



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سطيف 2
خلية ضمان الجودة



اليوم التكويني لتطوير الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي

مداخلة بعنوان

ملمح لبرنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء البيداغوجي

سطيف بتاريخ 2014/03/19

إعداد وتقديم: الدكتور تغليت صلاح الدين

عضو خلية الجودة

الدكتور: تغليت صلاح الدين

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/ جامعة سطيف 2

عضو خلية الجودة بجامعة سطيف 2

Salaheddinez19@yahoo.fr

توطئة:

تحضى الجامعة بمكانة مرموقة في حياة الشعوب، فهي عصب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للأمم على اختلاف أمكنتها وأزمنتها، من هنا جاءت النظرة التخطيطية للتعليم العالي وبيان أهميته بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء، وكان أن حتم هذا الواقع على أمم كثيرة مراجعة منظوماتها التعليمية الجامعية وتقييم أدائها ومنجزاتها والبحث في سبل تطويرها، وفي هذا السياق تتسابق الكليات والمعاهد داخل الجامعة الواحدة، وتتنافس الجامعات على المستويين المحلي والعالمي بغية إحراز أفضل النتائج والمراتب عبر تطوير وتويع وسائل العمل وآلياته، والبحث في أنجع السبل وأيسرها لتجاوز مشكلات الكم والكيف، والتأسيس لثقافة اقتصاد المعرفة من خلال تنمية وتطوير أدائها الأكاديمي والبحثي، ويلعب نظام إدارة الجودة الشاملة في كل هذا حدا فاصلا بين أنظمة قديمة باتت عاجزة عن الاستجابة لحاجيات العصر، ونظما مستحدثة تتوافق ومتغيرات الحياة المعاصرة، وجامعاتنا إذ تنموا بشكل مضطرب فإن هناك دلالة واضحة — والحمد لله — على العناية بهذا المجال وتطويره، فلسفة ومنهج وتنظيم وهذا ما نباركه ونقدره، إذ أننا نرى أن الجامعة الجزائرية قد تكاملت في بنيتها التحتية وأخذت وسطرت مسارها الجاد في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، إلا أنه وبرغم هذا كله تبقى الحاجة قائمة لمزيد من الاهتمام بالتعليم الجامعي ليوكب التطور العلمي والتقني، من خلال بناء كوادر مؤهلة فكريا وعلميا تستطيع أن تدفع بعجلة التنمية إلى تحقيق مزيدا من الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية، وعليه فقد أصبح من الضروري التفكير في سبل تطوير وتطوير الأداء الأكاديمي في الجامعة لينسجم مع مشروع الإصلاح والتجديد والتطوير وفق النموذج الأوروبي— مغاربي، والمعروف بمسار (بولونا) وهو النموذج المعتمد من قبل الجامعة الجزائرية، وتماشيا مع معايير إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي والبحث العلمي، على أمل أن يحقق هذا الإصلاح تحولا جذريا في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته وجعل التعليم العالي مشروعا استثماريا وطنيا، ولعل السبيل الوحيد لذلك هو تنمية وتطوير الكفايات العلمية والمهنية لعضو هيئة التدريس، باعتباره عصب المنظومة التعليمية بالجامعة، لما يقع على عاتقه من دور محوري في عمليتي التكوين والتأطير، لذا وجب تأهيله وتطوير مهاراته في مجال التدريس والبحث والتقييم والاتصال وتكنولوجيا التعليم وإعداد وتصميم المناهج والخطط التدريسية، ويجدر بنا أن نشير هنا إلى أن هذه الأدوار ليست ثابتة وإنما هي متغيرة تتغير بتغير الموقف التعليمي وحاجات المستفيدين منه، مما يفرض واقعا تعليميا جديدا يستند في أساسه إلى التجديد والتطوير تماشيا مع ما أصبحت تفرضه العولمة اليوم، وفي هذا السياق يأتي هذا البرنامج ليؤسس لنظام الجودة المطلوب ... بالجامعة ، والارتقاء بالأداء الأكاديمي للأستاذ

الجامعي، من خلال رصد وتقدير أهم الحاجات التدريبية اللازمة للارتقاء بالفعل البيداغوجي والبحثي لديه في ضوء المعايير السالفة الذكر.

وللقول بذلك تم اتباع خطوات اجرائية سمحت بـ:

- 1 . بحث سبل تحديد رسالة الجامعة الجزائرية وفلسفتها في إنتاج المعرفة.
 - 2 — بحث سبل تفعيل دور عضو هيئة التدريس ومساهمته في تجسيد هذه الفلسفة باعتباره محور العملية البيداغوجية والبحثية بالجامعة.
 - 3 — بحث سبل تطوير البرامج البيداغوجية والبحثية لتساير التغيرات الحاصلة في ظل سياسة عولمة التعليم، مع الحفاظ قدر الإمكان على خصوصية المجتمع الجزائري الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
 - 4 — بحث سبل تطوير الأدوات والوسائل البيداغوجية والبحثية وتجسيد العملية التعليمية والبحثية وفق مبادئ إدارة الجودة الشاملة.
 - 5 . تحديد الحاجات التدريبية اللازمة لتطوير الأداء البيداغوجي والبحثي للأستاذ الجامعي....
 - 6 . اقتراح خطة اجرائية متمثلة في (برنامج تدريبي) لتحقيق ذلك.
 - 7 . التحقق من فعالية هذا البرنامج التدريبي المقترح من خلال دراسة امبريقية.
- هذه المحاور السبعة كانت محل بحث وتقصي، وشكلت مع نهاية الدراسة مقترحا إجرائيا لتنمية وتطوير الكفايات التدريسية والبحثية للأستاذ بما يسهم في تحقيق جودة الأداء البيداغوجي والبحثي في الجامعة الجزائرية ويمكنها من الاندماج في فضاء التعليم الأورو . مغاربي.
- أهمية البحث ومبررات تدريب الأستاذ الجامعي ونموه علميا ومهنيا:**
- على الرغم من التكامل التام بين المفهومين، إلا أن مفهوم النمو العلمي للأستاذ الجامعي يختلف في جوهره عن مفهوم النمو المهني لديه، إذ أن النمو العلمي ذاتيا في طابعه ومضمونه، يضطلع به الأستاذ عن قناعة شخصية ورغبة ملحة منه، وهو يستهدف التمكن من تخصص علمي ما والتوسع فيه ومتابعة المستجدات والعمل على التجديد والابتكار فيه، بينما أن النمو المهني يأخذ طابعا مؤسساتيا من خلال ما تقدم عليه هذه الأخيرة من تنظيم لدورات تدريب وتأهيل، تستهدف تنمية جوانب مهارية ترتبط بمهنة التعليم كالأداء الجيد وتحسين إجراءات نقل المعرفة والتغذية الراجعة وغيرها من المهارات الأخرى.

تفاصيل البرنامج

1 . فلسفة البرنامج:

يرتكز هذا البرنامج على فلسفة مفادها: أن رقي الجامعة إنما يتحقق بتطوير وتنويع وسائل العمل وآلياته، والبحث في أنجع السبل وأيسرها لتجاوز مشكلات الكم والكيف، والعمل على تنمية وتطوير الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي وفق معايير إدارة الجودة الشاملة والأهداف الإجرائية للصف الأول من مشاريع برنامج Tempus، المتضمنة في النموذج الأوروبي الموحد والمعروف بمسار (بولونا) Bologna 1999 .

2 . الهدف العام للبرنامج:

يتحدد الهدف العام لهذا البرنامج فيما يلي:

— الارتقاء بالأداء البيداغوجي والبحثي لعضو هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية في ضوء معايير الجودة الشاملة.

3 . الأهداف السلوكية . الإجرائية للبرنامج:

تتحدد الأهداف السلوكية . الإجرائية لهذا البرنامج فيما يلي:

1 - تطوير المهارات الخاصة بكفايات التدريس، وتضم إحدى عشر هدفا إجرائيا.

2 - تطوير مهارات التدريس الفعال، ويضم تسعة أهداف إجرائية

3 - تطوير مهارات التقييم جيد، ويضم سبعة أهداف إجرائية.

4 . تطوير مهارات الاتصال الفعال، ويضم سبعة أهداف إجرائية.

5 . تطوير مهارات البحث العلمي، ويضم إحدى عشر هدفا إجرائيا.

4 . المحتوى وتنظيمه:

محتوى البرنامج مستوحى من المقاربة النظرية لهذا البحث، بما شملته من نظريات وآراء حول التعليم العالي ومعايير إدارة الجودة الشاملة وكذا الأهداف الإجرائية للصف الأول من مشاريع برنامج Tempus ، المتضمنة في النموذج الأوروبي الموحد والمعروف بمسار (بولونا)، الموجهة لتطوير المناهج الدراسية وفق ما يلي:

أ — بناء برامج تدريسية أو تحديث أخرى، طبقا للمعايير الأوروبية المحددة من خلال مبادئ (بولونا) التي أرسى الأسس القانونية للتعليم العالي في الفضاء الأوروبي والفضاء المحيط به.

ب . تطوير مهارات وكفاءات عضو هيئة التدريس.

ج . تطوير وتحديث الوسائل التعليمية وتخصيص أغلفة مالية لاقتناء التجهيزات التقنية اللازمة.

وعليه فقد شمل البرنامج المقترح في هذه الدراسة مجموعة أنشطة جاءت في طليعة الحاجات التدريبية التي عبر عنها الأساتذة الباحثين من خلال استجاباتهم على استبيان أعد لهذا الغرض.

تم تنظيم محتوى البرنامج في خمسة (وحدات تدريبية مصغرة) نتناول كل وحدة تدريبية مجالاً من مجالات البيداغوجيا والبحث العلمي، وتتكون مما يلي:

أ . عنوان الوحدة التدريبية: ويعكس الفكرة الأساسية للوحدة التدريبية، بحيث يكون واضحاً ومحدداً.

ب . أهمية الوحدة التدريبية: من خلال تقديم فكرة عامة عن محتواها، وإبراز أهميتها لإثارة دافعية المتدرب.

ج . الهدف العام للوحدة: ويشمل كل ما تسعى الوحدة التدريبية إلى تحقيقه.

د — الأهداف التعليمية للوحدة التدريبية: بغرض تبيان أهداف الوحدة التدريبية وصياغتها في شكل أفعال سلوكية يمكن للمتدرب تأديتها.

هـ — الاختبار القبلي: بهدف تعرف خبرات المتدرب السابقة حول موضوع الوحدة التدريبية، من أجل تحديد نواحي النقص أو القصور لديه.

و - محتوى الوحدة التدريبية: تم تقسيم محتوى كل وحدة تدريبية إلى أفعال سلوكية - إجرائية صغيرة ومحددة لتسهيل عملية الاكتساب، كما روعي التنظيم المنطقي لمحتوى المادة التدريبية، وقد صنفنا الأنشطة وفق مايلي: الأنشطة التمهيديّة، الأنشطة الإثرائية، والأنشطة التطبيقية، ولكل منها وظائف محددة، فالأنشطة التمهيديّة تستهدف التهيئة والإثارة، وتتمثل في توضيح مبررات إدراج الوحدة وأهدافها السلوكية . الإجرائية، أما الأنشطة الإثرائية فهي تستهدف دعم الشرح والتفسير، وقد تعددت وتنوعت بين عرض مادة تعليمية ومشاهدة شريط ونشاط ورشة... الخ، أما الأنشطة التطبيقية فقد استهدفت معرفة مدى تمكن المتدرب من كل جزء من أجزاء الوحدة، ومدى تقدمه في تحقيق الأهداف المحددة.

ز . الاختبار البعدي: بهدف تعرف مدى تحقق أهداف الوحدة.

5 . تنفيذ البرنامج وتنظيم الحصص التدريبية

يتم تنفيذ البرنامج وفق الخطوات ما يلي:

يسعى البرنامج التدريبي الحالي إلى تحقيق 45 هدفاً إجرائياً تقابله 44 محاضرة و 63 ورشة تدريبية.

. تواتر الحصص: محاضرة + ورشتين تدريبيتين في الأسبوع كحد أقصى.

. المدة القصوى التي يستغرقها تنفيذ البرنامج 44 أسبوعاً. (يمكن تقليص ذلك عند الضرورة)

6 . السير في تطبيق البرنامج: يسير تطبيق البرنامج وفق خطوات أساسية هي:

أ . توضيح الهدف الأساسي للبرنامج.

ب . بدء كل حصة بتمهيد مناسب لها .

ج . التنوع في أساليب تنفيذ الأنشطة، باعتماد الأسلوب الفردي تارة وأسلوب المجموعات الصغيرة تارة أخرى .

د — عرض بعض النماذج التعليمية من خلال عرض شفافيات يتم إعدادها مسبقا، وقياس درجة فهم المتدرب لها من خلال أسئلة تقويمية .

هـ — إعطاء واجبات منزلية، وتنوع هذه الواجبات لتشمل تدريبات تطبيقية خاصة بمختلف الأنشطة التي يتضمنها البرنامج .

و — إعادة تطبيق بعض الأنشطة التي لم يتمكن منها المتدرب بشكل جيد . والعمل تدريجيا معه حسب أولوية الأخطاء التي يبديها .

ز . اعتماد تدريبات تتضمن تقويم الأخطاء التي يتم تحديدها سلفا، بتواتر منتظم نظرا لعجز المتدربين أحيانا على اكتساب بعض المهارات المقترحة عليهم بيسر، مما يستوجب وضع ريثم خاص تسير عليه الحصص التدريبية يكون وفق ثلاثة أزمنة (Trois temps) أو (مراحل) هي:

. أولا: تقديم " المهارة أو النشاط وربطها بالإدراك الحسي للمتدرب .

. ثانيا: التدرب على تأدية المهارة أو النشاط المقترح وفق التعليمات المحددة .

. ثالثا: تذكر المهارة أو النشاط المطلوب وتأديته بشكل صحيح متى استدعى الأمر ذلك .

على أن يتدخل المشرف على عملية التدريب بين الحين والآخر في توجيه المتدرب، متبعا في ذلك طريقة " افعل معي " و " افعل مثلي " .

7 — الأنشطة والوسائل المساعدة في تنفيذ البرنامج: يتم تنفيذ البرنامج بالاعتماد على مجموعة من المصادر والوسائل المساعدة على ذلك وهي:

أ - جهاز كمبيوتر محمول .

ب - جهاز عرض Data show .

ج . برنامج spss .

د . برنامج Excel .

هـ . خط انترنت .

ز . جهاز تسجيل سمعي بصري .

تقويم البرنامج : لتقويم البرنامج هذا يمكن إتباع الأسلوب التالي:

1 . التقويم القبلي:

يتم قبل تنفيذ البرنامج بهدف معرفة مستوى المكتسبات المستهدفة، وكذا مستوى الأداء البيداغوجي والبحثي للأستاذ المتدرب وفق المجالات الخمسة التي يتضمنها البرنامج وهي (كفايات التدريس)، (التدريس الفعال)، (التقويم الجيد)، (الاتصال الفعال) و(الأداء البحثي).

2 - التقويم البنائي (الذاتي):

ويتم أثناء تنفيذ البرنامج بهدف معرفة مدى التقدم في استيعاب مكوناته، وذلك من خلال ما يلي:

. تقويم قبلي وبعدي لكل وحدة.

. اختبارات ذاتية تتخلل تنفيذ كل وحدة.

ويتم استخدامه عند تطبيق أنشطة البرنامج، حيث تستمر عملية التقويم طوال فترة التطبيق عن طريق أسئلة شفوية متنوعة وملاحظة صحة الأداء، لمعرفة ما تحقق من أهداف البرنامج و مدى تمكن الأساتذة المتدربين من المهارات المستهدفة.

3 - التقويم النهائي (الختامي) للوحدة: يتم استخدامه مع نهاية كل حصة تدريبية، للتحقق من مدى تحقق من الأهداف المسطرة باستعمال الأسئلة الشفوية.

4 — التقويم البعدي: عند الانتهاء من تطبيق البرنامج ككل يتم تقييم النمو الحاصل والتجاوب الوجداني للمتدرب مع البرنامج.

التحقق من صلاحية البرنامج من خلال تجريبه على عينة من عشرة متطوعين:

أمكن التوصل إلى ما يلي:

(أ) دلت نتائج الأداء القبلي لمختلف مجالات البرنامج ، وكذا نتائج الملاحظة على تدني مستوى المهارات البيداغوجية والبحثية لدى أفراد المجموعة المتدربة، قبل إدخال المتغير التجريبي (المستقل)، مما يشير إلى تذبذب في المهارات الخاصة بـ (كفايات التدريس)، (التدريس الفعال)، (التقويم الجيد)، (الاتصال الفعال) و(الأداء البحثي الجيد)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الاستبيان الذي تم تطبيقه في بداية الدراسة والخاص برصد وتقدير الحاجات التدريبية اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة، حيث كشفت عن حاجات تدريبية كبيرة في المجالات المذكورة آنفاً، وهو ما انعكس سلباً على الأداء البيداغوجي والبحثي للأستاذ.

(ب) دلت نتائج الأداء (القبلي / البعدي) على المجالات الخمس للبرنامج على وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لصالح الأداء البعدي؛ مرد هذه الفروق راجع من وجهة نظر الدراسة إلى التعرض لمثيرات

البرنامج (المتغير المستقل) بجانب ما قد يتواجد أيضا من تأثير للمتغير المصاحب الاختبار القبلي " الألفة " بفعاليات البرنامج .

وتعزو الدراسة تفوق الأداء البعدي على الأداء القبلي إلى عاملين هما:

. تحسن مستوى المهارات المستهدفة وأثرها الإيجابي على تنمية القدرات البيداغوجية والبحثية للمدربين.

. فعالية النشاط التدريبي المتضمن في البرنامج المقترح من جهة، وما أبداه أفراد المجموعة المتدربة من تفاعل إيجابي مع هذا البرنامج من جهة أخرى.

(ج) أثبتت نسب الكسب المعدل لبلاك فعالية البرنامج التدريبي المقترح في رفع مستوى المهارات المستهدفة وهي (كفايات التدريس)، (التدريس الفعال)، (التقييم الجيد)، (الاتصال الفعال) و (الأداء البحثي) ، و منها رفع مستوى الأداء البيداغوجي والبحثي (لأساتذة المتدربين)، حيث تراوحت نسب الكسب المعدل ما بين (1.26 و 1.48) وهي جميعها نسب دالة تزيد عن القيمة التي حددها بلاك للحكم بفعالية البرنامج وهي (1.2) .

محتوى البرنامج وإجراءاته التدريبية

الوحدة الأولى: كفايات التدريس

محتواها وإجراءاتها التدريبية

أولا/ الأهداف الإجرائية للوحدة: تهدف هذه الوحدة التدريبية إلى تنمية مهارات الأستاذ في مجال كفايات التدريس، وتضم إحدى عشرة هدفا إجرائيا، تقابله إحدى عشرة محاضرة وخمسة عشرة ورشة تدريبية، تبيانها كما يلي:

1. تمكين المتدرب من مهارات تحديد المراجع والمصادر الأساسية للمقرر الدراسي، واقتراح مصادر بديلة.
2. تمكين المتدرب من مهارة انتقاء المادة التدريسية المناسبة.
3. تمكين المتدرب من مهارات وضع مخطط الدرس وتحضيره، وربطه بالواقع الاجتماعي.
4. تمكين المتدرب من مهارات تنفيذ الدرس باستخدام الوسائط التعليمية والتكنولوجية.
5. تمكين المتدرب من مهارات التعامل مع المواد المتاحة بخيال رحب وابتكاره متنوعة.
6. تمكين المتدرب من مهارات التأليف في المقاييس المسندة.
7. تمكين المتدرب من مهارات تحديث محتوى المقاييس المسندة.
8. تمكين المتدرب من مهارات التقويم الذاتي.

9 . تمكين المتدرب من مهارات التوجيه.

10 . تمكين المتدرب من مهارات التعامل مع المكتبات الرقمية وكيفية الاستفادة منها.

11 . تمكين المتدرب من مهارات التعليم الإلكتروني.

الوحدة الثانية: التدريس الفعال

محتواها وإجراءاتها التدريبية

أ . الأهداف الإجرائية للوحدة:

تهدف هذه الوحدة إلى تنمية مهارات الأستاذ في مجالات **التدريس الفعال**، وتضم تسعة أهداف إجرائية تقابلها تسع محاضرات وتسعة ورشات تدريبية، تبيانها كما يلي:

- 1 . تمكين المتدرب من مهارات التدريس الحديثة.
- 2 . تمكين المتدرب من استراتيجيات التدريس الفعال.
- 3 . تمكين المتدرب من المهارات البيداغوجية اللازمة.
- 4 . تمكين المتدرب من مهارات الشرح والتوضيح.
- 5 . تمكين المتدرب من مهارات توجيه النقاش.
- 6 . تمكين المتدرب من مهارات إدارة الوقت داخل الصف.
- 7 . تمكين المتدرب من مهارات توظيف تكنولوجيا التعليم.
- 8 . تمكين المتدرب مهارات التنسيق بين المحاضرة والأعمال الموجهة، والتطبيقية.
- 9 . تمكين المتدرب من مهارات رفع دافعية الإنجاز لدى الطلبة.

الوحدة الثالثة: التقييم الجيد

محتواها وإجراءاتها التدريبية

أ . الأهداف الإجرائية للوحدة:

تهدف هذه الوحدة إلى تنمية مهارات الأستاذ في مجال **التقييم**، وتضم سبعة أهداف إجرائية تقابلها سبعة محاضرات وعشرة ورشات تدريبية، تبيانها كما يلي:

- 1 . تمكين المتدرب من مهارات التقييم الجيد.
- 2 . تمكين المتدرب من مهارات التقييم المستمر.
- 3 . تمكين المتدرب من مهارات قياس نواتج التعليم.

4. تمكين المتدرب من مهارات استخدام أدوات القياس والتحكم فيها.

5. تمكين المتدرب من مهارات مراقبة الطلبة وتوجيههم.

6. تمكين المتدرب من مهارات توجيه الطلبة نحو عمليات التقييم الذاتي.

7. تمكين المتدرب من مهارات تقييم البرامج البيداغوجية والبحثية.

الوحدة الرابعة: الاتصال الفعال

محتواها وإجراءاتها التدريبية

أ. الأهداف الإجرائية للوحدة:

تهدف هذه الوحدة إلى تنمية مهارات الأستاذ في مجال الاتصال الفعال، وتضم سبعة أهداف إجرائية تقابلها

سنة محاضرات و ستة ورشات تدريبية، بالإضافة حصص التعليم المكثف للغات، وذلك على النحو التالي:

1. تمكين المتدرب من مهارات الاتصال الفعال مع الطلبة.

2. تمكين المتدرب من مهارات الحوار، التأثير والإقناع.

3. تمكين المتدرب من مهارات التحكم في مختلف الجوانب الإنسانية، التي يتضمنها الموقف التعليمي.

4. تمكين المتدرب من مهارات الإصغاء.

5. تمكين المتدرب من مهارات التنشيط داخل الجماعة.

6. تمكين المتدرب من مهارات تحليل وتفسير السلوك داخل الجماعة.

7. تمكين المتدرب من مهارات التحكم في اللغات الحية، (فرنسية وانجليزية).

الوحدة الخامسة: جودة الأداء البحثي للأستاذ

محتواها وإجراءاتها التدريبية

أولاً/ الأهداف الإجرائية للوحدة:

تهدف هذه الوحدة إلى تنمية مهارات الأستاذ في مجال جودة الأداء البحثي، وتضم إحدى عشرة هدفاً إجرائياً

تقابلها إحدى عشرة محاضرة وثلاثة وعشرون ورشة تدريبية، تبيانها كما يلي:

1. تمكين المتدرب من مهارات ربط البحوث الجامعية بمختلف حقول الإنتاج.

2. تمكين المتدرب من مهارات انجاز البحوث التطبيقية.

3. تمكين المتدرب من مهارات انجاز البحوث الجماعية.

4. تمكين المتدرب من مهارات الإشراف على فرق البحث وتسيير المخابر .
5. تمكين المتدرب من مهارات التعامل مع بنوك البيانات والاستفادة منها في انجاز البحوث.
6. تمكين المتدرب من مهارات التعامل مع مختلف هيئات البحث العلمي، وتسجيل عروض البحث إلكترونياً.
7. تمكين المتدرب من مهارات التحليل الإحصائي للبيانات، باستخدام برنامج excel.
8. تمكين المتدرب من مهارات التحليل الإحصائي للبيانات، باستخدام برنامج spss.
9. تمكين المتدرب من مهارات كتابة التقارير البحثية، مع عرض النتائج وصياغة التوصيات والمقترحات.
10. تمكين المتدرب من مهارات كتابة المقالات العلمية.
11. تمكين المتدرب من مهارات تنظيم الندوات والأيام الدراسية، والملتقيات الوطنية والدولية.

التوصيات والمقترحات

في ضوء إشكالية الدراسة وفرضياتها، وفي حدود العينة المدروسة، وبناء على ما أسفرت عنه النتائج ؛
نوصي بما يلي:

- 1 — اعتماد البرنامج الحالي المقترح في هذا البحث، والعمل على إنشاء مراكز امتياز للتدريب والتطوير الأكاديمي تحت شعار التميز في التدريس Teaching Excellence.
- 2 . خلق ارتباط رسمي بين التدريب والترقية حتى تزدهر البرامج التدريبية وتؤتي أكلها.
- 3 — تكريس كل ما من شأنه تنمية الأداء البيداغوجي والبحثي للأستاذ الجامعي ووضعه موضع الاستفادة، كالإطلاع على البرامج، تحيين المعلومات، أنظمة الإدارة الصفية، استراتيجيات التدريس ومهاراته، العلاقات الإنسانية، تبادل التجارب والخبرات بين الجامعات في الداخل والخارج، قوانين العمل، مهارات الاتصال الفعال، أنظمة التقويم وبناء الاختبارات ... إلخ.
- 04 . إنشاء لجنة دائمة للمتابعة وضبط النوعية في المؤسسة الجامعية.
- 05 . ترسيخ ثقافة الجودة بين الأفراد داخل المؤسسة الجامعية، وجعلهم يتبنون ثقافة تنظيمية جديدة في مقابل تخليهم عن العمل التربوي التقليدي.
- 06 . رفع مستوى الأداء داخل الجامعة وتوفير الجهد والوقت والإمكانيات.
- 07 . العمل على نشر مناخ علمي جاد ومحفز على بذل مزيدا من الجهد والعطاء بالجامعة.

- 8 — جعل المؤسسة الجامعية مؤسسة فاعلة، من خلال تنمية الموارد البشرية وتطوير المنهج وتبني أساليب تقويم متطورة وتحديث الهياكل التنظيمية.
- 9 — رفع مستوى مردودية الجامعة في إنتاج المعرفة، وتجاوز مشكلات التسيير وتحقيق مردود بيداغوجي وبحثي أوفر بجهد وتكلفة أقل.
- 10 — التأكيد على أهمية اللغات الحية وضرورة التمكن منها، باعتبارها معيارا من معايير جودة عضو هيئة التدريس بالجامعة.

المراجع والمصادر العلمية

- 1 . علي محسن عطية: الجودة والجديد في التدريس، دار صفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2009
- 2 . ابن منظور محمد بن مكرم: لسان العرب، دار الحياء، بيروت، الطبعة الثانية، 1992.
- 3 – Harvey, green and Burrous, A: assessing quality in higher education atransbinary research project. Assessment and education in higher education 18 – 2-, 1993.
- 4 — سوسن شاكر، محمد عواد: الجودة في التعليم دراسات تطبيقية، دار صفاء، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
- 5 . سهيلة محسن كاظم الفتلاوي: كفايات التدريس، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003.
- 6- Rinehart gray: Quality education applying the philosophy of dr.w.e.deming.USA. Quality press, 1993, p49.
- 7- Sallis Edward,: Total Quality management, Kogan, page management, series, London, 1993, p213.
- 8 . محمد عبد الرزاق إبراهيم ويح: منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، دار الفكر، الطبعة الأولى، 2003.
- 9 — حسن حسين الببلاوي وآخرون: الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد، دار الميسرة، عمان، 2006.
- 10 — مجدي علي حسين الحبشي: مؤشرات الجودة كأداة لتحديد التعليم الجامعي — دراسة حالة لكلية التربية بالإسماعيلية . جامعة قناة السويس، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد 60، 2008.
- 11 — دافيز، براند والند أليسون: الإدارة المدرسية في القرن الحادي والعشرين، ترجمة السيد عبد العزيز الهواشمي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1999.
12. فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ايتراك للنشر والطباعة، القاهرة، 2000.

- 13 . عليمات صالح ناصر : إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، دار الشروق، 2004.
- 14 . أحمد أحمد إبراهيم: الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2003.
- 15 . سلطان تركي: هندسة التغيير الجذري لقسم الإدارة المنهجية والتطبيق، القاهرة، 1996.
- 16 . زيد مراد صالح: مؤشرات الجودة في التعليم، مجلة كلية التربية العدد 72، جامعة الأزهر، 1998.
- 17 – Hoffher,g Nodler,g: Thinking in total management nocross:: gorger, 1994.
- 18 . الخطيب أحمد: الإدارة الجامعية ، دراسات حديثة، مؤسسة حمادة، الأردن، 2001.
- 19 – Rabiote, john, Obergh peter, The iso 9000 book quality,sources, new-york,1994.
- 20 . محمد منير مرسى: التعليم الجامعي المعاصر، عالم الكتب، 2002.
- 21 — توفلر آلفين: صدمة المستقبل، المتغيرات في رحاب الغد، ترجمة محمد علي ناصف، مكتبة النهضة، القاهرة، 1990.
- 22 . سعيد النل وآخرون: قواعد الدراسة الجامعية، دار الفكر ، الطبعة الأولى، 1999.
- 23 . تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
- 24 . سامي سلطان عريفج: الجامعة والبحث العلمي، دار الفكر، الطبعة الثانية، 2001.
- 25 مصمودي زين الدين: بعض مشكلات المكونين في التعليم الجامعي، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، الملتقى الدولي الأول، العدد الأول، المركز الجامعي العربي بالمهدي، أم البواقي، الجزائر، 2004.
- 26 - أبو نوار وآخرون: الحاجة إلى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية، مجلة التربية الجديدة، العدد 51، 1990.
- 27 — الكيلاني عبد الله زيد: الظروف الملائمة لاستقرار هيئة التدريس في الجامعات العربية، المركز العربي لبحوث التعليم العالي، دمشق، 1984.
- 28 . راشد عبد الكريم: برنامج تدريبي حول التدريس الفعال، 2012.
- 29 . بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- 30 . مقداد محمد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- 31 — حسن شحاتة: مفاتيح التميز في التعليم، دراسة نظرية مقدمة للمؤتمر العلمي الثامن للتربية، جامعة الفيوم ، المجلد الثامن، 2007.
- 32 . حوليات جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 86، 87 ع1.
- 33 . مجلة العلوم الانسانية، ع17، جامعة منتوري قسنطينة، دار الفكر للطباعة والنشر.

- 34 – لونيس علي وتغليت صلاح الدين: التعليم العالي في الجزائر في ضوء التغيرات العالمية، مقال منشور ضمن أعمال الملتقى الدولي الأول " نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية " المركز الجامعي العربي بلمهيدي أم البواقي، الجزائر، 27 و 28 نوفمبر. 2005
- 35 — أمين فاروق فهمي: المدخل المنظومي والجودة الشاملة في منظومة التعليم بالمقاربة المنظومية في التعليم والتكوين، مجلة المبرز، عدد خاص بالملتقى العربي الأول، الجزائر، 2004.
- 36 . قاسم نايف علوان: إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأيزو، 9001 . 2000، مطبعة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2004.
- 37 – Ralph, G Lewis < Douglass, H Smith: Total quality in higher Education, Florida, St Lucie press Delray Beach, 1994.
- 38 . المجالس القومية المتخصصة، تقرير المجلس القومي للتعليم العالي والبحث العلمي والتكنولوجيات، 1999.
- 39 . الخطيب أحمد: التعليم العالي الاشكاليات والتحديات، عالم الكتب الحديث، 2009.
- 40 – محمد أحمد رشيد: ملف التقييم الذاتي، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربية لدول الخليج، س7، ع20 الرياض.
- 41 هربرت هنجست: إجراءات الاعتراف بالمؤسسات التعليمية، في واقع الندوة الفكرية الثالثة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية لدول الخليج العربي، بغداد، 1988.
- 42 – Raths. J: Accreditation and Standards Teacher Education, in the international encyclopedia of education, Edited by : torsten house and T.Nevive postleth waite, second Edition. Vol aper ganon, 1994.
- 43 – wha – Kuk lee: " University accreditation in Korea" in quality assurance in higher education proceedings of an international conference Hong Kong, Edited by: Alma craft, the flamer press, London, 1991.
- 44 — بركات وزملائه: بركات محمد عادل وآخرون: التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية، المجلة العربية للتعليم العالي، العدد (2)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1996.

- 45 — أبوحطب فؤاد: تجربة جامعة عين شمس في مجال التطوير والتدريب لإعداد الهيئات التدريسية ضمن ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية، الأردن، 1994.
- 46 — حضاونة سامي: تجربة الجامعة الأردنية في مجال الإعداد المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، ضمن ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية، الأردن، 1994.
- 47 — الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية 08 صفر عام 1431 المافق لـ 24 يناير عام 2010.
- 48 . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: قرار وزاري رقم 167 الصادر بتاريخ 11 ماي 2010.
- 49 — الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف اصلاح التعليم العالي والبحث العلمي، جانفي 2004.
- 50 . مؤيد عبد الحسين ويوسف الطائي: إدارة الجودة الشاملة منهج كمي من المستهلك إلى المستهلك مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2004.
- 51 . بوحفص مباركي: اصلاح التعليم العالي في المغرب العربي طبقا لمسار بولونا، جامعة وهران، 2010.