، التنظيم والإدارة الشاملة في التعليم العالي الإداري، الإدارة الأكاديمية، إدارة شؤون الطلاب، إدارة الشؤون الإدارية المالية، المهارات الإدارية والفنية وغيرها، ويضيف آخرون وضع الإستراتيجيات وأسس التخطيط واستخدام الحاسب الآلي في الإدارة العامة .

ويؤكد مؤتمر الإدارة الجامعية في الوطن العربي (1999) على ضرورة تطوير وتنمية المرشحين لقيادة العمل الجامعي وتنمية عضو هيئة التدريس والقيام بدورات في الإدارة الجامعية ودورها في تطوير وظائف الجامعة وكذا دعم لامركزية الإدارة الجامعية وتدريب رؤساء الأقسام الجدد واطلاعهم على اللوائح والقوانين (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 1425هـ: 286-287).

وعموماً يجب أن تكون برامج التطوير الإداري لعضو هيئة التدريس تركز على:

- تنمية المهارات الإدارية والقيادية لدى الأكاديميين.
- استراتيجيات التنظيم العلمي في مؤسسات التعليم العالي.

- إتقان مهارات عملية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي.
- إدارة اللجان العلمية والاجتماعات والمجالس بأسلوب علمي.
- إدارة الميزانية للمؤسسات الأكاديمية وإعدادها بأسلوب علمي.

**8-6. مجال المناهج:** إن تطوير المنهاج مرتبط بتطوير وتنمية عضو هيئة التدريس فهو من الوسائل الفعالة لضمان تنفيذ ناجح للمناهج الجديدة التي يجب أن تعمل على تفجير الطاقات الكامنة في المتعلم وتعمل على جعله يبدع ويبتكر، وللاستاذ هو من يستطيع الوصول إلى عمق علمي في المادة، والجامعة اليوم مطالبة بأن تكون مولدة للمعرفة وتركز على الابتكارات وتسهل التغيير والتطوير في المجتمع مما يتطلب إعادة النظر في المساقات والمفاهيم المقدمة في البرامج الدراسية والتخصصات لتتماشى مع متطلبات المنهج الجيد الذي يتطلب التحديث بمهاراته من قبل عضو هيئة التدريس، وعمل الجامعات أن تكون لها ارتباط وثيق بالظروف المحلية ومتطلبات سوق العمل الإنتاجية والخدمية، ولا بد أن تكون هناك شراكة عالمية لضمان التقدم في المعرفة والجودة ولتطوير المناهج الجامعية لا بد من تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس وذلك من خلال:

- التخلي عن بعض التخصصات التي لم تعد تواكب التقدم العلمي المعاصر.
  - التخلي عن المقررات أحادية المعلمة وتبقى مقررات بينية ذات معارف تكاملية.
  - التحول إلى مقررات ذات تخصصات ومضامين عديدة وتكون أساسا للعديد من التخصصات.
  - المقررات يجب أن تكون وسائط لتنمية مهارات بناء المعرفة وحل المشكلات والاتصال والتعبير عن الذات واتخاذ القرار وتوليد المعلومات، ولا بد من إدخال برامج إدارة وسلوكيات الإنتاج والخدمات في كل التخصصات كي يكسب الطالب طرق مهارات تحليل وتصميم نظم المعلومات وطرق الاستقصاء والتحليلات الإحصائية وتوظيفها .
  - والمنهاج العلمي الآن أو منهج المستقبل يعمل على تدريب الطلاب على فنون الحصول على المعلومات حسب رأي كوفمان Kofman ويعمل التفكير العلمي الواضح واستخدام الوسائل التكنولوجية خاصة الحاسب الآلي الذي ساهم في تحسين تحصيل الطلبة ليواكبوا الانفجار المعرفي وسرعة تبادل المعلومات كمان أن المناهج مستقبلا ستكون أكثر انفتاحا وشمولا لمجالات المعرفة على الرغم من التخصص.
  - يرى التل وزملائه أن عضو هيئة التدريس هو القائم بوضع خطة المقررات الدراسية المعاصرة وعليه لا بد من أن يطور الكفايات اللازمة لوضعها ومنها:
- \* كفايات إعداد خطة المساق الدراسي وذلك انطلاق منها، والمعرفة العميقة لموضوع المقرر وجميع المعلومات الضرورية للخطة وإدراك أهمية المقرر وتوفير الاستعداد والدافعية لدى عضو هيئة التدريس لتدريس المقرر.
- \* معرفة خطة المقرر وذلك من خلال وصفه وتحديد أهدافه العامة والخاصة، ثم محتوى المقرر المجزئ إلى وحدات دراسية، وتشمل خطة المقرر على نشاطات معينة تبعا لطبيعة المادة، ويشتمل المقرر على جمع المتطلبات مثل حضور المحاضرة والتحضير المسبق في كل محاضرة، وتحديد عدد الامتحانات المقررة خلال الفصل الدراسي، ويشتمل المقرر على مراجع.
- ويرى آخرون أن عضو هيئة التدريس يجب أن ينمي في ما يلي:

- التدريب على إعداد خطة المادة (المساق التدريسي) خاصة الجدد منهم.
- التدريب على تصميم خطة المادة الدراسية و الاهتمام بطبيعة أهداف المادة.
- ويرى آخرون ضرورة برمجة المواد التعليمية بوضوح ودقة وتحديد أهدافها بدقة وتبسيط وحدات وفقرات المادة ووضع نماذج لتقويم المناهج والمواد الدراسية.
- لا بد من تحديث وتطوير معلومات عضو هيئة التدريس قبل البدء بتغيير المنهج وإكسابهم المهارات التي يحتاجون إليها وتطويرهم بعد تغير المنهج وهكذا حتى تصبح الجوانب الجديدة أساسا لسلسلة برامج تنمية عضو هيئة التدريس.
- عموما إن تنمية عضو هيئة التدريس في مجال تطوير المناهج الدراسية تركز على:

- معرفة الأساليب العلمية لتطوير المناهج الجامعية.
- تحديث المناهج الجامعية وتطويرها.
- بناء المنهج متعدد الحقول المعرفية.
- خطوات بناء المناهج الجامعية.
- ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة من المنهج.
- إعداد خطة المساقات الدراسية.
- تصميم خطة المقر الدراسي.
- مجالات تطوير المناهج الجامعية.
- إعداد نماذج لتقويم المناهج والمواد الدراسية.
- اعتماد التقنية الحديثة في إعداد المناهج .
- الإجراءات العلمية للتوفيق بين المناهج الجامعية واحتياجات سوق العمل (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر،

1425 هـ: 300).

**7-8. مجال الخبرات البحثية (التطوير البحثي):** إن البحث العلمي اليوم من أهم وسائل التقدم والرقي الاجتماعي، ويعتمد تطوير البحث العلمي والتقني على الموارد البشرية المؤهلة والتجهيزات والمختبرات وعلى السياسة العلمية التي تحدد أولويات البحوث بما يخدم أهداف التنمية الاجتماعية، وللبحث العلمي قواعد ومناهج وأساليب ومتطلبات يجب توفرها حتى يحقق نتائجه على الصعيد العلمي والمجتمعي من تنمية وتطوير في مجال العمل وغيرها من مفتحات التنمية المستدامة، وهذا يحتاج إلى توفير كفاءات مؤهلة وتقنيات مما يجعل الجامعة مسؤولة مسؤولة كبيرة عن تطوير البحث العلمي في ظل تسارع وتيرة العلوم والتنمية من خلال تقوية الإبداع وإعداد عضو هيئة التدريس الباحثين وإيجاد برامج لتنمية كفاءاتهم البحثية بدءا من أساليب جمع المعلومات إلى غاية نتائج البحوث مما يسهم في زيادة الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس من بحوث ومنشورات وكتب ومقالات في المجالات المختلفة من بحوث تربوية في تطوير المقررات الدراسية، البرامج التعليمية والمناهج وطرائق التدريس... الخ وبحوث أساسية لإنتاج المعرفة الجديدة وتنميتها وبحوث تطبيقية تهتم بحل المشكلات الاجتماعية، الإقتصادية والتربوية. ولكي يكون عضو هيئة التدريس منتج من ناحية



البحث العلمي يجب أن يكون له إنتاجات عديدة كما وكيفا وأن تكون له مكانة وبراءات الاختراع خاصة في البحوث التقنية وله مشاركات في مؤتمرات وندوات وطنية ودولية، لذا لا بد من تدريبه في هذا المجال لتمكينه من مهارات البحث حيث أن بعض الجامعات تهتم فقط بتدريبه في مجال التدريس (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 1425 هـ: 302).

عموما لا بد أن يتم تدريب عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي في الجوانب التالية:

- طرق إدارة المشروعات البحثية والبحوث العلمية.
- طرق كتابة المقالات البحثية.
- تحسين أداء فريق البحث.
- طرق الإشراف العلمي.
- كتابة التقارير والوثائق البحثية
- مهارات البحث والتصميم والتطبيق.
- التحليل الإحصائي للبيانات وطرق إدخالها.
- ربط البحوث بقضايا المجتمع .
- قيادة فرق البحث وإعداد المشاريع البحثية.

**8-8. مجال التقييم:** يعد التقييم من أهم العناصر التي تعتمد عليها الجامعات فهو ضرورة حتمية، فمن خلاله يمكن التعرف على مدى تحقيق الجامعة لأهدافها وعلى مدى كفاية مخرجاتها مما يحتم ضرورة وضع استراتيجيات تقييمية فعالة لتقييم مخرجات عضو هيئة التدريس والمنهج الإداري للوقوف على نقاط القوة والضعف في كل هذه المجالات، حيث عرف التقييم تطورا وبرزت اتجاهات جديدة تسعى إلى تطوير الإجراءات التي تؤدي عملا أفضل في تقييم التقدم التربوي، كما أن هناك تحولات في ثقافة الاختبار من خلفية التقييم النسبي إلى خلفية التقييم المطلق الذي يؤكد على تلبية أهداف الإتقان وتوفير تقنية راجعة مستمرة، كما برزت أهمية تقييم البرامج والمناهج في وقتنا الحالي والتأكيد على النوعية في التقييم اعتماد الحاسوب في القياس التربوي وتطبيقاته وهناك جامعات عديدة بدأت تهتم بأنماط وأساليب جديدة في الاختبارات منها امتحانات المشاريع، امتحانات فتح الكتاب - البنائي أو التكويني، امتحانات الكفاءة... الخ.

إن تطوير التقييم يجب أن ينطلق من تنوع وسائل التقييم التحصيلية وتوجيه مسيرة التقييم التربوي داخل الجامعة ليصبح كعملية شاملة للحكم على جوانب شخصية الطالب ومواجهة المشكلات وإدخال مبدأ التقييم التكويني أثناء تدريس المقررات والتقييم النهائي .

عموما إن تدريب عضو هيئة التدريس في مجال التقييم يهتم بالمجالات التالية:

- معرفة الطرق العلمية لتقييم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي.
- الإلمام بالأساليب الحديثة لتقييم الأداء والتحصّل الطلابي.
- الإلمام بأساليب العمل الفردي وتقييمها.



- الإمام بالأساليب الحديثة لتقويم البرامج الأكاديمية.
- الإمام بالأساليب الحديثة للتقويم الإداري للجامعة.
- معرفة المعايير والمجالات الأساسية للتقويم الذاتي الشامل.
- التدريب على وضع خطط التقويم وكيفية تنفيذها.
- أسس القياس وبناء الإختبارات (علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر، 1425 هـ: 309-310-311).
- التدريب على مهارات الإتصال التعليمي فهو من العوامل الهامة التي تساعد في تعزيز فعالية الإتصال وتحقيق أهدافه ونجاح عملية التدريس، فالمعلم يجب أن يدرّب على الإتصال التربوي وعلى المهارات التالية:
  - فن الحديث الجاد و الموضوعي حتى يتمكن من عرض مادته أو موضوعه بشكل واضح.
  - الإنصات الجيد و الإيجابي (دلال ملحس استيتية و عمر موسى سرحان، 2007: 82).
- وعليه يمكننا القول أننا تمكنا من ضبط قائمة الكفايات المهنية اللازمة للأستاذ الباحث و يبقى التأكد أو إضافة كفايات أخرى من خلال الدراسة الإستطلاعية حتى نتمكن من الإجابة على السؤال البحثي الأول.

## 9. واقع تدريب وتنمية الأستاذ الباحث في الجزائر:

يجب الإنطلاق من رغبة الأساتذة في تحسين مستوى أدائهم من خلال التعليم المستمر وتوفير برامج تدريبية مواكبة لمتطلبات العصر، ويؤكد فولن بينيت Fullan Bennet و رولهيذر بينيت Rolheiser Bennet على وجود أربعة مفاتيح رئيسية بحيث يكون الأساتذة متعلمين باستمرار:

- المخزون الفني: اكتساب مهارات ونشاطات لتأكيد حسن التدريس.
- الأداء العاكس: أخذ الاعتبار الحديثة من أجل وضوح العملية التعليمية.
- البحث لاكتشاف طرق جديدة لتحسين الأداء.
- التعاون مع بقية الزملاء وتبادل الأفكار.

ففي جامعة أوكلاند مثلا يخضع جميع المتقدمين للعمل كأعضاء هيئة التدريس إلى فترة تجربة تصل إلى أربع سنوات، وفي جامعة أبردين Aberdeen يخضع عضو هيئة التدريس الجديد لدورة مكثفة لمدة ثلاث أيام يتعرف من خلالها على طرائق التدريس.

وهذه التجارب وغيرها تؤكد على أهمية وضع مؤهلات عليا لمن يتقدم للتدريس الجامعي، و يبقى يخضع لدورات تدريبية مستمرة في عصر يتغير بسرعة وتتغير معه المعلومة والمعرفة وتتطور باستمرار (فتحي سالم أبو زخار، 2000). في الجزائر بدأ الاهتمام بإعداد الأستاذ الباحث حديثا في الثمانينات من القرن العشرين ثم توسع الاهتمام في التسعينيات من نفس القرن بعد تعميم مبادئ الجزارة في التعليم العالي، وهنا بدأت تظهر الحاجة إلى إعداد تربوي للأستاذ الباحث، حيث عقدت الكثير من المؤتمرات والملتقيات عبر الجامعات الجزائرية للتحسيس بأهمية التكوين البيداغوجي للأستاذ الباحث، ففعالية المدرس لا تكمن فقط في المعرفة العلمية، التي يمتلكها بل يجب أن يضمن الفهم الجيد لأغلبية المتعلمين

وتباين قدراتهم وقياس تحصيلهم والجمع بين المادة العلمية أي الجانب الأكاديمي وجانب البيداغوجيا (بوسنة محمود، 2004: 155-156). والجزائر تدرك أهمية ذلك لذا شرعت في مجموعة من الإصلاحات وعقد الكثير من المؤتمرات والندوات الوطنية التي تناقش قضايا تربوية تم زيادة فاعلية التعليم العالي في الجزائر مثل طرائق التدريس والبحث العلمي والتقييم وتطوير المناهج الجامعية (عزي عبد الرحمن، 1993: 42).

إن واقع التدريب والتنمية المهنية للأستاذ الباحث في الجزائر بات من أولويات الوزارة حيث بدأت بسن التشريعات مثل القرار رقم 932 حول كفاءات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف بعد خوض تجربته لسنوات بجامعة مستغانم وبعد ثبات نجاحه اعتمد عبر مختلف جامعات الوطن وطبق في جامعة أم البواقي للموسم الدراسي 2016/2017، وكما قلنا سابقا الجامعة الجزائرية لا توجد بها مراكز لتدريب الأستاذ الباحث على الرغم من كل التغيرات العلمية والتكنولوجية الحاصلة، والتي فرضت على مختلف المؤسسات تدريب العاملين بها فقد تغيرت المهنة وتغيرت معها المهام والأدوار، والملاحظ أنه بالنسبة لإعداد الأستاذ الباحث في الجزائر لمهمة التدريس لم يتلق أي إعداد قبل التحاقه بالمهنة، وبالنسبة للبحث العلمي فلا نجد إعدادا حقيقيا؛ فالمنهجية مثلا كانت تدرس نظريا لطلبة الماجستير رغم وجود بعض التعديلات مؤخرا في هذا المجال، أما بالنسبة لخدمة المجتمع فلا يوجد اهتمام بهذا المجال، وهذا لا يعني عدم وجود جهود للنهوض بالأستاذ الباحث؛ فهناك بعض التسهيلات فيما يخص إجراء التربصات بالخارج بأنواعها فلم تعد رسالة الاستقبال عائقا يحول دون استفادة الأستاذ منها، وعقدت دورات تدريبية على مستوى مختلف الجامعات عبر الوطن، فجامعة العربي بن مهيدي مثلا عقدت بعض الدورات القليلة وبمبادرات شخصية من الأساتذة الباحثين الراغبين في التعلم الذاتي المستمر منها دورة حول التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS وغيرها، وكذلك هناك الملتقيات والأيام الدراسية والمؤتمرات العلمية والتربصات التي تعد بمثابة تدريب وتكوين للأستاذ الباحث ولكنها غير كافية في وقتنا الحالي.

### خلاصة:

إن التدريب وإعادة التدريب والتنمية المهنية باتت حاجة ملحة في هذا العصر، فثقافة التدريب تسهم في تحسين الأداء الحالي من خلال الوصول إلى التميز والمساهمة الفعالة في التنمية المستدامة في المجتمع، لذا اهتمت به الدول المتقدمة وبعض من الدول النامية من خلال إنشاء مراكز للتنمية المهنية، فقد أدركت أنه من الضروري تحسين أداء الأستاذ الباحث وتحسين ظروفه بما يتناسب وما نصت عليه المعايير العالمية في مجال التدريب فقد بات تقليدا ومظهرا جامعا شائعا، والاهتمام بتصميم البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية، وهذا ما يقودنا إلى القناعة الكبيرة التي يجب أن يوليها القائمين على التعليم العالي بالجزائر بمسألة التدريب للرفعي بالأداء الجامعي، فقد أصبح التدريب مطلب لا بد منه في إطار التعليم المستمر في عصر الانفجار المعرفي والتقدم التقني، الذي يفرض على الجامعة الجزائرية تدريب أعضاء هيئتها التدريسية، بما يتماشى ومتطلبات الوقت الراهن من أجل التميز ورفع الكفاءة، لذلك تم تسليط الضوء في هذا الفصل على التراث النظري حول التدريب من خلال العناصر الواردة فيه حول مفهوم العملية التدريبية والاحتياجات التدريبية وكذا خطوات إعداد البرامج التدريبية وطريقة تصميمها في إطار التعليم المستمر وأخيرا عرض لبعض النماذج والجهود العالمية في مجال تدريب عضو هيئة التدريس الجامعي وأهم الكفايات المهنية المطلوبة لبرامج تدريب الأستاذ الباحث لنصل في الفصل الموالي إلى تحديد مختلف الإجراءات المنهجية كلبنة أولى للجانب الميداني من الدراسة بعد استكمال الجانب النظري .

## الفصل الخامس:

### الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

1. منهج الدراسة.
2. المجتمع الكلي للدراسة.
3. الدراسة الإستطلاعية.
4. تحديد عينة الدراسة و وصفها.
5. أداة الدراسة.
6. الخصائص السيكمومترية للأداة.
7. أساليب المعالجة الإحصائية.
8. إجراءات البرنامج التدريبي المقترح.

خلاصة.

## تمهيد:

بعد سرد التراث النظري حول موضوع هذا البحث في مجال التعليم المستمر و التعليم الجامعي في الجزائر وكذا التدريب وطرائق تصميم البرامج التدريبية نصل إلى وضع الإجراءات المنهجية المتعلقة بالجانب التطبيقي، التي تهدف في النهاية إلى اقتراح برنامج تدريبي بناء على تحديد الإحتياجات التدريبية للأساتذة الباحثين، وعليه يعتبر هذا الفصل بداية للجانب التطبيقي من الدراسة، وفيما يلي وصف بهذه الخطوات المنهجية والتي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، ومن بين الخطوات الهامة التي نوردتها في هذا الفصل: المجتمع الكلي للدراسة والدراسة الاستطلاعية والمنهج المستخدم وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات مع تقدير صدقها وثباتها وتحديد أساليب المعالجة الإحصائية.

## 1. منهج الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- معرفة وتحديد الكفايات المهنية اللازمة للأساتذة الباحثين.
  - معرفة وتحديد الإحتياجات التدريبية للأساتذة الباحثين من الكفايات المهنية بكليات جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي .
  - وضع برنامج تدريبي لتنميتهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية من الكفايات المهنية في إطار التعليم المستمر.
- مما يتطلب استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتماشى مع الموضوع المدروس، وهو منهج يقوم على وصف وتشخيص دقيق لموضوع الدراسة ويهتم بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع وتحليلها، مما يمكننا من تقديم أدلة على أوضاع أو صعوبات راهنة حسب رأي مجتمع الدراسة نفسه ويسمح لنا بجمع معلومات كافية وإعطاء تفسيرات علمية للموضوع المدروس وعليه تم اعتماده في الدراسة الحالية.

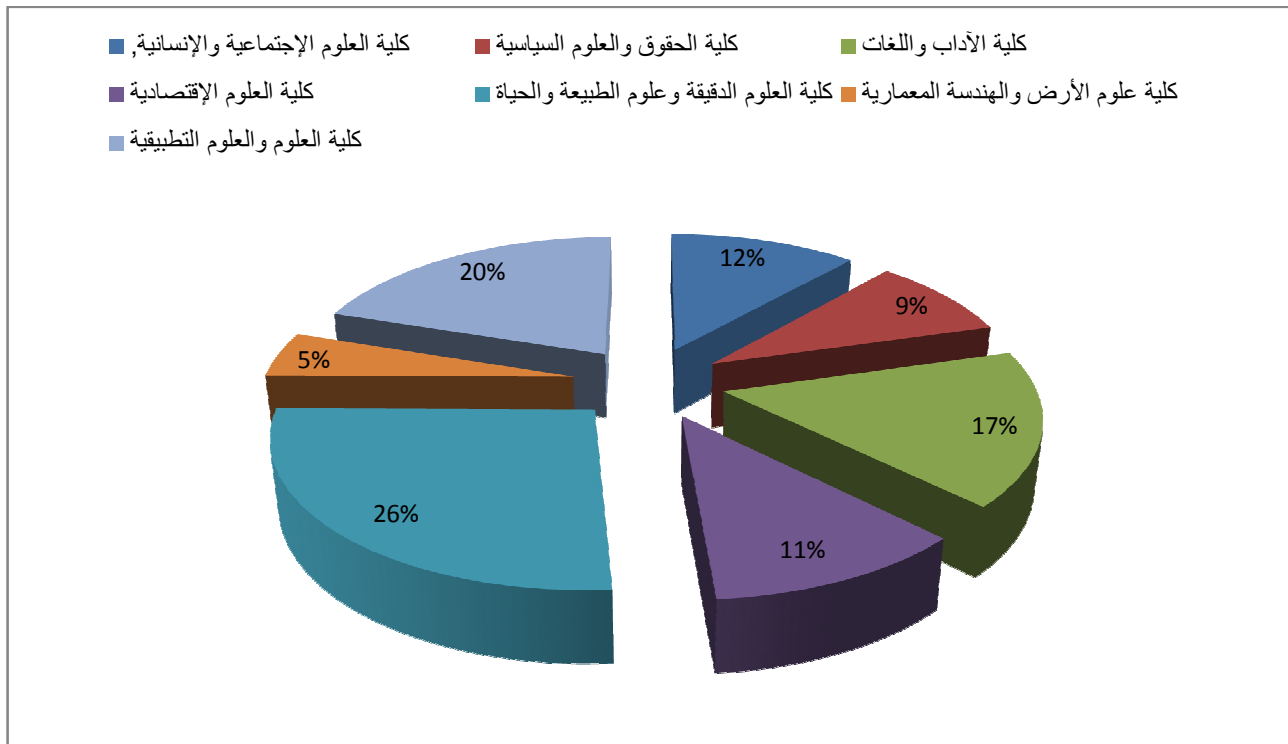
## 2. المجتمع الكلي للدراسة: وهو وصف لمجتمع الدراسة حيث يقدر العدد الكلي لأساتذة جامعة العربي بن

مهيدي بأم البواقي 829 أستاذ وأستاذة للسنة الجامعية 2015/2014. وقد اقتصر الحدود المكانية للدراسة الحالية في كليات جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، حيث يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من الأساتذة الباحثين بكل كليات الجامعة وهي سبعة كليات وعدد الأساتذة بها بلغ 764 أستاذ باحث وهو مجتمع البحث وهي كما يلي : كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة ، كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية وكلية العلوم والعلوم التطبيقية، وقد تم استبعاد المعهدين

(معهد تسيير التقنيات الحضرية الذي بلغ عدد أساتذته 39 ومعهد تقنيات النشاطات الرياضية والبدنية الذي بلغ عدد أساتذته 26 أستاذ وأستاذة) وذلك لعدم تجاؤهم مع البحث الحالي واستيعابهم للموضوع. و الجدول الموالي يوضح توزيع مجتمع الدراسة في الكليات السبع و نسبها المئوية.

جدول رقم (03) يوضح توزيع مجتمع الدراسة في الكليات السبع ونسبها المئوية.

النسبة	العدد الإجمالي للأساتذة	الكليات
11.52 %	88	كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.
09.03 %	69	كلية الحقوق والعلوم السياسية.
16.88 %	129	كلية الآداب واللغات.
11.39 %	87	كلية العلوم الإقتصادية.
26.31 %	201	كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.
04.97 %	38	كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية.
19.90 %	152	كلية العلوم والعلوم التطبيقية.
100 %	764	المجموع



شكل رقم (09) يوضح توزيع مجتمع الدراسة في الكليات السبع ونسبها المئوية.

### 3. الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية مرحلة هامة لجمع المعلومات الأولية عن موضوع البحث والإلمام بجوانب المشكلة المراد دراستها، وقد هدفت الدراسة الإستطلاعية إلى التعرف على ميدان الدراسة وتحديد هوه جامعة العربي بن مهدي بأم البواقي، وبالتحديد التعرف على أفراد العينة المتكونة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي، حيث توجهنا في البداية إلى مصلحة التنمية والإستشراف على مستوى رئاسة الجامعة للحصول على الإحصاءات والمناشير المختلفة المرتبطة بأعداد ومهام وكفايات عضو هيئة التدريس الجامعي.

كما هدفت الدراسة الإستطلاعية إلى التعرف على أهم الكفايات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس الجامعي والتي يروا أنهم بحاجة إلى الإطلاع عليها وزيادة المعرفة فيها، وهدفت كذلك إلى التعرف على واقع التعليم المستمر لعضو هيئة التدريس الجامعي في الجزائر، وذلك من خلال استبيان استطلاعي تضمن سؤالين مفتوحين تم توزيعه على عينة من مجتمع الدراسة متكونة من 30 أستاذ موزعين بالتساوي على الكليات الثلاث ( كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة)، وقد اخترنا هذه الكليات الثلاث المختلفة في التخصص لكي نلاحظ أي اختلاف في الإجابات على الاستبيان الاستطلاعي إلا أننا لم نجد اختلاف في استجاباتهم. وفي أثناء التوزيع أوضحنا لهم الهدف من الدراسة والجوانب التي سوف يبنى عليها البرنامج التدريبي من أجل لفت انتباههم وتحسيسهم بأهمية إجاباتهم على الأسئلة بشكل واضح مما يساعد على وضع قائمة الإحتياجات التدريبية. في ضوء هذه الخطوات تحصلنا على مجموعة من الفقرات يمكن أن تتوزع على المجالات التي تم تحديدها انطلاقا من الأدوار الأساسية للأستاذ الباحث، وهي ثمانية مجالات في شكلها الأولي، والأسئلة المفتوحة كان مفادها:

1. حسب رأيك ما هي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لك لمزاولة مهنة التدريس الجامعي.

2. حسب رأيك ما هو واقع التكوين والتعليم المستمر لعضو هيئة التدريس الجامعي في الجزائر.

وهذا بغرض بناء الإستبيان النهائي.

وقد تم إجراء الدراسة الإستطلاعية في شهري مارس و أبريل 2015.

والجدول الموالي يوضح استجابات عينة الدراسة الإستطلاعية.

جدول رقم (04) يوضح استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية.

السؤال الأول: حسب رأيك ما هي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لك لمزاولة مهنة التدريس الجامعي؟.		
العبارة	ت	%
<b>1- مجال التدريس:</b>		
- استخدام طرائق التدريس الحديثة.	26	86.67%
- استخدام الوسائل التعليمية في التدريس.	20	66.67%



16.67 %	5	- استخدام طرق نشطة في التدريس.
53.33 %	16	- كيفية تخطيط وتنفيذ الدرس.
90 %	27	- توظيف مستجدات المعارف الحديثة لتطوير المقررات الدراسية.
23.33 %	7	- إدارة الوقت في الفصل الدراسي.
36.67 %	11	- استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.
<b>2- مجال التقييم:</b>		
33.33 %	10	- التقييم الموضوعي.
60 %	18	- أساليب التقييم الحديثة.
<b>3- مجال البحث العلمي:</b>		
70 %	21	- استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث.
40 %	12	- استخدام أساليب التحليل الإحصائي (برنامج الحزم الإحصائية SPSS).
50 %	15	- استخدام المناهج الرئيسة في البحث العلمي.
43.33 %	13	- تنظيم النشاطات العلمية (المؤتمرات، الملتقيات، الأيام الدراسية...).
56.67 %	17	- إدارة مخابر ومراكز البحث.
20 %	6	- الإشراف الفعال على المذكرات.
<b>4- مجال خدمة المجتمع:</b>		
50 %	15	- ربط المعارف المقدمة باحتياجات المجتمع الفعلية.
16.67 %	5	- القيام ببحوث لصالح المجتمع.
<b>السؤال الثاني: حسب رأيك ما هو واقع التكوين والتعليم المستمر لعضو هيئة التدريس الجامعي في الجزائر؟.</b>		
%	ت	العبرة
13.33 %	4	- السنة السببية (عطلة سنة للتفرغ للبحث العلمي).
100 %	30	- التكوين الذاتي.
100 %	30	- التربصات العلمية.
100 %	30	- الملتقيات.
100 %	30	- الأيام الدراسية.
80 %	24	- الدورات التدريبية.
20 %	6	- لا يوجد تعليم مستمر مخطط له للأستاذ الجامعي.

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه ومن خلال استقراء النسب المئوية للعبارة المتعلقة بالسؤال الأول: حول الاحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لمزاولة مهنة التدريس الجامعي، نلاحظ أن الإجابات تمحورت حول وظائف وأدوار الأستاذ الجامعي حيث حصلنا على النتائج التالية: بالنسبة لمجال التدريس حصلت عبارة استخدام طرائق التدريس الحديثة على نسبة 86.67% من مجموع عينة الدراسة الإستطلاعية، وبالنسبة لإستخدام الوسائل التعليمية في التدريس كانت نسبتها 66.67%، واستخدام طرق نشطة في التدريس كانت نسبتها 16.67%، في حين حصلت عبارة كيفية تخطيط وتنفيذ الدرس على نسبة 53.33%، وتوظيف مستجدات المعارف الحديثة لتطوير المقررات الدراسية على نسبة 90%، وإدارة الوقت في الفصل الدراسي على نسبة 23.33%، واستخدام الأساليب الإبداعية في التدريس على نسبة 36.67%.

بالنسبة لمجال التقويم لم تكن هناك احتياجات تدريبية كثيرة لأفراد الدراسة الإستطلاعية حيث حصلنا على عبارتين فقط هما التقويم الموضوعي بنسبة 33.33% وأساليب التقويم الحديثة بنسبة 60%.

بالنسبة لمجال البحث العلمي هو الآخر يضم مجموعة من العبارات التي تمثل حاجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ وهي: استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث بنسبة 70%، واستخدام أساليب التحليل الإحصائي (برنامج الحزم الإحصائية SPSS) بنسبة 40%، واستخدام المناهج الرئيسة في البحث العلمي بنسبة 50%، وتنظيم النشاطات العلمية (المؤتمرات، الملتقيات، الأيام الدراسية...) بنسبة 43.33%، وإدارة مخابر ومراكز البحث بنسبة 56.67%، والإشراف الفعال على المذكرات بنسبة 20%.

بالنسبة لمجال خدمة المجتمع حصلنا على عبارتين هما: ربط المعارف المقدمة باحتياجات المجتمع الفعلية بنسبة 50% من مجموع عينة الدراسة الإستطلاعية، والقيام ببحوث لصالح المجتمع بنسبة 16.67%.

بالنسبة للسؤال الثاني: حول واقع التكوين والتعليم المستمر لعضو هيئة التدريس الجامعي في الجزائر، حصلنا على النتائج التالية: السنة السببية (عطلة سنة للتفرغ للبحث العلمي) بنسبة 13.33%، التكوين الذاتي بنسبة 100%، التربصات العلمية بنسبة 100%، الملتقيات بنسبة 100%، الأيام الدراسية بنسبة 100%، الدورات التدريبية بنسبة 80%، ولا يوجد تعليم مستمر مخطط له للأستاذ الجامعي بنسبة 20%.

و من خلال النتائج المتحصل عليها تم التوصل إلى:

● أجمع كل أفراد العينة الإستطلاعية على أن لهم احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية المطلوبة لمزاولة التدريس الجامعي والتي تم إضافتها في الإستبيان النهائي (أنظر الملاحق)، مما سمح لنا بإضافة هذه المعطيات الواقعية لبناء الإستبيان إضافة إلى الإعتماد على التراث النظري والقوانين الرسمية المتعلقة بوظائف ومهام عضو هيئة التدريس الجامعي من تدريس، بحث علمي وخدمة المجتمع، والتي تتطلب كفايات مهنية معينة، وعموماً كل الإجابات تمحورت حول هذا الثالوث (التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع).

• و أما عن واقع التكوين والتعليم المستمر لعضو هيئة التدريس الجامعي أجمع أفراد العينة الإستطلاعية على أنه غير كاف رغم أنه هناك تكوين ذاتي من قبل عضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى الترتيبات العلمية التي يستفيد منها الأساتذة بالخارج وكذا الملتقيات والأيام الدراسية وبعض الدورات التدريبية التي تنظمها جامعة أم البواقي وهناك ما يعرف بتحسين المستوى والرسكلة كالسنة السبئية مثلا ( عطلة سنة للتفرغ للبحث العلمي).

وهذا ما يقودنا في النهاية إلى ضرورة الإهتمام أكثر بالأستاذ الباحث خاصة في وقتنا الحالي، فرغم كل هاته الأنشطة التي تقوم بها جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي إلا أننا بحاجة إلى وضع برنامج تدريبي في إطار التعليم المستمر وضرورة إنشاء مراكز خاصة بالتدريب والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي كي نضمن الإستمرارية في التدريب والتنمية. وعليه تم الإجابة على السؤال البحثي الأول الذي مفاده ما هي الكفايات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر؟، وذلك انطلاقا من التراث النظري والدراسات السابقة وكذا الدراسة الإستطلاعية حيث حصلنا على أهم الكفايات المهنية وتم توزيعها على ثمان مجالات في الإستبيان النهائي لتمثل أهم الإحتياجات التدريبية للأستاذ الباحث.

#### 4. تحديد عينة الدراسة و وصفها:

إن عينة الدراسة هي جزء من مجتمع الدراسة الأصلي أي هي وحدات مأخوذة من المجتمع الأصلي وهي تمثله وهذه الوحدات سوف تطبق عليها أدوات الدراسة الحالية وقد قمنا بالخطوات التالية لتحديدتها:

- تحديد حجم المجتمع الكلي من خلال الإحصائيات المتحصل عليها، حيث بلغ عدد أساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي 829 أستاذ وأستاذة للسنة الجامعية 2015/2014 وعدد الكليات بها 07 كليات ومعهدين (بلغ عدد أساتذتهما 65 أستاذ وأستاذة)، وقد تم استبعاد المعهدين من الدراسة، فأصبح المجتمع الإحصائي الكلي للدراسة الحالية يتكون من 07 كليات بها 764 أستاذ باحث، كما تم أخذ عينة مكونة من 30 أستاذ من هذا المجتمع الكلي لإجراء الدراسة الإستطلاعية وبالتالي تم استبعادهم من الدراسة الأساسية، فأصبح المجتمع الإحصائي يتكون من 734 أستاذ، وتم اختيار العينة من الكليات السبع بطريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث بلغت عينة الدراسة 253 مبحوث وقدرت نسبة تمثيل هذه العينة **34.47%** ، وقد تم استخراج هذه العينة بالطريقة التالية:

عند حساب حجم العينة من مجتمع إحصائي معلوم، بمعنى أننا نعرف عدد الأفراد الذين يتكون منهم المجتمع، فإننا نتبع الخطوات التالية:

• نحسب حجم العينة على أساس أن حجم المجتمع الإحصائي غير معلوم والذي يساوي: **384.16** ويعبر عنه بالقانون التالي:

$$\text{حجم العينة (ن)} = \frac{Z^2 \cdot \chi^2}{x^2} \quad \text{ف (1-1)}$$

**Z** : القيمة المعيارية عند مستوى ثقة معين وهي في جميع أحوال الأبحاث تأخذ أحد رقمين هما:

$$Z = 1.96 \text{ عند مستوى دلالة } 0.05 \text{ أو مستوى ثقة } 95\%$$

$$Z = 2.58 \text{ عند مستوى دلالة } 0.01 \text{ أو مستوى ثقة } 95\%$$

**خ**: الخطأ المعياري المسموح به وهو أيضا في جميع أحوال الأبحاث يأخذ أحد قيمتين:

$$\chi = 0.05 \text{ عند مستوى ثقة } 95\%$$

$$\chi = 0.01 \text{ عند مستوى ثقة } 95\%$$

**ف**: هي درجة الاختلاف بين مفردات المجتمع الإحصائي وقد اصطلح العلماء على وضعها بقيمة ثابتة أي أن قيم

$$f = 0.5 \text{ دائما.}$$

- نقوم بعد ذلك بتصحيح حجم العينة، و ذلك باستخدام معادلة تصحيح العينة كالآتي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{N}{\frac{1 - N}{N} + 1}$$

**ن1**: حجم العينة من مجتمع غير معلوم والذي يساوي حسب العملية الحسابية السابقة: 384.16.

**ن**: حجم المجتمع الإحصائي والذي هو 734 مبحوث.

ومنه يكون حجم العينة في المجتمع الإحصائي المعلوم أي حجم عينة الدراسة حسب المعادلة هو: 252.40 أي

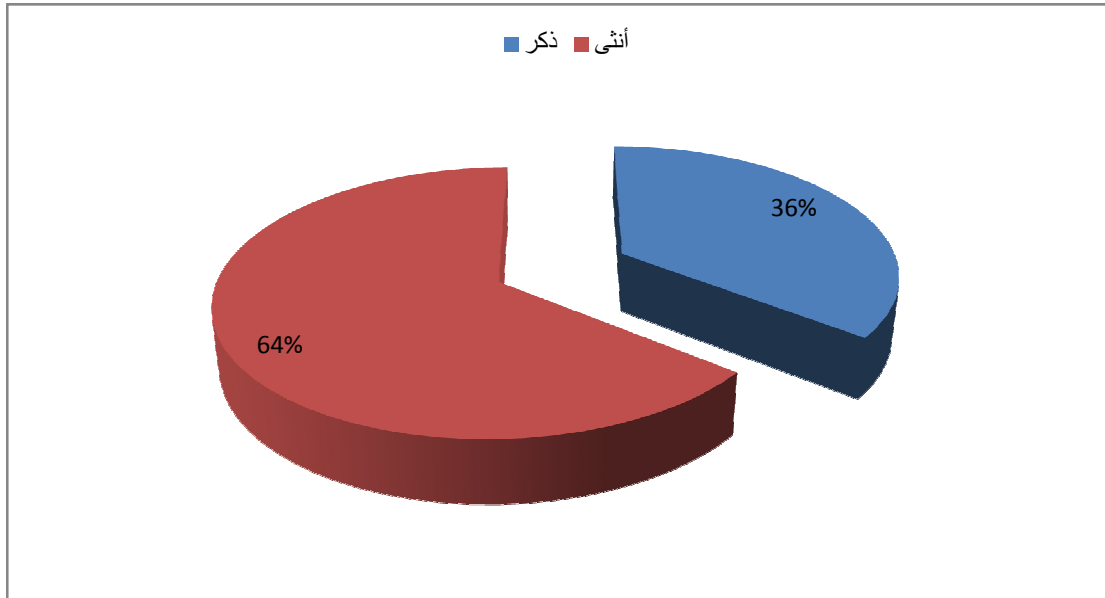
بالتقريب 253 مبحوث (مهدي محمد القصاص، 2007: 106-108) ونسبة تمثيلها هي 34.47%.

والجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	النوع	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	90	35.57%
	أنثى	163	64.43%
	المجموع	253	100%

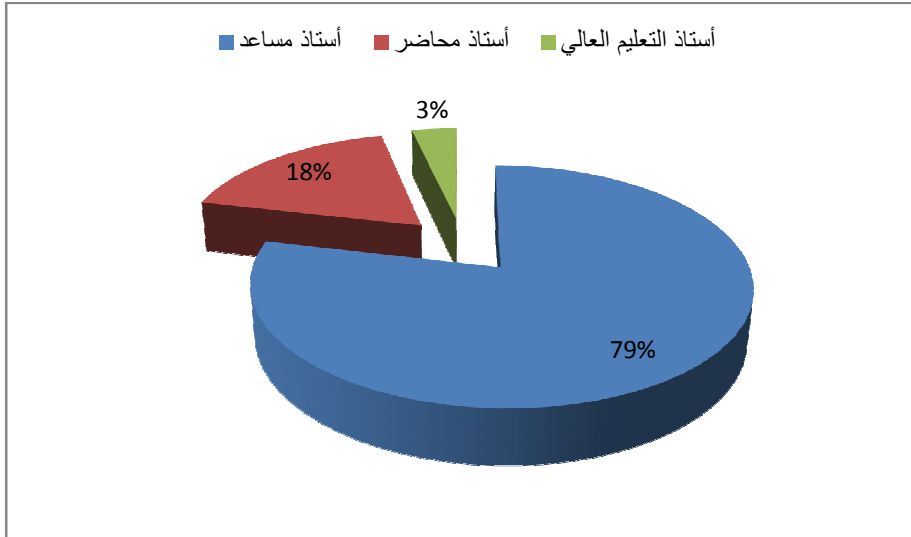
% 78.66	199	أستاذ مساعد	اللقب العلمي (الرتبة)
% 17.79	45	أستاذ محاضر	
% 3.55	09	أستاذ التعليم العالي	
<b>% 100</b>	<b>253</b>	<b>المجموع</b>	
% 10.67	27	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	الكلية
% 08.30	21	كلية الحقوق والعلوم السياسية	
% 17.39	44	كلية الآداب واللغات	
% 11.86	30	كلية العلوم الاقتصادية	
% 26.09	66	كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	
% 05.14	13	كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية	
% 20.55	52	كلية العلوم والعلوم التطبيقية	
<b>% 100</b>	<b>253</b>	<b>المجموع</b>	



شكل رقم (10) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

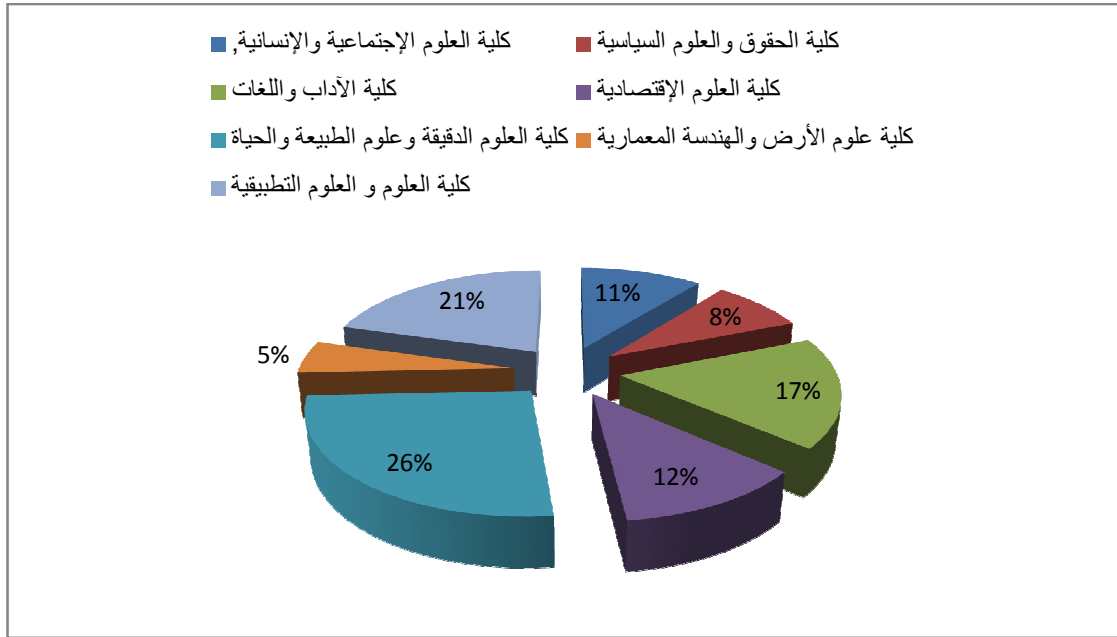
نلاحظ من خلا الشكل أن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور، حيث بلغت 64 % في حين بلغت نسبة

أعضاء هيئة التدريس الذكور 36 % وهذا ما يؤكد أن نسبة الإناث تزايدت في التدريس الجامعي .



شكل رقم (11) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة.

من خلال الشكل يتضح أن عدد الأساتذة المساعدين أكبر من الرتب الأخرى حيث بلغت نسبتهم 79 % في حين بلغت نسبة الأساتذة المحاضرين 18 % وأساتذة التعليم العالي 3 %.



شكل رقم (12) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الكليات.

من خلا الشكل يتضح أن كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة هي التي تضم أكبر عدد من الأساتذة حيث بلغت نسبتهم 26 %، تليها كلية العلوم والعلوم التطبيقية بنسبة 21 %، تليها كلية الآداب واللغات بنسبة 17 % ثم كلية العلوم الاقتصادية بنسبة 12 %، بعدها كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بنسبة 11 %، ثم تليها كلية الحقوق والعلوم السياسية بنسبة 8 %، ثم أخيرا كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية بنسبة 5 %.

**5. أداة الدراسة:** يعد الإستبيان أداة مناسبة لهذه الدراسة وهو من أكثر الأدوات استخداما، وهو أداة هامة لجمع البيانات ذات الصلة بمشكلة بحثية ما (زين الدين مصمودي ، شرفي محمد الصغير، 2003 - 2004: 75)، وهو من الوسائل الشائعة الإستعمال للحصول على معلومات وحقائق حول موضوع الدراسة (كمال محمود المغربي، 2006: 135) وقد تم بناء الاستبيان في الدراسة الحالية بالإعتماد على ثلاث معايير أساسية تمثل المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس الجامعي هي: التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع، وقد جزأت في الإستبيان لإحتوائها على عناصر وكفايات عديدة لازمة للأستاذ الباحث، والتي على أساسها تم تحديد الاحتياجات التدريسية، وقد تم بناء هذا الإستبيان انطلاقا من التراث النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وكذا الدراسة الإستطلاعية وقد تكون هذا الإستبيان من جزأين هما:

-**الجزء الأول:** يحتوي على معلومات شخصية عن الأستاذ الباحث والمتمثلة في (الجنس، اللقب العملي(الرتبة)، الكلية).

-**الجزء الثاني:** يحتوي على فقرات خاصة موزعة على ثمانية مجالات تبين الاحتياجات التدريسية للأساتذة الباحثين من الكفايات اللازمة.

كما احتوى الاستبيان على أسئلة مفتوحة بعد كل مجال، فرمما تكون هناك احتياجات تدريسية أخرى لم تذكر في قائمة الإحتياجات المحددة في الإستبيان فنحن نود الوصول إلى أقصى درجة في تحديد هذه الإحتياجات، والجدول الموالي يوضح مجالات الإستبيان وبنوده:

**جدول رقم (06) يوضح مجالات الإستبيان وبنوده.**

عدد البنود	محاور الإستبيان
18	1. الاحتياجات التدريسية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).
08	2. الاحتياجات التدريسية في مجال تطوير مناهج التعليم الجامعي.
14	3. الاحتياجات التدريسية في مجال التقويم.
16	4. الاحتياجات التدريسية في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).
14	5. الاحتياجات التدريسية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.
15	6. الاحتياجات التدريسية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.
08	7. الاحتياجات التدريسية في مجال التواصل مع الطلبة.
10	8. الاحتياجات التدريسية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.
<b>103</b>	<b>المجموع</b>



وقد تكون سلم الإجابة على فقرات الاستبيان من خمسة (05) بدائل هي عالية جدا - عالية - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جدا، وهو مقياس خماسي متدرج هو مقياس ليكرت، حيث يتم على أساسه تقدير درجة الاحتياج التدريبي وفقا لأوزانه الخمسة.

**وصف الاستبيان وتطبيقه:** بعد عرض الاستبيان على إحدى عشرة محكما وحساب صدقه وثباته، بلغ عدد بنود الاستبيان النهائي (103) بند صنف في ثمانية مجالات واعتمدنا مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة الاحتياج التدريبي وفق الدرجات التالية:

درجة (5) حاجة تدريبية بدرجة عالية جدا.

درجة (4) حاجة تدريبية بدرجة عالية.

درجة (3) حاجة تدريبية بدرجة متوسطة.

درجة (2) حاجة تدريبية بدرجة ضعيفة.

درجة (1) حاجة تدريبية بدرجة ضعيفة جدا.

وقد طبق على عينة الدراسة المتكونة من 253 أستاذ باحث بداية شهر ماي 2015.

## 6. الخصائص السيكومترية للأداة: وذلك من خلال حساب الصدق والثبات كما يلي:

**6-1. صدق أداة الدراسة:** وذلك للتأكد من أن الأداة قابلة لقياس ما أعدت لقياسه، وقد تحققنا من صدقها كما يلي:

أ. **الصدق الظاهري للاستبيان:** تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين الأساتذة (أي تم الإعتماد على صدق المحكمين من خلال استطلاع آرائهم)، وقد بلغ عددهم (11) محكم، وهم من ذوي الخبرة من جامعات مختلفة وطنية وأجنبية مختصين في الإدارة التربوية، التعليم والتدريب المستمر، التربية...، حيث أن لكل محكم علاقة بموضوع الدراسة، وقد طلبنا من كل محكم أن يبدى رأيه في صلاحية البند والموافقة أو عدم الموافقة على إبقائه أو تعديله إن احتاج إلى تعديل، ومدى ملائمته للمجال، الذي وضع فيو كذا وضوح الصياغة اللغوية، وبعد ذلك قمنا بإعادة صياغة الإستبيان الأولي وفقا لنتائج التحكيم، حيث أشار المحكمون إلى إجراء بعض التعديلات اللغوية وحذف وإضافة بعض البنود مثلا: في مجال الممارسات الإدارية والقيادية أضيف بند وفي مجال خدمة الجامعة والمجتمع أضيف بندين، و قد أخذنا بكل تلك الملاحظات و بذلك اكتسبت الأداة صفة الصدق الظاهري، الذي يعرف بأنه: "قدرة الاستبيان على قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى ملاءمة بنوده لقياس أبعاد المتغيرات المختلفة" (عبد الحفيظ مقدم، 1993: 145). وقد أوردنا في الملاحق الاستبيان في صورته الأولية وكذا الاستبيان في صورته النهائية بعد التحكيم والتعديل، حيث أسفرت نتائج التحكيم على حذف 18 بند من أصل 118 بند وإضافة 03 بنود وبالتالي حصلنا على 103 بند.

ب. صدق المحتوى (المضمون): حيث قام المحكمون بمراجعة البنود التي يتضمنها الإستبيان في مجالاته الثمانية لتقدير مدى تمثيلها للخاصية التي أعدت لها أي مدى ملائمته لأهداف الدراسة الحالية وقد اعتمدنا في حساب صدق المحكمين على معادلة لوشي Lawshe:

$$ص م = \frac{ن و - \frac{ن}{2}}{\frac{ن}{2}}$$

حيث:

ص م: صدق المحكمين

ن و: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن المفردة تقيس البند المراد قياسه

ن: العدد الإجمالي للمحكمين. (سامي محمد ملحم، 2005: 307).

وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على أن صدق محتوى الإستبيان هو: 0.80 و هو معامل مقبول يدل على صدق الأداة.

والجدول الموالي يوضح عدد البنود قبل التعديل وبعد التعديل.

جدول رقم (07) يوضح عدد البنود قبل التعديل وبعد التعديل.

عدد البنود بعد التعديل	أرقام البنود المحذوفة	عدد البنود قبل التعديل	إسم المجال
18	21-6-2	21	مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).
08	4	09	مجال تطوير مناهج التعليم الجامعي.
14	15-11-6-5	18	مجال التقويم.
16	/	16	مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).
14	10	15	مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.
15	-11-9-3 17-13	19	مجال الممارسات الإدارية والقيادية.
08	6	09	مجال التواصل مع الطلبة.
10	6-3-2	11	مجال خدمة الجامعة والمجتمع.
<b>103</b>	<b>18</b>	<b>118</b>	<b>المجموع</b>

ج. الصدق البنائي: اعتمدنا على الصدق البنائي المبني على الإتساق الداخلي للأداة، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للإستبيان وقد أسفرت النتائج على ما يلي:

جدول رقم (08) يوضح الصدق البنائي بحساب معامل الارتباط بيرسون.

المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.707	0.001
02	0.568	0.017
03	0.743	0.001
04	0.815	0.000
05	0.921	0.000
06	0.554	0.021
07	0.729	0.001
08	0.608	0.010

إذن ومن خلال النتائج في الجدول أعلاه تظهر أن قيم معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات الإستبيان والدرجة الكلية للإستبيان موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة المتراوح بين 0.01 و 0.05، وقد تراوحت بين أعلى معامل ارتباط وهو 0.921 وأدنى معامل ارتباط وهو 0.554، وهذا يدل على اتساق المجالات مع الإستبيان ككل، ومنه يمكن القول أن الإستبيان صادق ويقيس ما أعد لقياسه، وقد تم حسابه باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS.

وعليه فقد أسفرت النتائج المرتبطة بمؤشر صدق المحكمين وكذا الصدق البنائي المبني على الإتساق الداخلي حول صدق محتوى الإستبيان أنه صادق وقابل لقياس ما أعد لقياسه.

**6-2. ثبات أداة الدراسة:** اعتمدنا في دراستنا على معامل ألفا كرونباخ للثبات بمفهوم الإتساق أي الثبات الداخلي للإستبيان، أي مدى ارتباط الوحدات أو البنود مع بعضها البعض داخل الإستبيان.

إن معامل ألفا كرونباخ's Coefficient Alpha Gronbach أو طريقة التناسق الداخلي يربط ثبات الإستبيان بثبات بنوده بمعنى أننا نقدر درجة ثبات الإستبيان من خلال معامل ألفا الخاص بكل مجال من مجالات الإستبيان ولالإستبيان ككل. والثبات هو أن يعطي الاختبار نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيقه بعد فاصل زمني على نفس المجموعة من الأفراد أو مجموعة مماثلة ويتم ذلك وفق المعادلة التالية:

$$\text{معامل ألفا كرونباخ} = \frac{N}{1 - N} \times \left[ \frac{\text{مج ع}^2 \text{ ب}}{\text{ع}^2 \text{ ك}} - 1 \right]$$

ن: هو عدد الأفراد.

ع<sup>2</sup> ب: التباين الجزئي للبنود (مع تباين البنود).

ع<sup>2</sup> ك: التباين الجزئي للبنود (تباين الاختبار ككل). (سعد عبد الرحمن، 1998:172)

ويوضح الجدول الموالي درجة الثبات لكل بند وكذا الثبات الكلي:

جدول رقم (09) يوضح معاملات الثبات للمجالات الثمانية وكذا الثبات الكلي للإستبيان.

المجال	عدد البنود	معامل الثبات ألفا كرونباخ
مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).	18	0,833
مجال تطوير مناهج التعليم الجامعي.	08	0,833
مجال التقويم.	14	0,832
مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).	16	0,942
مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.	14	0,868
مجال الممارسات الإدارية والقيادية.	15	0,947
مجال التواصل مع الطلبة.	08	0,868
مجال خدمة الجامعة والمجتمع.	10	0,900
<b>الثبات الكلي للإستبيان</b>	<b>103</b>	<b>0,965</b>

بلغ ثبات المجال الأول (0.833)، الثاني (0.833)، الثالث (0.832)، الرابع (0.942)، الخامس (0.868)، السادس (0.947)، السابع (0.868)، الثامن (0.900)، وبلغ الثبات الكلي للإستبيان (0.965)، وعليه فإن جميع معاملات ألفا كرونباخ عالية ومقبولة.

## 7. أساليب المعالجة الإحصائية:

قمنا بترميز بنود الاستبيان وتفرغها ثم إدخالها في الحاسب الآلي وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي المعروف ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد اعتمدنا الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الخاصة بعينة البحث الحالي بغرض وصفها من حيث الجنس، اللقب العلمي، الكلية.

- حساب الوسط المرجح والوزن المثوي لوصف استجابات أفراد العينة حول احتياجاتهم التدريسية وتحديد قوة البند ومدى قبوله من عدمه.
- حساب صدق الاداة باستخدام صدق المحتوى والصدق الظاهري بالإعتماد على حساب صدق المحكمين، والصدق البنائي بالإعتماد على معامل الارتباط بيرسون.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ لتحديد درجة ثبات الإستبيان.
- حساب طول خلايا مقياس ليكرت، وذلك من خلال حساب المدى (الحدود العليا والحدود الدنيا) (5-1=4) الحاصل يتم تقسيمه على (4) للحصول على طول الفقرة الصحيح (4/4) ثم تضاف القيمة الناتجة إلى أقل قيمة في الإستبيان وهي الواحد (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.
- وهكذا يصبح طول الخلايا كما يلي:
- من 1 إلى 2 تشير إلى درجة ضعيفة جدا.
- من 2 إلى 3 تشير إلى درجة ضعيفة.
- من 3 إلى 4 تشير إلى درجة متوسطة.
- من 4 إلى 5 تشير إلى درجة عالية.
- وعليه فإن تقسيم الفئات يكون على النحو التالي: (من 1 إلى 3) يمثل ضعيف، (أكبر من 3 إلى 4) يمثل متوسط، (أكبر من 4 إلى 5) يمثل عالي. (رياض ستراك، 2004: 109).
- تم استخراج الأوساط المرجحة وأوزانها المثوية بناء على تكرار استجابات أفراد العينة على مستوى البند والمجال والمجالات كافة كما يلي:

### -1 معادلة الوسط المرجح:

مجموع الدرجات التي تحصل عليها البند

الوسط المرجح للبند =

عدد المستجيبين

$$1 \times 5 + 2 \times 4 + 3 \times 3 + 4 \times 2 + 5 \times 1$$

أي الوسط المرجح للبند =

ت ك

ت1: تكرار الإستجابات الذين أجابوا بدرجة عالية جدا ولها (5) درجات.

- ت2: تكرار الإستجابات الذين أجابوا بدرجة عالية ولها (4) درجات.  
 ت3: تكرار الإستجابات الذين أجابوا بدرجة متوسطة ولها (3) درجات.  
 ت4: تكرار الإستجابات الذين أجابوا بدرجة ضعيفة ولها (2) درجتان.  
 ت5: تكرار الإستجابات الذين أجابوا بدرجة ضعيفة جدا ولها (1) درجة واحدة.  
 ت ك: تكرار عدد أفراد العينة.

$$\frac{\text{مجموع التكرارات التي حصل عليها المجال}}{\text{عدد البنود} \times \text{عدد المستجيبين}} = \text{الوسط المرجح للمجال}$$

$$\frac{\text{مجموع التكرارات التي حصلت عليها المجالات كافة}}{\text{عدد المجالات} \times \text{عدد المستجيبين}} = \text{الوسط المرجح للمجالات كافة}$$

## -2 معادلة الوزن المئوي:

$$\text{الوزن المئوي للبنود} = 100 \times \frac{\text{الوسط المرجح للبنود}}{\text{القيمة القصوى (5)}}$$

$$\text{الوزن المئوي للمجال} = \frac{\text{مجموع الأوزان المئوية لبنود المجال}}{\text{عدد بنود المجال}}$$

مجموع أوزان كل البنود

$$\frac{\text{مجموع أوزان كل البنود}}{\text{عدد بنود الإستهيبان}} = \text{الوزن المئوي للإستهيبان ككل}$$

عدد بنود الإستهيبان

كما اعتمدنا على الوسط الفرضي ووزنه المئوي معيارا لقياس الدرجة المتحصل عليها في استجابات أفراد العينة وللفضل بين البنود التي تعبر عن حاجة تدريبية للأستاذ الباحث، وما دون هذا الوسط الفرضي الذي يمثل (3) فإن الحاجة تعد ضعيفة لذلك سوف تهمل ولا يأخذ بها عند بناء البرنامج التدريبي، وتم استخراجها كما يلي:

قمنا بجمع أعلى درجة في الإستهيبان وهي 5 و أدنى درجة فيه وهي 1 أي  $6=1+5$  وقسمة المجموع على 2 أي  $3 = 2/6$ ، ومنه فإن الوسط الفرضي هو 3.

أما الوزن المئوي فتم حسابه بقسمة الوسط الفرضي 3 على أعلى درجة في الإستهيبان 5 مضروب في 100 كما يلي:  $60\% = 100 \times 3/5$ ، وبذلك يكون الوزن المئوي للوسط الفرضي هو 60%. (رياض ستراك، 2003: 108-109).

## 8. إجراءات البرنامج التدريبي المقترح: تهدف الدراسة الحالية في النهاية إلى اقتراح برنامج تدريبي في إطار

التعليم المستمر بناء على نتائج الدراسة الميدانية التي يتم من خلالها تحديد الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة للأساتذة الباحثين، وقد تم تصميمه حسب الخطوات التالية:

- تحديد الأهداف التعليمية العامة والخاصة لكل مجال.
- تحديد محتوى البرنامج الذي يتضمن المواضيع والمفردات المناسبة لكل هدف خاص.
- ضبط فعاليات البرنامج التدريبي المتمثلة في: طرق عرضه (أساليب التدريب)، أجهزة عرض البرنامج، الملحقات، المدربين، المتدربين، إدارة البرنامج، مكان إجراء التدريب، مدته ومواعيده، الحوافز والإمتيازات، وأخيرا أساليب التقويم والمتابعة.
- عرض طريقة استخدام فعاليات البرنامج التدريبي مع تحديد أنشطة المتدربين وكذا خطة زمنية لتطبيق البرنامج التدريبي، حيث تم التركيز على الأنشطة الجماعية أكثر، وهذا البرنامج المقترح هدفه الأساسي ضمان التعليم الدائم والمستمر للأساتذة الباحثين.



- و بعد ذلك ولتعدر تطبيقه بجامعة العربي بن مهدي بأم البواقي فقد عرضناه على مجموعة من الأساتذة والخبراء (عددهم 07) لتقييمه في كافة عناصره و فعالياته، وقد وضعنا بدائل موافق - لا أوافق، وكذا طلبنا من الأساتذة تزويدنا بالملاحظات والتعديلات التي يرونها مناسبة، أي قمنا بإجراء صدق المحتوى بعد عرضه على الأساتذة والخبراء المحكمين كآخر مرحلة في هذه الدراسة، وأخذ ملاحظاتهم وتعديلاتهم بعين الإعتبار حتى نصل بالبرنامج التدريبي المقترح إلى صورته النهائية.

### خلاصة:

بعد تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة والمتمثلة أساسا في المنهج المستخدم ومجتمع الدراسة، وقد قمنا بإجراء الدراسة الإستطلاعية التي زدتنا بمجموعة من الكفايات المهنية اللازمة للأساتذة الباحثين، وكذا تم تحديد عينة الدراسة المتمثلة في 253 مبحوث، وضبط أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الإستبيان المتكون من 103 بند موزعة على ثمانية (08) مجالات، وتم تحديد الخصائص السيكومترية للأداة بحساب صدقها باستخدام صدق المحكمين وثباتها من خلال معامل ألفا كرونباخ، وتحديد أساليب المعالجة الإحصائية، حيث تم اعتماد الأوساط المرجحة وأوزانها المئوية بالنسبة للبند والمجال والإستبيان ككل، كما اعتمدنا على الوسط الفرضي ووزنه المئوي معيارا لقياس الدرجة المتحصل عليها في استجابات أفراد العينة وللفصل بين البنود التي تعبر عن حاجة تدريسية للأساتذ الباحث، وعرضنا في الأخير أهم إجراءات البرنامج التدريبي المقترح لتكون قد وضعنا اللبنة الأولى في الجانب التطبيقي كي نشرع في أخذ هذه الإجراءات المنهجية بعين الإعتبار أثناء عرض ومناقشة النتائج في الفصل الموالي.

## الفصل السادس:

### عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد.

1. تساؤلات الدراسة.
2. عرض نتائج الدراسة.
3. قيم الأوساط المرجحة والأوزان المئوية لكل مجال وللمجالات كافة.
4. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء تساؤلات الدراسة والدراسات السابقة.
5. النتيجة العامة للدراسة الميدانية.
6. ترتيب البنود لكل مجال حسب درجة الاحتياج التدريبي.
7. ترتيب الاحتياجات التدريبية مع المجالات.
8. قائمة الإحتياجات التدريبية النهائية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

خلاصة.

## تمهيد:

بعد تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة نصل إلى مرحلة عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بإستجابات أفراد العينة على بنود الإستبيان في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة اعتمادا على أهداف الدراسة المتعلقة بتحديد الإحتياجات التدريبية للأستاذ الباحث من الكفايات المهنية في إطار التعليم المستمر بغرض بناء برنامج تدريبي يستجيب لتلك الإحتياجات التي سوف نحصل عليها من خلال هذه الدراسة الميدانية، التي قمنا بها مع عينة من أساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

## 1. تساؤلات الدراسة:

**التساؤل الرئيسي:** ماهي الإحتياجات التدريبية لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي التي يمكن اقتراح برنامج تدريبي لتلبيتها في إطار التعليم المستمر؟.

### التساؤلات الفرعية:

- ماهي الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟.
- ما هي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟.
- ما هو البرنامج التدريبي المقترح لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في ضوء إحتياجاتهم التدريبية في إطار التعليم المستمر؟.

## 2. عرض نتائج الدراسة:

**1-2. عرض نتائج السؤال البحثي الأول:** تمت الإجابة على السؤال البحثي الأول والذي مفاده: ماهي الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟، وذلك من خلال مجموع الدراسات السابقة والجانب النظري، حيث تأكدنا في فصل التعليم المستمر من أهمية التكنولوجيات الحديثة، ذلك أن التعليم المستمر جاء وليد ظروف العصر وتطور التكنولوجيا، مما يفرض على الأستاذ الباحث التحكم الإلكتروني من خلال التكنولوجيات المختلفة من حاسوب والوسائط المتعددة والتلفزيون التعليمي ... ونماذج تعليمية حديثة كالتعليم المبرمج - الإلكتروني - المصغر - عن بعد... والتي يجب أن يلم بها الأستاذ الباحث، لذا أدرجناها ضمن مجال يتعلق بتكنولوجيا التعليم واستخداماتها، فهي كفايات هامة في وقتنا الحالي.

أما في ما يخص التراث النظري حول التعليم العالي في الجزائر فقد تحدثنا عن الأدوار الوظيفية للأستاذ الباحث من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، والتي تتكون من مجموعة من الكفايات اللازمة للأستاذ الباحث، وقد فصلناها أكثر في الفصل المتعلق بتدريب عضو هيئة التدريس الجامعي من خلال عنصر الكفايات المهنية المطلوبة لعضو هيئة

التدريس في إطار التعليم المستمر، فقد أثبت التراث النظري أن هناك مجالات عديدة تستدعي التنمية والتطوير والمتعلقة بالأدوار الوظيفية المؤكدة له، حيث يستلزم البحث العلمي كفايات عديدة أدرجناها ضمن مجال الخبرات البحثية وكذا مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة). وكفايات في مجال خدمة المجتمع وكذا في مجال استخدامات التكنولوجيا في التعليم، ومجال الإدارة التي ضمناها في مجال الممارسات الإدارية والقيادية، وكذا مجال المناهج الجامعية وكفايات في مجال التقويم، ثم أضفنا مجال التواصل مع الطلبة.

وقد أجرينا الدراسة الإستطلاعية مع عينة من أساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي للتعرف أكثر على الكفايات المهنية اللازمة لهم، حيث حصلنا على كفايات عديدة في مجال التدريس - التقويم - البحث العلمي - خدمة المجتمع، وهذا من خلال السؤال الأول في الإستبيان الإستطلاعي الذي كان مفاده: حسب رأيك ماهي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لك لمزاولة مهنة التدريس الجامعي؟.

وبذلك نكون قد أجبنا على السؤال البحثي الأول حول ماهي الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟، وقد ضمناها في الإستبيان النهائي الذي تكون من ثمانية مجالات تعد مجالات أساسية والتي تمثل أهم الإحتياجات التدريبية للأستاذ الباحث.

## 2-2. عرض نتائج السؤال البحثي الثاني: بعد الإجابة عن التساؤل البحثي الأول من خلال الجانب النظري

والدراسة الإستطلاعية التي سمحت لنا بالتعرف على أهم الكفايات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس، التي قمنا بتجزئتها وتوزيعها على ثمان مجالات، تأتي مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية بالإجابة على السؤال البحثي الثاني الذي مفاده ما هي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟.

للإجابة عن التساؤل البحثي الثاني تم حساب الوسط المرجح والوزن المثوي لكل بند ومجال وللاستبيان ككل، حيث تم الإعتماد في بناء البرنامج التدريبي على البنود التي حصلت على درجة عالية جدا وعالية وعلى الدرجة المتوسطة، حيث اعتمدنا على الوسط الفرضي (3) ووزنه المثوي (60) فكل البنود التي تفوق الوسط الفرضي نعتبرها حاجة تدريبية، لأننا نحاول أن نصل إلى أقصى درجة من الرضا والجودة في بناء البرنامج التدريبي، فالدرجة المتوسطة لا تعني التحكم التام في الكفاية وبالتالي فإننا ندرجها ضمن الإحتياجات التدريبية.

وباستخدام معادلة فيشر أو الوسط المرجح ومعالجة البيانات إحصائيا بالبرنامج الإحصائي SPSS كانت النتائج كما هي مبينة في الجداول أدناه:

❖ المجال الأول: الإحتياجات التدريبية في مجال التدريس ( استراتيجياته وطرائقه الحديثة).  
جدول رقم (10) يوضح قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات  
التدريبية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
8	69.16	3.458	1. معرفة أحدث النظريات العلمية في مجال تخصصك.
9	69.10	3.455	2. استخدام طرائق التدريس الحديثة.
11	68.22	3.411	3. تحديد الأهداف السلوكية لموضوعات المقرر الدراسي.
16	64.50	3.225	4. اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس.
10	68.38	3.419	5. تنمية القدرة على استشارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.
5	74.16	3.708	6. إعداد المادة الدراسية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
12	67.04	3.352	7. التحكم في طرائق التوجيه التربوي.
17	62.38	3.119	8. المقدرة على إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.
2	77.62	3.881	9. تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.
3	77.24	3.862	10. القدرة على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.
1	81.50	4.075	11. استخدام طريقة تبادل الأدوار في التدريس.
14	65.54	3.277	12. إدارة الصف بإستراتيجية التعلم التعاوني.
18	61.50	3.075	13. إدارة الحوار والنقاش أثناء الحلقات الدراسية.
15	65.46	3.273	14. مهارة انتقاء مصادر المعرفة وتنويعها.
4	76.84	3.842	15. القدرة على تطبيق التعلم بالإكتشاف.
13	65.78	3.289	16. إتقان إدارة الوقت في الموقف التعليمي.
6	72.72	3.636	17. مهارة تصميم المادة العلمية وفق المعايير العالمية.
7	72.34	3.617	18. توظيف تكنولوجيا التعليم.
	<b>69.97</b>	<b>3.4985</b>	<b>المجال</b>

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن الوسط المرجح لمجال التدريس قد بلغ (3.4985) ووزنه المئوي (69.97)، وهي أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، وتشير هذه النتيجة إلى وجود إحتياجات تدريبية، أما بخصوص البنود فإن ترتيب قيم الوسط المرجح وأوزانه المئوية حسب الحاجة إلى التدريب هي كما يلي:

تعود المرتبة الأولى للبند رقم (11) المتعلق بإستخدام طريقة تبادل الأدوار في التدريس، بوسط مرجح (4.075) ووزنه المئوي (81.50) والذي يمثل احتياج تدريبي بدرجة عالية، ويأتي في المرتبة الثانية البند رقم (09) المتعلق بتحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة، حيث بلغ الوسط المرجح (3.881) ووزنه المئوي (77.62) والتي تمثل حاجة تدريبية متوسطة، و في المرتبة الثالثة البند رقم (10) حول القدرة على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس بوسط مرجح بلغ (3.862) ووزنه المئوي (77.24) والتي تقع ضمن درجة الإحتياج التدريبي المتوسط، كما جاءت كل من البنود بهذا الترتيب تنازليا (10، 15، 6، 17، 18، 1، 2، 5، 3) ضمن درجة احتياج تدريبي المتوسط. ونجد البند رقم (07) بوسط مرجح بلغ (3.352) ووزنه المئوي (67.04) المتعلق بالتحكم في طرائق التوجيه التربوي، يليها البند رقم (16) بوسط مرجح بلغ (3.289) ووزنه المئوي (65.78) المتعلق بإتقان إدارة الوقت في الموقف التعليمي، يليها البند رقم (12) حيث بلغ الوسط المرجح (3.277) ووزنه المئوي (65.54) المتعلق بإدارة الصف بإستراتيجية التعلم التعاوني والتي تقع ضمن درجة الإحتياج التدريبي المتوسط. وكذا البنود (14، 4، 8، 13) تقع ضمن احتياج تدريبي بدرجة متوسطة، وعليه فإن كل الكفايات في مجال التدريس أبدى المبحوثون حاجتهم للتدرب عليها بدرجات مختلفة.

#### ❖ المجال الثاني: الاحتياجات التدريبية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.

جدول رقم (11) يوضح قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
2	71.46	3.573	1. بناء منهج يراعي مختلف المستويات المعرفية.
6	69.02	3.451	2. استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.
5	69.48	3.474	3. مهارة إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.
1	74.86	3.743	4. القدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج الجامعية.
4	69.96	3.498	5. القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع لدى الطلبة.
3	70.84	3.542	6. القدرة على تحديد الإجراءات العلمية اللازمة لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية.
7	64.58	3.229	7. القدرة على ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة في المنهج.
8	63.72	3.186	8. التمكن من ربط المنهج بإحتياجات سوق العمل.
	<b>69.24</b>	<b>3.4620</b>	<b>المجال</b>



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الوسط المرجح لمجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي قد بلغ (3.4620) ووزنه المئوي (69.24) وتشير هذه النتيجة إلى أنه هناك احتياجات تدريبية بدرجة متوسطة، ومن خلال النظرة الفاحصة إلى تفاصيل الجدول يظهر أن كل البنود تمثل حاجة تدريبية بدرجة متوسطة وهي أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60). أما بخصوص ترتيب قيم الوسط المرجح وأوزانه المئوية لهذا المجال حسب الحاجة إلى التدريب فهي كما يلي:

يأتي في المرتبة الأولى بند رقم (04) حول القدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج حيث بلغ الوسط المرجح (3.743) ووزنه المئوي (74.86)، يليه في المرتبة الثانية البند رقم (01) المتمثل في بناء منهج يراعي مختلف المستويات المعرفية بوسط مرجح قدره (3.573) ووزنه المئوي (71.46)، يليه في المرتبة الثالثة البند رقم (06) حول القدرة على تحديد الإجراءات العلمية اللازمة لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية بوسط مرجح بلغ (3.542) ووزنه المئوي (70.84)، يليه في المرتبة الرابعة بند رقم (05) حول القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع لدى الطلبة بوسط مرجح قدره (3.498) ووزنه المئوي (69.96)، يليه في المرتبة الخامسة البند رقم (03) حول مهارة إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه بوسط مرجح قدره (3.474) ووزنه المئوي (69.48)، يليه في المرتبة السادسة البند رقم (02) حول استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية بوسط مرجح بلغ (3.451) ووزنه المئوي (69.02)، ويأتي بعدها البند رقم (07) بوسط مرجح (3.229) ووزنه المئوي (64.58) حول القدرة على ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة في المنهج، يليه البند رقم (08) حول التمكن من ربط المنهج بإحتياجات سوق العمل بوسط مرجح بلغ (3.186) ووزنه المئوي (63.72).

و لأننا نود الوصول إلى درجة عالية من الجودة في بناء البرنامج التدريبي فإننا نرجح البنود التي تمثل درجة تدريبية متوسطة إلى أنها تمثل حاجة تدريبية لأنها لم تصل إلى الحد المرضي، مما يؤكد على أن هناك احتياجات تدريبية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.

### ❖ المجال الثالث: الإحتياجات التدريبية في مجال التقويم.

جدول رقم (12) يوضح قيم الوسط المرجح لوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريبية في مجال التقويم.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
2	72.10	3.605	1. طرق بناء أدوات التقويم و أنواعه.
1	74.70	3.735	2. أسس التقويم والقياس في العمل الجامعي.
5	71.22	3.561	3. كيفية تقويم المناهج والمواد الدراسية وفق معايير علمية.
7	70.04	3.502	4. استخدام الحاسوب في مجال تقويم الطلاب.

4	71.30	3.565	5. التعرف على أساليب حديثة لتقويم التحصيل الطلابي (مثل ملف الطالب: البورتفوليو).
8	68.94	3.447	6. استخدام طريقة المشاريع التعليمية في التقويم.
14	62.30	3.115	7. طريقة تصميم الإختبارات التقويمية (اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية).
11	66.64	3.332	8. المقدرّة على وضع نظام تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي.
13	64.66	3.233	9. التعرف على أساليب التقويم الحديثة لعضو هيئة التدريس الجامعي.
10	67.50	3.375	10. تقويم الأداء التحصيلي للمتعلم باستخدام أساليب التقويم الحديثة.
3	71.86	3.593	11. القدرة على إعداد اختبارات قياس مستوى التعلم عند المتعلم.
6	70.36	3.518	12. التعرف على أساليب حديثة لتقويم البرامج الإدارية.
12	64.98	3.249	13. تقويم العملية التعليمية.
9	68.14	3.407	14. تقويم مدى تحقق الأهداف التعليمية.
	<b>68.91</b>	<b>3.4455</b>	<b>المجال</b>

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الوسط المرجح لمجال التقويم قد بلغ (3.4455) ووزنه المئوي (68.91)، وهي أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، وتشير هذه النتيجة على العموم إلى وجود احتياجات تدريجية، فقد اتضح من خلال الجدول أن كل البنود تمثل حاجة تدريجية، أما بخصوص ترتيب البنود حسب درجة الإحتياج التدريجي فهي كما يلي:

تعود المرتبة الأولى إلى البند رقم (02) حول أسس التقويم والقياس في العمل الجامعي بوسط مرجح (3.735) ووزنه المئوي (74.70)، يليه في المرتبة الثانية البند رقم (01) حول طرق بناء أدوات التقويم وأنواعه بوسط مرجح بلغ (3.605) ووزنه المئوي (72.10)، يليه البند رقم (11) حول القدرة على إعداد اختبارات قياس مستوى التعلم عند المتعلم بوسط مرجح قدره (3.593) ووزنه المئوي (71.86)، يليه بالترتيب تنازليا البنود (5، 3، 12، 4، 6، 14) تقع ضمن إحتياج تدريجي بدرجة متوسطة، حيث يأتي في المرتبة الأولى البند رقم (10) حول تقويم الأداء التحصيلي للمتعلم باستخدام أساليب التقويم الحديثة بوسط مرجح قدره (3.375) ووزنه المئوي (67.50)، يليه البند رقم (08) حول المقدرّة على وضع نظام تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي بوسط مرجح بلغ (3.332) ووزنه المئوي (66.64)، ويليه البند رقم (13) حول تقويم العملية التعليمية بوسط مرجح قدره (3.249) ووزنه المئوي (64.98)، ويليه بالترتيب البند رقم (09) حول التعرف على أساليب التقويم الحديثة لعضو هيئة التدريس الجامعي بوسط مرجح قدره (3.233) ووزنه المئوي (64.66)، يليه البند رقم (07) حول طريقة تصميم الإختبارات التقويمية (اليومية، الأسبوعية، الشهرية و السنوية) بوسط مرجح قدره (3.115) ووزنه المئوي (62.30).

وتأسيسا على هذه النتائج المحصل عليها يظهر أن هناك إحتياجات تدريجية لمجال التقويم بدرجة متوسطة.

❖ المجال الرابع: الاحتياجات التدريبية في مجال الخبرات البحثية ( البحث العلمي وطرائقه ).

جدول رقم (13) يوضح قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الاحتياجات التدريبية في مجال الخبرات البحثية ( البحث العلمي وطرائقه ).

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
8	60.94	3.047	1. الاطلاع على البحوث الجديدة في مجال تخصصك.
16	53.20	2.660	2. طرق كتابة المقالات البحثية.
2	68.54	3.427	3. استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية.
3	67.12	3.356	4. إتقان طرق إدارة المشروعات البحثية.
7	62.30	3.115	5. مهارة إنجاز البحوث التطبيقية.
5	63.32	3.166	6. مهارة استخدام المناهج الرئيسية للبحث العلمي (التاريخي، التجريبي، الوصفي...).
13	58.98	2.949	7. مهارة العمل التعاوني في ميدان البحث العلمي.
6	62.60	3.130	8. ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية.
4	65.84	3.292	9. مهارة تسيير المخابر المتخصصة في البحث العلمي.
9	60.20	3.010	10. المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي ( PNR, CNPRU).
14	56.52	2.826	11. مهارة الحصول على قواعد البيانات لإنجاز البحوث العلمية.
10	59.92	2.996	12. مهارة التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام EXCEL و SPSS.
11	59.36	2.968	13. مهارة كتابة التقارير البحثية (عرض النتائج وصياغة التوصيات والمقترحات...).
15	55.88	2.794	14. تنظيم النشاطات العلمية (ندوات، أيام دراسية، ملتقيات وطنية ودولية...).
12	59.06	2.953	15. دورات تدريبية في اللغة والترجمة لتطوير البحوث العلمية.
1	69.02	3.451	16. كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي.
	<b>61.41</b>	<b>3.0707</b>	<b>المجال</b>

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الوسط المرجح لمجال الخبرات البحثية بلغ (3.0707) ووزنه المئوي (61.41)، وهي أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، وتشير هذه النتيجة إلى وجود حاجة تدريبية بدرجة متوسطة أما بخصوص البنود فإن ترتيب الوسط المرجح والوزن المئوي حسب الحاجة إلى التدريب فهو كما يلي:

تعود المرتبة الأولى للبند رقم (16) حول كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي بوسط مرجح قدره (3.451) ووزنه المئوي (69.02)، يليه في المرتبة الثانية البند رقم (03) حول استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية بوسط مرجح قدره (3.427) ووزنه المئوي (68.54)، وهناك البنود (4، 9، 6، 8، 5، 1، 10) تمثل درجة احتياج تدريبي متوسط وهي مرتبة حسب الحاجة إلى التدريب.

والبنود (12، 13، 15، 7، 11، 14، 2) ترجح إلى الحاجة التدريبية الضعيفة لأنها تقع ضمن الفئة (1 - 3)، وهي أقل من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60) وعليه فهي لا تمثل حاجة تدريبية، وعلى العموم هناك احتياجات تدريبية في هذا المجال فهناك (09) بنود من أصل (16) بند تمثل احتياج تدريبي.

### ❖ المجال الخامس: الإحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.

جدول رقم (14) يوضح قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
14	36.92	1.846	1. استخدام الحاسوب في تدريس المقررات الجامعية الالكترونية.
13	52.26	2.613	2. استخدام العرض بجهاز DATASHOW.
2	66.08	3.304	3. استخدام الأفلام التعليمية.
8	60.56	3.028	4. تقديم الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint.
3	65.70	3.285	5. استخدام التعليم عن بعد في التدريس.
4	64.66	3.233	6. إدارة الفصول الدراسية الافتراضية.
10	59.06	2.953	7. استخدام التعليم الإلكتروني.
7	61.26	3.063	8. مهارة التعليم المبرمج.
5	62.22	3.111	9. استخدام الفيديو التفاعلي (مؤتمرات الفيديو) في عرض المادة الدراسية.
6	61.58	3.079	10. تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت.
9	59.36	2.968	11. تصميم الحقائق التعليمية.
12	53.60	2.680	12. استخدام الحاسوب في القياس التربوي و بناء الإختبارات.
11	55.50	2.775	13. مهارة استخدام المكتبات الرقمية.
1	67.66	3.383	14. استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.
	<b>59.03</b>	<b>2.9514</b>	<b>المجال</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الوسط المرجح لمجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها بلغ (2.9514) ووزنه المئوي (59.03) وهي أقل من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود احتياجات تدريبية بالنسبة لبعض البنود وهي (06) بنود، أما بخصوص ترتيب قيم الوسط المرجح والوزن المئوي حسب الحاجة إلى التدريب فهي كما يلي:

المرتبة الأولى تعود للبند رقم (14) حول استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس بوسط مرجح بلغ (3.383) ووزنه المئوي (67.66)، يليه البند رقم (03) حول استخدام الأفلام التعليمية بوسط مرجح قدره (3.304) ووزنه المئوي (66.08)، يليه البند رقم (05) حول استخدام التعليم عن بعد في التدريس بوسط مرجح بلغ (3.285) ووزنه المئوي (65.70)، كما جاءت كل من البنود (6، 9، 10، 8، 4) ضمن درجة الإحتياج التدريبي المتوسط، أما البنود (11، 7، 13، 12، 2، 1) فهي تقع ضمن الفئة (1 إلى 3)، والتي تمثل درجة إحتياج تدريبي ضعيف فهي لن تؤخذ بعين الإعتبار عند بناء البرنامج التدريبي لأنها أقل من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، أي هناك (08) بنود من أصل (14) بند تمثل حاجة تدريبية لأنها أكبر من الوسط الفرضي (3) و وزنه المئوي (60). من خلال النتائج الجزئية للبنود نستدل أن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى التدريب في هذا المجال.

#### ❖ المجال السادس: الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.

جدول رقم (15) يوضح قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
10	63.56	3.178	1. إدارة الأقسام العلمية.
12	62.46	3.123	2. كيفية اتخاذ القرارات الإدارية داخل القسم.
15	57.54	2.877	3. إدارة الإجتماعات العلمية.
1	73.12	3.656	4. وضع خطط إستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.
13	61.90	3.095	5. الإطلاع على اللوائح والقوانين الجامعية.
7	64.58	3.229	6. إدارة المعلومات والمعرفة.
8	64.58	3.229	7. تنمية المهارات الإدارية.
3	66.40	3.320	8. تنمية المهارات القيادية.
2	70.20	3.510	9. التعرف على أنظمة إدارة الجودة الشاملة.
5	65.62	3.281	10. التعرف على أسس القيادة والسلوك القيادي.
6	65.22	3.261	11. التعرف على نماذج القيادة الحديثة.
14	61.34	3.067	12. مهارة إدارة الأفراد.

4	65.78	3.289	13. مهارة إدارة الوقت.
9	63.88	3.194	14. التمكن من وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الإشراف، المتابعة والتقييم...).
11	62.68	3.134	15. الإطلاع على أنظمة التقييم الإداري.
	<b>64.59</b>	<b>3.2295</b>	المجال

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الوسط المرجح لمجال الممارسات الإدارية والقيادية قد بلغ (3.2295) ووزنه المئوي (64.59) وهي أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، وتشير هذه النتيجة إلى وجود احتياجات تدريبية بدرجة متوسطة، أما بخصوص البنود فإن ترتيب قيم الوسط المرجح وأوزانه المئوية حسب الحاجة إلى التدريب هي كما يلي:

تعود المرتبة الأولى للبند رقم (04) حول وضع خطط إستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم بوسط مرجح بلغ (3.656) ووزنه المئوي (73.12)، يليه البند رقم (09) حول التعرف على أنظمة إدارة الجودة الشاملة بوسط مرجح قدره (3.510) ووزنه المئوي (70.20)، كما جاءت كل البنود بالترتيب التنازلي ضمن درجة الإحتياج التدريبي المتوسط كما يلي (8، 10، 11، 6، 7، 14، 1، 15، 2، 5، 12) وفي هذا الترتيب البندين (06) و (07) لديهما نفس الوسط المرجح (3.229) والوزن المئوي (64.58) كل هذه البنود هي قريبة من درجة الإحتياج التدريبي العالي لذا سوف نرجحها إليه، عدا البند رقم (03) الذي يمثل درجة الإحتياج التدريبي الضعيف لذا سوف نقوم باستبعاده لأن وسطه المرجح ووزنه المئوي أقل من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60) وهي تقع ضمن الفئة (1-3). وعليه يمكن القول أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في هذا المجال.

#### ❖ المجال السابع: الإحتياجات التدريبية في مجال التواصل مع الطلبة.

جدول رقم (16) يوضح قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريبية في مجال التواصل مع الطلبة.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
2	65.92	3.296	1. فنيات الإتصال التعليمي الجيد مع الطلبة.
3	65.62	3.281	2. القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة.
4	62.60	3.130	3. مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية.
6	61.26	3.063	4. فهم احتياجات الطلبة.
1	68.46	3.423	5. مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة.
5	62.30	3.115	6. مهارة إتقان اللغات الأجنبية.
7	61.10	3.055	7. الإلمام بمهارات التواصل البيداغوجي.

8	58.50	2.925	8. استخدام التقنيات السمعية والبصرية للتواصل مع الطلبة.
	<b>63.22</b>	<b>3.1611</b>	المجال

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الوسط المرجح لمجال التواصل مع الطلبة هو (3.1611) ووزنه المئوي (63.22) وهي أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، وتشير هذه النتيجة إلى أن هناك احتياجات تدريبية بدرجة متوسطة، فهناك البند رقم (05) حول مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة بوسط مرجح بلغ (3.423) ووزنه المئوي (68.46) وهي تمثل درجة الإحتياج التدريبي العالي أي بند واحد من أصل (08) بنود تمثل حاجة تدريبية عالية، أما بخصوص ترتيب البنود تنازليا حسب الحاجة للتدريب فهي كما يلي (1، 2، 3، 6، 4، 7) وهي كلها بنود قريبة في وسطها المرجح من درجة الإحتياج التدريبي العالي لذا سنقوم بتزجيجها كي نصل إلى المستوى المرضي، عدا البند رقم (08) الذي يرحح إلى الإحتياج التدريبي الضعيف لأنه يقع ضمن الفئة (1-3) ووسطه المرجح ووزنه المئوي أقل من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60) أي لا يحتاجون إلى التدريب فيه. وبناء على النتائج المشار إليها يمكن القول أن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى التدريب في هذا المجال.

#### ❖ المجال الثامن: الإحتياجات التدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

جدول رقم (17) يوضح قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
4	59.68	2.984	1. مهارة القيام بالبحوث الإجتماعية.
8	54.86	2.743	2. ربط المحتويات التعليمية بالقطاع الإقتصادي.
2	63.40	3.170	3. التمكن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام.
7	54.94	2.747	4. القدرة على تفعيل لقاءات للتعريف بالتخصصات في المجتمع.
10	53.20	2.660	5. المشاركة في مكافحة الظواهر الدخيلة على المجتمع.
6	57.48	2.874	6. القدرة على المشاركة في البرامج الإجتماعية الإلكترونية.
9	54.22	2.711	7. القيام بندوات ومحاضرات لأفراد المجتمع المحلي.
1	66.00	3.300	8. مهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.
5	58.02	2.901	9. استخدام الوسائل التكنولوجية في البحوث الإجتماعية.
3	62.76	3.138	10. معرفة إجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع.
	<b>58.46</b>	<b>2.9229</b>	المجال



نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الوسط المرجح لمجال خدمة الجامعة والمجتمع وصل إلى (2.9229) ووزنه المئوي (58.46) وهي أقل من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود احتياجات تدريبية، أما بخصوص ترتيب قيم الوسط المرجح ووزنه المئوي حسب الحاجة إلى التدريب فهي كما يلي:

يأتي في المرتبة الأولى البند رقم (08) حول مهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع بوسط مرجح قدره (3.300) ووزنه المئوي (66.00)، يليه البند رقم (03) حول التمكن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام بوسط مرجح قدره (3.170) ووزنه المئوي (63.40)، يليه البند رقم (10) حول معرفة إجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع بوسط مرجح قدره (3.138) ووزنه المئوي (62.76)، وهذه البنود الثلاثة ترجح إلى درجة الإحتياج التدريبي العالي لأنها أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60)، وهناك البنود (1، 9، 6، 4، 2، 7، 5) تقع ضمن الفئة (1 - 3) والتي تمثل درجة إحتياج تدريبي ضعيف أي أن عضو هيئة التدريس الجامعي لا يحتاج التدريب في هذه الكفايات. وعلى العموم تشير النتائج الجزئية لهذا المجال إلى وجود احتياجات تدريبية قليلة أي (3) بنود من أصل (10) بنود تمثل إحتياج تدريبي.

### 3. قيم الأوساط المرجحة والأوزان المئوية لكل مجال وللمجالات كافة:

جدول رقم (18) يوضح نتائج قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لإستجابات عضو هيئة التدريس حول الإحتياجات التدريبية لكل مجال وللمجالات كافة.

الوزن المئوي	الوسط المرجح	المجالات
69.97	3.4985	1. الإحتياجات التدريبية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).
69.24	3.4620	2. الإحتياجات التدريبية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.
68.91	3.4455	3. الإحتياجات التدريبية في مجال التقويم.
61.41	3.0707	4. الإحتياجات التدريبية في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).
59.03	2.9514	5. الإحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.
64.59	3.2295	6. الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.
63.22	3.1611	7. الإحتياجات التدريبية في مجال التواصل مع الطلبة.
58.46	2.9229	8. الإحتياجات التدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.
64.53	3.2264	الإستبيان ككل

يوضح الجدول رقم (18) النتائج المتعلقة بقيم الوسط المرجح والوزن المئوي لكل مجال، حيث يوجد اختلاف بسيط بين قيم هذه المجالات، حيث تعود المرتبة الأولى لمجال التدريس بوسط مرجح قدره (3.4985) ووزنه المئوي (69.97)، يليه مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي بوسط مرجح بلغ (3.4620) ووزنه المئوي (69.24)،

يليه مجال التقويم بوسط مرجح بلغ (3.4455) ووزنه المئوي (68.91)، يليه مجال الممارسات الإدارية والقيادية بوسط مرجح قدره (3.2295) ووزنه المئوي (64.59)، يليه مجال التواصل مع الطلبة بوسط مرجح بلغ (3.1611) ووزنه المئوي (63.22)، يليه مجال الخبرات البحثية بوسط مرجح قدره (3.0707) ووزنه المئوي (61.41)، وهذه المجالات كلها أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60) وهي تقع ضمن درجة الإحتياج التدريبي المتوسط، يليه مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها حيث بلغ الوسط المرجح (2.9514) ووزنه المئوي (59.03)، يليه مجال خدمة الجامعة والمجتمع بوسط مرجح قدره (2.9229) ووزنه المئوي (58.46)، وهما المجالان اللذان أغلب بنودهما كان أقل من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60).

وعليه وبناء على نتائج الوسط المرجح ووزنه المئوي لكل مجال من المجالات الثمانية نستنتج أن كل المجالات تشكل أغلب بنودها حاجة تدريبية لأنها تقع في درجة الإحتياج التدريبي المتوسط، حيث بلغ الوسط المرجح للمجالات كافة (3.2264) ووزنه المئوي (64.53) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) ووزنه المئوي (60) وتقع ضمن الفئة (3-4)، باستثناء بعض الكفايات وهي موضحة في الجداول السالفة الذكر والتي لا يحتاج فيها عضو هيئة التدريس الجامعي إلى التدريب.

بناء على نتائج الوسط المرجح ووزنه المئوي لكل المجالات الثمانية نستنتج أن هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث.

#### 4. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء تساؤلات الدراسة والدراسات السابقة:

##### ❖ مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة):

يتضح أن الوسط المرجح لمجال التدريس بلغ (3.4985) ووزنه المئوي (69.97) ويتراوح بين حد أعلى بالنسبة للبند (11) بوسط مرجح (4.075) ووزنه المئوي (81.50) وحد أدنى بالنسبة للبند (13) بوسط مرجح بلغ (3.075) ووزنه المئوي (61.50)، وبعد العرض التفصيلي للنتائج يمكننا القول أن أساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي يحتاجون التدريب في كل كفايات التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة) بنسب متفاوتة، خاصة فيما يتعلق بطرائق التدريس الحديثة منها طريقة تبادل الأدوار في التدريس وكذلك تحديث المقررات الدراسية وفق مستجدات المعارف الجديدة، واستخدام الأساليب الإبداعية في التدريس، ومهارات تصميم المادة العلمية وغيرها وهي تتفق مع دراسة الناقة وآخرين (2001) بعنوان التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتي حددت قائمة بحاجات عضو هيئة التدريس الجامعي منها مهارات التدريس والتخطيط لتدريس المقرر، كما تتوافق مع دراسة علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر (2004) حول برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرائق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها، التي بينت وجود احتياجات تدريبية في مجالات عديدة منها مجال التدريس.

كما تتوافق الدراسة الحالية مع دراسة ليلي زرقان (2013) حول برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 و 2، حيث أكدت هذه الدراسة على وجود احتياجات تدريبية بدرجة عالية في مجال التدريس كما أوضحت دراسة والين وسميث Wallin and Smith (2005) أن هناك قصورا في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس وأن لهم احتياجات تدريبية في هذا المجال، كما أكدت على ضرورة إشراك عضو هيئة التدريس في تحديد فعاليات وضع برامج لتنميتها، وهذا ما أكدته دراسة خالد صلاح حنفي محمود حول أهمية تنميتها في مجال التدريس، باعتباره أهم وظائفه.

وعليه نستخلص أن مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة) يعد من أهم المجالات التي يحتاج فيها الأساتذة بجامعة العربي بن مهيدي إلى تدريب، خاصة في طرائق وأساليب التدريس الحديثة، وتحديث مقرراته وفق مستجدات المعرفة والتكنولوجيا، وهذا ربما يعود إلى نقص في التكوين أثناء مرحلة الدراسات العليا وعدم وجود تدريب أثناء بداية العمل في التدريس الجامعي، حيث بدأت هذه المبادرة في هذه السنة الجامعية فقط (2016/2017)، حيث يخضع الأساتذة الباحثين الجدد إلى تدريب وهذا ما أشرنا إليه في الجانب النظري، حيث أننا في عصر يحتاج كل فرد عامل إلى التدريب وإعادة التدريب أثناء حياته الوظيفية، لذا لا بد من تبني فلسفة التعليم المستمر القائمة على مبدأ التعلم مدى الحياة المهنية للفرد.

#### ❖ مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي:

من خلال النتائج المحصل عليها يتضح أن مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي قد بلغ وسطه المرجح (3.4620) ووزنه المئوي (69.24) مما يؤكد على وجود احتياج تدريبي، حيث تراوحت الأوساط المرجحة وأوزانها المئوية بين حد أعلى بلغ (3.743) ووزنه المئوي (74.86) بالنسبة للبند (04) حول القدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج الجامعية، وحد أدنى بلغت فيه قيمة الوسط المرجح (3.186) ووزنه المئوي (63.72) بالنسبة للبند (08) حول التمكن من ربط المنهج باحتياجات سوق العمل.

وبعد العرض التفصيلي للنتائج يمكننا القول أن الأساتذة الباحثين يحتاجون التدريب في كل الكفايات المحددة في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي، وهذا ما أشرنا إليه في الجانب النظري، حيث أن تطوير المناهج الجامعية يسمح بضمان تنفيذها بنجاح، فالمناهج يجب أن تتوافق مع المستجدات الحالية وتبني على أساس المستويات المعرفية المختلفة للمتعلمين، وأن تفجر الطاقات الكامنة لديهم ويجب أن يدرّبوا على وضع نماذج لتقويم هذه المناهج وتحديثها بما ينمي الإبداع لدى المتعلم، فعضو هيئة التدريس هو الوحيد الذي يستطيع الوصول إلى عمق علمي للمادة التي يدرسها ويدرب على إعداد خطط المساقات والوحدات والمفاهيم الأساسية في البرامج الدراسية لتتماشى مع متطلبات المنهج الجيد، وهذا ما يتوافق مع دراسة علي ناصر بن شتوي آل زاهر (2004) حول برنامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرائق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحه، التي تؤكد وجود احتياجات تدريبية في مجال تطوير مناهج التعليم الجامعي.

### ❖ مجال التقييم:

تشير النتائج إلى أن مجال التقييم هو الآخر بلغ وسطه المرجح (3.4455) ووزنه المئوي (68.91) مما يؤكد على وجود احتياجات تدريبية، حيث تراوحت الأوساط المرجحة وأوزانها المئوية بين أعلى درجة بالنسبة للبند (02) حول أسس التقييم والقياس في العمل الجامعي بوسط مرجح (3.735) ووزنه المئوي (74.70)، وحد أدنى بالنسبة للبند رقم (07) حول طريقة تصميم الاختبارات التقييمية (اليومية، الأسبوعية، الشهرية، السنوية) بوسط مرجح (3.115) ووزنه المئوي (62.30)، وهذا ما يؤكد وجود ضعف في كفايات التقييم الذي يعد من أهم عناصر العملية التكوينية، والتي تسمح بمعرفة مدى تحقق أهداف الجامعة، ومدى كفاية الخريجين منها، وهذا الضعف يتضح خاصة في الاستراتيجيات الأساسية، التي يبنى عليها التقييم المطلق الذي يؤكد على الوصول إلى الإتقان والتغذية الراجعة باستمرار، ويتضح ذلك في أسس التقييم والقياس وتطبيقاتهما وفي طرق بناء أدوات التقييم وأنواعه في زمن تغيرت فيه أنماط التقييم والاختبارات وتعددت وسائله، وهذا ما تؤكد عليه العديد من الدراسات منها دراسة علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر (2004) التي أكدت وجود احتياجات تدريبية في مجال التقييم.

وعليه نستخلص أن هناك احتياجات تدريبية في مجال التقييم وهذا ربما يعود إلى ظروف العمل منها أعداد الطلبة الكثيرة والإكتظاظ داخل حجرات الدراسة وهذا الأمر يعيق تطبيق نماذج تقييمية حديثة في أغلب الأحيان.

### ❖ مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه):

أسفرت النتائج المحصل عليها على أن الوسط المرجح لمجال الخبرات البحثية بلغ (3.0707) ووزنه المئوي (61.41)، وتراوحت قيم الوسط المرجح ووزنه المئوي بين حد أعلى بلغ (3.451) ووزنه المئوي (69.02) بالنسبة للبند (16) حول كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي، وحد أدنى بالنسبة للبند (02) حول طرق كتابة المقالات البحثية بوسط مرجح (2.660) ووزنه المئوي (53.20)، وهذا ما يؤكد احتياجات تدريبية بدرجة متوسطة، ونظرا لأن المتوسط لا يعنى الجودة والنوعية في ممارسة أنشطة البحث العلمي فإننا نرجحها إلى الإحتياج التدريبي بدرجة عالية لأن النتائج بهذه الطريقة غير مرضية.

وعليه فهناك احتياجات تدريبية منها كيفية المشاركة في مراكز البحث الأجنبية واستخدام مختلف التقنيات الحديثة في انجاز البحوث وكذا طرق إدارة المشروعات البحثية والمخابر العلمية، ومهارة استخدام المناهج الرئيسية للبحث العلمي... وهذا ما يتفق مع العديد من الدراسات السابقة منها دراسة علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر (2004) التي تؤكد على وجود احتياجات تدريبية في كفايات البحث العلمي، وكذا دراسة الناقة وآخرون (2001) الذين أكدوا على وجود حاجات تدريبية لعضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي في كتابة الوثائق والتقارير العلمية، وكذا دراسة حافظ أحمد (2004) التي نوهت بأهمية إعداد خريطة بحثية وضرورة نشر الوعي التدريبي لدى عضو هيئة التدريس لتجاوز معوقات التنمية المهنية، وكذا دراسة ليلي زرقان في (2013)، التي بينت وجود نقص لدى عضو هيئة التدريس في كفايات البحث العلمي وأنشطته.

وعليه ونظرا للتطورات الهائلة في هذا المجال، الذي يعد من بين أهم المجالات التي سمحت للدول المتقدمة باعتلاء هرم التقدم والرقي بفضل إنجازات البحث العلمي، لا بد من الاهتمام به وتطويره بالإعتماد على الموارد البشرية المؤهلة، والتجهيزات والمختبرات بالجامعة في ظل تسارع وتيرة العلوم ومحاولة الإستفادة من ذوي الخبرة في هذا المجال في الجامعات المتقدمة.

تشير النتائج المحصل عليها من خلال هذه الدراسة إلى افتقار الأستاذ الباحث للأساليب والتقنيات العلمية والمنهجية ومهارات التحليل الإحصائي للبيانات وغيرها، فوظيفة البحث العلمي من أهم وظائفه فبفضله ترقى الأمم وتتطور، لذا لا بد من تدريبه في هذا المجال والإهتمام به وتدارك النقص في التكوين الأولي في مرحلة الدراسات العليا في هذا المجال ودعم روح البحث العلمي لديه مما يؤكد ضرورة بناء برامج لتنمية كفاياتهم البحثية.

#### ❖ مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها:

من خلال النتائج المحصل عليها بالنسبة لهذا المجال يتضح أن الوسط المرجح قد بلغ (2.9514) ووزنه المئوي (59.03)، وأعلى قيمة في ترتيب الأوساط المرجحة وأوزانها المئوية تعود للبند (14) حول استخدام السبورة الالكترونية في التدريس بوسط مرجح بلغ (3.383) ووزنه المئوي (67.66)، وحد أدنى بالنسبة للبند (01) حول استخدام الحاسوب في تدريس المقررات الجامعية الإلكترونية بوسط مرجح بلغ (1.846) ووزنه المئوي (36.92)، وعليه جاء هذا المجال بين درجة الاحتياج التدريبي المتوسط، والضعيف بالنسبة للبند (13، 12، 2، 1، 7، 11) فاستخدام الحاسب الآلي أصبح من الأبجديات في التعليم الجامعي.

وعليه هناك كفايات يحتاج فيها عضو هيئة التدريس إلى التدريب وهي استخدام السبورة الالكترونية في التدريس، واستخدام الأفلام التعليمية، واستخدام التعليم عن بعد في التدريس، وإدارة الفصول الافتراضية، وعقد مؤتمرات الفيديو، وتصميم المواقع الإلكترونية، ذلك أن التقنيات والوسائل التكنولوجية هامة في التعليم الجامعي ولا بد من توظيفها في العملية التربوية، مما يلزم الأستاذ الباحث بالتدرب على استخدام هذه الوسائط المتعددة في زمن المعلوماتية والتقنية لمسيرة المستجدات الحاصلة.

وهذا ما تؤيده الكثير من الدراسات السابقة منها دراسة الباتع (2001) حول برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الانترنت وفقا لإحتياجاتهم التدريبية، التي أكدت على الحاجة إلى التدريب في تطبيقات التكنولوجيا خاصة استخدامات الانترنت، وكذا دراسة الناقة وآخرون (2001)، التي أكدت على ضرورة تنمية عضو هيئة التدريس في مجال الوسائط التعليمية، وكذا دراسة قوماطي (2003) حول تلفزيون تفاعلي في خدمة المدرسين، التي تؤكد على الحاجة إلى التدريب على استخدام التلفزيون التفاعلي، وكذا دراسة هيفاء بنت إبراهيم العدوان (2003) حول برنامج مقترح في مجال تقنيات التعليم لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات، حيث حددت العديد من الإحتياجات التدريبية في مجال التقنيات التعليمية مثل الأنترنت وجهاز عرض الشفافيات و Datashow ومجال برمجيات الحاسوب... وكذا دراسة منصور علي الشهري (2004)

التي أكدت على ضرورة التحاق عضو هيئة التدريس بدورات تدريبية في مجال تقنية المعلومات والاتصالات في التدريس، وكذا دراسة حافظ أحمد (2004) التي أوصت بضرورة الإهتمام ببرامج لتنمية عضو هيئة التدريس منها برامج الحاسب الآلي واعتبارها شرط للترقية لدرجات علمية أعلى، وكذا دراسة الخطيب (2006) التي أكدت على ضرورة توعية عضو هيئة التدريس بضرورة استخدام التعليم الإلكتروني في التدريس، ودراسة سلامة (2008) حول نموذج تقني مقترح لتطوير عضو هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية - كلية الرياض نموذجاً - في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات، والتي أكدت على وجود نقص في استخدام تقنيات المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم وغيرها من الدراسات السابقة، التي تتوافق مع هذه الدراسة في تأكيد وجود ضعف ونقص لدى عضو هيئة التدريس الجامعي في استخدام تكنولوجيا التعليم، وهذا ربما يرجع إلى نقص في وجود الوسائل التعليمية والتقنيات اللازمة، وهو أمر واضح في جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، وعدم وجود دورات تدريبية كافية في هذا المجال وإن وجدت فهي مجرد مبادرات ذاتية من طرف الأساتذة الباحثين بجامعة العربي بن مهيدي مثل بعض الدورات التي نظمها أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بالجامعة حول استخدامات التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي، ودورات حول SPSS (برنامج الحزم الإحصائية)... وهي لا تمتاز بالدورية.

#### ❖ مجال الممارسات الإدارية والقيادية:

يتراوح الوسط المرجح لهذا المجال بين (3.2295) ووزنه المئوي (64.59)، والحد الأعلى في ترتيب الأوساط المرجحة وأوزانها المئوية يعود للبند رقم (04) حول وضع خطط استراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم بوسط مرجح قدره (3.656) ووزنه المئوي (73.12)، وأدنى قيمة تعود للبند رقم (03) حول إدارة الاجتماعات العلمية بوسط مرجح بلغ (2.877) ووزنه المئوي (57.54)، وعليه جاء هذا المجال ضمن درجة الإحتياجات التدريبية المتوسطة، وبالتالي وبما أننا نرجح الدرجة المتوسطة إلى أنهم يحتاجون التدريب لأنهم لم يصلوا إلى المستوى المطلوب، وبالتالي هناك إحتياجات تدريبية في هذا المجال.

إن الإدارة والقيادة جزء هام من عمل عضو هيئة التدريس الجامعي كما جاء به الإصلاح الأخير لنظام LMD في قوانينه ولوائحه سواء في القيادة العليا للجامعة أو الكليات أو العمادة أو الأقسام العلمية ... ومنه لا بد من التدريب في هذا المجال، وهذا ما أسفرت عنه النتائج، خاصة في وضع خطط استراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم وكذا التعرف على أنظمة الجودة الشاملة وتنمية المهارات القيادية ومهارة إدارة الوقت والتعرف على أسس القيادة والسلوك القيادي وغيرها، وهذا ما تؤيده بعض الدراسات منها دراسة مطر الشمري (2004) التي أكدت على ضرورة التنمية المهنية للقيادات التربوية ووضع برامج لذلك، وأكدت ذلك أيضا العديد من المؤتمرات منها مؤتمر الإدارة الجامعية في الوطن العربي (1999)، الذي أكد ضرورة تطوير وتنمية عضو هيئة التدريس المرشحين لقيادة العمل الجامعي وتنمية مهاراتهم الإدارية. وعليه نستخلص أن الأساتذة الباحثين بجامعة العربي بن مهيدي لديهم نقص في كفايات الممارسات الإدارية والقيادية وبالتالي يحتاجون التدريب في هذا المجال، ومن خلال الملاحظة لواقع جامعة العربي بن مهيدي نجد أن أغلب



الأساتذة يتهربون من العمل الإداري ويفضلون التدريس وبعضهم يعين فيه دون توفر خبرة أو تدريب وهذا يدل على العشوائية أحيانا وعلى نقص الوعي في أحيان أخرى بأهمية العمل الإداري ومتطلباته ودوره الكبير في نجاح العمل الجامعي، ذلك أن الإدارة التربوية عرفت تطورات عديدة ومستجدات جعلت منها إدارة عصرية تسهم كثيرا في نجاح أي مؤسسة أو منظمة.

#### ❖ مجال التواصل مع الطلبة:

من خلال النتائج المحصل عليها أن الوسط المرجح للمجال بلغ (3.1611) ووزنه المئوي (63.22)، والحد الأعلى للأوساط المرجحة والأوزان المئوية يعود للبند (05) حول مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة بوسط مرجح قدره (3.423) ووزنه المئوي (68.46)، وحد أدنى يعود للبند (08) الذي لا يحتاجون فيه التدريب، حول استخدام التقنيات السمعية والبصرية للتواصل مع الطلبة بوسط مرجح قدره (2.925) ووزنه المئوي (58.50)، وعليه فإن هناك احتياجات تدريبية بدرجة متوسطة وهي ترجح إلى العالية لأننا نصبو دائما نحو الجودة والنوعية، وبالتالي فإن مهارات الإتصال والتواصل مع الطلبة تساعد في تعزيز فعالية الإتصال ونجاح عملية التدريس، لذا يجب أن يدرب عضو هيئة التدريس الجامعي على مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة، وكذا فنيات الإتصال التعليمي الجيد مع الطلبة والقدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة وطريقة مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية، وكذا إتقان اللغات الأجنبية وفهم احتياجات الطلبة والإمام بمهارات التواصل البيداغوجي، وبالتالي هناك احتياجات تدريبية في هذا المجال، فعملية الاتصال هامة جدا في العمل التربوي، فالأساتذة يحتاجون إلى الكثير من المهارات الشخصية وفنيات الاتصال والحوار والإقناع والتواصل مع الطلبة لتحسين المردود التعليمي والفعل التربوي عامة، وهذا ما تؤيده الدراسات السابقة منها دراسة ليلي زرقان (2013).

#### ❖ مجال خدمة الجامعة والمجتمع:

تشير النتائج إلى أن الوسط المرجح لهذا المجال بلغ (2.9229) ووزنه المئوي (58.46)، وأن الحد الأعلى لقيمة الأوساط المرجحة وأوزانها المئوية يعود للبند رقم (08) حيث بلغ وسطه المرجح (3.300) ووزنه المئوي (66.00) حول مهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع، وحد أدنى للبند (05) حول المشاركة في مكافحة الظواهر الدخيلة في المجتمع بوسط مرجح قدره (2.660) ووزنه المئوي (53.20)، وعليه فإن هناك احتياجات تدريبية تتراوح بين المتوسطة بالنسبة للبند (3، 8، 10) والضعيفة أي لا يحتاجون التدريب فيها بالنسبة للبند (2، 4، 5، 6، 7، 1، 9)، أي هناك بعض الكفايات فقط يحتاج فيها عضو هيئة التدريس الجامعي للتدريب وهي التمكّن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام، ومهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع، وكذا معرفة إجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع، وهذا ما تؤيده بعض الدراسات السابقة كدراسة ليلي زرقان (2013)، ذلك أن الجامعة ليست بمعزل عن الحياة الاجتماعية والإقتصادية فهي المنبر الذي يمد المجتمع ببحوث ميدانية تسهم في حل



المشكلات الإجتماعية المختلفة، وعضو هيئة التدريس الجامعي هو فرد في هذا المجتمع، لذا عليه أن يدرّب من أجل تنمية حسه الإجتماعي وخدمة الجامعة بالمشاركة في أنشطتها الداخلية وخدمة المجتمع بالمساهمة في الأنشطة الإجتماعية المختلفة.

### ❖ استجابات أفراد العينة على الأسئلة المفتوحة:

احتوى الإستبيان في نهاية كل مجال على سؤال مفتوح حول الإحتياجات التدريسية من الكفايات المهنية التي يرى أفراد العينة أنهم بحاجة للتدرب عليها؛ حيث أن كل الإستبيانات المسترجعة لم نجد فيها إضافات في كافة المجالات الواردة، وهذا ما يثبت استيفاء الإستبيان للإحتياجات التدريسية للأساتذة الباحثين، أما بالنسبة للسؤال المفتوح في نهاية الإستبيان - ماهي مقترحاتك لضمان التعليم المستمر والمتجدد لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ضمن جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي؟ - فقد وجدنا 12 استبيان من أصل 253 أي بنسبة 4.74% أضافوا اقتراحات تتمثل في:

- توفير قاعات تدريس بمستوى عالي (مجهزة بتقنيات حديثة).
- توفير سبورة خاصة ووسائل إعلامية راقية.
- تحرير الأستاذ الباحث من القيود البيروقراطية ليتفرغ للعلم فالقيود البيروقراطية تعيق الأداء البيداغوجي.
- فهم واستيعاب قانون الأستاذ الباحث من قبل الإدارة، لأن هذا القانون ينص على التكوين والتعليم المستمر...
- حث الأستاذ على إتمام إنجاز أطروحة الدكتوراه.
- التخفيف من القوانين الداخلية التي أصبحت تعيق عمل الأستاذ.
- احترام الأستاذ و قيمته والإهتمام بالجانب الإجتماعي للأستاذ لتحسين أدائه (توفير السكن...).
- الكف من سياسة التهديد والوعيد التي تتبناها إدارة الجامعة منهجا للتعامل مع الأستاذ.
- اعتماد أساليب وتقنيات حديثة في الإدارة والتسيير لتسهيل عمل الأستاذ.
- توفير مكاتب خاصة للأساتذة مع كل الإحتياجات من أجهزة كمبيوتر وأترنت.
- توفير مكتبة خاصة أو إعطاء الحرية للأساتذة في تفقد مقتنيات المكتبة.
- إعلام الأساتذة بكل المستجدات من قوانين وجديد الأنظمة والبرامج.
- تسهيل إجراءات التربصات وجعلها مع مخابر وجامعات متفق معها حتى يتم البحث والتعاون العلمي.
- التقيد بأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي.
- توفير فضاءات علمي وتعليمية مواكبة لجودة المؤسسات الجامعية على المستوى العالمي.
- العمل كفريق واحد وتحفيز الأستاذ للعمل بأمانة دون اللجوء إلى الأساليب التهديدية.
- إذا كان الأستاذ يجرم من حقه في التربص وتحسين مستواه فكيف نضمن التعليم المستمر والمتجدد.
- إجراء دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس وضمان التكوين المستمر لهم.

- الإهتمام والإطلاع على قيمة العمل الجامعي من أجل الرقي بالبحث العلمي.
- توفير وتهيئة الظروف المناسبة لممارسة الأنشطة البحثية والإنتفاع على الآخر والمستجدات في كل الميادين البيداغوجية والعلمية.

من خلال تفحص هذه الإضافات المقترحة نرى أنها تنادي بضرورة الإهتمام بالأستاذ الباحث وبظروفه الاجتماعية وتوفير المستلزمات الضرورية كي يمارس التدريس والبحث العلمي وهي إضافات متضمنة في مجال التدريس، كما أكدوا على ضرورة تهيئة الظروف الفيزيقية للعمل الجامعي ويناشدون بتطوير الإدارة واهتمامها أكثر بالأستاذ الباحث وضرورة إدخال الوسائل التعليمية وتبليغ الأساتذة بكل المستجدات في ميدان عملهم وتقديم التسهيلات الضرورية لضمان التعليم المستمر، وهي كلها مقترحات هامة لضمان رقي جامعة العربي بن مهيدي لذلك ضمناها في مقترحات الدراسة الحالية. وعليه نكون قد أجبنا على السؤال البحثي الثاني الذي مفاده: ما هي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟.

### 5. النتيجة العامة للدراسة الميدانية:

بعد المعالجة الإحصائية لجداول المجالات كافة وتحليل النتائج نستخلص كنتيجة عامة أن هناك إحتياجات تدريبية لعضو هيئة التدريس من الكفايات المهنية في المجالات الثمانية المحددة كما هي موضحة في الجدول الموالي:

#### جدول رقم (19) يوضح النتيجة العامة للدراسة الميدانية.

الترتيب	الوزن المئوي	الوسط المرجح	المجالات
1	69.97	3.4985	1. الإحتياجات التدريبية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).
2	69.24	3.4620	2. الإحتياجات التدريبية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.
3	68.91	3.4455	3. الإحتياجات التدريبية في مجال التقويم.
6	61.41	3.0707	4. الإحتياجات التدريبية في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي و طرائقه).
7	59.03	2.9514	5. الإحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.
4	64.59	3.2295	6. الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.
5	63.22	3.1611	7. الإحتياجات التدريبية في مجال التواصل مع الطلبة.
8	58.46	2.9229	8. الإحتياجات التدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.
	64.53	3.2264	الإستبيان ككل

## 6. ترتيب البنود لكل مجال حسب درجة الاحتياج التدريبي:

للإجابة عن السؤال البحثي الثاني فإن الإحتياجات التدريبية للمجالات كافة بعد استبعاد العبارات التي تمثل حاجة تدريبية ضعيفة هي كما يلي:

المجال الأول: الإحتياجات التدريبية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).

جدول رقم (20) يوضح ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال التدريس ( استراتيجياته وطرائقه الحديثة).

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
1	81.50	4.075	11. استخدام طريقة تبادل الأدوار في التدريس.
2	77.62	3.881	9. تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.
3	77.24	3.862	10. القدرة على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.
4	76.84	3.842	15. القدرة على تطبيق التعلم بالإكتشاف.
5	74.16	3.708	6. إعداد المادة الدراسية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
6	72.72	3.636	17. مهارة تصميم المادة العلمية وفق المعايير العالمية.
7	72.34	3.617	18. توظيف تكنولوجيا التعليم.
8	69.16	3.458	1. معرفة أحدث النظريات العلمية في مجال تخصصك.
9	69.10	3.455	2. استخدام طرائق التدريس الحديثة.
10	68.38	3.419	5. تنمية القدرة على استثارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.
11	68.22	3.411	3. تحديد الأهداف السلوكية لموضوعات المقرر الدراسي.
12	67.04	3.352	7. التحكم في طرائق التوجيه التربوي.
13	65.78	3.289	16. إتقان إدارة الوقت في الموقف التعليمي.
14	65.54	3.277	12. إدارة الصف بإستراتيجية التعلم التعاوني.
15	65.46	3.273	14. مهارة انتقاء مصادر المعرفة وتنويعها.
16	64.50	3.225	4. اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس.
17	62.38	3.119	8. المقدرة على إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.
18	61.50	3.075	13. إدارة الحوار والنقاش أثناء الحلقات الدراسية.
	<b>69.97</b>	<b>3.4985</b>	<b>المجال</b>

بالنسبة لمجال التدريس، نلاحظ من نتائج ترتيب البنود أن استخدام طريقة تبادل الأدوار في التدريس قد حصلت على وسط مرجح أعلى، ويعود ذلك في اعتقاد الباحثة إلى أن تمثيل الأدوار من الطرائق والإستراتيجيات التدريسية الحديثة والتي أبدى الأساتذة حاجاتهم التدريسية نحوها لرغبتهم في العمل الجماعي التعاوني، وكذا تحديث المقررات الدراسية والإطلاع على مستجدات المعارف الحديثة لتنمية معارفهم، ويأتي بعد ذلك استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس، فالإبداع شرط أساسي في العمل الجامعي، فطرائق التدريس الحديثة واستراتيجياتها تعمل على تنمية التفكير الإبداعي، لأن التدريس المبدع يرتبط بطرائق وأساليب مميزة تساعد على تحقيق دافعية التعلم الذاتي وهذا لرغبة الأساتذة في مواكبة التطور والتغير الحاصل، ويلبها القدرة على تطبيق التعلم بالإكتشاف فالرغبة في الإكتشاف هي رغبة فطرية لدى الإنسان وهو أحد الأساليب والإستراتيجيات الحديثة المستخدمة في التدريس، والتي تتمحور حول المتعلم وهو الإتجاه السائد الآن وهذا ما يؤكد رغبة الأساتذة بالإطلاع على كل ما هو جديد في مجال طرائق التدريس، ويلبها إعداد المادة الدراسية التي تراعي الفروق الفردية بين الطلبة وهذا طبعا لوعي الأساتذة بأهمية مراعاة الفروق الفردية في تصميم المواد الدراسية، ويلبها الإهتمام بإعدادها وتصميمها وفق معايير عالمية بالإعتماد على الإنجازات العلمية في هذا المجال، يليها توظيف تكنولوجيا التعليم واستخدامها في العملية التدريسية بما يضمن جودة الفعل التربوي وقد أبدى الأساتذة حاجتهم التدريسية في الإطلاع على كيفية توظيف التكنولوجيا، ويلبها معرفة أحدث النظريات العلمية في مجال تخصصهم وهذا من أجل معرفة تطبيقاتها في التدريس، فطرائق التدريس ومستحدثاته هي ترجمة لنظريات تربوية مختلفة، يليها تنمية القدرة على استشارة دافعية الطلبة نحو المادة الدراسية وهي نقطة هامة جدا لإستعاب الطلبة لما يقدمه الأستاذ من معلومات لذا يود الأساتذة تنمية معارفهم في هذا المجال وقد أبدوا حاجتهم إلى مهارات لوضع سياسات التحفيز المناسبة للطلبة. عموما كل البنود متقاربة في أوساطها المرجحة حيث تراوحت بين حد أعلى (4.075) ووزن مئوي (81.50) وحد أدنى (3.075) ووزن مئوي (61.50) حيث أبدى أعضاء هيئة التدريس حاجتهم في المزيد من الكفايات وامتلاكها والإطلاع على كل ما هو جديد في طرائق التدريس الحديثة وكل ما يتعلق بالتدريس والتحكم فيه، وهذا ما يبين اهتمام أعضاء هيئة التدريس بهذا المجال وبهذه الوظيفة الأساسية من وظائفهم، وهو من أكثر المجالات عددا في الحاجات التدريسية التي بلغت (18) حاجة، وهذا لا يعني أن الأساتذة الباحثين لديهم نقص كبير بل أن لديهم الرغبة الكبيرة في كل ما هو جديد لأنهم دائما شغوفين نحو المستجدات و يسعون إلى التميز.

### المجال الثاني: الاحتياجات التدريسية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.

جدول رقم (21) يوضح ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريسيا في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
1	74.86	3.743	4. القدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج الجامعية.
2	71.46	3.573	1. بناء منهج يراعي مختلف المستويات المعرفية.

3	70.84	3.542	6. القدرة على تحديد الإجراءات العلمية اللازمة لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية.
4	69.96	3.498	5. القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع لدى الطلبة.
5	69.48	3.474	3. مهارة إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.
6	69.02	3.451	2. استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.
7	64.58	3.229	7. القدرة على ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة في المنهج.
8	63.72	3.186	8. التمكن من ربط المنهج بإحتياجات سوق العمل.
	<b>69.24</b>	<b>3.4620</b>	<b>المجال</b>

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الأساتذة الباحثين لهم احتياجات تدريبية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي، وقد تراوحت الأوساط المرجحة بين حد أعلى (3.743) ووزن مئوي (74.86) بالنسبة للقدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج الجامعية ويعود ذلك ربما إلى إدراك عضو هيئة التدريس بأهمية تقويم المنهاج الجامعي وفقا لنماذج عالمية كي نضمن الرقي لجامعاتنا الجزائرية فخلية الجودة على مستوى كل جامعة تعمل على تقويم المناهج الجامعية وطرح البدائل، يليها مهارات بناء المنهج الجامعي الذي يراعي مختلف المستويات المعرفية لأن بناءه يحتاج إلى دراية واسعة بأسس المناهج الجامعية ومهارات كبيرة في تحديد المستويات المعرفية للطلبة لذا أعرب المبحوثون عن حاجاتهم التدريبية في هذه الكفافية، يليها كيفية توظيف التقنية في بناء المناهج الجامعية ثم تحديثها باستمرار، يليها مهارة إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه مما يبين شغفهم نحو كيفية تطوير المساقات الدراسية وضبط خطواتها ومراحلها، وكذا الإهتمام باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية، يليها كيفية ربط المنهاج بإحتياجات سوق العمل، فهذه إشكالية كبيرة فالتوافق بين التكوين الجامعي وحاجات سوق العمل من النقاط الأساسية التي تجعل القائمين على التعليم الجامعي في عمل دؤوب لتحديث المناهج الجامعية وتحقيق التوافق، وعليه نجد أن هناك احتياجات تدريبية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي بلغت (08) حاجات مما يؤكد اهتمام الأساتذة الباحثين بالتعليم الجامعي ومناهجه سعيا منهم للنهوض بواقع الجامعة الجزائرية وتجويد مخرجاتها من خلال جودة ما تقدمه من تكوين.

### المجال الثالث: الإحتياجات التدريبية في مجال التقويم.

جدول رقم (22) يوضح ترتيب البنود التي تمثل إحتياجا تدريبييا في مجال التقويم.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
1	74.70	3.735	2. أسس التقويم و القياس في العمل الجامعي.
2	72.10	3.605	1. طرق بناء أدوات التقويم وأنواعه.

3	71.86	3.593	11. القدرة على إعداد اختبارات قياس مستوى التعلم عند المتعلم.
4	71.30	3.565	5. التعرف على أساليب حديثة لتقويم التحصيل الطلابي (مثل ملف الطالب: البورتفوليو).
5	71.22	3.561	3. كيفية تقويم المناهج والمواد الدراسية وفق معايير علمية.
6	70.36	3.518	12. التعرف على أساليب حديثة لتقويم البرامج الإدارية.
7	70.04	3.502	4. استخدام الحاسوب في مجال تقويم الطلاب.
8	68.94	3.447	6. استخدام طريقة المشاريع التعليمية في التقويم.
9	68.14	3.407	14. تقويم مدى تحقق الأهداف التعليمية.
10	67.50	3.375	10. تقويم الأداء التحصيلي للمتعلم باستخدام أساليب التقويم الحديثة.
11	66.64	3.332	8. المقدره على وضع نظام تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي.
12	64.98	3.249	13. تقويم العملية التعليمية.
13	64.66	3.233	9. التعرف على أساليب التقويم الحديثة لعضو هيئة التدريس الجامعي.
14	62.30	3.115	7. طريقة تصميم الإختبارات التقويمية (اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية).
	<b>68.91</b>	<b>3.4455</b>	<b>المجال</b>

نلاحظ من خلال ترتيب البنود حسب درجة الإحتياج التدريبي أن المرتبة الأولى تعود للبند (2) حول أسس التقويم والقياس في العمل الجامعي ويعود ذلك ربما لإهتمام الأستاذ الباحث بالتقويم التربوي والقياس النفسي نظرا لأهمية استخدامه في العملية التعليمية والتربوية ككل في جوانب عديدة منها: تقويم الطلبة - المناهج وطرائق التدريس والوسائل التعليمية - الخطة التربوية... وذلك لتحقيق الأهداف المسطرة في العمل الجامعي، يليها حاجته إلى اكتساب مهارات ومعارف حول طرق بناء أدوات التقويم وأنواعه من استبانات وملاحظة منظمة وسجلات، اختبارات مقاييس...، يليها البند رقم (11) في المرتبة (3) حول القدرة على إعداد اختبارات تحصيلية تقيس مستوى التعلم عند المتعلم، نظرا لأهمية هذه الإختبارات للحكم على مدى تقدم الطلبة، يليه اهتمامه بمختلف أساليب التقويم الحديثة لشغفه الكبير نحو كل ما هو جديد مثل ملف الطالب البورتفوليو ومهارات استخدام مشاريع في تقويم الطلبة، يليها حاجته التدريسية إلى مهارات في كيفية تقويم المناهج الدراسية وكذا طرق تقويم البرامج الإدارية كجزء هام من عمليات تخطيط السياسات العامة للجامعة، يليها في الترتيب البند رقم (4) حول استخدام الحاسوب في تقويم الطلبة وكذا حاجته للتعرف على طرق تقويم مدى تحقق الأهداف التعليمية، ثم يأتي بعدها استخدام أساليب حديثة في تقويم الأداء التحصيلي للمتعلم عامة، وبعدها طرق تقويم الأداء، وأخيرا طرق تصميم الإختبارات اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية، ومن خلال هذا الترتيب التنازلي للحاجات التدريسية نلاحظ أن الأستاذ الباحث قد أبدى رغبة كبيرة في الإستزادة خاصة في كل ما هو جديد لدعم ثروته العلمية والمعرفية حول أسس التقويم والقياس وبناء أدوات التقويم ومختلف الأساليب الحديثة في تقويم تحصيل الطلاب وغيرها للرفي بالجامعة وحسن تقييم الطلبة.

المجال الرابع: الاحتياجات التدريبية في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).  
جدول رقم (23) يوضح ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
1	69.02	3.451	16. كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي.
2	68.54	3.427	3. استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية.
3	67.12	3.356	4. إتقان طرق إدارة المشروعات البحثية.
4	65.84	3.292	9. مهارة تسيير المخابر المتخصصة في البحث العلمي.
5	63.32	3.166	6. مهارة استخدام المناهج الرئيسية للبحث العلمي (التاريخي، التجريبي، الوصفي...).
6	62.60	3.130	8. ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية.
7	62.30	3.115	5. مهارة إنجاز البحوث التطبيقية.
8	60.94	3.047	1. الاطلاع على البحوث الجديدة في مجال تخصصك.
9	60.20	3.010	10. المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي ( PNR, CNPRU).
	<b>64.41</b>	<b>3.2205</b>	<b>المجال</b>

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن ترتيب البنود تنازليا حسب درجة الإحتياج التدريبي عادت فيه المرتبة الأولى للبند (16) حول كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي نظرا لإدراك الأستاذ الباحث لأهمية البحث العلمي وضرورة تطويره وتنميته في الجزائر من خلال الإستفادة من خبرات مراكز أجنبية للبحث العلمي لذا أبدى عضو هيئة التدريس حاجته للمزيد من المعرفة حول طرق المشاركة في هذه المراكز الأجنبية، يليها في الترتيب استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية وذلك لإدراكه بأننا نعيش في عصر التكنولوجيا والتقنية والتي تستخدم في جميع المجالات وخاصة في إنجاز البحوث العلمية لأن التقنية تسهم في الوصول إلى مصادر المعلومات وفي تفرغ البيانات وتبويبها... يليها في الترتيب اهتمام الأستاذ الباحث بمهارات إتقان طرق إدارة المشروعات البحثية وشروطها وإجراءات قبول البحوث واختيارها وتحكيمها من أجل ترقية البحث العلمي بجامعة العربي بن مهيدي، نفس الشيء بالنسبة لمهارة تسيير المخابر المتخصصة في البحث العلمي، بعدها يأتي البند رقم (6) والذي هو في المرتبة (5) حول مهارة استخدام المناهج الرئيسية للبحث العلمي وذلك لإدراكهم لأهمية مناهج البحث العلمي المختلفة (الوصفي، التاريخي، التجريبي، المقارن، الإرتباطي...) وطرق تطبيقها، يليها على التوالي ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية ومهارات إنجاز البحوث



التطبيقية نظرا لإدراكه لضرورة الإهتمام بنتائج البحوث العلمية وإجراء البحوث التطبيقية من أجل الإستفادة منها في المجتمع لتنميته وتطويره، بعدها أعرب الأساتذة عن رغبتهم في المزيد من المعرفة حول أهم إنجازات البحوث العلمية الجديدة في مجال تخصصهم، وأخيرا يأتي البند رقم (10) في المرتبة التاسعة (9) حول المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي (CNPRU، PNR) وهذا يدل على اهتمام عضو هيئة التدريس بالبحث العلمي ورغبته الكبيرة في اكتساب المزيد من الخبرات البحثية في إدارة وتسيير مشاريع البحث الوطنية والمشاركة فيها.

### المجال الخامس: الإحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.

جدول رقم (24) يوضح ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
1	67.66	3.383	14. استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.
2	66.08	3.304	3. استخدام الأفلام التعليمية.
3	65.70	3.285	5. استخدام التعليم عن بعد في التدريس.
4	64.66	3.233	6. إدارة الفصول الدراسية الافتراضية.
5	62.22	3.111	9. استخدام الفيديو التفاعلي (مؤتمرات الفيديو) في عرض المادة الدراسية.
6	61.58	3.079	10. تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت.
7	61.26	3.063	8. مهارة التعليم المبرمج.
8	60.56	3.028	4. تقديم الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint.
	<b>63.72</b>	<b>3.1858</b>	<b>المجال</b>

من خلال الجدول نلاحظ في هذا الترتيب التنازلي للإحتياجات التدريبية أن المرتبة الأولى تعود للبند (14) حول استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس، وذلك راجع إلى رغبتهم في التدريب على استخدامها باعتبارها من التقنيات الحديثة والتي تستخدم في مختلف دول العالم لتسهيل العملية التعليمية وتحسين التدريس وعدم تقبلهم لإستخدام السبورة والطباشير التي أصبحت وسيلة تقليدية، بعدها يأتي البند (3) حول استخدام الأفلام التعليمية في التدريس لتسهيل الفهم والإستيعاب وضمان التشويق في التدريس لذا أراد عضو هيئة التدريس الإستزادة في كيفية استخدام الأفلام التعليمية كأحد الأساليب التدريسية الحديثة، يليها البند (5) حول استخدام التعليم عن بعد في التدريس ويعود ذلك لإدراك الأساتذة لقيمة الأساليب التعليمية البديلة والتي تطورت وبرزت الحاجة إليها في وقتنا الحالي لتلبية الطلب المتزايد على التعلم، وكذلك نفس الشيء بالنسبة لطرق إدارة الفصول الدراسية الافتراضية وضرورة استخدام الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية واستخدام مؤتمرات الفيديو، يليها تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت لتسهيل التواصل مع الطلبة ووضع

المحاضرات للطلبة، ثم يليها مهارات التعليم المبرمج، وأخيرا تقديم الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint لتسهيل عرض المادة العلمية. وعليه نستخلص أن التدريس المعتمد على التكنولوجيا ومختلف التقنيات من الإحتياجات الأساسية للأساتذة والتي يرغبون في المزيد من إتقانها واستخدامها في العملية التعليمية.

### المجال السادس: الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.

جدول رقم (25) يوضح ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبييا في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
1	73.12	3.656	4. وضع خطط إستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.
2	70.20	3.510	9. التعرف على أنظمة إدارة الجودة الشاملة.
3	66.40	3.320	8. تنمية المهارات القيادية.
4	65.78	3.289	13. مهارة إدارة الوقت.
5	65.62	3.281	10. التعرف على أسس القيادة والسلوك القيادي.
6	65.22	3.261	11. التعرف على نماذج القيادة الحديثة.
7	64.58	3.229	6. إدارة المعلومات والمعرفة.
8	64.58	3.229	7. تنمية المهارات الإدارية.
9	63.88	3.194	14. التمكن من وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الإشراف، المتابعة والتقييم...).
10	63.56	3.178	1. إدارة الأقسام العلمية.
11	62.68	3.134	15. الإطلاع على أنظمة التقييم الإداري.
12	62.46	3.123	2. كيفية اتخاذ القرارات الإدارية داخل القسم.
13	61.90	3.095	5. الإطلاع على اللوائح والقوانين الجامعية.
14	61.34	3.067	12. مهارة إدارة الأفراد.
	<b>65.09</b>	<b>3.2547</b>	<b>المجال</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن المرتبة الأولى عادت للبند (4) حول وضع خطط استراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم ويعود ذلك ربما لإدراك الأساتذة لأهمية تطوير معارفهم حول التخطيط التربوي والتنظيم العلمي نظرا لأهمية الإدارة والأنشطة البيداغوجية وكذا أهمية اكتسابه لمهارات التخطيط لتنظيم المجالس واللجان العلمية، بعدها يأتي البند (9) في المرتبة الثانية حول التعرف على أنظمة إدارة الجودة الشاملة نظرا لرغبة الأساتذة في اكتساب معارف حول الجودة الشاملة وأهم معاييرها في الإدارة الجامعية بإعتبارها التوجه العالمي الحالي، الذي ينادي بضرورة تجويد التعليم عامة وتجويد الإدارة

الجامعية القائمة عليه، ثم يأتي بعدها في المرتبة الثالثة البند (8) حول تنمية المهارات القيادية فقد يصبح أي أستاذ باحث قائداً أو مسؤولاً في الإدارة الجامعية، لذا يحتاج التدريب في مجال القيادة وأساليبها الحديثة، يليها في المرتبة الرابعة البند (13) حول مهارة إدارة الوقت ويعود ذلك لإقتناع الأساتذة الباحثين بأهمية الوقت وضرورة الإدارة الفعالة له وطرق تنظيمه وسبل استثماره في العمل الإداري، ثم يليه رغبته في التعرف على أسس القيادة والسلوك القيادي نظراً لأهميتهما في العمل الجامعي فالقيادة وأسسها تحتاج فعلاً إلى تدريب فليس كل إداري أو مدير يصلح أن يكون قائداً، يليها البند رقم (11) في المرتبة السادسة حول نماذج القيادة الحديثة المنبثقة من نظريات القيادة، وبعدها تأتي إدارة المعلومات والمعرفة نظراً لأهمية علم المعلومات والمعرفة وتطوير نظم المعلومات الإدارية وتصميمها، يليها البند رقم (7) في المرتبة الثامنة (8) حول تنمية المهارات الإدارية لإدراكه بأهمية المهارات الإدارية المختلفة في حل المشكلات الإدارية - إدارة اللجان العلمية - تنظيم السجلات والمراسلات - مهارات إعداد وكتابة المحاضر والتقارير العلمية، نظراً لأن الإدارة الناجحة هي أساس نجاح العملية التعليمية عامة، يليها البند رقم (14) في المرتبة التاسعة (9) حول التمكن من وظائف هذه الإدارة للتحكم في عملياتها المختلفة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الإشراف، المتابعة والتقييم...)، يليها كيفية إدارة الأقسام العلمية في المرتبة العاشرة (10) للتعرف على مهام رئيس القسم ومؤهلاته، ثم بعدها الإطلاع على أنظمة التقييم الإداري في المرتبة الحادية عشر (11) نظراً لأهمية تعرفه على شروط التقييم الإداري لمردوديته وكذا تقييم السياسات والبرامج التي تتبعها الجامعة، يليها البند رقم (2) في المرتبة الثانية عشر (12) حول كيفية اتخاذ القرارات الإدارية داخل القسم نظراً لإدراك الأساتذة لأهمية اتخاذ القرارات الإدارية الجيدة وخطواتها وأساليب متابعتها بعد إصدارها فهي أمور ضرورية جداً في نجاح الإدارة الجامعية، يليها في المرتبة الثالثة عشر (13) البند رقم (5) حول رغبة الأساتذة في الإطلاع على اللوائح والقوانين الجامعية كي يتعرف على حقوقه وواجباته وأسس تطبيقها، وأخيراً البند رقم (12) يأتي في المرتبة الرابعة عشر (14) حول مهارة إدارة الأفراد فمن الصعوبة إدارة أفراد يختلفون في طباعهم واحتياجاتهم وجعلهم يعملون من أجل هدف مشترك يخدم الجامعة ويراعي حاجاتهم وظروفهم الشخصية. وعموماً لاحظت الباحثة من خلال هذا الترتيب رغبة حقيقية لدى الأساتذة في اكتساب معارف ومهارات في مجال الممارسات الإدارية والقيادية، فهي جزء هام من نجاح الجامعة ومحركه الأساسي.

### المجال السابع: الإحتياجات التدريبية في مجال التواصل مع الطلبة.

جدول رقم (26) يوضح ترتيب البنود التي تمثل إحتياجاً تدريبياً في مجال التواصل مع الطلبة.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
1	68.46	3.423	5. مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة.
2	65.92	3.296	1. فنيات الإتصال التعليمي الجيد مع الطلبة.

3	65.62	3.281	2. القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة.
4	62.60	3.130	3. مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية.
5	62.30	3.115	6. مهارة إتقان اللغات الأجنبية.
6	61.26	3.063	4. فهم احتياجات الطلبة.
7	61.10	3.055	7. الإلمام بمهارات التواصل البيداغوجي.
	<b>63.89</b>	<b>3.1948</b>	<b>المجال</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا تنازليا اتخذ الشكل التالي: تعود المرتبة الأولى للبند رقم (5) حول مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة ويعود ذلك إلى إهتمام الأستاذ بالفروق الفردية وبحثه عن ميكانيزمات حديثة في كيفية إعداد الوسائل التربوية التي تسمح بمراعاة الفروق الفردية في تعامله مع الطلبة واستخدام أساليب التعليم الفردي، يليها البند رقم (1) في المرتبة الثانية (2) من حيث درجة الإحتياج التدريبي حول فنيات الإتصال التعليمي الجيد مع الطلبة لإدراك الأساتذة لأهمية الإتصال التعليمي وضرورته ورغبته في تنمية مهارات الإتصال مع الطلبة، يليه البند رقم (2) في المرتبة الثالثة (3) حول القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة لإدراك الأساتذة لأهمية امتلاك هذه القدرات من الأنماط اللغوية والكلمة من أجل إقناع الطلبة والتأثير فيهم، لذا يرغب في مزيد من التدريب في هذا المجال، يليه البند رقم (3) في المرتبة الرابعة (4) حول مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية، فقد أبدى الأساتذة رغبتهم في التدرب أكثر لمساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم وهذه من النقاط الهامة في مجال المرافقة البيداغوجية للطلاب، يليها البند رقم (6) في المرتبة الخامسة (5) حول مهارة إتقان اللغات الأجنبية، نظرا لإدراك الأساتذة لأهمية اللغات في التواصل، خاصة في وقتنا الحالي الذي يفرض عليهم إتقان أكثر من لغة، يليه البند رقم (4) في المرتبة السادسة (6) حول فهم احتياجات الطلبة وذلك للتمكن من مساعدتهم وتلبية احتياجاتهم التعليمية وحتى الشخصية فالأستاذ الباحث الآن هو مرافق بيداغوجي كذلك، وأخيرا يأتي البند رقم (7) في المرتبة السابعة (7) حول مهارات التواصل البيداغوجي مع الطلبة نظرا لأهميته في نجاح العمل التدريسي داخل الجامعة.

### المجال الثامن: الإحتياجات التدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

جدول رقم (27) يوضح ترتيب البنود التي تمثل احتياجا تدريبيا في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	البنود
1	66.00	3.300	8. مهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.
2	63.40	3.170	3. التمكن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام.
3	62.76	3.138	10. معرفة إجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع.
	<b>63.90</b>	<b>3.1950</b>	<b>المجال</b>

نلاحظ من خلال هذا الترتيب أن هذا المجال ليس فيه حاجات تدريبية كثيرة فقد حصلنا على ثلاث حاجات تدريبية فقط من عشرة حاجات تدريبية، حيث تعود المرتبة الأولى فيها للبند رقم (8) حول مهارات استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع نظرا لإدراك الأساتذة الباحثين لأهمية دراسة المشكلات الإجتماعية وخدمة المجتمع والتعرف على استخدام التقنية في جمع المعلومات في دراسة المشكلات الإجتماعية وأسس دراستها، يليها في المرتبة الثانية (2) البند رقم (3) حول التمكن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام التي باتت كثيرة ومتنوعة وضرورية، حيث أبدى الأساتذة رغبتهم في التعرف على الأساليب الحديثة في التحضير والمناورة والتعامل مع وسائل الإعلام وكيفية إجراء المقابلات التلفزيونية (الإستعداد النفسي والعلمي)، ويليهما في الأخير البند رقم (10) في المرتبة الثالثة (3) حول معرفة إجراءات المشاركة في خدمة المجتمع لإدراك الأساتذة لأهمية خدمة مجتمعهم وتنميته من خلال المساهمة في مشاريع خدمة المجتمع الإقتصادية والإجتماعية والزراعية والصناعية والتجارية... ومختلف الأنشطة المخصصة للمجتمع لكي لا تبقى الجامعة بمعزل عن بيئتها الخارجية.

### 7. ترتيب الاحتياجات التدريبية مع المجالات: تم ترتيب هذه الاحتياجات والمجالات كما هو مبين في

الجدول التالي:

جدول رقم (28) يوضح عدد الحاجات و نسبتها، وسطها المرجح ووزنها المئوي لكل مجال مع ترتيب المجالات حسب الحاجات.

الترتيب	الوزن المئوي %	الوسط المرجح	النسبة %	عدد الحاجات	المجال
1	69.97	3.4985	% 22.22	18	التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).
2	69.24	3.4620	% 09.88	08	تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.
3	68.91	3.4455	% 17.28	14	التقويم.
5	64.41	3.2205	% 11.11	09	الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).
8	63.72	3.1858	% 09.88	08	تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.
4	65.09	3.2547	% 17.28	14	الممارسات الإدارية والقيادية.
7	63.89	3.1948	% 08.64	07	التواصل مع الطلبة.
6	63.90	3.1950	% 03.71	03	خدمة الجامعة والمجتمع.
	<b>66.89</b>	<b>3.3443</b>	<b>% 100</b>	<b>81</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أن مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة) هو الذي حاز على أكبر عدد من الحاجات بلغت 18 حاجة تدريبية أي بنسبة 22.22%، يليه مجال التقويم ومجال الممارسات الإدارية والقيادية بـ 14 حاجة تدريبية لكل منهما، يليه مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه) بـ 09 حاجات تدريبية، ثم مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي ومجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها بـ 08 حاجات تدريبية لكل منهما، يليه مجال التواصل مع الطلبة الذي بلغ عدد حاجاته التدريبية 07 حاجات بنسبة 08.64%، وأخيرا مجال خدمة الجامعة والمجتمع بعدد حاجات تدريبية بلغ 03 حاجات تدريبية بنسبة 03.71%. وهذا يبين أن مجال التدريس الذي يعد الوظيفة الأساسية للأستاذ الباحث من المجالات الهامة التي يحتاج إلى التدريب فيها لأنه حاز على أكبر عدد من الحاجات التدريبية، يليه مجال التقويم الذي شهد هو الآخر الكثير من التطور واستحداث الأساليب الجديدة في التقويم ومجال الممارسات الإدارية والقيادية والذي لا يقل أهمية عن سابقه فالإدارة التربوية بكفاياتها الإدارية هي المحرك الأساسي لتسيير العمل التربوي، ثم مجال الخبرات البحثية فالدول المتقدمة تطورت بفضل البحث العلمي والاهتمام به وتثمينه ثم مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي كي تتلاءم مع التطورات العلمية والمعرفية المتسارعة في زمن المنهاج العالمي ومجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها باعتبار التكنولوجيا الآن ضرورة في العملية التربوية ولا يستطيع الأستاذ الباحث ترقية أدائه إلا بالاعتماد عليها، يليه مجال التواصل مع الطلبة فهم محور العملية التربوية، وأخيرا مجال خدمة الجامعة والمجتمع فالجامعة مؤسسة من مؤسسات هذا المجتمع وعليها أن تسهم في تنميته من خلال مخرجاتها، وعليه يمكننا القول أن هذه المجالات هي كلها هامة جدا للأستاذ الباحث ويحتاج التدريب على كفاياتها، التي توصلت إليها الدراسة الحالية والمرتبة تنازليا حسب عدد الحاجات التدريبية في كل مجال.

## 8. قائمة الإحتياجات التدريبية النهائية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي

**بأم البواقي:** بعد أن تم عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها نصل إلى الإجابة عن السؤال البحثي الثاني والذي مفاده: ماهي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟، وذلك من خلال وضع قائمة بالإحتياجات التدريبية اللازمة لهم في إطار التعليم المستمر وترتيبها ترتيبا تنازليا تم رصدها في الجدول الموالي كما هو موضح:

جدول رقم (29) يوضح قائمة الإحتياجات التدريبية النهائية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي مرتبة حسب البنود والمجالات.

أولا: مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة):
1. استخدام طريقة تبادل الأدوار في التدريس.
2. تحديث المقرر الدراسي وفق مستحدثات المعارف الجديدة.
3. القدرة على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.
4. القدرة على تطبيق التعلم بالإكتشاف.

5. إعداد المادة الدراسية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
6. مهارة تصميم المادة العلمية وفق المعايير العالمية.
7. توظيف تكنولوجيا التعليم.
8. معرفة أحدث النظريات العلمية في مجال تخصصك.
9. استخدام طرائق التدريس الحديثة.
10. تنمية القدرة على استثارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.
11. تحديد الأهداف السلوكية لموضوعات المقرر الدراسي.
12. التحكم في طرائق التوجيه التربوي.
13. إتقان إدارة الوقت في الموقف التعليمي.
14. إدارة الصف بإستراتيجية التعلم التعاوني.
15. مهارة انتقاء مصادر المعرفة وتنويعها.
16. اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس.
17. المقدرة على إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.
18. إدارة الحوار والنقاش أثناء الحلقات الدراسية.

#### ثانيا: مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي:

1. القدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج الجامعية.
2. بناء منهج يراعي مختلف المستويات المعرفية.
3. القدرة على تحديد الإجراءات العلمية اللازمة لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية.
4. القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع لدى الطلبة.
5. مهارة إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.
6. استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.
7. القدرة على ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة في المنهج.
8. التمكن من ربط المنهج بإحتياجات سوق العمل.

#### ثالثا: مجال التقويم:

1. أسس التقويم والقياس في العمل الجامعي.
2. طرق بناء أدوات التقويم وأنواعه.
3. القدرة على إعداد اختبارات قياس مستوى التعلم عند المتعلم.
4. التعرف على أساليب حديثة لتقويم التحصيل الطلابي (مثل ملف الطالب: البورتفوليو).
5. كيفية تقويم المناهج والمواد الدراسية وفق معايير علمية.
6. التعرف على أساليب حديثة لتقويم البرامج الإدارية.
7. استخدام الحاسوب في مجال تقويم الطلاب.
8. استخدام طريقة المشاريع التعليمية في التقويم.
9. تقويم مدى تحقق الأهداف التعليمية.



10. تقويم الأداء التحصيلي للمتعلم باستخدام أساليب التقويم الحديثة.
11. المقدرة على وضع نظام تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي.
12. تقويم العملية التعليمية.
13. التعرف على أساليب التقويم الحديثة لعضو هيئة التدريس الجامعي.
14. طريقة تصميم الإختبارات التقويمية (اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية).

#### رابعاً: مجال الممارسات الإدارية و القيادية:

1. وضع خطط إستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.
2. التعرف على أنظمة إدارة الجودة الشاملة.
3. تنمية المهارات القيادية.
4. مهارة إدارة الوقت.
5. التعرف على أسس القيادة والسلوك القيادي.
6. التعرف على نماذج القيادة الحديثة.
7. إدارة المعلومات والمعرفة.
8. تنمية المهارات الإدارية.
9. التمكن من وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الإشراف، المتابعة والتقويم...).
10. إدارة الأقسام العلمية.
11. الإطلاع على أنظمة التقييم الإداري.
12. كيفية اتخاذ القرارات الإدارية داخل القسم.
13. الإطلاع على اللوائح والقوانين الجامعية.
14. مهارة إدارة الأفراد.

#### خامساً: مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه):

1. كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي.
2. استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية.
3. إتقان طرق إدارة المشروعات البحثية.
4. مهارة تسيير المخابر المتخصصة في البحث العلمي.
5. مهارة استخدام المناهج الرئيسية للبحث العلمي (التاريخي، التحريبي، الوصفي...).
6. ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية.
7. مهارة إنجاز البحوث التطبيقية.
8. الإطلاع على البحوث الجديدة في مجال تخصصك.
9. المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي (PNR, CNPRU).

#### سادساً: مجال خدمة الجامعة والمجتمع:

1. مهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.

<p>2. التمكن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام.</p> <p>3. معرفة إجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع.</p>
<p><b>سابعاً: مجال التواصل مع الطلبة:</b></p>
<p>1. مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة.</p> <p>2. فنيات الإتصال التعليمي الجيد مع الطلبة.</p> <p>3. القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة.</p> <p>4. مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية.</p> <p>5. مهارة إتقان اللغات الأجنبية.</p> <p>6. فهم احتياجات الطلبة.</p> <p>7. الإلمام بمهارات التواصل البيداغوجي.</p>
<p><b>ثامناً: مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها:</b></p>
<p>1. استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.</p> <p>2. استخدام الأفلام التعليمية.</p> <p>3. استخدام التعليم عن بعد في التدريس.</p> <p>4. إدارة الفصول الدراسية الافتراضية.</p> <p>5. استخدام الفيديو التفاعلي (مؤتمرات الفيديو) في عرض المادة الدراسية.</p> <p>6. تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت.</p> <p>7. مهارة التعليم المبرمج.</p> <p>8. تقديم الدروس و البحوث ببرنامج PowerPoint.</p>

### خلاصة:

في ضوء هذه النتائج التي توصلنا إليها نكون قد أجبنا على السؤال البحثي الأول من خلال الجانب النظري والدراسات السابقة والدراسة الإستطلاعية، وكذا أجبنا على السؤال البحثي الثاني من خلال استجابات الباحثين على قائمة الكفايات المدرجة ضمن ثماني مجالات في الإستهيبان، حيث حصلنا على قائمة من الإحتياجات التدريبية للأساتذة الباحثين في هذه المجالات والتي تعطينا اللبنة الأساسية للإجابة على السؤال البحثي الثالث والذي مفاده: ما هو البرنامج التدريبي المقترح لأساتذة جامعة العربي بن مهيدى أم البواقي في ضوء إحتياجاتهم التدريبية في إطار التعليم المستمر؟، وبالتالي أعطتنا المؤشرات اللازمة لبناء هذا البرنامج التدريبي المقترح، حيث توصلنا إلى تلك الإحتياجات التدريبية الموزعة على المجالات الثمانية للدراسة و التي بلغ عددها (81) حاجة تدريبية، و حصلنا على هذا العدد الكبير من هذه الحاجات التدريبية لا يعني أنهم لا يملكون هاته الكفايات بل يسعون نحو تنميتها و تطويرها أكثر لضمان التعليم المستمر، فالأستاذ الباحث دائم الشغف نحو كل ما هو جديد والإستزادة منه، وقد وجدنا 18 حاجة تدريبية في مجال التدريس واستراتيجياته، و 8 حاجات تدريبية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي و 14 حاجة تدريبية في مجال التقويم و 14 حاجة تدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية ، و 09 حاجات تدريبية في مجال الخبرات البحثية ، و 03 حاجات تدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع ، و 07 حاجات تدريبية في مجال التواصل مع الطلبة، و 08 حاجات تدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها وبهذا نصل إلى الفصل الموالي الذي يتضمن إقتراح البرنامج التدريبي، انطلاقا من التراث النظري والدراسات السابقة والدراسة الميدانية ، فعلى أساس هذه المعطيات سوف نصوصغ فلسفة هذا البرنامج ومنطلقاته وأساسه ومحتواه وفعالياته، المتضمن تحويل هذه الحاجات التدريبية إلى أهداف و موضوعات و مفردات تغطي المجالات الثمانية ومن ثمة تقدير صدقه.

## الفصل السابع:

### إجراءات بناء البرنامج التدريبي المقترح

تمهيد.

1. إجراءات بناء البرنامج التدريبي.
  2. محتوى البرنامج التدريبي.
  3. صدق البرنامج.
  4. البرنامج التدريبي المقترح (أهدافه، موضوعاته، مفرداته والحجم الساعي).
- خلاصة عامة.

## تمهيد:

مجمع المعلومات الآن بمختلف تحدياته وتداعياته، أصبح يؤثر على منظومة التعليم الجامعي ويفرض مقتضيات تربوية جديدة، تستلزم تبني نوع جديد من الممارسات التي يتم بموجبها إكساب عضو هيئة التدريس الجامعي قدرات جديدة وتدريبهم على مهارات من نوع آخر، هذا ما أكدنا منه، من خلال النتائج التي توصلنا إليها من خلال الجانب النظري والميداني لهذه الدراسة، لذا سوف نقوم في هذا الجزء باقتراح برنامج تدريبي انطلقا من المعايير العالمية المعتمدة في ذلك إلى جانب مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية للأساتذة الباحثين بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، والتي حصلنا عليها من خلال الدراسة الميدانية، وعليه وبغرض الإجابة على السؤال البحثي الثالث الذي مفاده ما هو البرنامج التدريبي المقترح لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في ضوء احتياجاتهم التدريبية في إطار التعليم المستمر؟، تم وضع هذا البرنامج التدريبي كوسيلة نصبو من خلالها إلى تنمية وتطوير الأستاذ الباحث والارتقاء بمستواه في ضوء حاجاته الفعلية لمعالجة نواحي الضعف وتعزيز نقاط القوة لديه، لذا نأمل من هذا البرنامج أن يكون وسيلة فعالة إذا تم تطبيقه، كي نسهم في تنمية الأساتذة الباحثين بكليات جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي .

## 1. إجراءات بناء البرنامج التدريبي:

سوف نقوم في هذا الجزء ببناء محتوى برنامج تدريبي للأساتذة الباحثين في جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي في ضوء الإحتياجات التدريبية، التي تم تحديدها فيما سبق بناء على نتائج الإستبيان وكذا انطلقا من الفلسفة التربوية في الجزائر والإتجاهات العالمية الحديثة في تصميم البرامج التدريبية، التي أصبحت تركز على تنمية التفكير وعلى تحسين الأداء بشكل مستمر طيلة الحياة الوظيفية للفرد.

إن بناء البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر يكتسب أهمية كبيرة في الوقت الراهن من قدرته على تجاوز مشكلة الانفجار المعرفي والمعلوماتي الناتج عن ضخامة النتاج الفكري في الحقول العلمية والإنسانية المختلفة وعجز برامج التعليم التقليدي عن الإحاطة الشاملة بالجوانب الموضوعية للتخصصات المتنوعة، من خلال المدة الزمنية المحددة في برامج التعليم الجامعي، لذا فكل أستاذ باحث يحتاج إلى التدريب وإعادة التدريب أثناء حياته الوظيفية.

## 1-1. أسس ومنطلقات بناء البرنامج التدريبي:

من خلال الجانب النظري وما تم تناوله من مفهوم التعليم المستمر ومتطلباته وأسس وطريقة تصميم البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر وكذا في إطار نظريات تعليم الكبار وكذا طبيعة عضو هيئة التدريس الجامعي وأدواره وواقع التعليم الجامعي بالجزائر وعرض بعض النماذج من التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في بعض دول العالم وكذا ما توصلت إليه الدراسة الميدانية من وجود احتياجات تدريبية لعضو هيئة التدريس الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي في المجالات المحددة سالفنا نضع أسس ومتطلبات بناء البرنامج التدريبي الحالي لأننا نود أن نسد الفجوة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون، فالحاجة التدريبية تمثل الثغرة بين الأداء الحالي والأداء المستهدف أو المطلوب.

وعليه فالتدريب ضرورة حتمية من أجل إصلاح وتطوير التعليم الجامعي نظرا لأهمية أدواره وتنوعها وتغيرها مما يؤكد وجود متطلبات وحاجات للأستاذ الباحث ولدعم النظرة إليه على أنه متعلم مدى الحياة في إطار التعليم المستمر، فتعلمه لا يقف عند مرحلة وظيفية معينة، وبالتالي يجب أن تكون هناك برامج لتدريبه في كل المراحل العمرية والدرجات الوظيفية.

وبالتالي هناك مجموعة من الأسس والمنطلقات التي لا بد من مراعاتها عند بناء البرنامج التدريبي والمبنية من مبادئ التعليم المستمر التي تحدثنا عنها في الفصل الثاني من الدراسة، التي تؤكد على التعلم من المهد إلى اللحد وعلى الجهد الشخصي للمتعلم (التعلم الذاتي)، لذلك ركزنا في أنشطة المتدربين على الأنشطة الجماعية وإنجاز البحوث من قبل المتدربين لضمان تعلم ذاتي واستكشافي لموضوع التدريب، وكذا المتعلم المتدرب هو محور عملية التعلم، فالمناهج يجب أن توضع وفق حاجاتهم وميولهم وهذا هو التعلم الفعال، فالمواضيع المدرجة ضمن هذا البرنامج التدريبي لم تعد مسبقا بل جاءت تلبية لإحتياجات الأساتذة الباحثين من الكفايات المهنية التي أعربوا عنها من خلال الدراسة الميدانية مما يسمح بالوصول إلى أقصى ما تتيحه استعداداتهم وقواهم من أجل تحسين قدراتهم ومهاراتهم نحو العمل الجامعي لضمان التلاؤم مع متغيرات العصر ومواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية لضمان تجويد التعليم الجامعي، لذا لا بد من الإهتمام بالإبداع والإبتكار، وعليه نتلخص أسس ومنطلقات بناء البرنامج التدريبي المقترح فيما يلي:

- تحديد الوسائل والأساليب لتدريب الأستاذ الباحث.
- عند بناء البرنامج التدريبي نعتمد على المجالات الواردة في الجانب الميداني التي تتضمن كل كفاياته المهنية، فلا بد من مراعاة التوازن بينها، أي الإعتماد في بناءه على الإحتياجات التدريبية المتحصل عليها من الدراسة الميدانية.
- صياغة البرنامج في شكل وحدات تدريبية.
- يجب أن تمتاز المجالات الثمانية الواردة في الدراسة الميدانية بالشمولية وتكون متكاملة وتضمن الاستمرارية والمرونة وفقا للمتغيرات الحالية.
- محتوى البرنامج التدريبي يجب أن يتناسق مع ما توصلنا إليه في الدراسة الميدانية ومع الأهداف وقابلا للتقويم ومتنوعا ويحقق الكفايات المهنية المحددة في قائمة الإحتياجات التدريبية.

**1-2. فلسفة البرنامج التدريبي:** يستقي هذا البرنامج التدريبي فلسفته من فلسفة التعليم المستمر، التي تعتبر عضو هيئة التدريس الجامعي متعلم مدى الحياة والمستمدة من نظريات تعليم الكبار، فهو من المتعلمين الكبار الأمر، الذي يحتتم وضع اعتبارات أساسية في بناء البرنامج وهي:

- الإستفادة من خبرات عضو هيئة التدريس الجامعي واستثمارها كمصدر لتعليمه.
- ربط البرنامج بالحاجات الفعلية لعضو هيئة التدريس الجامعي.
- الإهتمام بدوافع ورغبات عضو هيئة التدريس الجامعي في التعلم والتدريب.
- يعتمد هذا البرنامج بشكل عام على التدريس باستخدام أساليب وطرائق متعددة.

### 1-3. أهداف صياغة البرنامج التدريبي:

إن الأهداف التعليمية هي من المكونات الأساسية للقيام بأي برنامج تدريبي سواء على مستوى تخطيط هذا البرنامج أو تنفيذه أو وسائله أو تقويمه، ويجب أن تكون هذه الأهداف واضحة ومحددة وتعلن لعضو هيئة التدريس مسبقا.

إن الهدف العام للبرنامج التدريبي الحالي هو: تنمية معارف ومهارات واتجاهات الأساتذة الباحثين المتصلة بالإحتياجات التدريبية التي تحصلنا عليها في المجالات الثمانية الواردة في الفصل السابق، أي:

- زيادة معرفة المتدربين في مجالات محددة.
- تزويدهم بمهارات جديدة.
- تغيير اتجاهاتهم نحو موضوع ما والعمل على تغيير ممارسات وسلوكيات معينة.

### 2. محتوى البرنامج التدريبي:

1-2. الأهداف الأساسية لتصميم البرنامج التدريبي الحالي: تم صياغتها انطلاقا من نتائج تحديد الإحتياجات التدريبية في قائمة الإحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي والتي تضمنت (81) حاجة تدريبية صيغت على شكل أهداف للبرنامج .

وهناك وسائل يجب توفرها لتحقيق هذه الأهداف وهي:

- تقديم دورات وورشات عمل للأساتذة الباحثين بمختلف رتبهم العلمية في كل ماله علاقة بإحتياجاتهم التدريبية الفعلية.
- توفير الخدمات الضرورية لسير الدورات التدريبية في حال تطبيق هذا البرنامج التدريبي.
- التعاون مع مراكز تنمية مهنية في الخارج لتبادل الخبرات والإستفادة من خبراتهم لإثراء البرنامج الحالي عند عقد مؤتمرات الفيديو وغيرها...

وقد تم ضبط الأهداف بعد موافقة الخبراء والمتخصصين عليها عدا الهدف العام الأول، الذي تم تعديله حسب رأي المحكمين من صيغته الأولية: تنمية المهارات والإتجاهات والمعارف لدى الأساتذة في مجال التدريس وفق المستجدات الحديثة، إلى تنمية مهارات ومعارف عضو هيئة التدريس في مجال استراتيجيات وطرائق التدريس الحديثة، والهدف العام الثاني تم تعديله من تطوير المناهج الدراسية الجامعية إلى تطوير محتوى المناهج الدراسية الجامعية .

حيث بلغ عدد الأهداف العامة ثمانية (08) أهداف وعدد الأهداف الفرعية (66) هدف وهي كما يلي:

#### أ. الأهداف العامة:

- تنمية معارف ومهارات عضو هيئة التدريس في مجال استراتيجيات وطرائق التدريس الحديثة.
- تطوير محتوى المناهج التعليم الجامعي.
- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في مجال التقويم التربوي.



- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في الممارسات الإدارية والقيادية.
- تنمية اتجاهات ومعارف عضو هيئة التدريس نحو أهمية البحث العلمي وكيفية إجرائه.
- تنمية معارف ومهارات عضو هيئة التدريس حول خدمة الجامعة والمجتمع.
- تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات واستراتيجيات التواصل مع الطلبة.
- تبصير عضو هيئة التدريس بأهمية استخدام التكنولوجيات المختلفة وتوظيفها في العمل الجامعي.

#### ب. الأهداف الفرعية (الخاصة):

##### ❖ مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة):

- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس على تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.
- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.
- زيادة معارف عضو هيئة التدريس حول إعداد وتصميم المادة الدراسية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
- التحكم في مهارات تصميم المادة العلمية وفق المعايير العالمية.
- تمكين عضو هيئة التدريس من توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية.
- اطلاع عضو هيئة التدريس على أهم مستجدات النظريات العلمية.
- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس على استخدام طرائق التدريس الحديثة.
- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في كيفية استثارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.
- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على تحديد الأهداف السلوكية لموضوعات المقرر الدراسي.
- تبصير عضو هيئة التدريس بطرائق التوجيه التربوي والمرافقة البيداغوجية.
- تنمية مهارات التحكم في إدارة الوقت داخل الفصل الدراسي.
- تعريف عضو هيئة التدريس بأهمية انتقاء مصادر المعرفة وضرورة تنوعها.
- تطوير معارف عضو هيئة التدريس حول الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.
- تبصير عضو هيئة التدريس بأهمية إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.

##### ❖ مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي:

- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على وضع نماذج لتقييم المناهج الجامعية.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات بناء منهج جامعي يلائم مختلف المستويات المعرفية.
- تبصير عضو هيئة التدريس بأهمية تحديد إجراءات علمية لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية.
- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع لدى الطلبة.
- تنمية مهارات إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.

- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.
- تمكين عضو هيئة التدريس من مهارات ربط المحتوى بالخبرات المطلوبة في المنهج.
- تبصير عضو هيئة التدريس بضرورة ربط المنهج باحتياجات السوق.

#### ❖ مجال التقييم:

- زيادة معارف عضو هيئة التدريس حول أسس التقييم والقياس في العمل الجامعي.
- إكساب عضو هيئة التدريس معارف ومهارات في بناء أدوات التقييم وأنواعه.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إعداد اختبارات تقيس مستوى التعلم لدى المتعلم والأداء التحصيلي.
- تعريف عضو هيئة التدريس بالأساليب الحديثة لتقييم التحصيل الطلابي.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات تقويم المناهج والبرامج الإدارية وفق المعايير العلمية.
- إلمام عضو هيئة التدريس بأساليب تقويم الأداء.
- استيعاب عضو هيئة التدريس لطرائق تقويم العملية التعليمية وتقييم مدى تحقق أهدافها.
- تعريف عضو هيئة التدريس بطرق تصميم أنواع الإختبارات التقييمية ( اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية).

#### ❖ مجال الممارسات الإدارية والقيادية:

- تطوير معارف عضو هيئة التدريس بمفاهيم التخطيط الإستراتيجي للتنظيم العلمي داخل القسم.
- تعريف عضو هيئة التدريس بأنظمة إدارة الجودة الشاملة.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات القيادة والسلوك القيادي.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارة إدارة الوقت.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إدارة المعلومات والمعرفة.
- تنمية المهارات الإدارية لدى عضو هيئة التدريس كي يصبح قائدا وإداريا فعالا.
- تعريف عضو هيئة التدريس بوظائف الإدارة.
- تعريف عضو هيئة التدريس بمهارات إدارة الأقسام العلمية وإدارة الأفراد.
- تعريف عضو هيئة التدريس بأنظمة التقييم الإداري.
- تعريف عضو هيئة التدريس بطبيعة القرارات الإدارية وكيفية اتخاذها داخل القسم.
- تبصير عضو هيئة التدريس بأحكام اللوائح والقوانين الجامعية.

#### ❖ مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه):

- تعريف عضو هيئة التدريس بطرائق المشاركة في مراكز البحث الأجنبية.

- تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إدارة المشروعات والمخابر المتخصصة في البحث العلمي.
- التمكن من تطبيق المناهج الرئيسية للبحث العلمي.
- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية في المجتمع.
- تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات إنجاز البحوث التطبيقية.
- تعريف عضو هيئة التدريس بآخر التطورات في مجال الأبحاث العلمية الحديثة.
- تعريف عضو هيئة التدريس بشروط المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي (PNR, CNPRU).

#### ❖ مجال خدمة الجامعة والمجتمع:

- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.
- تمكين عضو هيئة التدريس من فنيات ومهارات حديثة للتعامل مع وسائل الإعلام الجماهيري.
- تعريف عضو هيئة التدريس بإجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع وتطويرها.

#### ❖ مجال التواصل مع الطلبة:

- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في مراعاة الفروق الفردية في تعامله مع الطلبة.
- تمكين عضو هيئة التدريس من تقنيات الإتصال التعليمي الجيد.
- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة.
- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في فهم احتياجات الطلبة وحل مشكلاتهم.
- تمكين عضو هيئة التدريس من مهارات إتقان اللغات الأجنبية.
- إلمام عضو هيئة التدريس بمهارات التواصل البيداغوجي.

#### ❖ مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها:

- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام الأفلام التعليمية في التدريس.
- امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات التعليم عن بعد.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارة إدارة الفصول الدراسية الافتراضية.
- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام تكنولوجيا الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية.
- تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات تصميم المواقع التعليمية على الانترنت.
- امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات التعليم المبرمج.

- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات تقديم الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint.

## 2-2. موضوعات البرنامج:

تم تحديد موضوعات البرنامج التدريبي في (66) موضوعا وتم تحديد الساعات اللازمة لكل منها بعد أخذ رأي المحكمين المتخصصين، حيث تم إجراء بعض التعديلات على محتوى هذه الموضوعات خاصة فيما يتعلق بعدد الساعات، حيث اقترح المحكمين بالنسبة لمجال التقييم في الموضوع الثالث حول الأساليب الحديثة للتقييم أن تصبح ساعة ونصف للنظري بدل ساعتان وأن تصبح ساعة ونصف للتطبيقي بدل ساعة واحدة، وفي مجال التدريس اقترح المحكمين تعديل الفقرة الثانية بالنسبة للمفردات التابعة للموضوع السادس حول النظريات التربوية العلمية الحديثة؛ حيث كانت المفردة كما يلي:

- التطبيقات التربوية للنظريات التربوية في التعلم تم تعديلها إلى تطبيقاتها التربوية في التعلم.

- أما فيما يخص فعاليات البرنامج التدريبي فقد اعترض المحكمون على استخدام السبورة في طرق عرض البرنامج وإضافة طريقة تبادل الأدوار.

وعليه تم الحصول على القائمة التالية:

جدول رقم (30) يوضح قائمة الموضوعات والمفردات الخاصة بالبرنامج التدريبي المقترح لعضو هيئة التدريس الجامعي بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

عدد الساعات	عدد المفردات	عدد الموضوعات	عدد الأهداف	المجال
44	63	14	15	مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).
16.5	29	08	09	مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.
21	32	08	09	مجال التقييم.
24.5	57	11	12	مجال الممارسات الإدارية والقيادية.
12.5	23	08	09	مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).
07	13	03	04	مجال خدمة الجامعة والمجتمع.
10	20	06	07	مجال التواصل مع الطلبة.
14.5	22	08	09	مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.
<b>150</b>	<b>259</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>المجموع</b>

2-3. طرق عرض البرنامج (أساليب التدريب): إن هذه الأساليب تعتمد على التكنولوجيا، التي أحدثت تغييرات جذرية وتنوع في مصادر الحصول على المعلومات وقد تم اعتماد الأساليب التالية:

- **التعلم التعاوني من خلال جهاز LCD**: يعرفه ارتزت Artzet 1990: "بأنه أحد أساليب التعلم، التي تتطلب من المتعلمين العمل في مجموعات صغيرة تحل مشكلة ما أو إتمام عمل معين أو تحقيق هدف ما ويشعر كل فرد من أفراد هذه المجموعة بمسؤوليته تجاه مجموعته" (لطيفة السمري، 2003: 19)، أي أن هذا الأسلوب يتيح للأستاذ الحرية في التدرب الجماعي مع زملائه الأساتذة، فالعمل الجماعي أحسن أنواع العمل التي تسمح بالإنسجام والفائدة بين أفراد المجموعة، وقد اعتمدنا كثيرا على العمل الجماعي حيث أغلب أنشطة المتدربين تتمحور حول العمل الجماعي والمشاركة وقد قسم المتدربون إلى مجموعات متجانسة.

- **التعلم الذاتي**: هو من أهم الطرق التي تسمح للأستاذ بالتعلم حسب قدراته واحتياجاته وينمي ذاته ويربطها بالمواقف العملية التي يوضع فيها وهو مرحلة مكونة من مراحل صغيرة متتابعة يعمل كل منها على تنمية السلوك تهدف إلى إعداد الأستاذ كي يواصل تعليم نفسه بنفسه لكي يتمكن من التكيف مع المستجدات الحالية، لذا فالرغبة في التعلم الذاتي والمواصلة هامة جدا لنجاح البرنامج التدريبي وأي برامج بعده، حيث تم عرض تجارب المتدربين حول التعلم الذاتي وعرض مشاريع تعليمية وهذا الأسلوب هام جدا في أنشطة المتدربين.

- **التعليم المبرمج**: هو أحد أساليب التعلم الفردي والذاتي ويعرف التعليم المبرمج بأنه المعالجة الامبريقية المحددة لأحد الموضوعات بخطوات تعليمية سابقة الإعداد وقابلة للقياس؛ حيث يتعامل الأستاذ مع برامج المادة التعليمية المبرمجة والتي تصمم من قبل في شكل مبرمج أو فيلم أو آلة تعليمية على شكل أجزاء صغيرة وبواسطة هذا البرنامج يتلقى الأستاذ المتدرب المادة التعليمية ويجب عليها، ويتلقى التوجيهات والتوصيات (محمد منير مرسي، 2002: 142).

- **التعليم الإلكتروني**: يشير إلى التعلم بواسطة التكنولوجيا واستخدام الانترنت، حيث ينشر المحتوى عبر الانترنت مما يسمح بخلق روابط Links خارج إطار الحصة (دلال ملحس استيتية وعمر موسى سرحان، 2007: 279)، أي هو استخدام التقنيات والتطبيقات الحديثة في التعلم؛ حيث يمكن إرسال البحوث أو أعمال المتدربين إلى المدرسين باستخدام الأنترنت، ويستخدم في التعريف بالأجهزة التقنية وإجراءات توظيفها وغيرها.

- **التعليم المصغر**: يعد من الأساليب المتطورة في ميدان التدريب حيث يتم فيه تبسيط عملية التدريس عن طريق تدريب المتدرب على المهارات اللازمة للموقف التعليمي (محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح، 2003: 68)؛ أي أن التدريس سلوك يمكن تحليله إلى مهارات جزئية وأن الممارسة هي التي تزود المتدرب بتلك المهارات؛ حيث نستخدمه لعرض أسلوب البورتفوليو.

- **التعلم عن بعد**: هو من الأساليب الهامة التي تسمح بالتدريب وتلبية الاحتياجات التعليمية والمهنية لأكثر عدد ممكن من الأفراد دون التقيد بمكان وزمان وهو لا يتم وجها لوجه ويساعد المتدرب على التعلم بسرعه الذاتية وفق قدراته وإمكاناته بالاعتماد على الوسائط التكنولوجية؛ حيث يتلقى المتدربون محاضرات عن بعد من قبل خبراء أجنبية.

- **الحوار و النقاشات الجماعية:** هو أسلوب تدريبي يتم فيه طرح موضوع ما من قبل المدرب وتتم مناقشته مع المتدربين والوصول إلى استنتاجات ومقترحات تثري الموضوع (يحيى محمد نبهان، 2015: 113)، ويساهم الحوار والنقاش في المواضيع المختلفة في البرنامج التدريبي في إثراء حصيلة المتدرب.
- **العصف الذهني:** هو توليد وإنتاج الأفكار والآراء الإبداعية من الأفراد والمجموعات لحل مشكلة معينة أي وضع الذهن في حالة من الاستثارة والجاهزية للتفكير بغرض توليد أكبر قدر ممكن من الأفكار بنشاط وسرعة تشبه العاصفة (يحيى محمد نبهان، 2015: 19) وهو أسلوب يهدف إلى تفعيل دور المتدرب في المواقف التعليمية ويسمح بتحفيز الإبداع لديه، وقد تم استخدامه في العديد من المواضيع لإستمطار أفكاره وآرائه.
- **تبادل الأدوار:** يتضمن التمثيل التلقائي لموقف بواسطة فردين أو أكثر بتوجيه من المدرب، ثم تتم المناقشة بعد نهاية العرض (عبد اللطيف بن حسين فرج، 2005: 234) وتتلخص في تقديم موضوع في شكل قصة قصيرة تضم شخصيات عديدة تتفاعل في مواقف العمل، والمتدربون هم الذين يمثلون شخصيات القصة، أي هو أسلوب تدريبي يقوم المتدربون بأداء واقع افتراضي أو حقيقي أمام المشاركين أو المتدربين، وهذا الأسلوب يسمح للمتدرب بتنمية مهاراته في حل المشكلات.
- **المحاضرات:** هي من الطرق التقليدية في التدريب حيث تعرض المادة التدريبية بطريقة إلقاء مع الشرح والمناقشة ولا يكون للمتدربين دور فاعل ولزيادة فاعليتها كأسلوب في التدريب يمكن أن تدعم بالأفلام التعليمية وتستخدم الوسائط التكنولوجية، وهي تمكن من عرض أكبر قدر من المعلومات في فترات قصيرة من الوقت (يحيى محمد نبهان، 2015: 109)، وهي تناسب أغلب مواضيع البرنامج التدريبي المقترح.
- **الندوات المفتوحة مع مجموعة من الخبراء:** حيث تعتبر من أنواع المناقشة يشترك فيها مجموعة من المتدربين يعرض كل واحد منهم جانب من جوانب الموضوع، ويمكن للمتدرب الاستفادة كثيرا من هذا الأسلوب من خلال الاستفادة من آراء الخبراء والنقاش معهم.
- **أسلوب حل المشكلات:** هو من العمليات التي يقوم بها المتدرب مستخدماً المعلومات والمعارف، التي سبق له تعلمها، والمهارات، التي اكتسبها في التغلب على موقف بشكل جديد، وغير مألوف له في السيطرة عليه، والوصول إلى حل له، وهذا يجعل التدريب عملاً وظيفياً ذا معنى لدى المتدرب ويعزز ثقته بنفسه ويربط التعلم بالعمل أو التطبيق. (فواز بن فتح الله الراميني، 2007: 234).
- **التطبيقات العملية والزيارات الميدانية:** وهي من الأساليب والأنشطة التدريبية، التي تساعد المتدربين من رؤية أو تجربة أشياء تدربوا عليها، وقد استخدمت التطبيقات العملية في العديد من المواضيع لفهمها أكثر، كما قام المتدربون بزيارات ميدانية لبعض إدارات الجامعة للتعرف عليها وعلى عملها.
- **العروض الفردية:** والتي توفر للمتدرب فرصة بذل جهد أكبر طوال البرنامج التدريبي، وقد ركزنا عليها في أنشطة المتدربين.

وقد تم اختيار هذه الأساليب نظرا لملائمتها لطبيعة المتدربين، حيث أنهم متعلمين كبار وحسب نظريات تعليم الكبار هم يتعلمون بالتطبيق والمشاركة ، ويميلون من الجلوس بشكل سلبي لفترات طويلة ويتعلمون بشكل أفضل إذا كان لهم بعض التحكم في بيئة التدريب ، وهذه الأساليب تسمح أن يكون جو التعليم غير رسمي ويسوده التقدير والاحترام ومستوى عالي من المشاركة والتعاون كي نصل إلى نجاح البرنامج التدريبي إذا تم تطبيقه، وقد زواجنا بين أساليب المدربين المستخدمة في البرنامج وأنشطة المتدربين.

## 2-4. أجهزة عرض البرنامج التدريبي: تمثلت في المواد المستخدمة في البرنامج و قد وافق عليها الخبراء وهي:

- أفلام مختلفة.
- أجهزة الحاسب الآلي.
- جهاز تسجيل كاسيت.
- فيديو.
- جهاز العرض DATASHOW هو جهاز يقوم بعكس وتكبير مخرجات جهاز الكمبيوتر أو جهاز الفيديو أو التلفزيون أو الأجهزة الصوتية الأخرى.
- شبكة الأنترنت لعرض مؤتمرات الفيديو.

## 2-5. الملحقات: وافق عليها الخبراء وهي:

- أوراق عمل تتضمن محتوى البرنامج بالتفصيل ومواعيده.
- كراسات و أقلام للمتدربين.
- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بمواضيع التدريب.
- أقراص CD و DVD.

## 2-6. المتدربون: تتمثل في فئة الأساتذة الباحثين بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي الراغبين في المشاركة.

## 2-7. المدربون: وهم العامل الأساسي الذي يسهل توصيل المعارف والمهارات والإتجاهات للمتدربين وهم أساتذة

متخصصون وخبراء في المجالات المحددة في البرنامج، وقد تم اقتراح مايلي:

- مختصين في المناهج والتدريس.
- مختصين في تكنولوجيا التعليم والتدريب.
- مختصين في التعليم والتدريب المستمر.
- مختصين في الإدارة التربوية.
- مختصين في التقييم.
- مختصين في الاتصال.



**2-8. فريق إدارة البرنامج:** إن تدريب الأستاذ الباحث في إطار التعليم المستمر يجب أن يتضمن التركيز على الأداء الوظيفي والمتابعة المستمرة وكذا التركيز على ما ينبغي للمتدربين في هذا البرنامج المقترح تعلمه والتدرب عليه، مما يفرض على فريق الإدارة العمل على:

- توفير المعلومات اللازمة حول البرنامج.
- توعية عضو هيئة التدريس بضرورة التدرب.
- الإستعانة بمتخصصين في تدريس البرامج التدريبية (المدرسون)، وهذا يؤدي إلى اقتناع المتدرب بضرورة التدرب داخل الجامعة لضمان الأداء الجيد، وهناك مسؤوليات إدارية وتدريبية يقوم بها هذا الفريق من تسجيل المشاركين والإشراف على تنفيذ البرنامج وعرض محتواه ويتكون هذا الفريق من:
- مدير للدورة التدريبية (البرنامج التدريبي) ويكون خبير في مجال التدريب.
- مشرف علمي على البرنامج.
- مسؤول إداري عن التدريب.
- مسؤول إداري عن الحسابات يتولى إعداد الميزانية والمكافآت وحساب تكلفة البرنامج.
- مسؤول إداري عن المشتريات تتلخص مهامه في توفير كل المستلزمات وشراء السلع.
- مسؤول إداري في يهتم بتركيب وصيانة الأجهزة المستخدمة في التدريب.
- مسؤول علمي يتولى تحليل الإستيبيانات الخاصة بالمتدربين ويعد التقارير عن البرنامج والمتدربين يقدمها إلى المشرف العام على البرنامج.

- وعلى مستوى الكليات بعد الإنتهاء من البرنامج التدريبي تنصب وحدات مسؤولة عن متابعة مستمرة لأداء الأستاذ الباحث والقيام باستطلاعات للرأي لدى الطلبة وتحليلها وإرسال النتائج إلى إدارة البرنامج التدريبي لتحديد الإحتياجات التدريبية للقيام ببرامج أخرى، وهذا هو الهدف الأسمى.

**2-9. مكان إجراء التدريب:** جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بقاعة المحاضرات الكبرى كما يمكن استغلال بعض الحجرات المناسبة في مختلف كليات الجامعة وقد وافق الخبراء والمحكمين على المكان.

**2-10. مدة البرنامج ومواعيده:** اقترحت الباحثة أن ينفذ البرنامج في (30) يوم بمعدل 5 ساعات في اليوم، 3 ساعات صباحا بداية من الساعة التاسعة إلى غاية منتصف النهار (12:00)، و2 ساعات مساء من الساعة الثانية زوالا (14:00) إلى غاية الساعة الرابعة مساء (16:00) تتخللها فترة راحة من الساعة 12:00 إلى 14:00 طيلة أيام الأسبوع عدا الجمعة والسبت، وقد وافق المحكمون والخبراء على ذلك.

**2-11. الحوافز والامتيازات:** وقد وافق المحكمون عليها وهي:

- منح المتدرب شهادة بعد إتمام الدورة التدريبية بنجاح.
- منحهم حوافز أو مكافأة مادية (مبالغ مالية) خاصة المتميزين منهم.
- منحهم شهادة تسمح لهم بالأفضلية في الترقية العلمية.

**2-12. أساليب التقييم والمتابعة:** بهدف التفحص المستمر لجوانب العملية التدريبية للتأكد من تنفيذها بدقة وإزالة ما يعترض التنفيذ وقد وافق المحكمون عليها وهي:

- التقارير المقدمة من وحدات المتابعة على مستوى الكليات.
- انطباعات المتدربين أنفسهم عن مدى تطور كفاياتهم وردود فعلهم نحو البرنامج التدريبي، وذلك من خلال توزيع استمارة عليهم خاصة بكل موضوع من موضوعات البرنامج لقياس فعاليته وإبداء رأيهم حوله.
- إجراء امتحانات في نهاية الدورة للتعرف على مدى استفادة المتدربين من البرنامج.
- زيارات ميدانية لمواقع العمل بعد الانتهاء من الدورة التدريبية رغم أن التقييم يكون قبل بدأ التنفيذ وبعد التنفيذ.
- تقييم البحوث والتقارير التي يعدها المتدربون.
- التغذية العكسية.

**2-13. أنشطة المتدربين وطرائق تقييمها:** لقد تم التركيز على الأنشطة الجماعية كإنجاز الأبحاث في مختلف المواضيع، وكذا القيام بعروض فردية مختلفة وتوجيه أسئلة للمتدربين المقسمين إلى مجموعات، أما عن تقييم هذه الأنشطة فقد اعتمدنا على التقييم الجماعي للعروض الفردية كتقييم التكاليفات واقتراحات المتدربين وإعداداتهم وتصميماتهم وكذا تقييم الأعمال الجماعية كلها بطريقة تشاركية، لأننا من خلال هذه المجالات الثمانية نود الوصول إلى التحكم التام في مختلف الكفايات الواردة فيها وممارستها عمليا، وكذا تقييم البحوث المنجزة وإجابات المتدربين على الأسئلة من قبل المدرسين مع أخذ ملاحظاتهم بعين الإعتبار.

**2-14. الخطة الزمنية المقترحة:** اعتمدنا على خطة زمنية زاجنا فيها بين النظري والعملي كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (31) يوضح الخطة الزمنية المقترحة لتنفيذ البرنامج التدريبي.

المجال	عدد الساعات	النظري	%	العملي	%	المجموع	%
مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).	22.5	51.14 %	21.5	48.86 %	44	29.33	
مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.	12	72.73 %	4.5	27.27 %	16.5	11	
مجال التقييم.	11.5	54.76 %	9.5	45.24 %	21	14	
مجال الممارسات الإدارية والقيادية.	17.5	71.43 %	7	28.57 %	24.5	16.33	
مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).	8.5	68 %	4	32 %	12.5	8.33	
مجال خدمة الجامعة والمجتمع.	4.5	64.29 %	2.5	35.71 %	7	4.67	
مجال التواصل مع الطلبة.	8	80 %	2	20 %	10	6.67	
مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.	7.5	51.72 %	7	48.28 %	14.5	9.67	
<b>المجموع</b>	<b>92</b>	<b>61.33 %</b>	<b>58</b>	<b>38.67 %</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد الساعات المقترحة لتنفيذ البرنامج التدريبي بلغ 150 ساعة موزعة على المجالات الثمانية بشقيها النظري - والذي بلغ 92 ساعة بنسبة 61.33 % -، والعملية - والذي بلغ 58 ساعة بنسبة 38.67 % -، وبالنظر إلى البيانات الجزئية نجد أن مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة) بلغ عدد ساعاته 44 سا أي بنسبة 29.33 % من الحجم الساعي الكلي وهي أعلى نسبة، مقسمة إلى 22.5 سا للنظري و21.5 سا للعملية، وذلك لأنه يحتوي على مواضيع أكثر، يليه مجال الممارسات الإدارية والقيادية الذي بلغ عدد ساعاته 24.5 سا أي بنسبة 16.33 % مقسمة إلى 17.5 سا نظري و 7 سا عملي، يليه مجال التقويم بـ 21 سا أي بنسبة 14 % مقسمة إلى 11.5 سا نظري و 9.5 سا عملي، يليه مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي بـ 16.5 سا أي بنسبة 11% مقسمة إلى 12 سا نظري و 4.5 سا عملي، يليه مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها بـ 14.5 سا أي بنسبة 9.67 % مقسمة إلى 7.5 سا نظري و 7 سا عملي، يليه مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه) بـ 12.5 سا أي بنسبة 8.33 % مقسمة إلى 8.5 سا نظري و 4 سا عملي، يليه مجال التواصل مع الطلبة بـ 10 سا أي بنسبة 6.67 % مقسمة إلى 8 سا نظري و 2 سا عملي، وأخيرا مجال خدمة الجامعة والمجتمع بـ 7 سا أي بنسبة 4.67 % مقسمة إلى 4.5 سا نظري و 2.5 سا عملي.

من القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ أن الحجم الساعي تراوح بين النظري والعملية لأننا ركزنا على أن تكون هناك أنشطة جماعية وتطبيقات عملية وهذا بالنسبة لكل المجالات.

### 3. صدق البرنامج:

تم عرض البرنامج التدريبي على مجموعة من المختصين من أجل تحقيق الصدق بلغ عددهم (07) محكمين وهذا بغرض التحقق من صدق موضوعاته وأهدافه وفعالياته وأخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار.

وقد تم إجراء التعديلات المناسبة انطلاقا من آراء المحكمين وكان المعيار لقبول الفقرة هو حصولها على نسبة 80% فأكثر من آراء المحكمين للإبقاء على الفقرة وتم حذف التي لم تحصل على هذه النسبة (عباس محمود عوض، 2006: 55) وقد تحققت هذه النسبة ل فقرات وموضوعات وأهداف البرنامج وتم تعديل بعض الفقرات ومنه يمكننا الإجابة على السؤال البحثي الثالث بوضع هذا البرنامج كما أن الهدف من البحث قد تحقق.

والجدول الموالي يوضح الحوصلة النهائية للصبغة الأولية والنهائية للبرنامج التدريبي المقترح من حيث محتواه من أهداف وموضوعات ومفردات وطرق عرض البرنامج والأجهزة والملحقات والحجم الساعي ومكان التدريب.

جدول رقم (32) يوضح محتوى البرنامج التدريبي المقترح في صورته الأولية والصيغة النهائية.

العدد	الصيغة النهائية	صدق البرنامج	العدد	الصيغة الأولية لمحتوى البرنامج
08	الأهداف العامة	خبراء في التدريب والمناهج والإدارة التربوية.	08	الأهداف العامة
66	الأهداف الفرعية الخاصة		66	الأهداف الفرعية الخاصة
66	الموضوعات		66	الموضوعات
259	المفردات		259	المفردات
19	طرق عرض البرنامج		19	طرق عرض البرنامج
07	الأجهزة		07	الأجهزة
05	الملحقات		05	الملحقات
92	الساعات نظري		89.5	الساعات نظري
58	الساعات عملي		60.5	الساعات عملي
30	الأيام		30	الأيام
01	مكان التدريب	01	مكان التدريب	

4. البرنامج التدريبي المقترح (أهدافه، موضوعاته، مفرداته والحجم الساعي):

جدول رقم (33) يوضح البرنامج التدريبي المقترح في صورته النهائية.

عدد الساعات	المحتوى		الأهداف الفرعية للبرنامج	مجالات البرنامج والأهداف العامة لها	
	مفردات البرنامج التي تنمي الكفاية	موضوعات البرنامج			
المجموع	عملية	نظرية			
1.5	0.5	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.</li> <li>- خطوات وإجراءات تحديث مادة دراسية أو وضع مادة جديدة.</li> <li>- أسس تحديث المقرر الدراسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس على تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.</li> </ul>	<p>1. مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).</p> <p>- الهدف العام: تنمية مهارات ومعارف عضو هيئة التدريس في مجال استراتيجيات وطرائق التدريس الحديثة.</p>
3.5	2	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الإبداع.</li> <li>- مهارات التدريس الإبداعي.</li> <li>- استراتيجيات تنمية الإبداع لدى عضو هيئة التدريس.</li> <li>- السلوكيات التدريسية الإبداعية أي أبعاد الإبداع (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، حب الإستطلاع...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأساليب الإبداعية في التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الفروق الفردية.</li> <li>- كيفية مراعاة الفروق الفردية في إعداد المادة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات إعداد المادة الدراسية التي تراعي اختلاف نوعية الطلاب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة معارف عضو هيئة التدريس حول إعداد وتصميم المادة الدراسية بحيث تراعي</li> </ul>

3	1.5	1.5	الدراسية. - تطبيقات عملية في تصميم أنشطة تعليمية تراعي الإهتمامات المختلفة للطلبة.	ومستواهم.	الفروق الفردية بين الطلبة.
4	2	2	- مهارات تصميم المادة الدراسية. - أهم المعايير والقواعد العالمية في تصميم المواد الدراسية. - أهم المعايير العالمية في التخطيط العلمي للتدريس. -أهم المعايير العالمية في تحليل المحتوى التعليمي إلى مكوناته الأساسية و تنظيمه وتنفيذه. - الأساليب الحديثة في تقديم وعرض المادة الدراسية.	- تصميم المواد الدراسية وفق المعايير العالمية.	- التحكم في مهارات تصميم المادة العلمية وفق المعايير العالمية.
4.5	2.5	2	- مفهوم تكنولوجيا التعليم (التقنيات التعليمية). - مهارات اختيار وتوظيف التقنيات التعليمية (أجهزة، مواد، أدوات...) التي تتناسب مع المحتوى التعليمي.	- تكنولوجيا التعليم (التقنيات التعليمية).	- تمكين عضو هيئة التدريس من توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية.
3	1.5	1.5	- أهم النظريات التربوية الحديثة التي تركز عليها طرائق التعليم. - تطبيقاتها التربوية في التعلم.	- النظريات التربوية العلمية الحديثة.	- اطلاع عضو هيئة التدريس على أهم مستجدات النظريات العلمية
			- مفهوم التدريس.	- طرائق التدريس الحديثة.	- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس على

10	6	4	<p>- مكونات عملية التدريس.</p> <p>- مفهوم طرائق التدريس.</p> <p>- معايير اختيار طريقة التدريس المناسبة.</p> <p>• طريقة تبادل الأدوار في التدريس: مفهومها، مراحل تنفيذها، مهارات تحديد الموضوعات التي تناسب طريقة تبادل الأدوار.</p> <p>• طريقة التعلم بالإكتشاف (الإستقصاء): مفهومها، أنواع الإكتشاف وطرقه، مهارات تطبيق التعلم بالإكتشاف في الفصل الدراسي.</p> <p>• طريقة التعلم التعاوني: مفهومها، خطوات و إجراءات تنفيذ الدرس بالتعاون، مهارات تحديد الموضوعات وحجم المجموعات التي تناسب هذه الطريقة.</p> <p>• طريقة العصف الذهني: مفهومها، خطوات التدريس بطريقة العصف الذهني، مهارات تطبيق العصف الذهني في التدريس.</p> <p>• المحاضرة: مفهومها، خطوات إعداد المحاضرة.</p> <p>• التعلم النشط: مفهومه، أسسه ومبادئه.</p> <p>• طريقة التدريس المعلمي ( طريقة المعمل):</p>		استخدام طرائق التدريس الحديثة.	
----	---	---	--	--	--------------------------------	--



			<p>مفهومها، خطواتها وإجراءات تنفيذها.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• طريقة حل المشكلات: مفهومها، خطواتها وإجراءات تنفيذها.</li> <li>• طريقة الحوار والمناقشة: مفهومها، أهدافها، إجراءات تنفيذها.</li> <li>• طريقة خرائط المفاهيم (الخرائط المعرفية): مفهومها، مراحل تنفيذها.</li> <li>• طريقة التدريس المصغر: مفهومها، مراحل تنفيذها.</li> <li>• العروض الفردية: مفهومها، مراحل تنفيذها.</li> </ul> <p>- تدريبات عملية في طرائق التدريس.</p>		
4	2	2	<p>- مفهوم الدافعية والتحفيز.</p> <p>- نظريات الدافعية.</p> <p>- مهارات وضع سياسة التحفيز المناسبة للطلبة لجذب انتباههم نحو موضوع الدرس.</p> <p>- أساليب استشارة الدافعية ودور عضو هيئة التدريس في استشارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.</p>	- الدافعية والتحفيز.	- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في كيفية استشارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.
2	1	1	<p>- مفهوم الأهداف السلوكية وشروط صياغتها ومجالاتها.</p> <p>- مهارات تحديد الأهداف السلوكية للمادة</p>	- الأهداف السلوكية.	- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على تحديد الأهداف السلوكية لموضوعات المقرر الدراسي.

			الدراسية وأساليب تحقيقها.		
1.5	0.5	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التوجيه والمرافقة البيداغوجية.</li> <li>- أهداف التوجيه ومناهجه.</li> <li>- مهام عضو هيئة التدريس كمرشد أكاديمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التوجيه التربوي والمرافقة البيداغوجية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بطرائق التوجيه التربوي والمرافقة البيداغوجية.</li> </ul>
3	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم إدارة الوقت ونظرياته.</li> <li>- أهمية إدارة الوقت وطرقه.</li> <li>- مهارات تسجيل الوقت وتحليله وضبطه وتنفيذه داخل الفصل الدراسي.</li> <li>- سبل الإستثمار الأمثل للوقت في التدريس (الوقت الفعال).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة الوقت.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات التحكم في إدارة الوقت داخل الفصل الدراسي.</li> </ul>
1	1	00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم مصادر المعرفة والمعلومات.</li> <li>- أنواع مصادر المعرفة (المصادر الوثائقية، غير الوثائقية، الإلكترونية...).</li> <li>- سبل اختيار المصادر المناسبة للدرس وتنوعها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مصادر المعرفة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بأهمية انتقاء مصادر المعرفة وضرورة تنوعها.</li> </ul>
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الوسائل التعليمية.</li> <li>- أنواع الوسائل التعليمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوسائل التعليمية (التقنيات التعليمية).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير معارف عضو هيئة التدريس حول الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.</li> </ul>
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التعلم الذاتي المستمر.</li> <li>- خصائصه ومصادره.</li> <li>- طرق تنمية مهارات التعلم الذاتي وفوائده للطالب وعضو هيئة التدريس والعملية التعليمية عامة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات التعلم الذاتي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بأهمية إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.</li> </ul>

4	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم وخصائص المناهج الجامعية.</li> <li>- مفهوم تقويم المناهج الجامعية وطرقه.</li> <li>- أسس بناء المناهج الجامعية.</li> <li>- القوانين المتعلقة بتقويم وتعديل الخطط الدراسية وخطط المساقات والوحدات الأساسية المتعلقة بتخصصات معينة (القوانين المتعلقة بوثيقة المناهج الجامعية).</li> <li>- نماذج عالمية في تقويم المناهج الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج الجامعية.</li> </ul>	<p>2. مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.</p> <p>- الهدف العام: تطوير محتوى المناهج الدراسية الجامعية.</p>
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- العوامل المؤثرة في بناء المناهج الجامعية.</li> <li>- دور عضو هيئة التدريس في بناء المناهج الجامعية.</li> <li>- مهارات تحديد المستويات المعرفية للطلبة.</li> <li>- مهارات بناء المنهج الجامعي الذي يراعي مختلف المستويات المعرفية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات بناء منهج جامعي يلائم مختلف المستويات المعرفية.</li> </ul>	
2.5	1.5	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الأجهزة التقنية التعليمية، خصائصها واستخداماتها في المناهج الجامعية.</li> <li>- أهم الإجراءات العلمية لتوظيفها في بناء المناهج الجامعية.</li> <li>- استخدام التقنية وعلاقتها بجودة المخرجات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإجراءات العلمية اللازمة لاستعمال التقنية في بناء المناهج الدراسية الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بأهمية تحديد إجراءات علمية لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية.</li> </ul>
1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المنهاج الدراسي.</li> <li>- مهارات تنمية الإبداع لدى الطلبة من خلال</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديث المنهاج الدراسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع</li> </ul>

			محتوى المناهج الدراسية.	لدى الطلبة.	
3	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المساق الدراسي.</li> <li>- خطوات إعداد وتنفيذ خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.</li> <li>- القوانين المتعلقة بإعداد وتنفيذ خطط المساقات الدراسية.</li> <li>- كيفية تطوير الخطط الدراسية وخطط المساقات الدراسية في بداية الموسم الجامعي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.</li> </ul>	
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استخدامات تكنولوجيا المعلومات في تحديث المناهج الجامعية.</li> <li>- أسس اختيار التكنولوجيات المناسبة لتحديث المناهج الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.</li> </ul>	
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات الربط بين الأهداف (مخرجات التعليم المقصودة) والمحتوى.</li> <li>- مهارات الربط بين استراتيجيات التدريس واستراتيجيات التقويم.</li> <li>- الوحدة بين التأهيل الأساسي والدراسات العليا ووضع أساس للتعليم المستمر.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تمكين عضو هيئة التدريس من مهارات ربط المحتوى بالخبرات المطلوبة في المنهج.</li> </ul>	
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التكوين وعالم الشغل.</li> <li>- أهمية التوفيق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بضرورة ربط المنهج بإحتياجات السوق.</li> </ul>	

			- التعرف على متطلبات المجتمع وتقييم الواقع.			
1.5	/	1.5	- مفهوم التقويم والقياس التربوي. - أهدافه ومجالاته وخطواته. - مبادئ وأسس التقويم والقياس التربوي. - طرق التقويم والقياس التربوي.	- التقويم والقياس.	- زيادة معارف عضو هيئة التدريس حول أسس التقويم والقياس في العمل الجامعي.	<b>3. مجال التقويم.</b> - الهدف العام: تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في مجال التقويم التربوي.
3.5	2	1.5	- أدوات التقويم وطرق بنائها (الإستبانات، الملاحظة المنظمة، السجلات، الإختبارات والمقاييس...). - أنواع التقويم (المعرفي، المهاري، الوجداني، الأداء...). - أساليب التقويم التربوي ( القبلي، التكويني، الختامي). - كيفية توظيف نتائج عملية التقويم.	- أدوات التقويم.	- إكساب عضو هيئة التدريس معارف ومهارات في بناء أدوات التقويم وأنواعه.	
3.5	2	1.5	- مفهوم الإختبارات التحصيلية وأهدافها. - كيفية إعداد الإختبارات التحصيلية. - طرق تقويم التحصيل الدراسي للمتعلمين وفق المعايير الخاصة لذلك. - كيفية تحليل نتائج الإختبارات لمعرفة مدى تحقق الأهداف. - تطبيقات عملية.	- إعداد الإختبارات الجيدة.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إعداد اختبارات تقيس مستوى التعلم لدى المتعلم والأداء التحصيلي.	

3	1.5	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهم الأساليب الحديثة في تقويم التحصيل المعرفي للطلاب مثل البورتفوليو.</li> <li>- مهارات استخدام المشاريع التعليمية في التقويم.</li> <li>- استخدامات الحاسوب في تقويم الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأساليب الحديثة للتقويم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بالأساليب الحديثة لتقويم التحصيل الطلابي.</li> </ul>
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أساليب تقويم المناهج الجامعية وفق المعايير العالمية.</li> <li>- أساليب تقويم البرامج الإدارية وفق المعايير العالمية.</li> <li>- أساليب تقويم المواد الدراسية وفق المعايير العالمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أساليب تقويم المناهج والبرامج الإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات تقويم المناهج والبرامج الإدارية وفق المعايير العلمية.</li> </ul>
3.5	2	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم تقويم الأداء.</li> <li>- الأساليب الحديثة لتقويم أداء عضو هيئة التدريس.</li> <li>- أسس ومعايير تقويم الأداء.</li> <li>- كيفية دمج التقنية المناسبة لنظم تقويم الأداء.</li> <li>- عرض لنماذج عالمية في تقويم الأداء.</li> <li>- تطبيقات عملية في تقويم أداء عضو هيئة التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقويم الأداء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إلمام عضو هيئة التدريس بأساليب تقويم الأداء.</li> </ul>
3	2	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقويم الأهداف التعليمية ومدى تحققها.</li> <li>- مهارات ربط عملية التقويم بالأهداف المراد تحقيقها.</li> <li>- طرق تقويم العملية التعليمية عامة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقويم العملية التعليمية وأهدافها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استيعاب عضو هيئة التدريس لطرائق تقويم العملية التعليمية وتقوم مدى تحقق أهدافها.</li> </ul>

			- تدريبات عملية في متابعة نتائج التقييم والإفادة منها في تطوير العملية التعليمية.		
1.5	/	1.5	- أهم طرائق تصميم الإختبارات التقويمية ( اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية). - أمثلة تطبيقية.	- طرق تصميم الإختبارات التقويمية.	- تعريف عضو هيئة التدريس بطرق تصميم أنواع الإختبارات التقويمية ( اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية).
3.5	2	1.5	- مفهوم التخطيط التربوي الجامعي. - مفهوم التنظيم الإداري الجامعي. - أسس صياغة الخطط داخل القسم. - الأساليب الحديثة للتخطيط الجامعي. - مهارات وضع الخطط للبرامج الثقافية والعلمية للقسم. - مهارات التخطيط لتنظيم المجالس واللجان العلمية. - تطبيقات عملية في إعداد الخطط التربوية.	- الخطط الإستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.	- تطوير معارف عضو هيئة التدريس بمفاهيم التخطيط الإستراتيجي للتنظيم العلمي داخل القسم.
1	/	1	- مفهوم إدارة الجودة الشاملة. - معايير الجودة الشاملة في الإدارة الجامعية.	- أنظمة الجودة الشاملة.	- تعريف عضو هيئة التدريس بأنظمة إدارة الجودة الشاملة.
3	/	3	- مفهوم القيادة ووظائفها ونظرياتها. - نماذج القيادة التربوية الحديثة. - أساليب القيادة التربوية الناجحة. - أسس القيادة والسلوك القيادي. - طبيعة القيادة التربوية ومجالاتها.	- القيادة التربوية الجامعية.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات القيادة والسلوك القيادي



1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهمية إدارة الوقت.</li> <li>- الوقت والعملية الإدارية.</li> <li>- أهمية الإدارة الفعالة للوقت.</li> <li>- طرق تنظيم الوقت وخطواته.</li> <li>- سبل استثمار الوقت في العمل الإداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة الوقت.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارة إدارة الوقت.</li> </ul>
2.5	1	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم علم المعلومات.</li> <li>- مفهوم إدارة المعلومات والمعرفة وأهميته وطرقه.</li> <li>- مفهوم إدارة المعرفة ومستوياتها وعناصرها.</li> <li>- تصميم وتطوير نظم المعلومات الإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة المعلومات والمعرفة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إدارة المعلومات والمعرفة.</li> </ul>
4	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المهارات الإدارية وأنواعها.</li> <li>- مهارات حل المشكلات الإدارية، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية، إدارة الاجتماعات، التفاوض، فن الإستماع...</li> <li>- مهارة إدارة اللجان العلمية.</li> <li>- مهارة تنظيم السجلات والمراسلات.</li> <li>- مشاركة المهارات (وضع الخطط والأهداف بالمشاركة).</li> <li>- مهارات ومعايير إعداد وكتابة المحاضر والتقارير العلمية.</li> <li>- دور عضو هيئة التدريس في تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، الابتكار، المبادرة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المهارات الإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية المهارات الإدارية لدى عضو هيئة التدريس كي يصبح قائدا إداريا فعالا.</li> </ul>

2.5	1	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التخطيط في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم التنظيم في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم التوجيه في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم الإشراف في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم التنسيق في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم المتابعة والتقييم في العمل الإداري.</li> <li>- أمثلة تطبيقية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وظائف الإدارة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بوظائف الإدارة.</li> </ul>
2	/	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الإدارة ونظرياتها.</li> <li>- أهمية الإدارة وخصائصها.</li> <li>- كيفية إدارة الأقسام العلمية.</li> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بمهام رئيس القسم العلمي.</li> <li>- مفهوم إدارة الأفراد ووظائفها.</li> <li>- كيفية إدارة الأفراد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة الأقسام العلمية وإدارة الأفراد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بمهارات إدارة الأقسام العلمية وإدارة الأفراد.</li> </ul>
2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التقييم الإداري، أهميته وأنواعه.</li> <li>- تقييم السياسات والبرامج التي تتبعها الجامعة.</li> <li>- كيفية التقييم الإداري لمردودية عضو هيئة التدريس.</li> <li>- دمج التقنية المناسبة لأنظمة التقييم الإداري.</li> <li>- أهمية التدريب لتحسين الأداء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أنظمة التقييم الإداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بأنظمة التقييم الإداري.</li> </ul>

1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم القرار الإداري.</li> <li>- خطوات اتخاذ القرار الجيد.</li> <li>- مواصفات القرار الجيد.</li> <li>- أنواع القرارات الإدارية.</li> <li>- أساليب متابعة القرارات بعد إصدارها.</li> <li>- سبل مواجهة الظروف عند اتخاذ القرارات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عملية صنع القرار واتخاذ القرارات الإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بطبيعة القرارات الإدارية وكيفية اتخاذها داخل القسم.</li> </ul>
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عرض وتفسير اللوائح والقوانين التي تحكم الجامعة والعمل الجامعي.</li> <li>- أسس تطبيق اللوائح والقوانين.</li> <li>- التعريف بواجبات وحقوق عضو هيئة التدريس وعرض القوانين التي تحكمه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أحكام اللوائح والقوانين الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بأحكام اللوائح والقوانين الجامعية.</li> </ul>
1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعريف بمراكز البحث الأجنبية وطرق المشاركة فيها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراكز البحث الأجنبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5. مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).</li> </ul>
3	2	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دور التكنولوجيات الحديثة في ترقية البحث العلمي.</li> <li>- استخدامات الوسائط التقنية المختلفة في إنجاز البحوث العلمية.</li> <li>- تطبيقات عملية في استخدامات الأنترنت كمصدر للمعلومات في مجال البحث العلمي.</li> <li>- تطبيقات عملية في كيفية البحث في المكتبات الرقمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التكنولوجيات الحديثة وعلاقتها بالبحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الهدف العام: تنمية اتجاهات ومعارف عضو هيئة التدريس نحو أهمية البحث العلمي وكيفية إجرائه</li> <li>- تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية.</li> </ul>

1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- منهجيات إدارة المشاريع البحثية وشروطها.</li> <li>- نظام إدارة المشاريع البحثية (إجراءات قبول البحوث واختيارها وتحكيمها ومراجعتها...).</li> <li>- نظام إدارة مخابر البحث العلمي وشروطه.</li> <li>- القوانين و اللوائح التي تحكم مشاريع ومخابر أو مراكز البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- طرق إدارة المشروعات والمخابر المتخصصة في البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إدارة المشروعات والمخابر المتخصصة في البحث العلمي.</li> </ul>
2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المنهج التاريخي وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> <li>- مفهوم المنهج الوصفي وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> <li>- مفهوم المنهج التحريبي وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> <li>- مفهوم المنهج المقارن وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> <li>- مفهوم المنهج الإرتباطي وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مناهج البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التمكن من تطبيق المناهج الرئيسية للبحث العلمي.</li> </ul>
1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دور البحث العلمي في تنمية المجتمع.</li> <li>- أهمية ربط البحوث العلمية بقضايا المجتمع ومتطلبات التنمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ربط البحوث بقضايا المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية في المجتمع.</li> </ul>
2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- معلومات نظرية وعملية حول خطوات إنجاز البحوث التطبيقية.</li> <li>- أمثلة عن مواضيع تطبيقية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- البحوث التطبيقية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات إنجاز البحوث التطبيقية.</li> </ul>
1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عرض لآخر التطورات في مجال الأبحاث العلمية في مجال تخصص عضو هيئة التدريس.</li> <li>- عرض نماذج لبحوث و رسائل علمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأبحاث العلمية الحديثة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بآخر التطورات في مجال الأبحاث العلمية الحديثة.</li> </ul>

1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعريف بمشاريع البحث الوطنية.</li> <li>- كيفية المشاركة في مشروع البحث .CNPRU</li> <li>- كيفية المشاركة في مشروع البحث PNR.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاريع البحث CNPRU، .PNR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بشروط المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي (PNR, CNPRU).</li> </ul>	
3	1.5	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهداف دراسة المشكلات الإجتماعية.</li> <li>- استخدام التقنية في جمع المعلومات في دراسة المشكلات و الظواهر الإجتماعية.</li> <li>- أساليب البحث في دراسة المشكلات الإجتماعية.</li> <li>- أسس دراسة المشكلات الإجتماعية.</li> <li>- طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.</li> </ul>	<p><b>6. مجال خدمة الجامعة والمجتمع.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الهدف العام: تنمية معارف ومهارات عضو هيئة التدريس حول خدمة الجامعة والمجتمع.</li> </ul>
2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأساليب الحديثة في التحضير والمناورة والتعامل مع وسائل الإعلام المختلفة.</li> <li>- التحضير للمقابلة الصحفية أو التلفزيونية (الإستعداد النفسي والمعلوماتي).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات التعامل مع وسائل الإعلام الجماهيري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تمكين عضو هيئة التدريس من فنيات و مهارات حديثة للتعامل مع وسائل الإعلام الجماهيري.</li> </ul>	
2	/	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- طرق اختيار الموضوعات الواقعية والتخطيط لها.</li> <li>- مشاركة الجامعة في مشاريع خدمة المجتمع: الإقتصادية، الإجتماعية، الزراعية، الصناعية، التجارية، السياحية، الرعاية الصحية... الخ.</li> <li>- أهمية المساهمة في الأنشطة الثقافية والإجتماعية للجامعة والمجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير مشروعات خدمة المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بإجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع وتطويرها.</li> </ul>	

2.5	1	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الفروق الفردية.</li> <li>- أهم الأساليب والأنشطة المناسبة التي تسهل مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.</li> <li>- تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام الأساليب التربوية القائمة على أسس التعليم الفردي.</li> <li>- كيفية إعداد الوسائل والتقنيات التربوية لمراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الفروق الفردية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في مراعاة الفروق الفردية في تعامله مع الطلبة.</li> </ul>	<p>7. مجال التواصل مع الطلبة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الهدف العام: تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات واستراتيجيات التواصل مع الطلبة.</li> </ul>
1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الإتصال التعليمي: خصائصه، أهدافه، عناصره ومعوقاته.</li> <li>- أنواع الإتصالات التعليمية.</li> <li>- دور الوسائل التعليمية في عملية الإتصال التعليمي.</li> <li>- مهارات الإتصال بين عضو هيئة التدريس والطالب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقنيات الإتصال التعليمي الجيد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تمكين عضو هيئة التدريس من تقنيات الإتصال التعليمي الجيد.</li> </ul>	
2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>أهمية الأنماط اللغوية والكلمة في الإقناع والتأثير في الطلبة.</li> <li>- تدريب عضو هيئة التدريس على فن الإقناع وإدارة الحوار.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فنيات الإقناع والتأثير النفسي في الطلبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة.</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهمية دراسة احتياجات ومشكلات الطلبة.</li> <li>- التعرف بإحتياجات الطلبة وتحديدتها (الحاجة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات فهم احتياجات الطلبة والمساعدة في حل مشكلاتهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في فهم احتياجات الطلبة وحل مشكلاتهم.</li> </ul>	

1.5	/	1.5	إلى تقدير الذات، الثناء، تحقيق الذات...).			
			- المشكلات الصفية للطلبة وأساليب التعامل معها.			
1.5	/	1.5	- أهمية تعلم اللغات الأجنبية في وقتنا الحالي. - تدريب عضو هيئة التدريس على مهارات إتقان اللغات الأجنبية.	- اللغات الأجنبية.	- تمكين عضو هيئة التدريس من مهارات إتقان اللغات الأجنبية.	
1	/	1	- مفهوم التواصل البيداغوجي وتقنياته - مهارات التواصل البيداغوجي ومعوقاته.	- مهارات التواصل البيداغوجي.	- إلمام عضو هيئة التدريس بمهارات التواصل البيداغوجي.	
2	1	1	- التعريف بالسيبورة الإلكترونية الذكية. - تدريب عضو هيئة التدريس على استخدامات السيبورة الإلكترونية في التدريس.	- استخدام السيبورة الإلكترونية في التدريس.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام السيبورة الإلكترونية في التدريس.	<b>8. مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.</b> - الهدف العام: تبصير عضو هيئة التدريس بأهمية استخدام التكنولوجيا المختلفة وتوظيفها في العمل الجامعي.
2	1	1	- التعريف بالأفلام التعليمية أو الصور المتحركة. - تدريب عضو هيئة التدريس على إنتاج واستخدام أفلام تعليمية.	- استخدام الأفلام التعليمية في التدريس.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام الأفلام التعليمية في التدريس.	
2	1	1	- مفهوم التعليم عن بعد؛ أهدافه، خصائصه، أنواعه. - الوسائل التكنولوجية المستخدمة في التعليم عن بعد. - استخدامات التعليم عن بعد في التدريس.	- مهارات التعليم عن بعد.	- امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات التعليم عن بعد.	
			- التعريف بالفصول الافتراضية وشروط فتحها. - مهارات إدارة الفصل الافتراضي.	- إدارة الفصول الافتراضية.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارة إدارة الفصول الدراسية الافتراضية.	



2.5	1	1.5	- استخدام الفصل الافتراضي للمراجعة مع الطلبة. - خبرات دولية في مجال التعليم الافتراضي.		
2	1	1	- التعريف بتكنولوجيا الفيديو التفاعلي (مؤتمرات الفيديو). - استخدام ألعاب الفيديو في التعليم. - طرق عقد مؤتمرات الفيديو.	- مهارات استخدام تكنولوجيا الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام تكنولوجيا الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية.
1	1	/	- تطبيق عملي لكيفية تصميم موقع تعليمي وإدارته على الأنترنت.	- تصميم المواقع التعليمية.	- تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت.
1	/	1	- تعريف التعليم المبرمج - أهدافه - خصائصه.	- مهارات التعليم المبرمج.	- امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات التعليم المبرمج.
2	1	1	- مفهوم جهاز العرض. - إنشاء عرض تقديمي وحفظه وفتحه. - تصميم وإنتاج العروض التقديمية باستخدام برنامج PowerPoint.	- التعريف بتقنية برنامج PowerPoint.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات تقديم الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint.
150	المجموع				

1-4. فعاليات البرنامج التدريبي:

جدول رقم (34): يوضح فعاليات البرنامج التدريبي.

الفعاليات
<p><b>1. طرق عرض البرنامج (أساليب التدريب) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التعلم التعاوني من خلال جهاز LCD.</li> <li>- التعليم الذاتي.</li> <li>- التعليم المبرمج.</li> <li>- التعليم الإلكتروني.</li> <li>- التعليم المصغر.</li> <li>- التعلم عن بعد.</li> <li>- الأفلام التعليمية.</li> <li>- الحوار والنقاشات الجماعية.</li> <li>- العصف الذهني.</li> <li>- تبادل الأدوار.</li> <li>- المحاضرات.</li> <li>- الندوات المفتوحة مع مجموعة من الخبراء.</li> <li>- التطبيقات العملية والزيارات الميدانية.</li> <li>- العروض الفردية.</li> <li>- أسلوب حل المشكلات.</li> </ul>
<p><b>2. أجهزة عرض البرنامج:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أفلام مختلفة.</li> <li>- أجهزة الحاسب الآلي.</li> <li>- فيديو.</li> <li>- جهاز العرض DATASHOW.</li> <li>- شبكة الأنترنت لعرض مؤتمرات الفيديو.</li> </ul>
<p><b>3. ملحقات:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أوراق عمل تتضمن محتوى البرنامج بالتفصيل ومواعيده.</li> <li>- كراسات وأفلام للمتدربين.</li> <li>- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.</li> <li>- أقراص CD و DVD تتضمن دروس وتطبيقات.</li> </ul>
<p><b>4. المتدربون:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أعضاء هيئة التدريس بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي الراغبين في المشاركة.</li> </ul>
<p><b>5. المدربون:</b> أساتذة متخصصون في المجالات المحددة في البرنامج:</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- متخصصين في المناهج والتدريس.</li> <li>- متخصصين في تكنولوجيا التعليم والتدريب.</li> <li>- متخصصين في التعليم والتدريب المستمر.</li> <li>- متخصصين في الإدارة التربوية.</li> <li>- متخصصين في التقييم.</li> <li>- متخصصين في الاتصال.</li> </ul>
<p><b>6. إدارة البرنامج:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- مدير للدورة التدريبية (البرنامج التدريبي) ويكون خبير في مجال التدريب.</li> <li>- مشرف علمي عام على البرنامج.</li> <li>- مسؤول إداري عن التدريب.</li> <li>- مسؤول إداري عن الحسابات يتولى إعداد الميزانية والمكافآت وحساب تكلفة البرنامج.</li> <li>- مسؤول إداري عن المشتريات تتلخص مهامه في توفير كل المستلزمات وشراء السلع.</li> <li>- مسؤول إداري في يهتم بتركيب وصيانة الأجهزة المستخدمة في التدريب.</li> <li>- مسؤول علمي يتولى تحليل الإستيبيانات الخاصة بالمتدربين ويعد التقارير عن البرنامج والمتدربين يقدمها إلى المشرف العام على البرنامج.</li> <li>- وحدات مسؤولة على مستوى الكليات تقوم بمتابعة مستمرة لأداء عضو هيئة التدريس بعد إتمام الدورة التدريبية.</li> </ul>
<p><b>7. مكان إجراء التدريب:</b> جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بقاعة المحاضرات الكبرى.</p>
<p><b>8. مدة البرنامج ومواعيده:</b> (30) يوم فعلية ( 10 أيام في عطلة الشتاء و 10 أيام في عطلة الربيع و 10 أيام في نهاية السنة) بمعدل 5 ساعات في اليوم، 3 ساعات صباحا بداية من الساعة التاسعة إلى غاية منتصف النهار (12:00)، و 2 ساعات مساء من الساعة الثانية زوالا (14:00) إلى غاية الساعة الرابعة مساء (16:00)، تتخللها فترة راحة من الساعة 12:00 إلى 14:00 طيلة أيام الأسبوع عدا الجمعة والسبت.</p>
<p><b>9. الحوافز والإمميزات:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- منح المتدرب شهادة تقديرية بعد إتمام الدورة التدريبية بنجاح.</li> <li>- منحهم حوافز أو مكافأة مادية (مبالغ مالية) ومعنوية خاصة المتميزين منهم.</li> <li>- منحهم شهادة تسمح لهم بالأفضلية في الترقية العلمية.</li> </ul>
<p><b>10. أساليب التقييم والمتابعة:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- انطباعات المتدربين أنفسهم عن مدى تطور كفاياتهم وردود فعلهم نحو الدورة، وذلك من خلال توزيع استبانة عليهم بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة.</li> <li>- أسئلة للمتدربين وتقييم إجاباتهم.</li> <li>- تقييم البحوث والتقارير التي يعدها المتدربون.</li> <li>- زيارات ميدانية لمواقع العمل بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.</li> <li>- التقارير المقدمة من وحدات المتابعة على مستوى الكليات.</li> </ul>

4-2. أساليب التدريب وأنشطة المتدربين:

جدول رقم (35): يوضح أساليب التدريب وأنشطة المتدربين.

المحتوى.	طرق عرض البرنامج (أساليب التدريب).	أنشطة المتدربين.	أجهزة عرض البرنامج.	الوسائل المساندة (الملحقات).	المدة بالدقائق	أساليب التقويم والمتابعة.
الإفتتاح والتعارف.	/	يعرف كل متدرب بنفسه ورتبته العلمية.	/	/	15	/
عرض البرنامج و إعطاء فكرة عامة عن الدورة التدريبية.	محاضرة.	/	جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- أوراق العمل التي تتضمن محتوى البرنامج بالتفصيل ومواعيده. - توزيع كراسات وأقلام للمتدربين.	15	/
<b>1. مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).</b>						
تحديث المقرر الدراسي.	- محاضرة عامة حول أهداف وأسس المقرر الدراسي وخطوات وضع مادة دراسية جديدة. - الحوار والنقاشات الجماعية.	- اختيار مادة دراسية يدرسونها وتحليلها وتحديد خطواتها. - عروض فردية ومناقشات جماعية لأعمالهم.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن 30 ت	- تقييم العروض الفردية تقريبا جماعيا.
الأساليب الإبداعية في التدريس.	- محاضرة حول مفهوم الإبداع ومهارات التدريس الإبداعي واستراتيجيات تنمية الإبداع. - تطبيقات عملية	- تكليف أحد المتدربين بتقديم محتوى مادته الدراسية بطريقة إبداعية والآخرين يلاحظون مدى تمكنه من	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الانترنت لعرض مؤتمرات الفيديو.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس	90 ن 120 ت	- تقسيم المتدربين إلى مجموعات. - سؤال: بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضح

الخصائص والصفات الفارقة للفرد المبدع وأهم خصائص بيئات التعلم الإبداعي التي تساعد على ممارسة التفكير الإبداعي؟ - تقييم الإجابات.		والتطبيقات لموضوع التدريب.		استراتيجيات التدريس الإبداعي. - مناقشة جماعية.	حول السلوكيات التدريسية الإبداعية أي أبعاد الإبداع. - ندوة مفتوحة عبر الانترنت مع خبراء في مجال الإبداع.	
- عرض جماعي للإستراتيجيات الملائمة لتدريس المادة، التي تناسب مختلف أعمار الطلبة وقدراتهم. - تقييم جماعي لهذا العرض وتطبيق ملاحظات المدرسين.	90ن 90ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- إعداد المتدرب مادة دراسية تراعي الفروق الفردية بين الطلبة. - مناقشة جماعية لأعمال المتدربين.	- محاضرة حول مفهوم الفروق الفردية وكيفية مراعاتها في إعداد المادة الدراسية. - تطبيقات عملية في تصميم أنشطة تعليمية تراعي الإهتمامات المختلفة للطلبة.	مهارات إعداد المادة الدراسية التي تراعي اختلاف نوعية الطلاب ومستواهم.
- تقييم العروض الفردية بطريقة جماعية.	120ن 120ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تصميم كل متدرب لبطاقة درس وفق المعايير العالمية. - وضع الأسلوب المناسب لعرض	- محاضرة حول مهارات تصميم المادة الدراسية وأهم القواعد العالمية في ذلك. - تطبيقات عملية حول الأساليب	تصميم المواد الدراسية وفق المعايير العالمية.

		والتطبيقات لموضوع التدريب.		المادة الدراسية.	الحديثة في تقديم وعرض المادة الدراسية.	
- قيام كل مجموعة ببحث حول دمج التقنية في عملية التعلم والتعليم. - تقييم البحوث المنجزة.	120 ن 150 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عرض فردي لمجموعة من التقنيات الحديثة. - القيام ببحوث حول الوسائل التقنية وتوظيفها. - عروض جماعية للوسائل التعليمية المناسبة للمحتوى التعليمي.	- محاضرة حول مفهوم تكنولوجيا التعليم ومهارات توظيف التقنيات التعليمية. - تعلم تعاوني لتحديد الوسائل التعليمية التي تتناسب مع المحتوى التعليمي.	تكنولوجيا التعليم (التقنيات التعليمية).
- سؤال (واجب منزلي): بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضع كيف يمكن أن نكامل بين نظريات التعلم البنائي واستراتيجيات وطرائق التدريس الفعال؟	90 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تكليف المتدربين بشرح النظريات التربوية. - مناقشة العروض الفردية للمتدربين.	- محاضرة حول النظريات التربوية العلمية الحديثة. - عروض فردية لتطبيقاتها التربوية في التعلم.	النظريات التربوية العلمية الحديثة.
- تقييم العروض التصميمية تقييما جماعيا.	240 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تصميم كل متدرب لأنشطة تعلم بطريقة تبادل الأدوار وتطبيق هذه	- محاضرة حول مفهوم التدريس ومكوناته ومعايير اختيار الطريقة المناسبة.	طرائق التدريس الحديثة.

	360 ت	و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.		الطريقة مع باقي المتدربين. - يصمم كل متدرب أنشطة تعلم استقصائية (التعلم بالإستكشاف). - يصمم كل متدرب بيئة تعلم تفاعلية من خلال العمل في مجموعات متعاونة (التعلم التعاوني). - يصمم كل متدرب خطوات التدريس بطريقة العصف الذهني والمحاضرة. - يصمم كل متدرب خطوات طريقة التدريس المعملي وخطوات طريقة حل المشكلات. - الخ	- محاضرة حول طرائق التدريس الحديثة.	
تقييم العروض الفردية.	120 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عروض فردية للمهارات التي يستخدمها كل متدرب لإستشارة دافعية الطلبة وجلب انتباههم.	- محاضرة حول مفهوم الدافعية و التحفيز ونظرياتها. - عصف ذهني حول أهم الإستراتيجيات وأساليب إستشارة	الدافعية والتحفيز.



		والتطبيقات لموضوع التدريب.			دافعية المتعلم وزيادة وعيه.	
الأهداف السلوكية.	- محاضرة حول مفهوم الأهداف السلوكية وشروط صياغتها. - عصف ذهني لأساليب تحقيق هاته الأهداف.	- صياغة كل متدرب لأهداف سلوكية لمادته التدريسية. - طرح المتدربين لأفكارهم حول أساليب تحقيق الأهداف. - يصمم كل متدرب خطط تدريسية في ضوء أهداف التعلم الخاصة بدرسه.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 60	- تقييم تصميمات المتدربين لخططهم التدريسية.
التوجيه التربوي والمرافقة البيداغوجية.	- محاضرة حول مفهوم التوجيه التربوي وأهمية المرافقة البيداغوجية. - محاضرة حول الإرشاد الأكاديمي وفلسفته وأهدافه وأساليبه.	- تكليف أحد المتدربين المتميزين بالقيام بالتوجيه والإرشاد الأكاديمي لباقي المتدربين ومناقشة ذلك.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 30	- تقييم تكليف المتدرب تقييما جماعيا.
إدارة الوقت.	- محاضرة حول مفهوم إدارة الوقت ونظرياته وطرقه.	- عرض درس نموذجي من قبل أحد المتدربين وتسجيل الوقت. - ملاحظة الآخرين للعروض الفردية وحساب الوقت.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع	120 60	- التقييم عن طريق الملاحظة. - بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضع أهم الإستراتيجيات لزيادة فاعلية

الإستفادة من الوقت. - تقييم الإجابات تقييما جماعيا.		التدريب.				
- تقييم العروض الفردية تقييما جماعيا.	30ن 30ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عروض فردية لتجارب متدربين حول مصادر المعرفة التي يستخدمونها في دروسهم. - مناقشة جماعية لتجاربهم.	- تطبيقات عملية حول أنواع مصادر المعرفة والمعلومات.	مصادر المعرفة.
- تقييم عمل المتدربين جماعيا.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- قيام المتدربين بضبط قائمة بأهم الوسائل التعليمية وكيفية توظيفها.	- محاضرة حول الوسائل التعليمية (التقنيات التعليمية) وأنواعها.	الوسائل التعليمية (التقنيات التعليمية).
- تقييم تجارب المتدربين بطريقة جماعية.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عرض لتجارب المتدربين حول التعلم الذاتي المستمر.	- محاضرة حول مفهوم التعلم الذاتي وخصائصه.	مهارات التعلم الذاتي المستمر.

تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة) (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).

2. مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.

تقييم - قراءات واقترحات المتدربين كل على حدى بطريقة جماعية.	120 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تتضمن قوانين وثيقة المناهج الجامعية وطرق تقومها.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الأنترنت.	- إعداد المتدربين لقائمة بأدوات تقويم المناهج الجامعية. - قراءات واقترحات المتدربين حول القوانين المتعلقة بوثيقة المناهج الجامعية.	- محاضرة حول مفهوم و خصائص المناهج الجامعية وطرق تقويمها وأسس بنائها. - ندوة مع خبراء في المناهج للتعريف بالقوانين المتعلقة بوثيقة المناهج الجامعية.	تقوم المناهج الجامعية.
تقييم - العروض الجماعية بطريقة تشاركية.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تطبيقات عملية جماعية في بناء المنهج الجامعي وتوظيف غايات وسياسات التعليم وأهدافه في التدريس وفق المستويات المعرفية المختلفة للطلبة.	- محاضرة حول العوامل المؤثرة في بناء المناهج الجامعية التي تراعي مختلف المستويات المعرفية.	أسس بناء المنهج الجامعي.
تقييم - تطبيقات المتدربين.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي لتنفيذ التطبيقات.	- تطبيقات عملية في كيفية توظيف التقنية في بناء المناهج الدراسية الجامعية. - اختيار كل متدرب لوحدة من التقنيات	- تعليم إلكتروني حول الأجهزة التقنية و إجراءات توظيفها.	الإجراءات العلمية اللازمة لاستعمال التقنية في بناء المناهج الدراسية الجامعية.

				وشرح طريقة استخدامها في بناء المناهج الجامعية.		
تحديث المنهاج الدراسي.	- محاضرة حول مفهوم المنهاج الدراسي. - عصف ذهني حول مهارات تنمية الإبداع من خلال محتوى المناهج الدراسية.	- اقتراح أفكار بطريقة العصف الذهني حول تنمية الإبداع في المناهج الدراسية.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن	- تقييم أفكار المتدربين جماعيا.
خطة المساق الدراسي.	- محاضرة حول مفهوم المساق الدراسي وخطوات إعداده وتنفيذه.	- تكليف كل متدرب بوضع خطة لمساق دراسي في بداية الموسم الجامعي وعرضه.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	120 ن 60 ت	- تقييم الأفكار والتكليفات بطريقة جماعية.
تكنولوجيا المعلومات والمناهج الجامعية.	- محاضرة حول مفهوم تكنولوجيا المعلومات. - تطبيقات عملية حول استخدامات تكنولوجيا المعلومات في تحديث المناهج الجامعية.	- تقديم كل متدرب ملاحظات حول المنهج الجامعي وسبل تطويره باستخدام التكنولوجيا المختلفة.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	90 ن	- مناقشة جماعية لملاحظات المتدربين وتسجيل ملاحظات المدربين.
السياسات والأهداف.	- عصف ذهني لمهارات الربط بين	- اقتراحات وأفكار حول	- جهاز العرض DATASHOW	- فهرس يتضمن عناوين كتب		- تقييم اقتراحات

وأفكار كل متدرب على حدى من قبل المدرين والمدرين.	90 ن	ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- أجهزة الحاسب الآلي. - جهاز العرض فيديو.	العلاقة بين استراتيجيات التدريس واستراتيجيات التقويم. - عصف ذهني لمهارات الربط بين الأهداف والمحتوى. - اقتراحات وأفكار حول العلاقة بين الأهداف والمحتوى.	استراتيجيات التدريس واستراتيجيات التقويم. - عصف ذهني لمهارات الربط بين الأهداف والمحتوى.	
- تقييم اقتراحات كل متدرب على حدى.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- وضع اقتراحات لتحقيق التوافق بين التعليم الجامعي وسوق العمل.	- حل مشكلة التوافق بين التكوين وعالم الشغل.	التعليم الجامعي وسوق العمل.
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
3. مجال التقويم.						
- تقييم إعدادات كل متدرب على حدى. - تقييم إجابات المجموعات عل السؤال.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- إعداد المتدربين لقائمة بأسس التقويم التي يعتمدونها في عملهم التدريسي. - بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضح الفرق بين القياس والتقويم التربوي.	- محاضرة حول مفهوم التقويم والقياس التربوي (مبادئه و مجالاته وطرقه وأأسسه).	التقويم والقياس.

أدوات التقييم.	- محاضرة حول أدوات التقييم وطرق بنائها وأساليبه وأنواعه.	- يصمم كل متدرب أداة لتقييم الطلاب. - إعداد المتدربين لقائمة تتضمن الإمتحانات والسجلات والإختبارات وطرق بنائها.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	90 ن 90 ت	- تقييم تصميم كل متدرب على حدى. - تقييم الإعدادات بطريقة جماعية.
إعداد الإختبارات الجيدة.	- محاضرة حول مفهوم الإختبارات وكيفية تحليل نتائجها.	- تمارين تطبيقية حول إعداد كل متدرب لإختبار قبلي - تكويني - ختامي في مادته الدراسية.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	90 ن 120 ت	- تقييم جماعي لأعمال المتدربين.
الأساليب الحديثة للتقييم.	- تعليم مصغر لعرض أسلوب البورتفوليو. - تعلم ذاتي لعرض مشاريع تعليمية في التقييم (مبادرة شخصية).	- شرح المتدرب لكيفية تقييم التحصيل المعرفي وفق البورتفوليو. - عروض فردية لمشاريع تعليمية في التقييم.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - أفلام مختلفة لمشاريع في التقييم.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	90 ن 90 ت	- تقييم عروض كل متدرب على حدى تقييما جماعيا.
أساليب تقييم المناهج والبرامج الإدارية.	- محاضرة حول أساليب تقييم المناهج الجامعية والبرامج الإدارية.	- اقتراح أساليب لتقييم المناهج الجامعية والبرامج الإدارية وفق	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	90 ن	- تقييم اقتراحات المتدربين.

		- أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.		معايير عالمية.		
تقييم الأعمال الجماعية. تقييم اقتراحات كل متدرب على حدي.	90 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك بهدف التطوير المهني على المستوى الشخصي ومستوى الزملاء ضع قائمة بمعايير تقويم أداء العاملين. - تقديم اقتراحات في مجال تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.	- محاضرة حول مفهوم تقويم الأداء وأساليبه. - تطبيقات عملية في تقويم أداء عضو هيئة التدريس.	تقويم الأداء.
- مناقشة جماعية في شكل منتدى لتقييم إنجازات المتدربين.	60 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- صياغة المتدرب لمجموعة من الأهداف المتنوعة في المجالات المختلفة لعملية التعليمية.	- محاضرة حول مفهوم تقويم الأهداف التعليمية ومدى تحققها. - تدريبات عملية في متابعة نتائج التقويم.	تقويم العملية التعليمية وأهدافها.
- مناقشة جماعية لنماذج كل متدرب.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب	- إعداد المتدربين لنماذج اختبارات يومية،	- محاضرة حول أهم طرق تصميم الاختبارات	طرق تصميم الاختبارات التقويمية.



		موضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	الآلي.	أسبوعية، شهرية وسنوية وتسليمها.	التقويمية.	
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال التقويم (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
4. مجال الممارسات الإدارية والقيادية.						
- تقييم إجابات المجموعات.	90 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك حدد المهارات اللازمة لتخطيط تنظيم المجالس واللجان العلمية.	- محاضرة حول مفهوم التخطيط والتنظيم الإداري وأسس وأساليب صياغة الخطط داخل القسم.	الخطط الإستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.
- تقييم البحوث المنجزة.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- القيام ببحوث جماعية حول تطبيقات الجودة الشاملة في الإدارة الجامعية.	- محاضرة حول مفهوم الجودة الشاملة ومعايير تطبيقها في الإدارة الجامعية.	أنظمة الجودة الشاملة.
- تقييم التقارير التي أعدتها المتدربون وتسجيل	180 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الأنترنت.	- إعداد كل متدرب لتقرير حول محتوى الندوة.	- ندوة مفتوحة مع خبراء حول القيادة التربوية و وظائفها ونماذجها الحديثة وأساليبها وأسسها.	القيادة التربوية الجامعية.

ملاحظات المدربين.		و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.				
تقييم إجابات المجموعات.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضح طرق تنظيم الوقت وسبل استشارته في العمل الإداري؟.	- محاضرة حول الوقت وأهميته في العملية الإدارية.	إدارة الوقت.
تقييم التصميمات الجماعية.	90 ن 60 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بتصميم نظام للمعلومات الإدارية.	- محاضرة حول إدارة المعلومات والمعرفة وطرقها ومستوياتها.	إدارة المعلومات والمعرفة.
تقييم أعمال المجموعات بطريقة جماعية.	120 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم باختيار واحدة من المهارات الإدارية ( مهارة حل المشكلات الإدارية، إدارة اللجان العلمية، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية،	- محاضرة حول المهارات الإدارية وأنواعها.	المهارات الإدارية.

				كتابة المحاضر والتقارير العلمية... وقم بشرحها وبين طرق اكتسابها.		
وظائف الإدارة.	- محاضرة حول أهم وظائف الإدارة.	- القيام بإنجاز بحوث تطبيقية حول وظائف الإدارة وإجراء زيارات ميدانية لمختلف الإدارات بالجامعة للتعرف على كيفية تطبيقها و إعداد تقارير عن هاته الزيارات.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	90 ن 60 ت	- تقييم البحوث والتقارير المنحزة.
إدارة الأقسام العلمية وإدارة الأفراد.	- محاضرة حول الإدارة و نظرياتها وكيفية إدارة الأفراد والأقسام العلمية.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك ضع قائمة بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة الأفراد والأقسام العلمية.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	120 ن	- تقييم أعمال المجموعات.
أنظمة التقييم الإداري.	- محاضرة حول مفهوم التقييم الإداري (أهميته، أنواعه، سياساته وبرامجه...).	- إعداد كل متدرب لتقرير حول التقييم الإداري لمردوديته. - مناقشة جماعية في شكل منتدى حول أهمية	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع	60 ن 60 ت	- تقييم التقارير المنحزة. - تقييم مشاركة المتدربين في المناقشة الجماعية.

		التدريب.		التدريب لتحسين الأداء.		
- تقييم إجابات المجموعات على السؤال.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك حدد كيف تتم عملية صنع القرار الإداري وأهم مراحل اتخاذ مع أمثلة؟.	- محاضرة حول مفهوم القرار الإداري (خطواته، أنواعه، أساليب متابعته ومواصفات القرار الجيد).	عملية صنع القرار واتخاذ القرارات الإدارية.
- تقييم مشاركة كل متدرب في المناقشة الجماعية ومدى معرفته بالتشريعات المتعلقة بعمله (واجباته وحقوقه).	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- مناقشة جماعية مع المدربين للوائح والقوانين الجامعية.	- محاضرة حول اللوائح والقوانين التي تحكم الجامعة والعمل الجامعي وتفسيرها وأسس تطبيقها.	أحكام اللوائح والقوانين الجامعية.
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال الممارسات الإدارية والقيادية (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
5. مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).						
- تقييم عرض المجموعات بطريقة جماعية.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- قيام كل متدرب مع أفراد مجموعته بعرض فيديو عن أحد مراكز البحث الأجنبية وطبيعة أبحاثه وشروط المشاركة فيه.	- محاضرة للتعريف بمراكز البحث الأجنبية وطرق المشاركة فيها.	مراكز البحث الأجنبية.

التكنولوجيات الحديثة وعلاقتها بالبحث العلمي.	- محاضرة حول دور التكنولوجيات الحديثة واستخداماتها في البحث العلمي. - تطبيقات عملية في استخدامات الأنترنت والمكتبات الرقمية في إنجاز البحوث العلمية.	- عروض فردية لكل متدرب على حدى عن التكنولوجيات التي يستخدمها في إنجاز بحوثه العلمية.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - الأنترنت.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن 120 ت	- العروض الفردية بطريقة تشاركية.	- تقييم
طرق إدارة المشروعات والمخابر المتخصصة في البحث العلمي.	- محاضرة حول طرق إدارة المشروعات والمخابر المتخصصة في البحث العلمي ونظامها وشروطها وأهم القوانين التي تحكمها.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بإنجاز بحث حول نظام إدارة المشاريع البحثية وأهم لوائحها (إجراءات قبول البحوث، تحكيمها، مراجعتها...).	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	90 ن	البحوث المنجزة.	- تقييم
مناهج البحث العلمي.	- محاضرة حول المناهج الرئيسية للبحث العلمي (التاريخي، الوصفي، التجريبي، المقارن، الإرتباطي...) وطرائق تطبيقها.	- مناقشة جماعية والمشاركة بإعطاء أمثلة عن موضوعات تلائم أحد مناهج البحث العلمي وكيفية استخدامه.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن 60 ت	المشاركة في المناقشة الجماعية وتطبيق ملاحظات المدربين .	- تقييم
ربط البحوث بقضايا المجتمع.	- محاضرة حول دور البحث العلمي وأهميته في تنمية المجتمع.	- إعداد المتدربين لتقارير حول مشاهدات الحياة اليومية	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60 ن	التقارير المنجزة تقريبا جماعيا.	- تقييم

		- أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.		والمعرفة العلمية في أبحاثه (تحديد الأبعاد الإجتماعية للمحتوى المعرفي أي التطبيقات في حل مشكلات المجتمع).		
- تقييم عمل المجموعات.	60 ن 60 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بإختيار أحد المواضيع وبين خطوات الدراسة التطبيقية.	- محاضرة حول خطوات إنجاز البحوث التطبيقية وأمثلة عن مواضيع تطبيقية.	البحوث التطبيقية.
- تقييم العروض الجماعية.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - الأنترنت.	- عروض جماعية لنماذج بحوث ورسائل علمية متميزة في تخصصات مختلفة.	- ندوة مفتوحة مع مجموعة من الخبراء لعرض آخر التطورات في مجال الأبحاث العلمية في تخصصات المتدرين.	الأبحاث العلمية الحديثة.
- مناقشة جماعية لتجارب المتدرين.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عرض المتدرين المشاركين في مشاريع البحث الوطنية لتجارهم.	- محاضرة حول أهم مشاريع البحث الوطنية و كيفية المشاركة فيها.	مشاريع البحث، CNPRU، PNR.

		والتطبيقات لموضوع التدريب.				
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه) (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
<b>6. مجال خدمة الجامعة والمجتمع.</b>						
تقييم البحوث المنجزة.	60 ن 90 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بإنجاز بحث حول ظاهرة إجتماعية و بين طرق جمع المعلومات في دراستها.	- محاضرة حول طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع و أهميتها وأساليب البحث فيها.	طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.
تقييم تمثيلات المتدربين وتطبيق ملاحظات المدربين للعروض المسجلة حول الإستعداد النفسي والمعلوماتي للمتدربين.	60 ن 60 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تمثيل المتدربين لمقابلات صحفية وتلفزيونية وتسجيلها.	- تمارين عملية بطريقة تبادل الأدوار حول أساليب التحضير والمناورة و المقابلة الصحفية والتلفزيونية.	مهارات التعامل مع وسائل الإعلام الجماهيري.
تقييم العروض الجماعية.	120 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عروض جماعية لتجارب ودراسات عربية وعالمية في مجال مشاريع خدمة الجامعة والمجتمع.	- محاضرة حول أهمية مشاركة الجامعة في مشاريع خدمة المجتمع (الإقتصادية، الإجتماعية،	تطوير مشروعات خدمة المجتمع.



		على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.			الزراعية، الصناعية (...).	
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال خدمة الجامعة والمجتمع ( انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
7. مجال التواصل مع الطلبة.						
تقييم العروض الفردية ومدى تطبيق ملاحظات المدربين حول أسس التعليم الفردي.	90 ن 60 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - فيديو.	- قيام أحد المتدربين بعرض مادة دراسية مراعي فيها أسس التعليم الفردي والفروق الفردية وتسجيلها.	- محاضرة حول مفهوم الفروق الفردية وكيفية إعداد الأساليب والأنشطة التي تراعي الفروق الفردية بين الطلبة. - محاضرة حول أهمية تدريب عضو هيئة التدريس الجامعي في استخدام الأساليب التربوية القائمة على أسس التعليم الفردي.	الفروق الفردية.
تقييم إجابات المجموعات على السؤال.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك ما هي أنواع الوسائل والتقنيات المستخدمة في الإتصال التعليمي و حدد مهاراته اللازمة؟.	- محاضرة حول مفهوم الإتصال التعليمي وتقنياته (خصائصه، أهدافه، عناصره، أنواعه).	تقنيات الإتصال التعليمي الجيد.
تقييم العرض ومدى	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب	- عرض أحد المتدربين لمادة	- عصف ذهني حول فنيات الإقناع	فنيات الإقناع والتأثير النفسي

تطبيق ملاحظات المدربين تشاركيا.	60ت	ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	الآلي. - فيديو.	دراسية مستخدما فيها فنيات الإقناع والتأثير النفسي في الطلبة و تسجيلها تحت توجيهات المدرب	والتأثير النفسي وأنماط اللغة والكلمة.	في الطلبة.
- تقييم الأفكار والحلول المعروضة.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عصف ذهني لأهم المشكلات الصفية التي تواجههم وأساليب تعاملهم معها وكتابتها.	- محاضرة حول أهمية احتياجات ومشكلات الطلبة (الحاجة إلى تقدير الذات، الثناء، تحقيق الذات...).	مهارات فهم احتياجات الطلبة والمساعدة في حل مشكلاتهم.
- تقييم إعدادات المجموعات جماعيا.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك ضع قائمة بأهم المصطلحات العلمية في مجال تخصصك وترجمها إلى لغة أجنبية.	- محاضرة حول أهمية تعلم اللغات الأجنبية.	اللغات الأجنبية.
- تقييم أعمال المتدربين جماعيا.	60ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- يضع كل متدرب على حدى قائمة بأهم مهارات التواصل البيداغوجي.	- محاضرة حول مفهوم مهارات التواصل البيداغوجي (تقنياته، مهاراته ومعوقاته).	مهارات التواصل البيداغوجي.

تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال التواصل مع الطلبة (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
8. مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.						
استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.	- عرض فيلم تعليمي حول كيفية استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.	- إعداد كل متدرب لتقرير حول العرض.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60 ن	- تقييم التقارير المنحزة من قبل المتدربين بطريقة جماعية.
استخدام الأفلام التعليمية في التدريس.	- محاضرة حول استخدام الأفلام التعليمية في التدريس أو الصور المتحركة.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بصناعة فيلم تعليمي قصير ووضح كيفية استخدامه.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60 ن	- تقييم الأفلام التعليمية المنحزة من قبل المدرب وعرض ملاحظاته على المجموعات.
مهارات التعليم عن بعد.	- محاضرة حول مفهوم التعليم عن بعد (أهدافه، خصائصه، أنواعه واستخداماته في التدريس).	- عرض جماعي لدرس باستخدام أسلوب التعليم عن بعد.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60 ن	- تقييم العرض المنجز.
إدارة الفصول الافتراضية.	- ندوة مفتوحة مع مجموعة من الخبراء حول التعليم	بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بتوضيح كيف	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	90 ن	- تقييم إجابات المجموعات

على السؤال.	60ت	بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	الآلي. - شبكة الأنترنت.	تستخدم الفصل الإفتراضي للمراجعة مع الطلبة؟.	الإفتراضي وإدارة الفصول الإفتراضية وعرض الخبرات دولية.	
- تقييم التقارير المنحزة.	60ن 60ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- إعداد تقرير حول العرض.	- عرض فيديو يوضح مهارات استخدام تكنولوجيا الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية.	مهارات استخدام تكنولوجيا الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية.
- تقييم التصاميم المنحزة.	60ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الأنترنت.	- قيام كل متدرب على حدى بتصميم موقع تعليمي وإدارته.	- تطبيق عملي حول تصميم المواقع التعليمية.	تصميم المواقع التعليمية.
- تقييم التقارير المنحزة بطريقة جماعية.	60ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- إعداد تقرير حول العرض.	- تطبيق عملي لتعليم مبرمج على المتدربين.	مهارات التعليم المبرمج.

التعريف بتقنية برنامج PowerPoint .t	- تطبيق عملي حول برنامج PowerPoint مصحوبا بمحاضرة حول مفهوم جهاز العرض وكيفية إنشاء عرض تقديمي.	- تطبيقات عملية في تقديم درس أو بحث باستخدام برنامج PowerPoint	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن 60 ت	- تقييم العروض المنحزة بطريقة جماعية.
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						

#### الأهداف التي يتوقع أن يحققها هذا البرنامج هي:

تقديم برنامج تدريبي يمكن الاستفادة منه في جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي من خلال إكساب أعضاء هيئة التدريس مجموعة معارف ومهارات واتجاهات أساسية للعمل الجامعي، وكذا تطوير الكفايات المهنية الموجودة لديهم والتي حصلت على درجة متوسطة في تحديد الإحتياجات التدريبية في الفصل السابق في مختلف المجالات.

#### اقتراحات وتوصيات لتطبيق البرنامج التدريبي:

- إننا ننبو من خلال هذا البحث إلى ضمان الاستمرارية لذا تبيننا فلسفة التعليم المستمر القائمة على ضرورة التحديث الدائم والمستمر لمعارف واتجاهات ومهارات عضو هيئة التدريس الجامعي لذا نأمل أن تهتم الجامعة بهذا البرنامج وتحاول توفير التمويل اللازم إذا أمكن تطبيقه وهي إشكالية تواجه جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. كما ننوه بضرورة نشر البرنامج وامتداده إلى كل كلياتها مما يحتم ما يلي:

- وضع سياسة علمية واضحة تضمن التدريب المستمر داخل الجامعة لمواكبة المستجدات.
- السعي الدائم لتحسين الجامعة من خلال تدريب أعضائها وكل الفاعلين بها حسب احتياجاتهم التدريبية.
- ضرورة توفير مكان مناسب للتدريب داخل الجامعة وفي مكان العمل وفي زمان محدد.
- تنويع أساليب ووسائل التدريب وتوفير إدارة معاصرة وحديثة ومدربين و ربط البرامج التدريبية بتخصصات الأساتذة الباحثين.

وفي الأخير ننوه بضرورة تدريب وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي كاستجابة لمعطيات العصر الحالية ولضمان تطوير الجامعة من خلال تنميته وتحسين العملية التربوية عامة وذلك بالنسبة للمجالات الثمانية الواردة في البرنامج التدريبي المقترح.

## خلاصة عامة

توصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث في مجال التدريس واستراتيجياته الحديثة فالتدريس الجامعي يقوم على مبادئ تربوية وأسس تعليمية وأساليب علمية وإجراءات وتقنيات تصعب ممارستها دون إعداد وتدريب.
- هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث في مجال تطوير مناهج التعليم الجامعي، الذي يتطلب إعادة النظر في المساقات والمفاهيم المقدمة في البرامج الدراسية والتخصصات لتتماشى مع متطلبات المنهج الجيد والتدريب والتنمية تسمح للأستاذ الباحث بمجارات التطور والتحديث في هذا المجال.
- هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث في مجال التقويم الذي يعد من أهم العناصر التي تعتمد عليها الجامعات حيث عرف التقويم تطوراً وبرزت اتجاهات جديدة تسعى إلى تطوير الإجراءات التي تؤدي عملاً أفضل في التقويم التربوي، واعتماد أنماط وأساليب جديدة في الاختبارات.
- هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه)، الذي يعتبر من أهم وسائل التقدم والرقي الاجتماعي، ويعتمد تطوير البحث العلمي على الموارد البشرية المؤهلة والتجهيزات والمختبرات وعلى السياسة العلمية التي تحدد أولويات البحوث بما يخدم أهداف التنمية الاجتماعية، وللبحث العلمي قواعد ومناهج وأساليب ومتطلبات يجب أن يتدرب عليها الأستاذ الباحث .
- هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها، فالتقنيات الحديثة والوسائل التعليمية هامة جداً في التدريس الجامعي ولا بد من توظيفها في العملية التربوية مما يلزم تنمية الأستاذ الباحث وتشجيعه على استخدام الأجهزة التعليمية في محاضراته وتدريبه عليها .
- هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث في مجال الممارسات الإدارية والقيادية، ومنه لا بد من التدريب في المجال الإداري بالجامعات في ظل تسارع وتوفر المعلومات والتقنيات الحديثة التي ساهمت في عصنة الإدارة الجامعية ولا بد من الاستفادة من معطياتها وتنمية الأستاذ في هذا المجال .
- هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث في مجال التواصل مع الطلبة، باعتبارهم محور العملية التعليمية لذا لا بد أن يدرب الأستاذ الباحث وتنمي كفاياته في مجال فنيات الاتصال مع الطلبة.
- هناك احتياجات تدريبية من الكفايات المهنية للأستاذ الباحث في مجال خدمة الجامعة والمجتمع، فعليه أن يسهم في تطوير جامعاته والمشاركة في أنشطتها وأن يسهم في تنمية المجتمع حل المشكلات الاجتماعية المختلفة به، لذا فهو يحتاج إلى التدريب والتنمية في هذا المجال .

وفي الأخير يمكننا القول أنه تمت الإجابة على كل تساؤلات الدراسة الفرعية وهي:

1- ماهي الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟، والذي تمت الإجابة عليه من خلال التراث النظري والدراسة الإستطلاعية والدراسات السابقة، حيث تم رصد أهم الكفايات المهنية.

2- ما هي الإحتياجات التدريبية من الكفايات المهنية اللازمة لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في إطار التعليم المستمر؟، والذي تمت الإجابة عليه من خلال الدراسة الميدانية، حيث تم تحديد وضبط قائمة الإحتياجات التدريبية الموزعة على ثمانية مجالات.

3- ما هو البرنامج التدريبي المقترح لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي في ضوء إحتياجاتهم التدريبية في إطار التعليم المستمر؟، تمت الإجابة عليه من خلال اقتراح البرنامج التدريبي في ضوء الإحتياجات التدريبية التي تم تحديدها.

ونصل في الأخير إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والذي مفاده: ماهي الإحتياجات التدريبية لأساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي التي يمكن اقتراح برنامج تدريبي لتبليتها في إطار التعليم المستمر؟، وذلك من خلال اقتراح هذا البرنامج التدريبي بإشراك الأستاذ الباحث في تحديد إحتياجاته التدريبية الفعلية، وهذا ما قمنا به في الدراسة الميدانية، لأن تحديد الإحتياجات التدريبية دعامة أساسية لنجاحه فهي الوسيلة الأساسية لتحديد القدر المطلوب تزيده للمتدربين من معارف ومهارات وأتجاهات وخبرات هادفة.

ولنجاح أي برنامج تدريبي ولتنمية الأستاذ لابد من توفر شروط وأبعاد أساسية وهي:

- التواصل والتفاعل البناء بين أعضاء هيئة التدريس لتأصيل مبدأ التعاون وهذا بعد أساسي لتحقيق أهداف التنمية المهنية وزيادة المعرفة لكل عضو، لذا ركزنا في أنشطة المتدربين على العمل الجماعي التعاوني.
- إنتاج المعرفة وتبادلها باستمرار مما يفضي إلى تفوق وتميز عضو هيئة التدريس ومؤسسته، فقد فتحنا المجال لإبداعه وطرح اقتراحاته وملاحظاته.
- التكنولوجيا ودورها في التنمية المهنية، فتوظيفها يحقق أهداف التنمية المهنية وتبلور صيغ جديدة لها عن بعد باستخدام مختلف الوسائط والشبكة الالكترونية، وبالتالي تتحسن مهنية عضو هيئة التدريس.
- التعلم الذاتي شرط أساسي كي يطور عضو هيئة التدريس معارفه ومهاراته من خلال الاعتماد على المراجع العلمية والمواقع الالكترونية.

ولكي تنجح التنمية المهنية للأستاذ الباحث لابد من توفر:

- ✓ نضج تنظيمي في مؤسسات التعليم العالي يتسق مع متطلبات مجتمع المعرفة.
- ✓ تعدد الأطراف المشاركة في إنجاح التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من مؤسسات مجتمعية مختلفة واستثمار التكنولوجيا في ميدان تنمية عضو هيئة التدريس.
- ✓ الانطلاق من مبدأ توقع التغيير ورصده واستنتاج آثاره المتوقعة على التعليم العالي وأدوار عضو هيئة التدريس لضمان قيادة هذا التغيير بفعالية (شاکر محمد فتحي أحمد، 2009: 32-33).



# اقتراحات وتوصيات

إن تنمية و تدريب الأساتذة الباحثين في إطار التعليم المستمر يعد من الضروريات الملحة للنهوض بالتعليم الجامعي في الجزائر باعتباره العمود الفقري والمحرك الأساسي للعملية التربوية، لذا فاقترحنا لبرنامج تدريبي ما هو إلا نقطة بداية نصلو من خلالها إلى المزيد من الإهتمام بإخضاع عضو هيئة التدريس الجامعي إلى دورات تدريبية بصفة مستمرة في عصر يتغير بسرعة وتتغير معه المعلومة والمعرفة و التكنولوجيا وتتطور باستمرار، وعليه استنادا للتائج السابقة أسفرت الدراسة الحالية على مجموعة من التوصيات والمقترحات منها:

1. لفت انتباه المسؤولين والمهتمين بتدريب عضو هيئة التدريس وتحسين أدائه إلى ضرورة الأخذ بفكرة البرامج التدريبية وتنويع المواضيع والمجالات التي يحتاج فيها إلى التدريب بما يتماشى مع التطورات العلمية والتكنولوجية وهذا ليس فقط للأساتذة الباحثين الجدد بل لكل الأساتذة بمختلف رتبهم العلمية.
2. ضرورة الخروج بعضو هيئة التدريس من أدواره التقليدية في التعليم الجامعي والإهتمام بتكوينه المستمر.
3. توفير بنوك للمعلومات على مستوى الكليات والأقسام العلمية لتوفير مصادر علمية ومعرفية لعضو هيئة التدريس وإنشاء مكتبة إلكترونية لبرامج تحدمه.
4. تشجيع الزيارات الصفية للخبراء المتخصصين لمساعدته على إكتساب خبرات تدريسية والإهتمام بتدريبه في جامعات متقدمة.
5. الإستعانة بأساتذة من ذوي الخبرة في مجال التدريب والتنمية المهنية للإشراف على الدورات التدريبية وإلقاء محاضرات دورية لفائدة عضو هيئة التدريس الجامعي.
6. تخصيص ميزانية للتدريب والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وموارد مالية لممارسة البحث العلمي.
7. إعطاء شهادات تقديرية لمن يشاركون في الدورات التدريبية وحوافز مادية ويتم ربط ذلك بالترقية.
8. تشجيع عضو هيئة التدريس على تكثيف نشاطه للمشاركة في المؤتمرات العلمية على المستوى الوطني والدولي وتوفير المرونة والحرية له في ذلك وإعطائه الفرصة للقيام بإجازات سنوية (كالسنة السببية) كي يتفرغ للبحث العلمي وللإستفادة منها في تحسين أدائه العلمي والأكاديمي والإكثار من المؤتمرات وورشات العمل والندوات بين الجامعات لتنمية كفاياته المهنية.
9. ضرورة الإهتمام بإحتياجاته التدريبية الفعلية لبناء البرامج التدريبية والإهتمام بوضع أدوات منهجية لتقديرها، بحيث يكون عضو هيئة التدريس مشاركا أساسيا فيها، إضافة إلى توفير جهات مركزية مهمتها الإشراف على التدريب.
10. التوسع في وضع برامج تدريبية متخصصة في المجالات الأساسية المحددة في الدراسة الحالية والمرتبطة بوظائفه الرئيسية وهي التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع والمتمثلة في توفير الوسائل والتكنولوجيات الحديثة وتدريبه عليها لإستخدامها في تحسين العملية التعليمية، والإهتمام بإطلاعها على أحدث الطرائق والإستراتيجيات التدريسية وأساليب التقويم.

- الإهتمام بتنمية معارفه في مجال المناهج الجامعية ووضع مشاريع خطط المساقات الدراسية وتطوير خبراته البحثية والإهتمام بإكسابه مهارات إدارية وقيادية وفنيات التواصل مع طلبته وتوعيته بضرورة خدمة الجامعة والمجتمع.  
11. وضع خطة استراتيجية للتعليم المستمر قائمة على إعداد برامج تنمية مهنية تحت إشراف فريق عمل متخصص ولن يتحقق ذلك إلا بإنشاء مراكز للتنمية المهنية للأساتذة الباحثين كما هو معمول به في كل الدول المتقدمة وبعض من الدول النامية.

بالإضافة إلى اقتراحات بعض الأساتذة الباحثين المتضمنة في الفصل السادس من خلال إجابتهم على السؤال المفتوح الوارد في الإستبيان - من أجل ضمان التكوين والتعليم المستمر - .

وعليه يمكننا القول في ختام هذا العمل أنه لا بد من الابتعاد عن التدريب قصير المدة والاهتمام بالتكوين المستمر طويل المدى أي تبني فكرة البرامج التدريبية في إطار التعليم المستمر، الذي ينادي بضرورة التحديث والتطوير الدائم والمستمر لمهارات ومعارف واتجاهات الأستاذ الباحث، لضمان مواكبة المستجدات العلمية والمعرفية والتكنولوجية المتغيرة باستمرار.

# قائمة المراجع

## 1/ المراجع باللغة العربية:

- 1- إبراهيم عبد الوكيل الفار (2007): التدريس بالتكنولوجيا- رؤية جديدة لجيل جديد- الدلتا لتكنولوجيا المعلومات، مصر.
- 2- أبو طالب محمد سعيد، د س: تكوين الأستاذ الجامعي في إطار التعليم المستمر، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، العراق.
- 3- أحمد الخطيب وعبد الله زاما العنتري (2008): تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية، عالم الكتب الحديث.
- 4- أحمد حسين الصغير (2005): التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 5- أحمد محمود الخطيب، عادل سليم معاينة (2006): الإدارة الإبداعية للجامعات نماذج حديثة، عالم الكتب الحديث، الأردن.
- 6- الجيوشي فاطمة و الشماس عيسى (2003): التربية العامة(1). جامعة دمشق، سوريا.
- 7- الخطيب أحمد محمد (2006): أساسيات في الإدارة التربوية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- 8- السيد يسين (2010): تحولات الأمم والمستقبل العالمي، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، مصر.
- 9- العز عبد العزيز محمد (2003): التربية والتنمية والنهضة، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، بيروت، لبنان.
- 10- الكسباني محمد السيد (2005): تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية، دار ومكتبة الإسراء للطبع والنشر، طنطا، مصر.
- 11- الهلالي الشرييني الهلالي (2007): التعليم الجامعي في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرون، دط، دار الجامعة الجديدة، مصر.
- 12- إيمان صالح حسن عبد الفتاح (2006): استراتيجيات التطوير في التعليم العالي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- 13- بدري عبد المنعم جميل وإبراهيم كاظم إبراهيم (1986): الكفاءات المهنية للقائمين بالتدريس في كليات جامعة بغداد، العراق.
- 14- بشارة جبرائيل 2003، المعلم في مدرسة المستقبل، سلسلة الرضا للمعلومات، ط1، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا.
- 15- بشير عبد الحليم الكلوب (1999): التكنولوجيا في عملية التعلم والتعليم، ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- 16- بهاء الدين أمين (2007): الإدارة التعليمية والطرق الحديثة لتطويرها، د ط، دار التقدم العلمي، عمان، الأردن.
- 17- بوثلجة غياث (1992): التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- 18- بوحنية قوي (2008): تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الأردن.
- 19- بلال خلف السكارنه (2011): تصميم البرامج التدريبية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- 20- بول أشوين ترجمة أحمد المغربي (2007): تغير التعليم العالي تطور التدريس والتعلم، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 21- جليل إبراهيم العريض (1994): عضو هيئة التدريس بجامعة دول الخليج العربية تأهيله وتقويمه، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية.
- 22- جميل صليبا (1967): مستقبل التربية في العالم العربي، ط2، دار النهضة، بيروت، لبنان.
- 23- جودت عزت عبد الهادي (2008): الإشراف التربوي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 24- جوزيف تاسمان (د س): آفاق جديدة في التربية، دار الآفاق الجديدة، بيروت، لبنان.
- 25- جوزيف نسيم يوسف (1985): نشأة الجامعات في العصور الوسطى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- 26- حامد عمار (1997): دراسات في التربية والثقافة، من همونا التربوية والثقافية. ط2، مكتبة الدار العربية للكتاب، الجزائر.
- 27- حبير ولد كعب (1987): تصميم البرامج التعليمية، ترجمة خيرى كاظم، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- 28- حجي أحمد إسماعيل (2003): التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة- التعليم غير النظامي وتعليم الكبار واللامية - أصول نظرية وخبرات عربية وأجنبية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 29- حسن أحمد الطعاني (2007): التدريب مفهومه وفعاليتها، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، جامعة مؤتة، الأردن.
- 30- حسين عبد الحميد أحمد رشوان (2005): العلمانية والعولمة من منظور علم الاجتماع، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
- 31- خالد طه الأحمد (2005): تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، ط1، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.
- 32- خالد مصطفى مالك (2000): تكنولوجيا التعليم المفتوح، د ط، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 33- خالد مصطفى مالك (2004): التعليم المعاصر وقضاياها التربوية والفنية، د ط، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

- 34- خيضر كاظم محمود، ياسين كاسب الخرشته (2007): إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 35- دلال ملحم استيتية وعمر موسى سرحان (2007): تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 36- دليلة أبركان (د س): عبد العزيز بوتفليقة، المكتبة العصرية الروبية، الجزائر.
- 37- رايح تركي (1983): تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة التوازن الجهوي، عدد 78، الجزائر.
- 38- رايح تركي (1990): أصول التربية والتعليم، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 39- رايح لونيس (1998): البديل الحضاري، دراسة مستقبلية لمواجهة الكارثة التي تهددنا، دار المعرفة الجزائرية، الجزائر.
- 40- رداح الخطيب وأحمد الخطيب (2006): التدريب الفعال، ط1، عالم الكتب الحديث، القاهرة، مصر.
- 41- رسمي محمد حسن (2004): أساسيات في الإدارة التربوية، ط1، دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- 42- رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري (2004): التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 43- رشدي أحمد طعيمة (2006): الجودة الشاملة في التعليم، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 44- روؤيل ويليام (1997): ما وراء التدريب أحدث استراتيجيات الارتقاء بالأداء البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، ترجمة كلا أحمد.
- 45- رياض ستراك (2004): دراسات في الإدارة التربوية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 46- زاهر الغريب (2001): تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 47- زين الدين مصمودي وشرفي محمد الصغير (2004-2003): محاضرات في التقويم ومنهجية البحث التربوي، مطبعة جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- 48- سالم أحمد محمد (2006): وسائل وتكنولوجيا التعليم، ط2، مكتبة الرشد، القاهرة، مصر.
- 49- سامي محمد ملحم (2005): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3، دار المسيرة للطباعة والنشر، الأردن.
- 50- سعد عبد الرحمن (1998): القياس النفسي، النظرية والتطبيق، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 51- سعيد التل وآخرون (1997): قواعد التدريس في الجامعة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 52- سعيد التل وآخرون (1999): قواعد الدراسة الجامعية، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 53- سعيد جاسم الأسدي (2014): فلسفة التربية في التعليم الجامعي والعالي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 54- سعيد مرسي أحمد (1986): تطور الفكر التربوي، ط1، عالم الكتب، القاهرة، مصر.



- 55- شريف غانم وسلطان حنان عيسى (1983): الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، ط1، دار العلوم للنشر، الرياض.
- 56- صالح ناصر عليمات (2004): إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- 57- صلاح الدين عبد الباقي (2001): إدارة الأفراد، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر.
- 58- طارق عبد الرؤوف عامر (2007): التربية والتعليم المستمر، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 59- طارق عبد العال حماد (2005): الموازنات التقديرية، نظرة متكاملة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 60- طاهري محمد محمد محسن الغالب وآخرون (2007): الإدارة والأعمال، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 61- ط. عبد الحق (2000): مدخل إلى المعلوماتية، د ط، قصر الكتاب، البلدية، الجزائر.
- 62- طلعت عبد الحميد، مصطفى عبد السميع، عصام الدين هلال، رضا عبد الستار، أنولة درويش وياسر القاضي (2004): إشكاليات التعليم المستمر والتدريب المعاود، سلسلة الدراسات التربوية، ط1، فرحة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 63- طلعت عبد الحميد، عصام الدين هلال، محسن خضر و محمد المنوفي (2004): تربية العولمة وتحديث المجتمع، ط1، فرحة للنشر والتوزيع، السودان.
- 64- طه محمود سعيد ووناس محمد السيد (2003): قضايا في التعليم العالي، ط1، مكتبة النهضة المصرية، عمان، الأردن.
- 65- عباس محمود عوض (2006): القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، دط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 66- عبد الحفيظ مقدم (1993): الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 67- عبد الحميد إبراهيم عمر (1981): معوقات العمل في مجال التعليم المستمر، دراسات في تعليم الكبار، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج، المحرق، البحرين.
- 68- عبد الحميد محمد (2005): أدوات التعليم الإلكتروني عبر الشبكات في منظومة التعليم عبر الشبكات، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 69- عبد الله عبد الدائم (1981): الجمود والتجديد في التربية المدرسية، د ط، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان.
- 70- عبد الله عبد الدائم (1987): تصميم البرامج التعليمية، ترجمة خيرى كاظم، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- 71- عبد الله عبد الدائم (2000): الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان.
- 72- عبد اللطيف بن حسين فرج (2005): طرق التدريس في القرن الواحد والعشرين، ط1، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن.

- 73- عثمان محمد الصائم (2002): تعليم الكبار ومحو الأمية تجارب بعض البلاد العربية، مكتبة الخبتي الثقافية، بيشه، السعودية.
- 74- عصام عطا الله حسين الخليفات (2010): تحديد الاحتياجات التدريسية لضمان فاعلية البرامج التدريبية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 75- علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر (1425 هـ): تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الملك خالد، السعودية.
- 76- علي راشد (1996): المعلم الناجح ومهاراته الأساسية، د ط، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 77- عمر بلقاضي (2002): المسير في المعلوماتية، ط1، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر.
- 78- غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان (1983): الإتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، ط1، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 79- فاروق عبده فليه (1997): أستاذة الجامعة، الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)، دار زهراء الشرق، القاهرة، مصر.
- 80- فاطمة الزهرة افريحا (1993): بحوث ومدخلات دار المعرفة، بيروت، لبنان.
- 81- فاطمة الزهراء سالم محمود (2014): منظومة التدريب لتحسين جودة التعليم، ممارسات من أجل التميز، ط1، دار العالم العربي، القاهرة، مصر.
- 82- فالوقي محمد هاشم (2004): التدريب في أثناء العمل، دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
- 83- فايز حسين (2008): سيكولوجية الإدارة العامة، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 84- فضيل دليو، الهاشمي لوكيا وسفاري ميلود (2006): إشكالية المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، معهد علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة، الجزائر.
- 85- فلسطين محمد الكسجي (2012): الجودة في التعليم عن بعد، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 86- فهيم مصطفى (2005): مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد- استخدام الانترنت في المدارس والجامعات وتعليم الكبار، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 87- فواز بن فتح الله الراميني (2007): استراتيجية العصف الذهني، ط1، دار الكتاب الجامعي للنشر، الإمارات العربية المتحدة.
- 88- قاسم بن عائل الحربي (2008): القيادة التربوية الحديثة، ط1، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 89- قمبر محمود (1986): ندوة أسس التعليم المستمر في مجال تعليم الكبار، أبو ظبي، مطبعة الإرشاد، بغداد، العراق.

- 90- قمبر محمود (2001): مبادئ تصميم مناهج محو الأمية في إطار التعليم المستمر بالدول العربية، ط1، دار الثقافة للطباعة والنشر، قطر.
- 91- كمال محمود المغربي (2006): أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 92- لحسن بوعبد الله ومحمد مقداد (1998): تقويم العملية التكوينية بالجامعة- دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 93- ماهر إسماعيل صبري والمغربي فائزة (2004): تكنولوجيا عرض وإنتاج المواد التعليمية منها، مكتبة شباب 2000، مصر.
- 94- ماهر إسماعيل صبري وصلاح الدين محمد توفيق (2005): التنوير التكنولوجي وتحديث التعليم، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- 95- ماهر إسماعيل صبري (2006): من الوسائل التعليمية إلى تكنولوجيا التعليم، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية.
- 96- مجدي عزيز إبراهيم (2001): المنهج التربوي العالمي، د ط، مكتبة الأجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- 97- محامدة ندى عبد الرحيم (2005): التعليم المستمر والتثقيف الذاتي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 98- محمد بشير حداد (2004): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 99- محمد جاسم محمد (2004): تفريد التعليم والتعليم المستمر، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 100- محمد داوود ماهر (1988): التعليم المستمر، مطابع الفكر، جامعة الموصل، العراق.
- 101- محمد عباس عابدين (2003): قضايا تخطيط التعليم واقتصادياته بين العلمية والمحلية، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
- 102- محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح (2003): منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، ط1، دار الفكر، عمان الأردن.
- 103- محمد منير مرسي (1997): الاتجاهات الحديثة في تعليم الكبار، ط1، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 104- محمد منير مرسي (2002): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، ط1، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 105- محي الدين صابر (1976): التحديات الحضارية وتعليم الكبار "علم تعليم الكبار"، ج1، الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار.
- 106- مدكور علي أحمد (2003): التربية وثقافة المعلومات، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

- 107- مصطفى شريف (1990-1991): ملاحظات حول إصلاح المنظومة الجامعية، حوليات جامعة الجزائر، عدد 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 108- منذر واصف المصري (2003): اقتصاديات التعليم والتدريب المهني المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، دار الكتب الوطنية، ليبيا.
- 109- منصور أحمد حامد (2001): نظرة تحليلية لواقع بحوث التقنيات التربوية في العالم العربي، دراسة نقدية علمية في تكنولوجيا التعليم، دار الوفاء، المنصورة، مصر.
- 110- مهدي محمد القصاص (2007): مبادئ الإحصاء والقياس الإحصائي، كلية الآداب جامعة المنصورة، مصر.
- 111- مؤيد سعيد سالم (2009): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، ط1، ثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 112- نجم العزاوي (2009): جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفات الدولية، الايزو 10015، دار اليازوري للنشر، عمان، الأردن.
- 113- ندى عبد الرحيم محامدة (2005): التعليم المستمر والتثقيف الذاتي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 114- هشام يعقوب مرزوق و فاطمة حسين الفقيه (2008): قضايا معاصرة في التعليم العالي، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 115- يحيى محمد نبهان (2015): العصف الذهني وحل المشكلات، ط2، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

## 2/ المراجع باللغات الأجنبية:

- 116- Altet. M. (2001): Les compétences de l'enseignant professionnel entre savoir, schémas d'actions et adaptation, le savoir analyser, informer les enseignants professionnels (Paquay et autres), Bruxelles.
- 117- Azzouz Lakhder (1998): Evaluation des Enseignants, Revu Des Sciences Humaine N°9, Publication de L'Université de Constantine, Algérie.
- 118- Bancel Daniel (1989) : créer une nouvelle dynamique de la formation des maîtres, rapport a Lionel Jospin ministre d'état, ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, France.
- 119- Bin Habtoor Abdul-Aziz (2002): Education a bridge to the future introduction by Abdulkader Abdurrahman bajammal, translated by Bacheer Mohammad Khan Sana/a Education Research and Development Center.
- 120- Brawn (2002): Training Needs Assessment: A must for developing an effective training program.

- 121- Brigitte Berendt (1990): improving teaching and learning in universities, reading materials for staff development workshops in African countries, DSE.
- 122- Clark terry (2000): Lifelong learning: contested ground, Australian journal of adult learning, volume 40, number 3.
- 123- C. Susanne (2005): continuous education, University of Brussels, Belgium.
- 124- Département de sciences de l'éducation, université de Nanterre, Paris, mars 2004.
- 125- Daves Don (2004); voices of hope education and training in the twenty-first Century books education and the Arab world changes of the next millennium.
- 126- Dave RH (1975): Lifelong education and school, Curriculum Hamburg, Unesco institute for education.
- 127- Espace Européen de l'Enseignement Supérieur (EEES), conseil des ministres de l'éducation. Canada, Processus de Bologne, Préparé pour le Comité des SMA responsables de l'enseignement postsecondaire (SMAEP), Par le Sous-comité de l'assurance de la qualité du CMEC. Mai 2008.
- 128- Gaston Mialaret (1997): La formation des enseignants, presses universitaires de France, 3ème édition, France.
- 129- Jacques Denantes (2002): Les universités françaises et la Formation continue 1968-2002, Paris, France.
- 130- Marie-Michèle Cauterman, Lise Demailly, Séverine Suffys, Nicole Bliez – Sullerot (1999): La Formation continue des enseignants est-elle utile, Presses universitaires de France 1ère édition.
- 131- Martins (1959): Devey on education dwornbin teaching college Colombia university, new York, USA.
- 132- Michel Sandra (1994): Le débat autour de la notion de compétences, revue Point-recherche n°=74, Paris.
- 133- Mouna Oulhiad (2010): La formation continue dans l'administration publique entre la théorie et la pratique, Mémoire de Master en didactique des sciences sociales et communication, Maroc.
- 134- N.Bouzid (2008): De la nécessité d'une approche assurance qualité dans l'enseignement supérieur, colloque international sur l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur entre exigence et réalité, MESRS, Ben Aknoun, Alger.
- 135- Obin Jean Pierre, Jalons (1988): Pour la formation des enseignants de demain, revue: Education permanente, N°96, Paris
- 136- OCDE (2001): L'apprentissage tout au long de la vie, Aspects économique et financiers.
- 137- OCDE (2008): Enseignement supérieur pour la société de la connaissance, Examen thématique de l'OCDE sur l'enseignement supérieur: rapport de synthèse.
- 138- Rapport de la France 41 session de la conférence internationale de l'éducation 1989.
- 139- Rens John Van (1996): Pourquoi l'éducation permanente ? Revue Européenne de Formation Professionnelle 8/9, Paris.

- 140- Riel Maragar (2004): Education in the twenty-first century; just-in-time learning or learning communities? Books education and the Arab World changes of the next millennium.
- 141- Sekiou, Blondin, Fabi, Bayad, Peretti, Alis, Chevalier (2007): Gestion des ressources humaines, édition de Boeck université 2<sup>ème</sup> édition, Bruxelles.
- 142- Skerrit Ortrun-Zuber (1992): Professional development in higher education: a theoretical framework for action research, London\_kogan.
- 143-Unesco (1988): Renald Legendre, Dictionnaire actuel de l'éducation, 2<sup>ème</sup> édition, Larousse, Paris-Montréal.
- 144- Unesco (1990): World declaration on education for all and framework for action to meet Basic learning needs, New York, USA.
- 145- Unesco, A N S D (1991): Consultation meeting on the creation of an all Arab inter-university network on staff development, Alexandria, Egypt.
- 146- Unesco (1998): Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le XXI siècle: vision et action, Adaptés par la conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, Paris.
- 147- Williams Garth (1977): Toward Lifelong Education, A new role for higher education institute, Unesco, Paris.

### 3 / المجالات والدوريات:

- 148- إبراهيم توهامي (2003): أية جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرون، مجلة الباحث الاجتماعي، عدد04، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- 149- أبو عمشة عدنان (1983): التربية المستمرة، مجلة المعلم العربي، عدد05، وزارة التربية، دمشق، سوريا.
- 150- أبو عمشة عدنان (2000): التربية المستمرة، مجلة المعلم العربي، عدد5، وزارة التربية، دمشق، سوريا.
- 151- أحمد البستان (2000): واقع برامج الدراسات العليا بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، عدد 70، سنة 18، الكويت.
- 152- إصدارات اليونسكو 1976، المكتب الإقليمي للتربية في البلدان العربية، تعلم لتكون، ترجمة حنفي بن عيسى، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1985.
- 153- الأمم المتحدة عدد 30 يناير كانون الثاني مارس 1998، قرار حول التربية للجميع، مجلة التربية للجميع 2000.
- 154- الحمصي نزيهة (1970): التربية المستمرة، مجلة المعلم العربي، عدد 10-11، وزارة التربية، دمشق، سوريا.
- 155- الرفاعي علي محمد (1987): الأساليب الحديثة للتدريب الإداري، المجلة العربية للتدريب، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، عدد1، الرياض، السعودية.
- 156- السنبل عبد العزيز بن عبد الله (2000): التربية المستمرة في عالم عربي متغير، تعليم الجماهير، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.



- 157- الطاهر الإبراهيمي (2003): الجامعة ورهانات عصر العولمة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، عدد 08، جامعة باتنة، الجزائر.
- 158- العمارة محمد حسن (2003): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الأهلية نحو تقييم الطلبة لأدائهم التدريسي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد 41، الأردن.
- 159- اللجنة الوطنية القطرية للثقافة والعلوم (2000): مجلة التربية، عدد 133-134.
- 160- المحبوب عبد الرحمن إبراهيم (2000): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية 2، المجلد 16، الرياض، السعودية.
- 161- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2000): إستراتيجية تعليم الكبار في الوطن العربي، تونس.
- 162- اليونسكو (1996): التعلم ذلك الكنز المكنون، تقرير مقدم إلى اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين، مركز الكتاب الأردني، إصدارات اليونسكو.
- 163- اليونسكو (2009): تسخير التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال لأغراض تنمية التربية والعلم والثقافة.
- 164- بوسنة محمود (2000): تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية- عرض تجرية الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 13، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- 165- بوسنة محمود (2004): التقويم والبيداغوجيا في النسق التربوي، منشورات مخبر التربية كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 02، جامعة الجزائر، الجزائر.
- 166- جمال العيفة (2008): الجامعة الجزائرية في ظل التشريعات الجديدة أي دور تموي، مجلة التواصل، عدد 22، الجزائر.
- 167- حفيظ مليكة (1998): واقع الكتاب الجامعي في جامعة قسنطينة، مجلة العلوم الإنسانية، باتنة، الجزائر.
- 168- خليل إبراهيم السعادات (2004): مدى تلبية برامج مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع المحلي، مجلة مؤتم للبحوث والدراسات، مجلد 19، عدد 1، الأردن.
- 169- زروالة رفيق (2009): الهيكلية التنظيمية للمؤسسات الجامعية، دراسة تحليلية الجزائر نموذجاً، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية عدد 20، الجزائر.
- 170- زيد علي البشيرة، صالح محمد الرواضية وعبد الحسين شاکر السلطاني (2005): مدى إلمام أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتم بأساليب التدريس الجامعي ومدى استخدامهم لها فعليا والسبل المقترحة لتطويرها، مجلة دراسات، مجلد 32، عدد 1، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 171- سامية محمد عوض (2002): تقويم البرنامج التدريبي لمديرات ومساعدات مدارس التعليم العام في كلية البنات بالرياض، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مجلد 8، عدد 24، مصر.

- 172- سيف الدين محمد (1994): استراتيجيات مقارنة (عربية وأجنبية) لإعداد المعلم وتدريبه، مجلة التربية، ع 24 كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.
- 173- صفاء سيد محمود (2004): نموذج مقترح لتطوير الجامعة الافتراضية والتعليم الإلكتروني، مركز بحوث الدراسات الجامعية للبنات، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- 174- طاهر عبد الرزاق (1980): نماذج من التعليم المفرد، مجلة التربية المعاصرة، عدد 20، سنة 07، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية العربية، بيروت، لبنان.
- 175- عادل مستوي وسمير كسيرة (2015): التعليم العالي و إشكالية تطوير و إنتاج المعرفة العلمية في الجزائر: رؤية تحليلية خلال الفترة 1990-2013، دورية Cybarians journal، العدد 40.
- 176- عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر (1990): التعليم المستمر بين النظرية والتطبيق، مجلة جامعة الملك سعود، مجلد2، العلوم التربوية 1، الرياض، السعودية.
- 177- عبد الكريم قرشي (1996): وضعية التعليم العالي في الجزائر، مجلة الرواسي، عدد13، الجزائر.
- 178- عبد الله ساقور (2002): فعالية النظام الجامعي الجزائري في إنتاج المعرفة وأسلاكها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 17، قسنطينة، الجزائر.
- 179- عبد الله عبد الدايم (2000): الرؤى المستقبلية للتربية في البلاد العربية، مجلة شؤون عربية جامعة الدول العربية، عدد 101، القاهرة، مصر.
- 180- عبد المالك عبدي (2008): ملف الجامعة - أي وظيفة وأي دور، مجلة الجامعة جيغل، عدد 10، الجزائر.
- 181- علياء عبد الله الجندي و زكريا يحي لال (1994): معوقات البرامج التطبيقية للتعليم المستمر في بعض مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر في المملكة، المجلة التربوية، عدد30، مجلد 8، الكويت.
- 182- عبد الفتاح جلال(1996): تربية الكبار بين محو الأمية والتعليم المستمر، التربية الحديثة، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، عدد 2، السنة الثالثة والأربعون، مصر.
- 183- عبد المحسن بن محمد السميح (2005): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، مجلة التربية، السنة الثامنة، العدد15 ماي 2005، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر.
- 184- علي القاسمي (2002): الجامعة والتنمية، منشورات رمسيس الرباط، عدد10، المغرب.
- 185- عنتر لطفي (1996): ملامح التغير في منظومة إعداد المعلم في ضوء التحديات المستقبلية، مجلة تربية الأزهر، عدد 65، القاهرة، مصر.
- 186- عزري عبد الرحمن(1993): البحث العلمي والاجتماعي، بعض الموازنات والأولويات، حوليات جامعة الجزائر عدد 07، الجزائر.
- 187- عبد الله العازمي وآخرون (2008): الصعوبات التي تواجهه عضو هيئة التدريس، مستقبل التربية العربية 50.



- 188- غانم عبد الله الشاهين ونهى راشد الروشيد (2009): أولويات إصلاح التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلم بدولة الكويت، المجلة التربوية 2009، مجلد 23، عدد 91، جامعة الكويت، الكويت.
- 189- فضيل دليو وآخرون (1995): الجامعة، تنظيمها هيكلتها، مجلة الباحث الاجتماعي، عدد 1، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- 190- لطيفة السمرى (2003): فاعلية استخدام التعلم التعاوني في تنمية المهارات الاجتماعية لدى طالبات التربية في جامعة الملك سعود في مدينة الرياض، المجلة التربوية العدد 68، السعودية.
- 191- محمد الفتاح شاهين (2008): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة نحو إدارة الجودة الشاملة، المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد، مجلد 1 عدد 2، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 192- محمد سعيد حمدان (2007): التجارب الدولية والعربية في مجال التعليم الإلكتروني، المجلة الفلسطينية للتربية المفتوحة عن بعد تصدر عن برنامج البحث العلمي والدراسات العليا. مجلد 1، عدد 1، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 193- محمد عطية خميس (1997): سليات ومشكلات تدريب معلمي المرحلة الابتدائية بالسعودية أثناء الخدمة في تكنولوجيا التعليم من وجهة نظر المعلمين واقتراح أنسب الحلول لمعالجتها وتطويرها، مجلة تكنولوجيا التعليم، سلسلة دراسات وبحوث، مجلد 7، ك1، جامعة عين شمس، مصر.
- 194- محمود عباس عابدين (1999): رؤية لتطوير التعليم الجامعي المصري، مجلة التربية والتنمية، عدد 16، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية، القاهرة، مصر.
- 195- مكتب التربية العربي لدول الخليج (1987): معلمو الغد، تقرير مجموعة هولمز، ترجمة مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- 196- مليحان معيض الثبيتي (2000): الجامعات نشأتها، مفهوماها، وظائفها، دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، مجلد 14، عدد 54، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، الكويت.
- 197- هاشم محمد سعيد عبد الوهاب (1985): التعليم التقني في الوطن العربي الواقع والاتجاهات، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
- 198- يوسف عبد المعطي (2000): المتغيرات العالمية لعصرنا ومناهج المستقبل، مجلة المعلم، العدد 20، الجزائر.

#### 4/ الملتقيات، الندوات والمؤتمرات العلمية:

- 199- ابتسام محمد السمحاوي (1996): إعداد معلم التعليم العام في مصر، نص مقترح لمؤتمر دور التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، المؤتمر السنوي الثالث عشر قسم أصول التربية المنصورة، مصر.

- 200- أحمد غانم محمد (1993): تصور مقترح لدور كليات التربية في تنمية المعلم مهنيًا، مؤتمر لكليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير 1993، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، مصر.
- 201- أعمال الملتقى الدولي الأول (2006/2005): نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية، أم البواقي، الجزائر.
- 202- السام عبد العزيز (1986): التربية المستمرة مدى الحياة أسسها في التراث الإسلامي ومفهومها الحديث بدواعيه وأبعاده، التعليم المستمر في مجال تعليم الكبار، أعمال ندوة التعليم المستمر في مجال تعليم الكبار، أبو ظبي 1985، مطبعة الإرشاد، بغداد، العراق.
- 203- الشافعي محمد منصور (2006): متطلبات وشروط التقويم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس والقائمون علي العملية التعليمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود، اللقاء السنوي 13، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية جستن، الرياض، السعودية.
- 204- الصواف أحمد فتحي (2004): الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في المجتمع المعلوماتي، مؤتمر المعلوماتية وتطوير التعليم، 26-27 سبتمبر، البرنامج القومي لتكنولوجيا التعليم بالاشتراك مع معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- 205- الطاهر إبراهيمي ووسيلة بن عامر (2008): معايير نظم الجودة وتأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي في ظل نظام ل م د، ملتقى البيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي، المبررات والمتطلبات، ملتقى وطني جامعة بسكرة، الجزائر.
- 206- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، استراتيجيات التعليم الجامعي العربي وتحديات ق 21، بحوث وأوراق، الندوة بمملكة البحرين أكتوبر 2007.
- 207- المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي القاهرة 2009 انجازات التعليم العالي في البلدان العربية وتحدياته 1998-2009.
- 208- المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر - العربي السادس - لمركز تطوير التعليم الجامعي (25-26 نوفمبر 2007): آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، جامعة عين شمس، مصر.
- 209- اليونسكو (أكتوبر 1998): التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن 21.
- 210- أمال برهان فلمبان: معوقات تطوير الأداء للتدريس وطرق تحسين الكفاية الإنتاجية للمعلم الجامعي، ندوة تطوير المعلم الجامعي 1999، الإخراج 2002 الرياض، السعودية.
- 211- جامع حسن حسيني (2005): دور تكنولوجيا الوسائط المتعددة في التعامل مع أنماط التعليم، دراسات وبحوث، أعمال المؤتمر العلمي للجمعية العربية لتكنولوجيا التربية في مجتمع المعرفة 3-4 ماي، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، القاهرة، مصر.

- 212- زين الدين مصمودي (2004): بعض مشكلات المكونين في التعليم العالي، الملتقى الدولي إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، محرر إدارة وتنمية الموارد البشرية، سطيف، الجزائر.
- 213- سلامة عبد العظيم حسين (2006): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة، بحث مقدم إلي مؤتمر الجامعات العربية في القرن 21، الواقع والرؤى، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر، مركز تطوير التعليم الجامعي عين شمس، مصر.
- 214- سمر بنت محمد السقاف (2008): تجربة شطر الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية في تنوع الفرص التدريبية لأعضاء الهيئة التعليمية، أوراق عمل المؤتمرات التي عقدتها المنظمة العربية للتنمية الإدارية 2007 في موضوع التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، وتطوير وبناء قدرات أعضاء هيئة التدريس والجامعة والمجتمع.
- 215- شاكر محمد فتحى أحمد (2009): الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي لصيغ التنمية المهنية نموذجاً، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي: المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي 6-10 ديسمبر 2009، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، جامعة عين شمس، مصر.
- 216- علي بن محمد زهير الغامدي (2008): دور تقدير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي لمهامه التعليمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أعمال مؤتمرات، الاتجاهات الحديثة لتعزيز جودة أداء الجامعات في الوطن العربي المؤتمر العربي السنوي الثالث، الشارقة الإمارات المتحدة.
- 217- عوض نائلة سليمان (2001): دور المعلم في عصر الانترنت، مؤتمر جامعة النجاح الفلسطينية، العملية التعليمية في عصر الانترنت ماي 2001، فلسطين.
- 218- فتحى سالم أبو زحار (2000): تطوير الاتصال بالطالب في العملية التعليمية، الندوة العلمية حول يوم المعلم، منظمة التربية والعلوم والثقافة باليونيسكو، النقابة العامة للمعلمين.
- 219- فوزي العبد الله (1997): استخدام تكنولوجيا التعليم داخل الفصل، مؤتمر إدارة الفصل واتجاهات حديثة وممارسات واقعية، مركز طيبة للدراسات التربوية، القاهرة، مصر.
- 220- قمبر محمود (18-19 ديسمبر 2004): تجارب عالمية في تطوير التعليم الجامعي، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) لمركز تطوير التعليم الجامعي " التعليم الجامعي العربي : آفاق الإصلاح والتطوير " الجزء الأول، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- 221- لونيس علي و تغليب صلاح الدين (2005): التعليم العالي في الجزائر في ضوء التغيرات العالمية، الملتقى الدولي الأول، نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية نوفمبر 2005 بالمركز الجامعي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.

- 222- مازن عبد الحميد كاظم (2007): العولمة واستراتيجيات التعليم العالي المستقبلية، ورقة عمل مقدمة في ندوة استراتيجيات التعليم الجامعي العربي وتحديات القرن 21، البحرين.
- 223- محمد عبد الله الصوفي (2003): تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003، نحو إقامة مجتمع المعرفة، بعض ملامح الوضع الحالي للتعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي كوسيطين هامين من وسائل نشر وإنتاج المعرفة.
- 224- محمد علي نصر (2004): رؤى مستقبلية لتطوير برامج تكوين المعلم في الوطن العربي في مواجهة بعض قضايا العولمة، المؤتمر العلمي السادس عشر، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- 225- محمد علي نصر (2005): رؤى مستقبلية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي العربي في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمراكز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر.
- 226- محمد مصطفى (2000): ندوة المسؤولين عن تعريب التعليم العالي في الوطن العربي، المركز العربي للتعريب، دمشق، سوريا.
- 227- نبيل بوزيد (2001): أهمية تحضير الطلبة إلى الحياة المهنية في ضوء مشاكل التعليم العالي وعلاقته بعالم الشغل المتغير، ندوة قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة البحرين، البحرين.
- 228- نصر الدين جابر وعبد الوافي زهير بوسنة، آراء الأخصائيين المتمرسين في مجال علم النفس الإكلينيكي حول مستوى التكوين الجامعي، الملتقى الدولي الأول المعنون نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات العالمية والاختيارات الذاتية، أم البواقي، 2005-2006، الجزائر.
- 229- وفاء حسن مرسي (2007): تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس) بعنوان: آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، ج1، جامعة عين شمس، مصر.

## 5/ الأطروحات:

- 230- الفقي ممدوح سالم (2005): برنامج تدريبي مقترح معد وفق أسلوب النظم لتوظيف مهارات الاتصال التعليمي الإلكتروني لدى أخصائي تكنولوجيا التعليم، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- 231- براهيم وريده (2005): المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، ماجستير كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة باتنة، الجزائر.
- 232- جادو إيهاب مصطفى (2007): إستراتيجية مقترحة لتطوير برامج التدريب بمراكز التطوير التكنولوجي بمديريات التربية والتعليم في ضوء مستحدثات تكنولوجيا التعليم، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.

- 233- جميلة بن زاف (2006): قضايا التعليم العام في البحث الجامعي التربوي، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر.
- 234- ديب أوصاف (2005): فاعلية برنامج تدريبي في تقنيات التعليم لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي في ضوء احتياجاتهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- 235- خالد صلاح حنفي محمود (2012): التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، دراسة تحليلية و رؤية مستقبلية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر.
- 236- زرقان ليلي (2013): إقتراح بناء برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 و2، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف 2، الجزائر.
- 237- سالم بن خلفان بن حميد الخائفي (2008): برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات تقويم التعليم اللازمة لمعلمات اللغة العربية في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، دكتوراه في علوم التربية شعبة منهجية تدريس اللغات، جامعة محمد الخامس السويسي، كلية علوم التربية، الرباط، المغرب.
- 238- سلطان هويدي المطيري (2008): أثر مدخل تكنولوجيا متكامل في التدريب الإلكتروني لتنمية بعض مهارات إدارات المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية واتجاهاتهم نحوها، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- 239- سميحة يونس (2006): اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، ماجستير علم الاجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر.
- 240- سمير صوان (2012): جودة منظومة التعليم الجامعي في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر الفاعلين والمعنيين في الجامعات الفلسطينية العامة، رسالة دكتوراه، كلية علوم التربية، جامعة محمد الخامس السويسي، المغرب.
- 241- شريف حسن بن علي (2007): الكفاءات التكنولوجية اللازمة لمعلمي التربية الإسلامية للمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية وواقع استخدامهم لها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 242- طشوعة الويزة (2009): تحديد الإحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير نوعية التكوين - دراسة ميدانية بجامعة سطيف -، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سطيف 2، الجزائر.
- 243- عبد السلام أسامة محمد (2006): فاعلية برنامج تدريبي بواسطة الوسائط المتعددة لتنمية مهارات المعلوماتية والاتصالات والاتجاه نحو التعلم الذاتي لدى المعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- 244- عبد اللطيف الفاربي (2002): التكوين المستمر وتطوير كفايات المهنية في نظام التعليم بالمغرب، تحليل الوضع الراهن واستشراف آفاق التطور في صفوف حاجات مدرسي اللغة العربية، أطروحة دكتوراه في علوم التربية، جامعة محمد الخامس، كلية علوم التربية الرباط، المغرب.

- 245- عبد الله مفلح سليمان العمري (2006): الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة دكتوراه في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 246- علي بن ناصر بن شتوي آل زاهر (1425 هـ): برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية بمجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ونجاحها إصدارات معهد البحوث العلمية، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، ط1، السعودية.
- 247- محمد بن مسفر بن عبد الله آل فرحان (1432-1433 هـ): الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- 248- ميسون حسن (2007): التكوين المستمر، وتطبيقاته في سورية في تدريب المهنيين من معلمين وأطباء ومهندسين من خلال رصد الواقع وآرائهم فيه، رسالة ماجستير، تخصص تربية، جامعة دمشق كلية التربية، قسم أصول التربية، دمشق، سوريا.
- 249- هيفاء بنت إبراهيم العدوان (2003): برنامج مقترح في مجال تقنيات التعليم لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات، رسالة ماجستير منشورة، تخصص تكنولوجيا التعليم، كلية التربية للبنات بالرياض، المملكة العربية السعودية.

## 6/ القواميس، الوثائق واللوائح الرسمية:

- 250- المنجد الإعدادي (1969): ط1، دار المشرق، بيروت، لبنان.
- 251- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 62 الموافق ل07 غشت 1977: مرسوم رقم 77-114 مؤرخ في 20 شعبان عام 1397 الموافق ل06 غشت سنة 1977 يتضمن تحديد الشروط المتعلقة بممارسة مهام التعليم وكذلك المهام الإدارية للأساتذة والأساتذة المحاضرين في المعاهد الطبية والأساتذة المحاضرين والأساتذة المساعدين في الجامعات والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي.
- 252- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 62 الموافق ل07 غشت 1977: مرسوم رقم 77-115 مؤرخ في 20 شعبان عام 1397 الموافق ل06 غشت سنة 1977 يتضمن تحديد الشروط المتعلقة بممارسة مهام البحث التي يقوم بها أعضاء أسلاك المدرسين في التعليم العالي.
- 253- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 32 الموافق ل08 غشت 1978: قانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل05 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- 254- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 40 الموافق ل27 سبتمبر 1983: مرسوم رقم 83-544 مؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق ل24 سبتمبر سنة 1983 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة.



- 255- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 60 الموافق لـ 19 غشت 1998: مرسوم تنفيذي رقم 98-253 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق لـ 17 غشت سنة 1998، يعدل ويتمم المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق لـ 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة.
- 256- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 60 الموافق لـ 19 غشت 1998: مرسوم تنفيذي رقم 98-254 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق لـ 17 غشت سنة 1998، يتعلق بالتكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي.
- 257- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 10 الموافق لـ 27 فبراير 2008: قانون رقم 08-05 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008، يعدل ويتمم القانون رقم 98-11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق لـ 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002.
- 258- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 10 الموافق لـ 27 فبراير 2008: قانون رقم 08-06 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008، يعدل ويتمم القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 04 أبريل سنة 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي.
- 259- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 23 الموافق لـ 04 ماي 2008: مرسوم تنفيذي رقم 08-130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 03 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.
- 260- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وثيقة إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.
- 261- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار رقم 932، الذي يحدد كفاءات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف، مؤرخ في 28/07/2016.

## 7/ مواقع الانترنت:

- 262- <https://www.mesrs.dz/ar//universites>
- 263- <http://www.universityrankings.ch/results/Shanghai/2014?ranking=Shanghai&year=2014&region=&q=&s=0>
- 264- <http://www.unesco.org/water/inp/index/shtml.p1>
- 265- [http://www.journal.cybrarians.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=709:madel&catid=280:papers&Itemid=93](http://www.journal.cybrarians.org/index.php?option=com_content&view=article&id=709:madel&catid=280:papers&Itemid=93)

# الملاحق



## الملحق رقم (01): الإستهيان في صورته الأولية.

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة سطيف 2 إلى الأستاذ الدكتور: .....

الإستهيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تحية طيبة وبعد:

هذا الاستهيان هو جزء مكمل لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه العلوم في تخصص إدارة تربية جامعة سطيف 2، حيث تقوم الطالبة الباحثة بدراسة تهدف إلى اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم الجامعي بالجزائر.

ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم هذا الاستهيان بالإعتماد على الأدب النظري والدراسة الاستطلاعية وهو مكون من مجموعة من البنود موزعة على ثمانية محاور، وتم اعتماد البدائل التالية: حاجة تدريبية عالية جدا، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جدا.

لذا ترحو الباحثة منكم التكرم بتحكيم هذا الإستهيان واقتراح التعديلات اللازمة.

وفي الأخير الباحثة شاكرة لكم جدا على حسن تعاونكم.

الباحثة: لطرش حليلة

التعديلات المطلوبة	لا يقيس	يقيس	العبارة
			1. الإحتياجات التدريبية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة):
			1. معرفة أحدث النظريات التربوية في مجال تخصصك.
			2. التحكم في طرائق التدريس الحديثة.
			3. كيفية تحديد وتوظيف الأهداف السلوكية للمادة الدراسية.
			4. اختيار وتطوير الوسائل التعليمية المتنوعة والمناسبة للتدريس.
			5. القدرة على استثارة الدافعية لدى الطلبة وتحفيزهم نحو التعلم.
			6. إدارة المواقف التعليمية الجامعية.
			7. معرفة سيكولوجيات التعليم وسيكولوجيا المتعلم.
			8. إعداد وتنفيذ المادة الدراسية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
			9. طرائق التوجيه التربوي والإرشاد وتطبيقاتهما.
			10. المقدرة على إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.
			11. تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.
			12. الأسلوب الإبداعي في التدريس.
			13. طريقة تبادل الأدوار في التدريس.
			14. إدارة الصف بإستراتيجية التعلم التعاوني.
			15. القدرة على إدارة الحوار والنقاشات العلمية أثناء الحلقات الدراسية الجامعية.
			16. مهارة انتقاء مصادر المعرفة وتنويعها.
			17. القدرة على تطبيق التعلم بالإكتشاف.
			18. مهارة إدارة الوقت في الموقف التعليمي.
			19. مهارة تصميم وتنظيم المادة العلمية وفق المعايير العالمية.
			20. توظيف تكنولوجيا التعليم لتحديث محتوى المواد العلمية باستمرار.
			21. استخدام استراتيجيات جديدة في التدريس.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

التعديلات المطلوبة	لا يقيس	يقيس	العبارة
			2. الإحتياجات التدريبية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي :
			1. بناء منهج متعدد الحقول المعرفية.

			2. استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.
			3. مهارة إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.
			4. مهارة تحديد أهداف المقرر الدراسي.
			5. وضع نماذج لتقويم المناهج والمواد الدراسية.
			6. مهارة تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبتكار والإبداع لدى الطلبة.
			7. القدرة على تحديد الإجراءات العلمية اللازمة لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية.
			8. القدرة على ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة في المنهج.
			9. التمكن من ربط المنهج بإحتياجات سوق العمل.
أضف ما تراه حاجة تدريبيه لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:			
.....			
.....			

التعديلات المطلوبة	لا يقيس	يقيس	العبارة
			3. الاحتياجات التدريبيه في مجال الخبرات البحثية ( البحث العلمي وطرائقه ):
			1. الاطلاع على البحوث الجديدة في مجال تخصصك.
			2. طرق ونيات كتابة المقالات البحثية.
			3. القدرة على التحكم في التقنيات الحديثة في تصميم وإنجاز البحوث العلمية المختلفة .
			4. معرفة طرق إدارة المشروعات البحثية.
			5. مهارة إنجاز البحوث التطبيقية.
			6. مهارة استخدام المناهج الرئيسية للبحث العلمي (التاريخي، التجريبي، الوصفي...).
			7. كيفية المشاركة في المشاريع والبرامج الوطنية في ميدان البحث العلمي.
			8. ربط البحوث العلمية بمختلف حقول الإنتاج وقضايا المجتمع.
			9. مهارة تسيير المخابر المتخصصة في البحث العلمي.
			10. مهارات الحصول على معارف من بنوك المعلومات والشبكات الإقليمية والعالمية واستخدامها في إنجاز البحوث العلمية.
			11. مهارة تسجيل عروض البحث الكترونيا.
			12. مهارة التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS و EXCEL.
			13. مهارة كتابة التقارير البحثية (عرض النتائج وصياغة التوصيات والمقترحات...).

			14. مهارة تنظيم الندوات والأيام الدراسية والمؤتمرات الوطنية والدولية.
			15. الاستفادة من دورات اللغة والترجمة في تطوير البحوث العلمية.
			16. كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

التعديلات المطلوبة	لا يقيس	يقيس	العبارة
			4. الإحتياجات التدريبية في مجال الوسائل التكنولوجية وتقنية المعلومات الإلكترونية واستخداماتها في التعليم:
			1. استخدام الحاسوب في تدريس المقررات الجامعية الالكترونية.
			2. استخدام العرض بجهاز DATASHOW.
			3. استخدام الأفلام التعليمية.
			4. تقديم الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint.
			5. استخدام التعلم الذاتي وعن بعد و تطبيقاته في التعليم الجامعي.
			6. التمكن من إدارة واستخدام الفصول الدراسية الافتراضية.
			7. مهارة التعليم الإلكتروني ومعرفة استخداماته في الجامعات العالمية.
			8. مهارة التعليم المفتوح والمبرمج.
			9. استخدام الفيديو التفاعلي (مؤتمرات الفيديو) في عرض المادة الدراسية.
			10. معرفة استخدامات الانترنت التعليمية.
			11. تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت.
			12. تصميم الحقايب التعليمية.
			13. استخدام الحاسوب في القياس التربوي وبناء الإختبارات.
			14. مهارة استخدام المكتبات الرقمية.
			15. استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

التعديلات المطلوبة	لا يقيس	يقيس	العبارة
			5. الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية:
			1. إدارة الأقسام العلمية .
			2. كيفية اتخاذ القرارات الإدارية داخل القسم.
			3. استخدام الحاسوب في التعاملات الإدارية داخل القسم.

			4. إدارة وتنظيم الاجتماعات والمجالس واللجان العلمية وتطبيقاتها.
			5. وضع خطط إستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.
			6. التعرف على أنظمة عضو هيئة التدريس من لوائح أكاديمية وبحثية وإدارية.
			8. إدارة المعلومات والمعرفة.
			9. معرفة الأدوار الإدارية الخاصة بك.
			10. كيفية تنمية المهارات الإدارية والقيادية.
			11. التعرف على الأساليب العلمية لإعداد وإدارة ميزانية المؤسسات الأكاديمية.
			12. التعرف على أنظمة إدارة الجودة الشاملة والإعتماد الأكاديمي وتطبيقاتها.
			13. مهارة تخطيط التطوير وإدارته في مؤسسات التعليم الجامعي.
			14. التعرف على أسس القيادة والسلوك القيادي.
			15. التعرف على نماذج القيادة الحديثة.
			16. مهارة إدارة الأفراد وإدارة الوقت.
			17. إدارة الأزمات والتغلب عليها.
			18. التمكن من وظائف الإدارة ( التخطيط، التنظيم، التوجيه، الإشراف، المتابعة والتقييم... ).
			19. الإطلاع على أنظمة التقييم الإداري.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

التعديلات المطلوبة	لا يقيس	يقيس	العبارة
			6. الإحتياجات التدريبية في مجال التقييم:
			1. طرق بناء أدوات التقييم وأنواعه.
			2. أسس التقييم والقياس في العمل الجامعي.
			3. معرفة تقييم المناهج والمواد الدراسية وفق معايير علمية.
			4. استخدام الحاسوب في مجال تقييم الطلاب.
			5. استخدام طريقة الإمتحانات في التقييم.
			6. استخدام طريقة الإنتاجية في التقييم.
			7. التعرف على أساليب حديثة لتقييم التحصيل الطلابي (البورتفوليو).
			8. استخدام طريقة المشاريع التعليمية في التقييم.
			9. طريقة تصميم الإختبارات والنشاطات التقييمية ( اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية ).
			10. المقدرة على وضع نظام تقييم عضو هيئة التدريس الجامعي.

			11. استخدام أساليب التغذية الراجعة.
			12. التعرف على أساليب التقويم الحديثة لعضو هيئة التدريس الجامعي.
			13. القدرة على تقويم الأداء التحصيلي للمتعلم باستخدام أساليب القياس والتقويم الحديثة.
			14. القدرة على إعداد اختبارات قياس مستوى التعلم عند المتعلم.
			15. تقويم مخرجات التعليم.
			16. التعرف على أساليب حديثة لتقويم البرامج الإدارية.
			17. تقويم العملية التعليمية.
			18. تقويم مدى تحقق الأهداف التعليمية.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

التعديلات المطلوبة	لا يقيس	يقيس	العبرة
			7. الإحتياجات التدريبية في مجال التواصل مع الطلبة (المجال الشخصي):
			1. فنيات الإتصال التعليمي الجيد مع الطلبة.
			2. القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة.
			3. مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية.
			4. فهم احتياجات الطلبة.
			5. مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة.
			6. مهارة التنشيط داخل الجماعة.
			7. مهارات مرتبطة بالتحكم في اللغات الأجنبية.
			8. الإلمام بمعطيات عن التواصل البيداغوجي.
			9. استخدام التقنيات السمعية والبصرية للتواصل مع الطلبة.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

التعديلات المطلوبة	لا يقيس	يقيس	العبرة
			8. الإحتياجات التدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع:
			1. مهارة القيام بالبحوث الإجتماعية.
			2. القدرة على المشاركة في حل قضايا المجتمع.
			3. المشاركة في اللجان خارج الجامعة.
			4. التمكن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام.

			5. القدرة على تفعيل لقاءات للتعريف بالتخصصات في المجتمع.
			6. القدرة على جعل الجامعة منتجة وتوفر مواردها الذاتية.
			7. المشاركة في مكافحة الأفكار والظواهر الدخيلة على المجتمع.
			8. استخدام البرامج الإجتماعية الإلكترونية والمشاركة فيها.
			9. القيام بندوات ومحاضرات لأفراد المجتمع المحلي في مناسبات مختلفة.
			10. مهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.
			11. استخدام الوسائل التكنولوجية في البحوث الإجتماعية.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

.....  
 .....

ماهي مقترحاتك لضمان التعليم المستمر والمتجدد لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ضمن جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ؟

.....  
 .....



## الملحق رقم (02): الإستهبيان في صورته النهائية بعد التحكيم.

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة سطيف 2

### الإستهبيان

الإخوة أعضاء هيئة التدريس المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تحية طيبة وبعد:

هذا الإستهبيان هو جزء مكمل لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه العلوم في تخصص إدارة تربوية جامعة سطيف 2، حيث تقوم الطالبة الباحثة بدراسة تهدف إلى اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم الجامعي بالجزائر.

ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم هذا الإستهبيان بالإعتماد على الأدب النظري والدراسة الاستطلاعية وهو مكون من مائة وثلاثة (103) بند موزعة على ثمانية محاور، وتم اعتماد البدائل التالية: حاجة تدريبية عالية جدا ، عالية ، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جدا. لذا نرجو الباحثة منكم التكرم بالإجابة على فقرات الإستهبيان بكل دقة وموضوعية بوضع إشارة (x) أمام الإجابة التي ترون أنها تمثل حاجة تدريبية لكم وتعبر عن آرائكم، علما بأن الإجابات ستكون موضع سرية تامة وسيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي. وفي الأخير الباحثة شاكرة لكم جدا على حسن تعاونكم.

الباحثة: لطرش حليلة

### البيانات الشخصية:

يرجى الإجابة على البيانات التالية إما بكتابة الإجابة في الفراغ المحدد لها أمام كل فقرة وإما بوضع علامة (x) داخل المربع المناسب المقابل للفقرة.

الجنس: ذكر

اللقب العلمي:(الرتبة)

أستاذ مساعد

أستاذ محاضر

أستاذ التعليم العالي

القسم: .....

الكلية: .....

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	1. الإحتياجات التدريسية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة):
					1. معرفة أحدث النظريات العلمية في مجال تخصصك.
					2. استخدام طرائق التدريس الحديثة.
					3. تحديد الأهداف السلوكية لموضوعات المقرر الدراسي.
					4. اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس.
					5. تنمية القدرة على استثارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.
					6. إعداد المادة الدراسية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.
					7. التحكم في طرائق التوجيه التربوي.
					8. المقدرة على إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.
					9. تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.
					10. القدرة على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.
					11. استخدام طريقة تبادل الأدوار في التدريس.
					12. إدارة الصف بإستراتيجية التعلم التعاوني.
					13. إدارة الحوار والنقاش أثناء الحلقات الدراسية.
					14. مهارة انتقاء مصادر المعرفة وتنويعها.
					15. القدرة على تطبيق التعلم بالإكتشاف.
					16. إتقان إدارة الوقت في الموقف التعليمي.
					17. مهارة تصميم المادة العلمية وفق المعايير العالمية.
					18. توظيف تكنولوجيا التعليم.

أضف ما تراه حاجة تدريسية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	2. الإحتياجات التدريسية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي:
					1. بناء منهج يراعي مختلف المستويات المعرفية.
					2. استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.
					3. مهارة إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.
					4. القدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج الجامعية.
					5. القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع لدى الطلبة.
					6. القدرة على تحديد الإجراءات العلمية اللازمة لتوظيف التقنية

					الحديثة في بناء المناهج الجامعية.
					7. القدرة على ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة في المنهج.
					8. التمكن من ربط المنهج بإحتياجات سوق العمل.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	3. الإحتياجات التدريبية في مجال التقييم:
					1. طرق بناء أدوات التقييم وأنواعه.
					2. أسس التقييم و القياس في العمل الجامعي.
					3. كيفية تقويم المناهج والمواد الدراسية وفق معايير علمية.
					4. استخدام الحاسوب في مجال تقويم الطلاب.
					5. التعرف على أساليب حديثة لتقويم التحصيل الطلابي (مثل ملف الطالب: البورتفوليو).
					6. استخدام طريقة المشاريع التعليمية في التقييم.
					7. طريقة تصميم الإختبارات التقويمية (اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية).
					8. المقدرة على وضع نظام تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي.
					9. التعرف على أساليب التقييم الحديثة لعضو هيئة التدريس الجامعي.
					10. تقويم الأداء التحصيلي للمتعلم باستخدام أساليب التقييم الحديثة.
					11. القدرة على إعداد اختبارات قياس مستوى التعلم عند المتعلم.
					12. التعرف على أساليب حديثة لتقويم البرامج الإدارية.
					13. تقويم العملية التعليمية.
					14. تقويم مدى تحقق الأهداف التعليمية.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	4. الإحتياجات التدريبية في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه):
					1. الاطلاع على البحوث الجديدة في مجال تخصصك.
					2. طرق كتابة المقالات البحثية.

					3. استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية.
					4. إتقان طرق إدارة المشروعات البحثية.
					5. مهارة إنجاز البحوث التطبيقية.
					6. مهارة استخدام المناهج الرئيسية للبحث العلمي (التاريخي، التجريبي، الوصفي...).
					7. مهارة العمل التعاوني في ميدان البحث العلمي.
					8. ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية.
					9. مهارة تسيير المخابر المتخصصة في البحث العلمي.
					10. المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي (PNR, CNPRU).
					11. مهارة الحصول على قواعد البيانات لإنجاز البحوث العلمية.
					12. مهارة التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام EXCEL و SPSS.
					13. مهارة كتابة التقارير البحثية (عرض النتائج وصياغة التوصيات والمقترحات...).
					14. تنظيم النشاطات العلمية (ندوات، أيام دراسية، ملتقيات وطنية ودولية...).
					15. دورات تدريبية في اللغة والترجمة لتطوير البحوث العلمية.
					16. كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	5. الإحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها بما يمكنك من:
					1. استخدام الحاسوب في تدريس المقررات الجامعية الالكترونية.
					2. استخدام العرض بجهاز DATASHOW.
					3. استخدام الأفلام التعليمية.
					4. تقديم الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint.
					5. استخدام التعليم عن بعد في التدريس.
					6. إدارة الفصول الدراسية الافتراضية.
					7. استخدام التعليم الإلكتروني.
					8. مهارة التعليم المبرمج.

					9. استخدام الفيديو التفاعلي (مؤتمرات الفيديو) في عرض المادة الدراسية.
					10. تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت.
					11. تصميم الحقايب التعليمية.
					12. استخدام الحاسوب في القياس التربوي وبناء الإختبارات.
					13. مهارة استخدام المكتبات الرقمية.
					14. استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	6. الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية:
					1. إدارة الأقسام العلمية .
					2. كيفية اتخاذ القرارات الإدارية داخل القسم.
					3. إدارة الاجتماعات العلمية.
					4. وضع خطط إستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.
					5. الإطلاع على اللوائح والقوانين الجامعية.
					6. إدارة المعلومات والمعرفة.
					7. تنمية المهارات الإدارية.
					8. تنمية المهارات القيادية.
					9. التعرف على أنظمة إدارة الجودة الشاملة.
					10. التعرف على أسس القيادة والسلوك القيادي.
					11. التعرف على نماذج القيادة الحديثة.
					12. مهارة إدارة الأفراد.
					13. مهارة إدارة الوقت.
					14. التمكن من وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الإشراف، المتابعة والتقييم...).
					15. الإطلاع على أنظمة التقييم الإداري.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	7. الإحتياجات التدريبية في مجال التواصل مع الطلبة:
					1. فنيات الإتصال التعليمي الجيد مع الطلبة.

					2. القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة.
					3. مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية.
					4. فهم احتياجات الطلبة.
					5. مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة.
					6. مهارة إتقان اللغات الأجنبية.
					7. الإلمام بمهارات التواصل البيداغوجي.
					8. استخدام التقنيات السمعية والبصرية للتواصل مع الطلبة.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا	8. الإحتياجات التدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع:
					1. مهارة القيام بالبحوث الإجتماعية.
					2. ربط المحتويات التعليمية بالقطاع الإقتصادي..
					3. التمكن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام.
					4. القدرة على تفعيل لقاءات للتعريف بالتحخصصات في المجتمع.
					5. المشاركة في مكافحة الظواهر الدخيلة على المجتمع.
					6. القدرة على المشاركة في البرامج الإجتماعية الإلكترونية.
					7. القيام بندوات ومحاضرات لأفراد المجتمع المحلي.
					8. مهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.
					9. استخدام الوسائل التكنولوجية في البحوث الإجتماعية.
					10. معرفة إجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع.

أضف ما تراه حاجة تدريبية لك ضمن هذا المحور ولم تذكر:

ماهي مقترحاتك لضمان التعليم المستمر والمتجدد لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ضمن جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي؟

الملحق رقم (03): قائمة بأسماء المحكمين للإستبيان ووظائفهم.

أسماء المحكمين	وظائفهم ومكان عملهم
1. شرفي محمد الصغير	أستاذ التعليم العالي جامعة سطيف -2- قسم علم النفس، مدير مختبر.
2. بلقيدوم بلقاسم	أستاذ محاضر جامعة سطيف -2- قسم علم النفس.
3. بوعامر أحمد زين الدين	أستاذ التعليم العالي جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم العلوم الإجتماعية.
4. بن زروال فتيحة	أستاذة محاضرة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم العلوم الإجتماعية.
5. بن عبيد عبد الرحيم	أستاذ محاضر جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم العلوم الإجتماعية.
6. ابريغم سامية	أستاذة محاضرة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم العلوم الإجتماعية.
7. عبد الله شمت المجيدل	أستاذ التعليم العالي أصول التربية، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
8. محمد سرحان خالد المخلافي	أستاذ التعليم العالي تخصص إدارة وقيادة التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الدمام، السعودية.
9. صلاح أحمد أمين عبابنة	أستاذ بكلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن.
10. عبد الرزاق محمد القوت	أستاذ بكلية التربية، جامعة الدمام، السعودية.
11. خالد صلاح حنفي محمود	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر.

**الملحق رقم (04): استجابات أفراد العينة على بنود الإستبيان.**

**المجال الأول: الإحتياجات التدريبية في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).**

البنود	البدائل	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1. معرفة أحدث النظريات العلمية في مجال تخصصك.	46	93	60	39	15	
2. استخدام طرائق التدريس الحديثة.	56	81	60	34	22	
3. تحديد الأهداف السلوكية لموضوعات المقرر الدراسي.	58	80	51	36	28	
4. اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس.	46	73	52	56	26	
5. تنمية القدرة على استثارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.	46	103	40	39	25	
6. إعداد المادة الدراسية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	50	113	60	26	04	
7. التحكم في طرائق التوجيه التربوي.	50	47	98	58	00	
8. المقدرة على إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.	40	68	63	46	36	
9. تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.	67	109	60	14	03	
10. القدرة على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.	66	114	50	18	05	
11. استخدام طريقة تبادل الأدوار في التدريس.	90	122	20	12	09	
12. إدارة الصف بإستراتيجية التعلم التعاوني.	45	57	95	35	21	
13. إدارة الحوار والنقاش أثناء الحلقات الدراسية.	33	71	40	100	09	
14. مهارة انتقاء مصادر المعرفة وتنوعها.	28	73	97	50	05	
15. القدرة على تطبيق التعلم بالإكتشاف.	60	113	60	20	00	
16. إتقان إدارة الوقت في الموقف التعليمي.	32	67	100	50	04	
17. مهارة تصميم المادة العلمية وفق المعايير العالمية.	42	122	54	25	10	
18. توظيف تكنولوجيا التعليم.	56	104	45	36	12	



### المجال الثاني: الاحتياجات التدريسية في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.

البنود	البدائل	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1. بناء منهج يراعي مختلف المستويات المعرفية.	57	89	61	34	12	
2. استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.	61	80	50	36	26	
3. مهارة إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.	49	71	90	37	06	
4. القدرة على وضع نماذج لتقوم المناهج.	60	95	75	19	04	
5. القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع لدى الطلبة.	40	114	47	36	16	
6. القدرة على تحديد الإجراءات العلمية اللازمة لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية.	44	98	70	33	08	
7. القدرة على ربط المحتوى بالمهارات المطلوبة في المنهج.	51	55	79	37	31	
8. التمكن من ربط المنهج بإحتياجات سوق العمل.	40	53	100	34	26	

### المجال الثالث: الإحتياجات التدريسية في مجال التقويم.

البنود	البدائل	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1. طرق بناء أدوات التقويم وأنواعه.	69	73	67	30	14	
2. أسس التقويم و القياس في العمل الجامعي.	56	107	57	33	00	
3. كفاءة تقويم المناهج والمواد الدراسية وفق معايير علمية.	31	104	97	18	03	
4. استخدام الحاسوب في مجال تقويم الطلاب.	30	98	97	25	03	
5. التعرف على أساليب حديثة لتقوم التحصيل الطلابي (مثل ملف الطالب: البورتفوليو).	37	100	87	27	02	
6. استخدام طريقة المشاريع التعليمية في التقويم.	49	91	59	32	22	
7. طريقة تصميم الإختبارات التقويمية ( اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية )	29	61	100	36	27	
8. المقدرة على وضع نظام تقويم عضو هيئة التدريس الجامعي.	41	65	102	27	18	
9. التعرف على أساليب التقويم الحديثة لعضو هيئة التدريس الجامعي.	43	56	90	45	19	
10. تقويم الأداء التحصيلي للمتعلم باستخدام أساليب التقويم الحديثة.	49	66	84	39	15	
11. القدرة على إعداد اختبارات قياس مستوى التعلم عند المتعلم.	57	83	70	39	04	
12. التعرف على أساليب حديثة لتقوم البرامج الإدارية.	54	76	83	27	13	
13. تقويم العملية التعليمية.	38	64	99	27	25	
14. تقويم مدى تحقق الأهداف التعليمية.	49	78	71	37	18	

**المجال الرابع: الاحتياجات التدريبية في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).**

البنود	البدائل	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1. الاطلاع على البحوث الجديدة في مجال تخصصك.	41	56	70	46	40	
2. طرق كتابة المقالات البحثية.	25	42	48	98	40	
3. استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية.	46	90	64	32	21	
4. إتقان طرق إدارة المشروعات البحثية.	37	94	59	48	15	
5. مهارة إنجاز البحوث التطبيقية.	35	79	56	46	37	
6. مهارة استخدام المناهج الرئيسية للبحث العلمي (التاريخي، التجريبي، الوصفي...).	31	66	95	36	25	
7. مهارة العمل التعاوني في ميدان البحث العلمي.	49	53	44	50	57	
8. ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية.	43	48	70	83	09	
9. مهارة تسيير المخابر المتخصصة في البحث العلمي.	39	86	60	46	22	
10. المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي (PNR, CNPRU).	39	56	60	62	36	
11. مهارة الحصول على قواعد البيانات لإنجاز البحوث العلمية.	37	46	55	66	49	
12. مهارة التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام EXCEL و SPSS.	29	79	45	62	38	
13. مهارة كتابة التقارير البحثية (عرض النتائج وصياغة التوصيات والمقترحات...).	34	64	61	48	46	
14. تنظيم النشاطات العلمية (ندوات، أيام دراسية، ملتقيات وطنية و دولية...).	34	41	64	67	47	
15. دورات تدريبية في اللغة والترجمة لتطوير البحوث العلمية.	29	73	57	45	49	
16. كيفية المشاركة في مراكز أجنبية للبحث العلمي.	56	83	54	39	21	

**المجال الخامس: الاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.**

البنود	البدائل	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1. استخدام الحاسوب في تدريس المقررات الجامعية الالكترونية.	00	18	25	110	100	
2. استخدام العرض بجهاز DATASHOW.	24	30	60	102	37	
3. استخدام الأفلام التعليمية.	47	56	90	47	13	
4. تقلص الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint.	39	50	76	55	33	
5. استخدام التعليم عن بعد في التدريس.	44	63	76	61	09	
6. إدارة الفصول الدراسية الافتراضية.	54	61	60	46	32	
7. استخدام التعليم الإلكتروني.	35	55	57	75	31	
8. مهارة التعليم المبرمج.	26	75	63	67	22	
9. استخدام الفيديو التفاعلي (مؤتمرات الفيديو) في عرض المادة الدراسية.	39	57	72	63	22	
10. تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت.	43	47	78	57	28	

38	46	84	56	29	11. تصميم الحقائب التعليمية.
52	67	71	36	27	12. استخدام الحاسوب في القياس التربوي وبناء الإختبارات.
45	77	56	40	35	13. مهارة استخدام المكتبات الرقمية.
23	47	50	76	57	14. استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.

### المجال السادس: الإحتياجات التدريبية في مجال الممارسات الإدارية والقيادية.

البنود	البدائل	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1. إدارة الأقسام العلمية.	44	57	63	78	11	
2. كيفية اتخاذ القرارات الإدارية داخل القسم.	40	76	50	49	38	
3. إدارة الإجتماعات العلمية.	41	48	52	63	49	
4. وضع خطط إستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.	53	101	60	37	02	
5. الإطلاع على اللوائح والقوانين الجامعية.	32	78	61	46	36	
6. إدارة المعلومات والمعرفة.	37	85	60	41	30	
7. تنمية المهارات الإدارية.	52	73	49	39	40	
8. تنمية المهارات القيادية.	56	74	53	35	35	
9. التعرف على أنظمة إدارة الجودة الشاملة.	50	95	58	34	16	
10. التعرف على أسس القيادة والسلوك القيادي.	53	73	54	38	35	
11. التعرف على نماذج القيادة الحديثة.	47	76	55	46	29	
12. مهارة إدارة الأفراد.	28	86	57	39	43	
13. مهارة إدارة الوقت.	36	90	64	37	26	
14. التمكن من وظائف الإدارة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الإشراف، المتابعة والتقييم...).	37	84	55	45	32	
15. الإطلاع على أنظمة التقييم الإداري.	45	68	58	40	42	

المجال السابع: الإحتياجات التدريبية في مجال التواصل مع الطلبة.

البنود	البدائل	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1. فنيات الإتصال التعليمي الجيد مع الطلبة.	40	87	57	46	23	
2. القدرة على الإقناع والتأثير في الطلبة.	48	72	58	53	22	
3. مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم الدراسية.	25	67	90	58	13	
4. فهم احتياجات الطلبة.	23	80	68	54	28	
5. مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع الطلبة.	40	108	47	35	23	
6. مهارة إتقان اللغات الأجنبية.	43	67	56	50	37	
7. الإلمام بمهارات التواصل البيداغوجي.	28	82	58	46	39	
8. استخدام التقنيات السمعية والبصرية للتواصل مع الطلبة.	29	72	48	59	45	

المجال الثامن: الإحتياجات التدريبية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

البنود	البدائل	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1. مهارة القيام بالبحوث الإجتماعية.	26	77	61	45	44	
2. ربط المحتويات التعليمية بالقطاع الإقتصادي.	13	60	61	87	32	
3. التمكن من فنيات التعامل مع وسائل الإعلام.	42	74	55	49	33	
4. القدرة على تفعيل لقاءات للتعريف بالتخصصات في المجتمع.	26	47	60	77	43	
5. المشاركة في مكافحة الظواهر الدخيلة على المجتمع.	18	51	57	81	46	
6. القدرة على المشاركة في البرامج الإجتماعية الإلكترونية.	35	57	46	71	44	
7. القيام بندوات ومحاضرات لأفراد المجتمع المحلي.	31	44	55	67	56	
8. مهارة استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.	43	78	58	60	14	
9. استخدام الوسائل التكنولوجية في البحوث الإجتماعية.	35	53	63	56	46	
10. معرفة إجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع.	33	85	55	44	36	

## الملحق رقم (05): البرنامج التدريبي المقترح في صورته الأولى.

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة سطيف 2

الجزائر

### البرنامج التدريبي المقترح

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تحية طيبة وبعد:

هذا البرنامج التدريبي المقترح هو جزء مكمل لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه العلوم في تخصص إدارة تربوية جامعة سطيف 2، حيث تقوم الطالبة الباحثة بدراسة تهدف إلى اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في إطار التعليم المستمر ضمن منظومة التعليم الجامعي بالجزائر.

ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد مجموعة من الاحتياجات التدريبية، التي توصلنا إليها من خلال الدراسة الميدانية وعلى أساسها اقترحنا هذا البرنامج التدريبي، الذي يحتوي على أهداف عامة وأخرى خاصة وعلى موضوعات ومفردات وفعاليات وأنشطة، لذا نرجو الباحثة منكم التكرم بتحكيمة فقد التمسنا فيكم الخبرة والتميز العلمي في هذا المجال، حيث نأمل من حضرتكم وضع علامة (X) في خانة موافق إذا كنتم توافقون على الفقرة، أما إذا لم توافقوا عليها فضعوا علامة (X) في خانة لا أوافق، ونرجو منكم إفادتنا بملاحظاتكم القيمة واقتراح التعديلات اللازمة. وفي الأخير الباحثة شاكرة لكم جدا على حسن تعاونكم.

الباحثة: لطرش حليلة

البرنامج التدريبي المقترح في صورته الأولية.

الملاحظات والتعديلات	لا أوافق	أوافق	عدد الساعات			المحتوى		الأهداف الفرعية للبرنامج	مجالات البرنامج والأهداف العامة لها
			المجموع	عملية	نظرية	مفردات البرنامج التي تنمي الكفاية	موضوعات البرنامج		
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهداف تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.</li> <li>- خطوات وإجراءات تحديث مادة دراسية أو وضع مادة جديدة.</li> <li>- أسس تحديث المقرر الدراسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديث المقرر الدراسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس على تحديث المقرر الدراسي وفق مستجدات المعارف الجديدة.</li> </ul>	<p>1. في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الهدف العام: تنمية المهارات و الإتجاهات والمعارف لدى الأساتذة في مجال التدريس وفق المستجدات الحديثة</li> </ul>
			3.5	2	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الإبداع.</li> <li>- مهارات التدريس الإبداعي.</li> <li>- استراتيجيات تنمية الإبداع لدى عضو هيئة التدريس.</li> <li>- السلوكات التدريسية الإبداعية أي أبعاد الإبداع (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، حب الإستطلاع...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأساليب الإبداعية في التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس على استخدام الأساليب الإبداعية في التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المعارف لدى الأساتذة في مجال التدريس وفق المستجدات الحديثة</li> </ul>
			3	1.5	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الفروق الفردية.</li> <li>- كيفية مراعاة الفروق الفردية في إعداد المادة الدراسية.</li> <li>- تطبيقات عملية في تصميم أنشطة تعليمية تراعي الإهتمامات المختلفة للطلبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات إعداد المادة الدراسية التي تراعي اختلاف نوعية الطلاب ومستواهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة معارف عضو هيئة التدريس حول إعداد وتصميم المادة الدراسية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.</li> </ul>	
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات تصميم المادة الدراسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تصميم المواد الدراسية وفق</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التحكم في مهارات تصميم</li> </ul>	

			4	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهم المعايير والقواعد العالمية في تصميم المواد الدراسية.</li> <li>- أهم المعايير العالمية في التخطيط العلمي للتدريس.</li> <li>- أهم المعايير العالمية في تحليل المحتوى التعليمي إلى مكوناته الأساسية و تنظيمه وتنفيذه.</li> <li>- الأساليب الحديثة في تقديم وعرض المادة الدراسية.</li> </ul>	المعايير العالمية.	وتنفيذ المادة العلمية وفق المعايير العالمية.
			4.5	2.5	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم تكنولوجيا التعليم (التقنيات التعليمية).</li> <li>- مهارات توظيف التقنيات التعليمية (أجهزة، مواد، أدوات...) في العملية التعليمية.</li> <li>- مهارات اختيار الوسائل التعليمية التي تتناسب مع المحتوى التعليمي.</li> </ul>	- تكنولوجيا التعليم (التقنيات التعليمية).	- تمكين عضو هيئة التدريس من توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية.
			3.5	2	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهم النظريات التربوية الحديثة التي تركز عليها طرق التعلم.</li> <li>- التطبيقات التربوية للنظريات التربوية في التعلم.</li> </ul>	- النظريات التربوية العلمية الحديثة.	- اطلاع عضو هيئة التدريس على أهم النظريات العلمية في مجال تخصصه.
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التدريس.</li> <li>- مكونات عملية التدريس.</li> <li>- مفهوم طرائق التدريس.</li> <li>- معايير اختيار طريقة التدريس المناسبة.</li> </ul>	- طرائق التدريس الحديثة.	- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس على استخدام طرائق التدريس الحديثة.

			10	6	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• طريقة تبادل الأدوار في التدريس: مفهوما، مراحل تنفيذها، مهارات تحديد الموضوعات التي تناسب طريقة تبادل الأدوار.</li> <li>• طريقة التعلم بالإستكشاف (الإستقصاء): مفهوما، أنواع الإكتشاف وطرقه، مهارات تطبيق التعلم بالإكتشاف في الفصل الدراسي.</li> <li>• طريقة التعلم التعاوني: مفهوما، خطوات وإجراءات تنفيذ الدرس بالتعاون، مهارات تحديد الموضوعات وحجم المجموعات التي تناسب هذه الطريقة.</li> <li>• طريقة العصف الذهني: مفهوما، خطوات التدريس بطريقة العصف الذهني، مهارات تطبيق العصف الذهني في التدريس.</li> <li>• المحاضرة: مفهوما، خطوات إعداد المحاضرة.</li> <li>• التعلم النشط: مفهومه، أسسه ومبادئه</li> <li>• طريقة التدريس المعلمي (طريقة المعلم): مفهوما، خطواتها وإجراءات تنفيذها.</li> <li>• طريقة حل المشكلات: مفهوما، خطواتها وإجراءات تنفيذها.</li> <li>• طريقة الحوار والمناقشة: مفهوما،</li> </ul>		
--	--	--	----	---	---	---	--	--



						<p>أهدافها، إجراءات تنفيذها.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• طريقة خرائط المفاهيم (الخرائط المعرفية): مفهوما، مراحل تنفيذها.</li> <li>• طريقة التدريس المصغر: مفهوما، مراحل تنفيذها.</li> <li>• العروض الفردية: مفهوما، مراحل تنفيذها.</li> </ul> <p>- تدريبات عملية في طرائق التدريس.</p>		
			4	2	2	<p>- مفهوم الدافعية والتحفيز.</p> <p>- نظريات الدافعية.</p> <p>- مهارات وضع سياسة التحفيز المناسبة للطلبة لجذب انتباههم نحو موضوع الدرس.</p> <p>- أساليب استثارة الدافعية.</p> <p>- دور عضو هيئة التدريس في استثارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.</p>	<p>- الدافعية والتحفيز.</p>	<p>- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في كيفية استثارة دافعية الطلبة وتحفيزهم.</p>
			2	/	2	<p>- مفهوم الأهداف السلوكية وشروط صياغتها ومجالاتها.</p> <p>- مهارات تحديد الأهداف السلوكية للمادة الدراسية.</p> <p>- أساليب تحقيق الأهداف.</p>	<p>- الأهداف السلوكية.</p>	<p>- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على تحديد الأهداف السلوكية لموضوعات المقرر الدراسي.</p>
			1.5	/	1.5	<p>- مفهومه.</p> <p>- أهدافه ومناهجه.</p> <p>- مهام عضو هيئة التدريس كموجه تربوي.</p>	<p>- التوجيه التربوي.</p>	<p>- تبصير عضو هيئة التدريس بطرائق التوجيه التربوي.</p>

			3	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم إدارة الوقت ونظرياته.</li> <li>- أهمية إدارة الوقت وطرقه.</li> <li>- مهارات تنفيذه داخل الفصل الدراسي.</li> <li>- مهارات تسجيل الوقت وتحليله وضبطه داخل الفصل الدراسي.</li> <li>- سبل الإستثمار الأمثل للوقت في التدريس (الوقت الفعال).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة الوقت.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات التحكم في إدارة الوقت داخل الفصل الدراسي.</li> </ul>	
			1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم مصادر المعرفة والمعلومات.</li> <li>- أنواع مصادر المعرفة (المصادر الوثائقية، غير الوثائقية، الإلكترونية...).</li> <li>- سبل اختيار المصادر المناسبة للدرس وتنويعها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مصادر المعرفة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بأهمية انتقاء مصادر المعرفة وضرورة تنويعها.</li> </ul>	
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الوسائل التعليمية.</li> <li>- أنواع الوسائل التعليمية.</li> <li>- أسس اختيار التقنيات التعليمية المناسبة للمحتوى التعليمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوسائل التعليمية (التقنيات التعليمية).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير قدرات عضو هيئة التدريس في اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.</li> </ul>	
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التعلم الذاتي المستمر.</li> <li>- خصائصه ومصادره.</li> <li>- طرق تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الطالب.</li> <li>- فوائده للطالب وعضو هيئة التدريس والعملية التعليمية عامة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات التعلم الذاتي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بأهمية إكساب المتعلم مهارات التعلم الذاتي المستمر.</li> </ul>	

			4	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم وخصائص المناهج الجامعية.</li> <li>- مفهوم تقويم المناهج الجامعية.</li> <li>- أسس بناء المناهج الجامعية.</li> <li>- القوانين المتعلقة بتقويم وتعديل الخطط الدراسية وخطط المساقات والوحدات الأساسية المتعلقة بتخصصات معينة (القوانين المتعلقة بوثيقة المناهج الجامعية).</li> <li>- طرق تقويم المناهج الجامعية.</li> <li>- كيفية تقويم الخطط الدراسية وخطط المساقات الدراسية الكلية في نهاية الموسم الجامعي.</li> <li>- نماذج عالمية في تقويم المناهج الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم المناهج الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على وضع نماذج لتقويم المناهج الجامعية.</li> </ul>	<p>2. في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.</p> <p>- الهدف العام: تطوير المناهج الدراسية الجامعية.</p>
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- العوامل المؤثرة في بناء المناهج الجامعية.</li> <li>- دور عضو هيئة التدريس في بناء المناهج الجامعية.</li> <li>- مهارات تحديد المستويات المعرفية للطلبة.</li> <li>- مهارات بناء المنهج الجامعي الذي يراعي مختلف المستويات المعرفية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أسس بناء المنهج الجامعي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات بناء منهج جامعي يلائم مختلف المستويات المعرفية.</li> </ul>	
			2.5	1.5	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الأجهزة التقنية التعليمية، خصائصها واستخداماتها.</li> <li>- أهم الإجراءات العلمية لتوظيف التقنية في بناء المناهج الجامعية.</li> <li>- استخدام التقنية وعلاقتها بجودة المخرجات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإجراءات العلمية اللازمة لاستعمال التقنية في بناء المناهج الدراسية الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بأهمية تحديد إجراءات علمية لتوظيف التقنية الحديثة في بناء المناهج الجامعية.</li> </ul>	

			1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المنهاج الدراسي.</li> <li>- مهارات تنمية الإبداع لدى الطلبة من خلال محتوى المناهج الدراسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديث المنهاج الدراسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على تحديث المنهاج الدراسي بما ينمي الإبداع لدى الطلبة.</li> </ul>
			3	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المساق الدراسي.</li> <li>- خطوات إعداد وتنفيذ خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.</li> <li>- القوانين المتعلقة بإعداد وتنفيذ خطط المساقات الدراسية.</li> <li>- كيفية تطوير الخطط الدراسية وخطط المساقات الدراسية في بداية الموسم الجامعي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- خطة المساق الدراسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات إعداد خطة المساق الدراسي وتجزئة محتواه.</li> </ul>
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم تكنولوجيا المعلومات.</li> <li>- استخدامات تكنولوجيا المعلومات في تحديث المناهج الجامعية.</li> <li>- أسس اختيار التكنولوجيات المناسبة لتحديث المناهج الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تكنولوجيا المعلومات والمناهج الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحديث المناهج الجامعية.</li> </ul>
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات الربط بين الأهداف (مخرجات التعليم المقصودة) والمحتوى.</li> <li>- مهارات الربط بين استراتيجيات التدريس واستراتيجيات التقويم.</li> <li>- الوحدة بين التأهيل الأساسي والدراسات العليا و وضع أساس للتعليم المستمر.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- السياسات والأهداف.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تمكين عضو هيئة التدريس من مهارات ربط المحتوى بالخبرات المطلوبة في المنهج.</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- التكوين وعالم الشغل.</li> <li>- أهمية التوفيق بين مخرجات التعليم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعليم الجامعي وسوق العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بضرورة ربط المنهج بإحتياجات</li> </ul>

			1.5	/	1.5	ومتطلبات سوق العمل. - التعرف على متطلبات المجتمع وتقييم الواقع.		السوق.	
			1.5	/	1.5	- مفهوم التقييم والقياس التربوي. - أهدافه ومجالاته وخطواته. - مبادئ وأسس التقييم والقياس التربوي. - طرق التقييم والقياس التربوي.	- التقييم والقياس.	- زيادة معارف عضو هيئة التدريس حول أسس التقييم والقياس في العمل الجامعي.	<b>3. مجال التقييم.</b> - الهدف العام: تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في مجال التقييم التربوي.
			3	1.5	1.5	- أدوات التقييم وطرق بنائها (الإستبانات، الملاحظة المنظمة، السجلات، الإختبارات والمقاييس...). - أنواع التقييم (المعري، المهاري، الوجداني، الأداء...). - أساليب التقييم التربوي (القبلي، التكويني، الختامي). - كيفية توظيف نتائج عملية التقييم.	- أدوات التقييم.	- إكساب عضو هيئة التدريس معارف ومهارات في بناء أدوات التقييم وأنواعه.	
			3.5	2	1.5	- مفهوم الإختبارات التحصيلية وأهدافها. - كيفية إعداد الإختبارات التحصيلية. - طرق تقويم التحصيل الدراسي للمتعلمين وفق المعايير الخاصة لذلك. - كيفية تحليل نتائج الإختبارات لمعرفة مدى تحقق الأهداف. - تطبيقات عملية.	- إعداد الإختبارات الجيدة.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إعداد اختبارات تقيس مستوى التعلم لدى المتعلم والأداء التحصيلي.	
						- أهم الأساليب الحديثة في تقويم التحصيل المعري للطلاب مثل البورتفوليو.	- الأساليب الحديثة للتقويم.	- تعريف عضو هيئة التدريس بالأساليب الحديثة لتقويم	

			3	1	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات استخدام المشاريع التعليمية في التقييم.</li> <li>- استخدامات الحاسوب في تقييم الطلاب.</li> </ul>		التحصيل الطلابي.
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أساليب تقييم المناهج الجامعية وفق المعايير العالمية.</li> <li>- أساليب تقييم البرامج الإدارية وفق المعايير العالمية.</li> <li>- أساليب تقييم المواد الدراسية وفق المعايير العالمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أساليب تقييم المناهج والبرامج الإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات تقييم المناهج والبرامج الإدارية وفق المعايير العلمية.</li> </ul>
			3.5	2	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم تقييم الأداء.</li> <li>- أساليب تقييم أداء العاملين.</li> <li>- الأساليب الحديثة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس.</li> <li>- أسس ومعايير تقييم الأداء.</li> <li>- كيفية دمج التقنية المناسبة لنظم تقييم الأداء.</li> <li>- عرض لنماذج عالمية في تقييم الأداء.</li> <li>- تطبيقات عملية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم الأداء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إلمام عضو هيئة التدريس بأساليب التقييم الحديثة لأدائه التدريسي.</li> </ul>
			3	2	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم الأهداف التعليمية ومدى تحققها.</li> <li>- مهارات ربط عملية التقييم بالأهداف المراد تحقيقها.</li> <li>- طرق تقييم العملية التعليمية عامة.</li> <li>- تدريبات عملية في متابعة نتائج التقييم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم العملية التعليمية وأهدافها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استيعاب عضو هيئة التدريس لطرائق تقييم العملية التعليمية وتقييم مدى تحقق أهدافها.</li> </ul>

						والإفادة منها في تطوير العملية التعليمية.			
			2	1	1	- أهم طرائق تصميم الإختبارات التقييمية (اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية). - أمثلة تطبيقية.	- طرق تصميم الإختبارات التقييمية.	- تعريف عضو هيئة التدريس بطرق تصميم الإختبارات التقييمية ( اليومية، الأسبوعية، الشهرية والسنوية).	
			3.5	2	1.5	- مفهوم التخطيط التربوي الجامعي. - مفهوم التنظيم الإداري الجامعي. - أسس صياغة الخطط داخل القسم. - الأساليب الحديثة للتخطيط الجامعي. - مهارات وضع الخطط للبرامج الثقافية والعلمية للقسم. - مهارات التخطيط لتنظيم المجالس واللجان العلمية. - تطبيقات عملية في إعداد الخطط التربوية.	- الخطط الإستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.	- تطوير معارف عضو هيئة التدريس بمفاهيم التخطيط الإستراتيجي للتنظيم العلمي داخل القسم.	<b>4. مجال الممارسات الإدارية والقيادية.</b> - الهدف العام: تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في الممارسات الإدارية والقيادية.
			1	/	1	- مفهوم إدارة الجودة الشاملة. - معايير الجودة الشاملة في الإدارة الجامعية.	- أنظمة الجودة الشاملة.	- تعريف عضو هيئة التدريس بأنظمة إدارة الجودة الشاملة.	
			3	/	3	- مفهوم القيادة ووظائفها ونظرياتها. - نماذج القيادة التربوية الحديثة. - أساليب القيادة التربوية الناجحة. - أسس القيادة والسلوك القيادي. - طبيعة القيادة التربوية ومجالاتها.	- القيادة التربوية الجامعية.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات القيادة والسلوك القيادي وتعريفه بنماذج القيادة التربوية الحديثة.	
			1	/	1	- أهمية إدارة الوقت. - الوقت والعملية الإدارية. - أهمية الإدارة الفعالة للوقت.	- إدارة الوقت.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارة إدارة الوقت.	

						<ul style="list-style-type: none"> <li>- طرق تنظيم الوقت وخطواته.</li> <li>- سبل استثمار الوقت في العمل الإداري.</li> </ul>		
		2.5	1	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم علم المعلومات.</li> <li>- مفهوم إدارة المعلومات والمعرفة وأهميته وطرقه.</li> <li>- مفهوم إدارة المعرفة ومستوياتها وعناصرها.</li> <li>- تصميم وتطوير نظم المعلومات الإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة المعلومات والمعرفة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إدارة المعلومات والمعرفة.</li> </ul>	
		4	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المهارات الإدارية وأنواعها.</li> <li>- مهارات حل المشكلات الإدارية، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية، إدارة الاجتماعات، التفاوض، فن الإستماع...</li> <li>- مهارة إدارة اللجان العلمية.</li> <li>- مهارة تنظيم السجلات والمراسلات.</li> <li>- مشاركة المهارات (وضع الخطط والأهداف بالمشاركة).</li> <li>- مهارات ومعايير إعداد وكتابة المحاضر والتقارير العلمية.</li> <li>- دور عضو هيئة التدريس في تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، الابتكار، المبادرة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المهارات الإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية المهارات الإدارية لدى عضو هيئة التدريس كي يصبح قائدا وإداريا فعالا.</li> </ul>	
		2.5	1	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التخطيط في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم التنظيم في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم التوجيه في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم الإشراف في العمل الإداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وظائف الإدارة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بوظائف الإدارة.</li> </ul>	



						<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التنسيق في العمل الإداري.</li> <li>- مفهوم المتابعة والتقييم في العمل الإداري.</li> <li>- أمثلة تطبيقية.</li> </ul>		
			2	/	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الإدارة ونظرياتها.</li> <li>- أهمية الإدارة وخصائصها.</li> <li>- كيفية إدارة الأقسام العلمية.</li> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بمهام رئيس القسم العلمي.</li> <li>- مفهوم إدارة الأفراد ووظائفها.</li> <li>- كيفية إدارة الأفراد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة الأقسام العلمية وإدارة الأفراد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بمهارات إدارة الأقسام العلمية وإدارة الأفراد.</li> </ul>
			2		1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم التقييم الإداري، أهميته وأنواعه.</li> <li>- تقييم السياسات والبرامج التي تتبعها الجامعة.</li> <li>- كيفية التقييم الإداري لمردودية عضو هيئة التدريس.</li> <li>- دمج التقنية المناسبة لأنظمة التقييم الإداري.</li> <li>- أهمية التدريب لتحسين الأداء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أنظمة التقييم الإداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بأنظمة التقييم الإداري.</li> </ul>
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم القرار الإداري.</li> <li>- خطوات اتخاذ القرار الجيد.</li> <li>- مواصفات القرار الجيد.</li> <li>- أنواع القرارات الإدارية.</li> <li>- أساليب متابعة القرارات بعد إصدارها.</li> <li>- سبل مواجهة الظروف عند اتخاذ القرارات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عملية صنع القرار واتخاذ القرارات الإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بطبيعة القرارات الإدارية وكيفية اتخاذها داخل القسم.</li> </ul>

			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عرض وتفسير اللوائح والقوانين التي تحكم الجامعة والعمل الجامعي.</li> <li>- أسس تطبيق اللوائح والقوانين.</li> <li>- التعريف بواجبات وحقوق عضو هيئة التدريس وعرض القوانين التي تحكمه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أحكام اللوائح والقوانين الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تبصير عضو هيئة التدريس بأحكام اللوائح والقوانين الجامعية.</li> </ul>	
			1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعريف بمراكز البحث الأجنبية وطرق المشاركة فيها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراكز البحث الأجنبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بطرائق المشاركة في مراكز البحث الأجنبية.</li> </ul>	<p>5. مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه).</p>
			3	2	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دور التكنولوجيات الحديثة في ترقية البحث العلمي.</li> <li>- استخدامات الوسائط التقنية المختلفة في إنجاز البحوث العلمية.</li> <li>- تطبيقات عملية في استخدامات الأنترنت كمصدر للمعلومات في مجال البحث العلمي.</li> <li>- تطبيقات عملية في كيفية البحث في المكتبات الرقمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التكنولوجيات الحديثة وعلاقتها بالبحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز البحوث العلمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الهدف العام: تنمية اتجاهات ومعارف ومهارات عضو هيئة التدريس نحو أهمية البحث العلمي.</li> </ul>
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- منهجيات إدارة المشاريع البحثية وشروطها.</li> <li>- نظام إدارة المشاريع البحثية (إجراءات قبول البحوث واختيارها وتحكيمها ومراجعتها...).</li> <li>- نظام إدارة مخاطر البحث العلمي وشروطه.</li> <li>- القوانين واللوائح التي تحكم مشاريع ومخاطر أو مراكز البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- طرق إدارة المشروعات والمخاطر المتخصصة في البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات إدارة المشروعات والمخاطر المتخصصة في البحث العلمي.</li> </ul>	
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المنهج التاريخي وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مناهج البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التمكن من تطبيق المناهج الرئيسية للبحث العلمي.</li> </ul>	

			2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم المنهج الوصفي وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> <li>- مفهوم المنهج التجريبي وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> <li>- مفهوم المنهج المقارن وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> <li>- مفهوم المنهج الإرتباطي وطرائق تطبيقه (أمثلة).</li> </ul>		
			1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دور البحث العلمي في تنمية المجتمع.</li> <li>- أهمية ربط البحوث العلمية بقضايا المجتمع ومتطلبات التنمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في ربط البحوث العلمية بمختلف متطلبات التنمية في المجتمع.</li> </ul>	
			2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- معلومات نظرية وعملية حول خطوات إنجاز البحوث التطبيقية.</li> <li>- أمثلة عن مواضيع تطبيقية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- البحوث التطبيقية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات إنجاز البحوث التطبيقية.</li> </ul>
			1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عرض لآخر التطورات في مجال الأبحاث العلمية في مجال تخصص عضو هيئة التدريس.</li> <li>- عرض نماذج لبحوث ورسائل علمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأبحاث العلمية الحديثة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بأهم الأبحاث العلمية الحديثة في مجال تخصصه.</li> </ul>
			1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعريف بمشاريع البحث الوطنية.</li> <li>- كيفية المشاركة في مشروع البحث .CNPRU</li> <li>- كيفية المشاركة في مشروع البحث .PNR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاريع البحث .PNR ،CNPRU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بشروط المشاركة في مشاريع البرامج الوطنية للبحث العلمي (PNR, CNPRU).</li> </ul>

			2.5	1.5	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهداف دراسة المشكلات الإجتماعية.</li> <li>- استخدام التقنية في جمع المعلومات في دراسة المشكلات و الظواهر الإجتماعية.</li> <li>- أساليب البحث في دراسة المشكلات الإجتماعية.</li> <li>- أسس دراسة المشكلات الإجتماعية.</li> <li>- طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.</li> </ul>	<p>6. مجال خدمة الجامعة والمجتمع.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الهدف العام: تنمية معارف ومهارات عضو هيئة التدريس حول خدمة الجامعة والمجتمع.</li> </ul>
			2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الأساليب الحديثة في التحضير والمناورة والتعامل مع وسائل الإعلام المختلفة.</li> <li>- التحضير للمقابلة الصحفية أو التلفزيونية (الإستعداد النفسي والمعلوماتي).</li> <li>- تمارين عملية في إجراء مقابلات صحفية وتلفزيونية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات التعامل مع وسائل الإعلام الجماهيري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تمكين عضو هيئة التدريس من فنيات ومهارات حديثة للتعامل مع وسائل الإعلام الجماهيري.</li> </ul>	
			2	/	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- طرق اختيار الموضوعات الواقعية والتخطيط لها.</li> <li>- مشاركة الجامعة في مشاريع خدمة المجتمع: الإقتصادية، الإجتماعية، الزراعية، الصناعية، التجارية، السياحية، الرعاية الصحية... الخ.</li> <li>- أهمية المساهمة في الأنشطة الثقافية والإجتماعية للجامعة.</li> <li>- أهمية المساهمة في الأنشطة المخصصة للمجتمع.</li> <li>- تجارب و دراسات عربية وعالمية في مجال</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير مشروعات خدمة المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف عضو هيئة التدريس بإجراءات المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع وتطويرها.</li> </ul>	

						مشاريع خدمة المجتمع.			
			2.5	1	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الفروق الفردية.</li> <li>- أهم الأساليب والأنشطة المناسبة التي تسهل مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.</li> <li>- تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام الأساليب التربوية القائمة على أسس التعليم الفردي.</li> <li>- كيفية إعداد الوسائل والتقنيات التربوية لمراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الفروق الفردية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في مراعاة الفروق الفردية في تعامله مع الطلبة.</li> </ul>	<p><b>7. مجال التواصل مع الطلبة.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الهدف العام: تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات واستراتيجيات التواصل مع الطلبة.</li> </ul>
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم الإتصال التعليمي: خصائصه، أهدافه، عناصره ومعوقاته.</li> <li>- أنواع الإتصالات التعليمية.</li> <li>- دور الوسائل التعليمية في عملية الإتصال التعليمي.</li> <li>- مهارات الإتصال بين المعلم والمتعلم.</li> <li>- طبيعة العلاقات بين عضو هيئة التدريس والطالب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فنيات الإتصال التعليمي الجيد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تمكين عضو هيئة التدريس من فنون الإتصال التعليمي الجيد.</li> </ul>	
			2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهمية الأنماط اللغوية والكلمة في الإقناع والتأثير في الطلبة.</li> <li>- تدريب عضو هيئة التدريس على فن الإقناع وإدارة الحوار.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فنيات الإقناع والتأثير النفسي في الطلبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على الإقناع و التأثير في الطلبة.</li> </ul>	
			1.5	/	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أهمية دراسة احتياجات ومشكلات الطلبة.</li> <li>- التعرف بإحتياجات الطلبة وتحديدتها (الحاجة إلى تقدير الذات، الثناء، تحقيق</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارات فهم احتياجات الطلبة والمساعدة في حل مشكلاتهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في فهم احتياجات الطلبة وحل مشكلاتهم.</li> </ul>	

						الذات (...). - المشكلات الصفية للطلبة وأساليب التعامل معها.		
			1.5	/	1.5	- أهمية تعلم اللغات الأجنبية في وقتنا الحالي. - تدريب عضو هيئة التدريس على مهارات إتقان اللغات الأجنبية.	- اللغات الأجنبية. - تمكن عضو هيئة التدريس من مهارات إتقان اللغات الأجنبية.	
			1	/	1	- مفهوم التواصل البيداغوجي. - تقنيات التواصل البيداغوجي. - مهارات التواصل البيداغوجي. - معوقات التواصل البيداغوجي.	- مهارات التواصل البيداغوجي. - إلمام عضو هيئة التدريس بمهارات التواصل البيداغوجي.	
			2	1	1	- التعريف بالسيبورة الإلكترونية الذكية. - تدريب عضو هيئة التدريس على استخدامات السيبورة الإلكترونية في التدريس.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام السيبورة الإلكترونية في التدريس.	<b>8. مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.</b> - الهدف العام: تبصير
			2	1	1	- التعريف بالأفلام التعليمية أو الصور المتحركة. - تدريب عضو هيئة التدريس على إنتاج واستخدام أفلام تعليمية.	- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام الأفلام التعليمية في التدريس.	عضو هيئة التدريس بأهمية استخدام التكنولوجيات المختلفة وتوظيفها في العمل الجامعي.
			2	1	1	- مفهوم التعليم عن بعد، أهدافه، خصائصه، أنواعه. - الوسائل التكنولوجية المستخدمة في التعليم عن بعد. - استخدامات التعليم عن بعد في التدريس.	- مهارات التعليم عن بعد. - امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات التعليم عن بعد.	

			2.5	1	1.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إدارة الفصول الافتراضية.</li> <li>- التعرف بالفصول الافتراضية وشروط فتحها.</li> <li>- مهارات إدارة الفصل الافتراضي.</li> <li>- استخدام الفصل الافتراضي للمراجعة مع الطلبة.</li> <li>- خبرات دولية في مجال التعليم الافتراضي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارة إدارة الفصول الدراسية الافتراضية.</li> </ul>
			2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعرف بتكنولوجيا الفيديو التفاعلي (مؤتمرات الفيديو).</li> <li>- استخدام ألعاب الفيديو في التعليم.</li> <li>- طرق عقد مؤتمرات الفيديو.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام تكنولوجيا الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية.</li> </ul>
			1	1	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبيق عملي لكيفية تصميم موقع تعليمي وإدارته على الأنترنت.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات تصميم المواقع التعليمية على الأنترنت.</li> </ul>
			1	/	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعريف التعليم المبرمج - أهدافه - خصائصه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات التعليم المبرمج.</li> </ul>
			2	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مفهوم جهاز العرض.</li> <li>- إنشاء عرض تقديمي.</li> <li>- حفظ العرض التقديمي.</li> <li>- فتح العرض التقديمي.</li> <li>- تصميم وإنتاج العروض التقديمية باستخدام برنامج PowerPoint.</li> <li>- تمارين عملية في تقديم الدروس والبحوث باستخدام برنامج PowerPoint.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات تقديم الدروس والبحوث ببرنامج PowerPoint.</li> </ul>
			150	المجموع			

فعاليات البرنامج التدريبي.

الفعاليات :
<p>1. طرق عرض البرنامج (أساليب التدريب) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التعلم التعاوني من خلال جهاز LCD.</li> <li>- السبورة.</li> <li>- الحوار والنقاشات الجماعية.</li> <li>- العصف الذهني.</li> <li>- المحاضرات.</li> <li>- الندوات المفتوحة مع مجموعة من الخبراء.</li> <li>- التطبيقات العملية والزيارات الميدانية.</li> <li>- العروض الفردية - الكتب - الأفلام التعليمية.</li> <li>- أسلوب حل المشكلات.</li> <li>- إعداد تقارير وبحوث.</li> </ul>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات
<p>2. أجهزة عرض البرنامج:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أفلام مختلفة.</li> <li>- أجهزة الحاسب الآلي.</li> <li>- جهاز تسجيل كاسيت.</li> <li>- فيديو.</li> <li>- جهاز العرض DATASHOW.</li> <li>- شبكة الأنترنت لعرض مؤتمرات الفيديو.</li> <li>- جهاز عرض الشفافيات.</li> </ul>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات
<p>3. ملحقات:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- أوراق عمل تتضمن محتوى البرنامج بالتفصيل ومواعيده.</li> <li>- كراسات وأفلام للمتدربين.</li> <li>- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بمواضيع التدريب.</li> <li>- أقراص CD و DVD تحتوي على دروس وتطبيقات.</li> <li>- الشفافيات.</li> </ul>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات



<p>4. المتدربون:</p> <p>- أعضاء هيئة التدريس بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي الراغبين في المشاركة.</p>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات
<p>5. المدربون: أساتذة متخصصون في المجالات المحددة في البرنامج:</p> <p>- متخصصين في المناهج والتدريس.</p> <p>- متخصصين في تكنولوجيا التعليم والتدريب.</p> <p>- متخصصين في التعليم والتدريب المستمر.</p> <p>- متخصصين في الإدارة التربوية.</p> <p>- متخصصين في التقييم.</p> <p>- متخصصين في الاتصال.</p> <p>- متخصصين في علم الاجتماع.</p>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات
<p>6. إدارة البرنامج:</p> <p>- مدير للدورة التدريبية (البرنامج التدريبي) ويكون خبير في مجال التدريب.</p> <p>- مشرف علمي عام على البرنامج.</p> <p>- مسؤول إداري عن التدريب.</p> <p>- مسؤول إداري عن الحسابات يتولى إعداد الميزانية والمكافآت وحساب تكلفة البرنامج.</p> <p>- مسؤول إداري عن المشتريات تتلخص مهامه في توفير كل المستلزمات وشراء السلع.</p> <p>- مسؤول إداري في يهتم بتركيب وصيانة الأجهزة المستخدمة في التدريب.</p> <p>- مسؤول علمي يتولى تحليل الإحصائيات الخاصة بالمتدربين ويعد التقارير عن البرنامج والمتدربين يقدمها إلى المشرف العام على البرنامج.</p> <p>- وحدات مسؤولة على مستوى الكليات تقوم بمتابعة مستمرة لأداء عضو هيئة التدريس بعد إتمام الدورة التدريبية.</p>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات
<p>7. مكان إجراء التدريب: جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بقاعة المحاضرات الكبرى.</p>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات

<p>8. مدة البرنامج و مواعيده: (30) يوم فعلية ( 10 أيام في عطلة الشتاء و 10 أيام في عطلة الربيع و 10 أيام في نهاية السنة) بمعدل 5 ساعات في اليوم، 3 ساعات صباحا بداية من الساعة التاسعة إلى غاية منتصف النهار (12:00)، و 2 ساعات مساء من الساعة الثانية زوالا (14:00) إلى غاية الساعة الرابعة مساء (16:00)، تتخللها فترة راحة من الساعة 12:00 إلى 14:00 طيلة أيام الأسبوع عدا الجمعة والسبت.</p>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات
<p>9. الحوافز والإمتيازات:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- منح المدرب شهادة تقديرية بعد إتمام الدورة التدريبية بنجاح.</li> <li>- منحهم حوافز أو مكافأة مادية (مبالغ مالية) ومعنوية خاصة المتميزين منهم.</li> <li>- منحهم شهادة تسمح لهم بالأفضلية في الترقية العلمية.</li> </ul>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات
<p>10. أساليب التقويم والمتابعة:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- انطباعات المتدربين أنفسهم عن مدى تطور كفايتهم وردود فعلهم نحو البرنامج التدريبي، وذلك من خلال توزيع استمارة عليهم خاصة بكل موضوع من موضوعات البرنامج لقياس فعاليته وإبداء رأيهم حوله.</li> <li>- إجراء امتحانات في نهاية الدورة للتعرف على ما مدى استفادة عضو هيئة التدريس من البرنامج.</li> <li>- زيارات ميدانية لمواقع العمل بعد الانتهاء من الدورة التدريبية.</li> <li>- تقويم البحوث والتقارير التي يعدها المتدربون.</li> <li>- التقارير المقدمة من وحدات المتابعة على مستوى الكليات.</li> <li>- التغذية العكسية.</li> </ul>
أوافق
لا أوافق
الملاحظات والتعديلات

أساليب التدريب وأنشطة المتدربين.

المحتوى.	طرق عرض البرنامج (أساليب التدريب).	أنشطة المتدربين.	أجهزة عرض البرنامج.	الوسائل المساندة (الملحقات).	المدة بالدقائق	أساليب التقويم والمتابعة.
الإفتتاح والتعارف.	/	يعرف كل متدرب بنفسه ورتبته العلمية.	/	/	15	/
عرض البرنامج و إعطاء فكرة عامة عن الدورة التدريبية.	محاضرة.	/	جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- أوراق العمل التي تتضمن محتوى البرنامج بالتفصيل ومواعيده. - توزيع كراسات وأقلام للمتدربين.	15	/
<b>1. مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة).</b>						
تحديث المقرر الدراسي.	- محاضرة عامة حول أهداف وأسس المقرر الدراسي وخطوات وضع مادة دراسية جديدة. - الحوار والنقاشات الجماعية.	- اختيار مادة دراسية يدرسونها وتحليلها وتحديد خطواتها. - عروض فردية ومناقشات جماعية لأعمالهم.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن 30 ت	- تقييم العروض الفردية تقريبا جماعيا.
الأساليب الإبداعية في التدريس.	- محاضرة حول مفهوم الإبداع ومهارات التدريس الإبداعي واستراتيجيات تنمية الإبداع. - تطبيقات عملية حول السلوكيات	- تكليف أحد المتدربين بتقديم محتوى مادته الدراسية بطريقة إبداعية والآخرين يلاحظون مدى تمكنه من استراتيجيات	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الانترنت لعرض مؤتمرات الفيديو.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع	90 ن 120 ت	- تقسيم المتدربين إلى مجموعات. - سؤال: بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضح الخصائص

<p>والصفات الفارقة للفرد المبدع وأهم خصائص بيئات التعلم الإبداعي التي تساعد على ممارسة التفكير الإبداعي؟. - تقييم الإجابات.</p>		التدريب.		التدريس الإبداعي. - مناقشة جماعية.	التدريسية الإبداعية أي أبعاد الإبداع. - ندوة مفتوحة عبر الانترنت مع خبراء في مجال الإبداع .	
<p>- عرض جماعي للإستراتيجيات الملائمة لتدريس المادة، التي تناسب مختلف أعمار الطلبة وقدراتهم. - تقييم جماعي لهذا العرض وتطبيق ملاحظات المدرسين.</p>	90ن 90ت	<p>- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.</p>	<p>- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.</p>	<p>- إعداد المدرب مادة دراسية تراعي الفروق الفردية بين الطلبة. - مناقشة جماعية لأعمال المتدربين.</p>	<p>- محاضرة حول مفهوم الفروق الفردية وكيفية مراعاتها في إعداد المادة الدراسية. - تطبيقات عملية في تصميم أنشطة تعليمية تراعي الإهتمامات المختلفة للطلبة.</p>	<p>مهارات إعداد المادة الدراسية التي تراعي اختلاف نوعية الطلاب ومستواهم.</p>
<p>- تقييم العروض الفردية بطريقة جماعية.</p>	120ن 120ت	<p>- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع</p>	<p>- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.</p>	<p>- تصميم كل متدرب لبطاقة درس وفق المعايير العالمية. - وضع الأسلوب المناسب لعرض المادة الدراسية.</p>	<p>- محاضرة حول مهارات تصميم المادة الدراسية وأهم القواعد العالمية في ذلك. - تطبيقات عملية حول الأساليب الحديثة في تقديم</p>	<p>تصميم المواد الدراسية وفق المعايير العالمية.</p>

		التدريب.			وعرض المادة الدراسية.	
تكنولوجيا التعليم (التقنيات التعليمية).	120 ن 150 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عرض فردي لمجموعة من التقنيات الحديثة. - القيام ببحوث حول الوسائل التقنية وتوظيفها. - عروض جماعية للوسائل التعليمية المناسبة للمحتوى التعليمي.	- محاضرة حول مفهوم تكنولوجيا التعليم ومهارات توظيف التقنيات التعليمية. - تعلم تعاوني لتحديد الوسائل التعليمية التي تناسب مع المحتوى التعليمي.	
النظريات التربوية العلمية الحديثة.	90 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تكليف المتدربين بشرح النظريات التربوية. - مناقشة العروض الفردية للمتدربين.	- محاضرة حول النظريات التربوية العلمية الحديثة. - عروض فردية لتطبيقاتها التربوية في التعلم.	
طرائق التدريس الحديثة.	240 ن 360	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تصميم كل متدرب لأنشطة تعلم بطريقة تبادل الأدوار وتطبيق هذه الطريقة مع باقي	- محاضرة حول مفهوم التدريس ومكوناته ومعايير اختيار الطريقة المناسبة. - محاضرة حول	- تقييم العروض التصميمية تقييما جماعيا.

	ت	على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.		المتدربين. - يصمم كل متدرب أنشطة تعلم استقصائية (التعلم بالإستكشاف). - يصمم كل متدرب بيئة تعلم تفاعلية من خلال العمل في مجموعات متعاونة (التعلم التعاوني). - يصمم كل متدرب خطوات التدريس بطريقة العصف الذهني والمحاضرة. - يصمم كل متدرب خطوات طريقة التدريس المعلمي وخطوات طريقة حل المشكلات. - الخ	طرائق التدريس الحديثة.	
تقييم العروض الفردية.	120 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عروض فردية للمهارات التي يستخدمها كل متدرب لإستشارة دافعية الطلبة وجلب انتباههم.	- محاضرة حول مفهوم الدافعية و التحفيز ونظرياتها. - عصف ذهني حول أهم الإستراتيجيات وأساليب استشارة دافعية المتعلم	الدافعية والتحفيز.

		التدريب.			وزيادة وعيه.	
الأهداف السلوكية.	محادثة حول مفهوم الأهداف السلوكية وشروط صياغتها.	صياغة كل متدرب لأهداف سلوكية لمادته التدريسية.	جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60ن	- تقييم تصميمات المتدربين لخططهم التدريسية.
التوجيه التربوي والمرافقة البيداغوجية.	محادثة حول مفهوم التوجيه التربوي وأهمية المرافقة البيداغوجية.	تكليف أحد المتدربين المتميزين بالقيام بالتوجيه والإرشاد الأكاديمي لباقي المتدربين ومناقشة ذلك.	جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60ن 30ت	- تقييم تكليف المتدرب تقييما جماعيا.
إدارة الوقت.	محادثة حول مفهوم إدارة الوقت ونظرياته وطرقه.	عرض درس نموذجي من قبل أحد المتدربين وتسجيل الوقت.	جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	120ن 60ت	- التقييم عن طريق الملاحظة. بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضع أهم الإستراتيجيات لزيادة فاعلية الاستفادة من

الوقت. - تقييم الإجابات تقييما جماعيا.						
- تقييم العروض الفردية تقييما جماعيا.	30 ن 30 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عروض فردية لتجارب متدرين حول مصادر المعرفة التي يستخدمونها في دروسهم. - مناقشة جماعية لتجاربهم.	- تطبيقات عملية حول أنواع مصادر المعرفة والمعلومات.	مصادر المعرفة.
- تقييم عمل المتدرين جماعيا.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- قيام المتدرين بضبط قائمة بأهم الوسائل التعليمية وكيفية توظيفها.	- محاضرة حول الوسائل التعليمية (التقنيات التعليمية) وأنواعها.	الوسائل التعليمية (التقنيات التعليمية).
- تقييم تجارب المتدرين بطريقة جماعية.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عرض لتجارب المتدرين حول التعلم الذاتي المستمر.	- محاضرة حول مفهوم التعلم الذاتي وخصائصه.	مهارات التعلم الذاتي المستمر.



تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال التدريس (استراتيجياته وطرائقه الحديثة) (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).

أوافق

لا أوافق

الملاحظات والتعديلات

2. مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي.

تقييم الجامعية.	120 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تتضمن قوانين وثيقة المناهج الجامعية وطرق تقومها.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الأنترنت.	- إعداد المتدربين لقائمة بأدوات تقويم المناهج الجامعية. - قراءات واقترحات المتدربين حول القوانين المتعلقة بوثيقة المناهج الجامعية.	- محاضرة حول مفهوم و خصائص المناهج الجامعية وطرق تقويمها وأسس بنائها. - ندوة مع خبراء في المناهج للتعريف بالقوانين المتعلقة بوثيقة المناهج الجامعية.	تقويم المناهج الجامعية.
تقييم الجامعية.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تطبيقات عملية جماعية في بناء المنهج الجامعي وتوظيف غايات وسياسات التعليم وأهدافه في التدريس وفق المستويات المعرفية المختلفة للطلبة.	- محاضرة حول العوامل المؤثرة في بناء المناهج الجامعية التي تراعي مختلف المستويات المعرفية.	أسس بناء المنهج الجامعي.
تقييم المتدربين.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي لتنفيذ التطبيقات.	- تطبيقات عملية في كيفية توظيف التقنية في بناء المناهج الدراسية	- تعليم إلكتروني حول الأجهزة التقنية و إجراءات توظيفها.	الإجراءات العلمية اللازمة لاستعمال التقنية في بناء المناهج الدراسية

	90ت	و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.		الجامعية. - اختيار كل متدرب لوحدة من التقنيات وشرح طريقة استخدامها في بناء المناهج الجامعية.		الجامعية.
- تقييم أفكار المتدربين جماعيا.	60ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- اقتراح أفكار بطريقة العصف الذهني حول تنمية الإبداع في المناهج الدراسية.	- محاضرة حول مفهوم المنهاج الدراسي. - عصف ذهني حول مهارات تنمية الإبداع من خلال محتوى المناهج الدراسية.	تحديث المنهاج الدراسي.
- تقييم الأفكار والتكليفات بطريقة جماعية.	120 ن 60ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تكليف كل متدرب بوضع خطة لمساق دراسي في بداية الموسم الجامعي وعرضه.	- محاضرة حول مفهوم المساق الدراسي وخطوات إعداده وتنفيذه.	خطة المساق الدراسي.
- مناقشة جماعية لملاحظات المتدربين وتسجيل ملاحظات المدربين.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- تقديم كل متدرب لملاحظات حول المنهج الجامعي وسبل تطويره باستخدام التكنولوجيات	- محاضرة حول مفهوم تكنولوجيا المعلومات. - تطبيقات عملية حول استخدامات تكنولوجيا المعلومات في	تكنولوجيا المعلومات والمنهاج الجامعية.

		والتطبيقات لموضوع التدريب.		المختلفة.	تحديث المناهج الجامعية.	
- تقييم اقتراحات وأفكار كل متدرب على مدى من قبل المدرسين والمتدربين.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - جهاز العرض فيديو.	- اقتراحات وأفكار حول العلاقة بين استراتيجيات التدريس واستراتيجيات التقويم. - اقتراحات وأفكار حول العلاقة بين الأهداف والمحتوى.	- عصف ذهني لمهارات الربط بين استراتيجيات التدريس والتقويم. - عصف ذهني لمهارات الربط بين الأهداف والمحتوى.	السياسات والأهداف.
- تقييم اقتراحات كل متدرب على مدى.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- وضع اقتراحات لتحقيق التوافق بين التعليم الجامعي وسوق العمل.	- حل مشكلة التوافق بين التكوين وعالم الشغل.	التعليم الجامعي وسوق العمل.
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال تطوير محتوى مناهج التعليم الجامعي (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
أوافق						
لا أوافق						
الملاحظات والتعديلات						
3. مجال التقويم.						
- تقييم إعدادات كل متدرب على	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب	- إعدادات المتدربين لقائمة بأسس التقويم	- محاضرة حول مفهوم التقويم والقياس التربوي	التقويم والقياس.

<p>موضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.</p>	<p>الآلي.</p>	<p>التي يعتمدونها في عملهم التدريسي. - بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضح الفرق بين القياس والتقييم التربوي.</p>	<p>(مبادئه و مجالاته وطرقه وأأسسه).</p>	<p>حدى. - تقييم إجابات المجموعات عل السؤال.</p>
<p>فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.</p>	<p>90 ن 90 ت</p>	<p>- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.</p>	<p>- محاضرة حول أدوات التقييم وطرق بنائها وأساليبه وأنواعه. - يصمم كل متدرب أداة لتقييم الطلاب. - إعداد المتدربين لقائمة تتضمن الإستبانات والسجلات والإختبارات وطرق بنائها.</p>	<p>أدوات التقييم. - محاضرة حول أدوات التقييم وطرق بنائها وأساليبه وأنواعه. - إعداد المتدربين لقائمة تتضمن الإستبانات والسجلات والإختبارات وطرق بنائها.</p>
<p>فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.</p>	<p>90 ن 120 ت</p>	<p>- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.</p>	<p>- محاضرة حول مفهوم الإختبارات وكيفية تحليل نتائجها. - تمارين تطبيقية حول إعداد كل متدرب لإختبار قبلي - تكويني - ختامي في مادته الدراسية.</p>	<p>إعداد الإختبارات الجيدة. - محاضرة حول مفهوم الإختبارات وكيفية تحليل نتائجها. - تمارين تطبيقية حول إعداد كل متدرب لإختبار قبلي - تكويني - ختامي في مادته الدراسية.</p>
<p>فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.</p>	<p>90 ن 90 ت</p>	<p>- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - أفلام مختلفة</p>	<p>- تعليم مصغر لعرض أسلوب البورتفوليو. - تعلم ذاتي لعرض مشاريع تعليمية في</p>	<p>التقييم. عروض كل متدرب على حدى تقييما جماعيا.</p>

		و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	لمشاريع في التقويم.	لمشاريع تعليمية في التقويم.	التقويم (مبادرة شخصية).	
- تقييم اقتراحات المتدربين.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- اقتراح أساليب لتقويم المناهج الجامعية والبرامج الإدارية وفق معايير عالمية.	- محاضرة حول أساليب تقويم المناهج الجامعية والبرامج الإدارية.	أساليب تقويم المناهج والبرامج الإدارية.
- تقييم الأعمال الجماعية. - تقييم اقتراحات كل متدرب على حدى.	90 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك بهدف التطوير المهني على المستوى الشخصي ومستوى الزملاء ضع قائمة بمعايير تقويم أداء العاملين. - تقديم اقتراحات في مجال تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.	- محاضرة حول مفهوم تقويم الأداء وأساليبه. - تطبيقات عملية في تقويم أداء عضو هيئة التدريس.	تقويم الأداء.
- مناقشة جماعية في شكل منتدى لتقييم إنجازات	60 ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- صياغة المتدرب لمجموعة من الأهداف المتنوعة في	- محاضرة حول مفهوم تقويم الأهداف التعليمية ومدى تحققها.	تقويم العملية التعليمية وأهدافها.

المتدربين.		- أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.		المجالات المختلفة لعملية التعليمية.	- تدريبات عملية في متابعة نتائج التقويم.	
- مناقشة جماعية لنماذج كل متدرب.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- إعداد المتدربين لنماذج اختبارات يومية، أسبوعية، شهرية و سنوية وتسليمها.	- محاضرة حول أهم طرق تصميم الاختبارات التقويمية.	طرق تصميم الاختبارات التقويمية.

تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال التقويم (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).

أوافق

لا أوافق

الملاحظات والتعديلات

#### 4. مجال الممارسات الإدارية والقيادية.

- تقييم إجابات المجموعات.	90ن 120 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك حدد المهارات اللازمة لتخطيط تنظيم المجالس واللجان العلمية.	- محاضرة حول مفهوم التخطيط والتنظيم الإداري وأسس وأساليب صياغة الخطط داخل القسم.	الخطط الإستراتيجية للتنظيم العلمي داخل القسم.
- تقييم البحوث المنجزة.	60ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب	- القيام ببحوث جماعية حول تطبيقات الجودة	- محاضرة حول مفهوم الجودة ومعايير	أنظمة الجودة الشاملة.

		بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	الآلي.	الشاملة في الإدارة الجامعية.	تطبيقها في الإدارة الجامعية.	
- تقييم التقارير التي أعدتها المتدربون وتسجيل ملاحظات المدرسين.	180 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الأنترنت.	- إعداد كل متدرب لتقرير حول محتوى الندوة.	- ندوة مفتوحة مع خبراء حول القيادة التربوية و وظائفها ونماذجها الحديثة وأساليبها وأسسها.	القيادة التربوية الجامعية.
- تقييم إجابات المجموعات.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضح طرق تنظيم الوقت وسبل استشارته في العمل الإداري؟.	- محاضرة حول الوقت وأهميته في العملية الإدارية.	إدارة الوقت.
- تقييم التصميمات الجماعية.	90 ن 60 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بتصميم نظام للمعلومات الإدارية.	- محاضرة حول إدارة المعلومات والمعرفة وطرقها ومستوياتها.	إدارة المعلومات والمعرفة.

<p>- تقييم أعمال المجموعات بطريقة جماعية.</p>	<p>120 ن 120 ت</p>	<p>- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.</p>	<p>- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.</p>	<p>- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم باختيار واحدة من المهارات الإدارية ( مهارة حل المشكلات الإدارية، إدارة اللجان العلمية، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية، كتابة المحاضر والتقارير العلمية...) وقم بشرحها وبين طرق اكتسابها.</p>	<p>- محاضرة حول المهارات الإدارية وأنواعها.</p>	<p>المهارات الإدارية.</p>
<p>- تقييم البحوث والتقارير المنجزة.</p>	<p>90 ن 60 ت</p>	<p>- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.</p>	<p>- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.</p>	<p>- القيام بإنجاز بحوث تطبيقية حول وظائف الإدارة وإجراء زيارات ميدانية لمختلف الإدارات بالجامعة للتعرف على كيفية تطبيقها وإعداد تقارير عن هاته الزيارات.</p>	<p>- محاضرة حول أهم وظائف الإدارة.</p>	<p>وظائف الإدارة.</p>
<p>- تقييم أعمال المجموعات.</p>	<p>120 ن</p>	<p>- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي</p>	<p>- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.</p>	<p>- بالتعاون مع أفراد مجموعتك ضع قائمة بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة الأفراد</p>	<p>- محاضرة حول الإدارة و نظرياتها وكيفية إدارة الأفراد والأقسام العلمية.</p>	<p>إدارة الأقسام العلمية وإدارة الأفراد.</p>



		على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.		والأقسام العلمية.		
تقييم التقارير المنجزة. - تقييم مشاركة المتدربين في المناقشة الجماعية.	60ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- إعداد كل متدرب لتقرير حول التقييم الإداري لمردوديته. - مناقشة جماعية في شكل منتدى حول أهمية التدريب لتحسين الأداء.	- محاضرة حول مفهوم التقييم الإداري (أهميته، أنواعه، سياساته وبرامجه...).	أنظمة التقييم الإداري.
تقييم إجابات المجموعات على السؤال.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك حدد كيف تتم عملية صنع القرار الإداري وأهم مراحل اتخاذ مع أمثلة؟.	- محاضرة حول مفهوم القرار الإداري (خطواته، أنواعه، أساليب متابعته ومواصفات القرار الجيد).	عملية صنع القرار واتخاذ القرارات الإدارية.
تقييم مشاركة كل متدرب في المناقشة الجماعية ومدى معرفته بالتشريعات المتعلقة بعمله (واجباته وحقوقه).	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- مناقشة جماعية مع المدربين للقوانين واللوائح الجامعية.	- محاضرة حول اللوائح والقوانين التي تحكم الجامعة والعمل الجامعي وتفسيرها وأسس تطبيقها.	أحكام اللوائح والقوانين الجامعية.

تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال الممارسات الإدارية والقيادية (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
أوافق						
لا أوافق						
الملاحظات والتعديلات						
5. مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرأته).						
مراكز البحث الأجنبية.	- محاضرة للتعريف بمراكز البحث الأجنبية وطرق المشاركة فيها.	- قيام كل متدرب مع أفراد مجموعته بعرض فيديو عن أحد مراكز البحث الأجنبية وطبيعة أبحاثه وشروط المشاركة فيه.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن	- عرض المجموعات بطريقة جماعية.
التكنولوجيات الحديثة وعلاقتها بالبحث العلمي.	- محاضرة حول دور التكنولوجيات الحديثة واستخداماتها في البحث العلمي. - تطبيقات عملية في استخدامات الأنترنت والمكتبات الرقمية في إنجاز البحوث العلمية.	- عروض فردية لكل متدرب على حدى عن التكنولوجيات التي يستخدمها في إنجاز بحوثه العلمية.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - الأنترنت.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن 120 ت	- العروض الفردية بطريقة تشاركية.
طرق إدارة المشروعات والمخابر المتخصصة في البحث العلمي.	- محاضرة حول طرق إدارة المشروعات والمخابر المتخصصة في البحث العلمي ونظامها وشروطها وأهم القوانين التي	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بإنجاز بحث حول نظام إدارة المشاريع البحثية وأهم لوائحها (إجراءات قبول	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس	90 ن	- تقيم البحوث المنجزة.

		والتطبيقات لموضوع التدريب.		البحوث، تحكيمها، مراجعتها...).	تحكمها.	
تقييم المشاركة في المناقشة الجامعية وتطبيق ملاحظات المدربين .	60 ن 60 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- مناقشة جماعية والمشاركة بإعطاء أمثلة عن موضوعات ثلاث مناهج البحث العلمي وكيفية استخدامه.	- محاضرة حول المناهج الرئيسية للبحث العلمي (التاريخي، الوصفي، التجريبي، المقارن، الإرتباطي ...) وطرائق تطبيقها.	مناهج البحث العلمي.
تقييم التقارير المنحزة تقريبا جماعيا.	60 ن 60 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- إعداد المتدربين لتقارير حول مشاهدات الحياة اليومية والمعرفة العلمية في أبحاثه (تحديد الأبعاد الاجتماعية للمحتوى المعرفي في أي التطبيقات في حل مشكلات المجتمع).	- محاضرة حول دور البحث العلمي وأهميته في تنمية المجتمع.	ربط البحوث بقضايا المجتمع.
تقييم عمل المجموعات.	60 ن 60 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بإختيار أحد المواضيع وبين خطوات الدراسة التطبيقية.	- محاضرة حول خطوات إنجاز البحوث التطبيقية وأمثلة عن مواضيع تطبيقية.	البحوث التطبيقية.

تقييم العروض الجامعية.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - الأنترنت.	- عروض جماعية لنماذج بحوث ورسائل علمية متميزة في تخصصات مختلفة.	- ندوة مفتوحة مع مجموعة من الخبراء لعرض آخر التطورات في مجال الأبحاث العلمية في تخصصات المتدربين.	الأبحاث العلمية الحديثة.
- مناقشة جماعية لتجارب المتدربين.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عرض المتدربين المشاركين في مشاريع البحث الوطنية لتجارهم.	- محاضرة حول أهم مشاريع البحث الوطنية و كيفية المشاركة فيها.	مشاريع البحث، CNPRU، PNR.
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال الخبرات البحثية (البحث العلمي وطرائقه) (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
أوافق						
لا أوافق						
الملاحظات والتعديلات						
6. مجال خدمة الجامعة والمجتمع.						
تقييم البحوث المنجزة.	60 ن 90 ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بإنجاز بحث حول ظاهرة إجتماعية و بين طرق جمع المعلومات في	- محاضرة حول طرق المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع و أهميتها وأساليب البحث فيها.	طرق جمع المعلومات في دراسة مشكلات المجتمع.

		التدريب.				
مهارات التعامل مع وسائل الإعلام الجماهيري.	- تمارين عملية بطريقة تبادل الأدوار أساليب التحضير والمناورة و المقابلة الصحفية والتلفزيونية.	- تمثيل المتدربين لمقابلات صحفية وتلفزيونية وتسجيلها.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	60 ن 60 ت	- تقييم تمثيلات المتدربين وتطبيق ملاحظات المدربين للعروض المسجلة حول الإستعداد النفسي والمعلوماتي للمتدربين.
تطوير مشروعات خدمة المجتمع.	- محاضرة حول أهمية مشاركة الجامعة في مشاريع خدمة المجتمع (الإقتصادية، الإجتماعية، الزراعية، الصناعية...).	- عروض جماعية لتجارب ودراسات عربية وعالمية في مجال مشاريع خدمة الجامعة والمجتمع.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	120 ن	- تقييم العروض الجماعية.
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال خدمة الجامعة والمجتمع (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
أوافق						
لا أوافق						
الملاحظات والتعديلات						
7. مجال التواصل مع الطلبة.						
الفروق الفردية.	- محاضرة حول مفهوم الفروق الفردية وكيفية إعداد الأساليب	- قيام أحد المتدربين بعرض مادة دراسية مراعيًا فيها أسس	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	90 ن	- تقييم العروض الفردية ومدى تطبيق ملاحظات

المدرسين حول أسس التعليم الفردي.	60ت	- أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- فيديو.	التعليم الفردي والفروق الفردية وتسجيلها.	والأنشطة التي تراعي الفروق الفردية بين الطلبة. - محاضرة حول أهمية تدريب عضو هيئة التدريس الجامعي في استخدام الأساليب التربوية القائمة على أسس التعليم الفردي.	
- تقييم إجابات المجموعات على السؤال.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك ما هي أنواع الوسائل والتقنيات المستخدمة في الإتصال التعليمي و حدد مهاراته اللازمة؟.	- محاضرة حول مفهوم الإتصال التعليمي وتقنياته (خصائصه، أهدافه، عناصره، أنواعه).	تقنيات الإتصال التعليمي الجيد.
- تقييم العرض ومدى تطبيق ملاحظات المدرسين تشاركيا.	60ن 60ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - فيديو.	- عرض أحد المتدربين لمادة دراسية مستخدما فيها فنيات الإقناع والتأثير النفسي في الطلبة و تسجيلها تحت توجيهات المدرب	- عصف ذهني حول فنيات الإقناع والتأثير النفسي وأنماط اللغة والكلمة.	فنيات الإقناع والتأثير النفسي في الطلبة.
- تقييم الأفكار والحلول المعروضة.	90ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عصف ذهني لأهم المشكلات الصفية التي تواجههم	- محاضرة حول أهمية احتياجات ومشكلات الطلبة	مهارات فهم احتياجات الطلبة والمساعدة في حل

		- أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.		وأساليب تعاملهم معها وكتابتها.	(الحاجة إلى تقدير الذات، الثناء، تحقيق الذات...).	مشكلاتهم.
- تقييم إعدادات المجموعات جماعيا.	90 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك ضع قائمة بأهم المصطلحات العلمية في مجال تخصصك وترجمها إلى لغة أجنبية.	- محاضرة حول أهمية تعلم اللغات الأجنبية.	اللغات الأجنبية.
- تقييم أعمال المتدربين جماعيا.	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- يضع كل متدرب على حدى قائمة بأهم مهارات التواصل البيداغوجي.	- محاضرة حول مفهوم مهارات التواصل البيداغوجي (تقنياته، مهاراته ومعوقاته).	مهارات التواصل البيداغوجي.
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال التواصل مع الطلبة (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).						
أوافق						
لا أوافق						
الملاحظات والتعديلات						
8. مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها.						
- تقييم التقارير المنحزة من قبل	60 ن	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب	- إعداد كل متدرب لتقرير حول العرض.	- عرض فيلم تعليمي حول كيفية استخدام السبورة	استخدام السبورة الإلكترونية في التدريس.

المتدربين بطريقة جماعية.	60ت	بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	الآلي.		الإلكترونية في التدريس.	
- تقييم الأفلام التعليمية المنجزة من قبل المدرّب وعرض ملاحظاته على المجموعات.	60ن 60ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بصناعة فيلم تعليمي قصير ووضح كيفية استخدامه.	- محاضرة حول استخدام الأفلام التعليمية في التدريس أو الصور المتحركة.	استخدام الأفلام التعليمية في التدريس.
- تقييم العرض المنجز.	60ن 60ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- عرض جماعي لدرس باستخدام أسلوب التعليم عن بعد.	- محاضرة حول مفهوم التعليم عن بعد (أهدافه، خصائصه، أنواعه وإستخداماته في التدريس).	مهارات التعليم عن بعد.
- تقييم إجابات المجموعات على السؤال.	90ن 60ت	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب. - أقراص CD و DVD تحتوي على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الأنترنت.	بالتعاون مع أفراد مجموعتك قم بتوضيح كيف تستخدم الفصل الإفتراضي للمراجعة مع الطلبة؟.	- ندوة مفتوحة مع مجموعة من الخبراء حول التعليم الإفتراضي وإدارة الفصول الإفتراضية وعرض الخبرات دولية.	إدارة الفصول الإفتراضية.



مهارات استخدام تكنولوجيا الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية.	- عرض فيديو يوضح مهارات استخدام تكنولوجيا الفيديو التفاعلي في عرض المادة الدراسية.	- إعداد تقرير حول العرض.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60 ن	- تقويم التقارير المنجزة.
تصميم المواقع التعليمية.	- تطبيق عملي حول تصميم المواقع التعليمية.	- قيام كل متدرب على حدى بتصميم موقع تعليمي وإدارته.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي. - شبكة الأنترنت.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60 ن	- تقويم التصاميم المنجزة.
مهارات التعليم المبرمج.	- تطبيق عملي لتعليم مبرمج على المتدربين.	- إعداد تقرير حول العرض.	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60 ن	- تقويم التقارير المنجزة بطريقة جماعية.
التعريف بتقنية برنامج PowerPoint .t	- تطبيق عملي حول برنامج PowerPoint مصحوبا بمحاضرة حول مفهوم جهاز العرض وكيفية	- تطبيقات عملية في تقديم درس أو بحث باستخدام برنامج PowerPoint	- جهاز العرض DATASHOW - أجهزة الحاسب الآلي.	- فهرس يتضمن عناوين كتب ومراجع لها علاقة بموضوع التدريب.	60 ن 60 ت	- تقويم العروض المنجزة بطريقة جماعية.

	إشياء عرض تقديمي.	على الدروس والتطبيقات لموضوع التدريب.			
تقييم المجال: توزيع استبانة على المتدربين بعد التدريب للتعرف على مدى استفادتهم من الدورة في مجال تكنولوجيا التعليم واستخداماتها (انطباعاتهم عن مدى تطور كفاياتهم في هذا المجال).					
أوافق					
لا أوافق					
الملاحظات والتعديلات					

الملحق رقم (06): قائمة بأسماء المحكمين للبرنامج التدريبي ووظائفهم.

أسماء المحكمين	وظائفهم و مكان عملهم
1. شرفي محمد الصغير	أستاذ التعليم العالي جامعة سطيف -2- قسم علم النفس، مدير مخبر.
2. بوعامر أحمد زين الدين	أستاذ التعليم العالي جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم العلوم الإجتماعية.
3. جغبوب دلال	أستاذة محاضرة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم العلوم الإجتماعية.
4. زروالي وسيلة	أستاذة محاضرة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم العلوم الإجتماعية.
5. زرقان ليلي	أستاذة محاضرة، إدارة تربية بجامعة سطيف -2- قسم علم النفس.
6. صلاح أحمد أمين عبابنة	أستاذ بكلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن.
7. خالد صلاح حنفي محمود	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر.

الملحق رقم (07): نتائج الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية

**. SPSS**

معامل بيرسون للاتساق الداخلي

Corrélations

	tot	tot1
Corrélation de Pearson	1	,707**
tot Sig. (bilatérale)		,001
N	17	17
Corrélation de Pearson	,707**	1
tot1 Sig. (bilatérale)	,001	
N	17	17

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

	tot	tot2
Corrélation de Pearson	1	,568*
tot Sig. (bilatérale)		,017
N	17	17
Corrélation de Pearson	,568*	1
tot2 Sig. (bilatérale)	,017	
N	17	17

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**Corrélations**

	tot	tot3
Corrélation de Pearson	1	,743**
tot Sig. (bilatérale)		,001
N	17	17
Corrélation de Pearson	,743**	1
tot3 Sig. (bilatérale)	,001	
N	17	17

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

	tot	tot4
Corrélation de Pearson	1	,815**
tot Sig. (bilatérale)		,000
N	17	17
Corrélation de Pearson	,815**	1
tot4 Sig. (bilatérale)	,000	
N	17	17

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

	tot	tot5
Corrélation de Pearson	1	,921**
tot Sig. (bilatérale)		,000
N	17	17
Corrélation de Pearson	,921**	1
tot5 Sig. (bilatérale)	,000	
N	17	17

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

	tot	tot6
Corrélation de Pearson	1	,554*
tot Sig. (bilatérale)		,021
N	17	17
Corrélation de Pearson	,554*	1
tot6 Sig. (bilatérale)	,021	
N	17	17

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**Corrélations**

	tot	tot7
Corrélation de Pearson	1	,729**
tot Sig. (bilatérale)		,001
N	17	17
Corrélation de Pearson	,729**	1
tot7 Sig. (bilatérale)	,001	
N	17	17

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

**Corrélations**

	tot	tot8
Corrélation de Pearson	1	,608**
tot Sig. (bilatérale)		,010
N	17	17
Corrélation de Pearson	,608**	1
tot8 Sig. (bilatérale)	,010	
N	17	17

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## معامل الثبات ألفا

### ألفا الكلية

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,965	,964	103

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

### ألفا للمحور الاول

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,833	,835	18

### ألفا للمحور 2

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,833	,832	8

الفا المحور الثالث

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,832	,833	14

Statistiques de fiabilité

الفا المحور الرابع

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,942	,943	16

المحور الخامس

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,868	,881	14



## Echelle : TOUTES LES VARIABLE

المحور السادس

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,947	,946	15

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

الفا المحور السابع

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,868	,857	8

**Fiabilité**

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

### الفا المحور الثامن

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments normalisés	Nombre d'éléments
,900	,902	10

### بالاصفر الوسط المرجح

#### Statistiques

	البند 1 المحور الأول	المحور الأول البند 2	البند 3 المحور الأول	البند 4 المحور الأول	البند 5 المحور الأول
N Valide	253	253	253	253	253
N Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne	3,46	3,45	3,41	3,23	3,42
Ecart-type	1,132	1,219	1,287	1,266	1,231
Variance	1,281	1,487	1,656	1,604	1,514

#### Statistiques

	البند 6 المحور الأول	البند 7 المحور الأول	البند 8 المحور الأول	البند 9 المحور الأول
N Valide	253	253	253	253
N Manquante	0	0	0	0
Moyenne	3,71	3,35	3,12	3,88
Ecart-type	1,231	,952	1,042	,905
Variance	1,514	,906	1,086	,819

Statistiques

	البند 10 المحور الاول	البند 11 المحور الاول	البند 12 المحور الاول	البند 13 المحور الاول
N Valide	253	253	253	253
N Manquante	0	0	0	0
Moyenne	3,86	4,08	3,28	3,08
Ecart-type	,952	,971	1,156	1,157
Variance	,905	,943	1,336	1,340

Statistiques

	البند 14 المحور الاول	البند 15 المحور الاول	البند 16 المحور الاول	البند 17 المحور الاول
N Valide	253	253	253	253
N Manquante	0	0	0	0
Moyenne	3,27	3,84	3,29	3,64
Ecart-type	,968	,877	,976	1,001
Variance	,937	,769	,952	1,002

Statistiques

	البند 18 المحور الاول	البند 19 المحور الثاني	البند 20 المحور الثاني	البند 21 المحور الثاني
N Valide	253	253	253	253
N Manquante	0	0	0	0
Moyenne	3,62	3,57	3,45	3,47
Ecart-type	1,119	1,120	1,280	1,037
Variance	1,253	1,254	1,637	1,076

Statistiques

		البند 22 المحور الثاني	البند 23 المحور الثاني	البند 24 المحور الثاني	البند 25 المحور الثاني
N	Valide	253	253	253	253
	Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>		<b>3,74</b>	<b>3,50</b>	<b>3,54</b>	<b>3,23</b>
Ecart-type		,956	1,111	1,025	1,270
Variance		,914	1,235	1,051	1,614

Statistiques

		البند 26 المحور الثاني	البند 27 المحور الثالث	البند 28 المحور الثالث	البند 29 المحور الثالث
N	Valide	253	253	253	253
	Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>		<b>3,19</b>	<b>3,60</b>	<b>3,74</b>	<b>3,56</b>
Ecart-type		1,165	1,166	,950	,841
Variance		1,358	1,359	,902	,708

Statistiques

		البند 30 المحور الثالث	البند 31 المحور الثالث	البند 32 المحور الثالث	البند 33 المحور الثالث
N	Valide	253	253	253	253
	Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>		<b>3,50</b>	<b>3,57</b>	<b>3,45</b>	<b>3,11</b>
Ecart-type		,871	,896	1,189	1,123
Variance		,759	,802	1,415	1,261

Statistiques

		البند 34 المحور الثالث	البند 35 المحور الثالث	البند 36 المحور الثالث	البند 37 المحور الثالث
N	Valide	253	253	253	253
	Manquante	0	0	0	0
Moyenne		3,33	3,23	3,38	3,59
Ecart-type		1,091	1,153	1,136	1,049
Variance		1,191	1,330	1,291	1,099

Statistiques

		البند 38 المحور الثالث	البند 39 المحور الثالث	البند 40 المحور الثالث	البند 41 المحور الرابع
N	Valide	253	253	253	253
	Manquante	0	0	0	0
Moyenne		3,52	3,25	3,41	3,05
Ecart-type		1,097	1,140	1,163	1,299
Variance		1,203	1,299	1,353	1,688

Statistiques

		البند 42 المحور الرابع	البند 43 المحور الرابع	البند 44 المحور الرابع	البند 45 المحور الرابع
N	Valide	253	253	253	253
	Manquante	0	0	0	0
Moyenne		2,66	3,43	3,36	3,11
Ecart-type		1,213	1,168	1,123	1,275
Variance		1,471	1,365	1,262	1,626

Statistiques

	البند 46 المحور الرابع	البند 47 المحور الرابع	البند 48 المحور الرابع	البند 49 المحور الرابع
N				
Valide	253	253	253	253
Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>	<b>3,17</b>	<b>2,95</b>	<b>3,13</b>	<b>3,29</b>
Ecart-type	1,125	1,445	1,152	1,186
Variance	1,266	2,089	1,328	1,406

Statistiques

	البند 50 المحور الرابع	البند 51 المحور الرابع	البند 52 المحور الرابع	البند 53 المحور الرابع
N				
Valide	253	253	253	253
Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>	<b>3,01</b>	<b>2,83</b>	<b>2,99</b>	<b>2,97</b>
Ecart-type	1,288	1,334	1,274	1,309
Variance	1,659	1,779	1,623	1,713

Statistiques

	البند 54 المحور الرابع	البند 55 المحور الرابع	البند 56 المحور الرابع	البند 57 المحور الخامس
N				
Valide	253	253	253	253
Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>	<b>2,79</b>	<b>2,95</b>	<b>3,45</b>	<b>1,85</b>
Ecart-type	1,293	1,305	1,226	,871
Variance	1,672	1,704	1,503	,758

Statistiques

	البند 58 المحور الخامس	البند 59 المحور الخامس	البند 60 المحور الخامس	البند 61 المحور الخامس
--	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------

N	Valide	253	253	253	253
	Manquante	0	0	0	0
	<b>Moyenne</b>	<b>2,61</b>	<b>3,30</b>	<b>3,03</b>	<b>3,28</b>
	Ecart-type	1,158	1,126	1,249	1,119
	Variance	1,341	1,268	1,559	1,252

**Statistiques**

	البند 62 المحور الخامس	البند 63 المحور الخامس	البند 64 المحور الخامس	البند 65 المحور الخامس
N	Valide	253	253	253
	Manquante	0	0	0
	<b>Moyenne</b>	<b>3,23</b>	<b>2,95</b>	<b>3,06</b>
	Ecart-type	1,317	1,249	1,150
	Variance	1,735	1,561	1,321

**Statistiques**

	البند 66 المحور الخامس	البند 67 المحور الخامس	البند 68 المحور الخامس	البند 69 المحور الخامس
N	Valide	253	253	253
	Manquante	0	0	0
	<b>Moyenne</b>	<b>3,08</b>	<b>2,97</b>	<b>2,77</b>
	Ecart-type	1,238	1,211	1,249
	Variance	1,533	1,467	1,560

**Statistiques**

	البند 70 المحور الخامس	البند 71 المحور السادس	البند 72 المحور السادس	البند 73 المحور السادس
N	Valide	253	253	253
	Manquante	0	0	0

Moyenne	3,38	3,18	3,12	2,88
Ecart-type	1,269	1,173	1,311	1,362
Variance	1,610	1,377	1,719	1,854

Statistiques

	البند 74 المحور السادس	البند 75 المحور السادس	البند 76 المحور السادس	البند 77 المحور السادس
N	Valide	253	253	253
	Manquante	0	0	0
Moyenne	3,66	3,09	3,23	3,23
Ecart-type	,994	1,250	1,229	1,361
Variance	,988	1,562	1,511	1,852

Statistiques

	البند 78 المحور السادس	البند 79 المحور السادس	البند 80 المحور السادس	البند 81 المحور السادس
N	Valide	253	253	253
	Manquante	0	0	0
Moyenne	3,32	3,51	3,28	3,26
Ecart-type	1,332	1,140	1,326	1,274
Variance	1,774	1,299	1,758	1,622

Statistiques

	البند 82 المحور السادس	البند 83 المحور السادس	البند 84 المحور السادس	البند 85 المحور السادس
N	Valide	253	253	253
	Manquante	0	0	0
Moyenne	3,07	3,29	3,19	3,13
Ecart-type	1,272	1,185	1,253	1,338



Variance	1,618	1,405	1,569	1,791
----------	-------	-------	-------	-------

**Statistiques**

	البند 86 المحور السابع	البند 87 المحور السابع	البند 88 المحور السابع	البند 89 المحور السابع
N				
Valide	253	253	253	253
Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>	<b>3,30</b>	<b>3,28</b>	<b>3,13</b>	<b>3,06</b>
Ecart-type	1,200	1,236	1,040	1,156
Variance	1,440	1,528	1,082	1,337

**Statistiques**

	البند 90 المحور السابع	البند 91 المحور السابع	البند 92 المحور السابع	البند 93 المحور السابع
N				
Valide	253	253	253	253
Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>	<b>3,42</b>	<b>3,11</b>	<b>3,06</b>	<b>2,92</b>
Ecart-type	1,178	1,312	1,252	1,300
Variance	1,388	1,721	1,568	1,689

**Statistiques**

	البند 94 المحور الثامن	البند 95 المحور الثامن	البند 96 المحور الثامن	البند 97 المحور الثامن
N				
Valide	253	253	253	253
Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>	<b>2,98</b>	<b>2,74</b>	<b>3,17</b>	<b>2,75</b>
Ecart-type	1,263	1,110	1,284	1,234
Variance	1,595	1,231	1,650	1,523

Statistiques

	البند 98 المحور الثامن	البند 99 المحور الثامن	البند 100 المحور الثامن	البند 101 المحور الثامن
N				
Valide	253	253	253	253
Manquante	0	0	0	0
<b>Moyenne</b>	<b>2,66</b>	<b>2,87</b>	<b>2,71</b>	<b>3,30</b>
Ecart-type	1,193	1,321	1,318	1,167
Variance	1,424	1,746	1,738	1,362

Statistiques

	البند 102 المحور الثامن	البند 103 المحور الثامن
N		
Valide	253	253
Manquante	0	0
<b>Moyenne</b>	<b>2,90</b>	<b>3.14</b>
Ecart-type	1,307	1,389
Variance	1,708	1,930

اكتسب التعليم المستمر أهمية كبيرة لكونه التعليم الذي يوفر القدرة على التكيف مع التقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات والتطورات المتلاحقة في القرن الواحد والعشرين، والتي جعلت الجامعات في مواجهة من التحديات، وأصبحنا نواجه أزمة عجز نظم التعليم التقليدية عن الوفاء بالمطالب الراهنة التي يتطلبها هذا العصر، مما يحتم عليها إحداث نقلة نوعية في الأهداف والمناهج الدراسية وإكساب عضو هيئة التدريس بما يحتاجه ومعارف واتجاهات حديثة، مما يقتضي ضرورة إعداده وتنميته بما يشمل تنوع خبراته وقدراته باعتباره حجر الأساس في التعليم الجامعي، ولن يستطيع القيام بمهمته على أكمل وجه إلا إذا نال نصيبا وافرا من التدريب والتنمية في إطار التعليم المستمر القائم على ضرورة التحديث المستمر لمعارف ومهارات واتجاهات عضو هيئة التدريس.

من هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية بهدف اقتراح برنامج تدريبي لعضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التعليم المستمر لتحسين أدائه بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي وذلك انطلاقا من احتياجاته التدريبية من الكفايات المهنية، ولتحقيق هذا الهدف قمنا بتحديد مجموعة من الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس انطلاقا من ثلاث معايير أساسية تتمثل في المهام الأساسية له وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تم تجزئتها لإحتوائها على عناصر وكفايات عديدة لازمة له، وبالتالي تم تحديد الإحتياجات التدريبية التي على أساسها تم اقتراح البرنامج التدريبي.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة آراء عينة مكونة من 253 عضو هيئة التدريس يتوزعون على سبعة كليات بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كما تم الاعتماد في هذه الدراسة على الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أشارت النتائج إلى وجود إحتياجات تدريبية لدى عضو هيئة التدريس الجامعي في المجالات الثمانية للدراسة، وعليه تم ترتيب البنود والمجالات تنازليا حسب درجة الإحتياج التدريبي وعلى أساسها تم اقتراح البرنامج التدريبي، الذي يتكون من أهداف وموضوعات ومفردات وفعاليات.

وفي الأخير تم التوصل إلى مجموعة من المقترحات والتوصيات أهمها ضرورة إنشاء مراكز للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي بالجامعات الجزائرية لضمان تحقيق فلسفة التعليم المستمر التي تنادي بضرورة المواكبة المستمرة للمستجدات المعرفية والتكنولوجية المتغيرة باستمرار.

**الكلمات المفتاحية:** البرنامج التدريبي، عضو هيئة التدريس، التعليم المستمر، الجامعة.

### **Summary of the study:**

Continuous teaching has gained considerable importance, since it provides the faculty of adapting with scientific and technological advancement as well as successive changes and developments in the twenty-first century, and which makes the universities toward many challenges. Today we are confronted to a crisis about the inability of traditional teaching systems to meet with the current demands of the present era, which requires them to create a remarkable transition in teaching objectives and methodologies as well as to provide with the member of the teaching body with modern skills, knowledge and guidance, which requires, it is necessary to prepare it, develop it including the diversification of its expertise and capabilities because it is the cornerstone of university education. For that purpose, such teaching can perform its mission adequately only when it obtains sufficient training and development in the context of continuing teaching, which is based on the need to update knowledge, capacities and orientation of the member of the teaching body.

Based on this principle, this study aims to propose an training program for the benefit of the member of the university teaching body within the framework of continuous teaching in order to improve its performance at the University of Larbi ben M'hidi of Oum El Bouaghi, based on his training needs derived from professional skills. In order to achieve this objective, we have determined a set of professional skills required for the member of the teaching body based on three main criteria, which are the basic tasks for him, which are: Teaching, scientific research and community service, these three criteria have been allocated because they contain the necessary elements and therefore determine the training needs on the basis of which this training program was proposed.

The researcher takes a descriptive approach to obtaining the opinions of a sample composed of 253 members of the teaching body, which are spread over seven faculties of Larbi ben M'hidi University. Also, this study was based on a questionnaire as a data collection tool, and the results indicated that there were training needs for the member of the teaching body in the eight domains of study. And on this basis, articles and domains were ranked in descending order according to the degree of need for training and on the basis of which the training program was proposed, consisting of objectives, subjects and activities.

Finally, we have come up with a series of proposals and recommendations, the most important of which are the creation of a professional development centers for the benefit of the member of the university teaching body within the Algerian universities in order to ensure the realization of the philosophy of continuous teaching to adaptation of new knowledge and continuously changing technologies.

**Key words:** Training programme, member of the teaching body, continuing teaching, university.

### **Résumé de l'étude:**

L'enseignement continu a acquis une importance considérable, du fait qu'il procure la faculté de s'adapter avec l'avancement scientifique et technologique ainsi que les changements et les développements successifs au vingt et unième siècle, ce qui a mis les universités devant beaucoup de défis. De nos jours, nous confrontons une crise relative à l'incapacité des systèmes d'enseignement traditionnels de répondre aux demandes actuelles requises par la présente ère, ce qui leur nécessite la création d'une transition remarquable en matière d'objectifs et de méthodologies d'enseignement ainsi que d'acquérir au membre du corps professoral des compétences, des connaissances, et des tendances modernes, et par conséquent, il est indispensable de le préparer et de le développer en diversifiant ses expériences et ses capacités en tant que pierre angulaire dans l'enseignement universitaire, a cet effet, il ne peut accomplir sa mission convenablement que lorsqu'il obtient un entraînement et un développement suffisants dans la cadre de l'enseignement continu qui se base sur la nécessité de la mise à jour permanente des connaissances, des aptitudes et des tendances du membre du corps professoral.

Qu'à partir de ce principe, la présente étude vise à proposer un programme d'entraînement au profit du membre du corps professoral universitaire dans le cadre de l'enseignement continu afin d'améliorer son rendement à l'Université de Larbi Ben M'hidi de Oum El Bouaghi et ce, à partir de ses besoins d'entraînement tirés des compétences professionnelles. Afin de réaliser cet objectif, nous avons déterminé un ensemble de compétences nécessaires au membre du corps professoral à partir de trois critères fondamentaux qui consistent en ses tâches principales, savoir: L'enseignement, la recherche scientifique et le service communautaire, ces trois critères ont été répartis du fait qu'ils contiennent de nombreux éléments et compétences nécessaire pour lui et par conséquent, déterminer les besoins d'entraînement sur la base desquels le programme d'entraînement a été proposé.

Dans cette étude, la chercheuse a adopté l'approche descriptive pour connaître les avis d'un échantillon composé de 253 membres du corps professoral, qui sont répartis sur sept facultés de l'Université Larbi Ben M'hidi de Oum El Bouaghi. Aussi, la présente étude s'est basé sur un questionnaire à titre d'outil de collecte de données, ainsi les résultats obtenus ont révélés l'existence de besoins d'entraînement chez le membre du corps professoral universitaire dans huit domaines d'étude. Et sur ce, les articles et les domaines ont été classés par ordre décroissant et ce, en fonction du degré du besoin d'entraînement et sur la base duquel le programme d'entraînement fut propos, qui consiste en des objectifs, des sujets, des vocabulaires et des activités.

Enfin, nous sommes parvenus à un ensemble de propositions et de recommandations dont les plus importantes sont la création de centres de perfectionnement professionnel au profit du membre du corps professoral universitaire au sein des universités algériennes afin d'assurer la réalisation de la philosophie de l'enseignement continu qui font appel à la nécessité de l'adaptation continue des connaissances nouvelles et des technologies en changement continu.

**Mots clés:** Programme d'entraînement, membre du corps professoral, enseignement continu, université.