

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة مجد خيضر بسكرة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية شعبة علم النفس



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة مُحَدَّ خيضر –بسكرة – كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – قسم علم النفس وعلوم التربية – شعبة علم النفس



عنوان المذكرة:

تقييم الأساتذة حديثي التوظيف للبرامج التكوينية عن بعد - بتطبيق نموذج دونالد كيرك باتريك — دراسة ميدانية بجامعة محد خيضر بسكرة.

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ/ د:

إعداد الطالبة:

يوسف جوادي

سناء واكلي

السنة الجامعية 2024/2023





أهدي ثمرة هذا الجهد إلى :من أفضلها عن نفسي والتي يعجز اللسان عن وصفها نبع الحنان "أمي الحبيبة"

إلى صاحب الوجه الطيب والقلب الحنون "أبي الغالي أطال الله في عمره" إلى رفيق دربي زوجي الذي شجعني على إتمام مشوار دراستي أدامك الله في حياتي

إلى إخوتي وأخواتي شموع دربي وعوني في الحياة بهم ومعهم سأستمر في الوصول إلى غايتي

إلى كل عزيز نسيه قلمي ولم ينسه قلبي شكرا

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية التكوين عن بعد من وجهة نظر الأساتذة حديثي التوظيف من خلال تطبيق النموذج التقييمي كيرك باتريك. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم إتباع المنهج الوصفي حيث صممت الطالبة الاستبيان مستندة في إعداده على المستويات الأربع للنموذج (رد الفعل ، التعلّم، السلوك، النتائج) ، وفي ضوء ذلك تم تطبيق الاستبيان على عينة مقصودة وهي الأستاذة حديثي التوظيف حيث تم توزيع 50 استمارة، استرجع منها 46. ولمعالجة البيانات فقد تم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية V.16 حيث أسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن ردود فعل الأساتذة حديثي التوظيف كانت ايجابية، أما بالنسبة لمستوى التعلّم و مستوى النتائج فقد جاءت نسبتهم مرتفعة على غرار مستوى السلوك والذي كان ذو مستوى متوسّط. كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق في مستويات الثلاث الأولى لنموذج كيرك باتريك تعزي لمتغير الجنس، عكس المستوى الرابع الذي جاءت نتائجه تأكد على وجود فروق في هذا المستوى ، كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير سنوات التدربس.

الكلمات المفتاحية: التكوين عن بعد ، الأساتذة حديثي التوظيف ، نموذج كيرك باتريك.

Study Summary:

The study aimed to investigate the effectiveness of e-training from the perspective of newly employed teachers through the application of the Kirkpatrick model. To achieve the study objectives, a descriptive approach was followed. The student designed the questionnaire based on the four levels of the evaluation model (reaction, learning, behavior, results). In light of this, the study was applied to an intentional sample of newly employed teachers, with 50 questionnaires distributed, from which 46 were retrieved. SPSS v.16 statistical package was utilized for data analysis.

The study yielded the following results: The attitudes of newly employed teachers were positive. Regarding the levels of learning and results, their proportions were high, akin to the level of behavior, which was of moderate level. The results also indicated no differences in the levels of the Kirkpatrick model attributed to gender variable. However, differences attributed to years of teaching experience were observed at the fourth level (results), contrary to the first three levels of the model (reaction, learning, behavior), which showed no differences.

Keywords: E-training, newly employed teachers, Kirkpatrick model.

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين	الرقم
	شكر وتقدير	
	إهداء	
	ملخص الدراسة	
	فهرس المحتويات	
	قائمة الجداول	
	قائمة الأشكال	
Í	مقدمة	
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	إشكالية الدراسة	1
7	أسباب الدراسة	2
8	أهمية الدراسة	3
8	أهداف الدراسة	4
8	المفاهيم الإجرائية للدراسة	
9	الدراسات السابقة	
16	التعقيب على الدراسات السابقة	
	الإطار النظري للدراسة	
	الفصل الثاني: تقييم برامج التكوين	
20	تمهيد	
	أولا: ماهية التكوين	
21	مفهوم التكوين	1
21	أهمية التكوين	2
22	أهداف التكوين	
22	أنواع التكوين	3
24	طرق التكوين	4
25	مراحل العملية التدريبية	5
	ثانيا: تقييم التكوين	
28	مفهوم تقييم التكوين	1

الصفحة	العناوين	الرقم
29	أهداف تقييم التكوين	2
29	مستويات تقييم فعالية برامج التكوين	
30	الأسس العامة لتقييم التكوين	4
30	أنواع تقييم البرنامج التكويني	5
31	مراحل تقييم البرنامج التكويني	6
32	معايير تقييم البرنامج التكويني	7
34	أدوات تقييم برامج التكوين	8
35	طرق اختبار تقييم برامج التكوين	9
35	أنواع أسئلة اختبارات التقييم	10
36	نماذج تقييم البرامج التكوينية	11
42	خاتمة الفصل	
	الفصل الثالث: التكوين الالكتروني	
44	تمهيد	
	أولا: التكوين عن بعد (التكوين الالكتروني)	
44	تعريف التكوين الالكتروني	1
46	مبررات استخدام التكوين عن بعد	2
47	أهداف التكوين الالكتروني	3
48	مبادئ التكوين الالكتروني	4
48	أنواع التكوين الالكتروني	5
50	مكونات التكوين الالكتروني	6
50	متطلبات التكوين الالكتروني	7
51	فوائد التكوين الالكتروني	8
52	معوقات التكوين الالكتروني	
53	تقنيات التكوين الالكتروني	
54	الفرق بين التكوين التقليدي والتكوين عن بعد	11
	ثانيا: التكوين عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف	
55	التكوين البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف	1
56	ورشات التكوين عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف	2
59	الكفاءات المكتسبة من التكوين عن بعد	3

الصفحة	العناوين	الرقم
60	خاتمة الفصل	
	الجانب الميداني	
	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
63	الدراسة الاستطلاعية	1
63	مجالات الدراسة	2
63	منهج الدراسة	3
64	مجتمع البحث وعينة الدراسة	4
65	أدوات جمع البيانات	5
67	الخصائص السيكومترية	
70	الأساليب الإحصائية	
	الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج	
73	تمهید	
73	عرض وتحليل وتفسير الفرضية الأولى	1
76	عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثانية	2
78	عرض وتحليل وتفسير الفرضية الثالثة	3
81	عرض وتحليل وتفسير الفرضية الرابعة	4
83	عرض وتحليل وتفسير الفرضية الخامسة	5
85	عرض وتحليل وتفسير الفرضية السادسة	6
86	النتائج العامة للدراسة	
87	الاقتراحات	
89	خاتمة	
91	قائمة المراجع	
101	قائمة المراجع الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
38	يوضح مستويات نموذج كيرك باتريك وكيفية تقييمها	1
54	الفرق بين التكوين التقليدي والتكوين الالكتروني	2
64	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس	3
65	توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير سنوات التدريس	4
66	تقسيم البنود على أبعاد الاستبيان	5
66	أوزان سلم ليكرت الخماسي	6
66	يوضح فئة المستويات	7
67	معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول	8
68	معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني	9
68	معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثالث	10
69	معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الرابع	11
70	معاملات ألفا كرونباخ	12
73	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات حول محور الاتجاهات	13
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة حول محور التعلم	14
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة حول محور السلوك	15
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة حول محور النتائج	16
83	نتيجة اختبار ليفن لتجانس التباين حسب الجنس	17
	اختبار "T" لدلالة الفروق في متوسطات مستويات نموذج كيرك باتريك حسب متغير	
84	الجنس	18
85	تحليل التباين الأحادي في مستويات نموذج كيرك باتريك حسب متغير سنوات التدريس	19

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
24	يوضح أنواع التكوين	1
28	يوضح مراحل العملية التكوينية	2
39	يوضح مستويات نموذج كيرك باتريك	3

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
101	يوضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية	1
102	يوضح قائمة المحكمين	2
103	يوضح أداة الدراسة في صورته الأولية	3
106	يوضىح أداة الدراسة بعد التحكيم	4
109	يوضّح أداة الدراسة في صورته النهائية	5
112	يوضح نتائج الدراسة من مخرجات spss	6

مقدمة:

يتميز العصر الحالي بالتغيّر المستمر في جميع جوانب الحياة نتيجة الاكتشافات الحديثة والتدفّق المعرفي التي لم يشهد لها العالم مثيلا ، حيث أصبحت طرق اكتساب المعرفة والمهارات تسند على الحاسوب والانترنت كون أغلب العمليات الإدارية أصبحت تُدار إلكترونيا. وهذا التطور قد مس مجال التعليم العالي حيث أوجدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بدورها مواقع ومنصات إلكترونية خاصة بها ، تتعلق بتحديث طرق التدريس والعمليات الإدارية منها أساليب التكوين الذي أصبح يُقدّم عن بعد مما يستلزم تهيئة بيئة إلكترونية تتماشي وعصر الثورة المعلوماتية .

فالتكوين بصفة عامة هو المقوّم الأساسي في تحسين أداء الأفراد في أي مؤسسة ، لذا تحرص الإدارات على توفير أحسن البرامج التكوينية بهدف تنمية مهارات ومعارف مواردها البشرية ، إلا أن النوع التقليدي أصبح غير كاف مما توجّب استغلال التكنولوجيا في تقديم و عرض هذه البرامج هذا ما أدي إلي ظهور ما يسمى بالتكوين عن بعد أو التدريب الإلكتروني. والذي يقوم على بيئة افتراضية قائمة على استخدام احدث تقنيات في الإعلام والاتصال ، فقد عانى التكوين التقليدي أو الحضوري من عدة معوّقات مثلما حصل في جائحة كورونا حيث توقفت كل الأنشطة هذا ما أدى إلى اعتماد مثل هذا التكوين ، وهو لا يقتصر على المؤسسات الاقتصادية فقط بل شمل المؤسسات الخدماتية مثل ما هو حال الجامعة الجزائرية اليوم.

فالجامعة باعتبارها في مناخ تنظيمي مفتوح فهي معرضة لظروف خارجية قد تؤدي إلى تعطل في تقديم خدماتها سواء للطلبة أو الأساتذة ، لذا فقد أتاحت لهم فرصة للتواصل من خلال منصات تعليمية تساعدهم على تقديم الدروس والتفاعل إلكترونيا بشكل متزامن أو غير متزامن فيما بينهم. وبغرض التحسين في جودة التدريس الجامعي فقد أقرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إخضاع الأساتذة حديثي التوظيف للتكوين عن بعد حتى ترفع من كفاءتهم في استخدام التقنيات الحديثة في التدريس كونهم يعتبرون العنصر المحوري في نظام التعليم الجامعي حاليا.

ولا يسعنا القول إلا أن التكوين عن بعد يشجع الأساتذة المتربصين على الاجتهاد الشخصي في تطوير قدراتهم التدريسية من خلال تنمية مهاراتهم في استخدام الحاسب الآلي والتقنيات الحديثة في التدريس ، كما سهل التحاقهم بالتكوين حيث أصبح الحضور من خلال المواقع الإلكترونية المتفق عليها دون الحاجة

للتنقل ، كما أنه يسمح لهم بالتطبيق الفوري لما تم تعلمه كونهم يزاولون مهمة التدريس في نفس فترة التربص هذا ما يسمح لهم وللإدارة من التعرف على فعالية البرامج التكوينية المقدّمة عن بعد من خلال ملاحظة التغيير الحاصل على مستوى سلوكهم أثناء تقديم المحاضرات سواء حضوريا أو عن بعد و انعكاسها على مستوى استيعاب الطلبة للمحاضرات المقدمة في منصة مودل. في الأخير من خلال كل هذه الاستعدادات والتغييرات التي أدخلتها الجامعة لفضائها التعليمي فهي تسعى إلى إخراج طلبة قادرين على مواجهة متغيرات ومتطلبات السوق لاحقا.

وبرنامج التكوين عن بعد كغيره من البرامج التكوينية وجب إخضاعه للتقييم للتعرف على النتائج المحققة من قبله ، وهذا ما قمنا به في هذا البحث حيث سلطنا الضوء على فئة الأساتذة حديثي التوظيف كونهم خاضعين لمثل هذا التكوين حيث قمنا بتطبيق أشهر نموذج للتقييم وهو كيرك باتريك ، الذي أعطانا فرصة تقييم أهم جوانب التكوين عن بعد بدءا من اتجاهات الأساتذة المتربصين حوله وصولا إلى النتائج المتحصّل عليها ، وهذا طبعا بعد تعلمهم وقدرتهم على تطبيق ما تم اكتسابه من مهارات جديدة.

وقد قسمت الدراسة إلى خمسة (5) فصول ، حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار العام للدراسة واحتوى على : إشكالية الدراسة ، التساؤلات الفرعية ، فرضيات الدراسة ، أسباب اختيار موضوع الدراسة ، أهمية الدراسة ، أهداف الدراسة ، المفاهيم الإجرائية ، الدراسات السابقة و التعقيب عليها.

أما الفصل الثاني فهو الجانب النظري ويتضمن موضوع تقييم التكوين: الذي احتوى على أهم العناصر المتعلقة بالتكوين أولا ثم تطرقنا إلى مفهوم تقيم التكوين، أهدافه، مستوياته، الأسس والأنواع، بالإضافة إلى مراحل التقييم والمعايير وأدوات وطرق التقييم وأهم عنصر وهو أشهر النماذج المستخدمة في تقييم البرامج التكوينية.

بالنسبة للفصل الثالث فقد تناولنا فيه موضوع التكوين عن بعد بصفة عامة ثم خصصنا التكوين عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف ، حيث بدأنا بتعريف التكوين عن بعد بصفة عامة ثم مبررات الاعتماد عليه ، أهدافه ، مبادئه ، أنواعه ، مكوناته ومتطلباته ، بالإضافة إلى فوائد والمعوقات التي تواجهه ، تقنياته في الأخير وضحنا الفرق بينه وبين التكوين التقليدي. أما جزء التكوين عن بعد الخاص بالأساتذة حديثي التوظيف فقد تم شرح فيه أهداف التكوين الخاضعين له مع التطرق للورشات التطبيقية القائم عليها هذا التكوين.

بينما تناول الجانب الميداني لموضوع الدراسة الفصل الرابع والذي يتضمن جانب الإجراءات المنهجية للدراسة ، حيث تم فيه تحديد الدارسة الاستطلاعية ، مجالات الدراسة ، مجتمع وعينة الدراسة ، المنهج المستخدم ، أداة الدراسة ، الخصائص السيكومترية ، الأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: تضمن عرض البيانات ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات ، واستخلاص النتائج وبناء على تلك النتائج تم تقديم جملة من الاقتراحات التي نأمل أن تؤخذ بعين الاعتبار.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1. إشكالية الدراسة
- 2. أسباب الدراسة
- 3. أهمية الدراسة
- 4. أهداف الدراسة
- 5. المفاهيم الإجرائية للدراسة
 - 6. الدراسات السابقة
- 7. التعقيب على الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

تعد الجامعات من بين الإدارات والمؤسسات التي تسعى جاهدة إلى تحسين مستوى مخرجاتها علميا وعمليًا ، حيث تقوم بحشد كل جهودها بهدف تحسين مستوى التعليم الجامعي وهذا من خلال إدراج هيئة التدريس في دورات تكوينية لأجل الرفع من المستوى المعرفي و الأدائي لديهم . فالتكوين ضرورة بيداغوجية خاصة في ظل الظروف والتغيرات الحاصلة في مجال المعرفة و التطور التكنولوجي.

وباعتبار الأستاذ هو المسؤول المباشر عن عملية التدريس بالأخص الأستاذ حديث التوظيف فهو بحاجة بالغة إلى تحيين و تحديث لمعارفه و خبراته وكفاءاته حتى تتوافق والمستجدات العلمية ، وحتى يتمكّن من مزاولة مهامه بطريقة مهنية سواء اتجاه الجامعة أو الطلبة ، إضافة إلى الارتقاء بمستوى التدريس الجامعي الذي أصبح متدنيا وفقا لدراسة أمريكية أجراها "كليبر" التي أقرت أن السبب في ذلك راجع إلى عدم كفاءة الأساتذة حديثي التوظيف في التحكم في المناهج التدريسية أو طريقة إيصال المعلومات للطلبة كونه لهم يتم إخضاعهم لتكوين مسبق يساعدهم على ذلك ، هذا ما أدى بمختلف دول العالم الاهتمام بهذا الجانب.

و انطلاقا من الفكرة السابقة ما كان على وزارة التعليم العالي و البحث العلمي إلا إصدار مرسوم تنفيذي 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يلزم الأساتذة حديثي التوظيف الالتحاق بدورات تكوينية بشقيها الحضوري وعن بعد سنة كاملة قبل الترسيم ، من أجل تحسين جودة التعليم العالي والذي يقتضي بدوره التحسين والتطوير في طرق وتقنيات التدريس ، بالإضافة إلى التعرف على كيفية التواصل مع الطلبة وتقديم المقاييس في حال تعرض الجامعة لصعوبات وتغيرات خارج بيئتها مثلما حصل في زمن جائحة كورونا. حيث كان الأستاذ مجبرا على تقديم المحاضرات عن طريق المنصة الالكترونية Moodle بحيث كان التفاعل مع الطلبة الكترونيا ، فالتدريس من خلال الوسائط المتعددة من الطرق الفعالة التي تساعد الأستاذ في تقديم حصصه بطريقة احترافية ، وللتحكم في مثل هذه التقنيات فقد تبنّت جامعة الإخوة منتوري بقسنطينة 1 التكوبن عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف في مجال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال.

فالجامعة مع انتهاجها طريق الرقمنة أوجدت التكوين عن بعد الذي سمح للأساتذة حديثي التوظيف الالتحاق بالتكوين دون إلزامهم بالتواجد في نفس المكان مع المكوّن، و هو بذلك يحقق المرونة في المكان و هكذا يمّكنهم من مزاولة مهامهم التدريسية و حضور حصصهم التكوينية دون الحاجة للتغيّب. كون هذا النوع من التكوين قائم على استخدام أجهزة الحواسيب و الانترنت ووسائطها المتعددة. كما يسمح لهم بتطوير مهاراتهم في استخدام المنصات التعليمة من أجل تحسين عملية التعليم والتعلم، فالأساتذة حديثي التوظيف بحاجة إلى تنمية مهارات معينة تساعدهم في تحسين فاعلية تكوين الطلبة ، من خلال تمكنهم من التخطيط والتنفيذ للبرنامج التدريسي إلكترونيا ، و تقويم تعلم الطلبة و تقديم التغذية الراجعة لهم عن طريق

الاختبارات والتعيينات الكتابية وتصحيحها حتى يتضح مستوى أدائهم ، خاصة فيما يخص تنمية مهارة الاتصال و التواصل باختلاف أنواعها (اللفظي ، الجسدي ، إيماءات الوجه) ، فهي مهارة مهمة في كسب ثقة و انتباه الطلبة. لذا فإخضاع الأساتذة حديثي التوظيف لهذا النوع من البرامج التكوينية يفتح لهم المجال في تطوير تلك المهارات التي تلقوها عن بعد وتطبقها في الوقت ذاته في قاعة التدريس الحضورية والافتراضية ، إضافة إلى تحسين مستواهم في استخدام التقنيات التعليمية الحديثة في تقديم المحاضرات عن بعد التي تساعد بدورها في رفع مستوى التدريس الجامعي. كونها تطمح الى تكوين جيل ذو كفاءات عالية تحت ما يسمى بطالب خمس نجوم قادر على دخول سوق العمل.

كما يسمح التكوين عن بعد في الجامعة الاستفادة من خبرات الأساتذة الملقنين للمواد التعليمية المتواجدين في أماكن مختلفة يمكن أن تكون حتى خارج الحدود الجغرافية ، فهو بذلك مجال مفتوح للحصول على المعرفة و المعلومات الحديثة و من ثم تطبيقها في قاعات التدريس و الذي يمكن ملاحظة فاعليتها من خلال أدائهم أثناء و بعد التكوين ، و الذي يعطينا فكرة عن مدى تمكن الأساتذة حديثي التوظيف من تطبيق محتوى البرنامج التدريبي عن بعد المقدم لهم.

فعلى الرغم من أهمية البرنامج التدريبي عن بعد فتقييمه لا يقل أهمية عنه ، كونه يسمح لنا بمعرفة القصور بالدرجة الأولى من أجل تقويمه و تعزيز نقاط القوة فيه ، وهذا من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من قبل المتكونين.

لهذا فقد اهتم العديد من الباحثين بعملية تقييم التكوين ، حيث نتج عن ذلك عدة نماذج نذكر منها : نموذج باركر الذي قسمه إلى : رضا المشاركين ، المعرفة المكتسبة للمشارك ، الأداء الوظيفي ، أداء المجموعة. ونموذج هامبلين قسمه بدوره إلى خمس مستويات : ردود الفعل ، التعلم ، السلوك الوظيفي ، الأداء التنظيمي والقيم النهائية ، إضافة إلى نموذج وود و بيرد و راكهام حيث أطلقوا عليه اسم CIRO الأداء التنظيمي والقيم النهائية ، إضافة إلى نموذج وود و بيرد و راكهام حيث أطلقوا عليه اسم قسموا النموذج إلى أربع مستويات هي : قياس ردود الأفعال ، قياس مستوى التعلم ، قياس مستوى التطبيق ، قياس الأثر النهائي. وكل هذه النماذج مستمدة من نموذج دونالد كيرك باتريك الذي يعتبر الأكثر شهرة والأكثر استخداما في التقييم ، حيث قسمه إلى أربع مستويات تفسر الحاجات التكوينية التي ينبغي من أجلها التكوين وهي : ردود الفعل : يتم فيه تقييم رضا المشاركين في التدريب و استجابتهم له من خلال الإجابة على بنود الاستمارة. التعلم: و فيه يتم تقييم المهارات و المعارف التي اكتسبها من التدريب. السلوك: يتم فيه تقييم قدرة المشاركين على تطبيق ما اكتسبوه من التدريب. النتائج: في هذا المستوى يتم تقييم اثر المعارف والمهارات المكتسبة على المؤسسة و الأهداف المحددة. ويكون التقييم في المستويات الثلاث الأخيرة عن طريق الملاحظة أو الاختبارات.

انطلاقا مما سبق ذكره يمكننا طرح مشكلة الدراسة على الشكل التالي:

كيف يقيم الأساتذة حديثي التوظيف البرامج التكوينية عن بعد حسب نموذج دونالد كيرك باتربك؟

من خلال هذا التساؤل تتفرع التساؤلات التالية:

- ما هي اتجاهات الأساتذة حديثي التوظيف نحو البرنامج التكويني عن بعد؟
- ما مدى اكتساب الأساتذة حديثي التوظيف للمعارف و المهارات المقّدمة في التكوين عن بعد؟
 - ما نسبة تطبيق الأساتذة حديثي التوظيف لمحتوى البرنامج التكويني عن بعد؟
 - ما نسبة استيعاب الطلبة للمحاضرات المقدمة من قبل الأساتذة حديثي التوظيف؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستويات نموذج كيرك باتريك تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستويات نموذج كيرك باتريك تعزى لمتغير سنوات التدريس؟

للإجابة على هذه التساؤلات قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- اتجاهات الأساتذة حديثي التوظيف نحو البرنامج التكويني عن بعد كانت ايجابية.
- اكتساب الأساتذة حديثي التوظيف للمعارف و المهارات الملقنة على مستوي مرتفع.
- جاء تطبيق الأساتذة حديثي التوظيف لمحتوى البرنامج التكويني عن بعد في مستوى مرتفع.
 - استيعاب الطلبة للمواد الملقنة من قبل الأساتذة حديثي التوظيف كانت بمستوى مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستويات نموذج كيرك باتريك تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستويات نموذج كيرك باتريك تعزى لمتغير سنوات التدريس.

2- أسباب اختيار الموضوع

- كون موضوع التكوين يندرج ضمن تخصصي وهو علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية من خلال دراسة لمقياس هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية.
 - حداثة الموضوع.
- قلة الدراسات التي عالجت موضوع التكوين عن بعد بالنسبة للأساتذة حديثي التوظيف حسب إطلاعنا على الدراسات السابقة-

• تصحيح المفهوم الخاطئ حول عدم نجاح هذا النوع من التكوين مقارنة بالتكوين التقليدي (الحضوري) بالنسبة للأساتذة حديثي التوظيف.

3 - أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال ما يلي:

أ- الأهمية النظرية:

تعتبر محاولة جادة وإضافة معرفية في مجال التكوين عن بعد، و أهم الوسائل المستخدمة في تقييمه المتمثلة في نموذج كيرك باتربك.

ب- الأهمية العملية:

- مساهمة هذه الدراسة في إبراز دور التكوين عن بعد في تطوير المهارات المهنية بالنسبة للأساتذة حديثي التوظيف بالأخص.
- تزويد الإدارة و مديري الجامعات ببعض التوصيات والمقترحات الخاصة بتقييم البرامج التكوينية وفق منهج كيرك باتريك.

4- أهداف الدراسة

- التعرف على كيفية تقييم الأساتذة حديثي التوظيف للبرنامج التكويني عن بعد حسب كيرك باتريك.
 - التعرف على وجهة نظر الأساتذة حديثي التوظيف حول العملية التكوينية عن بعد.
 - التعرف على مدى اكتساب الأساتذة حديثي التوظيف للمهارات الجديدة.
 - التعرف على التغيير الذي طرا على أداء الأساتذة حديثي التوظيف.
- التعرف على انعكاسات التكوين عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف على الطلبة عند تقديم المحاضرات إلكترونيا.

5- المفاهيم الإجرائية للدراسة

- أ- مفهوم التكوين عن بعد: ونعني به ذلك التكوين الذي يخضع فيه المتكوّن إلى برنامج تكويني في بيئة افتراضية قائمة على استخدام الحاسب الآلي والانترنت و وسائلها المتعدّدة. دون الحاجة إلى التقيّد بالتواجد بالمكان وأحيانا بالزمان مع المكوّن ، فهو بذلك يهدف إلى التقليل من الهدر في الوقت و المال و جهد التنقّل و تعزيز في المتكوّن مهارة التعليم الذاتي.
- ب- نموذج دونالد كيرك باتريك التقييمي: هو نموذج إجرائي نسب إلى من وضعه بهدف تقييم مدى
 فاعلية برنامج التكوين ، وتكون نتائجه من خلال الدرجات التي يتحصل عليها الأساتذة المتربصين في
 استجابتهم لنموذج كيرك باتريك ، حيث قسمت أبعاده إلى أربعة (4) وهي:
 - ✓ رد الفعل: و يمثّل رضا المتكوّن حول كل ما يخص التكوين.

- ✓ التّعلّم: مدى اكتسابه للمعارف و المعلومات المقدّمة.
- ✓ السلوك: مدى قدرته على تطبيق ما تعلمه ميدانيا.
- ✓ النتائج: و هي التغيرات التي حدثت على مستوى نتائج المؤسسة بعد تكوين أفرادها.

6- الدراسات السابقة

أ- الدراسات التي تناولت متغير التكوين عن بعد (التدريب الالكتروني)

الدراسة الأولى:

متطلبات التدريب الالكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة	دراسة حمد بن محيا
الرياض من وجهة نظر المدربين. رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم	المطيري 2012
تقنيات التعلم بكلية التربية جامعة الملك سعود.	
التعرف على التدريب الالكتروني و ما هي متطلباته إضافة إلى التعرّف على	
المعيقات التي تواجهه في مراكز التدريب التربوي بالرياض من وجهة نظر	الهدف من الدراسة
المدربين.	
اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، حيث استخدم الاستبيان لجمع	المنهج و أداة الدراسة
المعلومات و البيانات على عينة عشوائية مكونة من 115 مدربا.	
موافقة أفراد العينة على معوقات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدربين و	
البيئة التدريبية بالإضافة إلى المتطلبات الفنية (نقص معدات مادية، وقلّة	نتائج الدراسة
المختصين في التدريب الالكتروني) و المالية (نقص الميزانية ، ارتفاع تكلفة	
شراء برامج تدريب الكترونية) ، والإدارية (عدم توعية الإدارة المتدربين مسبقا	
بطريقة التدريب الإلكتروني، تفضيل التدريب التقليدي على الإلكتروني).	

الدراسة الثانية:

فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الآلي. مجلة كلية التربية ، العدد 22	دراسة هبة الله نصر محد حسن 2017
- تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحاسب الآلي اللازمة لإدارة الفصول الافتراضية، بغرض بناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات إدارة	المدة على المدارية
الفصول الافتراضية لمعلمي الحاسب الآلي. - استقصاء أثر نمط التدريب الإلكتروني المقترح في تنمية مهارات إدارة الفصول الافتراضية لدى معلم الحاسب الآلي.	الهدف من الدراسة

- فاعلية نمط التدريب الإلكتروني في تنمية الجانب المعرفي و الأدائي لإدارة بيئة التعلم عبر الانترنت، تحديد النمط التدريب المتنقل القائم على التواصل غير المتزامن فعال أكثر من القائم على التواصل متزامن	نتائج الدراسة
الافتراضي.	
- اختبار تحصيلي. - بطاقة ملاحظة الأداء المهاري المرتبطة بمهارات إدارة بيئة الفصل	
- بطاقة تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الحاسب الآلي.	
 قائمة بمهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي 	المنهج و أداة الدراسة
الدراسة التالية:	
مجموعتين وفق التصميم التجريبي للبحث. و من خلاله قامت بإعداد أدوات	
المتغيرات التابعة على عينة مكونة من 40 معلم و معلمة قسمت على	
اعتمدت على المنهج شبه تجريبي لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على	

الدراسة الثالثة:

دراسة صلاح الدين حسين ا	اتجاهات المتدربين نحو التدربيب الإلكتروني- دراسة استطلاعية في مركز
صائح 2018	التعليم المستمر – الجامعة العراقية. مجلة الدنانير، العدد الثالث عشر
الهدف من الدراسة ا	التعرف على اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني.
المنهج و أداة الدراسة	استخدم المنهج الوصفي، و من خلاله صمم الاستبيان حيث وزعه غلى عينة
5	75 متدربا أجاب عليه 65.
	اتجاهات المتدربين كانت ايجابية وهذا كان واضحا من خلال إدراكهم
نتائج الدراسة	لأهميته في تنمية المعارف و زيادة مستوى المهارات و القدرات لديهم.
الديالية الدارجة:	

الدراسة الرابعة:

دور التدريب الالكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS بحاسي مسعود. مجلة الباحث،	دراسة قداش سمية، صالحي سمية، شطيبة
العدد 20	زينب 2020
معرفة الدور الذي يلعبه التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي	الهدف من الدراسة
للعاملين.	

تم اعتماد المنهج الوصفي، حيث استخدمن الاستبانة في الدراسة الميدانية	
بالإضافة إلى المقابلة.	المنهج و أداة الدراسة
- وجود فاعلية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل الشركة	
و أثره الايجابي على أداء العاملين.	
 وجود علاقة ارتباطيه قوية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي. 	نتائج الدراسة
- لا توجد اختلافات في إدراك العاملين لأهمية التدريب الالكتروني	
باختلاف خصائصهم الديمغرافية.	

الدراسة الخامسة:

دور التدريب الإلكتروني في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية	دراسة ماجد بن مجد قيسي
المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز. منشورة ، المجلة العربية للنشر	2022
العلمي، العدد 57، المجلد6.	
الكشف عن الدور الذي يلعبه التدريب الإلكتروني في دعم المهارات الرقمية	الهدف من الدراسة
لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات مع قياس مستوى مهارات المعلومات لديهم.	
استخدم المنهج الوصفي، من خلاله صمم الاستبيان الذي وزعه على 30	
فردا.	المنهج و أداة الدراسة
- أظهرت أن مستوى المهارات الرقمية للعاملين جاءت بدرجة متوسطة.	نتائج الدراسة
- أبرزت أن للتدريب الإلكتروني دورا فعالا في تنمية المهارات الرقمية	
لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات.	

الدراسة السادسة:

التدريب الإلكتروني للبرمجيات الإحصائية من وجهة نظر الأستاذ الجامعي	دراسة مينة العمودي
في الجزائر. دراسة حالة عينة من المتدربين (الأساتذة الجامعيين) على	2022
البرمجيات الإحصائية (واقع، آفاق، تحديات). (منشورة)، مجلة آفاق علوم	
الإدارة و الاقتصاد، العدد 2، مجلد 6.	
- الكشف عن ضرورة التدريب الإلكتروني للبرمجيات الإحصائية من وجهة	
نظر الأساتذة الجامعيين .	الهدف من الدراسة
- التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني و المعوقات التي تواجه هذا	
النوع من التدريب من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين .	

تم اعتماد المنهج الوصفي و على وأساسه تم تصميم استبيان لجمع	
المعلومات، حيث وزّع على عينة من 74 أستاذ، و تم تحليلها باستخدام	المنهج و أداة الدراسة
برنامج الحزمة الإحصائية (spss).	
- موافقة جميع أفراد العينة أساتذة الجامعة على ضرورة مواكبة التطور	
العلمي و اعتماد التدريب الالكتروني في الجامعة كونه يساهم في تحسين	
الأداء.	
- موافقة جميع أساتذة الجامعة عن متطلبات التدريب الالكتروني (إجادة	النتائج
استخدام الحاسب الآلي، التعامل مع مختلف أنظمة التشغيل، التعامل مع	
برامج و تطبيقات التدريب الالكتروني.	
- موافقة الأساتذة الجامعيين على أن التدريب الالكتروني يواجه تحديات	
مالية، إدارية، فنية .	

الدراسة السابعة:

التكوين عن بعد لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة	دراسة براح فوزية 2023
قسنطينة 2. (منشورة)، مجلة المعيار، 27 (4).	
تقصي واقع التكوين عن بعد في جامعة قسنطينة 2، من حيث الايجابيات	
و السلبيات و حتى المعوقات التي يتعرض لها هذا النوع من التكوين من	الهدف من الدراسة
وجهة نظر الأساتذة.	
استخدمت المنهج الوصفي، مستعينة بالاستبيان لجمع المعلومات حيث	
وزعت 100 استمارة قسمت بالشكل التالي 35 من أجل الدراسة	المنهج و أداة الدراسة
الاستطلاعية أما 63 استمارة أجابت عليها عينة الدراسة.	
- أقر الأساتذة أنه لا يمكن الاستغناء عن التكوين الحضوري.	
- تعددت ايجابيات التكوين عن بعد حسب الأساتذة حيث سمح لهم	
بالتعلم الذاتي من خلال البحث عن المعلومات في شبكة الانترنت و	نتائج الدراسة
المنصات التعليمية، إلا أنه لم يسلم من بعض الانتقادات حيث عبر	
الأساتذة عن استيائهم من مشاكل في تدفق الانترنت و عدم تجاوب	
الطلبة أحيانا عند تقديم الدروس عن بعد.	

ب- الدراسات التي تناولت متغير تقييم برامج التكوين

الدراسة الثامنة:

Assessment effectivement on the job training	دراسة Ali
. Takestan University):education (case study in Higher	،Mallahoseini
المجلة الاجتماعية و السلوكية (1314 – 1310)، العدد 47	Shahrooz Farjad
	2012
فحص مدى فاعلية التدريب على أساس الوظيفة في قطاع التعليم العالي	الهدف من الدراسة
(جامعة تاكشين) من خلال تطبيق نموذج كيرك باتريك.	
اعتمد الباحثان المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبيان الذي وزع	المنهج و أداة الدراسة
على 50 مدرسا و 13 مديرا، وكان مصمما وفق مقياس ليكرت (5 فقرات).	
- وجوب تصميم دورات تدريبية لكل وظيفة (الوظائف المهنية و التنظيمية	
للفرد).	
- عموما كان تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك في المستوى	نتائج الدراسة
المطلوب حيث جاءت النتائج بالإيجاب في جميع مستويات النموذج (رد	
الفعل، التعلم، السلوك، النتائج).	

الدراسة التاسعة:

تقييم البرامج التدريبية في إطار نموذج كيرك باتربك بحث ميداني في دائرة	دراسة ناظم جواد عبد
صحة ميسان. المجلة الاقتصادية و الإدارية، العدد 92، المجلد 220.	الزيدي، علي هاشم مجد
	2016
- التعرف على واقع تقييم البرامج التدريبية التي يتم تطبيقها في دائرة صحة	
میسان.	الهدف من الدراسة
- التعرف على مدى نجاح تقييم البرامج التدريبية وفق نموذج كيرك باتريك	
للتقييم.	
استخدم المنهج الوصفي، وقد صمم الباحثان استبان كأداة للدراسة على عينة	
مكونة من 100 فرد واسترد منها 90 ، تم صياغتها بالاعتماد على مستويات	المنهج و أداة الدراسة
نموذج كيرك باتريك للتقييم.	

ولمعالجة البيانات تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية (المتوسط الحسابي،	
الانحراف المعياري، معامل الارتباط والاختلاف).	
محافظة دائرة صحة ميسان تقوم بتقييم التدريب على مستوى ردود الأفعال ،	نتائج الدراسة
التعلم بشكل جيد، بينما لا يوجد تقييم بصورة مباشرة أو غير مباشرة لمستوى	
السلوك و النتائج بعد الانتهاء من عملية التدريب.	

الدراسة العاشرة:

Evaluation of employees Training effectiveness in	دراسة Mohamed Ben
منشورة)، Algerian Universities using Kirk Patrick Model	Moussa 2020
مجلة الاقتصاد و الإحصاء التطبيقي، العدد 3، المجلد 17.	
التعرف على مستوى فاعلية تدريب العاملين (الإداريين ، الفنيين ، وكلاء	
الخدمات) في الجامعات الجزائرية ، وذلك من خلال تطبيق نموذج كيرك	
باتريك التقييمي عبر مستوياته ثلاث (رد الفعل ، التعلم ، السلوك) مع	الهدف من الدراسة
استبعاد مستوى الرابع وهو النتائج كونه مرتبط بعوامل عدة يحول دون إمكانية	
قياس أثر التدرب من خلال أداة الدراسة.	
استخدم المنهج الوصفي ، معتمدا على الاستبيان في جمع البيانات	المنهج و أداة الدراسة
بينت أن تقييم تدريب الموظفين حسب نموذج كيرك باتريك متوفر في	
الجامعات الجزائرية ، حيث كانت النتائج تشير إلى أن رد الفعل و التعلم و	نتائج الدراسة
السلوك ذات مستوى متوسط ، حيث علق الباحث أن النتائج غير كافية نظرا	
للنفقات الكبيرة التي تتكبدها الجامعات من أجل ضمان تكوين في المستوى.	

الدراسة الحادية عشر:

دان عبد تقییم التدریب حسب نموذج کیرك باتریك و أثره علی أداء العاملین ح	دراسة د
2022 مؤسسة الكهرباء و الطاقات المتجددة - ولاية تقرت خلال سنة 2021	الغفور
منشورة، مجلة اقتصاد المال و الأعمال، العدد 2، المجلد 7.	
تشخيص واقع عملية تقييم البرامج التدريبية المتبعة في شركة الكهرباء	
ن الدراسة الطاقات المتجددة، مع محاولة الوقوف على التعرف على مدى الالن	الهدف م
بتطبيق مستويات نموذج كيرك باتريك (رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج)	

تطوير أداء العاملين.	
استخدم المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبيان كأداة الدراسة على عينة مكونة من 70 فردا، حيث قسم الاستبيان إلى ثلاث محاور (التدريب في المؤسسة، تقييم أثر التدريب وفق نموذج كيرك باتريك، أداء العاملين).	المنهج و أداة الدراسة
- العمل على تقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك كان كالتالي: رد الفعل مرتفع ، التعلم متوسط ، السلوك متوسط ، النتائج متوسطة وجود علاقة طردية بين التدريب وتحسين أداء العاملين في المؤسسة.	نتائج الدراسة

الدراسة الثانية عشر:

تقييم فعالية البرامج التدريبية باستخدام نموذج كيرك باتريك من وجهة نظر	
المتدربين في مؤسسة الاسمنت بتبسة. مجلة البشائر الاقتصادية ، العدد 1،	دراسة كشرود إيمان، رياض
المجلد 6.	عبد القادر 2023
- توضيح مختلف المفاهيم حول التدريب ومراحل تقييمه مع إيضاح الفكرة	
حول برنامج كيرك باتريك لتقييم البرامج التدريبية.	
- الوقوف على معرفة واقع تطبيق هذا النموذج لتقييم فعالية البرامج	الهدف من الدراسة
التدريبية من وجهة نظر المتدربين في شركة الاسمنت بتبسة.	
تم اعتماد المنهج الوصفي ، مستخدمان الاستبيان كأداة لجمع البيانات. حيث	
تم توزيع 65 استبانة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة الذي تمثل في	المنهج وأداة الدراسة
الموظفين اللذين استفادوا من التدريب خلال سنة 2018.	
بعد تطبيق نموذج كيرك باتريك لتقييم فعالية البرامج التدريبية تبين أن مستوى	
رد الفعل و التعلم و النتائج مرتفع ، أما تقييم السلوك فقد كان ذو مستوى	
منخفض وهذا راجع إلى عدم قدرة المؤسسة على تقييم سلوك المتدربين بعد	نتائج الدراسة
الانتهاء من التدريب.	

7- التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة يمكننا مناقشتها و توضيح أهميتها بالنسبة للدراسة الحالية فيما يلي:

اتفقت الدراسات السابقة على تثمين برامج التدريب الإلكتروني (التكوين الإلكتروني أو التكوين عن بعد) على الرغم من اختلاف العينات وبيئات تطبيقها ، وهذا كان جليا من خلال نتائج دراساتهم التي توضح ضرورة تفعيل التدريب الإلكتروني ، كما اتفقت دراسة حمد بن يحيى المطيري (2012) و مينة العمودي (2022) على أن التدريب الإلكتروني يحتاج إلى متطلبات معينة وجب توفيرها من أجل إنجاح مثل هذا التدريب إضافة إلى اتفاقهم على نفس المعوقات التي يواجهها التدريب الإلكتروني مقدمان في ذلك اقتراحات لتدارك تلك الصعوبات. كما اتفقت أيضا دراسة مينة العمودي مع دراسة قداش سمية ، صالحي سمية ، شطيبة زينب (2020) على أن التدريب الإلكتروني له دور فعال في رفع الأداء. وقد اختار بعض الباحثين تطبيق دراساتهم خاصة المتعلقة بالتدريب الإلكتروني في مؤسسات تعليمية من بينها دراسة حمد بن يحيى المطيري (2012) و كانت براح بين يحيى المطيري (2012) و كانت براح (2023) قد أجرت دراسة عل من (2020) و كانت براح (2023) قد أجرت دراسة المجامعة قسنطينة .

وكان قد أوضح الباحثون أيضا من خلال دراساتهم على أن البرنامج التدريبي من الضروري إخضاعه لبرنامج تقييمي حيث اتفقوا على استخدام نموذج كيرك باتريك التقييمي معتمدين في ذلك على أبعاده الأربعة (4) ، حيث قام البعض بتطبيق دراستهم المتعلقة بتقييم التدريب على موظفين في مؤسسات و شركات من بينهم دراسة قداش سمية ، صالحي سمية و شطيبة زينب (2020) التي كانت على موظفي شركة المؤسسة العالمية للخدمات البيترولية. دراسة ناظم جواد عبد الزيدي وعلي هاشم مجد (2016) كانت على عمال دائرة صحة ميسان. أما دراسة ددان عبد الغفور (2022) تمت في مؤسسة الكهرباء و الطاقات المتجددة. دراسة كشرود إيمان و رياض عبد القادر 2023 كانت في مؤسسة الاسمنت بتبسة.

فيما يخص المنهج فقد تم اعتماد المنهج الوصفي في كل الدراسات ما عدا دراسة هبة الله نصر عدر (2017) ، فقد استخدمت المنهج شبه تجريبي لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة. و نظرا لطبيعة المنهج اكتفى أغلبية الباحثين بتصميم استبيانات بما يتوافق و موضوع دراستهم ، ما عدا دراسة قداش سمية، صالحي سمية ، شطيبة زينب (2020) التي دعّمت استبانتها بالمقابلة. و هبة الله نصر مجد حسن (2017) التي صممت قائمة بمهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي ، بطاقة تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الحاسب الآلي ، اختبار تحصيلي ، بطاقة ملاحظة الأداء المهاري المرتبطة بمهارات إدارة بيئة الفصل الافتراضي.

من خلال كل ما تم عرضه حول الدراسات السابقة فهي تتفق مع الدراسة الحالية في ضرورة تفعيل التدريب الإلكتروني كما تتفق مع دراسة مينة العمودي (2022) في مكان إجراء الدراسة وهي الجامعة الجزائرية و دراسة (Mohamed Ben Moussa (2020) التي قام بها أيضا وفق نموذج كيرك باتريك الذي اعتمدته الباحثة في الدراسة الحالية أيضا في الجامعة الجزائرية ، كما أنها تتفق و بشدة مع دراسة براح فوزية (2023) من حيث المتغير (التكوين عن بعد) و كلية إجراء الدراسة (كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية). وهذه الجهود العلمية من قبل الباحثين أيضا مكنتنا من:

- إزالة الغموض و أخذ فكرة أولية حول متغيرات دراستنا الحالية .
- التعرف على المراجع التي تساعدنا في بناء الإطار النظري لدراستنا.
- أخذ نظرة أولية حول كيفية تطبيق نموذج دونالد كيرك باتريك في دراستنا.
- مساعدتنا في اختيار المنهج وأداة الدراسة التي تتوافق و متغيرات الدراسة الحالية.
 - ساهمت في إعطاءنا فكرة حول معالجة و تفسير نتائج الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الثاني

تقييم برامج التكوين

تمهيد

أولا: ماهية التكوين

- 1-مفهوم التكوين
- 2- أهمية التكوبن
- 3- أهداف التكوين
- 4-طرق التكوين
- 5-مراحل العملية التكوينية

ثانيا: تقييم البرامج التكوينية

- 1- مفهوم تقييم التكوبن
- 2- أهداف تقييم التكوين
- 3- مستويات تقييم فعالية برامج التكوين
 - 4- الأسس العامة لتقييم التكوين
 - 5- أنواع تقييم البرنامج التكويني
 - 6- مراحل تقييم البرنامج التكويني
 - 7- معايير تقييم البرنامج التكويني
 - 8- أدوات تقييم برامج التكوين
 - 9-طرق تقييم برامج التكوين
- 10- أنواع أسئلة اختبارات تقييم برامج التكوين
 - 11- نماذج تقييم البرامج التكوينية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تسعى المؤسسات المعاصرة في ظل التغير السريع إلى كسب ميزة تنافسية، من خلال استغلال إمكانياتها و مواردها المختلفة يأتي في مقدمتها موردها البشري. حيث تسعى إدارة الموارد البشرية إلى رفع جودة الأداء من خلال سد نقص مهارات العاملين. و من هنا تنبع أهمية التكوين بصفة عامة حيث أصبح ضرورة لتحسين واقع المؤسسات و الإدارات. غير أن برامج التكوين وحدها غير كافية حيث وجب إخضاعها للتقييم للتعرف على جوانب الضعف و القوة فيها بهدف تحسينها مستقبلا. هذا ما سيتم توضيحه في الفصل من خلال تعرضنا لماهية التكوين ومن ثم تقييم برامج التكوين وأهميته.

أولا: ماهية التكوين (التدريب)

1- مفهوم التكوين:

أ- لغة: جاء من كلمة " كوّن " و تعني أحدثه و أوجده ، أما لفظ "التكوين" يعني إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود. (معلوف، 2009، ص704)

ب- اصطلاحا: تعددت المفاهيم التي تناولت مصطلح التكوين إلا أننا اخترنا أهمها نذكرها فيما يلي:

فحسب إبراهيم (2012) يرى أنه "عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله ، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية و فنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية ، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه و المؤسسة التي يعمل فيها و المجتمع الكبير" (ص85).

ويشير ديسلر (2008) إلى التكوين على أنه "العملية التي تستهدف تعليم الموظفين الجدد المهارات الأساسية لأداء وظائفهم" (ص246).

و يعرف أيضا على أنه الجهد المنظم و المخطط له ، لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بمعارف معينة ، و تحسين و تطوير مهاراتها و قدراتها ، و تغيير سلوكها و اتجاهاتها بشكل ايجابي بناء مما قد ينعكس على تحسين أداء المنظمة ، فهو عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات و مفاهيم و قواعد أو اتجاهات لزيادة و تحسين أداء الفرد. (عبد الفتاح، 2013، ص36)

أما أبو النصر (2016) يرى أن التكوين" عملية إعداد الفرد للعمل المثمر و الاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة ، فهو نوع من التوجيه صادر من إنسان موجه إلى إنسان آخر" (ص21).

و كتعريف شامل للتكوين يمكننا القول أنه عملية ممنهجة من قبل خبراء التكوين بهدف تزويد الأفراد العاملين بمهارات ترفع من مستوى أدائهم الحالي إلى المستوى المطلوب، فهو يسعى إلى تزويد المؤسسات بكفاءات من اجل إكسابها ميزة تنافسية و الرفع من مستوى قدرتها على مواكبة كل ما هو جديد سواء من ناحية العلمية أو المادية من حيث المعدات العصرية.

2- أهمية التكوين:

يستمد نشاط التكوين أهميته من ارتباطه بعنصر المورد البشري الذي يعتبر العنصر الحاسم في العملية الإنتاجية ، حيث تتجلى أهميته فيما يلي :

- تسخير المؤسسات لمبالغ باهظة من أجل تكوين أفرادها.
 - التهيئة المبدئية للأفراد الجدد للقيام بمهامهم.

- المساهمة في تحسين الاتصالات بين مختلف الإطارات، فهو يعتبر وسيلة حوارية.
 - المساهمة في استمرارية المؤسسات من خلال المنافسة.
 - المساهمة في تحقيق الرضا للأفراد و تحسين الكفاءة الاقتصادية (جميل، 2016)
- الحاجة الدائمة و المتجددة للتكوين بسبب التطورات العلمية المتواصلة و الاكتشافات و المستحدثات في طرائق العمل.
- التطورات الإنتاجية و الثورة التكنولوجية في الآلات و المعدات تستازم دوما تحديث في مختلف المهارات (العنزي، 2022)

من خلال النقاط المذكورة تتجلى لنا أهمية التكوين في الجهود و التنظيمات التي تقوم بها المؤسسة بهدف الرفع من مستوى أداء أفرادها. و خلق بيئة عمل مرنة قابلة لمواكبة كل التغيرات الخارجية.

3- أهداف التكوبن:

تكمن ضرورة التكوين في المزايا و الايجابيات التي يضيفها أولا للأفراد على المستوى الشخصي أو المهنى و ثانيا للمؤسسة على مستوى خط الانجاز والخدمات ، نذكر منها ما يلى:

- اكتساب الأفراد لمعارف جديدة و صقل المهارات السابقة من أجل انجاز العمل بفعالية
 - تخفيف عبئ الإشراف على المسؤولين. (رضوان، 2012)
 - الاتجاه نحو الجودة في العمل عن طريق تطوير أساليب العمل التقليدية.
- اطلاع المتكونين على المستجدات في مجال عملهم و زيادة معارفهم نحوه. (الحريري، 2018)
 - الحد أو على الأقل التقليل من حدوث الحوادث أو الأخطاء المهنية.
 - المساهمة في معالجة التغيب عن العمل (محد، 2014) .

كملخص لهذه الأهداف يمكن القول أن المؤسسة تسعى دوما إلى اكتساب الميزة التنافسية و هذا ما يدفعها لتكوين أفرادها ، حيث تسعى إلى الحد من كل العقبات التي تحول بينها و بين تحقيق أهدافها.

- 4- أنواع التكوين: للتكوين أنواع عدة نعرضها كالتالي:
- -1-4 التكوين من حيث المكان: حيث صنف هذا النوع من التكوين إلى:
- المتاحة و البشرية المتاحة ويقوم على توظيف الإمكانات المادية و البشرية المتاحة واخل المنظمة.
- الحريري، -2-1-2 تكوين خارجي: يتم هذا النوع خارج المنظمة وفي مراكز التكوين الخاصة بذلك. (الحريري، 2017)
 - 2-4 التكوبن حسب الغاية: ويمكن تصنيفه إلى:

1-2-4 برامج التوجيه والتكوين: يختص بالعاملين الجدد حيث يتمثل دوره في توضيح صورة العمل للغامل للغرد وتعريفه بالوظائف الأخرى وعلاقة وظيفته بها. ويعد هذا النوع من التكوين مهما للعامل الجديد لأنه يزيل الغموض الذي لديه حول وظيفته ويساعده على الدخول في جو عمل المؤسسة الداخلي.

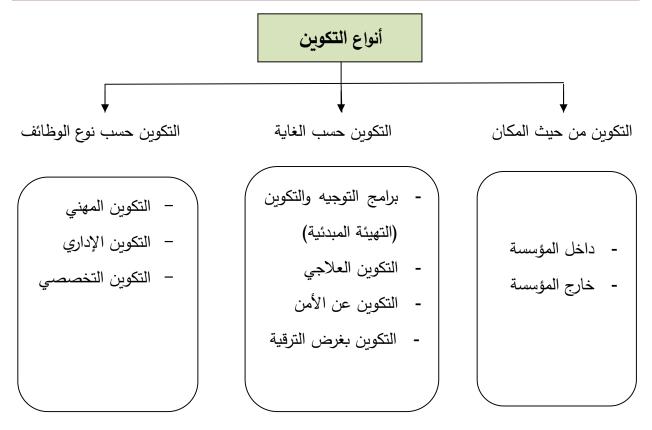
- 2-2-4 التكوين العلاجي: برنامج تكويني علاجي عن فشل الفرد في عمله الذي خضع فيه لتكوين سابقا. فهو برنامج لإدارة الضعف الذي يعاني منه و التعرف على أسبابه من أجل محاولة تصويبها.
- -3-2-4 التكوين على الأمن: ويهدف إلى توعية الفرد بضرورة الحفاظ على سلامته وسلامة مهنته ، من خلال المحافظة على ممتلكات المؤسسة المادية والبشرية، فهي تقوم بتكوين أفرادها على الرقابة من الحوادث و المحافظة على الآلات.
- 4-2-4 التكوين بغرض الترقية: و الترقية كمفهوم يقصد به انتقال الفرد من وظيفة إلى وظيفة أعلى منها ، حيث تتطلب مهارات ومعارف جديدة تتوافق و ومتطلبات وظيفته الجديدة. (رضوان، 2014)

3-4-التكوين حسب نوع الوظائف:

تختلف الوظائف في كيفية أدائها و الوسائل المستخدمة لانجازها، حيث يقسم هذا النوع إلى ثلاث أنواع و هي:

- -1-3-4 التكوين المهنى: هذا النوع يهتم بالمهارات اليدوية المستخدمة في الأعمال الفنية و المهنية.
- 4-3-4 التكوين الإداري: يهدف إلى تنمية المهارات والمعارف الإدارية للمديرين، وإعدادهم لشغل مناصب أعلى مستقبلا ، فيشمل بصفة عامة كل نشاطات التخطيط ، التوجيه ، التنظيم و الرقابة هذا بالإضافة إلى نشاطى التنسيق و الاتصال.
- 4-3-3- التكوين التخصصي: يسعى هذا التكوين إلى تلقين الأفراد العاملين لمعارف ومهارات غالبا ما تشمل مواضيع تكوينية متخصصة كهندسة الصيانة ، التسويق ، وتوكل إلى الأفراد المستفيدين من التكوين مهام تقوم على التخطيط ، المتابعة و اتخاذ القرارات. (حيدر ، 2020)

عند عرضنا للأنواع يمكننا القول أن الاحتياج التكويني هو الموجه الأول لاختيار النوع الملائم من التكوين كونه يركز تحديدا على القصور الذي يعيق الفرد في القيام بمهامه.



شكل رقم 01 من إعداد الطالبة: يوضح أنواع التكوين

5- طرق التكوين:

تتنوع طرق التكوين باختلاف أنوعه و الغاية منه إضافة إلى الفئة المستهدفة. و من هذا المنطلق فقد رصدنا بعض طرق التكوين نذكرها فيما يلى:

- 1-5 المحاضرة: وهي الطريقة التقليدية للتكوين حيث يكون المتكون مجرد متلقي فقط ، مما يؤدي إلى قلة تركيزه وسرحانه كون الاتصال ذو اتجاه واحد ، بالأخص إذا كانت طريقة السرد مملة وخالية من أي أسلوب تشويق ، لذا يمكن الاستعانة بأفلام تكوينية أو حالات عملية و مناقشات بهدف جذب انتباه المتكوّن .
- 2-5- دراسات الحالات: تتمثل هذه الطريقة في اختيار المكوّن لمشكلة أو ظاهرة لمؤسسة ما، ليبدأ في توجيه المناقشة حتى يتمكن المتكوّنين من التعرّف على أسباب المشكلة وآثارها ومن ثم طرح أفكار لمعالجتها.
- 3-5- طريقة تمثيل الأدوار: تتمثل في تقديم موقف عمل للمتكوّنين على شكل مسرحية تضم شخصيات متعددة تتفاعل في مواقف العمل ، وعند استيعاب المتكوّنين للموقف يقومون بتمثيل أدوار الشخصيات بحوار من اجتهادهم الشخصي ويمكن للمكوّن أن يستخدم أكثر من طريقة في هذا التكوبن .

4-5 طريقة المناقشات المبرمجة: تتم فيها المناقشة بين المتكوّنين وفق هيكل يوضح عناصر البرنامج التكويني (تعلم موضوعات محددة) ، بحيث يتم الإعلان مسبقا عن أهداف المناقشة أو يعلن المكوّن ذلك خلال الدقائق الأولى للمناقشة ، وهذا يعطى فرصة للمتكوّنين من إثراء محتوى المناقشة.

- 5-5 طريقة التكوين في مكان العمل: حيث يشرح المكوّن للمتكوّنين أصول الأداء ليقوم لاحقا بملاحظتهم عند أداء العمل ، فيتدخل ليحدد و يصحح أفكارهم و يجيب على أسئلتهم .
- ملوك على المتكون مثل سلوك على المتكون مثل سلوك مرغوب أن يقتدي به المتكون مثل سلوك -6-5 نموذجي لمحاسب عند تكوين محاسبين ، فهي تقوم على فكرة تعزيز السلوك الايجابي. (المغربي والعنقري -6-5
 - 6- مراحل العملية التكوينية: تمر عملية التكوين بمراحل متتالية نذكرها على النحو التالي:
 - مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية:

إن التخطيط للبرنامج التدريبي كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية يبنى على أساس عملي فهو عملية تبنى عند الحاجة ، فالأفراد العاملون قد يكون لديهم قصور يظهر من خلال أدائهم لمهامهم ، فتحصل فجوة بين الأداء المطلوب و الأداء الفعلي لديهم. مما يتطلب من مسؤول إدارة الموارد البشرية التدخل لإخضاعهم لبرنامج تكويني من اجل تنمية معارفهم و إكسابهم مهارات جديدة التي ترفع ثقتهم في أنفسهم و تحسن من جودة الأداء لديهم، وهذا لا يكون إلا من خلال تحديد الاحتياجات التكوينية لديهم.

و منه فان الاحتياجات تعرّف على أنها "جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما لأي سبب من الأسباب و التي يجب أن تتضمنها برامج التكوين المقدمة إلى هؤلاء العاملين مما يعمل على تحسين هذا الأداء" (رضوان، 2014).

تظهر الحاجة إلى التكوين عند عجز العامل على أداء عمله وفق ما هو مطلوب ، حيث يصمم برنامج تكوين من اجل تقويم هذا النقص.

-1-1-6 مستویات تحدید و تحلیل الاحتیاجات التکوینیة:

الاحتياجات التكوينية يتم تحديدها من خلال ثلاث مستويات متعلقة بالمؤسسة وهي كالآتي:

- 6-1-1-1 تحليل التنظيم: وهنا يقوم مسؤول التكوين بعملية تشخيص للوضع التنظيمي الفعلي وذلك من خلال دراسة العناصر التالية: أهداف المؤسسة التعليمية، وبنائها التنظيمي، سياساتها ولوائحها، هيكلها التنظيمي، خصائص القوى العاملة بها، المناخ التنظيمي كالحوافز والأجور والاتصالات وعلاقات الرؤساء والزملاء والتنافس والثقة والمسئولية.
 - -2-1-1-6 تحليل العمل : وذلك يكون بغرض:

- تحديد الواجبات والمسئوليات وظروف العمل والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في الفرد الشاغل للوظيفة.

- تحديد المعارف المتخصصة والمهارات والاتجاهات اللازمة للأداء الناجح في كل وظيفة من الوظائف.

6-1-1-5 تحليل الفرد:

وهنا يقوم مسؤول التكوين بدراسة المواصفات الوظيفية للفرد مؤهله وخبراته ومهاراته والخصائص الشخصية. بالإضافة للجانب السلوكي له من خلال علاقاته مع الآخرين ودرجة انسجامه وتفاعله واستعداده للتعاون كونه يعمل في إطار جماعة. (الشمري و الحسناوي، 2022)

6-1-2 مصادر التعرف على الاحتياجات التكوينية:

لمعرفة الاحتياجات التكوينية حدد إبراهيم (2014) مصادر كثيرة من أهمها:

- مهام الوظيفة واجباتها و مسؤولياتها و المتطلبات الأساسية لشغلها.
- معدلات الأداء المطلوبة للوظائف و بمقارنتها بأداء العاملين حاليا، فالفجوة التي تظهر بين الأداءين هي التي توحى بالحاجة إلى التكوين .
- تقارير الأداء الوظيفي التي تحرر من قبل المدير المباشر أو المشرف المسئول فهي بمثابة ترجمة لملاحظتهم لأداء العامل.
- المستجدات والتغيرات التي طرأت على الوظيفة تعد مؤشرا للاحتياجات التكوينية لمواكبة التطور كون العامل قد يتراجع أداءه نظرا لعدم امتلاكه المهارات التي تتوافق و مستجدات الوظيفة الحالية.
- آراء الرؤساء المباشرين نظرا لاحتكاكهم المباشر مع العامل فقد يلاحظون نقص المهارات التي يجب أن تكون لدى الفرد العامل من اجل القيام بمهامه كما هو مطلوب.
 - عدم تحقيق أهداف المؤسسة يعتبر مؤشر في حد ذاته مؤشر للاحتياجات التكوينية.
 - العاملون في الوظيفة نفسها هم أقدر الناس على تحديد احتياجهم التكوينية.

2-6 مرحلة تصميم البرامج التكوينية:

إن تصميم البرنامج التكويني يعتبر عملية مرنة ومستمرة مع استمرار المنظمة وتطور أهدافها، فهو بحاجة إلى إعادة النظر في التصميم تبعا لذلك مع خضوعه للمتابعة و الرقابة.

فالتكوين ليس هدفا في حد ذاته بل وسيلة لتحقيق غايات معينة ، إذا لم يتم التصميم البرنامج التكويني وفق الاحتياجات فسيؤدي ذلك إلى تبديد الموارد (البشرية والمادية). وعملية التصميم قائمة على:

تحديد أهداف البرنامج: فهي الغاية التي يؤمل تحقيقها كنتيجة للبرنامج التكويني. ومن خلالها يتم وضع المادة التكوينية وبتم وضع الأهداف في ضوء الاحتياجات التكوينية.

- ◄ تحديد محتوى التكوين: وفيه يتم وضع المنهاج التكويني بما يتوافق و احتياجات المنظمة و البيئة الواقعية من حيث المصطلحات و القدرات العلمية و المواضيع المستحدثة.
 - 🖊 اختيار المدربين الكفء الذي سيزيد من احتمالية نجاح التكوين.
 - ◄ تحديد المتدربين الذين هم بحاجة إلى التكوين أكثر من الآخرين.
 - ◄ تحديد مكان التكوين: بمعنى هل سيكون في المنظمة أو الاستعانة بمراكز تكوين خارج المنظمة.
- ✓ فترة التكوين: ليست ثابتة فهي مرتبطة بالمنهاج التكويني ، الأساليب التكوينية المستخدمة ، و تجاوب المتكونين مع المكون.
- ◄ توفير مستازمات البرنامج التكويني: حيث يتعيّن قبل البدء في تنفيذ البرنامج توفير المعدات و الوسائل السمعية و البصرية و إعداد المطبوعات و المذكرات.
- ◄ تكاليف التكوين: يجب أن تكون في نطاق المحددات الكلفوية المفروضة على العملية التكوينية ، فكلف التكوين لا يجب أن تكون أعلى من العوائد. (محيرق، 2013)

6-3- مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني:

تعبر عن مرحلة إدارة البرنامج التكويني في إطاره العام، و الإجراءات التنفيذية للبرامج التكوينية ، و أهم الجوانب التنفيذية التي يتطلب الأمر ضرورة الإعداد لها وهي:

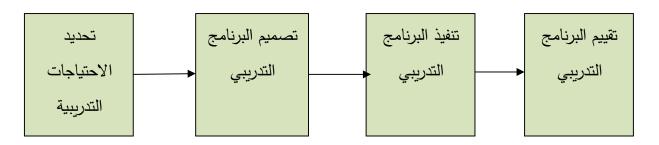
- توقیت برمجة البرنامج.
- ◄ تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التكوينية.
 - تجهيز المطبوعات.
 - ◄ الاتصال بالمتكونين.
 - 🔾 الاتصال بالمكوّنين. (بربر 1997)

و هذه المرحلة لا تقل أهمية عن المراحل الأخرى فهي المؤشر الأول عن نجاح أو فشل البرنامج التكويني ، من خلال السير الحسن للعملية التكوينية و تجاوب المتكونين أثناءها.

6-4- تقييم البرنامج التكويني:

يعتبر التقييم بمثابة عملية قياس مستمرة لكفاءة النظام التكويني و قياس مدى تحقيق البرنامج الأهداف المسطرة مسبقا. حيث في هذه المرحلة يتم التعرف على الإجراءات التي تقيس كفاءة البرنامج التكويني ، كما تقيس كفاءة المتكوّنين من خلال ملاحظة التغيير الذي طرأ على سلوكهم جراء التكوين ، بالإضافة إلى تقييم كفاءة المكوّنين الذين قاموا بتنفيذ العمل التكويني .

و بناء على ذلك فإن فاعلية برامج التكوين لا تتحقق فقط بحسن التخطيط و التصميم لها ، و إنما تعتمد على دقة التنفيذ من جانب القائمين على البرامج التكوين و متابعته. (السكارنة، 2011)



شكل رقم 02 من إعداد الطالبة: يوضح مراحل العملية التكوينية

ثانيا: تقييم برامج التكوين

تبدأ العملية التكوينية بتحديد الاحتياجات و تنتهي بنقييم برنامج التكويني ، الذي يعد من الأنشطة الرئيسية و المكمّلة لإدارة النشاط التكويني وهي من أصعب المراحل. حيث نقوم فيها للوقوف و التأكد من ردود أفعال المشاركين في الدورة التكوينية ، ومدى رضاهم عما تعلموه من البرنامج ، و مدى الاستفادة و التغيير الحاصل على سلوكهم و إدراك المتدرب لمدى الإضافة التي تم تحصيلها في معارفه و خبراته التي انعكست على أداءه.

1- مفهوم التقييم

أ- لغة: يعني تفحص قيمة وصفات وأهمية أو حالة شيء ما. (بوحفص، 2010)

ب- اصطلاحا: حسب (جميل كما ورد على كيرك باتريك ،2017) انه" عملية تهدف إلى قياس فعالية و كفاءة الخطة التكوينية ، ومقدار تحقيقها للأهداف المقررة وإبراز نواحي القوة والضعف فيها" (ص186).

وأشارت الرفاعي (2017) إلى أنه عملية "جمع منهجي للمعلومات حول أنشطة ونتائج ومخرجات البرامج أو المشاريع لاتخاذ القرار، من أجل تحسين كفاءة وفعالية البرنامج ووضع الخطة البرمجية المستقبلية بهدف معرفة ما إذا كان المشروع قد حقق أهدافه المخطط لها"(ص23).

و يعرف أيضا على انه العملية "التي نقوم من خلالها بتكوين رأي لتحديد القيمة الإجمالية للنتيجة بناءا على بيانات التقدير و من ثم خلال العملية التالية اتخاذ القرار و يتم تصميم طرق لتحسين نقاط الضعف و الفجوات المعترف بها" (Diallo,2021,p13).

ويرى رضوان (2013) أن تقييم التكوين هو" التعرف على مدى تحقيق البرنامج التكويني لأهدافه المحددة و إبراز نواحي القوة لتدعيمها و نواحي الضعف للتغلب عليها أو العمل على تلافيها في البرامج المقبلة حتى يمكن تطوير التدريب و زيادة فاعليته بصورة مستمرة" (ص43).

2- أهداف تقييم برنامج التكوين:

إن الغاية من عملية التقييم هي تحديد فاعلية البرامج التدريبية أو المدخلات التي تحدثها المنشاة بهدف التطوير و التغيير، و يتوقع عادة بنهاية عملية التقييم الوصول إلى نتائج تبرر الجهود المبذولة في هذا النشاط، و يعوّض و يفوق عائدها ما انفق عليها من موارد مالية وهناك أهداف مصاحبة للهدف الرئيسي وهي:

- ◄ مدى تحقيق البرامج التدريبية للأهداف المسطرة من قبل خبراء التكوين.
- ◄ تحديد التعديلات التي يتم إدخالها على برامج التدريب وفق ما تنتهي إليه عملية التقييم (تحديد مواطن القوة و الضعف في البرنامج التكويني).
 - ◄ تحديد الوحدات أو الشخصيات الأكثر أو الأقل استفادة من البرنامج التكويني.
- ◄ التأكد من كفاءة المدربين من حيث تخصصاتهم و خبراتهم و قدراتهم على التكوين، واهتمامهم بتنمية معلوماتهم و قدراتهم الذاتية.
 - ◄ تحديد معلومات تفيد في تخطيط البرنامج التكويني أو تسويق البرامج التكوينية.
 - ◄ تحديد مستوى الملائمة بين البرنامج و احتياجات المنشأة.
- بناء قاعدة معلومات أساسية يمكن استخدامها لمعاونة الإدارة في اتخاذ القرارات المستقبلية. (النعيمي،
 2009)

3- مستوبات تقييم فعالية برنامج التكوبن

أشار الصيرفي (2009) أن التكوين يسعى إلى تنمية مهارات و معارف الأفراد و من اجل التعرف على التغيرات الحاصلة وجب العمل على معايير معينة تحدد ذلك وهي:

• رد فعل المتكونين: بحيث تصمم استمارة استبيان بمجموعة من الأسئلة المعيارية ، التي تغطي الأوجه التي تحدد ملامح فعالية التكوين ، و توزع على المتكونين في نهاية البرنامج ، و بعد جمعها تقوم وحدة التدريب بتفريغها و تحديد مدى الفعالية الحادثة في البرنامج التكويني ، لكن هذه العملية مرتبطة بمدى إدراك المتكون لأثر البرنامج التكويني ، والذي قد يكون بعيدا عن الأثر الفعلي للبرنامج التكويني.

• التعلم: يعقب الوحدات التكوينية اختبارات تقيس مخزون الذاكرة لدى المتكون ، وهي وسيلة موضوعية تقيس التذكر وما تعلمه ولا تقيس السلوك.

- السلوك الأدائي الفعلي: يقوم المسؤول يتتبّع سلوكيات الأفراد الأدائية بعد عودتهم من التكوين ، ويتم ذلك من خلال قوائم تعد خصيصا ، أو بالملاحظة العلمية الأدائية وهي وسيلة أكثر فعالية في قياس الأثر التكويني.
- النتائج: يحدد هذا المعيار مستوى التغيير الايجابي في النواتج التنظيمية مثل قلة دوران العمل ، قلة معدل الغياب. و هكذا يقاس الأثر المباشر للتكوين إلا انه قد تتداخل عوامل أخرى غير التكوين تؤثر في نتائج هذا المستوى.

4- الأسس العامة لتقييم التكوين:

حسب أبو النصر (2009) لتقييم التكوين بطريقة سليمة ومهنية، فلابد من مراعاة مجموعة من الأسس نذكر منها ما يلى:

- ❖ أن يتم بشكل موضوعي.
- أن يسترشد التقييم بالمنهج العلمي.
 - أن يكون التقييم عملية مستمرة.
 - ❖ أن يتم التقييم بشكل جماعي.
 - أن يكون التقييم شاملا.
- أن تحدد أهداف التقييم بشكل دقيق و محدد و قابل للقياس.
- ❖ من الأهمية أن يعاد النظر في برنامج التقييم بين الحين و الآخر في ضوء التغيرات التي تحدث في برامج التدريب و التقدم و التطور في أساليب ووسائل التقييم.

5- أنواع تقييم البرنامج التكويني:

هناك عدة تصنيفات لعملية تقييم البرامج التكوينية ، وهنا سنتحدث عن تطبيق التقييم حسب وقت إجراءه على النحو الآتى:

1-5- التقييم التمهيدي:

في هذه المرحلة يتم تحديد الاحتياجات التكوينية، و التعرف على مستويات المتكونين و خلفياتهم و خبراتهم، كما يمكن من خلاله تحديد الإمكانيات المادية و البشرية المتاحة للبرنامج التكويني، و التقييم قبل التكوين يساعد في تحديد أهداف البرنامج، واختيار الوسائل والأساليب الكفيلة لتحقيقها في ضوء الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة.

2-5 التقییم البنائي: ویستخدم هذا التقییم أثناء تنفیذ البرنامج و یجری عند الانتهاء من کل جزء وهذا النوع یساعد فی:

- إظهار الإيجابيات و السلبيات لكل جزء من أجزاء البرنامج و في مراحله كافة.
- تقديم معلومات وتغذية عكسية عن تقدّم المتكوّن في كل مرحلة من مراحل التكوين.
 - تدارك السلبيات أثناء عملية التطبيق.

3-5 التقييم النهائي:

يجرى عادة بعد انتهاء البرنامج التكويني، و يتطلب هذا إصدار حكم إما باستمرار البرنامج أو تعديله أو إيقافه، و إصدار الحكم يتوقف على مقدار الأهداف المحققة من جراء تنفيذ البرنامج بمعنى النتائج الايجابية. (سكارنة،2011)

4-5- المتابعة:

و هذا الجزء من التقييم من أهم المراحل، و يهدف إلى تحديد اثر البرنامج على أداء المتكوّنين في ميدان العمل لفترة طويلة بهدف تحسين أدائهم. (المنظمة العربية للتنمية الإدارية [م.ع.ت.]، 2008)

أساليب المتابعة:

- · إعطاء تكليفات للمتكوّن بناء على ما أخذه في النشاط التكويني.
- تنفيذ جلسات تكوينية تطبيقية مع المتكوّن لاستكمال النقص الذي لم يتم استيفاءه في التكوين.
- التواصل مع الجهة التي يعمل بها المتكون لمعرفة التحسّن الذي طرأ على الأداء و جوانب النقص.
- هناك استمارة للمساعدة في عملية المتابعة لأداء المتكوّن بعد 3 أشهر إلى 6 أشهر. (معمار، 2010)

6- مراحل تقييم البرنامج التكويني

وهي أربعة نذكرها فيما يلي:

- 1-6- تقييم البرنامج التدريبي: حيث تهدف هذه المرحلة إلى التأكد من كفاءة البرنامج التكويني و مدى صلاحيته لتلبية الاحتياجات التكوينية التي صمم من اجلها وهي تمر بالمراحل التالية:
- -1-1-6 تقييم البرنامج التكويني: يهدف للتأكد من دقة خطة البرنامج و قدرته على تغطية الاحتياج التكويني و مناسبة وسائل التقييم للهدف الواحد.
- -2-1-6 تقييم البرنامج أثناء التنفيذ: للتأكد من سيره وفق ما هو مخطط له لتعزيز الايجابيات و تلافى السلبيات.

3-1-6 تقييم البرنامج بعد التنفيذ: للتأكد من تحقيق البرنامج للأهداف التي وضع لأجلها، ومدى مساهمته في تلبية الاحتياجات التكوينية، ومدى ما حققه من فائدة للمتكون، مراعاة الكلفة المادية التي أنفقت عليه.

- -2-6 تقييم المتكونين: للتأكد من كفاءة البرنامج عن طريق التقييم المستمر لسلوك وأداء التكوين أثناء و بعد التكوين.
- 3-6- تقييم المكونين: للتأكد من امتلاكهم للمهارات و الكفاية التكوينية لان أي نقص سينعكس على آثار و فاعلية و كفاءة التكوين ، إذ لا جدوى من برنامج اعد على أسس علمية حديثة و يعهد إلى مكوّنين غير أكفاء.(حيدر، 2020)

7- معايير تقييم البرنامج التكويني

من اجل الجزم بان المحتوى البرنامج التكويني كان ناجحا وجب وضع الأسس و معايير لقياس ذلك، من خلال التعرف على نواحى القوة و الضعف فيه بغرض تعديله مستقبلا وهي كالتالى:

7-1- معايير تقييم أهداف البرنامج التكويني

هذا الجزء مرتبط بتحويل الاحتياجات التكوينية إلى أهداف، فالتحديد الدقيق يؤدي إلى تصميم برنامج تكويني فعال، ومن أهم المعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار كمقياس لتقييم أهداف البرنامج التكويني ما يلي:

- أن تغطي الاحتياج التكويني الفعلي للمتكونين.
- أن تتسم بالوضوح و تكون محددة في بداية البرنامج حتى يتسنى للمتكون التعرف عليها.
 - أن تكون إجرائية قابلة للتطبيق و واقعية منسجمة مع سياسات المؤسسة.
 - أن تكون شاملة بحيث تغطى جميع القصور لدى المتكون.

7-2 معايير تقييم محتوى البرنامج التكويني

مما لاشك فيه أن المحتوى التكويني مرتبط بالأهداف التي تم استنباطها من الاحتياجات التكوينية ، وهي تشمل الطرق و الوسائل التي يتم استخدامها في تقديم البرنامج و المعلومات و المعارف المتعلقة بالعمل و ظروف التنظيم.

و ينبغي أن يقوم المحتوى التكويني على ضوء متطلبات التكوين الاستناد على الأسس التالية:

- أن يكون المحتوى يتماشى مع طبيعة الأهداف و الاحتياجات التكوينية.
- أن يتوافق المحتوى مع الحاجة إلى التجديد و التطوير و أن يكون متضمّنا للمهارات الفنية و الإنسانية المطلوب من المتكونين امتلاكها.

- أن يراعي في تنظيم وحداته التسلسل المنطقي و الساعات المخصصة للجلسات.
 - الجمع بين العملية النظرية و التطبيقية.
 - أن تكون المادة مستمدة من واقع المشاركين و ذات معنى لهم.
 - أن تراعي الدقة و الموضوعية و الحداثة في المحتوى.
 - أن يتناسب المحتوى مع مستوى المشاركين في البرنامج.
- أن يتناسب البرنامج مع المشكلات التي تواجه البيئة الخاصة بالمؤسسة. (بويعلي و زمام، 2018)

7-3- معايير تقييم المكون المنفذ للبرنامج التكويني

يعد المكوّن من أهم عناصر العملية التكوينية فهو الذي يشرف على كيفية توصيل المعارف و المعلومات للمتكونين ، وأي قصور لديهم يؤدي إلى عدم فعالية البرنامج لذا وجب الوقوف على عدة نقاط لتقييمه منها:

- مدى استعداده وإلمامه بالمادة العلمية التي يقدمها.
- مدى إتباعه لخطة الدرس والمنهج الصحيح عند العرض.
- مدى معرفته بأساليب التكوين واستخداماتها الصحيحة و التوقيت الملائم لاستخدامها.
- مدى مراعاته لقواعد العلاقات الإنسانية وأساليب الاتصال السليمة وفنون القيادة الرشيدة خلال تعامله مع المتكونين.
 - مدى اعتناءه بالمظهر الشخصي أمام الآخرين والسلوك العام معهم. (الصيرفي، 2009)

7-4- معايير تقييم أسلوب التكوبن:

يعتبر تقييم أسلوب التكوين من السبل التي بدورها تحدد فعالية البرنامج التكويني باعتباره يختلف حسن نوع التكوين والفئة المستهدفة مكانه ومدته حيث يجب أن يتوفر على بعض الشروط وهي:

- ملاءمته لاستعدادات المكوّن.
 - إثارة اهتمام المشاركين.
- توافق الاحتياج ومادة التكوين.
- المزج بين الجانب النظري والتطبيقي.
 - مراعاة الفروق الفردية للمتكوّنين.
- استخدام تكنولوجيا التوظيف. (سكارنة، 2011)

7-5- معايير تقييم البيئة التكوبنية:

بيئة التكوين كغيرها من عناصر العملية التكوينية حيث يجب الأخذ بعين الاعتبار كل ما يتعلق بها و نلخصها في النقاط التالية:

- أن يتم تنظيم البيئة التكوينية تتوافق ومتطلبات التكوين.
 - تلاءم وسائلها وأجهزتها مع أهداف التكوين.
 - تناسب القاعات مع أعداد المتكونين.
 - توفير التسهيلات فيما يخص المكتبة والمختبر.
- أن تكون في بيئة أرغونومية ملائمة من حيث التهوية والإنارة.
- أن تحقق الراحة النفسية للمتكوّنين أثناء تواجدهم داخلها. (أبو النصر، 2009)

8- أدوات تقييم برامج التكوين

تعددت أدوات تقييم التكوين كما أشار إليها أبو النصر (2008) نذكرها كما يلى:

- 8-1- تقرير تقييم الأداء: تعتبر التقارير مصدرا مهما لتقييم أداء الأفراد حيث يمكن للمسؤول اللجوء إليها قبل و بعد تنفيذ البرنامج ، لمعرفة التغيرات التي طرأت على سلوكه الوظيفي والتي توحي بنجاح أو فشل التكوين.
- 8-2- المؤشرات أو الظواهر السلوكية: و هي تسمح للمسؤول استخلاص اثر التكوين ، من خلال بيانات توضح العائد من التكوين مثل معدل دوران العمل ، سجلات الإنتاج ، معدلات الحوادث والتغيب.
- 8-3- طريقة التجربة: وهي طريقة تعتمد على مجموعتين ، بحيث يتم اختيارهم من نفس مستوى الخبرة ومعدل الأداء ونوع وظروف العمل والإمكانيات المتاحة ، و يتم إخضاع مجموعة للتكوين وعند الانتهاء يعاد تقييم المجموعتين على أساس نفس العوامل للتعرف على الفروقات التي أحدثها البرنامج التكويني.
- 8-4- مقاييس التكوين: من أفضل الدراسة التي اهتمت بقياس فاعلية التكوين ما كتبه مايك ويلز في كتابه "إدارة العملية التدريب" حيث قسم المقاييس إلى أربعة قوائم هي كالتالي:
 - المقاييس المالية: و التي تهتم بعنصرين هما التكاليف والإيرادات.
 - مقاييس الاستفادة: و هي متعلقة باستفادة المدرب و المرافق.
- مقاييس الوقت: و تشمل ساعات التدريب لكل موظف، الوقت بين تحديد الحاجة إلى التدريب و تقديم التدريب، الساعات اللازمة لتطوير ساعة واحدة من التدريب، النسبة المئوية للتدريب أي يجيب أن يكون الهدف بنسبة 100%.

• مقاییس العملیة

عند قراءتنا لهذه الاستراتيجيات يمكننا استخلاص الفكرة العامة من أنها تسعى إلى مساعدة خبراء التكوين في تحديد التغيرات الحاصلة على مستوى الموارد البشرية جراء خضوعها للتكوين.

9- طرق تقييم برامج التكوين:

حسب بحري و خرموش (2021) تعتبر مقارنة الدرجات التي يحصل عليها المتكونين قبل التكوين و بعده من الوسائل الفعالة في تقويم البرامج التكوينية، و يمكن أن تقسم هذه الطرق إلى ثلاثة أقسام و هي:

- 9-1 المقارنة بالمتوسط العام للمجموعة: وهي التي تقارن بين علامات المتكون و متوسط المجموعة ككل، و للحصول على متوسط له قيمة علمية ينبغي أن تكون المجموعة المقارن بها كبيرة العدد، و تحدد نتائج الاختبار موقع المتكون في المجموعة.
- 2-9 الاختبار بالمعايير: وفيها يقاس أداء المتكون مقارنة بأهداف التكوين ، و تركز هذه الطريقة على تحديد حصيلة المشاركين من خلال ميزان مستوى الأداء المتعلق بكل هدف من الأهداف ، و يعد كل من حقق تلك المستويات متقنا للمهارات المحددة في التكوين ، فقد يكون هدف التكوين مثلا لتنمية القدرة على الخطابة لمدة خمسة دقائق مع السماح بخطأين نحويين فقط ويكون ذلك هو المعيار الذي يحدد اجتياز المتكون أو عدم اجتيازه الاختبار.
- 9-3- اختبارات الكفاية الإنتاجية: وهي تتطلب إثباتا علميا للمهارات أو التحصيل العلمي في مجالات معينة كاستخدام الحاسوب الآلي أو الإبداع الفني ، ويمكن جمع بيانات عن مؤشرات الكفاية الإنتاجية المتعلقة بالمتدربين كما يلي:
 - الأداء في العمل.
 - الغياب بدون إذن أو بإذن.
 - مخالفة تعليمة العمل.
 - تقرير الكفاية الإنتاجية
 - عدد مرات التمارض.
 - مرات التردد على العيادة الطبية.
 - معدل دوران العمل.
 - مستوى العلاقات الاجتماعية و الحوادث في العمل.

10- أنواع أسئلة اختبارات التقييم:

يمكن أن تحتوي اختبارات تقويم البرامج على احد أنماط الأسئلة التالية:

- اختبار متعدد: حيث يطلب من المشاركين اختيار اقرب الإجابات الصحيحة من قائمة إجابات مختلفة.
- اختبارات الإجابات المفتوحة: حيث لا توجد إجابة محددة، و يسمح للمشاركين أن يعبروا على آرائهم بسهولة.

• إجابات القوائم: حيث تعطي للمشاركين قائمة بنود قد تتطابق مع معطيات السؤال أو قد لا تتطابق و عليهم اختيار أقربها للحل.

- الخيارات المزدوجة: و تسمى أيضا أسلوب تمييز الخطأ من الصواب ، حيث تعطى الإجابات الصحيحة مع البديلة.
- أسلوب الدرجات: حيث يطلب من المشاركين إعطاء درجات لعدد من الإجابات ، وفقا لشروط معينة و ترتيبها (بحري وخرموش، 2021)

انطلاقا مما ذكرناه يمكننا استخلاص إن فكرة تقييم برامج التكوين قائمة على التعرف على رد فعل المتكوّنين و مستواهم قبل خضوعهم للتكوين و من ثم إعادة تقييمهم بعد البرنامج للتعرف على الفرق الذي حصل لديهم.

11- نماذج تقييم البرامج التكوينية

قد اوجد خبراء الموارد البشرية عدة نماذج من اجل تقييم البرامج التكوينية نذكر أهمها في ما يلى:

1-11 نموذج كيرك باتريك:

من أشهر النماذج التقييمية الإجرائية ، نشأ نموذج دونالد كيرك باتريك في عام 1959، بسلسلة من أربع مقالات حول تقييم برامج التدريب في مجلة التدريب و التطوير، حددت هذه المقالات المستويات الأربع لتقييم و التي كانت لها فيما بعد تأثير كبير على ممارسات الشركات وهي:

المستوى الأول: رد الفعل

يركز هذا المستوى على شعور المشاركين اتجاه البرنامج حيث يربطها كيرك باتريك بتقييم رضا المتكوّن . ووفقا له لكى يكون التكوين فعالا يجب أن يثير ردود أفعال ايجابية من المشاركين.

فهذا المستوى مرتبط باتجاهات المتكوّنين حول البرنامج التكويني ، بحيث يسعى إلى التعرف على مدى اقتناعهم بالتكوين وظروفه وطريقة إعداده وهو يهدف أيضا لمعرفة رد فعلهم حول المكوّن في حد ذاته كونه المسؤول المباشر عن تنفيذ البرنامج ، فأي تذمّر من قبل المتكوّنين حول المكوّن يؤثر على نتائج التكوين في الأخير ، وهذا لا يمكن لأي مؤسسة قبوله كونها أنفقت مبالغ كبيرة من أجل نجاح البرنامج فلابد من أن تكون مكوناته المادية و البشرية في مستوى توقّع المتكونين.

المستوى الثاني: التعلم

يستهدف ما اكتسبه المشاركون من خلال التكوين من معارف أو مهارات أو اتجاهات حسب الأهداف المنشودة ، وتتبع أهمية هذا المستوى من الحقيقة البسيطة المتمثلة في انه لا يمكن أن يحدث أي تغير في السلوك إذا لم يتعلم المشاركون فهو يساعد في الاستنتاج المبكر على نجاح البرنامج ، و يتم التقييم من خلال استخدام اختبارات الأداء أو الامتحانات. فاستعراض المتكوّنين لمهاراتهم في قاعة التكوين يعد طريقة موضوعية لتحديد درجة التعلم.

من خلال ما تم قوله سابقا يمكننا استنتاج أن هذا المستوى مرتبط بالمتكوّن في حد ذاته ، حيث يسعى لمعرفة مدى اكتسابه لمعارف جديدة وتوافقها مع القصور الذي كان يعانى منه قبل الالتحاق بالتكوين.

المستوى الثالث: السلوك

يقيم هذا المستوى نقل المعرفة و المهارات و المواقف التي تم تعلمها أثناء التكوين إلى مكان العمل ، ويتم هذا التقييم بعد شهرين أو ثلاثة أشهر من التكوين و يكون من خلال مقابلة مع المتكون والجهات الفاعلة المختلفة القادرة على مراقبة سلوكه.

فهذا المستوى يهتم بترجمة ما تم تعلمه إلى فعل سلوكي يمكن ملاحظته ويكون ذلك عند العودة لمكان العمل ومباشرة مهامه ، هناك فقط يمكننا التأكد من أن عملية التعلم تمت بنجاح كون الفرد استطاع تطبيق ما تعلمه.

المستوى الرابع: النتائج

وهذا التقييم الأكثر أهمية وهو تأثير التكوين على الشركة ، و يتم تقييمها من بين أمور أخرى من حيث الإنتاجية، جودة و معدل دوران الموظفين.

ويعد هذا المستوى هو الأصعب لأنه قد تتدخّل فيه عدة عوامل تؤثر على النتائج التنظيمية ليس لها علاقة بالتكوين. (Dunberry & Pechard, 2007)

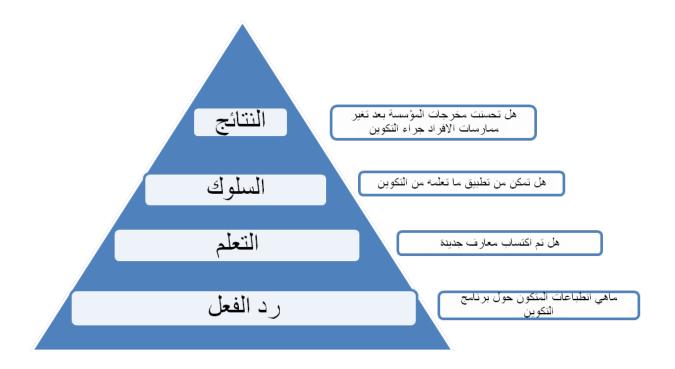
ومن أسباب ضرورة تقييم التكوبن اوجد باتربك ثلاثة مبررات وهي:

- تبرير وجود قسم التكوين من خلال إبراز مساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة.
 - اتخاذ القرار بشان مواصلة البرنامج الحالى أم لا.
- الحصول على معلومات التي تمكنهم من تحسين محتوى التكوين مستقبلا. (Ammarcha ,2017).

جدول رقم (1) يوضح مستويات نموذج كيرك باتريك و كيفية تقييمها:

الأساليب والمؤشرات	الأسئلة	المفاهيم	المستوى
 استمارة تقييم البرنامج. استبيان ومقابلات الرضا حول: التنظيم البيداغوجي محتوى وكثافة البرنامج وغيرها. 	ما هي الإدراكات التي تشكلت لدى المشاركون حول التكوين ؟	الرضا	رد الفعل
 تمارين تطبيقية يعكسون المعرفة (اختبارات شفهية أو كتابية). الملاحظة والمقابلات قبل وبعد التكوين إن أمكن. ملاحظة من قبل المكوّن. (مع ضرورة تحديد المعرفة المستهدفة) 	هل اكتسبوا المعرفة والمهارات المطلوبة خلال الدورة التكوينية ؟	المعارف	التعلم
 التركيز على المهارات. شبكة الملاحظات السلوكية وتكون بعد بضعة أشهر. (مع ضرورة تحديد المهارة المستهدفة) 	هل غيّر ما تم تعلّمه سلوكهم ؟	تطبيق التعلم من خلال تغير السلوك	السلوك
	هل التغيير الذي وقع في الممارسات أدى إلى النتائج المتوقعة ؟	تطبيق النشاط المستهدف أو تأثيرات التكوين على المؤسسة	النتائج

(Gilbert & gillet, 2010)



شكل رقم 03 من إعداد الطالبة: يوضح مستويات نموذج كيرك باتريك

وكملاحظة وانطلاقا من نموذج كيرك باتريك قام فيليبس بإضافة مستوى خامس أطلق عليه اسم العائد من الاستثمار إلا أن هذا المستوى لا يمكن تحقيقه إلا إذا قامت المؤسسة بتقييم المستوى الرابع من النموذج وهو مستوى النتائج لأنه هو المحدد لنجاح البرنامج التكويني.

2-11 نموذج فيليبس

وفقا لجاك فيليبس (1997) فان تقييم التكوين يجب أن يخلق بشكل مثالي سلسلة من النتائج على 5 مستويات وهي:

- المستوى الأول وهو الرضاعن العمل.
- المستوى الثاني هو المهارات و المعارف المكتسبة.
- المستوى الثالث و يتمثل في تطبيق تلك المهارات و المعارف في العمل.
 - أما المستوى الرابع فهو متعلق بنتائج التكوين على المؤسسة.
 - فيما يخص المستوى الأخير فهو مرتبط بالعائد من الاستثمار.

فنموذج فيليبس جعل من الممكن الانتقال من منطق الإنفاق إلى منطق الاستثمار، و بالفعل قدم الباحث الأمريكي تقنية ذات صيغة رياضية تسمح بحساب عائد الاستثمار بحيث يُنظر إلى عائد

الاستثمار على انه حساب لمكاسب التكوين من خلال إظهار أن فوائده اكبر من التكاليف، وهي على هذه الصيغة:

[(التأثير الإجمالي للتكوين - إجمالي تكلفة التكوين) / إجمالي تكلفة التكوين] × 100.

وتناول جاك فيليبس عشر وظائف للتقييم وهي:

- التحقق من الوصول لأهداف التكوين التي تم وضعها مسبقا.
- اكتشاف نقاط القوة والضعف في عملية إدارة المهارات المعمول بها.
 - التوفيق بين تكاليف و عوائد برنامج التكوين.
 - تحديد من يجب أن يشارك في البرامج المستقبلية.
 - اختبار وضوح و مدى صلاحية محتوى التكوين.
 - تحديد المشاركين الأكثر نجاحا في التكوين.
 - تذكير المتكونين بمحتوى البرنامج.
 - جمع البيانات و المعلومات المفيدة لتنفيذ البرامج المستقبلية.
 - معرفة ما إذا البرنامج كان ملائما للاحتياجات التكوينية المحددة.
- بناء قاعدة بيانات تساعد المديرين على اتخاذ القرارات. (Ammarcha, 2017)

11-3- نموذج باركر (1973)

قسم هذا النموذج تقييم التكوين إلى أربع مستويات وهي:

- أداء العمل: وفيه يتم تقييم مدى تقدم الأشخاص في العمل و تحديد مدى مساهمة البرنامج التكويني في تطوير أداء العمل الفعلى بالإضافة إلى التغيرات في السلوك.
- أداء المجموعة: يتم من خلاله تقييم اثر البرنامج التكويني على مجموعة أشخاص يعملون معا أو قياس تأثير التكوين على المنظمة ككل.
- رضا المشارك في التكوين: يتم من خلاله قياس مدى رضا المشاركين عن البرنامج التكويني بمختلف تفاصيله.
- المعارف المكتسبة: في هذا المستوى يتم تقييم نوعية المعلومات أو المهارات التي استوعبها المشاركون من البرنامج التكويني. (المالح، 2020)

11-4- نموذج كايرو (1970):

حصل هذا النموذج على اسمه (ciro) من الحروف الأولى لبنود التقييم المقترحة و التي قدمها كل من بيتر داو، نيل ركهام، مايكل بيرد، وتتمثل هذه المستويات في:

• تقييم السياق (context): يتضمن الحصول على المعلومات المتعلقة بالوضع إذا كانت هناك حاجة للتكوين ، ويتم في هذا المستوى تقييم الأهداف النهائية المرتبطة بتحديد جوانب القصور و التي سيتم تداركها. الأهداف المتوسطة المتعلقة بتحديد القصور في أداء و سلوك العاملين و العمل على علاجها. الأهداف الفورية المتعلقة بنوع المعرف الجديدة و المهارات الواجب إكسابها للعاملين لتغيير سلوكهم للوصول إلى أهداف المستوى الذي بعده.

- تقييم مدخلات التدريب (input): و يركز على تقييم المدخلات الخاصة بالتكوين ، حيث يتم الحصول على البيانات المتعلقة بموارد التكوين و تحليل المدخلات البديلة لاختيار أفضلها من اجل تحقيق الأهداف.
- تقييم ردود أفعال المتكونين (reaction): يشمل الحصول على البيانات و المعلومات عن ردود أفعال المشاركين في التكوين.
- تقييم مخرجات التكوين (outcome): يركز على نتائج مخرجات التكوين للتأكد من مدى تحقيقها للأهداف المحددة. (الشعلان و الدوسري، 2022)

11-5- نموذج هامبلین (1974)

هو عبارة عن نموذج لقياس فاعلية التكوين، وهو مشابه لنموذج كيرك باتريك ولاسيما مستوياته الأربعة، إلا أن الاختلاف بينهما يكمن في المستوى الخامس الذي أضافه هامبلين في نموذجه ليصبح شكله على النحو التالي:

- المستوى الأول رد الفعل: وهي النظرة التي تتكون لدى المتكونين اتجاه العملية التكوينية.
 - المستوى الثاني التعلم: هو التعلم المكتسب من خلال التكوين.
 - المستوى الثالث الجانب السلوكي: وهو أي تغيير سلوكي يحدث نتيجة التكوين.
 - المستوى الرابع النتائج: و هي التأثيرات الناتجة عن التكوين.
- المستوى الخامس القيمة النهائية: تأثير التكوين على المنظمة. (العبادي و اوقاسم، 2017)

وعلى الرغم من تعدد نماذج التقييم إلا أن نموذج كيرك باتريك يبقى هو حجر الأساس في هذا المجال ، حيث اعتمد الآخرون على مستوياته في بناء نماذجهم مع وجود اختلاف في تسمية المستويات ليس إلا.

خاتمة الفصل

من خلال المعلومات التي تم عرضها في هذا الفصل يمكننا القول أن عملية تكوين المورد البشري من أهم الوظائف التي تسعى أي إدارة إلى تطويرها وجعلها مستمرة، كونها تساهم في تحسين المستوى الأدائي و المعرفي لأفرادها. وعملية التكوين خاضعة لبرنامج مثلها مثل أي عملية إدارية حيث يلزم القائمين عليها على تقييم نتائجها بهدف تعزيز ايجابياتها و تلافي سلبياتها مستقبلا. و هذا ما دفع بالعديد من الباحثين إلى إعداد نماذج بهدف التقييم و قد تم اعتبار نموذج كيرك باتريك أشهر النماذج في هذا المجال حيث اعتمدته غالبية المؤسسات في تقييم اثر برامجها التكوينية من خلال مستوياته الأربع (رد الفعل ، التعلم ، السلوك ، النتائج).

الفصل الثالث

التكوين عن بعد

تمهيد

أولا: التكوين عن بعد (التكوين الالكتروني)

1-تعريف التكوين الالكتروني

2-مبررات استخدام التكوين عن بعد

3- أهداف التكوين الالكتروني

4- مبادئ التكوين الالكتروني

5-أنواع التكوين الالكتروني

6- مكونات التكوين الالكتروني

7-متطلبات التكوين الالكتروني

8 - فوائد التكوين الالكتروني

9-معوقات التكوين الالكتروني

10- تقنيات التكوين الالكتروني

11- الفرق بين التكوين التقليدي والتكوين عن بعد

ثانيا: التكوبن عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف

1-التكوين البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف

2- ورشات التكوين عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف

3 – الكفاءات المكتسبة من التكوين عن بعد

خاتمة الفصل

تمهيد

مع الانفجار التكنولوجي و التطور المعلوماتي أصبح من الضروري جدا على كل المؤسسات مواكبة هذا التغيير، حيث سخرت كل الوسائل و التقنيات من أجل التحسين في جودة عملياتها بدءا بتكوين موردها البشري وصولا إلى مخرجاتها التي تتناسب و متطلبات سوق العمل العصرية.

و تعد الجامعات و المؤسسات التعليمية من بين المؤسسات التي تطمح دوما إلى تكوين وتعليم أساتذتها بهدف صناعة عقول مبدعة وبناء فكر عصري يواكب التطور التكنولوجي ، والذي يؤدي بهم لاحقا إلى خلق جو من التتوّع في أساليب تقديم المعرفة مما ينعكس على جودة التعليم العالي كنتيجة عامة.

أولا: التكوين عن بعد (التدريب الالكتروني)

1- تعريف التكوين الالكتروني

يعد مصطلح التكوين عن بعد أو كما يطلق عليه اسم التكوين الإلكتروني من المفاهيم المتشعبة و الواسعة في مضمونها نظرا لارتباطه بعدة تخصصات علمية. فهناك من يرى أنه مصطلح يتساوى ومصطلح التعليم الالكتروني نظرا للتشابه بينهم في وسائل تقديمه. وهناك من يرى أن التكوين عن بعد في مجمله يتوافق و مصطلح التدريب عن بعد (التدريب الكتروني) كونه يختلف المفهوم من حيث الترجمة فقط، في الأخير كلاهما يهدفان إلى تطوير وإكساب الفرد مهارات ومعارف جديدة باستخدام الحاسب الآلي و الإنترنت. وهذا ما ستفسره مجوعة التعاريف التي اخترنا عرضها.

حيث أشارت الزنبقي (2011) إلى أن التكوين الإلكتروني هو "ذلك النوع من التكوين القائم على شبكة الحاسب الآلي ، وفيه تقوم المؤسسة التكوينية بتصميم موقع خاص بها و لمواد أو برامج معينة لها ، و يتكون المتكوّن فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية الراجعة "(ص18).

حسب (المطرفي، 2005، كما ورد في الدعلان، 2020) فإن التكوين الإلكتروني هو "أسلوب تكويني يستطيع المتكون أيا كان موقع عمله الالتحاق بدورة أو برنامج تكويني بشكل متزامن أو غير متزامن دون الحاجة إلى الحضور الشخصي لمكان انعقادها أو التقيد بعدد المكونين أو الوقت ، وذلك عبر وسائط اتصال حديثة ووسائط أخرى متعددة" (ص 198).

ويراه الموسوي (2010) على أنّه عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة ، متشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت و الحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات و الحقائب التدريبية الإلكترونية. لتصميم و تطبيق و تقويم البرامج التكوينية الإلزامية و غير الإلزامية ، بإتباع أنظمة التكوين الذاتي و التفاعلي لتحقيق الأهداف التكوينية وإتقان المهارات بناء على سرعة المتكونين في التعلم ، مستوياتهم الفكرية ، ظروف عملهم و حياتهم ، ومواقعهم الجغرافية. (الموسوي، 2010، ص3)

وأوضح (القاسم، كما ورد في النسور،2021) بأن التكوين الإلكتروني عبارة عن " عملية إيصال للمواد التدريبية عبر وسائط تعليمية إلكترونية ، بأسلوب متزامن أو غير متزامن باستخدام أشرطة الفيديو والحاسبات وتقنيات الوسائط المتعددة و الأقمار الصناعية المتوفرة لتزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والخبرات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم " (ص83).

وقد عرّف التكوين الإلكتروني على أنّه" طريقة التكوين باستخدام آليات الاتصال الحديثة مثل الحاسب الآلى و الوسائط المتعددة والانترنت ، من أجل إيصال المعلومات بأسرع وقت و بأقل تكلفة"

و يعرف أيضا بأنه " تقديم البرامج التكوينية عبر وسائط الكترونية متنوعة، تشمل الأقراص و شبكة الانترنت بأسلوب متزامن وغير متزامن" (الخليفة،2017، ص79).

أما (الغامدي، كما ورد في العبيدي والعدواني، 2019) فكانا قد عرف التكوين الإلكتروني على أنه" العملية التفاعلية إلي يتم من خلالها نقل التكوين و إدارته عن بعد، بين المكونين و المتكونين، وعبر وسائل اتصال مناسبة ، بهدف توصيل خدمات التكوين إلى المستفيدين في أماكن تواجدهم" (ص20).

التكوين الإلكتروني على أنه" Omari, Tridane, & Belaaouad (2022) كانوا قد عرفوا التكوين الإلكتروني على أنه التكوين الذي يتم تقديمه من خلال الوسائل الإلكترونية، والذي يمكن أن يكون برامج أو أنشطة تكوينية على شبكة الانترنت"(ص818).

والتكوين الإلكتروني هو العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الانترنت وشبكاته ، ووسائطه المتعددة ، التي تمكن المتكون من بلوغ أهداف العملية التكوينية من خلال تفاعله مع مصادرها ، وذلك في اقصر وقت ممكن ، وبأقل جهد مبذول وبأعلى مستويات الجودة ، دون التقيد بحدود المكان و الزمان. (الخراز، 2019، ص78)

وقد أضافت محيرق(2013) أن التكوين الالكتروني هو "عملية التعلم المعتمدة على الانترنت بكل تقنياتها المتزامنة وغير المتزامنة . بحيث يتم التكوين توزيعه بحيث يمكن للمتكون الحصول عليه في أي مكان و في أي وقت ، و بأي طريقة ، وأي سرعة "(ص 128).

من خلال التعاريف السابقة للتكوين الإلكتروني يمكننا تعريفه على أنه نوع من التكوين العصري يقوم على الاستخدام الأمثل للحاسب الآلي، الانترنت ووسائلها المتعددة. فهو يرتكز على الأجهزة الإلكترونية حيث يضمن لنا نوعا من المرونة في المكان فليس بالضرورة تواجد المكوّن والمتكونين في نفس المكان لتلقي التكوين، حيث يكون التفاعل إلكترونيا بين الطرفين أثناء تقديم البرنامج التكويني.

2- مبررات استخدام التكوين الإلكتروني

يتميز العصر الحالي بالغزو الالكتروني لكل الميادين حيث مس هذا التغيير مجال التكوين، فقد أصبح يرتكز وبشكل أساسي على الحاسب الآلي والانترنت ، سواء في الحصول على المعلومات أو تقديمها للمتكوّن ، ومن أهم مبررات استخدام التكوين الإلكتروني نعرض ما يلي:

• الانفجار المعرفي و الرقمي و التقدم التقني في العصر الحالي.

- ظهور ثورة الاتصالات وسرعة نقل المعلومات.
- عجز المؤسسات التكوينية التقليدية عن تقديم فرص التكوين المستمر لكافة العاملين.
 - الكثافة السكانية والبعد الجغرافي (المختار، 2013).
 - تقديم أكبر قدر ممكن من البرامج التدريبية على مدار السنة.
- توفير المبالغ المالية الباهظة التي يتم صرفها على برامج التكوين التقليدية المتمثلة في أجور المكوّنين ، أجور قاعات التكوين و المعامل ، أجور الإعلانات و تكاليف السفر (الدهشان ، 2019) .
- تهيئة الأفراد أنفسهم لسوق العمل أو إعادة تأهيل من هم على رأس العمل في المؤسسات و الشركات، و المحتاجين إلى تطوير معلوماتهم و قدراتهم من خلال التكوين و التعليم المستمرين.
- يطور قدرة المتكوّن على استخدام الحاسب الآلي و الاستفادة من شبكة الانترنت مما يساعده في ممارسة مهنته (أبو النصر، 2017).

من خلال النقاط المذكورة يتسنى لنا رؤية أهمية هذا النوع من التكوين، كونه يسمح للأفراد و المؤسسات الوصول إلى المعلومات و البرامج التكوينية دون الحاجة إلى إهدار الوقت في التنقل أو الأموال في تأجير قاعات التكوين ، كما أنه يشجع على التعليم عن بعد خاصة لأفراد الذين على رأس عملهم .

3- أهداف التكوين الإلكتروني

يعد التكوين الإلكتروني كغيره من البرامج الإدارية فهو خاضع لخطة ممنهجة من قبل المسؤولين لزيادة كفاءة و رفع أداء المورد البشري ، لذا فانطلاقا من هذه الفكرة يمكننا ذكر بعض من أهدافه المتمثلة فيما يلي:

- تنمیة معارف ومهارات الموارد البشریة.
- استغلال التطور التكنولوجي سواء على الجانب المعداتي أو الاتصالاتي لتطوير الكفاءة المهنية (العياش و بولوداني، 2018) .
 - سد النقص في المكوّنين في بعض التخصصات.
 - الإسهام في رفع المستوى الثقافي و العلمي و الاجتماعي للعاملين. (الحمود، 2021)
 - الاستفادة من مختلف مصادر المعارف المتاحة على الشبكة العنكبوتية.
 - المساهمة في نشر ثقافة التقنية في المجتمع و إعطاء مفهوم أوسع للتكوين الإلكتروني
 - تدعيم مهارات التكوين الذاتي و التشجيع على التعلم المستمر .(بالحاج و بوغازي، 2018)

• معالجة النقص و تدارك الأخطاء التي أحدثتها مؤسسات التدريب التقليدي ، عن طريق تقديم برامج و تخصصات تتلاءم و حاجة المجتمعات المختلفة.

• الحرص على زيادة فرص التعاون التكويني البحثي بين مؤسسات التكوين في العالم ، حيث أصبح بالإمكان الاعتماد على التكنولوجيا المتطورة في تبادل المعلومات والتعاون العلمي. (مجد وعمار ، 2021)

لكن يبقى أهم هدف للتكوين الإلكتروني هو المرونة فهو يقوم على مراعاة ظروف المتكوّن عند حصوله على هذا النوع من التكوين.

4- مبادئ التكوين الإلكتروني

أشارت العديد من الدراسات و الأبحاث من بينها دراسة العجاجي (2008) إلى أهم المبادئ التي يرتكز عليها التكوين الإلكتروني نذكر أهمها:

- **مبدأ الفعالية:** بمعنى قدرة المتكوّن على نقل المعارف و المهارات المكتسبة إلى مواقف العمل الفعلية دون نقص أو هدر.
- مبدأ الشمولية: بمعنى اتصاف هذا التكوين بالتنوع في الخبرات و المعارف، لتطوير المتكوّنين و فتح مجال إدراكهم ووعيهم لكل ما هو جديد وعصري في عالم متسارع في التطور من أجل التميز.
- مبدأ الإتاحة: إعطاء الفرصة لجميع الفئات العمرية الاجتماعية و المهنية الالتحاق بهذا النوع من التدريب خاصة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ، فمن خلال التكوين الإلكتروني لن تكون بالنسبة لهم عائقا بعد الآن.
- مبدأ الاعتمادية و تفريد التعليم: بمعنى التعلم أو التكوين الذاتي، من خلال منح المتكوّنين حرية اختيار البرامج التكوينية المناسبة لهم، فهو يركز على الاستعداد الذاتي للفرد على اكتساب معارف جديدة تتوافق و أهدافهم و مخططاتهم المستقبلية.
- مبدأ المرونة: إعداد البرامج التكوينية و الدورات ذات مناهج متعددة تتميز بالمرونة لمواكبة التطورات العلمية و التقنية.
- مبدأ المتابعة و ضبط الجودة: مراقبة الجودة النوعية للإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية على برامج التكوين الإلكتروني.

5-أنواع التكوين الإلكتروني

أغلب الباحثين قسموا التكوين الإلكتروني حسب التزامن إلى نوعين وهما:

5-1- التكوين المتزامن:

و هو التكوين الذي يتم في الوقت الحقيقي تحت قيادة المكوّن ، حيث يتواجد هو وجميع المتكوّنين في نفس الوقت ، ويتواصلون مباشرة ، ولكن ليس تواجدا فيزيائيا في نفس المكان فهذا النوع يضمن مرونة المكان وليس الزمان. فهو يقوم على عملية التفاعل المباشر بينهم من خلال الحوار (الدهشان، 2019) .

ومن أدواته كما أشارت الخراز (2019) نجد:

- السبورات البيضاء white Boards وتعمل على تمكين المتكوّنين جميعهم بالكتابة عليها.
- التطبيقات المشتركة Shared Application مثل الجداول الإلكترونية ، فهي تسمح للمتكوّنين بالعمل كمجموعة للكتابة داخل خلايا الجداول ، وتصحيح المعالات وتعديل عناوين الأعمدة.
- المؤتمرات المرئية والمسموعة والمسموعة والمسموعة المؤتمرات المرئية والمسموعة تتيح للمتكوّن إمكانية التفاعل في الوقت الحقيقي ، حيث يشاهد أو يستمع إلى المكوّن و المتكوّنين الآخرين المشاركين في التكوّين.
- قاعات الحوار المباشر Chat Room فهي طريقة مهيكلة تتيح للمتكوّنين إمكانية الاستمرار في الحوار عن طريق كتابة التعليقات حول المناقشة الجارية.

5-2- التكوبن غير المتزامن:

في هذا الأسلوب ليس من الضروري أن يتواجد المكوّن والمتكوّنين في نفس الوقت ولا في نفس المكان ، حيث يعرض المكوّن محتواه التكويني على المواقع الإلكترونية ، ويتيح هذا الأسلوب الفرصة لأولئك الذين ليس لديهم الوقت أثناء العرض المباشر. (اطميزي، 2010)

و من أدواته ما عرضها العطار (2015):

- البريد الالكتروني.
- المناقشات المتواصلة.
- قوائم عناوين البريد الالكتروني.
- التحاور عن طريق النصوص الفائقة.
 - النص التفاعلي.
 - اللوحات الالكترونية.
 - الاختبارات و الامتحانات الموجزة.

كما أضافت الزنبقي (2011) نوع آخر وهو التكوين المتمازج أو المدمج: ويعني الدمج بين التكوين المتزامن و غير المتزامن ، حيث يدمج المكوّن بين التكوين التقليدي و التكوين الالكتروني ، ويعتبر مزجا في أدوات المكوّن التقليدي في القاعات الافتراضية ، أي أن يجمع بين التقليدي و الإلكتروني.

6- مكونات التكوين الإلكتروني

إن للتكوين الإلكتروني مكوّنات كان قد أشارت إليها العيسى و العمران (2021) في دراستهما نذكرها فيما يلي:

- المكون التدريبي: يختص بأغراض التدريب الإلكتروني ، وأهدافه ومحتواه ، وكذلك الإستراتجيات المستخدمة في تقديم المحتوى و الوسائط المستخدمة.
- المكون التقويمي: و يختص بتقدير تحصيل المتكوّنين وكذلك تقويم التكوين وبيئة التكوين الإلكترونية.
 - المكون التكنولوجي: وبختص بالبنية التحتية للتكوين الإلكتروني من أجهزة و وسائط و ملحقات.
 - المكون التصميمى: يختص بتصميم البرمجيات و المواقع وبرامج التصفح و غيرها.
- المكون الإداري: ويختص بإدارة التكوين الإلكتروني من حيث تقديم الخدمات الإدارية لمستخدمي التكوين الإلكتروني مثل: القبول ، التسجيل ، إدارة الاختبارات وغيرها من الخدمات الإدارية.
 - المكون الإرشادي: ويختص بتقديم الإرشادات للمتكوّنين سواء من الناحية التعليمية أو التشغيلية.

من خلال ما تم عرضه يتضح لنا أن التكوين الإلكتروني قائم على عناصر متكاملة من أجل تفعيله سواء من الناحية المادية وذلك من خلال تواجد أجهزة الحواسيب وشبكة الانترنت وأحيانا قاعات من أجل الأعمال الإدارية للسير الحسن للبرنامج التكويني عن بعد، أو من ناحية المورد البشري المسير لهذا التكوين الذي يجب أن يكون كفء في تسيير المعدات الحديثة من أجل إنجاح التكوين عن بعد.

7 - متطلبات التكوين الإلكتروني

إن عملية التكوين الإلكتروني كغيره من الوظائف الإدارية حيث تتطلب معدات مادية وكفاءات بشرية من أجل السير الحسن للعملية، ومن أجل إنجاح البرنامج التكويني الإلكتروني لخصنا أهم المتطلبات الواجب توفرها كما أشار إليها عمارة و بارك (2019) نذكرها فيما يلي:

- تغيير الذهنية الإدارية المسؤولة عن التكوين حتى تتماشى مع طبيعة التكوين الإلكتروني.
- توافر خدمة الانترنت بخدمات عالية وسرعة مناسبة، مع إمكانية استخدام البريد الإلكتروني.

- توافر حواسيب متطورة و شبكة الانترنت.
- استخدام برامج المحاكاة (Stimulation) المناسبة للتكوين.
- استخدام الروابط الإلكترونية (WWW) للاتصال بمواقع تكوين ذات علاقة.
- توافر مهارات عالية لدى المكوّنين و المتكوّنين على استخدام الحاسوب و برمجياته الموجهة نحو التكوين.
 - توافر قاعات فيديو كونفرس مجهزة (Vidéo Conferencing) .

إضافة إلى العناصر المذكورة أعلاه توجد عناصر أخرى تساهم في إنجاح و تفعيل التكوين الإلكتروني كما أشارت إليها زير (2017) في النقاط التالية:

- التآلف مع التكنولوجيا: بحيث نهيئ المتكوّن عن بعد حتى يشعر بالراحة النفسية و الألفة مع الأجهزة التكنولوجية و التكنولوجيا الحديثة.
- التواصل مع الآخرين: يجب أن يكون هناك تواصل بين المكوّن و المتكوّنين سواء من خلال البريد الإلكتروني أو مجموعات المناقشة مما يزيد من فاعلية التكوين عن بعد.
- الاعتماد على النفس: بتحفيز المتكونين من طرف المكون من خلال التغذية الراجعة بانتظام ، و تشجيع المناقشة بينهم ، و تدعيم العادات التعليمية الفاعلة كالبحث في الانترنت.
- المشاركة في إعداد المادة التكوينية: مما يجعل العملية أكثر ثراء نظرا لتعدد الثقافات و اختلاف السئات.
- التأكد من وضوح المضمون: من خلال المتابعة المستمرة من جانب المكوّن و إتاحة الفرصة لمزيد من التعاون بين المتكوّنين.

كما نادت الشهري (2018) في دراستها إلى ضرورة تكوين المدربين وأعضاء هيئة التكوين على تقنيات التكوين عن بعد مع توفير آليات ضمان جودة هذا النظام و تقويم الأداء.

8 - فوائد التكوين الإلكتروني

جاء التكوين الإلكتروني بعد تعرض التكوين التقليدي لمعوقات مثلما حصل في فترة جائحة كورونا التي كانت المفجّر لظهور مثل هذا النوع من الوظائف الإدارية. فهو أكيد حسن من عمليات التكوين نذكر فيما يلى بعض الفوائد المصاحبة له:

- سهولة الوصول للمحتوبات و الأنشطة في أي وقت و مكان.
 - مراعاة الفروق الفردية بين المتكوّنين.

- إمكانية التفاعل و الاتصال الإلكتروني المباشر بين المكوّن و المتكوّن كذلك المتكوّنين فيما بينهم ، من خلال وسائل البريد الإلكتروني (بن مرزوق و آخرون، 2018) .

- اكتساب خبرات متعددة بمعنى الاستفادة من المصادر المتاحة على الشبكة العنكبوتية ، و التي وفرها خبراء من مختلف مجالات المعرفة ، فمجتمع الاتصال الإلكتروني هم خبراء خارجين و محاضرين و ضيوف ، و هذا بلا شك يوفر ميزة تنوع الرؤى العلمية و ينوع مصادر المعرفة و الخبرة.
- إتاحة الفرصة لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة الالتحاق بالتدريب عن بعد ، والتعامل مع رفقاء التكوين (محيريق ، 2018) .
 - يوفر مناخ ملائم لكي يمكن الأفراد من الإبداع في التنظيم و الابتكار في أعمالهم.
- يؤدي إلى رفع كفاءة الأفراد الجدد حيث يفتح الفرصة أمامهم لتعلم واجباتهم الوظيفية و مسؤولياتهم (موسى، 2014) .
 - تقليل من تكلفة السفر للمكوّن و المتكوّن.
- الوقت و المنهج و التمارين تعتمد على مستوى مهارات المتكوّن و ليس على معدل المجموعة ، فالمتكوّن الأقل مستوى لديه وقت لرفع مستواه ، و المتكوّن المتميز يستطيع التقدم دون الحاجة لانتظار الآخرين (غنيمة، 2023) .
 - التشجيع على التعلم الذاتي.
 - التقييم الفوري و السريع و التعرف على النتائج و تصحيح الأخطاء.
- يسهل وصول آلاف المتكوّنين لنفس المصدر في نفس الوقت ، على خلاف المصادر الورقية (سلمان، 2018) .

9- معوقات التكوين الإلكتروني

باعتبار هذا النوع جديدا نسبيا في الإدارات والمجتمعات فأكيد سيواجه بعض المعوقات التي تحول دون تطبيقه في كل الظروف ، نذكر منها النقاط التالية:

- ارتفاع تكاليف التصميم والبرمجيات الخاصة بالتكوين الإلكتروني.
- ضعف البنية التحتية للكثير من المنظمات من حيث توفر أجهزة الحاسب الآلي ومراكز صيانتها.
 - ضعف مهارات المتدربين في استخدام الحاسوب والتقنيات الحديثة (مؤمن، 2018) .
 - وجود مخاطر من فيروسات الحواسيب الآلية.
 - يحتاج التكوين الإلكتروني في إعداده إلى وقت طويل نسبيا (أبو النصر، 2017).
 - كثرة توظيف التقنيات ربما يؤدي إلى ملل المتكوّن وعدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط.

- صعوبة تقييم المتكونين.
- صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب تعلمها في بعض البرامج التكوينية (المطيري، 2012) .

وحسب دراسة ميدانية قام بها العبيدي والعدواني (2021) لعدد من الجامعات اليمنية فقد توصلوا إلى بعض الصعوبات التي تواجه تطبيق التكوين الإلكتروني نلخصها في النقاط التالية:

- · ضعف القناعة القيادية الجامعية والقائمين عليها بأهمية الحاجة للتكوين الإلكتروني.
 - ضعف شبكة الاتصالات ونقل المعلومات في عصر تكنولوجيا المعلومات.
 - نقص دعم وتوفير الخبرات و المهارات البشرية.
 - عدم وجود لوائح تنظيمية ذات صلة بالتكوين الإلكتروني.

10- تقنيات التكوين الإلكتروني

❖ الوسائط المتعددة: هي "طائفة من تطبيقات الحاسب الآلي يمكنها تخزين المعلومات بأشكال متنوعة يتم عرضها بطريقة تفاعلية وفقا لمسارات المستخدم". (الزنبقي، 2011)

ومن أبرز هذه الأدوات المستخدمة نجد:

- برامج التآليف الإبداعية Power Point و غيرها
- البرامج التي يمكن من خلالها التعامل مع تسجيل الصوت ، الصورة ، الرسوم المتحركة ، وتحرير الأفلام.
 - أدوات أخرى مثل: كاميرات ، ميكروفونات ، مسحات ضوئية و غيرها (الخذري وعماري ، 2020)
- ❖ البيئة (القاعة) الافتراضية: فهي بيئة يتم إنتاجها من خلال الحاسوب بحيث تمكن المتكوّن من التفاعل معها، فهي عملية محاكاة لبيئة واقعية يتم تصورها من خلال الإمكانيات التي توفرها التكنولوجيا الحديثة باستخدام الصوت و الصورة ثلاثية الأبعاد لإنتاج جو تفاعلي يجذب المتكوّن من خلال المؤثرات الصوتية، فهذه الطريقة تسمح للمتكوّن التعامل مع ما هو موجود بطريقة طبيعية ، مما يسمح بتزويد المتكوّن بإرشادات صوتية أو على شكل رسوم متحركة. فإذا ما تم الإعداد لها بطريقة مثالية وتم استغلال الإمكانات المتاحة بطرقة سلمية فسيحصل المتكوّن على فرصة تكوينية عظيمة من شأنها تعزيز و صقل قدراته الاستكشافية و تنمية المهارات المطلوبة. (دويكات وأسمر، 2007).
- ♦ التدريب المتنقل (التدريب بواسطة الجوال): وهو استخدام الأجهزة المحمولة (الجوال ، الحاسوب) في عمليات التكوين و دعم العمل الوظيفي ، حيث يتميز بسهولة استخدامه حيث يتم تصميم المواد التعليمية بواسطة برنامج خاص يسمى الناشر عبر الجوال. (الزنبقي، 2011)

❖ تطبيقات التواصل و الاتصال عبر الإنترنت: المتمثلة في البريد الالكتروني و البريد الصوتي إضافة لغرف الحوار. (بن حمدون وبلعور، 2020).

11- الفرق بين التكوين التقليدي و التكوين الإلكتروني

مع التغير العلمي والفكري الناتج عن الانفجار المعلوماتي والتكنولوجي فقد أدى ذلك إلى تغير كلي في طريقة تقديم و عرض برامج التكوين ، بحيث أصبحت تقدم بطرق عصرية أكثر مما أدى لبروز فروق بين الطريقتين نعرضها كما جاءت في دراسة طاهر و الزهراني (2020) وهي على النحو التالي:

جدول رقم (02): يوضح الفرق بين التكوين التقليدي والتكوين الالكتروني

التكوين الإلكتروني	التكوبين التقليدي	
تدفق المعلومات تفاعلي ذو اتجاهين.	تدفق معلومات ذو اتجاه واحد	
تكوين تعاوني	تكوين فردي	
تكوين ذاتي عن طريق الاستكشاف الذاتي.	تكوين إجباري من المحاضرات	
البحث و التحري من خلال شبكة الانترنت.	تكوينات روتينية جامدة	
الاهتمام بظروف المتكوّنين و مراعاة قدراتهم الفردية.	سير العملية التكوينية وفق خطة محددة بدون مراعاة	
	الفروق الفردية بين المتكوّنين.	
المكوّن مشارك و أحيانا متعلم.	المكوّن ناقل للحقيقة و المعرفة و صاحب الخبرة	
	(ملقن).	
المتكوّن محور العملية التعليمية.	المتكوّن محور العملية التكوينية.	
المتكوّن ايجابي (مشارك و أحيانا خبير).	المتكوّن سلبي (مستمع دائما، متعلم).	
المحتوى متغير.	المحتوى ثابت.	
المعرفة عبارة عن استفسار و ابتكار.	المعرفة عبارة عن حفظ، تذكر، تراكم الحقائق.	
الاهتمام بالكيف.	الاهتمام بالكم.	
التقدير يرتبط بمقاييس و معايير أخرى.	التقدير معياري يعتمد على الأداء.	
الوصول فوري.	الوصول محدود.	
الكلفة نسبية.	الكلفة عالية.	
المتدرب يتلقى المعلومات بالطريقة التي يريدها ،	المكان و الزمان محددان مسبقا في قاعات التدريب.	
وفي المكان و الزمان المناسبين له.		
استخدام کل ما هو متاح من وسائل و روابط	استخدام عدد قليل من الوسائل و الاكتفاء بالشرح	

اللفظي. مساعدة.

ثانيا: التكوين عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف

يعد الأستاذ الجامعي مقياس لجودة التعليم العالي لهذا فقد تضمن المرسوم الوزاري 28 جويلية 2016 قرار بإلزامية خضوع الأساتذة حديثي التوظيف إلى التكوين بشقيه الحضوري و عن بعد.

1- التكوين البيداغوجي للأستاذ حديث التوظيف:

هو التكوين الذي يخضع إليه الأستاذ الجامعي حديث التوظيف من قبل لجنة مختصة في التكوينات بهدف التحسين من مهاراته التدريسية خاصة وأن التعليم في الجامعات حاليا قائم على المستوى الجيد للكفاءات التدريسية التي تستقطبها الإدارة، فالأستاذ الجامعي هو المسؤول عن مخرجات الجامعة من خلال ما يقدمه للطلبة من معلومات أو سلوكيات ، حيث يسمح له التكوين الحضوري بالتعرف على حقوقه و واجباته إضافة إلى آداب و أخلاقيات المهنة التي ينص عليها المشرع الجزائري. كما أنه مجبر على مواكبة الثورة المعلوماتية التي أدت إلى ظهور التعليم عن بعد والقائم بدوره على استخدام وسائل تكنولوجيا الحديثة ، كما أن وزارة التعليم العالي ألزمت جميع الأساتذة الجدد الانخراط في هذا التكوين مدة سنة كاملة بهدف التحكم في العمل على المنصات التعليمية الخاصة بها أهمها منصة Moodle التي يتم فيها تصميم الدروس و تقديمها للطلبة من خلال التواصل معهم إلكترونيا.

ولقد تضمن القرار الوزاري 932 جملة من المحاور التي تندرج في برامج المرافقة البيداغوجية تنظم في شكل دورات وحصص تدريبية ، و التي تشمل حسب المادة 04:

- تدريس مبادئ التشريع الجامعي.
 - مدخل للتعليمية و البيداغوجيا.
 - علم النفس و النفسية التربوية.
- كيفيات تصميم الدروس و إعدادها و الاتصال البيداغوجي.
 - كيفيات تقييم الطلبة.
 - التعليم عن بعد.
- استعمال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في التدريس. (بوضياف، 2017)

من خلال محتوى محاور المرافقة البيداغوجية يمكننا استنباط أن الفكرة الرئيسية لهذا التكوين قائمة على حشد الجهود البشرية و المعدات المادية للتحفيز على استخدام الوسائل الحديثة في التدريس ، من أجل تحسين جودة التعليم العالي و تحسين الاتصال بين الطلبة و هيئة التدريس على حد سواء.

وهذا ما سعت إليه جامعة الإخوة منتوي بقسنطينة 1 من خلال حشد كامل جهودها في إنجاح العملية التكوينية عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف.

انطلاقا من البرنامج الوزاري يمكننا استنباط أهم أهداف هذا التكوين و هي كالتالي:

- تنمية مهارة التفكير الإبداعي للأساتذة الجدد.
- تمكن الأستاذ حديث التوظيف من التحكم في تقنيات ووسائل التدريس الحديثة .
- التعوّد على التعلم الذاتي من خلال البحث باستمرار بهدف تنمية مختلف مهاراته.
 - التحكّم في كيفية تسيير الحصص الافتراضية مع الطلبة أثناء تقديم الدرس.
- إتقان عملية إعداد الدرس على منصة Moodle وعرضه بمختلف الصور للطلبة.
- الاستفادة من خبرات و مهارات الأساتذة المكوّنين المتواجدين بأماكن مختلفة حيث يساعد هذا في تتوّع أساليب تقديم التكوين.

2- ورشات التكوين عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف

إن التكوين عن بعد يساعد الأساتذة فيما بعد على تقديم الدروس عن بعد و التواصل مع الطلبة الكترونيا عبر المنصات التعليمية. وهذا التكوين قائم على أربع ورشات الكترونية مستندة على تطبيقات تساعد الأساتذة على التحكم في تقنية التعليم عن بعد نذكرها بالشكل التالي:

الورشة الأولى: تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و الأدوات الرقمية C2l

و تهدف إلى جعل الأستاذ المتكون قادرا على تحرير أشكال مختلفة للدعائم البيداغوجية ، من خلال الاستخدام للخرائط الذهنية بالإضافة إلى التحكم في منصة Moodle كمتعلم . وتشمل أربع تطبيقات وهي:

التطبيق 1: نظام التعليم عن بعد Moodle pour les étudiants و يهدف إلى تحقيق مجموعة من المهارات لدى المتكوّن منها تعديل profil ، المشاركة في المنتديات و استخدام الرسائل و إيداع الواجبات.

التطبيق 2: الخريطة الذهنية La carte conceptuelle تهدف إلى وضع تصورات للدرس من خلال إعداد خرائط ذهنية لتبسيط المفاهيم.

التطبيق 3: برنامج أوبال للمبتدئين Opale niveau débutant يهدف إلى التعرف على أساسيات نشر المواد التعليمية بالبرنامج و كيفية استخدامه من اجل انجاز الدرس ، بالإضافة إلى التفاعل و الدردشة من اجل إيداع العمل المنجز.

التطبيق 4: أوبال متقدم Opale niveau avance يهدف إلى تمكن الأستاذ المتكون من تدعيم العمل بإدراج سندات متنوعة و نشرها بصيغ مختلفة ، و اكتساب مهارات التعليم عن بعد إضافة إلى إثراء التعامل من خلال مجموعة المنتديات و النقاش.

الورشة الثانية: (conception d' un cours pour un enseignant hybride (cceh_53)

تهدف إلى التحكم في هيكلة بناء الدرس على الخط، التعرف على مكوناته، تحديد و فهم الفروقات بين المقاربة بالكفاءات و المقاربة بالأهداف (Aps, Apo). وتتضمن بدورها خمس (5) تطبيقات للإنجاز و هي:

التطبيق 1: العصف الذهني Remue méninges: يسعى لخلق فضاء لإثراء النقاش بين الأساتذة حديثي التوظيف، من خلال طرح لأفكارهم و تصوراتهم حول مختلف مواضيع التكوين.

التطبيق 2: قراءة عرض الهيكل التعليمي لدرس على الخطو إنجاز اختبار Quiz بهدف اكتساب معارف مختلفة ومن ثم تقييمها من خلال اختبار quiz.

التطبيق 3: تحضير شبكة لتقييم الدرس على الخط bun cours en ligne و يقوم على فكرة تقسيم المتكونين إلى مجموعات من قبل القائمين على التكوين على التكوين على التكوين على على على على التوجيه عند عن بعد بجامعة الإخوة منتوري – بقسنطينة 1 – مع تعيين وصبي على كل مجموعة من أجل التوجيه عند الضرورة. بحيث يطلب من كل مجموعة إعداد شبكة لتقييم الدرس عبر الخط.

التطبيق 4: تحسين الدرس المنجز في الورشة الأولى العارف المكتسبة بهدف تطوير الدرس مستعينا الدرس مستعينا الأستاذ المتكون قادرا على تطبيق المعارف المكتسبة بهدف تطوير الدرس مستعينا opale من أجل إدراج الصور و النصوص حتى يكون العمل متاحا على المنصة.

التطبيق 5: يهدف إلى كيفية إعداد و إنجاز مخطط للدرس الذي يتاح على المنصة مستندا على النموذج المقدم من Canvas plan de cours . (عين سوبة و غلاب ،2019)

الورشة الثالثة: (Conception d' un cours pour un' enseignement Mcfh_S3 hybride

وتهدف إلى تحكم المتكون في كل الوظائف و المهام لإتاحة الدرس على المنصة ، استغلال منصة مودل Moodle ، إضافة إلى إدراج نشاطات و اختبارات ، واجبات و إضافة غرف دردشة. وهي مقسمة إلى تطبيقين :

الأسبوع 1: يهدف إلى اكتساب المعارف ثم اختبارها من خلال اختبار Quiz.

الأسبوع 2 إلى 5: يهدف إلى إنجاز التطبيقات وفق دليل هذه الورشة.

الورشة الرابعة: Suivi Pédagogique تهدف إلى:

- تصميم سيناريو التعلم، بالإضافة إلى إدراك و فهم وظائف المعلم عبر الانترنت.
- فهم مختلف مناهج البيداغوجيا النشطة و التحكم في أشكال التقييم. وهي تضم تطبيق ردود الأفعال حيث يسمح للأساتذة المتكونين إبداء رأيهم حول تجربتهم مع التكوين عن بعد ليس بهدف النقد بل بغرض تحسين التكوين مستقبلا . وهو يضم خمس (5) مواضيع نلخصها كالتالى:

الموضوع 1: سيناريو التدريس apprentissage الموضوع

يهدف إلى معرفة طرق المرافقة و الدعم ، تنظيم التفاعلات ، التعرف على منهجية و طرق تحليل و تنسيق النشاطات و التطبيقات. و في الأخير يخضع المتكون لاختبار حول الموضوع لتعزيز فهم المهام المطلوبة، ويتم هذا في وقت محدد ب 30 د.

الموضوع 2: التقييم l'évaluation

يتم فيه محاولة إدراك و فهم معايير جودة التقييم من خلال تحديد الفرق بين مختلف أشكال التقييم، مع خلق فضاء للتحاور و النقاش مثل باقى التطبيقات.

الموضوع 3: مناهج التدريس Méthodes pédagogiques

يكون المتكون قادرا على تصنيف طرق التدريس، بالإضافة لتعرفه على المناهج البيداغوجية النشطة المختلفة

l'accompagnement: المرافقة و الدعم

هدفه التعرف على سير عملية الوصاية و وظائف الوصيين على الخط في هذا التكوين عن بعد.

الموضوع 5 و6 و7: البيداغوجيا النشطة، التربص و خارطة الطريق، الحقيبة التعليمية

يسمح بإتاحة موارد حول المواضيع السابقة، فتح المجال للتحاور و الإثراء حولها. أما الحقيبة التعليمية فهي كتأكيد على نجاح هذا التكوين و هذا يتضح من خلال الأخذ بمختلف النصائح الموضحة ضمن أسبوع الرقمنة . (عاشوري و مسيف ، 2020)

3- الكفاءات المكتسبة من التكوبن عن بعد

إن التكوين عن بعد قدّم المساعدة للأساتذة حديثي التوظيف من أجل التحكم في التقنيات الحديثة و تعزيز قدرتهم على التعليم عن بعد و بذلك أكسبهم القدرة على:

- تصمیم خرائط ذهنیة ببرنامج Vue.
- كتابة الدروس على برنامج Opale، و تدعيمه بمختلف تقنيات.
 - معرفة كيفية وضع الدرس على منصة Moodle, EDX.
- معرفة هيكلة و تصميم درس وفق الأنظمة الثلاث: نظام الدخول ، نظام التعلم ، نظام الخروج.
 - تعزيز العمل الجماعي.
 - التمييز بين المقاربة بالأهداف و المقاربة بالكفاءات.
 - معرفة كيفية تقييم الدرس. (حسين، 2021)

من خلال عرضنا لمحتوى التكوين عن بعد المتعلق بالأساتذة حديثي التوظيف يمكننا الجزم أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سخرت وسائل وتطبيقات خاصة بها، بهدف الرفع من مستوى التعليم الجامعي و هذا لا يكون إلا من خلال تقديم تكوين فعال لهيئة التدريس حول حسن استخدام وسائل الحديثة في تقديم المحاضرات بأسلوب عصري يرقي بمستوى التعليم الجامعي. خاصة وأن المعلومات والمستجدات العلمية أصبحت متعددة على شبكة الانترنت والتي تلزم مستخدميها على تعلم التعامل معها. غير أن هذا لا يعنى إلغاء التكوين الحضوري فهما وجهين لعملة واحدة كل تكوين ينمي جانب معين من الجوانب المهنية للأستاذ حديث التوظيف.

خاتمة الفصل

من خلال تطرقنا لموضوع التكوين الإلكتروني خاصة بالنسبة للأساتذة حديثي التوظيف تبيّن لنا أهميته تكمن في انعكاساته الإيجابية تحديدا مجال التدريس حيث سمح للأستاذ المتربص مزاولة مهنته وحضور الحصص التكوينية دون الانقطاع عن الدوام ، كما أنه تكوين عملي حيث يسمح لهم بتطبيق فوري لكل ما تم تعلمه في الحصص التكوينية عن بعد في قاعات التدريس ، فهو بذلك قضى على الهدر في الوقت أثناء التنقل لمكان التكوين والمال سواء نفقات المؤسسات التكوينية التي كانت سابقا تقوم باستئجار قاعات خاصة أو نفقات المبيت بالنسيبة للمتكونين. فهو وظيفة إدارية ذات فعالية عالية ما جعل معظم المؤسسات تتبناه خاصة وأن العصر الحالي قائم على الانترنت ووسائلها المتعددة.

الجانب النطيبة

الفصل الرابع إجراءات الدراسة الميدانية

- 1- الدراسة الاستطلاعية
 - 2- مجالات الدراسة
 - 3- منهج الدراسة
- 4- مجتمع وعينة الدراسة
 - 5- أدوات جمع البيانات
- 6- الخصائص السيكوميترية
 - 7- الأساليب الإحصائية

1-الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية السبيل الذي يساعد الباحث في أخذ نظرة أولية حول دراسته نظريا و تطبيقيا. ومن أجل جمع معلومات حول العينة فقد تواصلنا مع رئيس مصلحة المستخدمين بالكلية و الذي زودنا بعدد و أسماء الأساتذة حديثي التوظيف للتواصل معهم مباشرة ، بعدها قمنا بتوزيع 18 استمارة مبدئيا من أجل حساب صدقها و ثباتها قبل توزيعها على بقية العينة.

2- مجالات الدراسة:

تقوم الدراسات على ثلاث مجالات و هي كالتالي: المجال المكاني ، المجال الزماني والمجال البشري.

-1-2 المجال المكانى:

أجريت الدراسة بجامعة محد خيضر قطب شتمه بالتحديد كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

حيث أنشئت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم و0-90المؤرخ 21صفر 1430 المواقف إلى 17 فبراير 2009 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 219-98 المؤرخ 13 ربيع الأول 1419 الموافق لـ 7 يوليو سنة 1998 المتضمن إنشاء جامعة بسكرة مقرها القطب الجامعي شتمة بسكرة والتي تتكون من 64 قاعة دراسة وتتضمن أيضا مكتبة بطاقة استيعاب 600 طالب مع وجود 72 مكتب للأساتذة مخصص لاستقبال الطلبة تتضمن ثلاث أقسام وهي: قسم العلوم الاجتماعية وقسم العلوم الإنسانية وقسم علم النفس وعلوم التربية. انظر الملحق رقم (1)

2-2 المجال الزماني:

تمت الانطلاقة التطبيقية الأولى لموضوع دراستنا بداية شهر فيفري أين قمنا بالدراسة الاستطلاعية للاستفسار حول عدد أفراد عينة الدراسة و التعرف على مدى ملائمتها للدراسة ، ومع نهاية شهر مارس تم إعداد الاستبيان بعد موافقة المشرف و المحكمين عليه ليتم إرساله الكترونيا لكن لعدم تجاوب أفراد العينة بالشكل المتوقع اضطرنا الأمر إلى إعادة طبعه ورقيا و توزيعه بداية شهر أفريل.

2-3- المجال البشري:

تمثل هذا المجال في فئة الأساتذة حديثي التوظيف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

3- منهج الدراسة:

إن دراسة أي موضوع تلزم الباحث الإحاطة بكل ما هو متعلّق بتأطير الموضوع ، بدءا من اختيار المنهج الذي يتم اعتماده في الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج بحثية علمية وذات مصداقية ، حيث يتم اختياره حسب طبيعة موضوع الدراسة والذي يتمثل في تقييم الأساتذة حديثي التوظيف للبرامج التكوينية عن بعد من خلال تطبيق نموذج كيرك باتريك للتقييم.

انطلاقا من هذا الأساس فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي كونه الأكثر ملائمة لموضوعنا فهو المنهج المرتبط بدراسة الظواهر الاجتماعية و الإنسانية ، ويمكننا تعريفه على أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميا ، عن طريق جمع معلومات مقنّنة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها ، ومن ثم إخضاعها للدراسة الدقيقة. (سلاطنية و الجيلاني، 2012)

4- مجتمع البحث و عينة الدراسة:

يعد تحديد مجتمع الدراسة من أهم خطوات البحث العلمي الجيد ، حيث يمثل الأرضية التي يقوم عليها الباحث بإعداد دراسته. وهو يمثل كل الأفراد الذي يمكن إجراء الدراسة عليهم و لأن عينة الدراسة متمثلة في الأساتذة حديثي التوظيف قليلة و واضحة فقد تم الاعتماد على طريقة الحصر الشامل للمفردات.

اعتمدنا العينة القصدية كون موضوعنا منحصر على فئة محددة وهي الأساتذة حديثي التوظيف الخاضعين للتكوين عن بعد. تمثلت في 50 أستاذ متربص من كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية مقسمين بالشكل التالى:

- 12 أستاذ متربص من قسم العلوم الإنسانية.
- 14 أستاذ متربص من قسم العلوم الاجتماعية.
- 24 أستاذ متربص من قسم علم النفس وعلوم التربية.

وقد تم توزيع 50 استمارة ليتم استرجاع منها 46 لتكون بذلك هي عينة الدراسة الفعلية.

1-4 وصف عينة الدراسة من حيث الجنس:

جدول رقم 03: يوضح توزيع العينة من حيث متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%23.9	11	نکر
%76.1	35	أنثى
%100	46	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة الأساتذة الذكور جاءت ب 23.9% أما نسبة الإناث فكانت كبيرة وجاءت بنسبة 76.1%، وهذا راجع إلى ميول النساء إلى وظيفة التدريس أكثر من الرجال.

2-4 وصف العينة من حيث سنوات التدريس:

جدول رقم 04: يوضح توزيع العينة من حيث سنوات التدريس

النسبة المئوية	التكرار	سنوات التدريس
%37	17	أقل من 5 سنوات
%50	23	من 5إلى 9 سنوات
%13	6	10 سنوات فأكثر
%100	46	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلب الأساتذة المتربصين ذوي سنوات تدريس تتراوح مابين 5 إلى9 سنوات بنسبة 50%، ثم يليه أساتذة متربصين ذوي سنوات تدريس أقل من 5 سنوات بنسبة 37%، لنجد في الأخير أن فئة الأساتذة المتربصين ذوي سنوات تدريس 10 سنوات فما فوق جاءت بنسبة 13% وهي أضعف نسبة . و منه يمكننا القول أن الأساتذة المتربصين ذوي سنوات تدريس التي تتراوح مابين 5 إلى 9 سنوات كانوا يزاولون التدريس في الكلية كونها كانت تعاني من نقص شديد في أساتذة بعض التخصصات وحالفهم الحظ في التوظيف بعد القرار الوزاري بإدماجهم في مناصبهم.

5-أدوات جمع البيانات:

يشير مفهوم الأداة إلى الوسيلة التي يجمع بها الباحث المعلومات و البيانات المستهدفة بأكثر دقة و موضوعية ، ونظرا لأن أغلب الأساتذة المتربصين لم يتعاونوا معنا من أجل عمل مقابلة معهم بسبب الضغوط المهنية لديهم وعدم تواجدهم يوميا في الكلية فقد اكتفينا بإعداد الاستبيان كونه يعتبر من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا في البحوث الاجتماعية.

والاستبيان هو نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجّه إلى المبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة يتم ملؤها مباشرة ، و قد تُرسل عن طريق البريد وتسمى استبيان الكتروني. (حامد ، 2012).

5-1- وصف الاستبيان:

نظرا لاعتماد الطالبة نموذج باتريك للتقييم فقد صممت استبيان مستندة في ذلك على أبعاده في صياغة أسئلة الاستبيان المكوّن من 20 سؤالا مقسمة بالشكل التالي:

جدول رقم (05) يوضح تقسيم البنود على الأبعاد	على الأبعاد	البنود	نىح تقسيم	(05) يوط	جدول رقم
---	-------------	--------	-----------	----------	----------

أرقام البنود	البعد	المجموعة
1 إلى 6	رد الفعل	1
7 إلى 11	التعلم	2
12 إلى 16	السلوك	3
17 إلى 20	النتائج	4

تم قياس موضوع الدراسة باستخدام مقياس" ليكرت " الخماسي ، كون هذا المقياس يتميز بالسهولة في التصميم و التطبيق و ارتفاع درجة ثباته و صدقه حيث يعبر الأفراد المجيبون على مدى موافقتهم على كل عبارة من عبارات الاستبيان وقد عبر عنها بالأوزان التالية:

جدول رقم (06) يوضح أوزان سلّم " ليكرت " الخماسى

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

انطلاقا من الجدول وتوضيح الأوزان (الدرجات) وبعد احتساب الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي5-1 = 4 ، قمنا بحساب المدى بعد اختيارنا لي الفئات وهي 3 ثم نحسب طول الفئة بأن نقسم المدى على عدد الفئات: 4/3= 1.33 بعدها اخترنا أصغر فئة في البيانات لتكون بداية الفئة المقربة ويضاف إليها طول الفئة فنحصل بذلك على بداية الفئة الثانية ، وهكذا لباقي الفئات أي:1+3.3=2.33 كما موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (07) يوضح فئة المستويات

الدرجة	المجال
منخفضة	[2.32-1]
متوسطة	[3.65-2.33]
مرتفعة	[5-3.66]

المصدر: من إعداد الطالبة

6-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1-6 الصدق:

ونقصد به التأكد من أن أداة الدراسة تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من خلال حساب:

❖ صدق المحكمين (الظاهري):

تم عرض الاستبيان علي لجنة تحكيم مكونة من (6) أساتذة من كلية العلوم الاجتماعية ، انظر الملحق رقم (2) ، طلب منهم تقييم جودة الاستبيان من حيث مدى تطابق فقراته مع موضوع الدراسة ووضوحها ومدى انتماء كل فقرة للمحور الخاص بها إضافة إلي سلامتها اللغوية وتقديم الاقتراحات اللازمة انظر الملحق رقم (3) ، فجاءت إجابتهم بالموافقة مع إعطاء ملاحظات قد أخذت بعين الاعتبار من أجل التعديل انظر الملحق رقم (4).

❖ صدق الاتساق الداخلي:

الهدف منه قياس مدى توافق كل بند مع المحور أو البعد الذي ينتمي إليه. وبعد استبعاد 3 أسئلة من محور رد الفعل (انظر الملحق رقم 5) ، تمت دراسة الاتساق الداخلي لبنود المقياس من خلال إيجاد قيمة الارتباط لكل بند من البنود مع الدرجة الكلية للمجال الذي يتضمنه ، باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، وقد كانت معاملات الارتباط لكل البنود دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01/ 0.05. كما هو موضح في الجداول التالية:

• بعد رد الفعل: جدول رقم (08) يمثل معامل ارتباط كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الأول

معامل ارتباط بيرسون	بنود المحور الأول (رد الفعل)	الرقم
**0.62	أنت راض على التكوين عن بعد	1
0.55*	اختيار مواد التكوين عن بعد كان متوافقا مع القصور المعرفي لديك	2
**0.79	استطاع المكوّنون التحكم في أدوات التكوين الحديثة	3
**0.89	أستطاع المكوّنون إيصال المعلومات و المعارف للمتكونين	4
**0.79	أنت راض على أسلوب المكوّنين في التواصل مع المتكونين	5
*0.58	استخدم المكوّنون مفاهيم سهلة و مفهومة للجميع	6

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05*/

يوضح الجدول التالي معامل ارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال الأول "رد الفعل"و الدرجة الكلية للمجال نفسه، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى الدلالة 0.05/0.01 و بذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

• بعد التعلم: جدول رقم (09) يمثل معامل ارتباط كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الثاني

معا	بنود المحور الثاني (التعلم)	الرقم
مل بيرسون		
**0.59	اكتسبت مهارات تدريسية جديدة تساعدك في وظيفتك	7
**0.65	مكنك تكوينك عن بعد من توظيف التقنيات المستخدمة في التدريس	8
**0.76	استفدت من الحوار والمداخلات أثناء التكوين عن بعد من طرف المتكونين الآخرين	9
*0.52	استفدت من مجموعات النقاش على مستوى وسائل التواصل الاجتماعي و منتدى المنصة الإلكترونية للتعليم عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف	10
**0.76	مدّة حصة التكوين عن بعد كانت كافية لاستكمال موضوع الحصة التكوينية	11

 * الارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05 *

يوضح الجدول التالي معامل ارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني " التعلم" و الدرجة الكلية للمجال نفسه، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى الدلالة 0.05/0.01 و بذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

• بعد السلوك: جدول رقم (10) يمثل معامل ارتباط كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الثالث

معامل بيرسون	بنود المحور الثالث (السلوك)	الرقم
**0.81	ساعدتك الدورة التكوينية على تحسين أدائك في التدريس	12
**0.85	استطعت تطبيق ما تعلمته بين كل من حصص التدريس الحضورية والافتراضية	13

**0.63	المهارات التي تعلمتها أزالت الغموض لديك حول كيفية استخدام مع منصة التعليم عن بعد	14
*0.57	تم تقييمك من المكوّنون أثناء تقديم حصص التكوين	
**0.73	تستخدم الإدارة المقابلة و الاختبارات لتقييم أثر البرنامج التكويني	16

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى 0.05*/ 0.01**

يوضح الجدول السابق معامل ارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث " السلوك" و الدرجة الكلية للمجال نفسه، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى الدلالة 0.05/0.01 و بذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

• بعد النتائج

جدول رقم (11) يمثل معامل ارتباط كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الرابع

معامل بيرسون	بنود المحور الرابع (النتائج)	الرقم
**0.89	استيعاب الطلبة لمادتك كان جيدا في الحصة	17
**0.83	نتائج التقويمات كانت مقبولة بالنسبة للطلبة	18
**0.81	-تقييم الإدارة لمجهوداتك في طريقة التدريس كان جيدا	19
**0.72	تقييم الإدارة لنتائج الطلبة في مادتك كان مقبولا	20

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة0.01**

يوضح الجدول اعلاه معامل ارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع " النتائج" والدرجة الكلية للمجال نفسه، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و يؤكد ذلك على ارتفاع نسبة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

2-6 ثبات الاستبيان:

ويشير إلى أن المقياس لو أعيد توزيعه في نفس الظروف والشروط لا يحصل في نتائجه تغيرات بشكل لافت جدا. وقد تم التحقق من الثبات الكلي لأداة الدراسة بطريقة " ألفا كرونباخ " وكانت النتائج كالتالي:

معامل أثفا كرونباخ				
قيمة معامل ألف كرونباخ	عدد الفقرات	المحاور		
0.82	6	المحور الاتجاهات		
0.65	5	محور التعلم		
0.76	5	محور السلوك		
0.82	4	محور النتائج		
0.89	20	المجموع		

جدول رقم (12) يوضح معاملات ألفا كرونباخ

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج spss v.16

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معاملات ألفا كرونباخ لكل محور مرتفعة. وتجدر الإشارة إلى أن درجة معامل الثبات ألفا كرونباخ تتراوح بين [0-1] وكلما اقتربت من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقتربت من الصغر دل على عدم وجود الثبات، وأن الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو 0.60 ، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعددناها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة و ثابتة في جميع فقراتها خاصة وأن معامل الثبات الكلي جاء بقيمة 0.89 وهي قيمة مرتفعة جدا وبالتالي هي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية.

7- الأساليب الإحصائية

تم تقريغ و تحليل نتائج تطبيق الاستبيان باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss v.16. حيث قامت الطالبة باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية و التكرارات لمعرفة نسب الأساتذة حديثي التوظيف وخصائصهم العينة بالإضافة إلى توضيح استجاباتهم على بنود الاستبيان.
- معامل الارتباط بيرسون وقد تم الاعتماد عليه من أجل حساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة و المحور الذي تنتمي إليه. وللإشارة يستخدم هذا المعامل لاكتشاف وجود أو عدم وجود عالقة بين متغيرين ، وهو أداة إحصائية تحدد قوة واتجاه العلاقة بينهما حيث تتراوح قيمة الارتباط بين القيمة 1+ والقيمة -1 وكلتا القيمتين تظهران علاقة قوية سواء بالإيجاب أو السلب تتأرجح بينهما القيم المتوسطة، بينما القيمة 0 تظهر عدم وجود علاقة ارتباطيه بين المتغيرين.
 - معامل الثبات ألفا كرونباخ من أجل التعرف على ثبات عبارات أداة الدراسة.

- اختبار ليفن لتجانس التباين: هو اختبار يستخدم قبل اختبارات قياس الفروق بين المتوسطات، حيث يقوم بالتأكد من تجانس أو عدم تجانس تباينات المجموعات المدروسة.
- اختبار -T- لعينتين مستقلتين: يعد هذا الاختبار من الأساليب الإحصائية البارامترية التي تهدف لمعرفة على وجود اختلافات بين متوسطي عينتين مستقلتين عن بعضهما البعض ، ويشترط هذا الاختبار أن تكون مفردات العينتين قد تم سحبهما من قبل عشوائيا ، وسيستخدم في هذه الدراسة لحساب دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الأفراد حسب متغير الجنس.
- تحليل التباين أنوفا: يستخدم هذا الاختبار في تحديد وجود تباين بين عدة مجموعات فيما بينها و كذلك داخل هذه المجموعات بحد ذاتها. وسيتم استخدامه لحساب دلالة الفروق بين متوسطات استجابات الأفراد حسب متغير سنوات التدريس.

الفصل الخامس عرض وتحليل وتفسير النتائج

تمهيد

- 1- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الأولى .
- 2- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثانية .
- 3- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثالثة
- 4- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الرابعة.
- 5- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الخامسة.
- 6- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية السادسة.

تمهيد:

بعد التحقق من صدق وثبات أدوات جمع البيانات وتطبيقها علي عينة الدراسة الأساسية وجمع البيانات المطلوبة ، سنتطرق الآن إلي عرض وتحليل نتائج الدراسة ثم تفسيرها ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى

1-1 - عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

صيغت الفرضية كالآتي: اتجاهات الأساتذة حديثي التوظيف نحو البرنامج التكويني عن بعد كانت ايجابية.

جدول رقم (13) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة حول محور الاتجاهات و ترتيب عباراته حسب المتوسط الحسابي الأكبر.

		ī	٦ <u>.</u>			دائل	الب				
الريبة	المستوى	انحراف معياري	متوسط حسابي	لا أوافق بشدة	لا وافق	१ न	أوافق	أوافق بشدة		البند	الرقع
4	متوسط	1.08	3.63	2	7	5	24	8	ت	أنت راض على التكوين	01
				4.3	15.2	10.9	52.2	17.4	%	عن بعد	
5	متوسط	1.02	3.45	1	9	10	20	6	ت	اختيار مواد التكوين عن	02
				2.2	19.6	21.7	43.5	13	%	بعدما كان متوافقا مع	
										القصور المعرفي لديك	
2	مرتفع	1.20	3.69	4	5	3	23	11	ت	استطاع المكونون التحكم	03
				8.7	10.9	6.5	50	23.9	%	في أدوات التكوين	
										الحديثة	
1	مرتفع	1.01	3.82	3	12	2	21	8	ت	أستطاع المكونون إيصال	04
				6.5	26.1	4.3	45.7	17.4	%	المعلومات و المعارف	
										للمتكونين	
6	متوسط	1.23	3.41	3	12	2	21	8	ت	أنت راض على أسلوب	05
				6.5	26.1	4.3	45.7	17.4	%	المكوّنين في التواصل مع	
										المتكونين	

	متوسط	0.71	3.60	المستوى الكلي للبعد							
					17.4	13	58.7	10.9	%	سهلة و مفهومة للجميع	
3	متوسط	0.90	3.63		8	6	27	5	ت	استخدم المكوّنون مفاهيم	06

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات 5pss v 16

يبيّن جدول رقم (13) استجابات عينة الدراسة على محور الاستبيان الخاص باتجاهات (رد الفعل) الأساتذة حديثي التوظيف حول برامج التكوين عن بعد.

حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي للمحور يشير إلى 3.60 وانحراف معياري 0.71 وهو ينتمي إلى الفئة المتوسطة ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للبنود بين 3.82 و 3.41 حيث جاءت في المرتبة الأولى و الثانية إجابة العبارة 4 بأعلى متوسط حسابي 3.82 و انحراف معياري 1.23 تليها مباشرة العبارة 3 بمتوسط حسابي 3.69 وانحراف معياري 1.20 ، أما العبارات (6-1-2-5) فقد جاءت بمتوسطات حسابية متوسطة وهي على التوالي 3.63 ، 3.63 ، 3.41 ، 3.45 ، وانحرافات معيارية 1.20 ، 1.08 ، 1.00 ، 1.08 ، 0.90

1-2- تحليل و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

بما أن التكوين عن بعد قائم على استخدام الحاسب الآلي والمعدات الحديثة فنجاحه مرتبط بالدرجة الأولى بأسلوب المكوّنين في إيصال المعلومات وكذا طريقتهم في التحكم في المعدات ، وهذا ما أكدته إجابة الأساتذة حديثي التوظيف حول العبارة رقم 4 " استطاع المكوّنون إيصال المعلومات و المعارف للمتكونين " والتي تحصّلت على أعلى متوسط حسابي بمستوى مرتفع قدر ب 3.82، تليها العبارة رقم 5 "استطاع المكوّنون التحكم في أدوات التكوين الحديثة" بثاني متوسط مرتفع قدر ب 3.69 ، والعبارة رقم 5 "أنت راض على أسلوب المكوّنين في التواصل مع المتكونين"، و العبارة رقم 6 " استخدم المكوّنون مفاهيم سهلة و مفهومة للجميع" و التي كانت أغلب إجابتهم بدرجة " موافق" وكون المكوّنون يعدّون من بين أسس نجاح البرنامج التكويني عن بعد فقد تم اختيارهم ذوي خبرة وكفاءة ، بحيث تمكنوا من التعامل مع معدات التكوين الإلكتروني وهذا ما ساعدهم في إيصال المعلومة بنجاح ليتم استيعابها من طرف المتكوّنين بسهولة.

كما أن التكوين عن بعد بصفة عامة يركز على تنمية مهارة أو مجال معين مثلما هو الحال في موضوع دراستنا ، حيث ركز على تعليم وإكساب الأساتذة حديثي التوظيف مهارة التعامل مع المنصات الرقمية التعليمية التي أوجدتها وزارة التعليم العالي هذا بهدف تمكنهم من إعداد الدروس شكلا و مضمونا و خلق لديهم حس الإبداع عند تصميمها حتى تجذب انتباه الطلبة عند وضعها في منصة مودل "Moodle" كون التواصل سيكون إلكترونيا معهم ، هذا ما أكدته إجابة الأساتذة المتربصين حول العبارة رقم 2 " اختيار

مواد التكوين عن بعدما كان متوافقا مع القصور المعرفي لديك " فقد ظهرت نتيجته بنسبة 43.5% بدرجة " موافق بمتوسط حسابي 3.45%.

تأكيدا على استجابات الأساتذة المتربصين الإيجابية حول بنود المحور فقد جاءت إجابتهم حول العبارة رقم 1 "أنت راض على التكوين عن بعد" بدرجة "الموافق" بأكبر نسبة 52.2% بمتوسط حسابي 3.63 مؤكدة رضاهم حول التكوين عن بعد ، وهذا راجع إلي الإيجابيات التي يتمتع بها هذا النوع من التكوين ، كونه حسن من مهاراتهم في استخدام الحاسب الآلي ومنحهم فرصة الالتحاق بالتكوين دون الحاجة لهدر الوقت والجهد والأموال. بالإضافة إلى حل مشكلة التغيّب عن الحصص التدريسية الحضورية. كما يشجعهم على البحث المستمر لتنمية المهارات التدريسية لديهم وفتح مجال التعاون التكويني البحثي بين مؤسسات التكوين مثلما هو الحال مع الجامعة حيث تحملت جامعة الإخوة منتوري بقسنطينة 1 مسؤولية التكوين عن بعد .

وللإشارة فإن قيمة المتوسطات الحسابية لعبارات المحور تتجه نحو مجالي الاتجاه المتوسط والمرتفع يدل هذا على أن اتجاهات الأساتذة حديثي التوظيف حول برامج التكوين عن بعد كانت إيجابية مما يعنى تحقق الفرضية الأولى.

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة صلاح الدين حسين صالح 2018 في أن اتجاهات المتدربين كانت ايجابية حول التكوين الإلكتروني وكان واضحا من خلال إدراكهم لأهميته في تنمية المعارف و المهارات لديهم كما دعمت دراسة مينة العمودي 2022 نتائج فرضيتنا كونها نصت على ضرورة مواكبة التطور العلمي من خلال اعتماد التكوين الإلكتروني في الجامعة وكذا موافقة الأساتذة على ضرورة إدراج مثل هذا التكوين.

- 2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:
 - 2-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

صيغت الفرضية كالآتي: كان اكتساب الأساتذة حديثي التوظيف للمعارف و المهارات الملقنة على مستوي مرتفع.

جدول رقم (14) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة حول محور التعلم و ترتيب عباراته حسب المتوسط الحسابي الأكبر.

		_	<u>-</u>			ائل	البد					
الرتبة	المستوى	انحراف معياري	متوسط حسابي	لا أوافق بشدة	لا أوافق	प्र न	أوافق	أوافق بشدة		البند	الرقع	
		0.95	3.73	2	4	4	30	6	ت	اكتسبت مهارات تدريسية	07	
3	مرتفع			4.3	8.7	8.7	65.2	13	%	جديدة تساعدك في وظيفتك		
		0.70	4.17		2	2	28	14	ت	مكنك تكوينك عن بعد	08	
1	مرتفع				4.3	4.3	60.9	30.4	%	من توظيف التقنيات المستخدمة في التدريس		
4	متوسط	1.20	3.54	4	6	6	21	9	ت	استفدت من الحوار والمداخلات أثناء التكوبن	09	
				8.7	13	13	45.7	19.6	%	عن بعد من طرف المتكونين الآخرين		
2		0.90	3.97	1	3	4	26	12	ت	استفدت من مجموعات النقاش على مستوى وسائل التواصل الاجتماعي و	10	
	مرتفع			2.2	6.5	8.7	56.5	26.1	%	منتدى المنصة الإلكترونية التعليم عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف		
		1.23	2.89	7	14	4	19	2	ت	مدة حصة التكوين عن بعد	11	
5	متوسط			15.2	30.4	8.7	41.3	3.4	%	كانت كافية لاستكمال موضوع الحصة		
	مرتفع	0.67	3.66									
	سريسي	0.07	3.00		المستوى الكلي للبعد							

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات 5pss v. 16

يُظهر لنا جدول رقم(14) الاستجابات حول محور التعلم لدى الأساتذة حديثي التوظيف من برامج التكوين عن بعد . حيث يوضّح أن المتوسط الحسابي الكلّي لمحور التعلم جاء بمستوى مرتفع

بمتوسط حسابي قيمته 3.66 و انحراف معياري قدّر ب0.67 و هذه القيمة تنحصر في المجال [3.66

ومن خلال ملاحظتنا للمتوسطات الحسابية للعبارات يتضح أن البند رقم 7 جاء بأعلى متوسط حسابي 3.97 و انحراف معياري 1.20 ، والبند رقم 10 جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.73 و انحراف معياري قدّر ب وانحراف معياري 0.90 ، أما البند رقم 8 فقد جاء بمتوسط حسابي 3.73 و انحراف معياري قدّر ب 0.70 وهي قيم تتحصر في المجال المرتفع [3.66 - 5] ، أما بالنسبة للعبارة رقم 9 كان متوسط حسابها 3.54 و العبارة رقم 11 متوسطها الحسابي 2,89 و هو أضعف متوسط في المحور وهما يندرجان تحت المجال [2.33 - 3.65] والذي يدل على المستوى المتوسط.

2-2 تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

إن النتائج التي تم عرضها توضح لنا أن الأساتذة حديثي التوظيف قد اكتسبوا معارف ومهارات تدريسية معينة تتوافق و متطلبات وظيفتهم وهذا جلي من خلال استجاباتهم على بنود التعلم بالإيجاب عموما.

حيث كانت العبارة رقم 7 "اكتسبت مهارات تدريسية جديدة تساعدك في وظيفتك" والتي حصلت على متوسط حسابي مرتفع قدر ب 3.73 الذي يدل على أن محتوى التكوين عن بعد كان في المستوى المطلوب حيث غطى القصور والاحتياج التكويني لدى الأستاذ المتربص من خلال تعلّمه.

ولتؤكد هذه النتيجة جاءت العبارة رقم 8 " مكنك تكوينك عن بعد من توظيف التقنيات المستخدمة في التدريس" باستجابة ايجابية عالية بدرجة "موافق" والتي كانت بنسبة 65.2% بأعلى متوسط حسابي قدر ب4.17 ، توحي بأن أغلبهم استوعبوا ما تم تعليمهم إياه في التكوين عن بعد في إعداد المحاضرات إلكترونيا فهو بهذا يكون قد رفع من كفاءتهم المهنية . وجاءت أضعف نسبة استجابة بدرجة " لا أوافق بشدة " بنسبة 4.3% لكنها لا تعني عدّم التعلم إنما قد واجهوا نوعا ما صعوبة في تلقي المعلومات ، وهذا بسبب المعوقات التي تواجه هذا النوع من التكوين قد يكون خلل في تدفق الانترنت أو عدم تمكنهم بعد من التعامل مع الحاسب الآلي و تطبيقات المنصة التعليمية عن بعد.

إضافة إلى ذلك فقد جاءت العبارة رقم 10 " استفدت من مجموعات النقاش على مستوى وسائل التواصل الاجتماعي و منتدى المنصة الإلكترونية للتعليم عن بعد للأساتذة حديثي التوظيف " بنسبة 56.5% وهي مرتفعة مما تؤكد على نقطة اجتهاد الأساتذة حديثي التوظيف تلقائيا في البحث عن معلومات جديدة من خلال الحوار والاستفسارات فيما بينهم في مجموعات النقاش الخاصة بمنصة التعليم عن بعد وهذا راجع إلى إيجابيات هذا التكوين حيث يشجع على التعلم الذّاتي. وباعتباره قائم على التواصل المتزامن وغير المتزامن

فقد ساعد ذلك في تبادل المعارف والأفكار وتدارك الأخطاء التي تعرض لها البعض منهم ، هذا ما دعمته استجابات العبارة رقم 09 " استفدت من الحوار والمداخلات أثناء التكوين عن بعد من طرف المتكونين الآخرين " حيث جاءت نسبة الموافقة عليها ب45.7% وهي نسبة لا بأس بها .

وكانت العبارة رقم 11 " مدة حصة التكوين عن بعد كانت كافية لاستكمال موضوع الحصة " قد جاءت بنسبة 41.3 وهي نسبة متوسطة ، ومنه يمكننا القول أن إتمام موضوع كل حصة التكوين في وقته سهل عملية التعلم على الأساتذة حديثي التوظيف حتى تكون الأفكار منسجمة ويتم استيعابها في نفس فترة العرض لا تترك للحصة القادمة التي قد نجد البعض قد نسى ما تم تناوله الحصة الماضية.

وبالعودة للمتوسط الحسابي الكلي للمحور الذي جاء بقيمة 3.66 نجده يندرج تحت المجال المرتفع، وهذا راجع إلى مختلف المهارات التي تم اكتسابها من خلال التكوين عن بعد في كيفية التعامل مع المنصات التعليمية و كيفية التفاعل إلكترونيا من خلال الاستفادة من مواقع الدردشة بهدف تبادل الأفكار وإثراء محتوى التكوين، مما زاد من قدرة الأساتذة حديثي التوظيف على إتقان استخدام التقنيات الحديثة في التدريس وتحسين المستوى الأكاديمي لديهم، وبالتالي فرضيتنا التي تنص على أن مستوى اكتساب المعارف والمهارات للأساتذة حديثي التوظيف جاء بمستوى مرتفع قد تحققت.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة هبة الله نصر مجد حسن 2017 حيث أكدت أن التكوين الإلكتروني ساهم في تنمية الجانب المعرفي للمتكونين وأقرّت أن التواصل غير متزامن أفضل من المتزامن كونه يتيح لهم الالتحاق بالتكوين حسب التوقيت الذي يساعدهم ، وهنا نتفق مع هذه الفكرة كونها تخفف الضغط على الأساتذة حديثي التوظيف وتعطي لهم مساحة التعلم والاستيعاب وفق توقيتهم الشخصي كون برنامجهم مضغوط بين التكوين و مهامهم التدريسية. كما اتفقت أيضا مع دراسة براح فوزية 2023 في فكرة أن التكوين عن بعد عزّز عملية التعلم الذاتي من خلال اجتهاداتهم الشخصي في التعمق أكثر في موضوع التعليم عن بعد .

3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

3-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

صيغت الفرضية كالآتي: جاء تطبيق الأساتذة حديثي التوظيف لمحتوى البرنامج التكويني عن بعد في مستوى مرتفع.

جدول رقم (15) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة حول محور التعلم و ترتيب عباراته حسب المتوسط الحسابي الأكبر

		_	a			بدائل	1)			البند	الرقم			
الرتبة	المستوى	انحراف معياري	متوسط حسابي	لا أوافق بشدة	لا أوافق	र्भ न	أوافق	أوافق بشدة						
2	مرتفع	0.91	3.69		6	10	22	8	ت	ساعدتك الدورة التكوينية	12			
					13	21.7	47.8	17.4	%	على تحسين أدائك في التدريس				
4	متوسط	1.07	3.32	4	6	10	23	3	ت	استطعت تطبيق ما تعلمته	13			
				8.7	13	21.7	50	6.5	%	بین کل من حصص				
										التدريس الحضورية				
										والافتراضية				
1	مرتفع	0.69	4.04		1	7	27	11	ت	المهارات التي تعلمتها أزالت	14			
					2.2	15.2	58.7	23.9	%	الغموض لديك حول كيفية				
										استخدام مع منصة التعليم				
										عن بعد				
3	متوسط	1.11	3.50	2	9	6	22	7	ت	تم تقييمك من المكوّنون أثناء	15			
				4.3	19.6	13	47.8	15.2	%	تقديم حصص التكوين				
5	متوسط	1.10	3.10	5	8	12	19	2	ت	تستخدم الإدارة المقابلة و	16			
				10.9	17.4	26.1	41.3	4.3	%	الاختبارات لتقييم أثر				
										البرنامج التكويني				
	متوسط	0.64	3.53		المستوى الكلي للبعد									

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات 16 spss v

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن المستوى الكلي لبعد السلوك جاء بمتوسط حسابي قدر ب 3.53 و انحراف معياري 0.64. و هو ينتمى للفئة المتوسطة.

بالعودة للمتوسطات الحسابية للعبارات نجدها تترواح مابين 4.04 و 3.10 وهي قيم تتجه من المتوسط إلى المرتفع. حيث جاء المتوسط الحسابي للعبارة رقم 14 بأعلى متوسط حسابي 4.04 وقدر انحرافه المعياري ب 0.69 يليه المتوسط الحسابي 3.69 وانحراف معياري 0.91 للعبارة رقم 12 وهما يقعان ضمن المجال المرتفع. أما العبارة رقم 15 فجاء في المرتبة ثالثة بمتوسط حسابي قدّر ب 3.50 و

انحراف معياري 1.11 تليه العبارة رقم 13 بمتوسط حسابي 3.32 و انحرف معياري 1.07 لتكون العبارة رقم 16 بأضعف متوسط قدره 3.10 و انحراف معياري 1.10 وكلها تقع ضمن المجال المتوسط.

2-3 تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثالثة:

انطلاقا من النتائج التي تم عرضها يتضح لنا أن استجابات الأساتذة حديثي التوظيف حول محور السلوك تحصلت فيه درجة " موافق " على أكبر نسبة حيث تراوحت مابين 7.87% و 41.3% و تحصلت استجابات " لا أوافق بشدة " على نسب تتراوح مابين 2% و 10.9% كأضعف استجابة. ومنه يمكن القول أن التكوين عن بعد فتح مجال الاستفسار والاكتشاف أمام الأساتذة حديثي التوظيف حتى تتضح لهم فكرة العمل على منصة التعليم عن بعد بهدف تحسين أدائهم ، خاصة وأن الفرصة لم تكن متاحة للجميع في تقديم المحاضرات في منصة مودل " Moodle " قبل التكوين ، فقد جاءت العبارة رقم 14 " المهارات التي تعلمتها أزالت الغموض لديك حول كيفية استخدام منصة التعليم عن بعد بأعلى نسبة بدرجة " موافق " تعلمتها أزالت الغموض عن بعد على متوسط حسابي 4.04 لتكون استجابات " لا أوافق " بأضعف نسبة حول العبارة وهي 2.2% و بالتالي التكوين عن بعد أعطي صورة توضيحية تطبيقية مباشرة حول منصة التعليم عن بعد حتى يعرف الأساتذة المتربصين المطلوب منهم لاحقا.

لتليه العبارة رقم 12 " ساعدتك الدورة التكوينية على تحسين أدائك في التدريس " بثاني أعلى متوسط حسابي 3.69 والذي يندرج تحت المجال المرتفع بدرجة " موافق " 47.8٪ ، ولتأكيد هذه النتائج جاءت استجابات العبارة رقم 13 " استطعت تطبيق ما تعلمته بين كل من حصص التدريس الحضورية والافتراضية " مدعمة لها ، حيث كانت نسبة درجة "موافق " 50٪ وهذا يثبت أن عملية التعلم تمت بنجاح كون انعكاساتها أدت إلى الرفع من أداء الأستاذ المتربص في القاعات التدريسية مبدئيا و تمكّنه من تطبيق ما تعلمه.

وللتأكد من المكتسبات والقدرة على تطبيقها فقد خضع الأساتذة المتربصون للتقييم من قبل المكوّنون هذا ما جاءت به نتائج العبارة رقم 15 " تم تقييمك من المكوّنون أثناء تقديم حصص التكوين " حيث كانت أعلى نسبة هي بدرجة " موافق " 47.8% وهذا يدل على حرص هيئة التكوين عن بعد على معرفة نسبة استيعاب ما تم تقديمه لهم وقدرتهم على تطبيقه ، لكن من جهة أخرى نجد أن نسبة " لا أوافق " كانت 19.6% أي أنهم لم يتم تقيمهم ، ولكن هذا لا يعني إهمالهم و إنّما عملية التقييم تتم عشوائيا لا وفق قائمة اسمية معيّنة وهذا وفق ما تم قوله أثناء المقابلة مع بعض الأساتذة المتربصين.

وبما أن هذا التكوين تحت رقابة الجامعة فإن الإدارة تتابع كل ما يتعلّق بالبرنامج التكويني عن بعد بهدف تقييمه والتدخل في حالة عدم كفاءته ، وذلك من خلال عقد اجتماعات دورية مع الأساتذة حديثي التوظيف ، حيث جاءت نسبة العبارة رقم 14 " تستخدم الإدارة المقابلة و الاختبارات لتقييم أثر البرنامج

التكويني " بمتوسط حسابي 3.10 وهو مستوى متوسط و بنسبة درجة " موافق " 41.3% وهي نسبة مقبولة تؤكد إجابة العبارة.

من خلال تحليل نتائج عبارات محور السلوك يتضح أن المتوسط الحسابي الكلي للمحور جاء بقيمة قدرها 3.53 وانحراف معياري 0.64 وهو ينتمي للمجال المتوسط ليثبت عدم تحقق الفرضية الثالثة والتي تنص على أن مستوى السلوك جاء مرتفع ، ونسند هذه النتيجة إلى عدم تمكّن الأساتذة حديثي التوظيف من تطبيق كل ما تم تعلّموه وهذا راجع إلى حداثة خضوعهم للتكوين عن بعد ، وكذا عدم تمكنهم بعد من التحكم في المنصات التعليمية التي من المفروض العمل عليها في إعداد الدروس عن بعد، وقد يواجهون أيضا صعوبة في تطبيق بعض المهارات التي تعلموها كونها نظرية أكثر منها تطبيقية كل هذا يؤدي إلى تراجع في أدائهم على الرغم من امتلاكهم المعلومات و المكتسبات إضافة إلى عدم توفر كل أدوات التي تساعد على إعداد الدروس عن بعد.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة قداش سمية، صالحي سمية، شطيبة زينب 2020 في أن التكوين الإلكتروني ساهم في الرفع من أداء العمال أو المتكوّنين. إضافة إلى اتفاقها ودراسة Mohamed التكوين الإلكتروني ساهم في فكرة تقييم مستوى السلوك للعاملين كون دراستنا تقوم على تقييم الأساتذة المتربصين على نفس المستوى وجاءت نتائج دراسته بمستوى متوسطة كما هو الحال في دراستنا.

4- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

1-4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

صيغت الفرضية كالآتي: استيعاب الطلبة للمحاضرات الملقنة من قبل الأساتذة حديثي التوظيف كانت بمستوى مرتفع.

جدول رقم (16) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات المشاهدة حول محور التعلم و ترتيب عباراته حسب المتوسط الحسابي الأكبر.

		-Ĵ	٦ <u>.</u>			لبدائل		البند	الرقم		
الرتبة	المستوى	انحراف معياري	يسط حسابي	لا أوافق بشدة	لا أوافق	र्न न	أوافق	أوافق بشدة			
1	مرتفع	0.68	4.02		2	4	31	9	ت	استيعاب الطلبة لمادتك	17
					4.4	8.7	67.4	19.6	%	كان جيدا في الحصة	
3	مرتفع	0.83	3.71	1	4	6	31	4	ت	نتائج التقويمات كانت	18

				2.2	8.7	13	67.4	8.7	%	مقبولة بالنسبة للطلبة				
2	مرتفع	0.64	3.73		1	14	27	4	ت	تقييم الإدارة لمجهوداتك	19			
					2.2	30.4	58.7	8.7	%	في طريقة التدريس كان				
										جيدا				
4	متوسط	0.64	3.63		1	18	24	3	ت	تقييم الإدارة لنتائج الطلبة	20			
					2.2	39.1	52.2	6.5	%	في مادتك كان مقبولا				
	مرتفع	0.51	3.77		المستوى الكلي للبعد									

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات 56 spss v

من خلال ما يظهر في الجدول فإن المتوسط الحسابي لمحور النتائج كان بقيمة 3.75 وانحراف معياري قدّر ب0.51 وهو ينتمي للمجال المرتفع [3.66 – 5].

جاءت العبارات رقم 17-18-19 بمتوسطات حسابية مرتفعة بالترتيب التالي 4.02 ، 3.73 ، 4.02 ماعدا العبارة رقم 20 فكان متوسطها الحسابي 3.63 وانحراف معياري 0.51 وهي تنتمي للمستوى المتوسط .

4-2-تحليل و تفسير نتائج الفرضية الرابعة:

جاء مستوى محور النتائج بمستوى مرتفع. وهذا راجع إلى استجابة الأستاذة المتربصين بدرجة " موافق " في العبارة رقم 17 " استيعاب الطلبة لمادتك كان جيدا في الحصة " بنسبة 67.4٪ ، وهي تدل على الجهد الذي يبذله الأستاذ حديث التوظيف من أجل إيصال المعلومات للطلبة بأسلوب سهل الاستيعاب من جهة أخرى كانت أضعف نسبة استجابة حول نفس العبارة بدرجة "لا أوافق" هي 4.4٪ ، وهذا قد يرجع إلى أسلوب الأستاذ المتربص كونه غير متمكّن بعد في إلقاء محاضراته خاصة وأنها تقدّم عن بعد ، مما يعني ضرورة اجتهاده مستقبلا في شد انتباه الطلبة من خلال تحسين أسلوب الشرح وطريقة عرض محتوى المحاضرة وهذا هو هدف التكوين الذي يخضعون له.

ودعمت استجابات العبارة رقم 19 " نتائج التقويمات كانت مقبولة بالنسبة للطلبة " هذا الموقف حيث جاءت النسبة بدرجة " موافق " 67.4% وتعني أن أغلبية طلبة الأساتذة المتربصين تمكنوا من استيعاب المحاضرات من خلال منصات التعليم عن بعد ما أدى إلى أن تكون نتائج التقويمات جيّدة أو حتى متوسطة بحكم أن الأساتذة لا يزالون قيد التكوين.

تليها العبارة رقم 18 والتي مفادها " تقييم الإدارة لمجهوداتك في طريقة التدريس كان جيدا " حيث جاءت أضعف نسبة استجابة لها بدرجة " لا أوافق " 2.2٪ وهذا ما يؤكد أن الإدارة تثمّن مجهودات الأساتذة حديثي التوظيف حيث جاءت درجة " موافق " بنسبة 58.7٪ ما يدل أن الإدارة تقيّمهم بالإيجاب

كونها لم تقدّم لهم أي إنذارات أو ملاحظات سلبية حول تغيبهم عن حصص التعليم عن بعد أو عدم قدرتهم على وضع المحاضرات في منصة Moodle حتى يتمكّن الطلبة من الإطلاع عليها لاحقا. وبالتالي هي راضية على طريقة التدريس لديهم .

وقد دعّمت العبارة رقم 20 " تقييم الإدارة لنتائج الطلبة في مادتك كان مقبولا " نتيجة العبارة السابقة حيث جاءت نسبة درجة " موافق " 52.2% حول العبارة مما يدل أن الإدارة راضية على التحصيل العلمي لطلبة الأساتذة حديثي التوظيف كونهم تمكنوا من تطبيق ولو الأساسيات من التكوين الخاضعين له.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كشرود إيمان، رياض عبد القادر 2023 حيث كانت نتائج دراستها تشير إلى أن مستوى النتائج في التقييم جاءت بمستوى مرتفع مثلما هو الحال في دراستنا.

في الأخير وبعد تفسير نتائج المحور يمكننا القول أن الفرضية الأخير قد تحققت والتي كان مفادها أن "استيعاب الطلبة للمحاضرات الملقنة من قبل الأساتذة حديثي التوظيف كان بمستوى مرتفع "، ونرجع هذه النتيجة إلى تسلسل نتائج أبعاد النموذج المطبق في الدراسة ، حيث يؤكد أن أثر التكوين المرتفع ناتج عن عملية التعلم الصحيحة والتي تمت بنجاح ، مما أدى إلى قدرة الأساتذة حديثي التوظيف من تطبيق تلك المكتسبات فعليا على الرغم من وجود معوقات إلا أنها لم تؤثر بدرجة كبيرة على أدائهم.

5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة

3-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

للتحقق من صدق الفرضية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للتحقق من صدق الفرضية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة للتوريخ عدم المتعارك المتعار

حسب الجنس:	التباين.	لتجانس	اختبار ليفن	ا يمثل نتيجة	(17)	جدول رقم
------------	----------	--------	-------------	--------------	------	----------

القرار	الدلالة	القيمة الاحتمالية ""Sig	"F" اثقيمة	الأبعاد	
غير دال	0.05	0.15	2.13	الاتجاهات	اختبار ليفن
عير دال	0.05	0.72	0.12	التعلم	لتجانس
غير دال	0.05	0.20	1.64	السلوك	التباين
غير دال	0.05	0.08	3.08	النتائج	

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات Spss v.16

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن شرط تساوي التباين وفقا **لاختبار ليفن** قد تحقّق ، حيث نلاحظ قيمة "**F**" لكل الأبعاد هي على التوالي 2.13 /0.12/ 4.64 ، وتقابلها القيم الاحتمالية "**Sig**" كالتالي 2.15/ 0.72/ 0.79/ 0.08 ، وجميعها أكبر من 0.05 وبذلك تعتبر غير دالة إحصائيا عند نفس مستوى الدلالة . ومنه يمكننا استكمال إجراء اختبار " **T** ".

جدول رقم (18) يمثل نتائج اختبار " T " لدلالة الفروق في متوسطات مستويات نموذج كيرك باتربك حسب متغير الجنس:

القرار	الدلالة	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	<mark>تیمة "T</mark> "	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	البعد
	0.0	"Sig"			0.04	2 00		-	
غير	0.05	0.27	44	1.11	0.91	3.80	12	ذكر	اتجاهات
دالة					0.63	3.53	34	أنثى	
غير	0.05	0.48	44	0.70	0.66	3.78	12	ذكر	التعلم
دالة					0.68	3.62	34	أنثى	
غير	0.05	0.18	44	1.36	0.83	3.75	12	ذكر	السلوك
دالة					0.55	3.45	34	أنثى	
دالة	0.05	0.01	44	-2.62	0.63	3.45	12	ذكر	النتائج
					0.42	3.88	34	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات Spss v.16

2-5- تفسير الفرضية الخامسة:

يشير الجدول أعلاه المتعلق بنتائج اختبار "T" لدلالة الفروق في مستويات نموذج كيرك باتريك التي تعزي لمتغير الجنس إلى غياب الدلالة الإحصائية في ثلاث مستويات الأولى للنموذج بمعنى لا توجد فروق بين الذكور و الإناث في مستوى الاتجاهات الذي بلغت فيه قيمة "T" 1.11 عند قيمة الدلالة 0.70 ومستوى التعلم الذي جاءت فيه قيمة "T" قيمة قيمة قيمة قيمة "لا أن المستوى الرابع للنموذج كانت نتائجه تشير إلى وجود دلالة تشير إلى مستوى الدلالة 0.01 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يعني وجود فروق بين متوسطات الذكور والإناث على المستوى النتائج لصالح الإناث ، حيث جاء المتوسط الحسابي للإناث بمعدل 3.88 وهو أكبر من متوسط الحسابي للذكور و الذي جاء ب3.45.

نرجع هذه النتائج إلى أن الأساتذة حديثي التوظيف سواء الإناث أو الذكور أولا إلى كونهم على قدر كبير من الوعي حيث أدركوا فاعلية هذا التكوين في تطوير مسارهم المهني ، إضافة إلى إكسابهم مهارات متعددة ترفع من كفاءتهم التدريسية من خلال التحكم الجيد في تقنيات تقديم الدروس عن بعد. مما جعلهم على استعداد كامل للتركيز في محتوى برنامج التكوين عن بعد من خلال طرح استفساراتهم على المكوّنين أو من خلال مجموعات المناقشة الخاصة بمنصات التعليم عن بعد لتبادل الأفكار وإبداء أفكار جديدة ، كل هذا مكنهم من تطبيق حتى ولو العموميات من محتوى التكوين في إعداد الدروس عن بعد. غير أنه وبالرغم من تعلمهم و تمكنهم من التطبيق إلا أن الفرق ظهر على مستوى النتائج والتي كانت لصالح الإناث ، مما يدل أنها الفئة الأكثر قدرة على تصميم وإعداد وتخطيط للدروس بطريقة صحيحة سهلت استيعاب الطلبة لمحاضراتهن عن بعد.

6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية السادسة:

للتحقق من صدق الفرضية: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستويات نموذج كيرك باتريك تعزى لمتغير سنوات التدريس". تم اللجوء إلى اختبار تحليل التباين الأحادي anova-way-one . حسب ما هو موضّح في الجدول التالي

جدول رقم (19) يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي في مستويات نموذج كيرك باتريك حسب متغير سنوات التدريس:

القرار	Sig	قيمة	متوسطات	درجات	مجموع	مصدر التباين	البعد
			المربعات	الحرية	المربعات		
غير			0.18	2	0.36	بين المجموعات	
دالة	0.70	0.34	0.52	43	22.85	داخل المجموعات	الاتجاهات
				45	22.95	المجموع	
غير			0.14	2	0.28	بين المجموعات	
دالة	0.74	0.29	0.47	43	20.20	داخل المجموعات	التعلم
				45	20.48	المجموع	 ,
غير	0.55	0.59	0.25	2	0.50	بين المجموعات	السلوك
دالة			0.42	43	18.14	داخل المجموعات	
				45	18.64	المجموع	

غير	0.11	2.30	0.59	2	1.11	بين المجموعات	
دالة			2.30	43	10.97	داخل المجموعات	النتائج
				45	12.15	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة استنادا على مخرجات Spss v.16

يشير الجدول أعلاه المتعلق بنتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي " لدلالة الفروق في متوسطات أبعاد نموذج كيرك باتريك تبعا لمتغير سنوات التدريس" إلى غياب الدلالة الإحصائية ، وهذا يعني عدم وجود أي فروق بين متوسط أبعاد النموذج ، حيث جاءت القيمة الاحتمالية Sig لبعد الاتجاهات مساوية Sig لبعد السلوك مساوية 5.00 أما بالنسبة لقيمة Sig لبعد السلوك مساوية 5.00 أما بالنسبة لقيمة Sig لبعد النتائج فجاءت مساوية 0.11 ، وكلها قيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المطلوب 0.05 ، لهذا يتم رفض الفرض البديل وقبول الفرض الصفري القائل" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ورفض الدراسة. ومن أبعاد نموذج كيرك باتريك تعزى لمتغير سنوات التدريس" ، وهذا يعني تحقق فرضية الدراسة. ونرجع هذه النتيجة إلى أن الورشات التطبيقية التي يتكون عليها الأساتذة حديثي التوظيف هي أساس التكوين الذي من خلالها يتم تقييم و معرفة مدى تمكن الأستاذ المتربص من تجسيد ما يتعلّمه ، حيث كان إعداد الدروس سابقا مرتكزا على الاجتهاد الشخصي دون الأخذ بمعايير إعداد الدروس التي تنص عليها الورشات.

النتائج العامة للدراسة:

بعد المعالجة الإحصائية لبيانات عينة الدراسة أظهرت النتائج أهمية التكوين عن بعد الذي يخضع له الأساتذة حديثي التوظيف حاليا ، بهدف الرفع من أدائهم التدريسي و تنمية مهاراتهم في التعامل مع تقنيات التدريس الحديثة التي تتلاءم و الثورة الحاصلة في تكنولوجيا الإعلام و الاتصال حاليا ، و بغرض تقييم هذا التكوين قمنا بتطبيق نموذج كيرك باتريك التقييمي للتأكد من فعاليته الإجرائية حيث أسفرت النتائج على أن:

- اتجاهات الأساتذة حديثي التوظيف نحو البرنامج التكويني عن بعد كانت ايجابية.
- اكتساب الأساتذة حديثي التوظيف للمعارف و المهارات الملقنة على مستوي مرتفع.
- جاء تطبيق الأساتذة حديثي التوظيف لمحتوى البرنامج التكويني عن بعد في مستوى مرتفع.
 - استيعاب الطلبة للمواد الملقنة من قبل الأساتذة حديثي التوظيف كانت بمستوى مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستويات نموذج كيرك باتريك الثلاث الأولى (رد الفعل ، التعلم ، السلوك) تعزى لمتغير الجنس. لكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 على مستوى النتائج تعزى لمتغير الجنس.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستويات نموذج كيرك باتريك تعزى لمتغير سنوات التدريس.

الاقتراحات:

- التأكيد من امتلاك الأساتذة المتربصين مهارة التعامل مع الحاسوب والوسائل التقنية الأخرى حتى تسهل عليهم عملية التكوين عن بعد كونها قائمة على هذه الوسائل.
- ضرورة توفير إدارة الجامعة المعدات الحديثة التي تساعدهم على تقديم الحصص الافتراضية إضافة إلى التحسين من جودة تدفق الانترنت.
- الحرص على حصول الأساتذة المتربصين جميعا فرصة التقييم أثناء التكوين عن بعد حتى يتم تحديد المستوى الكلى للتعلم.
- إنشاء هيئة تكوينية خاصة بكل جامعة حتى تتمكن من مراعاة ظروف متربصيها أثناء تقديم البرنامج التكويني عن بعد كونهم يدرسون حصص حضورية إضافة إلى مهامهم الأخرى.
- إدماج الأساتذة القدامى في تقديم التكوين عن بعد حتى يتم الاستفادة من خبرتهم التدريسية وتقديم دروس عن بعد.

خاتمة:

من خلال ما تم عرضه نظريا ومعالجته إحصائيا ، تبيّنت أهمية إخضاع الأساتذة حديثي التوظيف للتكوين عن بعد ، حيث مكّنهم من استخدام التقنيات الحديثة في تقديم مقاييسهم عن بعد ، خاصة وأن الجامعة الجزائرية اليوم تسعى إلى استغلال التطور التكنولوجي من أجل الرفع و التحسين من جودة التعليم العالي و البحث العلمي ، وهذا من خلال تطوير قدرات الأستاذ حتى يتمكن من مواكبة متطلبات التعليم العالي الافتراضي.

ومن خلال دراستنا اتضح أن تقييم التكوين عن بعد من وجهة نظر الأساتذة المتربصين من خلال تطبيق نموذج كيرك باتريك كان إيجابيا كونهم أيدوا نظام الجامعة الجديد القائم على الرقمنة ، حيث يسعون جاهدين إلى الاستفادة من كل السبل المقدمة في هذا التكوين من أجل اكتساب اكبر قدر ممكن من المهارات في تسيير المنصات التعليمية ، باعتباره رفع من مستوى أدائهم التدريسي وذلك من خلال تحسين قدرتهم على استخدامهم للحاسب الآلي وكل الوسائل التقنية في إعداد و تقديم الدروس عن بعد. مما انعكس إيجابا على مستوى الطلبة في استيعاب المحاضرات المقدمة إلكترونيا ، وهذا المستوى بالذات هو الذي يؤكد فعالية برنامج التكوين عن بعد المقدّم للأساتذة حديثي التوظيف وهو الخط الفاصل بين نجاحه أو فشله.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1/ المراجع باللغة العربية

- إبراهيم، س. م. (2012). تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات و مرافق المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء للنشر و الطباعة.
- إبراهيم، س.م. (2014). إدارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة. مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر.
 - أبو النصر، م. م. (2008). إدارة العملية التدريبية النظرية و التطبيق. القاهرة: دار الفجر للنشر.
- أبو النصر، م. م. (2009). مراحل العملية التدريبية تخطيط و تنفيذ و تقويم البرامج. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب و النشر.
 - أبو النصر، م. م. (2016). *الألعاب و المباريات لتطوير مهنة التدريب*. الكوبت: المنهل للنشر.
- أبو النصر، م. م. (2017). التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل. مصر: المجموعة العربية للنشر و التوزيع.
- اطميزي، ج. أ. (11 افريل 2010). رؤية مستقبلية للتدريب الالكتروني في جامعة فلسطين دراسة مخصصة لحالة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. صحيفة القدس. متاح على الرابط https://jamil-itmazi.blogspot.com/2010/04/blog-post.html
 - بحري، ص. و خرموش، ن. (2021). تقييم البرامج التدريبية في المنظمة كمدخل لقياس فعالية التدريب في ضوء وسائل التقييم. مجلة سوسيولوجيا، 5(1)، 81-82. متاح على الرابط

https://www.asjp.cerist.dz/en/article/1535

- بربر، ك. (1997). إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي [كتاب إلكتروني]. متاح على الرابط
- بلحاج، ح. و بوغازي، ف. (2018). فعالية التدريب الالكتروني في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات دراسة ميدانية في مؤسستين مصرفيتين. مجلة الباحث الاقتصادي، 6 (10)، 112. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/71907

- بن حمدون. و خ، بلعور، س. (2020). التدريب الالكتروني كأحد المسارات الحديثة لتمنية الموارد البشرية. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد و الإدارة، 14)، (1)، 149. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/116348
- بن عروس. و م. طيبي، ع. (2021). دور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية. مجلة التميز، https://www.asjp.cerist.dz/en/article/146848
- بن مرزوق. دع، قرقاد. ع، وحفيظي. ن، و بن باعة. ط. (2018). إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية [كتاب إلكتروني]. متاح على الرابط
- https://books.google.dz/books?id=R1BmDwAAQBAJ&lpg=PA1&hl=fr&pg=PA1#v=onepage&q&f=false
- بوحفص، ع. (2010). التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية: ديوان المطبوعات الجامعية للنشر.
- بولوداني، ح. ب، عياش، ع. م. (2020). التدريب الالكتروني كأداة لرفع الكفاءة المهنية للعامل. مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الإنسانية المعمقة، (2)، 351. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/128180
- بويعلي، ن. و زمام، ن. (2018). تقويم البرنامج التدريبي وفق متطلبات التدريب الفعال. مجلة علوم الإنسان و المجتمع، (27). 242-242. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/64198
 - جميل، ع. أ. (2016). تدريب و تنمية الموارد البشرية. الأردن: دار الجنادرية للنشر و التوزيع.
- الحريري، ر. (2017). اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار اليازوري للنشر و التوزيع.
- حسين، ن. (2021). دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد جامعة قسنطينة أنموذجا. مجلة جسور المعرفة، 7(3)، 189. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/164202
- الحمود، م. ع. (2021). واقع تدريب المعلمين عن بعد على استخدام منصة مدرستي الالكترونية من وجهة نظرهم و مقترحات لتطويرها. المجلة العلمية لكلية التربية، 37 (1)، 60.
 - حيدر ، ع. (2020). *التدريب و التطوير* [كتاب إلكتروني]. متاح على الرابط

https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/26

9%8A%D8%A8%20%D9%88%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B7%D9%88 %D9%8A%D8%B1.pdf

- خذري، ت. و عماري، ع. (2020). التدريب الالكتروني كمدخل لتنمية الكفاءات البشرية. المجلة الجزائرية للأمن و التنمية، 9 (16)، 498. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/105822
- الخراز، ه. ب. (2019). التدريب الالكتروني و تطبيقاته في دولة الكويت. المجلة الدولية للتعليم بالانترنت، 2، 78.
- خليفة، ي. ح. (2017). تعظيم العائد من الاستثمار في التدريب. مصر: دار يسطرون للنشر و الطباعة.
- الدعلان، ه. م. (2020). دور التدريب عن بعد في التطوير المهني لدى المعلمات لمواجهة تحديات كورونا. مجلة SJTVT، (2)، 198.
- الدهشان، ج. ع. (2019). التدريب الالكتروني مدخلا لتطوير منظومة التدريب في مصر. المجلة العربية للبحوث التدريب و التطوير، 2 (4)، 4.
- دويكات، أ. و معاذ، أ. (نيسان 2007). التدريب الالكتروني في المؤسسات المالية والمصرفية العاملة في فلسطين. [المحاكاة والبيئة الافتراضية]. بحث مقدمة لمؤتمرات اقتصاديات المعرفة جامعة النجاح الوطنية، فلسطين. متاح على الرابط
 - ديسلر، ج. (2008). إدارة الموارد البشرية. الرياض. دار المريخ للنشر.
 - رضوان، م. ع. (2012). *التدريب المؤثر في العمل*. القاهرة: العربية للتدريب و النشر.
- رضوان، م. ع. (2013). نظرية التدريب التحول من أفكار و مبادئ التدريب إلى واقعه الملموس [كتاب الكتروني] متاح على الرابط
- https://books.google.dz/books?id=95HHCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr#v= onepage&q&f=false
- رضوان، م. ع. (2014). *إدارة الجودة الشاملة في التدريب من البداية إلى النهاية*. مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك.
- الرفاعي، آ. (2017). دراسة تقييم البرامج التدريبية المنفذة في وزارة التنمية الإدارية و دورها في رفع مستوى الكفاءة البشرية (رسالة ماجستير منشورة). كلية إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية.

- الزنبقي، ح. س. (2011). التدريب الإلكتروني. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- زير، ص. (2017). نحو التدريب الالكتروني للموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة مجمع سونلغاز. مجلة العلوم الإنسانية،17 (48)، 629. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/88392
 - السكارنة، ب. خ. (2011). تصميم البرامج التدريبية. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- الشعلان، أ. أ. و الدوسري، س. م. (2022). تقييم البرامج التدريبية القياس و الأثر. مجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، 38 (10)، 245.
 - الشمري، ع. م. و الحسناوي، ع. ب. (2022). إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة.
- الشهري، ح. ع. (2018). متطلبات إنشاء مراكز التدريب عن بعد في وزارة التعليم من وجهة نظر مديرات مراكز التدريب التربوي. مجلة كلية التربية جامعة الملك سعود، 7 (116)، 98.
- الصيرفي، م. ع. (2009). التدريب الإداري الاحتياجات التدريبية و تصميم البرنامج التدريبي. الأردن: دار المناهج للنشر و التوزيع.
 - الطاهر، ح. م. و الزهراني، أ.ع. (2020). اثر التدريب الالكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل. مجلة الفنون والأدب و علوم اللسانيات و الاجتماع، (60)، 210

https://doi.org/10.33193/JALHSS.60.2020.315

- عاشوري، ح. مسيف، ع. (2020). تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع و المعمول به برامج التكوين بجامعة قالمة 8 ماي 1954 أنموذجا. مجلة المعيار، 24 (52)، 740- 742. ماح على https://www.asjp.cerist.dz/en/article/128468
- العبادي، أ. و اوقاسم، ع. (2017). نماذج تقييم تكوين الموارد البشرية في المنظمة بالتركيز على نموذج كيرك باتريك. مجلة البشائر الاقتصادية، 3(3)، 170. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/28935
- العبيدي، ص. ن، العدواني، خ. م. (2021). خارطة إستراتيجية مقترحة لتفعيل التدريب الالكتروني في الجامعات اليمنية الحكومية. 7 (20،(2) 25 26. https://www.asjp.cerist.dz/en/article/173985
- العجاجي، ع. ع. (2008). الحاجة إلى إنشاء مركز التدريب عن بعد في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التدريب التربوي(رسالة ماجستير منشورة). كلية التربية، جامعة الملك سعود. متاح على الرابط

https://www.manaraa.com/public/Research/%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%A 7%D8%AC%D8%A9%20%D8%A5%D9%84%D9%89%20%D8%A5%D9%86%D 8%B4%D8%A7%D8%A1%20%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2%20%D9%84 %D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8%20%D8%B9%D9%86 %20%D8%A8%D8%B9%D8%AF%20%D9%81%D9%8A%20%D9%88%D8%B2 %D8%A7%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8 %D9%8A%D8%A9%20%D9%88%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9 %84%D9%8A%D9%85%20%D9%85%D9%86%20%D9%88%D8%AC%D9%87 %D8%A9%20%D9%86%D8%B8%D8%B1%20%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9 %81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8 %A8%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A8%D9%88%D9%8A.pdf – العطار ، ن. ح. (2015). معوقات تطبيق التدريب الالكتروني أثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وسبل التغلب عليها (رسالة ماجستير منشورة). مبتعث للدراسات والاستشارات الأكاديمية. متاح على الرابط https://mobt3ath.com/pdf.php?ext=pdf&id=38985&tit=%D8%B1%D8%B3%D8%A 7%D9%84%D8%A9 %D9%85%D8%A7%D8%AC%D8%B3%D8%AA%D9%8A% D8%B1 %D8%A8%D8%B9%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86 %D9%85%D 8%B9%D9%88%D9%82%D8%A7%D8%AA %D8%AA%D8%B7%D8%A8%D9% 8A%D9%82 %D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8 %D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9 %86%D9%8A %D8%A7%D8%AB%D9%86%D8%A7%D8%A1 %D8%A7%D9% 84%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A9 %D8%A8%D9%85%D8%AF%D8%A7 %D8%B1%D8%B3 %D9%88%D9%83%D8%A7%D9%84%D8%A9 %D8%A7% D9%84%D8%BA%D9%88%D8%AB %D9%81%D9%8A %D9%85%D8%AD%D8

%A7%D9%81%D8%B8%D8%A7%D8%AA %D8%BA%D8%B2%D8%A9 %D9%

- 88%D8%B3%D8%A8%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%BA%D9%84
 %D8%A8 %D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%87%D8%A7
- عمارة، س. و بارك، ن. (2019). التدريب الالكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي بالإشارة إلى مركز التدريب الالكتروني بالمملكة العربية السعودية. مجلة الحدث للدراسات المالية و الاقتصادية، 2(3)، 98- 99.
- العنزي، س. ح. (2022). إدارة الخدمة المدنية و الوظيفية العامة. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
- العيسي، غ. س. و العمران، ا. م. (2021). التدريب الالكتروني التدريب عن بعد- مبرراته ، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات و المتدربات. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 359. متاح على الرابط
 - https://aja.journals.ekb.eg/article_177255_c4ec448fe21a20c6364399f613a6c36 5.pdf
- عين سوية، ل. و غلاب، ص. (2019). تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي قالمة و سوق أهراس. مجلة الميدان الدراسات الرياضية و الاجتماعية و الإنسانية، 2(6)،111-113. متاح على الرابط https://www.asjp.cerist.dz/en/article/84246
- غنيمة، ع. (2023). اثر جودة النظام الالكتروني على رضا المورد البشري في استخدام نظام التدريب الالكتروني بالمؤسسات القضائية في الجنوب الجزائري. مجلة الاقتصاد و إدارة الأعمال، 7 (2)، 298- https://www.asjp.cerist.dz/en/article/226642
- فنون، ر. س. (2017). التدريب الإلكتروني في فلسطين (رسالة ماجستير منشورة). كلية الدراسات العليا و البحث العلمي، جامعة الخليل. متاح من خلال الرابط https://mobt3ath.com/pdf.php?ext=pdf&id=18058&tit=%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%A9_%D9%85%D8%A7%D8%AC%D8%B3%D8%AA%D9%8A%D8%B1_%D9%84%D8%A8%D8%B9%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86___%D8%A7%D9%84%D8
 D8%B1_%D8%A8%D8%B9%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86___%D8%A7%D9%84%D8
 MA7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8_%D8%A7%D9%84%D8
 %A7%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A %D9%81

%D9%8A_%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86_%D9%83%D 8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9

- المالح، د. (2020). تقييم جودة التدريب و مدى فاعليته باستخدام نموذج كيرك باتريك في المنظمات غير الحكومية من وجهة نظر العاملين دراسة حالة منظمة مكافحة الجوع بعثة سوريا. متاح على الرابط https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/3384/mod_label/intro/dina_103158-
 - محد، م. ه. (2014). إدارة الموارد البشرية. : دار المعتز للنشر و التوزيع.
 - محيرق، م. ع. (2013). أساسيات تدريب الموارد البشرية. القاهرة: دار السنجاب للنشر.
 - محيرق، م.ع. (2018). أساسيات تدريب الموارد البشرية. مصر: دار حميثرا للنشر و التوزيع.
- المختار.ع. ع. (2 يوليو 2013). برامج التدريب الإلكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان دراسة للواقع و المستقبل. [أهمية التدريب الإلكتروني]. بحث مقدّم في المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات، الخرطوم. متاح على الرابط

https://portal.arid.my/ar-LY/Publications/Details/1452

- المطيري، ح. م. (2012). متطلبات التدريب الالكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين (رسالة ماجستير منشورة). كلية التربية، جامعة الملك سعود.
 - معلوف، ل. (2009). معجم المنجد في اللغة العربية و الإعلام. لبنان: دار المشرق.
 - معمار، ص. ص. (2010). التدريب الأسس و المبادئ. عمان: ديبونو للطباعة و النشر و التوزيع.
- المغربي، ع. ع. و العنقري، ع. ب. (2015). إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات و بناء استراتيجيات القرن الواحد و العشرون. القاهرة: دار المربخ للنشر.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2008). *المرجع في التدريب و إدارة الموارد البشرية*. القاهرة: جامعة الدول العربية.
- الموسوي، ع. ش. (12 افريل 2010). التدريب الالكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب. كلية التربية، جامعة الملك سعود متاح على الرابط

https://hrdiscussion.com/hr50130.html

- موسى، خ. م. (2014). أحكام عقد العمل عن بعد [كتاب إلكتروني]. متاح على الرابط
- https://books.google.dz/books?id=kMyvDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr #v=onepage&q&f=false
 - المؤمن، ع. م. (2018). دور التدريب الالكتروني في تطوير و تنمية مهارات العاملين دراسة ميدانية على قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب. المجلة العلمية للبحوث و الدراسات التجارية،32(2)،702 متاح على الرابط

https://sjrbs.journals.ekb.eg/article_149504_1ae79057c55f5f2f01cdc1817771c2d 3.pdf

- النسور ، ز. ح. (2021). *الدليل التدريبي لتنمية الموارد البشرية* [كتاب إلكتروني]. متاح على الرابط
- https://books.google.dz/books?id=JiZAEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr# -v=onepage&q&f=false
- النعيمي، م. س. (2009). التدريب الصحفي في البحرين واقع و تطلعات [كتاب إلكتروني]. متاح على الرابط
- https://books.google.dz/books?id=RT0fEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr #v=onepage&q&f=false

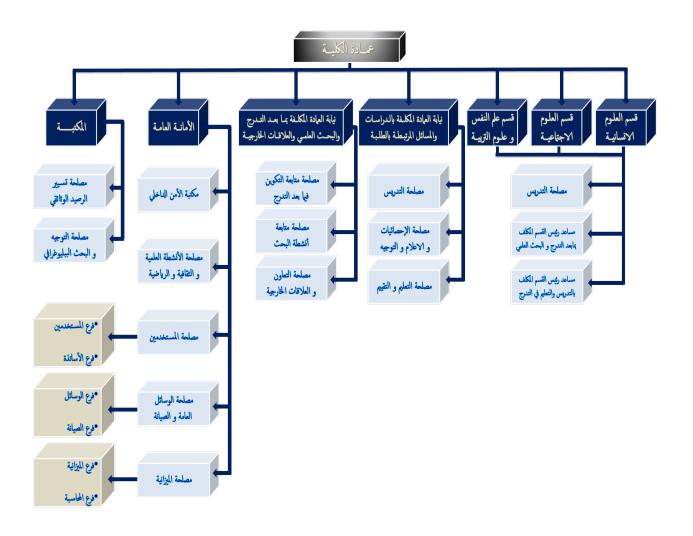
6/ مراجع باللغة الأجنبية:

- Alain, D. P, C. (2007). L'évaluation de la formation dans l'entreprise état de la question et perspectives.
- Ammarcha, A. (2017). Les pratiques et méthodes d'évaluation de l'efficacité de la formation en d'emploi. Laboratoire de recherche en Management des Organisation LAREMO, 2-3-6
- Demba, D. (2021). guide de l'évaluation de la formation et des formateurs de l'institut national de formation juridiciaire.

- Dunberry, A. Pechard, C.(2007). L'évaluation de la formation dans l' entreprise. Etat de la question et perspectives. 8.
- Gilbert, D. Gillet, I. (2010). Revue des modèles en évaluation de formation:
 Approches conceptuelles et sociales. *Pratiques Psychologiques*, 16, 223.
- Omari, A.Tridane, M. & Belaaouad, S. (2022). Teacher e- training and student e learning during the period of confinement caused by Covid 19 in Case of Morocco. *International journal of advanced computer Science and Application*, 3(2), 815.

المارحق

الملحق رقم (1): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



الملحق رقم (2): قائمة المحكمين

التخصص	الرتبة	الاسم
علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية	أستاذ التعليم العالي	قشي إلهام
علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ التعليم العالي	قبقوب عيسى
علم النفس الاجتماعي	أستاذ التعليم العالي	جابر نصر الدين
علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ مساعدة "ب"	زرقین سلمی
علم النفس العمل و التنظيم	أستاذ مساعدة "ب"	بن عمر فاطنة
علوم اقتصادية	أستاذ محاضر "أ"	فاتن باشا

الملحق رقم (3) أداة الدراسة في صورتها الأولية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة محد خيضر - بسكرة-

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استمارة تحكيم الاستبيان في صورتها الأولية

أساتذتي الأفاضل:

في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، الموسومة بـ" تقييم الأساتذة حديثي التوظيف للبرامج التكوينية عن بعد بتطبيق نموذج دونالد كريك باتريك التقييمي (رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج) على عينة من الأساتذة بجامعة محيضر – بسكرة.

إيمانا منا بقدرتكم على التعاون معنا نرجو من سيادتكم الإجابة على هذه الاستمارة بكل دقة و موضوعية. علما أن الإجابات المتحصل عليها لن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

البيانات الشخصية		
1/الجنس: ذكر	أنثى	
2/ سنوات التدريس:		

مستوى ردود الأفعال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
انت راض على التكوين عن بعد -1					
2- اختيار مواد التكوين عن بعد كان متوافقا مع القصور المعرفي					
ندي					
3- مواعيد التكوين عن بعد تتماشى مع ظروف عملي					

		4- استطاع المكون التحكم في أدوات التكوين و التكنولوجيا
		الحديثة
		5-استطاع المكون إيصال المعلومات و المعارف للمتكونين
		6- أنت راض على أسلوب المكون في التواصل مع المتكونين
		7- استيعابك للمعلومات كان سهلا
		8- استخدام المكون لغة سهلة و مفهومة للجميع
		9-كان الوصول إلى الموقع الالكتروني سهلا

ي التعلم	أوافق			X	لا أوافق
بڠ	بشدة	أوافق	محايد	أوافق	بشدة
مكنك تكوينك عن بعد من توظيف التقنيات المستخدمة في					
س					
اكتسبت مهارات تدريسية جديدة تساعدني في وظيفتي					
استفدت من الحوار والمداخلات أثناء التكوين عن بعد من					
، المتكونين الآخرين					
كان الوقت كافيا لتعلم المواد الملقنة					
التكوين عن بعد حسن من مهاراتي السابقة					

لا أوافق	Ŋ			أوافق	শ্ৰ	السلو
بشدة	أوافق	محايد	أوافق	بشدة		
					- ساعدتني الدورة التكوينية على تحسين أدائي في التدريس	-15
					- استطعت تطبيق ما تعلمته في قاعة التدريس	-16
					- المهارات التي تعلمتها أزالت الغموض لدي حول بعض	-17

		المفاهيم المتعلقة بالوظيفة
		18- تعرضت لتقييم من المكون أثناء تقديم حصص التكوين
		19- تستخدم الإدارة المقابلة و الاختبارات لتقييم أثر البرنامج
		التكويني

لا أوافق	Y			أوافق	مستوى النتائج
بشدة	أوافق	محايد	أوافق	بشدة	
					20- استيعاب الطلبة لمادتي كان جيدا في الحصة
					21- نتائج التقويمات كانت في المستوى بالنسبة للطلبة
					22- تقييم الإدارة لمجهوداتي في طريقة التدريس كان جيدا
					23- تقييم الإدارة لنتائج الطلبة في مادتي كان مقبولا

ملحق رقم 4: أداة الدراسة بعد التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة محمد خيضر - بسكرة-

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استمارة تحكيم الاستبيان بعد التعديل

أساتذتي الأفاضل:

في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، الموسومة بـ" تقييم الأساتذة حديثي التوظيف للبرامج التكوينية عن بعد بتطبيق نموذج دونالد كريك باتريك التقييمي (رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج) على عينة من الأساتذة بجامعة محد خيضر – بسكرة.

إيمانا منا بقدرتكم على التعاون معنا نرجو من سيادتكم الإجابة على هذه الاستمارة بكل دقة و موضوعية. علما أن الإجابات المتحصل عليها لن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

البيانات الشخصية

أنثى		1/الجنس : ذكر
ن 5 سنوات	ن أقل مر	2/ سنوات التدريس
. سنوات إلى 9 سنوات	من 5	
1 سنوات فما فوق	من 0	

				وافق	العبارات
أو افق بشدة	و افق	حايد	وافق	بشدة	
					1- أنت راض على التكوين عن بعد
					2- اختيار مواد التكوين عن بعد كان متوافقا مع القصور المعرفي
					لديك
					3- مواعيد التكوين عن بعد تتماشى مع ظروف عملي
					4- استطاع المكوّنون التحكم في أدوات التكوين الحديثة
					5- أستطاع المكوّنون إيصال المعلومات و المعارف للمتكونين
					6- أنت راض على أسلوب المكوّنين في التواصل مع المتكونين
					7- استيعابك للمعلومات كان سهلا
					8- استخدم المكوّنون مفاهيم سهلة و مفهومة للجميع
					9- كان استخدام أدوات المنصة الإلكترونية للتعليم عن بعد
					للأساتذة حديثي التوظيف سهلا
					10- اكتسبت مهارات تدريسية جديدة تساعدك في وظيفتك
					11- مكنك تكوينك عن بعد من توظيف التقنيات المستخدمة في
					التدريس
					12- استفدت من الحوار والمداخلات أثناء التكوين عن بعد من
					طرف المتكونين الآخرين
					13- استفدت من مجموعات النقاش على مستوى وسائل التواصل
					الاجتماعي و منتدى المنصة الإلكترونية للتعليم عن بعد
					للأساتذة حديثي التوظيف
					14- مدة حصة التكوين عن بعد كانت كافية لاستكمال موضوع
					الحصة التكوينية
					15- ساعدتك الدورة التكوينية على تحسين أدائك في التدريس
					استطعت تطبيق ما تعلمته بين كل من حصص التدريس
					الحضورية والافتراضية
					17- المهارات التي تعلمتها أزالت الغموض لديك حول كيفية
					استخدام مع منصة التعليم عن بعد

		18- تم تقييمك من المكوّنون أثناء تقديم حصص
		التكوين
		19- تستخدم الإدارة المقابلة و الاختبارات لتقييم أثر
		البرنامج التكويني
		20- استيعاب الطلبة لمادتك كان جيدا في الحصة
		21- نتائج التقويمات كانت مقبولة بالنسبة للطلبة
		22- تقييم الإدارة لمجهوداتك في طريقة التدريس كان
		خترا
		23- تقييم الإدارة لنتائج الطلبة في مادتك كان مقبولا

ملحق رقم 5: أداة الدراسة في الصورة النهائية بعد استبعاد 3 أسئلة من محور رد الفعل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة محد خيضر - بسكرة-

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استمارة تحكيم الاستبيان بعد التعديل

أساتذتي الأفاضل:

في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، الموسومة بـ" تقييم الأساتذة حديثي التوظيف للبرامج التكوينية عن بعد بتطبيق نموذج دونالد كريك باتريك التقييمي (رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج) على عينة من الأساتذة بجامعة محد خيضر – بسكرة.

إيمانا منا بقدرتكم على التعاون معنا نرجو من سيادتكم الإجابة على هذه الاستمارة بكل دقة و موضوعية. علما أن الإجابات المتحصل عليها لن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

البيانات الشخصية

انتى		:/الجنس: دكر
5 سنوات	ن: أقل من	[/ سنوات التدريس
سنوات إلى 9 سنوات	من 5	
1 سنوات فما فوق	من 0	

				وافق	العبارات
أو افق بشدة	و افق	حايد	وافق	بشدة	
					1- أنت راض على التكوين عن بعد
					2- اختيار مواد التكوين عن بعد كان متوافقا مع القصور المعرفي
					لديك
					3- استطاع المكوّنون التحكم في أدوات التكوين الحديثة
					4- أستطاع المكوّنون إيصال المعلومات و المعارف للمتكونين
					5- أنت راض على أسلوب المكوّنين في التواصل مع المتكونين
					6- استخدم المكوّنون مفاهيم سهلة و مفهومة للجميع
					7- اكتسبت مهارات تدريسية جديدة تساعدك في وظيفتك
					8- مكنك تكوينك عن بعد من توظيف التقنيات المستخدمة في
					التدريس
					9- استفدت من الحوار والمداخلات أثناء التكوين عن بعد من
					طرف المتكونين الآخرين
					10- استفدت من مجموعات النقاش على مستوى وسائل التواصل
					الاجتماعي و منتدى المنصة الإلكترونية للتعليم عن بعد للأساتذة
					حديثي التوظيف
					ا 11- مدة حصة التكوين عن بعد كانت كافية الستكمال موضوع
					الحصة التكوينية
					12- ساعدتك الدورة التكوينية على تحسين أدائك في التدريس
					13- استطعت تطبيق ما تعلمته بين كل من حصص التدريس
					الحضورية والافتراضية
					14- المهارات التي تعلمتها أزالت الغموض لديك حول كيفية
					استخدام مع منصة التعليم عن بعد
					15- تم تقييمك من المكوّنون أثناء تقديم حصص التكوين
					16- تستخدم الإدارة المقابلة و الاختبارات لتقييم أثر البرنامج
					التكويني
					17- استيعاب الطلبة لمادتك كان جيدا في الحصة

		18- نتائج التقويمات كانت مقبولة بالنسبة للطلبة
		19- تقييم الإدارة لمجهوداتك في طريقة التدريس كان جيدا
		20- تقييم الإدارة لنتائج الطلبة في مادتك كان مقبولا

ملحق رقم (6): نتائج الدراسة من مخرجات Spss

Sex

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
	homme	12	26,1	26,1	26,1
Valide	femme	34	73,9	73,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

exp

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	moins de 5 ans	17	37,0	37,0	37,0
Valide	5-9 ans	23	50,0	50,0	87,0
	10 ans+	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
q1	46	1,00	5,00	3,6304	1,08236
q2	46	1,00	5,00	3,4565	1,02646
q3	46	1,00	5,00	3,6957	1,20866
q4	46	1,00	5,00	3,8261	1,01772
q5	46	1,00	5,00	3,4130	1,23964
q6	46	2,00	5,00	3,6304	,90330
q7	46	1,00	5,00	3,7391	,95300
q8	46	2,00	5,00	4,1739	,70881
q9	46	1,00	5,00	3,5435	1,20566
q10	46	1,00	5,00	3,9783	,90650
q11	46	1,00	5,00	2,8913	1,23339
q12	46	2,00	5,00	3,6957	,91578
q13	46	1,00	5,00	3,3261	1,07609
q14	46	2,00	5,00	4,0435	,69782
q15	46	1,00	5,00	3,5000	1,11056
q16	46	1,00	5,00	3,1087	1,10007
q17	46	2,00	5,00	4,0217	,68278
q18	46	1,00	5,00	3,7174	,83435
q19	46	2,00	5,00	3,7391	,64755
q20	46	2,00	5,00	3,6304	,64494
Feedback	46	1,83	4,83	3,6087	,71424
Learning	46	2,00	5,00	3,6652	,67469
behavior	46	1,80	4,80	3,5348	,64368
Results	46	2,25	4,75	3,7772	,51969
N valide (listwise)	46				

Statistiques de groupe

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Feedback	homme	12	3,8056	,91517	,26419
1 Gedback	femme	34	3,5392	,63040	,10811
Learning	homme	12	3,7833	,66856	,19300
Learning	femme	34	3,6235	,68182	,11693
behavior	homme	12	3,7500	,83176	,24011
Dellaviol	femme	34	3,4588	,55820	,09573
Results	homme	12	3,4583	,63812	,18421
Results	femme	34	3,8897	,42725	,07327

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité de moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
Feedback	Hypothèse de variances égales	2,139	,151	1,114	44
	Hypothèse de variances inégales			,933	14,854
Learning	Hypothèse de variances égales	,123	,728	,701	44
	Hypothèse de variances inégales			,708	19,674
behavior	Hypothèse de variances égales	1,640	,207	1,360	44
	Hypothèse de variances inégales			1,126	14,652

	Hypothèse de variances égales	3,082	,086	-2,629	44
Results					
	Hypothèse de variances inégales			-2,176	14,634

Test d'échantillons indépendants

		Test-t	pour égalité des moy	/ennes
		Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart- type
	Hypothèse de variances égales	,272	,26634	,23919
Feedback	Hypothèse de variances inégales	,366	,26634	,28545
	Hypothèse de variances égales	,487	,15980	,22783
Learning	Hypothèse de variances inégales	,487	,15980	,22566
	Hypothèse de variances égales	,181	,29118	,21412
behavior	Hypothèse de variances inégales	,278	,29118	,25849
	Hypothèse de variances égales	,012	-,43137	,16405
Results	Hypothèse de variances inégales	,046	-,43137	,19825

Test d'échantillons indépendants

		Test-t pour égali	té des moyennes		
		Intervalle de confiance 95% de la différence			
		Inférieure	Supérieure		
Feedback	Hypothèse de variances égales	-,21571	,74839		
recusaok	Hypothèse de variances inégales	-,34261	,87529		
Learning	Hypothèse de variances égales	-,29937	,61897		
Loanning	Hypothèse de variances inégales	-,31141	,63101		
behavior	Hypothèse de variances égales	-,14035	,72271		
	Hypothèse de variances inégales	-,26092	,84327		
Results	Hypothèse de variances égales	-,76200	-,10075		
	Hypothèse de variances inégales	-,85485	-,00790		

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification	
	Inter-groupes	,367	2	,184	,349	,707	
Feedback	Intra-groupes	22,589	43	,525			
	Total	22,957	45		1		
İ	Inter-groupes	,281	2	,141	,299	,743	
Learning	Intra-groupes	20,203	43	,470			
	Total	20,484	45				
	Inter-groupes	,501	2	,250	,593	,557	
behavior	Intra-groupes	18,144	43	,422			
	Total	18,644	45				
	Inter-groupes	1,176	2	,588	2,302	,112	
Results	Intra-groupes	10,978	43	,255			

Total 12,154	45			
--------------	----	--	--	--