

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة سطيف 2

خلية ضمان الجودة

اليوم التكويني لتطوير الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي

عنوان المداخلة

التدريب والتواصل السيكلوجي في العملية التعليمية الجامعية

سطيف بتاريخ 2014/03/19

إعداد وتقديم: الأستاذ الدكتور لونيس علي

عضو خلية الجودة

الأستاذ الدكتور: لونيس علي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/ جامعة سطيف 2

عضو خلية الجودة بجامعة سطيف 2

ali2046dz@yahoo.fr

a.lounis@univ-setif2.dz

مقدمة:

يعتبر التدريب عملية ضرورية في تنمية مختلف القدرات العقلية والنفسية لدى الفرد، وتعمل على ترقية الوعي والنضج لدى المتدرب (الفرد) بشكل عام والأساتذ الجامعي بشكل خاص في علاقاته العلمية والبيداغوجية والتربوية اليومية بالطالب. ذلك أن التدريب يساعد الأستاذ باعتباره محرك العملية التعليمية الجامعية والمتحكم في زمام أمور تسييرها، على إمكانية إكساب ونقل مختلف المهارات العلمية والتربوية للطالب، ولعل نجاح عملية التدريب هذه، مرهون بمدى التواجد الفعلي والواقعي والفعال لاتصال بسلوكيات هادفة بينه وبين الطالب الذي يعتبر بدوره مؤشر نجاح انتقال الأثر الإيجابي لما تم التدرّب عليه و تعلمه وكمخرج العملية التعليمية الجامعة التي تعمل على تلبية إشباع مختلف حاجات وطلبات المجتمع من أجل تحقيق التنمية المستدامة بشتى أشكالها.

المحور الأول: التدريب

1.1 مفهوم التدريب : يعتبر مفهوم التدريب لدى عديد العلماء و الباحثين انه الجزء الأساسي و القاعدي لعملية التعلم ، ويعتبره البعض الآخر هو تلك العملية التي يمكن أن تكسب الفرد (المتدرب) مجموعة الخبرات و المهارات المتنوعة و التي لها علاقة بما نريد أن ندرّب عليه الفرد كوظيفة ، عمل أو أي نشاط و من جهة أخرى التدريب لا يقتصر في أهدافه على الأفراد (العمال) الجدد و إنما أيضا يمتد مجاله إلى العمال القدامى أو المثبتون و الممارسون فعليا للعمل و ذلك لأجل التماشي مع مختلف المتغيرات الحادثة في الإجراءات العملية للعمل في البيئة المهنية (1)

2.1 تعريف التدريب : هناك العديد من التعاريف الخاصة بالتدريب نذكر منها :

1.2.1 = تعريف إبراهيم باشا: " تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة فهو منهج لتحقيق أهداف تنظيمية، وهو أيضا ما يقدم للفرد من معلومات معينة أو مهارات اتجاهات ذهنية لازمة لتحقيق أهداف المؤسسة " (2).

2.2.1 = التدريب هو : " عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية و ذلك لإكساب المعارف ، الخبرات التي يحتاج إليها الإنسان و تحصيل المعلومات التي تنقصه و الاتجاهات الصالحة للعمل و الإدارة و الأنماط السلوكية و المهارات الملائمة و العادات اللازمة لتأهيل رفع مستوى كفاءته في الأداء و زيادة الإنتاجية " (3).

3.2.1 = تعريف محمود السيد أبو النيل التدريب هو: " مجموعة الظروف والمواقف المستخدمة لزيادة مستوى أداء بعض الوظائف الإنسانية بوسائل التدريب " (4).

4.2.1 = التدريب هو : عملية نريد بها إحداث آثار معينة في مجموعة من الأفراد ليكونوا أكثر كفاءة و مقدره في أداء أعمالهم الحالية و المستقبلية ، و ذلك بتكوين عادات تفكيرية و عملية مناسبة و إكسابهم مهارات و اتجاهات و معارف جديدة " (5).

5.2.1 = يعرفه محمد عويضة بأنه : " مجموعة المواقف التي يقصد بها اكتساب الأفراد مجموعة من المهارات التي تساعد في أداء عمل وظيفي معين (6).

6.2.1 =التدريب هو عملية منظمة و مخططة و مستمرة ترمي إلى تزويد القوى البشرية في التنظيم الإداري بالمعارف والمهارات و الاتجاهات الايجابية بهدف تحسين أداء تلك القوى البشرية و تنميته و تطويره ليكون أداء فعال.(7).

7.2.1 =التدريب هو: عملية تبادلية لتعلم وتعليم مجموعة من المهارات، المعارف والأساليب المستعملة في العمل، هو نشاط لنقل المعرفة إلى مجموعة أو مجموعات من الأفراد يعتقد أنها مفيدة لهم و يقوم المدربون بالمساعدة على صقل مهارات المتدربين بمعنى انه عملية نقل المعرفة وتطويرها. (8).

2= أهمية التدريب : يمكن توضيح أهمية التدريب بشكل عام في النقاط التالية :

1.2 =التدريب هو أنجع وسيلة للقضاء على الأداء الخاطئ ، السلبي و الفاشل إضافة إلى انه متغير مساعد على القضاء أو على الأقل التخفيف من انتشار ظاهرة البطالة و تسريح العمال كنتيجة للأداء السلبي ، لذلك فان الظهور المتزايد للمهن و الحرف و الوظائف المختلفة و الجديدة يتطلب أو في بعض الأحيان يحتم إيجاد العديد من البرامج التدريبية الفعالة و الهادفة لأجل تقديم الصورة المناسبة الواجب اعتمادها في هذه المهن و الحرف و الأنشطة الجديدة حتى يمكن للفرد العامل (المتدرب) مسايرة هذا التطور الوظيفي في طرق العمل داخل البيئة المهنية .

2.2 =توفير المساهمة في خلق ظروف العمل المستقرة و الفعالة داخل المنظمة أو المؤسسة لأجل تحقيق الإشباع الخاص بمختلف الحاجات و الرغبات الخاصة بالفرد العامل (المتدرب)

3.2 =توفير الزيادة الإنتاجية في المنظمة من خلال توضيح مجموعة الأهداف و سبل تنفيذ الوظائف و الأنشطة المختلفة . و تحديد الأدوار و تطوير المهارات و الاستعدادات لدى الفرد العامل

4.2 = توفير المساهمة في ربط أهداف الفرد العامل مع أهداف المنظمة التي ينتمي إليها و لعل هذا ما يسهل عملية الانتماء و الولاء الوظيفيين للمنظمة ، و يؤدي من جهة أخرى إلى ظهور اتجاهات ايجابية بناءة نحو المنظمة مما يعزز انفتاحها على المحيط الذي تتواجد فيه و تصبح تعمل كنسق مفتوح و بالتالي يمكنها أن تحدد دورها و ترسم مركزها التنموي ضمن المنظمات الأخرى الموجودة في هذا المحيط . ووفق المتغيرات الحالية المحلية و العالمية

5.2 = توفير المساهمة في مساعدة العمال على فهم و حل مختلف المشاكل و العراقيل التي قد تعترضهم في البيئة المهنية إضافة إلى تكوين وجهات نظر و آراء حول مختلف الظروف أو المناخ التنظيمي الذي يعملون فيه فالتدريب يأتي لعلاج عديد الظواهر السلبية في البيئة المهنية (9)

3 = مجالات التدريب : يمكن تحديد أهم مجالات التدريب في ما يلي :

1.3 = تدريب العمال (الأفراد) الجدد : تمثل البيئة المهنية في أول الأمر و لكثير من العمال (الأفراد) على أنها مكان غريب يتضمن مفاهيم غامضة تصعب و تعرقل عملية التكيف و التوافق المهني لأداء وظيفي فعال و هادف ، و لعل هذا الأمر من جهة أخرى و بالنسبة للمسؤولين و المشرفين على توظيف هؤلاء العمال بمختلف مستوياتكم المهنية بان يفكروا جيدا في كيفية مساعدة هؤلاء الموظفين الجدد حتى يتم التكيف الجيد و المناسب مع البيئة المهنية الجديدة ، و لعل التدريب هما هو أساس هذه الإستراتيجية التكيفية الواجب اعتمادها من طرف المسؤولين و المشرفين في البيئة المهنية

2.3 = التدريب أثناء الخدمة للعمال : يعتبر العمال القائمون فعليا بالعمل على مستوى المنظمة أو المؤسسة الإنتاجية أو الخدمائية ، شريحة أو فئة أساسية في تعزيز النشاط و الأداء الوظيفي و التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف القائمين على عملية تحقيق الأهداف المسطرة في المؤسسة ، بحيث و نظرا لمختلف التطورات الحاصلة في مستوى المنظومة المهنية فان على هؤلاء العمال أن يتدربوا على الكيفية الناجحة و الفعالة للعمل و مع كل ما هو جديد لضمان الاستمرارية والتماشي مع مختلف التطورات و التحولات الآتية و المؤثرة .

3.3 = التدريب بغرض الترقيع : إن عملية الترقيع التي تمس عددا من العمال أو الإطارات على مستوى المنظمات تتطلب ضرورة اعتماد التدريب و بناء البرامج التدريبية المتعددة لهؤلاء للتماشي مع متطلبات مختلف المستويات المهنية و الوظيفية الجديدة الناتجة من خلال عملية الترقيع هذه .

4.3 = تدريب المديرين : من المعروف انه لإنجاز عملية تدريبية ناجحة و فعالة و محققة لمختلف التوقعات فانه من الضروري جدا أن يخضع المدربون أنفسهم إلى التدريب المستمر المتضمن كل جديد و ذلك للتحكم و الفهم الجيد و الصحيح و الحقيقي لمختلف خطوات العملية التدريبية و مكوناتها الأساسية (10).

5.3 أهداف التدريب : للتدريب أهداف متعددة يمكن أن نلخص أهمها في ما يلي :

= إكساب الفرد المتدرب الثقة بالنفس و عدم الاعتماد دائما على الآخرين في انجاز مهامه و تحقيق أهدافه

= إكساب الفرد المتدرب القدرة على احترام نفسه و تقديرها تقديرا مناسباً و كذا احترام الآخرين له في كل ما يتعلق بالحياة الخاصة و المهنية

= إكساب الفرد المزيد من الخبرات الجديدة و الآتية التي تساعده على تعزيز أداءه الوظيفي

= تنمية مختلف جوانب شخصيته سلوكه العام (السيكولوجي، الاجتماعي، التربوي، المهني...الخ.

= إكساب الفرد المتدرب مهارات جديدة تساعد على التكيف و تنمية ذكائه الموقفي و التأقلم مع مختلف المواقف الحرجة في حياته اليومية (11)

6.3 أساليب التدريب : هناك العديد من الأساليب المعتمدة في التدريب نذكر منها :

1.6.3- أسلوب التدريب في بيئة العمل : و يكون هذا بالأساس في المكان أو البيئة المهنية للفرد العامل ، و يعتبر هذا النوع من الأساليب من أهم الأساليب اعتمادا ووجودا بناء على التكلفة القليلة التي يكلفها مقارنة مع الأساليب الأخرى ، فهذا النوع من الأساليب يكون فيه الفرد (المتدرب) و الذي نخضعه لعملية التدريب هذه وفق برنامج تدريبي محدد و هادف كما يكون كمارس ميداني و بشكل مباشر من خلال الاعتماد على مدرب يشرف هو أيضا على عملية التدريب بشكل مباشر ، و لعل هذا ما يعمل على إتاحة فرصة التعلم و التكوين لمختلف مكونات البرنامج أو العملية التدريبية المحدد و هذا ما سيعزز أداءه الوظيفي

2.6.3- أسلوب ممارسة المهنة : و نعني به اعتماد التدريب على وظيفة ، عمل ، مهنة محددة خلال وقت زمني قبل الولوج في عالم العمل بصفة أساسية ، و قد تتراوح مدة اعتماد هذا النوع من الأساليب التدريبية بين ستة أشهر و خمس سنوات . و هذا بناء على طبيعة العمل المراد التدريب عليه و شغله فيما بعد و نجد أن المشرف الأساسي في هذا التدريب يكون عامل ذو خبرة مهنية كبيرة وواسعة المجال يعمل على نقل التجربة و الخبرة بأثرهما الايجابي لهذا المتدرب .

3.6.3- أسلوب التعلم للعمل : و يتضمن هذا الأسلوب التدريبي على عدة خطوات أساسية مهمة تتمثل في ما يلي :

= ضرورة إعداد المتدرب من توجيهه ، إرشاده حول كل ما يتعلق بالعمل أو الوظيفة (إجراءات الممارسة

= ضرورة توفير و إعداد و تقديم إطار نظري يتضمن مختلف الأسس و المنطلقات الخاصة بهذه الوظيفة أو العمل (قوانين ، نظام الضوابط ... الخ) .

= ضرورة تهيئة الفرص و الظروف بالنسبة للمتدرب في ممارسة العمل بالشكل أو الصورة الواقعية الحقيقية و الفعالة ، و التي يتم من خلالها نقل مختلف المعارف و الأطر النظرية المتعلمة و المتحصل عليها إلى الواقع المعاش و هنا يتم بطبيعة الحال بحضور مساعد عند الحاجة .

4.6.3- أسلوب تدوير العمل (الوظيفة ، المهنة) : و يقوم هذا النوع من الأساليب التدريبية أساسا على منهجية نقل الأفراد المتدربين من قسم إلى آخر أو من مصلحة إلى أخرى في البيئة المهنية .وذلك من خلال إشراف و توجيه مشرف مدرب مباشرة و ذلك لإعطاء اكبر مجال للمتدرب بان تكون له الفرصة التنوع في مختلف الأعمال و الأنشطة و الوظائف في المؤسسة (المنظمة) .

5.6.3- أسلوب التدريب في بيئة مماثلة للعمل : و يتضمن هذا النوع من الأساليب التدريبية على ضرورة تهيئة بيئة مماثلة تتوفر على جميع الضروريات، الأجهزة ، الآلات و التي يجب أن تكون مشابهة لما هو موجود فعليا في البيئة المهنية الحقيقية للعمل (مثلا التدريب على قيادة الطائرة - غرفة القيادة -) و

لعل هذا النوع من الأساليب يساعد على تهيئة الفرد المتدرب لنقل ما تم تعلمه من خبرات و مكتسبات من البيئة التدريبية إلى البيئة الحقيقية الدائمة و لعل هذا ما يضمن فعالية الأداء الوظيفي بجميع مستوياته

6.6.3- أسلوب الفيلم و المحاضرة : يعتبر هذا النوع من الأساليب التدريبية أكثر الأنواع اعتمادا خارج البيئة المهنية ، حيث نجد أن عملية الاتصال هنا هي الأساس الأكبر ، بدلا من الالتحاق بمنصب العمل (البيئة المهنية) و يعتبر هذا النوع أيضا من الأساليب (المحاضرة) من الأنواع الأقل تكلفة بالنسبة للمتدربين و كذلك بالنسبة للمشرفين على عملية التدريب بأية مؤسسة أو منظمة . و لعل الأهمية القصوى في هذا النوع من الأساليب تكمن في نشر الوعي ، التوجيه و الإرشاد بجميع أنواعه . أما أسلوب عرض الأفلام فهو أيضا من الأساليب الفعالة في عملية التدريب فهو يعمل على ترسيخ المفاهيم و المكتسبات و يثبتها بناء على صورها الراسخة من خلال اثر الوسائل السمعية و البصرية التي تبقى على مختلف العمليات بكل التفاصيل الصغيرة و الشروحات المفصلة و العميقة (12).

المحور الثاني: سيكولوجية التواصل (علاقة الأستاذ بالطالب في الجامعة)

أولا : التواصل

1.1. مفهوم التواصل : إن كلمة التواصل مترجمة عن كلمة " communication " وهي مشتقة من الكلمة اللاتينية " Communis " وتعني إقامة علاقة و تراسل ، ترابط، تبادل، إخبار، إعلام مشترك (13) أيضا نجد أن مصطلح التواصل يعني ذاك الاقتران و الترابط و الجمع، و يعتبر جوهر العلاقات الإنسانية بين الأفراد في المجتمع الواحد ، و احد العناصر الأساسية و المحورية في استمرارية هذه العلاقات و فعاليتها ، الأمر الذي يمكن من تحقيق الأهداف المرجوة .

2.1. تعريف التواصل: يعرف شارل كولي Cooley Charles التواصل على انه: " الميكانيزم الذي بواسطته توجد العلاقات الإنسانية وتتطور. إنه يتضمن كل رموز الذهن مع وسائل تبليغها عبر المجال وتعزيزها في الزمان. ويتضمن أيضا تعابير الوجه وهيئات الجسم والحركات ونبرة الصوت والكلمات والكتابات والمطبوعات والقطارات والتلغراف والتلفون وكل ما يشمله آخر ما تم في الاكتشافات في المكان والزمان".

= يعرف أيضا على انه : " عملية اشتراك ومشاركة في المعنى من خلال التفاعل الرمزي " (14)

= عملية التواصل هي أيضا : استخدام الكلمات والحركات وغيرها من الرموز لتبادل المعلومات (15)

= التواصل هو " وضع الأفكار في صياغات (رسالة) وافية وسيلة معينة بحيث يمكن أن يتفهمها الطرف الآخر وبتصرف بالشكل المطلوب(16).

3.1. وظائف التواصل:

1- **وظيفة عاطفية وجدانية:** تتكون شبكات التواصل من علاقات متعددة بين مجموعة من الأفراد و بالخصوص الجانب الوجداني و العاطفي المكون لشخصياتهم (الجانب العاطفي و الروحي)

و نجد أن التواصل يعتبر في هذا المستوى احد المحاور الهامة لتحقيق الإشباع بدرجة كبيرة فيما يخص هذا النوع من الحاجات ،بالإضافة إلى انه يعبر بوضوح عن مختلف حالات الشعور بالإحباط والرضا و الاستياء .و يعمل أيضا على إمكانية مقارنة الاتجاهات في الاتجاهات المتنوعة تقديم تشخيص موضوعي لمختلف الحالات المسببة للغموض و التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالوظائف و الأدوار التي يقوم بها الأفراد في مختلف المؤسسات التنظيمية .

2- **وظيفة دافعية:** من المؤكد أن عملية التواصل تعمل على دفع وتوجيه وتقويم أداء الأفراد باعتباره الأداة المحورية المتاحة للدافعية بالنسبة للأفراد و في هذا الإطار نجد أن مبدأ نظرية التعزيز يعمل على تسهيل القدرة على تلقي واكتساب المعلومات و البيانات ذات الصلة بالأنماط السلوكية الضرورية التي ترسخ السلوك المطلوب أو تغييره بشكل فعال لدى الأفراد .

3- **وظيفة معلوماتية:** . يعمل التواصل دائما على توفير المعلومات و البيانات اللازمة بالنسبة للأفراد و التي تساعد على صياغة الطريقة المناسبة في التعامل مع الآخرين في ظل المعطيات الحاصلة في الموقف العلائقي المعاش بشكل دقيق يضمن سلامة القنوات و عملية نقل المعلومات بين الأفراد

4.1. تقنيات التواصل:

1- **التواصل اللفظي :** و الذي نعني به عملية استخدام الرموز اللفظية ويطلق عليها اللغة سواء كانت منطوقة أو مكتوبة أو مسموعة و يم الاعتماد هنا و بشكل كبير على الألفاظ لنقل المعاني. أو نجد أن اللفظ في حد ذاته يخضع إلى التعدد والتنوع بحيث نجد المعنى الضمني والمعنى الصريح ، ويتوقف هذا الأمر على قدرة المستقبل في فهم الدلالات الرمزية ومعانيها في اتجاهها المقصود في ظل القدرة الذهنية و الخبرة السابقة و الرصيد المعرفي الحاصل للفرد المستقبل بالإضافة إلى القدرة على بناء الرسالة الاتصالية التي تمكن من نقل مضمون الرسالة بشكل واضح (17)

2- **التواصل غير اللفظي :** هو التواصل الذي نستخدم فيه أنواع أخرى للفظ المكتوب وتعتمد لغته على الإشارة غير اللفظية التي تلعب دورا محوريا في الاتصالات والعلاقات الاجتماعية .فعلى الرغم من أننا لا ننطق بكلمة واحدة في عديد المواقف إلا أنه يلاحظ وجود أشياء كثيرة تفرز عنا معلومات للآخرين مثل : المظهر العام ،الأفعال ،اللباس ، أوضاع الجسم... الخ . و نجد أن هذا النوع من التواصل لا يمكن تجاهل أهميته خلال عملية التفاعل الأفراد بعضهم البعض (18)

3- **الاتصالات الإلكترونية :** لقد افرز التطور التكنولوجي مسارات جديدة و متعددة أثرت على طبيعة الاتصالات في مختلف مجالات الحياة و بشكل واضح و ملفت للانتباه ، و في هذا الإطار تم رصد عدد هائل من المعلومات و البيانات بشكل سهل سمح بإنشاء قواعد إلكترونية ضخمة ، وفي هذا المستوى نجد أنه يوجد في أمريكا أكثر من 35 مليون شخص يستخدم الهاتف أو الحاسب الشخصي أو الفاكس في مجالات التربية ، التدريب ، العمل... الخ. بالإضافة إلى هذا نجد في المقابل الأثر الكبير الذي أحدثته

الإنترنت من فرص التواصل بين الأفراد و المجتمعات و الذي جعل العالم قرية صغيرة يمكن أن نحدث تواصلًا ما في أي لحظة و بدون أي حواجز جغرافية أو متغيرات ديمغرافية (19)

5.1. معوقات التواصل :

1- **تحريف المعلومات :** ما يجب الإشارة إليه ع وان عملية التواصل تعتبر عملية معقدة من حيث بنيتها و تركيبها لما تتضمنه من رموز و إشارات متداخلة و ترميز خاص من أجل إرسال رسالة محددة بشكل ناجح مع المحافظة على المحتوى المطلوب و الصحيح و في المقابل توفير التفسير المناسب و المنتظر من طرف المرسل في عملية التواصل . و لكن قد يحدث في بعض الأحيان و نتيجة لبعض الظروف كعدم ضبط المتغيرات العارضة (سواء تعلق الأمر باستقبال ، فك الرموز ، الفهم) ، أن تظهر أخطاء من شأنها تحريف المعلومات ، البيانات و التعليمات فتغيير هدفها المطلوب وبالتالي الحصول في المقابل على تفسيرات خاطئة تؤثر على الهدف الرئيسي لعملية التواصل المرجوة .(20)

2- **الإفراط في المعلومات :** من المعوقات الكبيرة أيضا في نجاح عملية التواصل بين الأفراد و تحقيق الهدف المنشود نجد كمية، حجم و مقدرا المعلومات ، بحيث إذا كان هناك تدفق كبير و متزايد لهذه المعلومات تطرح إشكالية الزمن المطلوب لتحليلها ، تفسيرها و ترجمتها لاتخاذ الاستراتيجيات الضرورية سواء تعلق الأمر بالجانب البشري أو المادي في مختلف البيئات التواصلية الأخرى(المنظمة ، المجتمع ...الخ).

6.1 . **تحسين عملية التواصل :** يمكن التدخل لأجل تحسين عملية التواصل بين الأفراد في مختلف الوضعيات بالتالي تحقيق الأهداف المسطرة لهذه الأخيرة و ذلك من خلال احد الاستراتيجيات التالية :

1- ضرورة توفر و اعتماد المهارات اللازمة في كيفية استعمال و اعتماد الرموز من خلال الأخذ بعين الاعتبار لطبيعة كل رمز من الرموز ، طبيعته ، كيفية اختياره ، ضبط الظروف التي تتم فيها عملية التواصل هذه (البيئية ، الفيزيائية ...الخ).

2 - ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الطرف الآخر المكون لعملية التواصل في عملية ترميز محتوى الرسالة بحيث يجب أن يكون طرفا هذه العملية لديهما نفس مستوى الترميز و فك الشفرات دون أن ننسى في المقابل مستوى القدرات النفسية و العقلية لأطراف عملية التواصل لتحقيق الفعالية المطلوبة

ثانيا : سيكولوجية الاتصال بين الأستاذ و الطالب

تتمثل معالم و حدود العلاقة بين الأستاذ و الطالب في وجود علاقة بين الطرفين و التي تعتبر من أهم الركائز الأساسية المساعدة على إنجاز العملية التعليمية الجامعية بشكل عام و التي من خلالها نضمن انتقال الأثر الايجابي لما نريد أن نعلمه للأخر (الطالب) في مختلف المستويات و الأطوار ، و هذا ما يحتم ضرورة أخذها بعين الاعتبار في نجاعة و فاعلية عملية تحقيق الأهداف المسطرة ، و لعل الأمر الأكثر أهمية في كل هذا الواقع التعليمي الجامعي هو أن مستقبل الطالب في شقيه العلمي البيداغوجي و

البحثي يتأثر بشكل واضح بنوعية و طبيعة هذه العلاقة ذات البعد و المنطلق السيكولوجي . لذلك فمن غير العادي الاستهزاء أو توبيخ الطالب بشكل علني. و ضرورة معاملته على أساس انه متغير أساسي في العملية التعليمية الجامعية و الأخذ بكل اهتمام واعتبار لكل ما يطرحه من انشغالات و تساؤلات مهما كانت. إن عملية تدريب الأساتذة على مختلف محاور العملية التعليمية الجامعية و أساليب التدريب و استراتيجيات البحث العلمي من خلال الاعتماد على الخبرات و التربصات قصيرة و طويلة المدى بالداخل أو بالخارج. يساعد بشكل كبير على القيام بمختلف الأدوار الواجب القيام بها في بيئة بيداغوجية بحثية جامعية ، و يضمن إعداد مخرجات (الطالب) إعدادا يكون في مستوى احتياجات و تطلعات المحيط باعتبار أن خريج الجامعة هو محرك عملية إشباع الحركة التنموية بمختلف أشكالها في المجتمع .

ومن هذا المنطلق فان الأستاذ في الجامعة يجب أن :

= يكون ذا وعي ونضج و مسؤولية بالدور التربوي و التعليمي المحدد له .

= يكون مشجعا للطالب بشكل ايجابي و بناء و المضي به نحو مسارات و تقاطعات علمية بحثية و موضوعية ذات دلالة واضحة على المستوى المستقبلي للدور الذي سيلعبه في الأسرة و المجتمع .

= معتمدا الاحترام المتبادل باعتباره عنصر يسهل عليه (الأستاذ) التأثير الواضح المباشر و غير المباشر في الطالب و بالتالي ضمان نجاح عملية التلقي لعديد المهارات و المكتسبات المتنوعة و تنمية القدرات الأساسية و الضرورية لنجاح العملية التعليمية في الجامعة .

ونجد في هذا الاتجاه أن " لازويل " حدد بشكل عام عملية الاتصال على الشكل التالي :

من يقول ؟الأستاذ

ماذا يقول ؟ معلومات ، بيانات ،، الخ .

لمن يقول ؟الطالب .

لماذا يقول ؟أهداف متنوعة (تربوية ، علمية ... الخ) .

فهذا يعني أن الاتصال هو عملية سيكولوجية قبل كل شيء باعتبار أن العلاقات و التفاعلات الموجودة بين الأستاذ و الطالب ما هي في الحقيقة إلا شكل من أشكال الاتصال العام و التي تؤدي بشكل أو بآخر إلى إحداث عديد التغيرات في السلوك العام لكلا الطرفين باعتبارهما مكونا النسق التعليمي الجامعي في تناوله المغلق و المفتوح (أستاذ - طالب) ومن خلال عملية التأثير و التأثر و بناء من خلال عملية التغذية الراجعة وجعل المثيرات لها القدرة الكافية على إحداث استجابات مقبولة ، محبذة و طبعاً لا يحدث هذا الأمر إلا إذا أخذت بعين الاعتبار مجموعة حاجات و رغبات للطالب .

هذا و لقد أكدت عديد الدراسات والأبحاث ان هناك مجموعة من الأسباب المؤدية إلى سوء العلاقة القائمة بين الأستاذ و الطالب و ترديها في الجامعة و التي يمكن ذكر أهمها في ما يلي :

= الحكم المسبق على الأستاذ من طرف الطالب بناء على ما سمعوه عن أستاذهم من خلال زملائهم الذين نقلوا تعليماً من طرف نفس الأستاذ، وهذا ما يجب أن يتقطن له الأستاذ ليقوم بعملية التصحيح ،
= انعدام تشجيع الأستاذ للطلبة و التقرب منهم و معاملتهم معاملة في إطار محترم في موقف تعليمي أو اجتماعي محدد (حالات خاصة)

= اعتماد الكبرياء من طرف الأستاذ في عمله ما يجعل الطالب ينظر إليه على انه في مكان عالي
= عدم إدراك الطالب لحقيقة و أهمية العلاقة الواجب توفرها بينه و بين الأستاذ في تحقيق الأهداف التعليمية و المرجوة

= الاعتقاد السائد لدى الطالب بشكل عام على أن العلاقة ممثلة فقط في النقطة لا أكثر و لا اقل
بينما عوامل النجاح بالنسبة لعلاقة الأستاذ بالطالب في الجامعة و فاعليتها فانه يمكن ذكر أهمها كالتالي
= ضرورة العمل على إعطاء الطابع الرسمي و المهم لأول لقاء مع الطلبة بحيث يعمل الأستاذ على التعريف بنفسه و باهتماماته المتنوعة العلمية و التربوية و البيداغوجية مع ضرورة تقديم محاور المقياس أو المقرر الدراسي و كيفية توزيعه عبر السنة الدراسية الجامعية . إضافة إلى تعرف الأستاذ على الطلبة للوقوف على بعض من خصوصياتهم و سلوكياتهم بشكل عام و مبدئي.
= ضرورة إعلام الأستاذ الطلبة بطريقة العمل و التفاهم على الإستراتيجية المثلى الموضوعية و الممكن اعتمادها في الواقع لتحقيق الأهداف المسطرة (21)

الاستنتاج عام :

= أن التدريب عملية أساسية لا مفر منها في ترقية و تنمية مختلف المهارات و القدرات بالنسبة لانسق (أستاذ - طالب) في الجامعة .

= أن العلاقة بين الأستاذ و الطالب في الجامعة هي علاقة ديناميكية تكون قائمة على التفاهم و التعاون و التقدير و الاحترام وفق النسق القيمي الموجود

قائمة المراجع :

- 1- علي عسكر ، حسن الموسى : علم النفس الصناعي و التنظيم ي بين النظرية و التطبيق ، دار الكتاب ، القاهرة ، 2000 ، ص:215 .
- 2- رشاد احمد عبد اللطيف : ادارة و أهمية المؤسسات الاجتماعية ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر 2000 ، ص 123 .
- 3- علي السلمي : إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 1986، ص: 06 .

- 4- محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي، بحوث عربية و عالمية، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1985 ص : 670 .
- 5- عبد الحليم محجوب : العملية التدريبية ، مركز الخبرات المهنية و الإدارية ،مصر ، 1989، ص : 211 .
- 6- كامل محمد عويضة : علم النفس الصناعية ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 1996.
- 7- الكيلاني حسين : تقييم برامج تدريب معلمي و معلمات التربية الفنية في الإدارة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، 1995ص:117.
- 8- ياغي محمد : التدريب الإداري في تحقيق الميزة التنافسية (نظرة مستقبلية)، ممرکز الاستشارات و الخدمات الفنية و الدراسات ، عمان ، 2005 ، ص : 117
- 9- احمد سيد مصطفى : إدارة الموارد البشرية (منظور القرن الواحد و العشرون)، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2000، ص : 251.
- 10- مهدي حسن زويلف : إدارة الأفراد ، ط 3 دار المجدلوي للنشر ، عمان الأردن ، 1998 ، ص : 168.
- 11- الصاعدي سالم سليم : تقييم تجربة التصنيع بالتدريب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، جامعة نايف للعلوم ، السعودية .
- 12- محمد عباس ، علي حسن علي : إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، 1999 .
- 13- احمد صقر عاشور(1983): إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت،
- 14 - أندرو سيزلاقي و مارك ولاس ، ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد ، السلوك التنظيمي والأداء ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية ، 1991.
- 15-البكري شفيق رضوان(1996) :علم النفس الاجتماعي، المؤسسة الجامعية للنشر .
- 16 -المرسي جمال الدين محمد و آخرون (2002) : السلوك التنظيمي، نظريات ومناهج، تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، الدار الجامعية .
- 17 - دويدار عبد الفتاح محمد (1995) : سيكولوجية السلوك الإنساني، الاتصال الجمعي و العلاقات العامة، دار النهضة للطباعة و النشر، بيروت.
- 18- زهران حامد عبد السلام (2000) : علم النفس الاجتماعي، ط6، القاهرة .
- 19 - زيدان عبد الباقي ، وسائل وأساليب الاتصال ، مكتبة الأنجلو مصرية ، القاهرة ، 1974
- 20-سامية محمد جابر ، الاتصال الجماهيري والمجتمع الحديث .دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1994
- 21- طلعت منصور: سيكولوجية الاتصال ص 147 - عالم الفكر 11/2.