



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة



وعلوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية

قسم العلوم التجارية

مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بغنوان

أثر برامج التدريب والتكوين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي
لدى الأستاذ الجامعي

تحت إشراف الأستاذة:

أ.د. عبدلي لطيفة

من اعداد الطالبة:

تجيني حسان منال

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور/...../رئيسا

الدكتورة/عبدلي لطيفة/...../مشرفا

الدكتور/

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من علّمني أولى دروس الحياة
،إلى من كان حضوره أمانًا، وغيابه ألمًا لا يُنسى
،إلى روح والدي الطاهرة، الذي رحل عن الدنيا وبقي حيًّا في قلبي وذاكرتي
أهديك يا أبي هذا العمل المتواضع، عسى أن يُنير الله قبرك، ويجعل مثواك الجنة، ويجعل هذا النجاح صدقة جارية في ميزان
حسناتك.

،إلى خالي العزيز محمد، الذي كان لي أبًا بعد والدي
،كنت الحزن الذي احتميت به، والكتف الذي استندت عليه
،منك تعلمت معنى الحنان والدعم، وكان حضورك بركة في حياتي
لن تفيك الكلمات حقك، فجزاك الله عني خير الجزاء
كما لا يفوتني أن أعبر عن امتناني الكبير لكل أخوالي الكرام الذين كانت لمواقفهم ومساندتهم الأثر الطيب في نفسي.
...إلى أمي الحبيبة

،إلى من كانت ولا تزال الوطن، والملاذ، والنبض
،إلى من سهرت لأجل راحتي، وضحت بكل شيء في سبيل سعادتي
،إلى من كانت دعواتها رفيقة دربي، ونورها مرشدًا لي في عتمة الطريق
يا أمي، أنت سر هذا النجاح، وأنت كل المعاني الجميلة التي لا تُكتب
لا تكفيني المجلدات لأوفيك حقك، فكل ما أملكه لا يساوي قطرة من عطائك
أنت الحياة... وأنت السبب

،إلى إخوتي الأحبة: فايزة، كنزة، نعيمة، هشام، محمد، يوسف
،أنتم النصف الآخر من قلبي، والدافع الذي يقويني
كل لحظة حب، كل كلمة تشجيع، وكل التفاتة دعم منكم كانت نورًا على دربي
،إلى صديقتي الوفية مريم

،كنت دائمًا الحضور الجميل في كل لحظة تعب وسهر
رفيقة الروح، وصاحبة القلب الكبير، شكرًا لأنك كنت معي بإخلاصك ومحبتك

،إلى بنت خالي العزيزة مخطارية
لك من القلب شكر وامتنان على حضورك الجميل ومساندتك الدائمة
،إلى جدتي الحبيبة فاطمة
،إلى جدي العزيز شيخ

يا من كانت دعواتكما لي بلسمًا ونورًا، وحنانكما ظلًا يرافقني
أدعُ الله أن يحفظكما ويرزقكما الصحة وطول العمر، فوجودكما بركة

،،إلى خطيبي الحبيب "مسعود
يا من كان النور في آخر النفق، والسند حين ثقلت خطواتي
،كنت لي العون في أوقات ضعفي، والفرح في لحظات إنجازي
صبرك، حبك، ووقوفك إلى جانبي، جعل رحلتي أجمل، وأحلامي أوسع
أهديك هذه المذكرة عرفانًا وامتنانًا، فهي ثمرة جهد كنت شريكًا فيه بكل تفاصيله
لكم جميعًا، أهدي هذا النجاح، فهو منكم وإليكم

شكر وتقدير

أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذة الفاضلة "عبدلي لطيفة"، على ما قدمته لي من دعم وتوجيه وإشراف علمي متميز، فقد كانت مرافقتها الأكاديمية خير معين في إنجاز هذا العمل، فجزاها الله عني كل خير.

كما أعبر عن بالغ تقديري وامتناني إلى السادة الأساتذة الكرام في قسم إدارة الأعمال، لما بذلوه من جهود في تقديم المعرفة والعلم، ولكل ما قدموه لي من دعم علمي ومساندة معنوية طوال مسيرتي الجامعية.

ولا يفوتني أن أخص بالشكر زملائي وزميلاتي الذين كانوا لي خير رفقة ودعم، وتقاسمنا معًا التحديات والنجاحات على مدار سنوات الدراسة.

وفي الختام، أرفع أسمى عبارات الشكر والعرفان إلى جامعة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة، التي أعترز بالانتماء إليها، وإلى كل من ساهم في توفير بيئة علمية محفزة ضمن تخصص إدارة الأعمال، مما مكّني من إنجاز هذا العمل الأكاديمي.

أسأل الله تعالى أن يوفقني لما يحب ويرضى، وأن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به، ﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ، عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾.

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر برامج التدريب والتكوين في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي، لتحقيق أهداف الدراسة تم الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم اختيار عينة مكونة من 61 استاذ جامعي في جامعة سعيدة _ الدكتور مولاي طاهر في كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية التكنولوجيا وكلية العلوم، وباستخدام برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية SPSS V26 توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها لا لوجود أثر ذات دلالة احصائيا لبرامج التكوين والتدريب على تنمية تأثر على مهارات التفكير الإبداعي .

الكلمات المفتاحية: برامج التدريب والتكوين ، التفكير الابداعي ، مهارات التفكير، الاستاذ جامعي، جامعة سعيدة.

Abstract :

The study aimed to analyze the impact of training and development programs on enhancing creative thinking skills among university professors, in light of the rapid cognitive and technological transformations that require professors to go beyond the traditional role of information transmitters to become creative, innovative, and capable of developing teaching methods and stimulating students' critical and creative thinking.

To achieve the study's objectives, a questionnaire was distributed to a sample of 61 university professors at Dr. Moulay Tahar University in Saida Province, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26, The study reaches that training and development programs had an impact on creative thinking skills, while none of the dimensions of these programs indicated an impact on creative thinking skills when conducting a multiple linear regression analysis.

Keywords: Training and development programs, creative thinking, thinking skills, university professor, university.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
i	الإهداء
ii	شكر وتقدير
iii	ملخص
iv	قائمة المحتويات
vi	قائمة الجداول
viii	قائمة الأشكال
أ-و	مقدمة عامة
الفصل الأول الادبيات و التطبيقية التدريب والتكوين والتفكير الابداعي	
2	تمهيد
3	المبحث الاول: الإطار المفاهيمي التدريب والتكوين والتفكير الإبداعي.
3	المطلب الاول: التدريب والتكوين
3	الفرع الأول : التدريب
11	الفرع الثاني : التكوين
20	الفرع الثالث : الإطار التاريخي للتدريب والتكوين عند مدارس الفكر الإداري
22	الفرع الرابع: الفرق بين التدريب والتكوين (العلاقة بين المفهومين ، الفرق بينهما)
24	الفرع الخامس: مجالات وشروط تنفيذ التكوين
30	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي التفكير الإبداعي
30	أولا : تعريف ونظريات التفكير الإبداعي
35	ثانيا: مكونات التفكير الإبداعي
37	ثالثا: مهارات التفكير الإبداعي

38	رابعاً: محفزات ومعوقات التفكير الإبداعي
40	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية
41	المطلب الأول: الدراسات العربية التي تناولت محور التدريب والتكوين
50	المطلب الثاني: دراسات اجنبية التي تناولت محور التدريب والتكوين
52	المطلب الثالث: دراسات باللغة العربية التي تناولت التفكير الإبداعي
57	المطلب الرابع: دراسات اجنبية تناولت محور التفكير الإبداعي
59	المطلب الخامس: دراسات باللغة العربية التي تناولت محور التدريب والتكوين على التفكير الإبداعي
53	المطلب السادس: الدراسات باللغة الانجليزية والتي تناولت محور التدريب والتكوين على التفكير الإبداعي
65	المطلب السابع: أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
68	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
70	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
70	المطلب الأول: أدوات جمع البيانات والمعلومات
74	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة
74	المطلب الأول: تحليل إجابات عينة الدراسة
86	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
90	المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية
92	خلاصة
94	خاتمة عامة
97	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	جوانب الإبداع في نظرية ستيرنبرغ	33
02	مكونات التفكير الإبداعي	35
03	مقياس سلم ليكرت الخماسي	71
04	ارتباط أبعاد محور برامج التدريب والتكوين مع درجة المحور الكلية	71
05	ارتباط فقرات محور مهارات التفكير الإبداعي مع درجة المحور الكلية	72
06	ثبات معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)	72
07	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	73
08	توزيع العينة حسب الجنس	74
09	توزيع العينة حسب الرتبة الأكاديمية	75
10	توزيع العينة حسب سنوات الخبرة	76
11	توزيع العينة حسب الكلية	77
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات الموافقة لبعـد برامج التدريب والتكوين البيداغوجي	78
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات الموافقة لبعـد برامج التدريب العلمي والتقني	79
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات الموافقة لبعـد برامج التدريب والتكوين المهني والفني	81
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات الموافقة لبعـد برامج التكوين الإقامي بالخارج	83
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات الموافقة لمحور مهارات التفكير الإبداعي	84

86	تحليل التباين لتأثير برامج التدريب والتكوين على تنمية مهارة التفكير الإبداعي	17
86	تحليل الانحدار لأثر برامج التدريب والتكوين على تنمية مهارة التفكير الإبداعي	18
87	تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد برامج التدريب والتكوين البيداغوجي	19
87	تحليل التباين لتأثير أبعاد برامج التدريب والتكوين البيداغوجي على تنمية مهارة التفكير الإبداع	20
88	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد	21

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	العمليات التكوينية للأستاذ الجامعي	29
02	مفاهيم التفكير الإبداعي	32
03	توزيع العينة حسب الجنس	75
04	توزيع العينة حسب الرتبة الأكاديمية	76
05	توزيع العينة حسب الرتبة الأكاديمية	77
06	توزيع العينة حسب الكلية	78

في ظل التحولات العميقة التي يشهدها العالم المعاصر، وتزايد التحديات المعرفية والتكنولوجية، أصبح من الضروري إعادة النظر في الأدوار التقليدية التي يؤديها الأستاذ الجامعي، والانتقال به من مجرد ناقل للمعلومة إلى مبدع ومبتكر وفاعل في إنتاج المعرفة وتوجيهها. ولم يعد كافياً أن يمتلك الأستاذ الجامعي المعرفة الأكاديمية المتخصصة فقط، بل بات لازماً عليه أن يتحلى بمجموعة من المهارات والقدرات العليا، وعلى رأسها مهارات التفكير الإبداعي التي تمكنه من التجديد في طرق التدريس، وتطوير المناهج، وتحفيز الطلبة على التفكير النقدي والمبتكر.

ومن هذا المنطلق، تبرز برامج التدريب والتكوين المهني كأحد أهم الآليات الاستراتيجية التي تعتمد عليها مؤسسات التعليم العالي لتطوير الأداء المهني والفكري للأساتذة الجامعيين. فهذه البرامج، إذا ما تم تصميمها وتنفيذها بفعالية، تُمكن الأستاذ من اكتساب كفاءات جديدة، وتوسيع مداركه، والتفاعل مع مستجدات الحقل التربوي والمعرفي، مما ينعكس إيجاباً على قدراته الإبداعية في أداء مهامه الأكاديمية والتدريسية.

وقد أظهرت العديد من الدراسات الحديثة أن هناك علاقة وثيقة بين مدى انخراط الأستاذ الجامعي في برامج تدريبية وتكوينية نوعية وبين مستوى تنمية قدراته الإبداعية، سواء على مستوى التفكير المرن، أو الطلاقة الفكرية، أو الأصالة في طرح الأفكار، أو القدرة على الربط بين المعارف المختلفة بطرق مبتكرة. كما تؤكد هذه الدراسات على أن نجاح برامج التدريب لا يتوقف فقط على محتواها، بل أيضاً على أساليب تقديمها، وانسجامها مع حاجات الأستاذ الجامعي وتطلعاته، ومدى تفعيلها لممارسات التعلم النشط والتفكير التأملي والتعلم التشاركي.

وفي ضوء هذه الاعتبارات، يتجه هذا البحث إلى دراسة أثر برامج التدريب والتكوين في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي، من خلال تحليل الأطر النظرية المرتبطة بالمفاهيم الأساسية للبحث، واستعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التكوين والتفكير الإبداعي، بالإضافة إلى محاولة رصد واقع البرامج التكوينية الموجهة للأساتذة الجامعيين، ومدى فعاليتها في تعزيز قدراتهم على الابتكار، وتحقيق التميز في الأداء الأكاديمي والتربوي داخل الحرم الجامعي.

رغم الأهمية المتزايدة التي باتت تحظى بها مهارات التفكير الإبداعي في بيئات التعليم العالي، ورغم ما تبذله الجامعات من جهود لتطوير أداء أساتذتها من خلال تنظيم برامج تدريبية وتكوينية، إلا أن الواقع يشير إلى تباين واضح في فعالية هذه البرامج، ومدى قدرتها الحقيقية على إحداث تغيير نوعي في الكفاءات الإبداعية للأساتذة الجامعيين. إذ يظل التساؤل مطروحاً حول مدى ملاءمة محتوى هذه البرامج لاحتياجات

الأساتذة، ودرجة تفعيلها لأساليب تعليمية محفزة على الإبداع، ومدى انعكاسها الفعلي على الأداء المهني والبيداغوجي للأستاذ الجامعي.

الإشكالية:

هل يوجد أثر لبرامج التدريب والتكوين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي في جامعة سعيدة ؟

الأسئلة الفرعية:

1. هل يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب البيداغوجي على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي في جامعة سعيدة ؟

2. هل يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب العلمي والتقني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي في جامعة سعيدة ؟

3. هل يوجد اثر لبرامج التكوين و التدريب المهني والفني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي في جامعة سعيدة ؟

4. هل يوجد اثر لبرامج التكوين الاقامي بالخارج على تنمية المهارات التفكير الابداعي لدى الاستاذ الجامعي في جامعة سعيدة ؟

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية :

يوجد أثر لبرامج التدريب والتكوين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي عند الأستاذ الجامعي في جامعة سعيدة .

الفرضيات الفرعية:

2. يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب البيداغوجي على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي في جامعة سعيدة .

3. يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب العلمي والتقني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي في جامعة سعيدة .

4. يوجد اثر لبرامج التكوين و التدريب المهني والفني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي في جامعة سعيدة .

5. يوجد اثر لبرامج التكوين الاقامي بالخارج على تنمية المهارات التفكير الابداعي لدى الاستاذ الجامعي في جامعة سعيدة .

أهداف الدراسة :

- تحديد أثر برامج التدريب والتكوين على تعزيز مهارات التفكير الإبداعي لدى الأساتذة الجامعيين.
- فهم كيفية تأثير هذه البرامج على أداء الأساتذة في تعزيز التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- تحليل الفروق بين الأساتذة الذين يشاركون في برامج التدريب والتكوين وبين الذين لا يشاركون فيما يتعلق بمهارات التفكير الإبداعي.
- تطوير استراتيجيات تدريبية فعالة لتعزيز التفكير الإبداعي لدى الأساتذة الجامعيين.
- تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب والتكوين لتعزيز مهارات التفكير الإبداعي في البيئة الجامعية.

أهمية الدراسة:

- تحقيق التنمية المستدامة: تعتبر تنمية مهارات التفكير الإبداعي ضرورة حتمية لمواكبة التطورات المستمرة في المجتمع، حيث يساهم في تطوير الحلول الإبداعية للمشكلات اليومية.
- تحسين جودة التعليم: يمكن أن تساعد برامج التدريب والتكوين الأساتذة على تطبيق أساليب تعليمية مبتكرة، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم وتعزيز التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- تعزيز الابتكار الأكاديمي: تساهم الدراسة في فهم كيفية تأثير برامج التدريب على تعزيز الابتكار الأكاديمي والتفكير الإبداعي في البيئة الجامعية، مما يساهم في تطوير المجتمعات.
- تطوير برامج تدريبية فعالة: يمكن أن تساعد الدراسة في تطوير استراتيجيات تدريبية فعالة لتعزيز التفكير الإبداعي لدى الأساتذة، مما يؤثر إيجاباً على جودة التعليم.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: جامعة الدكتور "مولاي طاهر" بولاية سعيدة ممثلة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، كلية العلوم وكلية التكنولوجيا .

- الحدود الزمانية : خلال فترة السداسي الثاني للسنة الدراسية (2024-2025)

منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

بغية الإحاطة بجميع جوانب الدراسة وتحليل أبعادها، وللإجابة على إشكالية الدراسة اعتمدنا على:

1. المنهجية المتبعة:

لنفي أو تأكيد صحة الفرضيات اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يبرز من خلال التعريفات والمصطلحات والمفاهيم المقدمة بشكل تفصيلي حول التدريب والتكوين والتفكير الابداعي، كما اعتمدنا على المقاربة التحليلية وهذا ما يتجلى في الفصل الثاني بـ: دراسة ميدانية في جامعة سعيدة الدكتور مولاي طاهر

تم اتباع المنهج الوصفي في إعداد الفصل النظري من هذا البحث، حيث تم الاعتماد على جمع المعلومات والبيانات النظرية من مصادر أكاديمية متنوعة، شملت مقالات محكمة، رسائل جامعية، ذات صلة بموضوع الدراسة، وقد تم تحليل هذه المعطيات بهدف بناء إطار نظري متكامل يسلط الضوء على المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع البحث، ويحدد الأبعاد النظرية التي تركز عليها الدراسة.

2. الأدوات المستخدمة:

اعتمدنا في إطار انجاز هذا البحث الأدوات التالية:

المراجع: استعملنا في هذه الدراسة مجموعة من الكتب ومذكرات التي صدرت في هذا المجال.

المقابلة: تعتبر المقابلة محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر أو مجموعة أفراد بهدف حصوله على أنواع من المعلومات واستخدامها في بحث علمي أو الاستعانة بها في التوجه والتشخيص والعلاج.

وفي هذه الدراسة أجرينا أسلوب المقابلة بغرض الاطلاع وجمع المعلومات المتعلقة بسير الشركة وهيكلها والكيفية المتبعة لتحسين أداء العاملين.

الاستبيان: من أجل دراسة المواقف والآراء وقياس التأثير بين المتغير المستقل (برامج الاربعة) والمتغير التابع (التفكير الابداعي).

هيكل الدراسة:

ومن أجل الإحاطة بالموضوع من شتى جوانبه، اعتمدت في تجليه إشكالية البحث على خطة منهجية افتتحتها بمقدمة تطرقت فيها إلى أسباب اختيار الموضوع والمنهج المتبع في الدراسة وعرض إشكالية البحث.

خصص الفصلين الأولين للجانب النظري و التطبيقي بينما خصص الفصل الثاني للدراسة الميدانية، حيث شمل الفصل الأول المقاربة النظرية التدريب والتكوين واثره على التفكير الابداعي، أما المبحث الثاني هدف الى عرض الدراسات السابقة مع إجراء دراسة مقارنة.

أما بالنسبة للفصل الأخير فقد لدراسة ميدانية لموضوع في جامعة بولاية سعيدة.

مرجعية الدراسة:

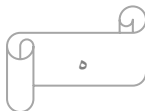
- دراسات حول التأثير على التفكير النقدي: تشير بعض الدراسات إلى أن برامج التدريب يمكن أن تحسن مهارات التفكير النقدي والتفكير التأملي لدى المشاركين.
- تأثير التدريب على مهارات التدريس: يمكن أن تساهم برامج التدريب في تعزيز مهارات التدريس الإبداعي لدى الأساتذة، مما يؤثر إيجاباً على جودة التعليم.
- التحديات والفرص: تشير المراجع إلى أن هناك تحديات في قياس تأثير هذه البرامج، لكنها توفر فرصاً لتعزيز التفكير الإبداعي في البيئة الأكاديمية.

صعوبات البحث :

- صعوبة قياس مدى تأثير البرامج التدريبية: قد يكون من الصعب تحديد مدى تأثير برامج التدريب على مهارات التفكير الإبداعي بشكل دقيق، حيث يمكن أن تتأثر النتائج بمتغيرات عديدة مثل الخبرة السابقة للمشاركين.
- تحديد معايير تقييم التفكير الإبداعي: قد يكون هناك صعوبة في تحديد معايير موضوعية لتقييم مهارات التفكير الإبداعي لدى الأساتذة، حيث يمكن أن تختلف هذه المعايير من شخص لآخر.
- تحديد العينة المناسبة: يمكن أن يكون تحديد عينة من الأساتذة الذين يشاركون في برامج التدريب والتكوين أمراً صعباً، خاصة إذا كانت هذه البرامج غير شائعة أو غير متاحة على نطاق واسع.
- التحديات المنهجية: قد تواجه الدراسة تحديات منهجية في جمع البيانات، مثل استخدام أدوات غير موحدة أو عدم وجود إطار نظري واضح لقياس التفكير الإبداعي.

مبررات اختيار الموضوع:

- الدراسات السابقة تشير إلى أن التدريب والتكوين المستمر يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الأكاديمي والتدريسي للأستاذ الجامعي. من خلال تطوير مهارات التفكير النقدي والإبداعي، يستطيع الأساتذة التفاعل بشكل أفضل مع التحديات التعليمية .
- في ظل التطورات التكنولوجية المستمرة، فإن الأساتذة الجامعيين بحاجة إلى برامج تدريبية تساعدهم على التكيف مع التغيرات السريعة وتطوير أساليب تعليمية مبتكرة. هذا بدوره يساهم في تعزيز بيئة تعليمية تشجع على التفكير النقدي والإبداع.
- تتزايد أهمية البرامج التدريبية في تطوير مهارات الأساتذة الجامعيين، حيث تساهم هذه البرامج في إثراء معارفهم وتطوير مهاراتهم المهنية. يشمل ذلك تحسين طرق التفكير لديهم، وتعزيز قدرتهم على تطبيق تقنيات جديدة للتدريس والبحث .



لا تزال الدراسات المتعلقة بأثر برامج التدريب والتكوين على التفكير الإبداعي لدى الأساتذة الجامعيين محدودة، وهذا يفتح المجال لإجراء بحث علمي يسهم في إثراء هذا المجال المعرفي. فوجود دراسات محدودة يمكن أن يشير إلى وجود فجوات في المعرفة التي يمكن أن يسهم هذا البحث في سدها. من خلال دراسة الأثر المباشر للتدريب والتكوين على مهارات التفكير الإبداعي، يمكن وضع استراتيجيات عملية لتحسين هذه البرامج التعليمية وبالتالي تحسين مستوى التعليم الجامعي بشكل عام.

الفصل الأول الأدبيات و التطبيقية التدريب والتكوين
والتفكير الابداعي

تمهيد:

إن فهم العلاقة بين التدريب والتعليم وتنمية التفكير الإبداعي لدى أساتذة الجامعات يتطلب مراجعة الأسس النظرية والمفاهيمية التي تشكل الإطار المعرفي في هذا المجال، وفي هذا السياق يمثل الفصل الأول من هذه الدراسة نقطة انطلاق ضرورية لتحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتدريب والتعليم كأدوات لتنمية الموارد البشرية، مع التركيز على خصائصها ومجالاتها وشروط تطبيقها في السياق الأكاديمي، كما يناقش الفصل مفهوم التفكير الإبداعي ومكوناته وكفاءاته والعوامل التي تحفزه وتقيده، نظرا لدوره المركزي في تحسين الأداء الأكاديمي، خاصة في ظل التحولات المعرفية السريعة.

ولدعم البعد البحثي التطبيقي خصص القسم الثاني من هذا الفصل لمراجعة الأدبيات التطبيقية والدراسات السابقة ذات الصلة، وتحليل أوجه التشابه والاختلاف بينها، وتحديد موقف الدراسة الحالية، مما يسمح ببناء رؤية متكاملة للمتغيرات المدروسة ويساعد على توجيه الدراسة على أرض الواقع.

المبحث الاول: الإطار المفاهيمي للتدريب والتكوين والتفكير الإبداعي.

تُعد المفاهيم الأساسية حجر الأساس الذي تُبنى عليه الدراسات العلمية، إذ يُسهم توضيحها في تحديد الإطار العام الذي تتحرك في إطاره الإشكالية البحثية، وانطلاقاً من أهمية الدراسة الراهنة في الكشف عن العلاقة بين برامج التدريب والتكوين من جهة، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي من جهة أخرى، فقد ارتأينا تخصيص هذا المبحث ليكون حول الإطار المفاهيمي للتدريب والتكوين والتفكير الإبداعي

المطلب الاول: التدريب والتكوين

يحظى التدريب والتكوين باهتمام متزايد في المؤسسات التعليمية والأكاديمية نظراً لدورهما الحيوي في تطوير الكفاءات البشرية وتعزيز الأداء المهني. ويُنظر إلى التكوين باعتباره عملية مستمرة تهدف إلى إكساب الأفراد معارف ومهارات جديدة تواكب التحولات العلمية والتكنولوجية، وهو ما يجعل منه أداة استراتيجية في تحسين جودة التعليم العالي.

الفرع الأول : التدريب

1. مفهوم التدريب وأهميته:

1.1 مفهوم التدريب:

التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة، ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل، في تطوير قدرات الأفراد وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر وفي المستقبل (كشواي، 2006، صفحة 118)

التدريب عبارة عن نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر أو المستقبلي، في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء، وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة التي يقوم بها في المجتمع (الشريف، 2003، الصفحات 25-26)

يعرف "باس وفوغات" التعليم Training بأنه تعليم الفرد مهارة معينة لغرض معين، ويعرفه "جوسيس" على أن أي عملية تستهدف زيادة وتحسين قابليات الأفراد الذهنية والجسدية لإدارة أعمالهم بأحسن صورة ممكنة، أما "بكرس" وزميله فيعرفان التدريب بأنه مجموعة العمليات الهادفة إلى زيادة قابليات الفرد والجماعات للمساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمة (موسى غ.، 1980، صفحة 18)

من خلال هذه التعاريف لمفهوم التدريب نلاحظ أنها تركز على مسألة تحقيق الزيادة والتحسين في إنتاجية الأفراد داخل المنظمة، من خلال مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي يتلقاها وفق ما تقتضيه متطلبات العمل وتكون متلائمة مع طبيعة الوظيفة، بحيث تساعد هذه المهارات في تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر وفي المستقبل.

وهناك مفهوم آخر لا يختلف كثيرا عن التدريب، ونقصد به التكوين، وهو الآخر له أهمية بالغة في تحسين مردودية الأفراد داخل المنظمة، غير أنه يختلف في معناه عن التدريب، فمن خلاله تستطيع المؤسسات الاستثمار في رأس مالها البشري وذلك عبر التخطيط المتوازن والفعال الذي بواسطته تتمكن من تحسين أدائها، اعتمادا على التسيير اللامركزي، إضافة إلى الاهتمام بالعنصر البشري المتمثل في الموظف أو العامل، وتحسين أدائه بشكل دوري، وبذلك يمكن اعتبار التكوين أداة فعالة ضمن المشروع المجتمعي الرامي إلى الانتقال بالفرد من المستويات الدنيا إلى مستويات أفضل.

2. اهداف التدريب

يُعد تحديد الأهداف الواضحة والمحددة لأي برنامج تدريبي أمراً أساسياً لنجاحه، إذ تُعتبر هذه الأهداف بمثابة خارطة الطريق التي توجه العملية التدريبية، كما تُعد المرجع الرئيس لتقييم مدى تحقيق النتائج المرجوة. فنجاح أو فشل البرنامج التدريبي يقاس بمدى تحقق هذه الأهداف. ويمكن تلخيص أبرز أهداف التدريب فيما يلي:

- **تحسين أداء العاملين:** تسعى البرامج التدريبية بدرجة أولى إلى رفع مستوى أداء الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم وتعزيز كفاءاتهم في أداء مهامهم الحالية. (البرادعي، 2005)
- **الإعداد للمستقبل:** يعمل التدريب على تأهيل الأفراد لشغل مناصب مستقبلية عبر تنمية قدراتهم وتوسيع معارفهم المهنية.
- **رفع كفاءة العاملين وفرص ترقيتهم:** يساهم التدريب في تمكين الموظفين من أداء وظائفهم بكفاءة أعلى، مما يزيد من فرصهم في الترقية والتقدم الوظيفي.
- **التمكين من التكيف مع متطلبات الوظيفة والمؤسسة:** يساعد التدريب العاملين على فهم متطلبات وظائفهم بشكل أعمق، كما يمكنهم من التكيف مع سياسات وثقافة المؤسسة. (كشواي، إدارة الموارد البشرية، 2006)

- تعزيز الثقة والروح المعنوية: يلبي التدريب حاجات إنسانية مهمة مثل الإحساس بالثقة وتحقيق الذات، مما ينعكس إيجابيًا على الروح المعنوية والشعور بالأمان الوظيفي. (الوهاب و البردعي، 2006)
- دعم القدرة على حل المشكلات: يُعزز التدريب قدرة العاملين على مواجهة التحديات والمشكلات الطارئة، من خلال تزويدهم بأساليب حديثة وعملية لحلها (يرقي، 1997).
- رفع الإنتاجية بتكاليف أقل: من خلال تطوير مهارات العاملين، يسهم التدريب في زيادة الإنتاجية مع تقليل الهدر في الموارد.
- ضمان استمرارية الأداء التنظيمي: يُحقق التدريب هدفًا غير مباشر يتمثل في الحفاظ على مستوى الأداء المؤسسي في تقديم المنتجات أو الخدمات، بل وتحسينه باستمرار.

2.1 أهمية التدريب:

يُعد التدريب أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في تطوير مواردها البشرية، حيث لم يعد يُنظر إليه كخيار ثانوي أو نشاط ترفيهي، بل كضرورة إستراتيجية تفرضها متغيرات بيئة العمل المتسارعة. ومع تزايد التحديات التكنولوجية والاقتصادية، أصبح لزامًا على المؤسسات أن تستثمر في تطوير مهارات موظفيها من خلال برامج تدريبية هادفة تسعى إلى رفع الكفاءة وتحسين الأداء (السكرانه، 2011). وفي هذا السياق، تتجلى أهمية التدريب في أبعاده المختلفة، سواء على مستوى المؤسسة ككل أو على مستوى الأفراد العاملين بها، كما سيتم توضيحه في العناصر التالية:

أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة:

1. مواكبة التغيرات: يساعد التدريب الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة في التقنيات وطرق العمل، مما يضمن استمرارية الأداء بكفاءة، كما يحد من مقاومة التغيير ويعزز من جاهزية المؤسسة للتطور.
2. رفع الإنتاجية: يوفر التدريب المهارات الضرورية لتحقيق الأهداف بفعالية، ما ينعكس على تحسين الأداء العام، كما يُمكن العاملين من العمل بوضوح ودقة وفقًا لمتطلبات المؤسسة. (الشيخ، 2008)
3. تحسين الصورة والانفتاح: يعزز التدريب من العلاقة الإيجابية بين المؤسسة وبيئتها الداخلية والخارجية، كما يُظهر المؤسسة كجهة مواكبة للتطور ومنفتحة على المجتمع.

4. دعم السياسات التنظيمية: يساعد في توضيح الرؤية والسياسات للمؤسسة، مما يجعل تطبيقها أكثر سلاسة، كما يُنمّي مهارات القيادة ويُعزز من جودة القرارات الإدارية.
5. بناء تواصل فعال: يساهم التدريب في تقوية شبكات الاتصال داخل المؤسسة، ويُحسن من العلاقات المهنية، كما يسهل تبادل المعلومات ويعزز بيئة العمل التعاونية.
6. تجديد المعلومات: يمكن المؤسسة من تحديث معارفها باستمرار لمواكبة التغيرات البيئية والتكنولوجية، ويساعد في تحسين مستوى الكفاءة والابتكار داخل المؤسسة.
7. تعزيز القيم التنظيمية: يُستخدم التدريب كوسيلة لغرس القيم التنظيمية وتعديل الاتجاهات غير المرغوبة، كما يدعم الانسجام بين سلوكيات الأفراد وثقافة المؤسسة. (العبيدي، 2013)

أهمية التدريب بالنسبة للعاملين

1. فهم أفضل للمنظمة: يساعد التدريب الموظف على فهم أهداف المؤسسة ودوره في تحقيقها، ويساهم في رفع درجة الانتماء للمؤسسة والإحساس بالمسؤولية.
2. حل المشكلات المهنية: يُكسب العاملين مهارات تحليل المشكلات وإيجاد حلول فعالة لها، كما يعزز من ثقتهم بأنفسهم في مواجهة التحديات اليومية.
3. رفع الدافعية: يساهم في تحفيز العاملين من خلال تطوير إمكانياتهم وتحقيق طموحاتهم المهنية، كما يفتح المجال أمامهم للنمو والتطور الوظيفي.
4. تقليل التوتر: يساعد التدريب على تقليل الضغط الناتج عن نقص المعرفة أو المهارة، ويخلق بيئة عمل أكثر راحة واستقرارًا نفسيًا.
5. تنمية القدرات الذاتية: يساهم في بناء شخصية مهنية قوية وقادرة على التكيف والإبداع، كما يُمكن العامل من تحقيق التوازن بين الأداء الفعال والرفاهية الشخصية. (عباس، 2003)

3. خصائص التدريب:

- إن لعملية التدريب العديد من الخصائص التي يتميز بها نذكر منها:
- التدريب وسيلة إلى غاية محددة و ليس غاية بحد ذاتها
- يقوم التدريب على أساس التخطيط والتنظيم
- تختلف طبيعة التدريب من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة النشاط و طبيعة الوظيفة

- التدريب نشاط ضروري و مستمر، وليس كماليا و حدد بفترة زمنية معينة
- التدريب نظام متكامل و متجانس
- التدريب نشاط إداري و فني. (بن داني، 2020، ص4)
- يساهم في تنمية الأداء، فعندما يتدرب الأفراد على مهارات جديدة يساعدهم ذلك على تطوير أدائهم، وجعلهم أكثر قدرة على تحقيق النجاح
- يوجه السلوك، أي أنه يساهم في وضع الأفراد على الطريق الصحيح، من أجل تحقيق النتائج المطلوبة منهم

- يزيد من الكفاءة الشخصية الأفراد، من خلال الحرص على تطبيق السلوك المناسب مع طبيعة العمل
- التدريب نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء والعناصر المترابطة تقوم بينها عالقات منفعة
- التدريب عملية شاملة تشمل كل المستويات الإدارية في المؤسسة
- التدريب عملية فنية تحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة
- التدريب يقلل من حالة التوتر الناجم عن نقص الخبرات والمهارات بالنسبة للأفراد العاملين في المؤسسة
- التدريب يزيد من الولاء والانتماء للمؤسسة. (بصبوص، 2023، ص118)

4. أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

تتم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة وفق ثلاثة أساليب، هي: تحليل المنظمة، وتحليل العمل، وتحليل الفرد، وفيما يلي شرح لهذه الأساليب:

1.4 تحليل المنظمة Organization Analysis: يتضمن هذا الأسلوب دراسة المنظمة، بحيث تغطي هذه الدراسة مايلي:

أ) الأهداف الحالية للمنظمة: تبرز أهمية الأهداف بالنسبة للمنظمة في أنها مبرر وجودها، كذلك فإنها الأساس في استمرارها. وبالتالي فإن إستيعابها وفهمها من قبل العاملين سيساعد على تحقيقها .

ب) الأهداف المستقبلية والمشروعات التي تعتمزم تنفيذها والأسواق الجديدة التي تنوي المنظمة دخولها، وأساليب العمل التي تتبعها المنظمات المنافسة، وذلك بهدف التنبؤ بمسيرة المنظمة المستقبلية، وبالتالي الاتجاهات العامة للاحتياجات التدريبية.

ج) الهيكل التنظيمي: ويتضمن ذلك تحليل الهيكل التنظيمي بهدف التعرف على على الأقسام والوحدات التنظيمية التي تتكون منها المنظمة واختصاصاتها، والمعايير المعتمدة في انشاء هذه الوحدات، وحجم النشاط الممارس من قبل كل وحدة، واساليب الاتصال، ومستوى التفويض، ونطاق الاشراف.

د) المناخ التنظيمي: ويتضمن ذلك تحليل المناخ التنظيمي بالاستناد الى عدد من المؤشرات مثل: معدل دوران العمل، ومعدلات التغيب، والتأخر عن العمل، واصابات العمل، وشكاوي وتظلمات العاملين.
هـ) القوى العاملة: تستهدف دراسة القوى العاملة هنا الوقوف على طبيعة التركيب الحالي لها في المنظمة. كذلك التعرف على حاجاتها الانية والمستقبلية، في ضوء الاستخدام الحالي للقوى العاملة والتطورات التي ستطرأ عليها مستقبلا (ترقية، نقل، فصل، تقاعد، اصابات عمل، وفاة،الخ) اضافة الى احتياجات المشروعات المستقبلية.

و) كفاءة المنظمة: تستهدف هذه الدراسة التعرف على مدى كفاءة المنظمة في توظيف مواردها المختلفة، ويتم ذلك عادة من خلال عدد من المؤشرات، منها:

- تكاليف العمل Labour of Costs المباشرة وغير مباشرة لانتاج السلع والخدمات
- تكاليف المواد Materials of Costs اللازمة لانتاج السلع والخدمات
- التالف من الوحدات المنتجة

- الانتاجية الكلية أو الجزئية Productivity Partial or Total وتستخرج الانتاجية الكلية بقسمة المخرجات على المدخلات، في حين تستخرج الانتاجية الجزئية بقسمة الناتج على عامل واحد من عوامل الانتاج. (عطابي وترزولت، 2018، ص848-849)

2.4 تحليل العمل Job Analysis: ويطلق عليه أيضا تحليل الوظائف. ويركز هذا الأسلوب على دراسة وتحليل الوظيفة المؤداة من قبل الفرد من واجباتها ومسؤولياتها، وظروف أدائها، وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والمهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة لأدائها، ومعايير الأداء المطلوب تحقيقها من شاغلها. وذلك بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية التي يتطلبها إشغال وظيفة محددة.

3.4 تحليل الفرد Individual Analysis: يركز هذا الأسلوب على مدى قيام الموظف بأداء واجبات ومسؤوليات وظيفته، في محاولة لتحديد المعارف والمهارات والاتجاهات وسلوكيات العمل اللازمة لتطوير أدائه. وبناء عليه، فإن عملية التحليل هنا تنصب على الموظف نفسه لا على الوظيفة. كما أن التحليل لا ينصب على أداء الموظف لوظيفته الحالية بل يمتد للوظائف الأخرى المتوقعة أو المستقبلية التي يمكن أن يشغلها.

ويتبع عادة في تحليل الفرد، بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية، عدة طرق منها:

أ) الملاحظة: وذلك بغرض التعرف على مستوى أداء الموظف لواجبات ومسؤوليات وظيفته، وعلى أسلوب تعامله مع زملائه ومع الآلات والمعدات وأدوات العمل الأخرى، ومقارنة مستوى أدائه مع مستوى أدا العاملين الآخرين معه.

ب) مراجعة تقارير تقييم أداء العاملين، للوقوف على نقاط الضعف في أدائهم، وبالتالي تحديد ما يمكن معالجته عن طريق التدريب.

ت) مراجعة سجلات العاملين، للوقوف على مؤهلات وخبرات العاملين والدورات التدريبية التي شاركوا فيها. (عطابي وترزولت، 2018، ص849)

5. مبادئ التدريب:

يقوم التدريب على مجموعة من الأسس الرئيسية أهمها:

1.5 دعم الإدارة العليا في المنظمة لجهود التدريب:

من الضروري لنجاح التدريب أن تؤمن الإدارة العليا بالمنظمة بأهمية تدريب العاملين وذلك من خلال دعمها والتزامها بتطبيق استراتيجية التدريب وبالتالي إصدار التوجيهات بهذا الشأن للجهات المعنية من إدارة مالية ودائرة موارد البشرية وغيرها من الإدارات لدعم جهود إدارة العملية التدريبية في المنظمة والعمل على إنجاحها.

2.5 الشفافية والوضوح: يجب أن تتسم سياسة التدريب في المنظمة بالوضوح ومشاركة كافة المعنيين بالعملية التدريبية، بحيث يجب اطلاع جميع العاملين على سياسات التدريب ومن ثم إعلانها للجميع.

3-5 التناغم مع الأهداف العامة للمنظمة: يجب أن ترتبط السياسة التدريبية وأهدافها بالسياسة العامة للمنظمة، حيث تتكيف وتتناغم السياسة التدريبية مع سياسة إدارة الموارد البشرية والسياسة التنظيمية ككل.

4.5 مشاركة كافة العاملين في المنظمة: من الضروري الاستفادة من أفكار كافة المعنيين بالعملية التدريبية في المنطقة وذلك لتحقيق الكفاءة والفاعلية للبرامج التدريبية بهدف الوصول إلى كافة الأهداف المرجوة من التدريب.

5.5 مواكبة التطورات الجديدة: تعني أن يقدم التدريب في المنظمات بكل ما هو جديد من تطور و معرفة، وأن يركز على أساليب العمل الحديثة والمتطورة وأن يراعي الطالع مع أعمال المنظمات العالمية والممارسات المثلى في مجال عمل المنظمة، وبذلك يتسم التدريب بمواكبة التطورات الجديدة الطالع العاملين على كل ما هو موجود في مجال عمل المنظمة.

6.5 الاستمرارية: يقصد باستمرار التدريب هو أن يبدأ التدريب فور انتهاء مرحلة التعليم وقبل استئالم العمل (تدريب ما قبل الخدمة)، ثم يستمر التدريب مالمزما للفرد فيحصل الفرد على تدريب بدء الخدمة وخالل تدرجه الوظيفي في المؤسسة وتحر كاته الوظيفية الأفقية يحصل على ما يسمى بتدريب أثناء الخدمة.

7.5 مبادئ توالي الخبرات: يقصد به ترتيب محتويات المنهج التدريبي والخبرات المطلوب توصيلها على وجه يضمن انتقال توقعات إدارة التدريب من المتدربين من مستوى الى مستوى أعلى منه بشكل مضطرد، سواء اتصل ذلك بالمعارف التي يتلقاها، أو المهارات التي يتم تدريجه عليها أو القيم والتجاهات التي يكتسبها بحيث تتوقع منه أنه بنهاية مرور المتدرب بالخبرات المطلوبة كلها يكون مستعدا بالفعل لممارسة مسؤولياته الوظيفية (إذا كان ذلك تدريب بدأ الخدمة) أو ممارسة مسؤولياته الوظيفية بشكل أفضل مما كان عليه (إذا كان ذلك تدريب أثناء الخدمة).

8.5 نبدأ التدرج: يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج لأكثر صعوبة، وهكذا حتى يصل إلى معالجة أكثر المشكلات صعوبة وتعقيدا.

9.5 مبدأ الهدف: يجب أن يكون الهدف من التدريب محدد وواضح طبقا لاحتياجات الفعلية للمتدربين، مع مراعاة أن يكون الهدف موضوعيا وواقعيًا وقابل للتطبيق والقياس.

10.5 مبدأ الواقعية: فالتدريب البد أن يكون واقعي، بمعنى أنه يلبي الاحتياجات الفعلية للمتدربين، ويتناسب مع مستوياتهم ومعارفهم وقدراتهم.

11.5 التدريب نظام متكامل: ويقصد بذلك أن هناك تكامل وترابط في العمل التدريبي فالتدريب ليس نشاطا عشوائيًا فقط كما أنه ال ينبع من فراغ وال يتجه إلى فراغ. (فركوس، 2019، ص44-45)

6. فوائد التدريب:

1.6 بالنسبة للمنظمة:

- تحسين انتاجية المنظمة
- تحسين المعارف والمهارات الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة
- تحسين نوعية الإنتاج وزيادة كميته
- تحليل التكاليف في المجالات الفنية والإدارية
- تنمية مناخ مناسب للنمو والاتصالات بالعامل في المنظمة
- تخفيض الحوادث وإصابات العمل. (سيد علي، د.ت، ص127)

2.6 بالنسبة للفرد:

- يساعد الأفراد على اتخاذ القرارات الأحسن، كما يزيد من قابليتهم ومهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة عملهم
- ساعد العامل على التغلب على حالات القلق، التوتر، الاغتراب والصراع داخل المنظمة
- دم للأفراد معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات
- يفتح المجال للأفراد نحو الترقية والتقدم الوظيفي
- يقلل من أخطاء العامل ومن حوادث العمل
- يتيح للفرد تكوين مهارات جديدة في مجالات العمل والحديث والاستماع
- تعميق الإحساس بالرضا الوظيفي والانجاز
- يقلل من دوران العمل نتيجة الازدياد، الاستمرار والثبات في حياة العامل، وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة والإخلاص لها. (سيد علي، د.ت، ص127-128)

الفرع الثاني : التكوين

1. تعريف التكوين وأهميته

1.1 تعريف التكوين:

عرف Fillipo التكوين على أنه النشاط الخاص باكتساب وزيادة المعرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين، والمقصود بالمعرفة هنا نوع وكم المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد ويستوعبها من عمل معين، أما المعارة فيقصد بها القابلية على أداء الواجب والعمل بالمستويات المطلوبة من الكفاءة بأقل ما يمكن من الطاقة والجهد. (بوفرة، 2013، صفحة 38)

يعرف التكوين بأنه عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات، خبرات، وطرق أداء المهام وسلوكيات واتجاهات المتكونين بغية تمكنهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاءاتهم، أو هو تزويد الأفراد بالمهارات المحددة والمعارف الخاصة التي تساهم في تحسين الأداء وتصحيح الأخطاء في مجال أعمالهم أو عند تغيير الوظيفة والترقية، وفي نفس السياق هو جهد منظم متكامل ومستمر يهدف إلى إثراء وتنمية معارف الفرد ومهاراته وسلوكياته لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة (عبيدة، 2020، صفحة 496)

يعتبر مصطلح التكوين أثناء الخدمة حديثا نسبيا، إلا أنه لا يذهب بعيدا في مضمونه عن المصطلحات المستعملة كالتكوين، التكوين المستمر، التكوين المتواصل، التدريب، ولإشارة فإن مصطلح التدريب هو ترجمة لـ training بينما يقابل التكوين ترجمة المصطلح الفرنسي formation، كما تهتم المنظمة بالتكوين، لأن ما ينفق فيه يمثل استثمارا في الموارد البشرية، قد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية، وعليه سنورد بعض التعريفات المتعلقة بالتكوين، وأهميته بالنسبة إلى تحسين أداء الموارد البشرية.

يعرف التكوين بأنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم (الباقي، 2001، صفحة 69)

وهناك من يعرفه على أنه مجموع العمليات القادرة على جعل الأفراد والجماعات تضمن بكفاءة إنجاز المهمات الحالية أو التي تستند إليهم في المستقبل، وذلك من أجل السير الحسن للمنظمة. (سميرة، 2019، صفحة 7)

فالتكوين بذلك عملية مخططة تقوم بها المنظمة بغرض إكساب الأفراد المعلومات والمهارات، وبالتالي الزيادة في معدلات أدائهم، كما أنه يعمل على التغيير في مهارات الأفراد المعرفية والسلوكية حتى يتمكن من أداء عمله بشكل أفضل، وهو ما يجعل من التكوين مساعدا للأفراد على إنجاز الأعمال، سواء الموكلة إليهم حاليا أو مستقبلا بكل كفاءة وفعالية.

من خلال التعريفات السابقة نستخلص أن التكوين عبارة عن عملية منظمة ومخططة، تستهدف تزويد العاملين بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي، مما يساعد في أداء الواجبات والأعمال الموكلة لهم سواء الحالية أو المستقبلية بشكل أفضل، فالتكوين هو عملية إلحاق العمال بدورة تكوينية داخل أو خارج المؤسسة بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم، يترتب عليها تحسين قدراتهم ومهاراتهم.

2.1 أهمية التكوين:

1.2.1 بالنسبة للأفراد العاملين (الطاهر، 2009، صفحة 33)

- يساعد التكوين الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يطور وينمي العوامل الدافعية للأداء، ويرفر الفرصة أمام الأفراد للتطوير والترقية في العمل.
- يساعد الأفراد في تطوير مهارات الاتصالات والتفاعلات بما يحقق الأداء الأمثل.

➤ يساعد في التقليل من القلق الناتج عن عدم المعرفة بالعمل وضعف الأداء.

2.2.1 أهمية التكوين في تطوير العلاقات الإنسانية: (الطاهر، 2009، صفحة 34)

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة
- تمكين العلاقات بين الإدارة والأفراد العاملين.
- تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة.
- ارتفاع مستوى الإنتاج لدى الفرد من حيث الكم والكيف مما يؤدي إلى رفع أجره وإتاحة مجال الترقية له.

- شعوره بالرضا عن عمله.
- ارتفاع الروح المعنوية للعامل نتيجة اهتمام التنظيم به.
- التقليل من حوادث العمل التي يتورط فيها العمال غير المتدربين.
- حفظ الآلات والأدوات من التلف والضياع.
- الكشف عن المهارات الفردية والاستعدادات التي يمكن أن تستغل في نواحي فنية وإدارية هامة.

2. اهداف التكوين

إن ما يسعى إليه التكوين هو تحقيق أهداف المنظمة التي تتمثل في زيادة كفاءة وتطوير أداء العاملين بها، مما يعكس بدوره أهداف التدريب وتتمثل في: (بشير، 2022، صفحة 340)

- التأكد من الملاءمة بين مهارات ومعرفة الموظفين.
- تكيف الموظفين مع المهام المحددة جيدا وكذلك مع التغييرات الوظيفية
- الحفاظ على مستوى من القدرات اللازمة لتقدم المنظمة
- ضمان كفاءة الموظفين (تحسين استخدام المعدات مع تقليل حوادث مكان العمل)
- التقليل من تكاليف الإنتاج وخسائره لصالح الجودة.
- المشاركة في برنامج التوسع وسياسة اكتساب الموارد البشرية.
- زيادة احترام الذات في كل عنصر من عناصر الأفراد.
- دمج المجندين الجدد في عالم الشغل.
- المساعدة في تطوير الوقاية من أجل حماية الموظفين.

➤ تكيف المنظمة مع متطلبات البيئة بالنظر إلى التغييرات المتكررة إلى حد ما. ومن ذلك أيضا: (بشير، 2022، صفحة 340).

3. مراحل التكوين

1.3 تحديد الاحتياجات التكوينية: تقوم بعض المؤسسات بإعداد وتنفيذ برامج تكوينية لأنها مفضلة بين العاملين أو لأنها تقوم بها المؤسسات المنافسة ، أو لوجود فائض في الميزانية المخصصة وما إلى ذلك ، وهذا خطأ بل يجب اللجوء إلى التكوين في حالة واحدة فقط وهي توفر مؤشرات تدل على إمكانية مساهمة التكوين في حل مشكلات محددة أو رفع الكفاءة في مجالات معينة وهذا ما تؤمنه هذه الخطوات التي تسمح بتحديد مدى الحاجة للتكوين من عدمه.

وهناك عدة أساليب تتمكن من خالها المؤسسة من الكشف عن إحتياجاتها التكوينية منها:

أ- **تقييم الأداء :** يعتبر تقييم الأداء وسيلة لمعرفة مدى تحقيق العامل لأعمال المطلوبة منه إضافة إلى والأمر الذي يساعد المؤسسة على ما يوفره من معلومات إضافية عن سلوك الفرد في العمل خالصه، الكشف عن إحتياجات تكوينية محددة.

ب- **متابعة المظاهر التنظيمية السلبية :** توجد بعض المظاهر التنظيمية السلبية والتي قد نستدل منها على وجود حاجة للتكوين مثل :إرتفاع التكاليف ، ضعف الرقابة على المواد ، ضعف الرقابة على الجودة وزيادة نسب المنتجات التالفة، الصراع المستمر مع الإدارة ، كثرة الشكاوي إرتفاع معدل دوران العمل والغياب، إرتفاع معدل حوادث العمل، ضعف الانضباط... الخ .ج- التحليل التنظيمي : يشمل التحليل التنظيمي ثالث جوانب أساسية هي:

- **تحليل المهام أو العمل :** يتناول تحليل العمل بالدراسة التفصيلية خطوات العمل ومراحله المختلفة بالنسبة للوظيفة ودراسة كل مرحلة ومدى إمكانية تطويرها ، وما هي الأدوات المستخدمة مكانية وا إدخال آلات جديدة ، ثم المهارات الجديدة اللازمة أداء هذا العمل على ضوء هذه التغييرات .

- **تحليل التنظيم :** من خلال تحليل التنظيم تستطيع الغدارة الوقوف على كثير من المشاكل التنظيمية، من حيث مثال مدى وضوح أو غموض الأهداف ومدى كفاءة الموارد البشرية والمادية لتحقيق هذه الأهداف ، ومدى تناسب توزيع أعباء العمل وتناسب الاختصاصات مع قدرات الأفراد ومدى تفويض السلطة إلى المرؤوسين ، ومدى وجود خطوط إتصال بين المستويات الإدارية المختلفة... الخ .

- **تحليل الفرد :** ويقوم هذا النوع من التحليل على دراسة العامل من ناحية قدراته ومؤهلاته، دوافعه واتجاهاته، حاجاته وسلوكه ومدى تعاونه ، حبه للعمل ، إخالصة ، قدرته على الاتصال والتفاهم ، مدى إنسجامه مع

الآخرين... الخ ، وهنا نشير إلى نقطة أساسية توجب التعرف على أهداف الفرد وهل تتوافق وأهداف التنظيم عند تحديد الاحتياجات التكوينية

- **الاختبارات** : مثل اختبارات الذكاء ، اختبارات القدرات ، اختبارات المهارة اليدوية... الخ، والتي تقوم المؤسسة بإجرائها بهدف قياس مدى كفاءة العامل وأدائه لعمله ، ويستفاد منها في تحديد حاجات تكوينية محددة ، مما يساعد على تصميم برامج تكوينية تدور حول عالج هذه الاحتياجات.

- **المقابلات والاستقصاءات**: تجري مع الأفراد وتفيد في الوقوف على المشاكل ونقاط الضعف التي تحتاج معالجتها ببرامج تكوينية خاصة. (بن سعبان، 2019، ص43-44)

2.3 تصميم البرامج التكوينية:

بعد تحديد الاحتياجات التكوينية بدقة في صورة أفراد يحتاجون إلى جهد تكويني محدد لتحقيق النتائج التي تريدها المنظمة ، تبدأ عملية بناء وتصميم البرامج التكوينية بطريقة تحقق الأهداف المطلوبة من سياسة التكوين.

فعملية تصميم البرامج التكوينية تعتبر المرحلة الثانية من مراحل سياسة التكوين ويتوقف نجاح هذه المرحلة على نتائج المرحلة الأولى أي مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية التي تعتبر أساس تصميم أي برنامج تكويني، ويقصد بتصميم البرامج التكوينية أنها العملية التي يتم بموجبها تحويل الاحتياجات التكوينية إلى خطوات عملية من خلال تصميم برنامج يلبي ما حددته الاحتياجات من نقص في المعلومات و الكفاءات و المهارات ، فهي إذن حلقة الوصل بين مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية ومرحلة تنفيذ البرنامج التكويني، حيث يتم من خلالها تحديد الموضوعات التكوينية ودرجة عمق وشمول هذه الموضوعات بالإضافة إلى الأساليب التكوينية.

ويمكن أن يضم البرنامج التكويني عديد العناصر منها:

- تفاصيل عن المتكويين، أي أن البرنامج موجه لأفراد جدد، موجه لأفراد سيقرون...، الخ
- موضوع التكوين ، أي تحديد مواضيع ومواد التكوين مع تحديد درجة العمق و الشمول في عرضها و المنطق المنتهج في تتابع عرضها
- تحديد طرق وأساليب التكوين
- تحديد المكونين ومعايير التقييم
- تحديد مسؤولية الإدارة ، أي المشرفين على تنفيذ ومتابعة البرنامج التكويني
- تعيين مكان التكوين إذا كان داخليا أم خارجيا.

- تحديد نوعية الحوافز المعتمد عليها، وهذا لإثارة دوافع الأفراد المتكونين بغية التحصيل والتكوين الجيد، وهو أمر أساسي في أعداد البرامج التكوينية

- تخصيص ميزانية التكوين، أي حصر كافة المصاريف والمستلزمات اللازمة للتنفيذ السليم للبرنامج التكويني، ورصد الاعتمادات اللازمة لها. (بن سعبان، 2019، ص45-46)

3.3 تنفيذ البرامج التكوينية:

يلي مرحلة التصميم لبرنامج التكوين مرحلة أخرى هي تنفيذ البرنامج، سواء كان هذا البرنامج داخل المؤسسة أو خارجها، فعلى مدير وأخصائي التكوين الإشراف على التنفيذ والتأكد أن التصميم الذي وضع قد أمكن تنفيذه. ويتضمن تنفيذ برنامج التكوين أنشطة هامة هي وضع الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج وترتيب مكان وقاعات التكوين، والمتابعة اليومية لسير البرنامج.

- وتتوقف طول فترة التكوين على طبيعة ومستوى المتكونين، كما يتم توزيع الوقت المحدد لكل موضوع على الأساليب التكوينية التي يتضمنها البرنامج

- كما يجب كذلك تحديد مكان تنفيذ البرنامج التكويني سواء داخل المنظمة أو خارجها في مراكز متخصصة. وبصفة عامة فإن اختيار المكان المناسب لتنفيذ البرنامج التكويني يحكمه عاملان أساسيان هما:

- مدى توافر إمكانيات التكوين لدى المنظمة، من حيث المكونين ووسائل التكوين التي تساعد المتكونين على استيعاب المعلومات و المعارف المقدمة في البرنامج التكويني.

- مدى توافر أجهزة تكوين خارجية ومدى توافر إمكانيات وظروف جيدة للتكوين بهذه المراكز. (عثمان وقندري، د.ت، ص205-206)

4.3 تقويم البرامج التكوينية:

التكوين كأى من الوظائف الأخرى لإدارة الموارد البشرية، لابد من متابعته وتقييمه لغرض تحديد مدى فعاليته، ذلك أن وجود مجموعة من المحاضرات أو المواضيع لا يضمن حدوث التعلم لدى المتكون وعليه فإن مسؤولية إدارة الموارد البشرية لا تنحصر في تحديد الحاجة إلى التكوين، ومن يحتاج إليه ونوعية ذلك التكوين، بل تمتد لتثبت بأساليب علمية أن هذه الاحتياجات قد تمت تلبيتها بواسطة برنامج التكوين.

ولإنجاز عملية التقييم من الضروري تقييم جميع العناصر المكونة لهذه العملية، وقد حدد "وليام ترسي" هذه العناصر في:

أ- المتكون.

ب- المكون

ج- محتوى البرنامج

د- التسلسل والوقت المخصص للتكوين

هـ- استراتيجيات التكوين

و- المواد وأجهزة التكوين

وتتم هذه العملية عبر خطوات وهي:

1- تحديد طرف التقييم

2- تحديد الفلسفة المنهجية للتقييم

3- تحديد أسلوب جمع البيانات

4- جمع البيانات

5- تحليل البيانات

6- استخلاص النتائج

7- وضع توصيات خاصة بالمستقبل (عثمان وقندري، د.ت، ص 206-207)

4. مبادئ التكوين

تتكتسب مجبراً التكوينية درجة من الفعالية والكفاءة وتكون ناجحة وفي تطور مستمر أن يجب تستند إلى مجموعة من المبادئ الأساسية، وهذه الأخيرة ما إلا هي قواعد عامة تم وضعها وتطبيقها كمعايير إرشادية لنقل المهارة وتغيير الاتجاه لما يتماشى مع أهداف المؤسسة والأفراد ومن أبرز هذه المبادئ ما يلي:

1.4 الفروق الفردية: أي من لابد القائمين بالتكوين المتواصل أن يعترفوا بالمدى الواسع من الفروق الفردية بين المتدربين أن إذ بعض الأذفرا يتعلمون بشكل أسرع من الآخرين، أن كما بعض الأفراد يظهرون اختلافات كبيرة عن في يرههم سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التعليم أو التكوين، إذ توجد فروق فردية بين الأفراد من حيث خلفيتهم السابقة وتعليمهم وخبراتهم و ميولهم الشخصية، ولذلك فإن كل هذه الأمور لابد من مراعاته عند تخطيط جامالبر التكوينية.

2.4 الدافعية: لكل فرد خصائصه تهيأوم الخاصة به التي تميزه عن باقي الأفراد، فمحاولة معرفة دوافع وأهداف وحاجات وتوقعات الفرد تساعد على معرفة أهمية إثراء وتنويع وتحديد الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع وتحفز الفرد إلى بذل جهد للدراسة والتعلم وتقدير الآخرين والمركز الاجتماعي، المسؤولية والإنجاز، كان وإذا برنامج يساعد الفرد على تحقيق بعض من هذه الأهداف، فإن هذا يسهل كثيراً من عملية تعلم

الفرد فمثلا الفرد ذو مستوى المهارة المنخفض، والذي يحصل على فرصة لزيادة وتحسين مهاراته يكون لديه دافعية عالية للتعلم أن لأنه يرى أن زيادة مهاراته ستمكنه من زيادة دخله وشعوره بالأمان الوظيفي

3.4 ضرورة ممارسة العملية للمتكون: لكي تكتسب المهارة والمعرفة أو الاتجاه بفاعلية فلا بد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعليم، فلا بد من توافر الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل وأن يعرف المتكون معنى ومغزى ذلك وأبعاده وكيفية تشغيلها بدون مخاطر.

4.4 الانتقال من الكليات إلى الجزئيات: لم تتوصل البحوث بعد إلى تحديد هل الأنسب تعلم العمل ككل مرة واحدة أو تعلمه على مراحل متتالية وفقا لمكوناته فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما من كان الأفضل تعلمه مراحل على حسب أجزائه وبذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء مع بعضها، وكيفية تداخلها لتكوين العمل ككل، ولذلك فإن خلق الحافز لدى المتكون للتعلم هي الواجبات الأساسية للمكون. (مخلوفي وثابتي، 2017، ص116-117)

5. انواع التكوين

يوجد عدة انواع من التكوين، حيث يصنف حسب عدة اسس منها:

- مدة البرنامج التكويني : فتقسم الى برامج تكوينية طويلة الاجل واخرى قصيرة المدى.
- عدد المتكونين : حيث تنقسم الى برامج تكوينية جماعية وبرامج فردية.

حيث يلاحظ ان هذه التصنيفات عامة ولا تمس جوهر البرنامج التكويني ،لذلك سنعتمد على اسلوبين اخرين لتحديد انواع التكوين هما:

1.5 حسب المستوى التنظيمي:

حسب هذا التصنيف يتم تقسيم البرامج التكوينية حسب الفئة الوظيفية للأفراد الخاضعين للتكوين وذلك كالتالي:

أ- **التكوين المهني:** وهذا التكوين يتعلق بالأفراد العاملين الذين يمارسون الاعمال المباشرة على خطوط الانتاج او في مراكز اخرى ،ويهدف هذا التكوين الى اكتساب الافراد مهارة ومعرفة لأداء مهمة معينة ويطلق عليه البعض : **"التكوين المتخصص"** لكونه يهدف الى تخصص الفرد المتكون في اداء مهنة معينة ويحمل هذا التكوين مكانة خاصة واهمية كبيرة بسبب توسع المشاريع الصناعية واستخدام الآلية فيها وهذا التوسع استلزم مساعدة الافراد لاكتساب مهارة جديدة تساعدهم على التكيف مع هذه الآليات والمحافظة على أعمالهم.

ب-التكوين الاداري: هذا النوع من التكوين ينصب على الافراد العاملين بالوظائف الإدارية وقد يرتكز بشكل خاص على العاملين في الوظائف الادارية العليا والوسطى ويرتكز على اساليب اتخاذ القرار وعلى كيفية رفع كفاءتها وعلى الجوانب السلوكية والعلاقات الانسانية.

ويحتل هذا التكوين اهمية كبيرة في تحسين الانتاجية بالمؤسسة ،لان فاعلية الادارة تتبلور في تنسيق جهود الافراد العاملين وتوجيهها توجهها صحيحا ،وكذا العمل على الاستخدام للموارد المتاحة من مادية ،مالية وبشرية لتحقيق الاهداف الانتاجية ،لذلك فان رفع كفاءة الإدارة باستعمال هذا النوع من التكوين يعتبر مساهمة ايجابية ومباشرة في تحسين انتاجية المؤسسة.

ت-التكوين الاشرافي: يشمل هذا التكوين المشرفين ويكون الغرض الرئيسي منه زيادة قدرات الفرد على الاشراف والتعامل مع الافراد الذين يشرفون عليه ،ويشتمل هذا التكوين على معلومات عن التنظيم الرسمي وغير الرسمي والصراعات العمالية وانماط القيادة وغيرها من الجوانب التي تؤهل المشرف بشكل كافي للقيام بواجبه الاشرافي بأفضل صورة ممكنة.

ث- تكوين المكونين : هو تكوين يتعلق بالأفراد المكونين لتهيئتهم للقيام بدورهم ضمن البرامج التكوينية ويتم التركيز في هذا النوع من التكوين على تزويدهم بمهارات سلوكية وذهنية تسهل عملية نقل المعرفة والخبرات الى المتكونين ،كما يشمل هذا التكوين على جوانب تتعلق بعلم النفس والعلاقات الايجابية والاساليب التربوية بغرض رفع درجة كفاءتهم في التعامل مع الافراد الخاضعين للتكوين. (صوفي، 2021، ص21-23)

2.5 حسب الغاية:

يتم تقسيم التكوين حسب الغرض والغاية كما يلي:

أ- التكوين التوجيهي : يقدم هذا النوع من التكوين للموظفين الجدد ،وهو عبارة عن تزويد بمعلومات اساسية تخص اهداف المؤسسة وبيئتها وهيكلها التنظيمي ومعلومات اخرى حول سياسة الافراد في المؤسسة وطبيعة عملهم وكيفية ادائهم ،ان مثل هذه البرامج تساعد على سرعة ارتباط الفرد الجديد بعمله وبالمؤسسة مما يولد لديه الرغبة في العمل وتحسين روحه المعنوية.

ب-التكوين العلاجي : ان الافراد الذين سبق وان اجتازوا برامج تكوينية معينة قد يحتاجون الى تكوين علاجي لسبب فشلهم في تحقيق مستويات الاداء المطلوبة منهم والسبب في انخفاض مستوى ادائهم يعود الى نسيان الطرق والاساليب التي تعلموها في البرامج التكوينية السابقة نتيجة لمرور الوقت او قد يكون

السبب ناتجا عن اهمال الطرق السليمة واتباع طرق مختصرة ،او قد تكون الحاجة الى تأهيل بعض الافراد لمعالجة المشاكل الناتجة عن استبدال المكان والآلات المستخدمة بأخرى حديثة.

ومهما يكن السبب فهذا النوع من التكوين يهدف الى معالجة النقص في اراء الافراد نتيجة الى عوامل ادت الى انخفاضه.

ج. التكوين للترقية: يستخدم هذا التكوين كوسيلة لترقية الافراد العاملين الى وظائف اعلى في الهيكل التنظيمي فيتم تزويد بعض الافراد بالمعارف والمهارات الجديدة قصد تمكينهم من شغل مناصب أعلى.

الفرع الثالث : الإطار التاريخي للتدريب والتكوين عند مدارس الفكر الإداري

1. النظريات السلوكية: تؤمن النظريات السلوكية أن عملية التعلم أو التدريب تتوقف على بناء علاقات تربط بين المتغيرات أو المثيرات من جهة، والاستجابات السلوكية من جهة أخرى، ويُحقق التعلم المطلوب عندما يصبح المثير قادراً على التحكم في الاستجابة السلوكية وضبطها، بحيث تظهر الاستجابة عند حضور المثير وتختفي بعد زواله، مع تنوع قوة الترابطات التدريبية.

تُركز هذه النظرية على تشكيل العلاقات الترابطية بين المثيرات والاستجابات السلوكية فهي ترى أن التعلم يحدث عندما يصبح المثير قادراً على التحكم في الاستجابة، والتي تظهر مباشرة مع وجود المثير وتختفي بزواله.

يمكن استخدام هذه النظريات في تصميم البرامج التدريبية التي تعتمد على التعلم من خلال التكرار والمكافآت، حيث يتم تعزيز السلوكيات المرغوبة من خلال تكرار المثيرات الإيجابية، مما يسرع عملية اكتساب المهارات والسلوكيات المحددة.

2. النظريات العقلية (المعرفية والإدراكية): تشكو من محدودية النظريات السلوكية في تفسير العمليات العقلية المعقدة كالنفكير والاستنتاج والإبداع، ترى أن الإنسان شخص مسؤول وواعٍ، يتفاعل مع المعلومات ويقوم بتنظيمها وتحليلها، وذلك من خلال تشكيل البنى المعرفية الداخلية التي تتطور وتتغير عبر التفاعل مع البيئة التعليمية.

ترى هذه النظرية أن التعلم على عمليات داخلية عقلية تهدف إلى تنظيم المدركات والمفاهيم، وتطوير القدرات الفكرية العليا كالاستدلال والابتكار، من خلال نظريات مثل التطور المعرفي لجان بياجيه ونظرية المجال الإدراكي لفين وغيرهم.

وعليه فهذه النظرية عملية داخلية تتعلق بتنظيم وتحليل المعلومات، وليست مجرد استجابة آلية للمثيرات، إذ أن الكائن البشري يشارك بنشاط في استيعاب المعلومات ودمجها في بنيته المعرفية، ويمكن اعتماد هذه

النظريات لتطوير برامج تدريبية تشجع على التفكير النقدي، الاستنتاج، والتنظيم الذاتي للمعلومات، مما يعزز من فهم المتدرب وتطبيقه للمعارف بشكل أعمق وفعال.

3. النظريات الإنسانية الكلية (Holistic): ترى أن التعلم عملية شاملة تتداخل فيها جميع جوانب الكيان الإنساني، وليس فقط العقل أو السلوك، بل تشمل شخصية الإنسان الاجتماعية والفردية، يعتقد أصحاب هذه المدارس أن التطور والنمو يحدثان بشكل متكامل، حيث يتفاعل الجسد، والعقل، والقيم، والمبادئ، والنزعات الاجتماعية، والثقافية، مما يجعل التعلم عملية كلية تراعي جميع المقومات الذاتية والبيئية للإنسان، وذلك استناداً إلى مدارس مثل كارل روجرز وجون ديوي، ونظريات التأثير الاجتماعي، والدافعية، والخبرات. ترى هذه النظرية أن التعلم يتوقف على تفاعل شامل بين المتعلم وبيئته، مع التركيز على الجوانب النفسية والاجتماعية، مثل القيمة والهوية والاتجاهات، وتُشدد على أهمية استبصار المتعلم والتفاعل مع البيئة لحل المشكلات، كما تؤكد على أهمية تلبية حاجات المتعلم النفسية والاجتماعية، واستخدام أساليب تركز على تطوير الشخصية وتنمية الاتجاهات الإيجابية، بالإضافة إلى تعزيز التفاعل الاجتماعي ضمن برامج التدريب.

4. نظريات تعليم الكبار: تركز على أهمية خبرة الكبار وظروف تعلمهم، مؤكدين أن الكبار يتعلمون من خلال علاقاتهم الاجتماعية، وتفاعلهم مع المؤسسات المجتمعية، مع أهمية مراعاة الجوانب الوجدانية والانفعالية في التعلم، وتبرز في هذا السياق نظريات مثل النظريات البراجماتية، والنظرية الاجتماعية، ونظرية الدافعية، التي تؤكد أن التعلم يتطلب إكساب المتعلم قيماً واتجاهات إيجابية، مع التركيز على خبراتهم الشخصية ودور العلاقات الاجتماعية في عملية التعلم.

تعتمد هذه النظرية على أن التعلم الأفضل يكون من خلال الممارسة العملية، حيث يكتسب المتدرب الخبرة المباشرة ويشعر بقيمة المعارف خلال التطبيق العملي، كما تشجع على تطبيق الأساليب العملية والتدريب الميداني، والاستفادة من التدريب الحسي والعملي لتمكين المتدربين من حل المشكلات في سياقات واقعية، وهو من أهم المبادئ في التدريب الإداري والتقنيات الحديثة.

5. نظريات ديناميات الجماعة: وتوظيفها في العملية الإدارية تُعنى بدراسة العلاقات والتفاعلات بين أعضاء الجماعة، وتأثير تلك العلاقات على الأداء الجماعي والتنظيمي. وتُستخدم هذه النظريات في تصميم برامج التدريب والإدارة من خلال فهم ديناميات الجماعة والظروف السيكلوجية المتفاعلة. في المجال الإداري، يُراعى تأثير ديناميات الجماعات في تحسين العمل الجماعي، حل المشكلات، وتعزيز التفاعل الإيجابي بين أفراد المنظمة لتحقيق الأهداف بفعالية أكبر.

تعنى هذه النظرية بالعلاقات والتفاعلات داخل الجماعة، وتؤكد على أن فهم ديناميات الجماعة يساعد في تحسين عمليات التدريب من خلال تنظيم العلاقات والتفاعلات بشكل يساهم في تحقيق الأهداف التدريبية بكفاءة، كما يمكن استخدام هذه النظرية في تصميم برامج تعاونية وتفاعلية تعتمد على العمل الجماعي، مما يعزز من فعالية انتقال المعرفة وتطوير المهارات الجماعية. (عساف، د.ت، ص71-80)

الفرع الرابع: الفرق بين التدريب والتكوين (العلاقة بين المفهومين ، الفرق بينهما)

لا يختلف مدلول التكوين عن مدلول التدريب ماعدا أن الأول يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعرفة ومعلومات عامة، أما الثاني يسري مفهومه على التعلم أيضا لكن في نطاق مهنة معينة، باعتبار ارتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن ناحية واقعية، فإن التدريب هو الأكثر استخدام التدريب هو تطبيق المعرفة، و يساعد الأفراد على الإلمام والوعي بالقواعد و الإجراءات الموجهة و المرشدة لسلوكهم كما يعمل على تنمية ذهن رشيد، يستطيع أن يحدد العلاقات بين متغيرات ترتبط ببعضها البعض و يتمكن من إدراك وفهم الظواهر المختلفة.

وحسب رأي آخر حول التدريب و التعلم: فالأول يؤدي إلى تعميق المعرفة المتخصصة والمهارة لدى الفرد بخصوص إنجاز عمل أو أداء وظيفة معينة بذاتها، أما الثاني فيؤدي إلى زيادة و تعميق المعرفة، أو الثقافة العامة والإلمام بالبيئة ككل، كما أن التدريب يهتم بالفرد نفسه، أما التعلم فيهتم بموضوع التعلم. فأغلب التعاريف لا تفرق بين مصطلحي التكوين والتدريب لأن لهما نفس المدلول حيث أن كلاهما يهدف إلى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد من أجل تحسين مستواهم المهني وبالتالي إمكانية ترقيتهم في درجات العمل إلى مستوى أعلى من الذي يشغلونه فلا يختلف مدلول الكلمتين في شيء، ما عدا أن التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة.(بلحاجي، 2019، ص147)

يُعد كل من "التدريب" و"التكوين" من المفاهيم المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمجال تنمية الموارد البشرية وتطوير الكفاءات، وهما يشتركان في كونهما يهدفان إلى تحسين الأداء وتنمية المهارات، غير أنهما يختلفان من حيث المفهوم، الأهداف، المحتوى، الطابع الزمني، وطبيعة الفئة المستهدفة.

أولاً: التكوين:

يقصد بالتكوين عملية تعليمية وتربوية منظمة تهدف إلى إعداد الفرد وتأهيله سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية، من أجل تلبية متطلبات مهنة معينة أو التكيف مع سوق العمل. يشمل التكوين عادة مرحلتين: التكوين الأساسي الذي يستهدف تزويد الفرد بالمعارف العامة والمهارات الأولية، والتكوين المستمر الذي يهدف إلى تجديد وتطوير معارف ومهارات العاملين في مواقعهم المهنية.

ويتميز التكوين بكونه شمولياً وواسع النطاق، إذ يتضمن الجانب المعرفي والنظري إلى جانب التطبيق العملي، كما يكون غالباً طويل المدى، وقد يمتد لعدة أشهر أو حتى سنوات، ويشكل بذلك الأساس لبناء الكفاءة المهنية للفرد.

ثانياً: التدريب:

أما التدريب، فهو نشاط تعليمي أو تأهيلي يتميز بطابعه العملي والمركز، يهدف إلى تحسين أداء الأفراد في مهام معينة، أو إكسابهم مهارات محددة تُساعدهم في إنجاز أعمالهم بشكل أكثر كفاءة وفاعلية. وعادةً ما يكون التدريب قصير الأمد وموجهًا نحو فئة معينة من الأفراد داخل المؤسسة، مثل الموظفين أو المهنيين، الذين يحتاجون إلى تطوير جانب معين من مهاراتهم أو التكيف مع مستجدات مهنية أو تقنية في بيئة العمل.

يتم التركيز في التدريب على الجانب التطبيقي بشكل أساسي، مع تركيز أقل على الجوانب النظرية، وغالبًا ما يكون موضوعه مرتبطًا بمهمة معينة أو حل مشكل محدد، وبالتالي فإنه يُستخدم كأداة للتطوير المهني السريع والمباشر.

ثالثاً: الفروقات الجوهرية بين التدريب والتكوين:

يمكن تلخيص الفرق بين التدريب والتكوين في النقاط الآتية:

- **من حيث الهدف:** التكوين يهدف إلى إعداد الفرد على المدى البعيد وتأهيله تأهيلاً شاملاً، بينما يهدف التدريب إلى تحسين أداء محدد أو تنمية مهارة معينة على المدى القصير.
- **من حيث الطابع الزمني:** التكوين يمتد لفترة أطول ويتسم بطابعه التأسيسي أو التطويري الشامل، في حين أن التدريب غالباً ما يكون قصير المدى وموجهًا لحل مشكل عملي آني.
- **من حيث المحتوى:** يشمل التكوين المعارف العامة والمهارات المهنية في آن واحد، بينما يركز التدريب على جانب تطبيقي محدد.

- **من حيث الفئة المستهدفة:** التكوين موجه إلى الأفراد الذين هم في بداية مشوارهم المهني أو الراغبين في تغيير مجالاتهم، في حين يستهدف التدريب العاملين الذين يسعون إلى تحسين أدائهم الوظيفي أو اكتساب كفاءات جديدة تتماشى مع تطورات المؤسسة أو السوق.
- **من حيث المنهجية:** التكوين يتبع منهجاً تربوياً وتكوينياً متكاملًا قد يشمل التقييم والاختبارات والدروس النظرية، في حين يعتمد التدريب على الورشات التطبيقية والمحاكاة والخبرات العملية المباشرة.

الفرع الخامس: مجالات وشروط تنفيذ التكوين:

1. المجالات التي يشملها التكوين

يشمل التكوين الأكاديمي والمهني للأستاذ الجامعي بالخارج مجموعة من المجالات الأساسية التي تهدف إلى تنمية مهاراته العلمية، البحثية، والبيداغوجية. وفيما يلي عرض مفصل لأبرز هذه المجالات:

1.1 التخصصات العلمية والأكاديمية:

يستهدف هذا المجال تعميق المعرفة في التخصص الدقيق للأستاذ الجامعي، سواء في العلوم الطبيعية، العلوم الإنسانية، أو التكنولوجيا. يتم ذلك عبر: متابعة دورات أو وحدات تكوينية متقدمة في التخصص. الإشراف أو المرافقة البحثية من طرف أساتذة دوليين. المشاركة في مخابر أبحاث متقدمة.

2.1 طرائق وأساليب التدريس الحديثة:

- التكوين يشمل التدريب على أحدث الطرق البيداغوجية مثل:
 - التعليم التفاعلي (Active Learning)
 - التعليم القائم على المشروع (Project-Based Learning)
 - التعليم المدمج (Blended Learning)
 - استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والواقع المعزز في التدريس
- 3.1 **البحث العلمي والنشر الدولي:** يساعد هذا المجال في تطوير مهارات الأستاذ في:

- إعداد مقالات علمية قابلة للنشر في مجلات دولية محكمة (Q1، Q2).
- فهم متطلبات النشر الأكاديمي العالمي.
- المشاركة في فرق بحث متعددة الجنسيات.
- تطوير مقترحات مشاريع بحثية تنافسية (مثل Horizon Europe أو Erasmus+)

4.1 تطوير المهارات اللغوية والأكاديمية:

- لضمان انخراط فعال في الوسط الأكاديمي الدولي، يتلقى الأستاذ تدريباً في:

- اللغة الإنجليزية الأكاديمية أو الفرنسية (حسب بلد التكوين)
- كتابة المقالات، تقديم العروض، والمداخلات العلمية باللغة الأجنبية.
- مهارات الترجمة الأكاديمية والتحرير العلمي.

5.1 إدارة المشاريع والتعاون الدولي: في هذا الجانب، يتعلم الأستاذ:

- كيفية تصميم وإدارة مشاريع بحثية أو بيداغوجية.
- إعداد ملفات تمويل المشاريع.
- العمل ضمن شبكات علمية دولية وشراكات عابرة للحدود.
- آليات تنظيم المؤتمرات والملتقيات العلمية.

6.1 الجودة في التعليم العالي والتقويم الأكاديمي: يتعرف الأستاذ على:

- نظم ضمان الجودة في التعليم العالي.
- نماذج التقويم الذاتي والمؤسسي.
- المعايير الدولية لتصنيف الجامعات والاعتماد الأكاديمي.

2. شروط وآليات تنفيذ التكوين

حتى يكون التكوين بالخارج فعالاً وناجحاً، يجب أن يخضع لمجموعة من الشروط المنهجية والتنظيمية، مع اعتماد آليات واضحة لضمان تنفيذه وتحقيق أهدافه.

1.2 الشروط الواجب توافرها في الأستاذ المرشح للتكوين:

- تطابق مجال التكوين مع التخصص العلمي للأستاذ: لا يُقبل أي تكوين لا يرتبط ارتباطاً مباشراً بتخصص المرشح أو مجاله البحثي.
- امتلاك مشروع تكويني واضح ومبرر: يجب أن يتضمن المشروع أهدافاً دقيقة ومخرجات متوقعة (مثلاً نشر بحث، إعداد مقرر، تطوير منهجية تدريس...).
- الكفاءة اللغوية: إثبات مستوى مقبول في اللغة المطلوبة (إنجليزية، فرنسية، ألمانية...) بشهادات معترف بها مثل TOEFL أو IELTS أو DELF.
- موافقة المؤسسة الجامعية الأصلية: عبر خطاب توصية رسمي، يُبرر فيه أهمية هذا التكوين لحاجيات المؤسسة.
- الالتزام بالعودة والمساهمة في تطوير المؤسسة: من خلال إعداد تقارير، تنظيم ورشات، أو تطبيق المهارات المكتسبة في مشاريع محلية.

2.2 آليات تنفيذ التكوين بالخارج:

1.2.2 اتفاقيات الشراكة الثنائية والدولية: تُبرم بين الجامعات المحلية والجامعات الأجنبية لتسهيل إجراءات التكوين والاستقبال.

2.2.2 برامج المنح والدعم:

- برامج حكومية مثل منح الدولة للتكوين بالخارج.

- برامج الاتحاد الأوروبي (+Erasmus).

- برامج DAAD (ألمانيا)، Fulbright (أمريكا) ... إلخ.

3.2.2 المتابعة الإدارية والتربوية: عبر مرافقة المرشح قبل وأثناء وبعد التكوين، من خلال:

- إعداد ملف التكوين.

- ضمان المتابعة البيداغوجية.

- تقديم تقارير دورية وتقييم نهائي.

4.2.2 الربط بين التكوين والبحث المؤسسي: أي أن التكوين يجب أن يُسهم في مشاريع ومخططات الجامعة (كمخططات البحث، مخابر التطوير، تحسين الترتيب العالمي...).

5.2.2 نقل الخبرة: عند العودة، يلتزم الأستاذ بتنظيم ورشات أو دورات لتقاسم التجربة مع زملائه، ما يعزز الأثر الجماعي للتكوين.

تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما:

يُعد التكوين الإقليمي وتحسين المستوى في الخارج من بين الآليات الأساسية التي تعتمد عليها الدولة لترقية الموارد البشرية، لاسيما في قطاعات التعليم العالي والبحث العلمي. إذ يُعتبر هذا النمط من التكوين وسيلة فعالة لاكتساب المعارف الحديثة، والاطلاع على المستجدات العلمية والتقنية، وكذا تطوير الكفاءات في مختلف التخصصات الدقيقة.

وقد تم وضع تنظيم إداري ومالي واضح لهذه المهمة، يهدف إلى ضمان فعالية التكوين من جهة، وتسهيل استفادة الإطارات والأساتذة الجامعيين منه من جهة أخرى. وفي هذا السياق، تم تحديد مجموعة من الإرشادات والتدابير المتعلقة بتمويل المستفيدين من التكوين بالخارج وتسيير مسارهم.

حيث يهدف القرار المنظم لهذه العملية إلى تحديد مبالغ المنحة الدراسية والامتيازات الملحقة المخصصة للمستفيدين من التكوين بالخارج لمدة تفوق ستة (6) أشهر، ويتكفل بالمصاريف والإعانات الممنوحة للمستفيدين، من طرف الإدارة أو المؤسسة الأصلية التي ينتمون إليها، وفق الترتيبات التالية:

- المنحة الدراسية تُحسب على أساس 12 شهرًا في السنة الجامعية، غير أنه يمكن تقليصها في حال كانت مدة التكوين أقل من ذلك. ويتلقى المستفيد تسبقًا ماليًا يعادل ثلاث (3) أشهر عند السفر، بينما يتم صرف بقية المنحة كل ثلاثة أشهر، بعد تقديم الوثائق التي تثبت التسجيل والوصول الفعلي إلى بلد التكوين، وذلك من خلال الممثلة الدبلوماسية أو القنصلية المختصة إقليميًا.
- تتكفل المؤسسة الأصلية بـ مصاريف الحماية الاجتماعية للمستفيدين، فضلًا عن منح تذكرة سفر سنوية ذهابًا وإيابًا بالطريقة الأكثر اقتصادية نحو بلد الاستقبال.
- وعلى المستوى التنظيمي، تم إنشاء لجنة وطنية مختصة تُشرف على تنظيم ومتابعة التكوين وتحسين المستوى بالخارج، إلى جانب لجان قطاعية وزارية تتولى انتقاء المترشحين بناءً على معايير موضوعية، ويتم تعيينها بموجب قرار وزاري.
- أما من حيث الأهداف، فإن تحسين المستوى بالخارج يهدف إلى ما يلي:
- اكتساب المعارف العلمية الدقيقة والمتقدمة في مجالات الاختصاص.
- تطوير المهارات المهنية ضمن إطار التكوين المستمر.
- التأهيل على استعمال التجهيزات الحديثة أو ممارسة مهام تقنية جديدة.
- المشاركة في ملتقيات ولقاءات علمية دولية لتبادل الخبرات والمساهمة في تطوير المؤسسة الأم.
- ويُبنى تحسين المستوى، خصوصًا بالنسبة للأستاذ الجامعي، على جملة من المبادئ الأساسية تتمثل في تعميق التخصص، تنمية الكفاءة البحثية، اكتساب ثقافة التعاون الدولي، ومواكبة التطورات البيداغوجية والتكنولوجية.
- وبذلك، فإن التكوين وتحسين المستوى في الخارج يُعد رافعة استراتيجية لتنمية رأس المال البشري وضمان جودة الأداء داخل المؤسسات الجامعية والإدارية. (والي وزير، 2021، ص95-97)

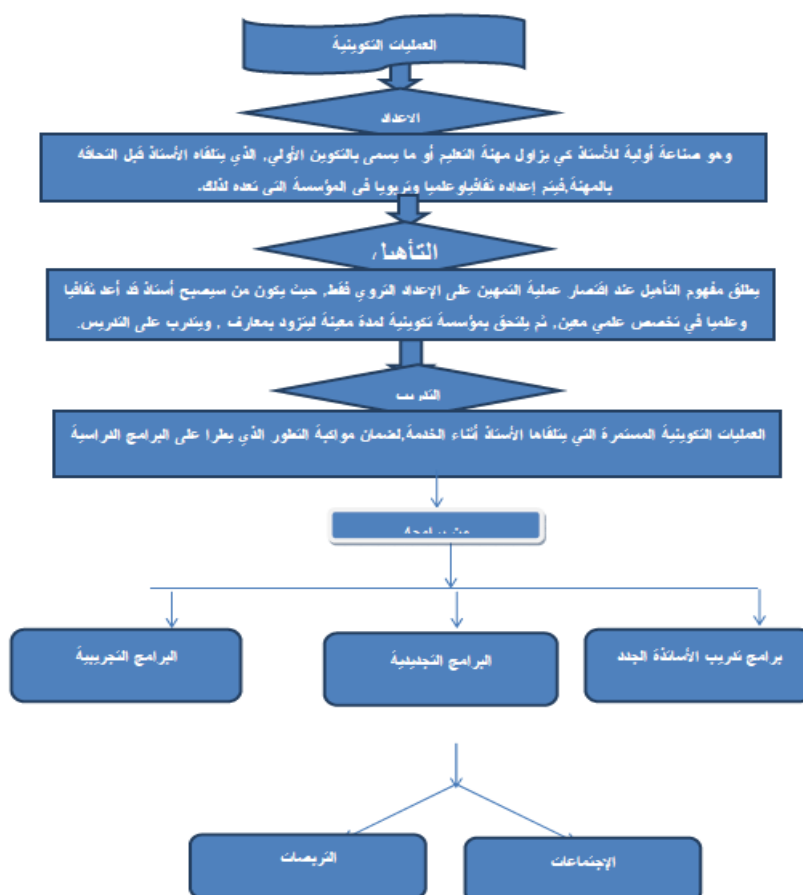
1. الإقامة العلمية القصيرة المدى ذات المستوى العالي:

تُعدّ الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي وتدريب تحسين المستوى بالخارج من الآليات الأساسية التي تعتمد عليها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لترقية الأداء الأكاديمي وتعزيز كفاءة الموارد البشرية في القطاع. وتُوجّه الإقامة العلمية القصيرة نحو الأساتذة الجامعيين، والأساتذة المحاضرين، والباحثين من الأقسام "أ" و"ب"، وخاصة الذين هم بصدد تحضير التأهيل الجامعي. ويُشترط على المستفيد تقديم مشروع علمي مفصل يحدد الأهداف والمنهجية والنتائج المنتظرة، ويُصادق عليه من طرف المجلس العلمي للمؤسسة الأصلية وكذا الهيئة المستقبلية بالخارج، مع تحديد المؤسسة المضيفة وفترة الإقامة بدقة.

كما يُلزم المستفيد عند عودته بتقديم تقرير مفصل عن نشاطه العلمي خلال الإقامة، مدعماً بوثائق إثبات الحضور والأعمال المنجزة. أما تداريب تحسين المستوى بالخارج، فتستهدف فئات أوسع من بينها الأساتذة الباحثون، والأساتذة الاستشفائيون الجامعيون، والباحثون الدائمون المسجلون في طور الدكتوراه، بالإضافة إلى الطلبة في الماستر أو الماجستير، وطلبة التكوين الطبي، وكذا المستخدمين الإداريين والتقنيين في مختلف المؤسسات. ويُشترط على المترشحين تقديم مشروع علمي مؤثر عليه من طرف المشرف، ورسالة استقبال من مؤسسة علمية أو بحثية بالخارج ذات كفاءة عالية. وتُجرى عملية الانتقاء من طرف الهيئات العلمية أو مجالس المديريات، حسب الفئة المستهدفة. وتسهم هذه البرامج في اكتساب المعارف العلمية الحديثة، وتحديث المهارات، والانفتاح على التجارب الدولية، بما يُعزز جودة التعليم العالي والبحث العلمي ويواكب متطلبات التقدم التكنولوجي والإداري. (والي وزبير، 2021، ص97-99)

2. المشاركة في التظاهرات العلمية:

تُعَد المشاركة في التظاهرات العلمية من الآليات الجوهرية لتشجيع الانفتاح الأكاديمي والتبادل العلمي، حيث تتيح للأساتذة والباحثين والطلبة والكوادر الإدارية الانخراط في فضاءات علمية دولية لتبادل الخبرات والمعارف. ويُسمح بالمشاركة في هذه التظاهرات لكل من الأساتذة الباحثين، والأساتذة الاستشفائيين الجامعيين، والباحثين الدائمين، فضلاً عن مستخدمي الإدارة المركزية والمؤسسات التابعة للصحية، إضافة إلى الطلبة غير الأجراء المسجلين لتحضير أطروحة الدكتوراه، والمقيمين في العلوم الطبية المسجلين في طور الدكتوراه أو شهادة الدراسات الطبية المتخصصة ابتداءً من السنة الثانية. ويُشترط على الراغبين في المشاركة تقديم طلب مبرر، موقع من طرف المجلس العلمي للمؤسسة الجامعية أو البحثية بالنسبة للأساتذة، أو من طرف مجلس مديرية الهيئة أو المصالح المختصة للإدارة المركزية بالنسبة للإداريين والتقنيين، بينما يُرفق طلب طلبة الدكتوراه برأي المشرف وموافقة المجلس العلمي. وبعد العودة من التظاهرة، يلتزم المستفيد بتقديم تقرير مشاركة موقع، وشهادة المشاركة، ونسخ من المداخلات إن وجدت، مع تقديم ما يُثبت أداء المهمة من الجهات الرسمية (شرطة الحدود). كما يُمكن للأساتذة والكوادر الإدارية المشاركة في إقامات تعاون علمي بهدف تمثيل وزارة التعليم العالي أو الدولة الجزائرية في إطار العلاقات الدولية، ما يُعزز صورة الجزائر العلمية ويُكرّس مكانتها في المحافل الأكاديمية. (والي وزبير، 2021، ص97-99)



الشكل (01) العمليات التكوينية للأستاذ الجامعي

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي التفكير الابداعي .

في ظل العولمة، وتطور الطرق والوسائل الحديثة، أصبح الإنسان بحاجة إلى إعمال فكره لمجابهة التحديات التي يفرضها هذا التغير الحاصل في العالم، لذلك فإن التفكير هو الوسيلة الوحيدة لتحقيق ذلك، إذ به يتمكن من العيش وسط الظروف المحتملة، ومواجهتها والتأقلم معها، فالتفكير أضحت ميزة مشتركة بين مختلف الاختصاصات، وهو الذي يضمن للفرد معرفة ما يدور حوله، وغالبا ما يتم التركيز على مسألة التفكير في التدريس والتعليم، لأن الطالب المفكر هو الذي تكون له دراية مسبقة بالسبل المناسبة التي بواسطتها يتمكن من الوصول إلى حل أي مسألة تعرض عليه، لأن له خلفيات حولها من خلال وضعيات أو مسائل مشابهة سبق وأن ناقشها.

وتعد المعرفة السبيل المناسب لتنمية المَلَكَة الفكرية لدى الفرد، فبواسطتها يتكيف مع المتطلبات المتسارعة والظروف المستجدة، كما أنها تساهم في خلق ما يسمى بالميزة التنافسية في مختلف المجالات، كما أنها تشجع على عملية الإبداع، فالشخص المبدع أفضل من الشخص المفكر، لأن الأول استطاع بتفكيره الوصول إلى درجة أعلى من خلال صقل معارفه وابتكار أفكار جديدة، تميزه عن غيره، والإبداع يخلق متعة في العمل وفي التفكير، ويجعل من صاحبه قادرا على المزيد من الابتكار، وذلك من خلال صقل تجربته وعدم حصرها في زاوية أو نمط معين لا تخرج عنه.

وانطلاقا من ذلك سنقوم في هذا المبحث بالتعريف بمفهوم التفكير الإبداعي والإشارة إلى النظريات التي اهتمت به (أولا)، قبل الانتقال إلى ذكر مكوناته وأهميته (ثانيا)، ثم الحديث عن مهاراته (ثالثا)، وأخيرا الكلام عن محفزات ومعوقات التفكير الإبداعي (رابعا).

أولا : تعريف ونظريات التفكير الإبداعي

لقد خلق الله سبحانه وتعالى الإنسان وكرمه وميزه عن غيره من المخلوقات بالعقل، والعقل هو مصدر التفكير لديه، وبه يستطيع التمييز بين الصواب والخطأ، بين الجمال والقبح، بين الحلال والحرام، فالإنسان بدون تفكير يفقد إنسانيته، وهو عملية ذهنية نشطة يقوم به يوميا ويوظفها في مختلف المواقف التي يمر بها، وخاصة عندما يواجه مشكلة أيا كان نوعها، فهو يحتاج إلى التفكير للخروج منها، كما يستخدمه لتحقيق ما يصبو إليه من أهداف.

والتفكير هو مفهوم مجرد عند الإنسان، لأن الأنشطة الذهنية التي يقوم بها، غير مرئية ولا محسوسة لديه، فيعتمد إلى استقبال ذلك المثير المصاحب لها عن طريق حواسه، وتأتي ردود فعله نتيجة التفكير عنده، وقد تأخذ هذه النواتج أشكالاً مختلفة، فقد تكون حركية أو مكتوبة أو منطوقة، أو قد تأتي أحياناً بيولوجية تظهر بأشكال غير مرئية أو معلنة كزيادة في سرعة ضربات القلب، أو احمرار في بشرة الوجه أو في اصفرارها. (الحلاق، 2010، صفحة 9)

أ - تعريف التفكير الإبداعي

يعرف التفكير بأنه نشاط أو مهارة عقلية يقوم بها الفرد عندما يتعرض إلى مشكلة أو موقف معين مستعينا بالخبرات السابقة حتى يتمكن من الوصول إلى الحل الصحيح واتخاذ القرار المناسب من أجل حل مشكلة، كما يعرف على أنه الكيفية التي يستخدم فيها الذكاء، وهو الاكتشاف المتعمد للخبرة باتجاه هدف معين، وقد يكون الفهم أو اتخاذ القرارات أو التخطيط وحل المشكلات أو إطلاق الحكم على شيء ما أو القيام بفعل ما. (فيروز، 2018، صفحة 462)

أما التفكير الإبداعي فله عدة تعريفات نذكر منها:

يعد التفكير الإبداعي عملية عقلية متفردة لها علاقة بإنتاج ما هو جديد ومختلف وأصيل، فهو في الأساس طريقة خاصة في التفكير تعتمد على سبر غور الأشياء واستخراج جميع الاحتمالات، والومضة الإبداعية متأصلة في الشخص لا تحتاج إلى تخمين بل تستند إلى الموهبة، حيث يتم الإبداع بدون ابتداع قواعد، ويعتبر تعريف "جيلفورد" الرائد في مجال الدراسات حول التفكير الإبداعي من أهم التعاريف، حيث يشير إلى أن الإبداع هو القدرة على التفكير التغييري أو الافتراضي بمعنى تناول الفكرة بأسلوب جديد من المعالجة (عبله، 2022، صفحة 202)

ويعرفه "محمد محمد الطيب" بأنه تفكير في نسق مفتوح لا تحدده المعلومات التقليدية أو القوالب الموضوعية، كما أنه يعبر عن نفسه في صورة إنتاج هادف يتسم بالتنوع والجدة والأصالة، والمرونة والإفاضة والحساسية للمشكلات والتطوير، وبقابليته للتحقيق (منى، 2022، صفحة 32)

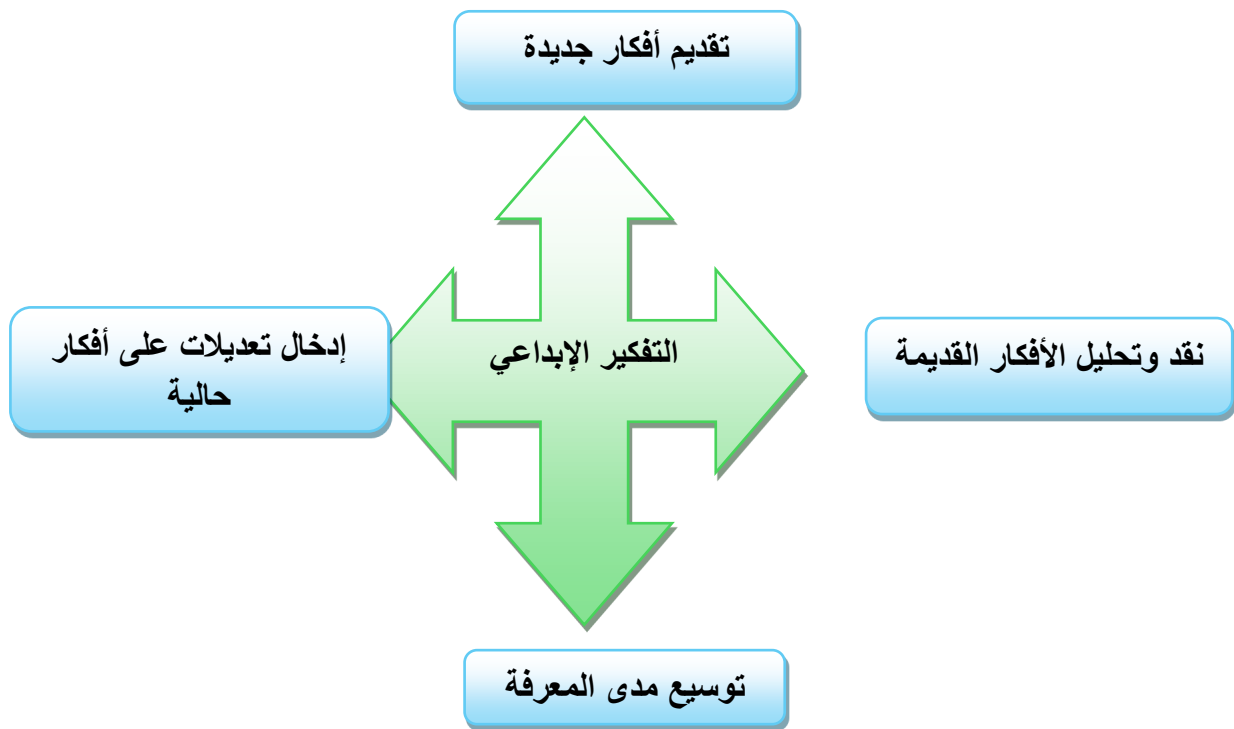
ويعرفه وليامز "Williams" بأنه مجموعة من القدرات والمواهب والمهارات المعرفية، وهذه القدرات موجودة لدى جميع الأفراد ولا تقتصر على فئة دون الأخرى، إلا أنها تختلف في درجة الكم والنوع بين الأفراد، فالجميع لديهم قدرات ومهارات إبداعية (الطلاقة، الأصالة، المرونة، التحسين والتطوير، والحساسية

للمشكلات) إلا أن بعضهم يمتلكها بقدر ودرجة أكبر من البعض الآخر، كما أن المبدع يكون مبدعا في مجال ما وليس بالضرورة يكون مبدعا في مجال آخر. (منى، 2022، صفحة 33)

ويرى "أندرسون وكنج" إلى التفكير الإبداعي على أنه قدرة عقلية فردية، وذات مراحل متعددة ينتج عنها فكر أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، فهو يتضمن القدرة على تكوين تنظيمات جديدة للأفكار والمواقف. (موسى ط..، 2020، صفحة 87)

ومن تعريفاته أنه عملية ذهنية يتفاعل فيها المتعلم مع الخبرات العديدة التي يواجهها بهدف استيعاب عناصر الموقف من أجل الوصول إلى فهم جديد أو إنتاج يحقق حلا أصيلا لمشكلته، أو اكتشاف شيء جديد ذي قيمة له أو للمجتمع الذي يعيش فيه. (الحلاق، 2010، صفحة 40)

من خلال التعريفات التي تم الإشارة إليها يمكن أن نقول إن التفكير الإبداعي أو الابتكاري يتمحور حول الأفكار التالية: (موسى ط..، 2020، صفحة 87)



الشكل رقم (02): مفاهيم التفكير الإبداعي

ب - نظريات التفكير الإبداعي

من النظريات المعرفية التي حاولت تفسير الإبداع والتفكير الإبداعي نذكر:

1. **نظرية جيلفورد (بناء العقل، Mental Structure):** يعد نموذج "جيلفورد" من النماذج التي أسهمت في توضيح عملية الإبداع كعملية ذهنية، وتضمن نموذجه الثلاثي الأبعاد مزيجا مركبا من قدرات عقلية خاصة يصل عددها إلى 180 قدرة، وتتبع من تفاعل ثلاثة أبعاد هي: (حمادنة، 2014، صفحة 28)

1 - بعد العمليات (Operations)؛ ويضم التذكر الطويل المدى، والتسجيل الذاكري المؤقت، والإدراك، والمعرفة، والتفكير التقاربي، والتفكير التباعدي، والتقييم.

2 - بعد المحتويات (Contents)؛ ويضم المحتوى البصري، والمحتوى السمعي، والمحتوى الرمزي، والمحتوى المعنوي، والمحتوى السلوكي.

3 - بعد النواتج (Outcomes)؛ ويكون على شكل وحدات، أو أصناف، أو علاقات، أو أنظمة، أو تحويلات، أو تطبيقات.

2. **نظرية "ستيرنبرغ في الإبداع (Sternberg Theory):** تتكون هذه النظرية من ثلاثة جوانب متداخلة حول الذكاء والإبداع، والموهبة هي: (حمادنة، 2014، صفحة 29)

الجدول رقم (01): جوانب الإبداع في نظرية ستيرنبرغ

الإبداع والذكاء	حيث يرتبط الإبداع بالعمليات العقلية التي لها علاقة بالإبداع، وهي العمليات العقلية فوق المعرفية، والعمليات العقلية المكلفة بتنفيذ تعليمات العمليات العقلية فوق المعرفية، والعمليات العقلية ذات العلاقة بالاستبصار الإبداعي.
الإبداع وأسلوب التفكير	يرى "ستيرنبرغ" أنه لتحقيق الإبداع فإنه يجب أن يكون هنالك أسلوب للتفكير يوجه القدرات العقلية بطريقة إبداعية.
الإبداع والشخصية	فالشخص المبدع - في رأي "ستيرنبرغ" - يتمتع بعدد من القدرات الخاصة مثل القدرة على القيام بمخاطر معقولة، والرغبة في تخطي العقبات، والدافعية الذاتية، والرغبة في اعتراف الآخرين بالإنجاز.

نظرية "جروبر" (Gruber Theory): تستند إلى ثلاثة افتراضات هي: (حمادنة، 2014،
صفحة 29)

- لا يمكن تفسير العملية الإبداعية من خلال نظرية سيكولوجية واحدة.
- يكون الشخص المبدع منفرداً بذاته من حيث طريقة توظيفه للعمليات الذهنية المعرفية في معالجته للمهمة، أو الموقف موضع الاهتمام.
- يتصف العمل الإبداعي من جانب المبدع بالأصالة الذهنية المعرفية، والانسجام، والتوافق مع حاجات وقيم إنسانية أخرى.

3. **نظرية شانك (Shank Theory):** إن الإبداع – من وجهة نظر "شانك" (Shank) عملية مستمرة ناجمة عن الحاجة لتصحيح الإخفاقات، وفهم ما هو شاذ في البيئة، وإمكانية إيجاد الحلول، وتفسير الأشياء عند تحديد الخطأ، ثم تفسير ذلك، فالتفسير عملية إبداعية تضم التساؤل، والتفسير، والتذكر، ثم التساؤل والتعميم، ومن أهم القدرات الإبداعية عنده القدرة على اكتشاف الخطأ، أو عدم الصحة في التوقعات، والقدرة على إثارة الأسئلة.

ويفترض شانك (Shank) أن الإبداع يتألف من عمليتين هما: (حمادنة، 2014، صفحة 30)

- عملية بحث لإيجاد نموذج ملائم لتفسير المشكلة.
- عملية تعديل لتكييف النموذج ليصبح التفسير الذي اشتق من خبرة سابقة، أو موقف معين ملائم للخبرة الجديدة، أو لموقف مختلف.

4. **النظرية الإنسانية (Humanistic Theory):** يمثل النظرية الإنسانية مجموعة من العلماء أمثال "ماسلو" (Maslow) و"روجرز" (Rojers)، وتتمثل وجهة النظر الإنسانية في السلوك في الاعتماد على بعض افتراضات نظرية التحليل النفسي، إذ ترى أن الموازنة بين الحاجات الإبداعية، والدوافع من جهة، وبين التطور السوي لوظيفة الأنا من جهة أخرى، تعتبر ضرورية وجوهرية في النمو والتطور الطبيعيين.

ويؤكد أصحاب النظرية الإنسانية أن نزوع الفرد نحو تحقيق ذاته واستثمار طاقاته خاصة من خصائص الإنسان، وليس نتاجاً لحياة الإنسان في ظروف اجتماعية محددة، ويرون أن الدافع نحو الإبداع هو تحقيق الذات؛ أي أن تحقيق الفرد لإنتاج ما، أمر ثانوي تجاه التحقيق الذاتي المبدع للشخص، ويعطي "فرويد" أهمية كبيرة لمكونات النفس الذاتية الداخلية للفرد، أما "روجرز" فيرى أن تنمية الإبداع مرتبطة بتوافر

شرطين أساسيين هما الأمن النفسي، والحرية النفسية، ويتحقق الأمن النفسي بتقبل الفرد واحترام آرائه وشخصيته، أما الحرية النفسية فتتحقق من خلال إتاحة الفرص المختلفة للفرد من خلال الاستطلاع والاكتشاف للوصول إلى الخبرات والمعارف واكتسابها. (حمادنة، 2014، صفحة 30)

ثانيا: مكونات التفكير الإبداعي وأهميته في العمل الأكاديمي

أ - مكونات التفكير الإبداعي

يتميز التفكير الإبداعي بأنه نشاط عقلي مركب وهاذف توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول أو التوصل إلى نتائج أصلية لم تكن معروفة من قبل، ويتميز بالشمولية والتعقيد، كما أنه يتكون من مجموعة من المكونات نجلها فيما يلي: (ياسمين، 2021، صفحة 545)

الجدول رقم (02): مكونات التفكير الإبداعي

المهارة	تعريفها
الطلاقة (fluency)	هي القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات والأفكار أو الاستعمالات بسرعة وسهولة عند الاستجابة لمثير معين، وللطلاقة صور متعددة، فقد تكون طلاقة لفظية أو طلاقة أشكال أو طلاقة معاني (فكرية)، وللطلاقة اللفظية أهمية خاصة عند "دي بونو"، فقد اعتبرها في كتاب "تعليم التفكير" أحد أهم أدوات التفكير؛ حيث أشار إلى أن الطلاقة والقدرة على التعبير تعتبر أهم أدوات التفكير أو هي فيض من الأفكار والمقترحات والصور والتغيرات الملائمة المتداعية التي ينتجها الشخص في فترة زمنية معينة، ومن المفترض أن هذا السيل من الأفكار والمقترحات سوف يحتوي على عدد من الأفكار الجديدة، ويمكن القول إنها القدرة على توليد عدد كبير من البدائل والمترادفات أو الأفكار أو المشكلات أو الاستعمالات، وذلك كاستجابة تداعي ملائمة لمثير معين، والسرعة والسهولة في توليدها، أو هي قدرة الفرد على إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار في فترة زمنية محددة.
المرونة Flexibility	يهتم التفكير الإبداعي بكسر الجمود الذهني الذي يحيط بالأفكار القديمة، وهذا بدوره يؤدي إلى تغير الاتجاهات والميول، وهي القدرة على إنتاج استجابات مناسبة لمشكلة أو مواقف مثيرة، استجابات تتسم بالتنوع واللامنطية، وبمقدار زيادة الاستجابات الفريدة الجديدة تكون زيادة المرونة التلقائية، وهي بذلك تدل على تغير الحالة المعرفية للفرد

تبعاً لتغير الموقف، وينصب الاهتمام هنا على تنوع الأفكار بينما يتركز الاهتمام في الطلاقة على الكم.	
والمقصود بها الجدة (Newness) والتفرد (Uniqueness) أي أن النتاج الإبداعي يجب أن يكون أصيلاً وعير مسبوق بعمل آخر، وليس مجرد تفكير لعمل سابق، وعليه، فالشخص المبدع هو شخص ذو تفكير أصيل أي لا يكرر أفكار المحيطين به، وبذلك تكون أفكاره جديدة تتصف بعدم الشيع والتقليد. وتعرف أيضاً على أنها المهارة التي تستخدم من أجل التفكير بطرق جديدة أو غير مألوفة أو استثنائية من أجل أفكار ذكية وغير واضحة، واستجابات غير عادية وفريدة من نوعها أو أنها تلك التي تجعل الأفكار تتساب بحرية من أجل الحصول على أفكار كثيرة وفي أسرع وقت ممكن.	الأصالة
وتعني القدرة على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة أو حل لمشكلة، ويعرفها تورانس (Torrance) بأنها الزيادة أو البناء على الفكرة الرئيسية لتصبح أكثر جاذبية، وهي الوصول إلى افتراضات تكميلية تؤدي إلى زيادة جديدة، بمهارة التفاصيل متممة للعمل الابتكاري، وتحتاج إلى جهد وتركيز طويل، وقد يفشل أصيل التفكير في إتمام عمله لعدم قدرته على الاستمرار	الإفاضة أو التفاصيل Elaborat
والمقصود بذلك الوعي والإحساس بوجود مشكلة بحاجة إلى حل وطرح الأسئلة عن أسباب عدم حلها وإمكانية حلها والمساهمة بإعداد حلها. وتعرف أيضاً على أنها القدرة على إدراك مواطن الضعف أو النقص، فالشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد، لأنه يعي نواحي القصور والنقص ويحس بالمشكلات إحساساً مرهفاً بسبب نظرتة للمشكلة نظرة غير مألوفة، في حين أن الآخرين من حوله قد يرون هذا الموقف واضحاً وعادياً تماماً، بحيث لا يدعو للتساؤل، ولا يثير إشكالية أو شعوراً بفجوة أو ثغرة فيه	الحساسية للمشكلات

ثالثاً: مهارات التفكير الإبداعي

يتميز التفكير الإبداعي عن غيره من أساليب أنواع التفكير بمجموعة من المهارات التي تتصل بعملية الإبداع تتمثل فيما يلي: (البيب، 2024)

1 مهارة حل المشكلات

تعد مهارة حل المشكلات من أهم المهارات اللازمة في عملية التفكير الإبداعي، حيث أن أصحاب العمل دائماً ما يبحثون عن أشخاص قادرين على إيجاد حلول مبتكرة وفعالة للمشكلات المختلفة التي تظهر في بيئة العمل بشكل مستمر، لذلك لابد من امتلاك هذه المهارة مع الحرص على توضيح كيف يتعامل الشخص عند التعرض لمشكلة ما حتى يصنف ضمن قائمة الأشخاص المبدعين .

2 مهارة التواصل

تعتبر المرونة من أبرز مكونات الإبداع نظراً لأنها تساعد الشخص المبدع على التكيف مع الظروف وتغيير الحلول على حسب الموقف، لكن ذلك يتطلب أيضاً مهارة التواصل التي تساعد على توصيل أفكاره الإبداعية لمن حوله، لذلك لابد أن يكون متحدث جيد حتى يستطيع توصيل أفكاره لجميع المهتمين بالحلول المقترحة، ويكون ذلك كتابياً أو شفوياً

3 مهارة التنظيم

يجب أن تكون عملية التفكير الإبداعي ضمن إطار منظم على الرغم من أنها تتم بطريقة عشوائية وفوضوية في معظم الأحيان، لكن لابد من الحرص على حسن تنظيم الأفكار وترتيبها حتى يستطيع الفرد تنفيذها على أرض الواقع و توصيلها لمن حوله بطريقة سلسلة ومفهومة .

4 مهارة الانفتاح

لابد أن يمتلك الشخص عقل منفتح حتى يستطيع ابتكار أفكار إبداعية، وذلك عن طريق الإطلاع على الأمور المختلفة من حوله وتجنب عملية التحيز لأن هذا الأمر يساعد في عملية التفكير الإبداعي المثمر .

5 مهارة التفكير التحليلي

تعتبر الأصالة من أهم مكونات التفكير الإبداعي، وهي القدرة على ابتكار أفكار لم يصل إليها أحد من قبل، وهذا الأمر يتطلب القدرة على فهم المشكلة ومعرفة أبعادها وتفصيلها، وهو ما يعرف باسم امتلاك مهارة التفكير التحليلي، وذلك من أجل الوصول إلى حلول فعالة وقابلة للتنفيذ على أرض الواقع .

رابعاً: محفزات ومعوقات التفكير الإبداعي

ما من شك في أن كل عمل له بعض المحفزات التي تشجع الفرد على القيام به أو التشجيع على ابتكار أشياء جديدة، وذلك تبعاً للظروف المحيطة به، أو الحالة الاجتماعية، وعلاقته مع الآخرين من الأشخاص المحيطين به ونظرتهم إليه، إذ غالباً ما تدفع الظروف الملائمة والحالة الاجتماعية المستقرة وتوفر الأسباب المشجعة على الإبداع إلى التحفيز المادي والمعنوي الذي يساعد المبدع على التفكير في أريحية.

وعلى النقيض من ذلك، فإن الشخص وإن كانت له القابلية على الإبداع منذ نعومة أظفاره ويعيش ضمن جو مشحون أو ظروف قاسية، أو يحيط به أشخاص لا يهتمون بما يفعل أو يقول، فإن ذلك كله أو بعضه قد يعرقل عملية التفكير الإبداعي لديه، ويضع أمامه العديد من العوائق والحواجز التي تلهيه عن مقصده وتجعله يحارب من أجل التخلص أو التخفيف منها، وفي خضم ذلك يبتعد عن الفكر الإبداعي لديه لأنه لا يستطيع أن يبدع شيئاً ما دامت تلك الظروف تحاصره، فضلاً عن نظرة الآخرين إليه بأنه شخص فقير - منبوذ - لا يعرف - لا يستطيع - غير قادر - نحن أحسن منه ...، فإن هذه العبارات أو غيرها قد تعرقل عملية التفكير الإبداعي لديه وإن كان مبدعاً بالفطرة.

أ - محفزات التفكير الإبداعي

يرى بعض الباحثين أن التفكير الإبداعي هو عبارة عن استعداد يمكن تنميته بتوفير بعض العوامل المشجعة له وتتمثل في: (موسى ط.، 2020، صفحة 88)

توفر البيئة الابتكارية: يجب أن تتصف بالمرونة والاستقلالية وحرية التعبير، وتتيح للمبتكر إمكانية التجريب والتثبت من أفكاره بصورة تجريبية.

الخبرة السابقة: حيث تزداد المقدرة على الابتكار عندما يكون الفرد أكثر خبرة إذ يستطيع مزج الخبرات والتجارب السابقة المتراكمة للحصول على حلول جديدة لم يصادفها من قبل.

التعليم: لا يقتصر التفكير الإبداعي / الابتكاري على كل ما هو وراثي وفطري، بل يتعدى ذلك إلى كل ما هو مكتسب أيضاً، أي بالإمكان تنميته وتطويره بالتعليم والتدريب.

ب - معوقات التفكير الإبداعي

توجد مجموعة من العوامل المثبطة للتفكير الإبداعي نوجزها فيما يلي: (منى، 2022، الصفحات 44-45)

- الاختيار المقيد: الأفراد الذين يقومون بمهام محددة ومقيدة بشروط معينة أقل إبداعاً من الأشخاص الذين يقومون باختيار المهام والكيفية المناسبة؛
- المكافأة: الأفراد الذين يقومون بمهام مقابل مكافأة، أقل إبداعاً من الأفراد الذين يقومون بمهام دون مقابل بسبب الدافع الذاتي؛
- المراقبة والإشراف: الأفراد الذين يشعرون أنهم موضع رقابة أقل إبداعاً من الأفراد الذين لا يشعرون بذلك؛
- المنافسة: الأفراد الذين يشعرون بتهديد مباشر ومنافسة لهم من الآخرين أقل إبداعاً من الأفراد الذين لا يعيرونها اهتماماً.
- التقويم المتوقع: الأفراد الذين يركزون على كيفية تقويم إنتاجهم يكون مستوى إبداعهم أدنى من الذين لا يعيرون ذلك اهتماماً، والذين يهتمون بالعوامل الخارجية التي تؤثر على أداء المهمات التي يقومون بها أقل إبداعاً من أولئك الذين يهتمون بالعوامل الداخلية التي في تلك المهمات.
- أساليب التدريس التقليدية
- التركيز على كم المادة المقررة دون الكيف.

العوامل الاجتماعية:

- كالفقر وما ينجم عنه من سوء التغذية وتردي الأوضاع الصحية، وبعض الممارسات السائدة في المجتمع كالتسلط وكبت الحريات.
- ضعف الإمكانيات المادية، قلة الوسائل المعينة والمواد الضرورية للإبداع والظروف الصعبة في المدرسة بشكل عام؛
- عدم تشجيع الفرد وتحفيزه، وعدم حصوله على احترام وتقدير الآخرين ومساندتهم يؤدي إلى إعاقة الإبداع ووضع حاجز ضد الأفكار الجديدة.
- طبيعة البيئة التي يعيش فيها والعادات والتقاليد السائدة وعدم مواكبة التغيرات البناءة؛
- طرق التنشئة الاجتماعية القاسية؛

العوامل النفسية:

- الخوف من الفشل؛
- عدم الثقة بالنفس؛
- الشعور الداخلي بالنقص وأن غيره أفضل منه، وتتضح الصورة في الغالب عندما يواجه بعض التعليقات الداخلية التي غالبا ما يتخوف منها ولا يرغب في مواجهتها.
- الأحكام المسبقة التي يصطدم بها الفرد قبل الانتهاء من عرض أفكاره؛
- الجمود والكسل وإحباط الهمة من قبل المحيطين به؛
- التسليم بالأمور وتقبل الواقع؛ وعدم الثقة بالنفس؛

العوامل التنظيمية:

- سيادة النمط الإداري التقليدي، وعدم توازن السلطات مع المسؤوليات؛
- يؤدي الخوف أو القلق إلى الحد من الإبداع، فالخوف يقيد تفكيرنا ويمنعنا من السعي وراء الجديد.
- التشاؤم وعدم الرغبة في تغيير الوضع الراهن إلى وضع أكثر إشراقا وازدهارا؛
- التمسك باللوائح والإدارة من خلال الروتين القاتل؛

عدم وضوح الخطط وبرامج الجهات المعنية بالإبداع كالمؤسسات والمراكز العلمية في كل دولة مما يؤثر في نفسية الشخص المبدع وانعدام روح الفريق وسوء نظام الاتصالات.

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت الموضوع أثر برامج التدريب والتكوين على تنمية المهارات التفكير الابداعي لدى استاذ جامعي وتناولته من زوايا مختلفة ، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والاجنبية ، وسوف نستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الاشارة الى ابرز ملامحها .مع تقديم تعليقا عليها يتضمن جوانب الانفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية. ويود الباحث ان نشير الى ان الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاءت في الفترة الزمنية بين (2004_ 2025) وشملت جملة من الاقطار والبلدان مما يشير الى تنوعها الزمني والجغرافي.

حيث تم تصنيف هذه الدراسات حسب المتغيرات الرئيسية الدراسة وحسب كونها دراسات عربية او اجنبية الى اربعة تصنيفات هي : الدراسات العربية التي تناولت محور التدريب والتكوين والدراسات الاجنبية التي

تناولت محور التدريب و التكوين ثم الدراسات العربية التي تناولت محور التفكير الابداعي. وفيما يلي نقدم عرضاً لهذه الدراسات . ثم نبين جوانب الاتفاق و الاختلاف بينهما . ثم نوضح الفجوة العلمية من خلال التعرف على إختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة . وأخيراً جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسات الحالية .

المطلب الأول: الدراسات العربية التي تناولت محور التدريب والتكوين

• دراسة الباحث علاء عبد المجيد الاعمر (2012) بعنوان "أثر التدريب و التنمية في أداء المتدربين في شركة اتصالات الاردنية" دراسة ميدانية (أورانج)، رسالة لاستكمال درجة الماجستير في ادارة الاعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن ، تهدف إلى دراسة "أثر التدريب والتنمية في أداء المتدربين في شركة اتصالات الأردن (أورانج)" هي رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، تهدف إلى تحليل تأثير برامج التدريب والتنمية على أداء العاملين في شركة أورانج. تم التركيز على العلاقة بين التدريب والتنمية كأداة لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية وكذلك الهدف الرئيسي من الدراسة كان استكشاف كيف يمكن للتدريب المستمر وبرامج التنمية أن تعزز من قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، ومدى تأثير هذه البرامج على رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم. كما تناولت الدراسة أيضاً التحديات التي قد تواجه الشركات في تنفيذ برامج التدريب وكيفية تحسين فعالية هذه البرامج لتحقيق أقصى استفادة. تمثلت عينة في (400) عامل، واستخدم أداة الاستبانة شملت 77 فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة فوق المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل الى النتائج أظهرت أن التدريب والتنمية لهما دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة التفاعل بين الموظفين والعمل، مما يساهم في تحسين الأداء العام للشركة.

• دراسة الباحثين بشير حسام ، حملاوي عامر (2015) بعنوان دور التكوين في اكتساب طلبة المعاهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بعد المهارات الحياتية، مقال منشور في مجلة العلوم الانسانية ، جامعة ام البواقي _ الجزائر _، المجلد 20 ، العدد 2، سبتمبر 2015 والتي هدفت إلى التعرف على المهارات الحياتية التي يكتسبها الطلبة من خلال التكوين في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وذلك في مجالات المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي، المهارات المهارية والبدنية، مهارات الاتصال والتواصل، إضافة إلى المهارات النفسية والأخلاقية. كما سعت الدراسة إلى فحص دلالة الفروق في اكتساب هذه المهارات وفق متغيري التخصص العلمي والمستوى الأكاديمي واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة استبانة لقياس مدى اكتساب الطلبة لهذه المهارات، وتم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية مكونة من 108 طلاب من جامعة أم البواقي أظهرت النتائج أن الطلبة يعتبرون أن

التكوين في المعاهد يسهم في إكسابهم المهارات الحياتية بدرجات متفاوتة، حيث جاءت المهارات النفسية والأخلاقية في المرتبة الأولى، تليها المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي، ثم مهارات الاتصال والتواصل، وأخيراً المهارات البدنية والمهارية. كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في بعض المهارات وفق متغيري التخصص العلمي والمستوى الأكاديمي، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائياً في مهارات أخرى. وفي ضوء النتائج والدراسات السابقة، قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات لتعزيز فاعلية التكوين وزيادة اكتساب الطلبة للمهارات الحياتية.

• دراسة ليلي زرقان (2016) بعنوان "برنامج تدريبي مقترح الاعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف- الجزائر"، مقال منشور في المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، المجلد 9، العدد 25، سنة 2016، والتي هدفت الى البحث عن واقع تكوين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية، حيث يتم تحليل مدى كفاءة التكوين الحالي ومدى تلبيته لمتطلبات التعليم العالي. كما يهدف إلى إعداد قائمة بمعايير الجودة اللازمة لضمان أداء أكاديمي متميز. بالإضافة إلى ذلك، يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لهذه المعايير. وأخيراً، يقترح البحث برنامجاً تدريبياً شاملاً يسهم في تطوير قدراتهم بما يتماشى مع متطلبات الجودة في التعليم العالي، وتمثلت عينتها في تطبيق المقياس على عينة عرضية مكونة من 150 فرداً من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث كليات بجامعة فرحات عباس - سطيف 1-2 الجزائرية، وهي: كلية العلوم القانونية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، وكلية الآداب والعلوم الاجتماعية. واستخدمت برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، حيث تم توظيف الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج وتحقيق أهداف البحث فوق المنهج الوصفي والاستعانة بمجموعة من الأدوات، أهمها بناء مقياس يتكون من ستة جمل تمثل معايير جودة عضو هيئة التدريس. وهذه الجمل هي: استراتيجية التدريس الفعال، معيار التقويم، معيار استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، معيار الاتصال الفعال مع الطلاب، معيار أنشطة البحث العلمي، ومعيار الممارسات الإدارية والقيادية وكان من أبرز نتائجها إلى وجود احتياجات تدريبية كبيرة لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المجالات وفقاً لمعايير الجودة: التدريس الفعال: بلغت نسبة الاحتياج التدريبي 73.6% بمتوسط حسابي 3.86، حيث كان أكبر احتياج في مهارات إعداد المادة العلمية وعرضها، مما يشير إلى ضعف كفاءة أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال.

التقييم: بلغت نسبة الاحتياج التدريبي 74% بمتوسط حسابي 3.70، خاصة في كيفية بناء الاختبارات وطرق التقييم استخدام التكنولوجيا: بلغت نسبة الاحتياج التدريبي 72.8% بمتوسط حسابي 3.64، حيث كان أكبر احتياج في المهارات المتعلقة بالكتابات الرقمية وإتقان برامج الحزم الإحصائية واستخدام الإنترنت. الاتصال الفعال: بلغت نسبة الاحتياج التدريبي 77.2% بمتوسط حسابي 3.86، خاصة في مهارات الاتصال وطرقها في البحث العلمي: حصل على متوسط مرجح قدره 4.00 ونسبة 80%، مما يدل على الحاجة الكبيرة للتدريب في هذا المجال، حيث كانت معظم الفقرات تحتاج إلى تدريب عالٍ. الممارسات الإدارية والقيادية: حصل على متوسط حسابي 3.83 ونسبة 76.6%، مما يشير إلى الحاجة الكبيرة للتدريب، خاصة في مفهوم القيادة وأهم ممارساتها.

• دراسة واضح عمري (2017) بعنوان تقييم مدى تحكم متربصي التكوين المهني في المهام المتعلقة بمنصب عملهم - تخصص ميكانيك السيارات ابحاث نفسية وتربوية ، مقال منشور في مجلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 12 ، العدد 1، جوانب 2017 بجامعة محمد بوضياف _ المسيلة، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مستوى التحكم في المهام المهنية لدى متربصي تخصص ميكانيك السيارات في مراكز التكوين المهني، من خلال تقييم:مدى توازن التكوين بين الجانبين النظري والتطبيقي،تأثير لغة التكوين على استيعاب المهارات والمعارف التقنية،كفاءة التكوين البيداغوجي للأساتذة المكونين في إعداد المتربصين لمتطلبات سوق العمل.كما تسعى الدراسة إلى اقتراح حلول عملية لتحسين جودة التكوين، بما يعزز قدرة المتربصين على أداء مهامهم بكفاءة، ويدعم اندماجهم المهني في قطاع ميكانيك السيارات. تمثلت عينة دراسة تم اختيار عينة قصدية من 49 متربصاً في التكوين المهني، الذين يتابعون تكوينهم في مركزي دائرة العلة ودائرة بوقاعة بولاية سطيف، وذلك بهدف تقييم مستوى تحكمهم في المهام المتعلقة بمنصب ميكانيكي السيارات بإستخدام أدوات جمع البيانات من خلال الاستبيان لتحقيق تم تحليل منصب عمل الميكانيكي، مما ساعد في تصميم استبيان خاص يضم 10 مهام رئيسية تتعلق بالوظيفة، بهدف قياس مدى تحكم في أداء هذه المهام.توصل الى نتائج دراسة ان مستوى الرضا عن التكوين الأولي لدى المتكونين: الرضا العام عن التكوين الأولي (أظهرت النتائج أن مستوى الرضا العام عن التكوين الأولي متوسط، حيث عبّر بعض المتكونين عن رضاهم عن بعض الجوانب، بينما أبدى آخرون عدم رضاهم عن جوانب أخرى)-تقييم ولمحتوى التكويني (اعتبر المتكونون أن المحتوى النظري مكثف لكنه يفتقر إلى التطبيق العملي الكافي، مما يؤثر على جاهزيتهم للاندماج في سوق العمل -بعض المتكونين وجدوا أن المقررات لا تواكب تمامًا متطلبات سوق العمل، مما يستدعي تحديثها لتكون أكثر توافقًا مع الواقع المهني) وجودة تكوين البيداغوجي

(اعتبر العديد من المتكويين أن المكويين (الأساتذة) لديهم خبرة نظرية جيدة، لكن تنفيذ الدروس التطبيقية يحتاج إلى تطوير-نقص الوسائل البيداغوجية والتقنيات الحديثة أثر سلباً على جودة التكوين). بيئة التكوين والبنية التحتية(بعض مراكز التكوين تعاني من نقص في المعدات والوسائل التطبيقية، مما يؤثر على جودة التكوين العملي). وكما أشار المتكويين إلى أن البيئة التكوينية تحتاج إلى تحسين، سواء من حيث قاعات الدراسة أو الورشات التطبيقية.

• دراسة الباحثة جرو حميدة (2018) بعنوان سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائري في ربط مخرجاته بعالم الشغل ولاية بسكرة نموذجاً من 2010 الى 2015 ، مقالة منشورة مجلة للباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة بسكرة ، المجلد 10 ، العدد 3 ، سبتمبر 2018 التي هدفت الى التعرف على سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر لربط مخرجاته بعالم الشغل من 2010 الى 2015،مجلة الاحياء ،المجلد 22، العدد30، الى جانب التعرف على واقع قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة بين المدخلات والمخرجات، وعلى الآليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل بولاية بسكرة، وتمثلت عينتها عينة الدراسة في هذا البحث تتكون غالباً من الجهات الفاعلة في قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة، مثل المتربصين والمتخرجين من مراكز التكوين المهني خلال الفترة الممتدة بين 2010 و 2015، لدراسة مدى اندماجهم في سوق العمل والمسؤولين والإداريين في مراكز التكوين المهني، لفهم كيفية تطبيق السياسات والآليات المعتمدة. وأرباب العمل وأصحاب المؤسسات الاقتصادية، لمعرفة مدى توافق مخرجات التكوين مع احتياجاتهم. تم استخدام استبيانات ومقابلات لجمع البيانات حول فعالية التكوين المهني ومدى نجاحه في تلبية متطلبات سوق العمل وفق المنهج الوصفي التحليلي ومن بين أهم نتائج المتحصل عليها هي: أن قطاع التكوين المهني بالجزائر سعى لربط مخرجاته بعالم الشغل من خلال تبني سياسة تتماشى مع الحاجات عالم الشغل، بواسطة أليات قانونية وتنظيمية لربط مخرجاته بعالم الشغل، إلى جانب تبني جملة من الإصلاحات التي شرعت فيها مع بداية الألفية الثانية، كان أبرزها إستحداث ما يعرف بالتعليم المهني، أما في ما يخص قطاع التكوين المهني بولاية بسكرة نلاحظ وجود تزايد المدخلات من ما أدى الى تزايد عدد المخرجات وهذا ما أظهرته نتائج عدد المتربصين خلال الفترة الممتدة ما بين من 2010 الى 2015 في أغلب أنواع وأنماط التكوين المهني، أما من حيث الآليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل بولاية بسكرة، تجسد في العمل على الإعداد لمخطط عروض التكوين المهني لكل دورة تكوينية، الى جانب تنويع عروض التكوين، وإنشاء مركز إمتياز في مهن الفلاحة والصناعة الغذائية الزراعية، وتطوير

وتتمية تخصصات خاصة شعبة البناء والأشغال العمومية. الكلمات المفتاحية: سياسة قطاع التكوين المهني، قطاع التكوين المهني، مخرجات التكوين المهني، مدخلات التكوين المهني عالم الشغل.

• دراسة الباحثون فراحي فيصل، شارف جميلة، محرزى جميلة (2018) بعنوان اسهام تقدير الذات في تحديد المشروع الدراسي لدى طلبة التكوين المهني ما بين النجاح والفشل ،مجلة دراسات انسانية واجتماعية جامعة وهران ، مقال منشور في الدراسات الانسانية والاجتماعية ، المجلد 9 ، العدد 20 ، جانفي 2019 ، بجامعة وهران 2 محمد بن احمد ، الجزائر ، والتي هدفت الى هذا دراسة العلاقة بين تقدير الذات وفرص النجاح في المشروع الدراسي، حيث إن المعرفة الجيدة للذات تعني القدرة على اختيار أهداف واضحة ومحددة، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح الشخصي. وتركيز الدراسة الحالية على تحليل العلاقة بين تقدير الذات ومشروع التكوين لدى عينة من 270 طالبًا مسجلين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالسانيا، وهران. تم جمع البيانات باستخدام أداتين: اختبار تقدير الذات (CSEI) لـ S. Coopersmith استمارة لقياس مشروع التكوين وفق المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون أظهرت نتائج الإحصاء الاستدلالي وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين تقدير الذات ومشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني بشكل عام. وتأكدت هذه العلاقة خصوصًا بين تقدير الذات الأسري ومشروع التكوين، وكذلك بين تقدير الذات المدرسي ومشروع التكوين. تبرز النتائج أهمية تقدير الذات في تشكيل تصورات الأفراد وسلوكياتهم، خاصة لدى المراهقين والشباب الذين لم يتمكنوا من الحصول على شهادة البكالوريا، حيث يواجهون تحولات نفسية واجتماعية وعاطفية خلال مسارهم الدراسي. يساعد تقدير الذات المرتفع في التعامل مع النجاح أو الفشل الدراسي بطريقة عقلانية، كما يساهم في تحديد المسار التكويني بوضوح، في حين أن انخفاض تقدير الذات قد يؤدي إلى الاستسلام للفشل وقبول الواقع دون محاولة التغيير.

• دراسة الدكتور العقون صادق (2018) بعنوان " التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة " بلدية الجلفة " ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص ادارة الموارد البشرية، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، والتي هدف الى تحليل أهمية العملية التكوينية وتأثيرها على الموارد البشرية من خلال اختيار الأدوات والأساليب المناسبة ومدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة و إثبات مدى مساهمة التكوين في مواجهة التحديات الداخلية والخارجية داخل المؤسسات الصناعية وتقديم معلومات حول التكوين وأثره الإيجابي على العنصر البشري لتحقيق تنمية اقتصادية مستدامة و تسليط الضوء على التكوين بشكل معمق لفهم أهميته في تحقيق التطور، وتعزيز القدرة التنافسية، ومواكبة التقدم التكنولوجي و ابراز أهمية التكوين ومدى تأثيره على أداء العاملين وتمثلت العينة 180 موظف و 200 موظف في طورت التكوين

واستخدم أداة المسح الرئيسية استمارة الاستبيان وفق المنهج الوصفي التحليلي والمنهج القانوني بالإضافة إلى المنهج التاريخي أما ما يخص الدراسة الميدانية تم استخدام من دراسة الحالة وكان من ابرز نتائج الدراسة إعطاء التكوين أولوية داخل المؤسسة وزيادة عدد برامج التكوين وتمديد مدتها وتوفير وسائل علمية حديثة وتدريب الموظفين عليها وإدراج اللغات الأجنبية في برامج التكوين .

• دراسة باحثان عبدة سعاد ، قوجيل سهام (2020) بعنوان " أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية "دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية و التهيئة العمرانية "، مقال منشور في مجلة ابحاث الاقتصادية و الادارية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، مجلد 14 ، العدد 2، 30 يونيو ،2020والتي هدفت إلى التعرف على أثر وظيفة التكوين على أداء الموارد البشرية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، اعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات، وتمثلت عينتها في عينة عشوائية لموظفين يعملون في مديرية تسيير الموارد البشرية، وبلغ عدد أفرادها 70 موظفا، رُفض منها 20 لعدم وجود إجابات كاملة على الاستمارة، نهائية مكونة من 50 موظف، واستخدمت تحليل البيانات باستخدام نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية وفق المنهج التحليل الإحصائي للعلاقة 41.1% وذلك بناء على قيمة معامل الارتباط، ومن ابرز نتائجها أن التكوين سيؤدي إلى تحسين أداء الموارد البشرية بصورة متوسطة وكشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة بين تحديد الاحتياجات التكوينية، اختيار المكونين، وتصميم الدورات التكوينية من جهة، وأداء الموارد البشرية من جهة أخرى. في المقابل، أكدت الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين تقييم العملية التكوينية وأداء الموارد البشرية. كما بينت أن معظم المبادرات التكوينية تُنظم من قبل الإدارة المركزية، وأن التكوين النوعي لموظفي وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية وموظفي الجماعات الإقليمية ساهم في تعزيز التكيف مع التغيرات المجتمعية وتحسين الأداء.

• دراسة الباحث خالد ساجت عطية (2021) بعنوان التدريب وأثره في تحسين اتصالات المنظمة دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في مديرية شباب ورياضة "كربلاء المقدسة" مذكرة لنيل درجة الدبلوم العالي في إدارة المشاريع، بجامعة كربلاء _ العراق ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، قسم ادارة اعمال ، والتي تهدف إلى اختبار أثر التدريب كمتغير مستقل (تمثل في أبعاده: وسائل التدريب، البرامج التدريبية، الحاجات التدريبية) في تحسين اتصالات المنظمة كمتغير تابع (وفق أبعاده: وسائل الاتصال، مستوى الاتصال، لغة الاتصال). تم تمثل عينتها من الموظفين في مديرية شباب ورياضة كربلاء ، باستخدام أسلوب العينة العشوائية بواقع 100 فرد. وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم تصميمها باستخدام مقاييس جاهزة، مع استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS v24. وأظهرت نتائج البحث أن

وسائل التدريب والاتصال متوفرة في مديرية شباب ورياضة كربلاء بمستوى مرتفع، وأن التدريب له تأثير كبير في تحسين الاتصالات داخل المنظمة. كما قدم البحث توصيات بضرورة إجراء تغييرات وتحسينات في برامج التدريب المستقبلية لضمان توافقها مع التطورات البيئية المختلفة.

• دراسة الباحثان شنتي محمود ، طالبتي محمد طاهر (2021) بعنوان التوازن بين جوانب التكوين في برامج التكوين الأولي لأساتذة الرياضيات في الجزائر وكبيك - دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة الاحياء، المجلد 22، العدد 30، جانفي 2022.،. بجامعة باتنة تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومقارنة برامج التكوين الأولي لأساتذة الرياضيات في كل من الجزائر وكبيك، من حيث التوازن بين الجوانب المختلفة للتكوين، مثل التكوين الأكاديمي، التكوين البيداغوجي، والتكوين التطبيقي. يسعى البحث إلى تحديد نقاط القوة والضعف في كلا النظامين، بهدف اقتراح توصيات لتحسين التكوين الأولي لأساتذة الرياضيات في الجزائر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمقارنة من خلال: تحليل محتوى برامج التكوين الأولي في الجزائر ومقارنة التوازن بين التكوين الأكاديمي، البيداغوجي، والتطبيقي في كلا النظامين. دراسة التحديات والفرص التي يوفرها كل نظام لتطوير كفاءة الأساتذة المتدربين. أهم النتائج الدراسة يتميز نظام التكوين في كبيك بتوازن أكبر بين الجوانب الأكاديمية، البيداغوجية، والتطبيقية، حيث يتم التركيز على التدريب الميداني المكثف. في الجزائر، يركز التكوين الأولي على البعد الأكاديمي أكثر من البيداغوجي والتطبيقي، مما قد يؤثر على الجاهزية المهنية للأساتذة الجدد. والتكوين في كبيك يعتمد على مقارنة بالكفاءات، بينما لا يزال النظام الجزائري يعتمد بشكل كبير على النموذج التقليدي في التدريس. الحاجة إلى إعادة هيكلة برامج التكوين في الجزائر لتعزيز الجانب التطبيقي وتوفير فرص تدريب ميداني أكثر فعالية. كما أوصى الباحثان على: إدماج مزيد من التدريب التطبيقي والميداني في برامج التكوين الأولي بالجزائر. وتعزيز التكوين البيداغوجي لضمان قدرة الأساتذة على استخدام طرائق تدريس حديثة. والاستفادة من النموذج الكندي في دمج التكنولوجيا التربوية داخل برامج التكوين الأولي.

• دراسة الباحثة عباس جميلة (2021) دور التدريب في تحسين أداء العاملين وتأثيره على الميزة التنافسية "دراسة عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل.م.د) في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاديات العمل جامعة محمد بوضياف المسيلة، تهدف الدراسة للكشف عن دور التدريب في تحسين أداء العاملين وتأثيره على الميزة التنافسية (دراسة عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري). تهدف الدراسة إلى فحص العلاقة والتأثير بين التدريب وأداء العاملين من جهة، وبين التدريب والميزة التنافسية من جهة أخرى. حيث تستعرض الدراسة المفاهيم المرتبطة بالتدريب، أداء العاملين،

والميزة التنافسية، مع التركيز على قياس وتقييم أثر التدريب على تحسين الأداء والميزة التنافسية. اعتمدت الدراسة على عينة من الموظفين في القطاع المصرفي الجزائري، بما في ذلك البنوك العمومية مثل البنك الوطني الجزائري (BNA)، بنك التنمية المحلية (BDL)، الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط (CNEP)، بالإضافة إلى بنوك خاصة مثل بنك الخليج الجزائر (AGB) و بنك بي إن بي باريبا (BNP Paribas). تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS و Smart-PLS 3 لمعالجة الاستبيانات الموزعة على الموظفين وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب وأداء العاملين في البنوك العمومية والخاصة، كما أظهرت أن التدريب يساهم في تعزيز الميزة التنافسية للبنوك. وأوصت الدراسة بضرورة رفع درجة الوعي لدى العاملين في البنوك العمومية والخاصة بأهمية تقييم أدائهم، واختيار نوع التدريب المناسب بناءً على طبيعة العمل والمستوى التعليمي، مما يساهم في تحسين الأداء وزيادة القدرة التنافسية للقطاع المصرفي.

• دراسة الباحثة اسعيد حدة (2022) بعنوان تقييم استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة "عينة من أساتذة جامعات الجنوب الشرقي (ورقلة - بسكرة - الوادي - غرداية)"، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه - الطور الثالث في ميدان: العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، فرع: علوم التسيير، تخصص: الإدارة الاستراتيجية للمؤسسات بجامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر، والتي تهدف إلى إبراز أثر استراتيجية التدريب على تحسين أداء الأستاذ الجامعي بأبعاده الأربعة: البحث التدريسي، خدمة المجتمع، العلاقات الإنسانية، وتنوع البرامج التدريبية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي-التحليلي، باستخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية شملت 975 أستاذًا جامعيًا من جامعات الجنوب الشرقي (ورقلة، بسكرة، الوادي، غرداية). بعد تحليل البيانات باستخدام برنامجي SPSS_24 و Excel، توصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق استراتيجية التدريب في الجامعات كان متوسطًا، بينما كان مستوى أداء الأستاذ الجامعي مرتفعًا. كما أظهرت النتائج وجود ارتباط ضعيف بين استراتيجية التدريب وأداء الأستاذ الجامعي، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء تعزى لمتغير الجنس. وأوصت الدراسة بضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة، وتصميم برامج تدريبية دورية ومستدامة تتناسب مع متطلبات الأساتذة الجامعيين لتعزيز أدائهم الأكاديمي والمهني.

• دراسة الباحثة بلوز سومية (2022) بعنوان "فاعلية برنامج تدريبي باستخدام الخرائط المفاهيمية القائم على بعض الاستراتيجيات التدريسية عالج صعوبات التعبير الكتابي لدى تلاميذ السنة الرابعة ابتدائي لولاية "سعيدة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه طور الثالث التخصص صعوبات التعلم النمائية والأكاديمية في

الوسط المدرسي الفرع علوم التربية بجامعة سعيدة ، 13 يوليو 2022، والتي هدفت الى معرفة أثر برنامج تدريبي باستخدام الخرائط المفاهيمية في صعوبات التعبير لكتابي لدى متعلمي الصف الرابع ابتدائي مدارس مدينة سعيدة، اعتمدت الباحثة على المنهج الشبه التجريبي بتطبيق مجموعة من أدوات البحث على عينة الدراسة التي تكونت من (30) متعلما تم اختيارهم بطريقة قصدية وهم متعلمي صعوبات التعبير الكتابي، و الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة في مجموعة واحدة، ضابطة قبل تطبيق البرنامج وتجريبية أي بعد تطبيق البرنامج وتحقيقا فروضا استخدمت الباحثة ادوات وهي الملاحظة، المقابلة، بطريقة مقياس التقدير التشخيصي لصعوبات التعبير الكتابي لفتحي مصطفى الزيات (2000) اختبار الذكاء لأحمد زكي صالح، بالإضافة الى البيانات المفيدة اللازمة لدى أفراد هذه العينة في ملفات الطبية والمدرسية التي يتم فيها تحقيق محك الاستبعاد ومحك التباين، اختبار تحصيلي قبلي (تشخيصي) من إعداد الباحثة، برنامج تدريبي باستخدام الخرائط المفاهيمية القائم على بعض الاستراتيجيات التدريسية في علاج صعوبات التعبير الكتابي من إعداد الباحثة، اختبار تحصيلي بعدي من إعداد الباحثة. وبعد جمع المعطيات ومعالجتها إحصائيا باستعمال البرنامج الإحصائي المعروف بالحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين المتوسطات مفادها توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات نتائج المتعلمين في الاختبار القبلي و البعدي وهذا يشير إلى أن أداء المتعلمين في الاختبار البعدي كان أفضل من أدائهم في الاختبار القبلي ويدل ذلك على فعالية البرنامج المفتاح .

• دراسة الباحثين عبدالله بن حامد اللهبي ، عبدالواحد احمد العيزري (2024) بعنوان "دور البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي التربية البدنية بمدينة الرياض"، مقالة منشورة في مجلة الدراسات والبحوث التربية الرياضية بجامعة بغداد _ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات، المجلد 28 ، عدد 2 (2018)، التي هدفت الدراسة الى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي التربية البدنية بمدينة الرياض، وكذلك التعرف على أبرز الجوانب التي تحد من فعالية هذه البرامج، بالإضافة إلى المقترحات التي يمكن أن تعزز دور برامج التدريب. استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح، وقاما بتصميم استبانة شملت ثلاث محاور، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 53 معلماً من معلمي المدارس الحكومية في شمال الرياض. أشارت النتائج إلى أن هناك دوراً كبيراً للبرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي التربية البدنية. كما أوضحت أن أبرز جوانب القصور في هذه البرامج تتجلى في نقص ورش العمل المناسبة. وأكدت النتائج على أهمية تزويد المتدربين بالحقائب والمستلزمات التدريبية قبل بداية البرنامج، فضلاً عن ضرورة التحديث والتطوير المستمر لهذه البرامج التدريبية.

• دراسة الباحثات منى أحمد يحيى آل مرعي، سهير أحمد محمد الغامدي، نوف صالح سعيد باحشوان، بدر صالح العبدى (2024) عنوان واقع التدريب الإداري ومعوقاته في المؤسسات الجزائرية: دراسة تحليلية، مقال منشور مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية ، جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، مجلد 7 عدد 4 (2023)، هدفت الدراسة إلى استكشاف واقع التدريب الإداري ومعوقاته في إدارة تعليم عسير، مع الأخذ في الاعتبار اختلاف المؤهلات العلمية والمراكز الوظيفية. اعتمدت الباحثات على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة موجهة لـ 162 إدارياً وإدارية وكانت من أبرز نتائج ممارسة التدريب والتطوير بنسبة كبيرة (73%). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القيادات والموظفين حول العملية التدريبية وموافقة على أهمية التدريب بنسبة (74.3%) الاعتراف بوجود معوقات بدرجة متوسطة (65%) ومن توصيات تعزيز مهارات الموظفين عبر دورات تدريبية ملائمة وتقييم فعالية التدريب عبر مقارنة الأداء قبل وبعد التدريب ومواكبة المستجدات في الموارد البشرية ونشر الوعي بأهميتها لتنظيم عمل دورية لتحديد الاحتياجات التدريبية.

المطلب الثاني: دراسات اجنبية التي تناولت محور التدريب والتكوين

• دراسة الباحث شنتي محمد ، اورهاي مصطفى (2021) بعنوان المحتويات المعرفية في برامج التكوين الأولي لأساتذة الرياضيات بالجزائر والمغرب - دراسة تحليلية مقارنة -، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات ، المجلد 14، العدد 1، جوان 2014 ، جامعة _ غرداية _ يهدف هذا البحث إلى تحليل ومقارنة المحتويات المعرفية لبرامج التكوين الأولي لأساتذة الرياضيات في الجزائر والمغرب. يعتمد البحث على دراسة تحليلية للبرامج التعليمية المخصصة لإعداد مدرسي الرياضيات في مؤسسات التكوين العالي في البلدين، مع التركيز على الفروقات والتشابهات في المناهج والمقررات. وكذلك تحليل مكونات البرامج التكوينية لأساتذة الرياضيات في الجزائر والمغرب. ومقارنة مدى شمولية هذه البرامج للمفاهيم الأساسية في الرياضيات وعلوم التربية. ودراسة مدى توافق هذه البرامج مع المتطلبات التعليمية والتربوية الحديثة. اعتمد على منهج الوصفي او المقارنة والتحليل الوثائقي، حيث يتم استعراض المقررات الدراسية والمضامين العلمية والتربوية، مع الاعتماد على معايير أكاديمية لتقييم مدى كفاية البرامج لتكوين أساتذة مؤهلين توصلوا الى وجود تباين في المحتويات المعرفية بين البلدين، حيث تركز بعض البرامج على الجانب النظري بينما تعطي أخرى أهمية أكبر للتطبيقات التربوية. وتقارب في بعض الجوانب مثل تدريس الجبر والتحليل الرياضي، لكن مع اختلاف في طرق التقديم والتقييم_تأثير السياسات التعليمية في البلدين على تصميم المناهج، حيث يظهر في المغرب

ميل أكبر نحو المقاربات الحديثة في التدريس، بينما تظل بعض البرامج الجزائرية محافظة على الطابع التقليدي.

• دراسة الباحث ديودوني موسى أوكبو (2021) ب عنوان " فعالية التدريب المهني غير الرسمي في بناء مهارات المتعلمين: بيئة التدريب واستراتيجيات المدربين فعالية التدريب المهني غير الرسمي في بناء مهارات المتعلمين: بيئة التدريب واستراتيجيات المدربين"، مقال في التربية والتعليم – نوفمبر 2021 ، يهدف الى دراسة تأثير العوامل الوجدانية مثل القلق والدافعية على اداء طلاب المرحلة الثانوية الذين يعانون من ضعف في مهارات القراءة باللغة الانجليزية والتي تمثلت عينة في 80 طالبا في احد مدارس الثانوية جيوجيانغ في الصين باستخدام استبيانات والمقابلات لجمع البيانات وفق منهج الوصفي التحليلي وظهرت النتائج مالي : انتشار قلق القراءة ، ضعف الدافعية الداخلية وانخفاض كفاءة الذاتية كما قدم توصيات الى الاساتذة و الكلاب وكذلك الإدارة والاهالي حول تدريب وتعلم لغة .

• دراسة أقام أوزوركا، كاجيزي كالابوكي، أوموتويوسي عيشات أديبيي(2024) بعنوان فعالية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تحسين جودة التدريس وتحصيل الطلاب ، منتدى الدراسات التربوية ، المجلد 2، العدد 3، 2024 ، جامعة كامبالا ، والتي تهدف هذه إلى تقييم فعالية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في تحسين جودة التدريس وتعزيز تحصيل الطلاب. كما تسعى إلى تحليل تجارب المعلمين المشاركين في هذه البرامج، واستكشاف أثرها على استراتيجيات التدريس، وثقة المعلم، ومشاركة الطلاب.بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات لصانعي السياسات التربوية والممارسين في مجال التعليم، من أجل تطوير برامج تدريب أكثر كفاءة واستدامة تسهم في تحسين الأداء التعليمي بشكل عام. كانت عينة دراسة شارك 286 معلماً في استطلاع من مدارس مختلفة في كامبالا أجريت مقابلات مع 52 معلماً للحصول على رؤى أعمق حول تجاربهم مع التدريب باستخدام منهج متعدد الأساليب يجمع بين البيانات الكمية والنوعية توصلوا الى : 71%(من المعلمين سبق لهم المشاركة في التدريب أثناء الخدمة). 61%.(لاحظوا تحسناً في جودة التدريس). 71%.(سجلوا تحسناً في أداء الطلاب) ان تحليل مربع كاي والانحدار الإحصائي أكد وجود علاقة إيجابية بين التدريب أثناء الخدمة وتحسين تحصيل الطلاب وجودة التدريس و البيانات النوعية أظهرت تطور استراتيجيات التدريس، وزيادة ثقة المعلمين، وتحفيزهم، وتعزيز مشاركة الطلاب.ضرورة التطوير المهني المستمر والمُخصص.تعزيز ورش العمل العملية والتعاون بين المعلمين في برامج التدريب.استفادة صانعي السياسات والمعلمين من هذه النتائج لتطوير مبادرات تدريب أكثر كفاءة.تؤكد

الدراسة على أن التدريب أثناء الخدمة عامل رئيسي في تحسين جودة التعليم، مما ينعكس إيجابيًا على تحصيل الطلاب وأداء المعلمين.

• دراسة نورول فوديانه، فضيلة، فيتويانا، روزمالا ديوي(2024) بعنوان تأثير برامج تدريب المعلمين على أداء المعلمين المبتدئين، مجلة ادارة التربية الاسلامية، المجلد 8، العدد3، 2024 التي هدفت إلى تقييم أثر برامج تدريب المعلمين على أداء المعلمين الجدد، من خلال تحليل مدى تأثير التدريب على مهاراتهم التدريسية، ثقتهم بأنفسهم، وتفاعلهم مع الطلاب. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع بيانات من مجموعة من المعلمين الجدد الذين شاركوا في برامج تدريبية، وتم تحليل نتائجهم وفق معايير الفعال. توصلت الى نتائج وهي: تحسن واضح في مهارات التدريس لدى المعلمين الجدد بعد المشاركة في البرامج التدريبية -زيادة في ثقة المعلمين بأنفسهم عند التعامل مع الطلاب وإدارة الفصول الدراسية-تعزيز التفاعل بين المعلمين والطلاب مما أدى إلى تحسين بيئة التعلم-تأثير إيجابي على تخطيط الدروس، استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، والتقييم الفعال لمستوى الطلاب.

المطلب الثالث: دراسات باللغة العربية التي تناولت التفكير الإبداعي

• دراسة الباحثة بن التومي سارة (2013) بعنوان التفكير الإبداعي - المفهوم الغائب عن المؤسسات الجزائرية، مجلة دفاتر بواذكس ، عدد 2 ، 2013، كجزء من بحث أكاديمي أو مشروع دراسات عليا ركز بحثها على غياب مفهوم التفكير الإبداعي داخل المؤسسات الجزائرية، سواء في القطاع العام أو الخاص، وتأثير ذلك على الأداء المؤسسي والقدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات. يسلط الضوء على أهمية الإبداع كعامل أساسي في التنمية والتطوير، ويفحص الأسباب التي تعيق تبنيه في بيئة العمل الجزائرية وهدفها كان استعراض الأطر والمفاهيم النظرية التفكير الإبداعي في المؤسسات ، واكتشاف الصعوبات و المشاكل التي تحول دون عملية التفكير الابداعي في المؤسسات و الخروج ببعض الاقتراحات التي يمكن أن تستند بها المؤسسات الجزائرية التنمية المهارات التفكير الابداعي للوظفين فيها، واعتمدت على المنهج تحليلي وصفي بإستخدام استبيانات ومقابلات مع موظفين ومديرين في مؤسسات مختلفة، وتحليل بعض السياسات التنظيمية وتأثيرها على الابتكار. توصلت الى :غياب بيئة عمل تحفز التفكير الإبداعي بسبب البيروقراطية والهيكلية الصارمة، نقص في برامج التدريب والتكوين التي تعزز المهارات الإبداعية للموظفين،ضعف الاستثمار في البحث والتطوير داخل المؤسسات الجزائرية، مقاومة التغيير والخوف من المخاطرة تعيق تبني الأفكار الجديدة.كما اوصت الباحثة الى :إعادة هيكلة بيئة العمل لتكون أكثر مرونة وتشجع التجديد والابتكاروتوفير برامج تكوينية لتعزيز التفكير الإبداعي لدى الموظفين وتشجيع ثقافة الحوار

والانفتاح على الأفكار الجديدة داخل المؤسسات ، والاستثمار في البحث والتطوير كجزء من استراتيجية النمو المؤسسي.

• دراسة الباحث براهيم البدر (2016) بعنوان التفكير الابداعي وعلاقته بأنشطة أوقات الفراغ لدى الطالب الجامعي دراسة ميدانية على طلبة قسم علم النفس بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بالجامعة "حسيبة بن بولعيد بالشلف"، مقال علمي منشور في مجلة الحوار الثقافي ، المجلد 5، الرقم 2، 2016، والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين التفكير الإبداعي والأنشطة التي يمارسها طلبة الجامعة خلال أوقات فراغهم. تمت الدراسة على عينة من طلبة قسم علم النفس بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، حيث تم تحليل مدى تأثير الأنشطة المختلفة على تنمية القدرات الإبداعية لديهم، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام استبيانات ومقاييس خاصة بالتفكير الإبداعي لجمع البيانات من عينة الدراسة والنتائج الرئيسية: • يوجد ارتباط إيجابي بين بعض الأنشطة الترفيهية (مثل القراءة، الرسم، ممارسة الهوايات الفنية). • تنمية مهارات التفكير الإبداعي. الأنشطة غير الموجهة، مثل قضاء الوقت على وسائل التواصل الاجتماعي دون هدف واضح، لا تساهم بشكل فعال في تنمية الإبداع.

• الحاجة إلى توجيه الطلبة نحو أنشطة ترفيهية هادفة تعزز من قدراتهم الذهنية والإبداعية.

• دراسة الباحث سعد عايض سعد الحارثي (2017) بعنوان فاعلية استراتيجية التعلم باللعب في تنمية مهارات التفكير الإبداعي والاتجاهات نحو مادة الدراسات الاجتماعية والوطنية لطلاب الصف الثالث المتوسط في المملكة العربية السعودية، مقالة منشورة في مجلة كلية التربية، جامعة (الازهر) العدد 714 الجزء الاول سنة 2017، التي هدفت إلى تعريف التعلم باللعب وأهميته في التعليم. ومعرفة مفهوم التفكير الإبداعي وعلاقته بالتحصيل الدراسي و الكشف عن أثر استخدام استراتيجية التعلم باللعب في تنمية مهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، المرونة، الأصالة، التفاصيل) لدى طلاب الصف الثالث المتوسط، وكذلك تحسين اتجاهاتهم نحو مادة الدراسات الاجتماعية والوطنية. المنهج المستخدم: شبه تجريبي (تصميم المجموعتين: ضابطة وتجريبية مع قياس قبلي وبعدي)، و كانت العينة: 60 طالبًا من الصف الثالث المتوسط في مدينة الطائف، قُسموا إلى مجموعتين: تجريبية: تعلموا باستخدام استراتيجية التعلم باللعب ، ضابطة: تعلموا بالطريقة التقليدية. وتوصل الى نتائج وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية في جميع مهارات التفكير الإبداعي الأربعة (الطلاقة، المرونة، الأصالة، التفاصيل). وتحسن ملحوظ في الاتجاهات الإيجابية نحو مادة الدراسات الاجتماعية والوطنية لدى طلاب المجموعة التجريبية مقارنة بالضابطة.

•دراسة باحثين سلامة عقيل، سلامة المحسن(2017) بعنوان فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التعلم النشط وعلاقته بفهم القراءة في المستويين النقدي والإبداعي،مقال علمي منشور في مجلة البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية SSN (ورقة) (عبر الإنترنت) المجلد 7، العدد 2، 2017، والتي تهدف الى قياس مدى فعالية التعلم النشط في تنمية فهم القراءة،تحليل العلاقة بين التعلم النشط ومستوى الفهم النقدي والإبداعي، تقديم توصيات لتطوير طرق تدريس القراءةواعتمد البحث على المنهج التجريبي، حيث تم تطبيق البرنامج التدريبي على مجموعة من الطلاب، مع مقارنة نتائجهم قبل وبعد التدريب باستخدام اختبارات تقييمية لقياس تطور فهمهم النقدي والإبداعي. توصلت الدراسة الى تحسن ملحوظ في مستوى الفهم النقدي لدى الطلاب الذين خضعوا للبرنامج.زيادة قدرة الطلاب على إعادة صياغة الأفكار والربط بينها بطريقة إبداعية.وتعزيز التفاعل والمشاركة الفعالة داخل الصف، ووجود علاقة إيجابية بين استراتيجيات التعلم النشط وتطور مهارات القراءة النقدية والإبداعية.اهمية الدراسات الاجتماعية والوطنية في غرس الهوية الوطنية والقيم ، وتمثلت عينة طلاب الصف الثالث المتوسط. يفضل أن تتراوح العينة بين 40-60 طالبًا موزعين على مجموعتين (تجريبية وضابطة).والتوزيع:مجموعة تجريبية (تُطبق عليها استراتيجيات التعلم باللعب)- مجموعة ضابطة (تدرس بالطريقة التقليدية) والاعتماد على ادواتالإجراءات: مقارنة بين مجموعة تجريبية تستخدم التعلم باللعب وأخرى تدرس بالطريقة التقليدية.وطرق التحليل الإحصائي: تحليل الفروق بين المجموعتين باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.وفق منهج شبه تجريبي وتوصل الى النتائج وهي :تحليل أثر التعلم باللعب على التفكير الإبداعيوأثر الاستراتيجية على اتجاهات الطلاب نحو الدراسات الاجتماعية والوطنية.

•دراسة الباحثان بن شيخ يمينة، براهيمة ايمان (2019) بعنوان دور الجامعة في تشجيع التفكير الابداعي لدى الطلبة دراسة ميدانية بجامعة الدكتور مولاي طاهر "سعيدة"، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكااديمي تخصص ادارة اعمال ،والتي هدفت إلى التعرف على دور الجامعة في تشجيع التفكير الإبداعي لدى الطلبة والتعرف على تأثير الجامعة في تشجيع التفكير الإبداعي لدى الطلبة من وجهة نظرهم. استخدمت الدراسة المنهج الاستطلاعي المسحي، وشملت عينة من 100 طالب من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة دكتور مولاي طاهر - سعيدة، من مختلف المستويات (ليسانس، ماستر، دكتوراه) خلال الموسم الدراسي 2019-2020.واعتمدت الدراسة على استبيان لجمع البيانات، وبعد تحليل النتائج، تبين أن للجامعة دورًا ذا دلالة إحصائية في تعزيز التفكير الإبداعي لدى الطلبة، وكان للأستاذ الجامعي

التأثير الأكبر في هذا السياق.توصلوا ان هناك أثر دال إحصائيا لدور الجامعة في تشجيع التفكير الإبداعي لدى الطلبة و أن العامل الأكثر تأثير هو دور الأستاذ الجامعي .

• دراسة الباحثين بن عمور سمير، بوشو جميلة (2020) بعنوان اثر المناخ التنظيمي الابداعي على التفكير الابداعي للاستاذ الجامعي_دراسة مقارنة بين الاساتذة ذوي التفكير الابداعي المرتفع و الاساتذة ذو التفكير الابداعي المنخفض " جامعة المدية كلية العلوم بالاقتصادية و التجارية و علوم التسيير " مقال منشور في مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال،المجلد 6،العدد3، 2020،التي هدفت إلى تحليل العلاقة بين المناخ التنظيمي الإبداعي والتفكير الإبداعي للأساتذة الجامعيين، من خلال مقارنة الأساتذة ذوي التفكير الإبداعي المرتفع مع نظرائهم ذوي التفكير الإبداعي المنخفض ،عينة الدراسة شملت أساتذة من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية بإستخدام أدوات البحث(استبيانات لقياس المناخ التنظيمي الإبداعي ومستوى التفكير الإبداعي لدى الأساتذة)، بأسلوب التحليل: تحليل مقارن بين مجموعتي الأساتذة (ذوي التفكير الإبداعي المرتفع والمنخفض) توصلواالى ان وجود تأثير إيجابي للمناخ التنظيمي الإبداعي على مستوى التفكير الإبداعي للأساتذة الجامعيين.الأساتذة ذوو التفكير الإبداعي المرتفع يعملون في بيئات تدعم الحرية الأكاديمية، توفر الموارد، وتشجع التفاعل العلمي ،وضعف المناخ التنظيمي الإبداعي قد يكون سبباً في انخفاض التفكير الإبداعي لدى بعض الأساتذة.

• دراسة الباحثين هاجر مسعودي ،بثينة بوخروبة (2020) بعنوان طرائق تنمية التفكيرالابداعي لدى اطفال الروضة من وجهة نظر المربيات، جامعة 8 ماي 1945 بقالمة ، الجزائر ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي ، تهدف هذه دراسة الى التعرف على الطرق التي تعتمدھا المربيات لتنمية التفكير الإبداعي، واستكشاف الصعوبات التي تواجههن أثناء تطبيق هذه الطرق،وتقديم اقتراحات لتحسين بيئة الروضة بما يدعم الإبداع لدى الأطفال تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبيانات ومقابلات مع المربيات لمعرفة آرائهن حول الأساليب المستخدمة لتنمية الإبداع لدى الأطفال.ونتائج المتوصل إليها توفير دورات تدريبية للمربيات حول أساليب تنمية الإبداع، إدراج أنشطة إبداعية أكثر في مناهج رياض الأطفال،تحسين بيئة الروضة لتكون أكثر تحفيزاً للأطفال ،تشجيع الأهل على دعم الإبداع في المنزل ومع ضرورة تأكيد على أن تنمية التفكير الإبداعي عند أطفال الروضة يتطلب بيئة تعليمية داعمة، ومربيات مؤهلات، وأساليب تدريس مرنة تساعد الطفل على الاستكشاف والتعبير عن أفكاره بحرية.

•دراسة الباحثان البار سهيلة ، فضل فيس(2021) بعنوان التفكير الابداعي لدى طلبة سنة الثالثة وعلاقته ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية لدى الطلبة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بولاية

الورقة) ، مقال منشور في المجلة العلمية علوم والتكنولوجيا النشاطات البدنية و الرياضية ، المجلد 18 ، العدد 1 ، 2021، التي هدفت إلى التعرف على مستوى التفكير الابداعي لدى طلبة السنة الثالثة لسانس بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وعلاقته ببعض المتغيرات (الجنس، النشاط الممارس). و لهذا الغرض اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 60 طالب وطالبة تم اخذهم بطريقة الحصر الشامل واستخدم مقياس السمة الابداعية لسيد "محمد حسن خير الله"، وتمت معالجة البيانات احصائيا باستخدام برنامج spss 22، و أظهرت النتائج ان مستوى التفكير الابداعي لدى طلبة السنة الثالثة منخفض وان التفكير الابداعي لدى الاناث أعلى مما لدى الذكور ويوصي الباحثان بضرورة القيام بدورات تدريبية تزيد من القدرات الابداعية للطلبة.

• دراسة الباحث فيس صالح (2022) بعنوان مهارات التفكير الإبداعي لدى طالب قسم المكتبات والمعلومات "بجامعة تشرين"، مجلة جامعة دمشق للأدب والعلوم الانسانية ،مجلد 31، العدد 2، 2022، تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالتفكير الإبداعي كميزة أساسية لدى طلاب الجامعات، مع التركيز على المهارات اللازمة لتنميته وتطويره. قام الباحث بدراسة مهارات التفكير الإبداعي لدى طلاب قسم المكتبات والمعلومات في جامعة تشرين، حيث شملت عينة البحث العشوائية (68) طالباً وطالبة، موزعين على السنوات الدراسية الأربع. اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً مقياس تورانس المعرب لقياس التفكير الإبداعي لدى طلاب الجامعات. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، أبرزها ضعف مستوى التفكير الإبداعي لدى طلاب قسم المكتبات والمعلومات بجامعة تشرين. كما لم تُظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يخص مهارات التفكير الإبداعي، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى المستوى الدراسي. بناءً على هذه النتائج، اقترح الباحث استراتيجيات لتنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلاب القسم، وذلك من خلال تفعيل التعلم الذاتي وتطوير المناهج الدراسية.

• دراسة الباحثين زقور هبة، بوطرح منى (2022) بعنوان دور التفكير الابداعي في توليد المعرفة دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف "ميلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص "ادارة اعمال"، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور التفكير الإبداعي في توليد المعرفة داخل المؤسسات الأكاديمية، مع التركيز على المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف بميلة. تحاول الدراسة فهم العلاقة بين القدرات الإبداعية للأساتذة والباحثين وإنتاج المعرفة العلمية، إضافة إلى تحديد العوامل التي تعزز أو تعيق التفكير الإبداعي في البيئة الجامعية، وتمثلت عينتها تتمثل عينة الدراسة هنا، في الأساتذة في المركز الجامعي ميلة والمتوسطة، حيث تتكون العينة من اساتذة عددهم 52 أستاذ وقد تم في هذه الدراسة

توزيع 22 استبياناً على جميع أفراد المجتمع كمسح شامل للمجتمع ككل، غير أنه تم استرجاع 52 استبياناً فقط. لذلك تم اعتبارها كعينة عشوائية، وفق المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت النتائج وجود علاقة إيجابية بين التفكير الإبداعي وتوليد المعرفة داخل المركز الجامعي، حيث أظهر الأساتذة الذين يتمتعون بقدرات إبداعية مستوى أعلى من إنتاج المعرفة. و البيئة الجامعية تلعب دوراً محورياً في دعم أو إعاقة التفكير الإبداعي، حيث أن توفر بيئة مشجعة على البحث والتجريب يعزز الابتكار الأكاديمي. من بين العوائق التي تعيق التفكير الإبداعي، نجد الروتين الإداري، ضعف التمويل البحثي، وقلة الورشات التدريبية التي تنمي الإبداع. أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة جامعية داعمة، تشجيع البحث العلمي التطبيقي، وإدراج برامج تدريبية لتنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأساتذة والطلاب.

• دراسة الباحثين بكوش لطيفة ،مليك عمر (2024) بعنوان مساهمة التفكير الابداعي في دورة حياة المؤسسات الناشئة لدى الطلبة الجامعيين ،مقال منشور في مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 7، العدد 1، 2024، في جامعة " الشهيد حمه لخضر" بالوادي ، التي هدفت إلى إيجاد العلاقة بين التفكير الإبداعي بأبعاده الأربعة الأصالة والمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات ودورة حياة المؤسسات الناشئة بمراحلها التمهيدي، التأسيس والانشاء لدى الطلبة الجامعيين. لبلوغ هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي عن طريق توزيع ودراسة 83 استبان على عينة عشوائية من الطلبة الجامعيين في كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم التكنولوجية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي. حيث تم تجميع بياناتها وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS26. ولقد توصلت الدراسة إلى تأكيد مساهمة التفكير الإبداعي في دورة حياة المؤسسة الناشئة، ومساهمة كل من بعدي التفكير الابداعي هما الأصالة والحساسية للمشكلات في دورة حياة المؤسسات الناشئة، مع عدم وجود دلالة إحصائية على مساهمة بعدي التفكير الابداعي هما الطلاقة والمرونة في دورة حياة المؤسسة .

المطلب الرابع: دراسات اجنبية تناولت محور التفكير الابداعي

• دراسة الباحثين حسام حرزالله، أحمد رابا (2018) بعنوان آراء المعلمين الفلسطينيين حول العوامل التي تحد من إبداع الطلبة وبعض الاستراتيجيات الممكنة للتغلب عليها، مقال منشور في مجلة البحوث في العلوم الاجتماعية والتكنولوجيا ، المجلد 3، العدد 2 ، 2018 ، جامعة النجاح الوطنية في فلسطين والتي هدفت إلى استكشاف العوامل التي تحد من إبداع الطلاب في المدارس الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين و تحديد الاستراتيجيات الممكنة التي يمكن أن يعتمد عليها المعلمون لتعزيز التفكير الإبداعي لدى الطلاب وكيفية التغلب على العوامل المعيقة لهذا الإبداع تمثلت عينة دراسة تم اختيار مجموعة من المعلمين الفلسطينيين

من مدارس مختلفة في مناطق متفرقة من فلسطين تشمل العينة معلمين من مختلف المراحل التعليمية (الابتدائية، الإعدادية، والثانوية) لضمان تنوع الآراء والتجارب تم اختيار المشاركين بطريقة عشوائية لتوفير تمثيل واسع للآراء المختلفة المتعلقة بالعوامل المؤثرة على إبداع الطلاب. وفق المنهج الوصفي التحليلي توصلوا الى تعزيز الإبداع لدى الطلاب يتطلب تغييرات جذرية في النظام التعليمي، تشمل تدريب المعلمين، تحديث المناهج، وتوفير بيئة تعليمية مرنة تشجع على الابتكار.

• دراسة الباحثون وي سيتيا واتي، محمد زوهري دي جي ، اوسواتون حسانة (2023) بعنوان التفكير باللغة الإنجليزية كاستراتيجية لتحسين الأداء لتنمية مهارات التحدث النقدي لدى الطلاب، مقال منشور في مجلة تعليم وتعلم اللغة الإنجليزية ، المجلد 4، العدد 2، أبريل 2023. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تصورات الطلاب فيما يتعلق بالتفكير باللغة الإنجليزية كاستراتيجية أو خلق أداء أفضل لمهارات التحدث النقدي لدى الطلاب. استخدمت هذه الدراسة البحث النوعي واستخدمت الملاحظة والمقابلات للحصول على البيانات. وبناء على الملاحظات، قرر الباحثون أن الطلاب في الدورات الناطقة باللغة الإنجليزية يواجهون مشكلة: فهم ما زالوا يفتقرون إلى الثقة بالنفس بسبب متغيرات مثل نقص المفردات والخوف من ارتكاب الأخطاء أثناء التحدث. وبالإضافة إلى ذلك، ونتيجة لمقابلة الطالب، أعطى جميع الطلاب تصوراتهم الإيجابية حول التفكير باللغة الإنجليزية. قال أحد الطلاب إن التفكير باللغة الإنجليزية كان شيئاً مهماً بالنسبة له كمتعلم للغة الإنجليزية ويمكن أن يساعده في ممارسة مهارة التحدث. لذلك، رأى الباحث أنه من المناسب إدخال التفكير باللغة الإنجليزية كاستراتيجية واحدة للطلاب وكخيار واحد لخلق أداء أفضل لمهارات التحدث النقدي لدى الطلاب. تمثلت عينتها مجموعة من الطلاب الذين يتعلمون الإنجليزية كلغة ثانية، وقد تمت دراسة طريقة تفكيرهم أثناء ممارسة التحدث النقدي و تعتمد على عدة خطوات أساسية لدراسة هذا الموضوع بشكل معمق. اعتمدت على المنهج النوعي (Qualitative Research) لأن الهدف كان فهم تصورات وآراء الطلاب حول استخدام التفكير باللغة الإنجليزية. استخدم الباحثون المقابلات (Interviews) والملاحظة (Observation) كأدوات رئيسية لجمع البيانات من الطلاب ،تم تحليل البيانات باستخدام أساليب التحليل النوعي مثل التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)، حيث تم تحديد الأنماط المتكررة في إجابات الطلاب والروابط بين استخدام التفكير باللغة الإنجليزية وتحسين مهارات التحدث ،استخدم الباحثون أدوات مثل دليل المقابلة وملاحظات الميدانية لضمان جمع بيانات شاملة ومفيدة. توصلوا الى النتائج تشير إلى أن التفكير باللغة الإنجليزية يُعتبر استراتيجية فعالة لتحسين أداء الطلاب في مهارات التحدث النقدي من خلال تعزيز الثقة بالنفس وتحفيز التفكير العميق.

المطلب الخامس: دراسات باللغة العربية التي تناولت محور التدريب والتكوين على التفكير الإبداعي

• دراسة الباحثة منى محمد عبد الرحمن الرئيس (2014) بعنوان فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفكير الابتكاري لدى المتفوقين عقليا ذوي صعوبات التعلم بالمرحلة الابتدائية، مقال منشور في مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد في مصر، العدد 16 ، 2014، يهدف إلى تنمية مهارات التفكير الابتكاري لدى الطلاب المتفوقين عقلياً الذين يعانون من صعوبات التعلم في المرحلة الابتدائية وتحديد مدى تأثير البرنامج التدريبي في تعزيز مهارات التفكير الابتكاري وحل المشكلات لدى الطلاب المستهدفين. شملت العينة مجموعة من الطلاب في مدارس معينة تم اختيارهم وفقاً لمعايير محددة، مثل التفوق العقلي مع وجود صعوبات في التعلم. اعتمد الباحث على المنهج التجريبي لتقييم تأثير البرنامج التدريبي على مهارات التفكير الابتكاري لدى المتفوقين عقلياً. استخدم اختبارات مبدئية و بعدية لقياس التحسن في مهارات التفكير الابتكاري. كما تم استخدام ملاحظة سلوكية للمشاركة الطلاب أثناء التطبيق. توصلت الى ان تحسن ملحوظ في مهارات التفكير الابتكاري لدى الطلاب الذين شاركوا في البرنامج التدريبي مقارنة بالمجموعة الضابطة. وظهرت النتائج أن البرنامج التدريبي ساعد في تطوير القدرة على التفكير النقدي و الإبداعي لدى الطلاب المتفوقين عقلياً ذوي صعوبات التعلم وان البرنامج التدريبي كان له دور كبير في تعزيز التفاعل الجماعي وزيادة القدرة على حل المشكلات بطريقة مبتكرة.

• دراسة باحثين سلامة عقيل، سلامة المحسن (2017) بعنوان فعالية برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التعلم النشط وعلاقته بفهم القراءة في المستويين النقدي والإبداعي، مقال منشور في مجلة البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية SSN (ورقة) (عبر الإنترنت) المجلد 7، العدد 2، 2017، والتي تهدف الى قياس مدى فعالية التعلم النشط في تنمية فهم القراءة، تحليل العلاقة بين التعلم النشط ومستوى الفهم النقدي والإبداعي، تقديم توصيات لتطوير طرق تدريس القراءة واعتمد البحث على المنهج التجريبي، حيث تم تطبيق البرنامج التدريبي على مجموعة من الطلاب، مع مقارنة نتائجهم قبل وبعد التدريب باستخدام اختبارات تقييمية لقياس تطور فهمهم النقدي والإبداعي. توصلت الدراسة الى تحسن ملحوظ في مستوى الفهم النقدي لدى الطلاب الذين خضعوا للبرنامج. زيادة قدرة الطلاب على إعادة صياغة الأفكار والربط بينها بطريقة إبداعية. وتعزيز التفاعل والمشاركة الفعالة داخل الصف، ووجود علاقة إيجابية بين استراتيجيات التعلم النشط وتطوير مهارات القراءة النقدية والإبداعية.

• دراسة سامية حسنين عبد الرحمن بيومي هلال (2019)، بعنوان فاعلية برنامج مقترح قائم على التعلم النشط والتفكير المتشعب في تنمية مستوى الطلاب المعلمين بشعبة رياضيات لأداءات تنمية مهارات التفكير

الناقد والإبداعي، جامعة بينها في مصر ، مقال منشور في مجلة كلية التربية ،جامعة بنها، المجلد 30، العدد 130 ، 2019 ، هدفت إلى فاعلية البرنامج المقترح المذكور على تنمية مستوى الطلاب العينة، وقد أعدت الباحثة البرنامج مكونا من أربع وحدات (وحدة تمهيد ومراجعة، وحدة تنمية مهارات التفكير الناقد، وحدة تنمية مهارات التفكير الإبداعي، وحدة نموذج تدريسي مقترح لتنمية تلك الأداءات والتحصيل)، وتمثلت عينتها في 33 طالبا وطالبة بالفرقة الرابعة عام شعبة رياضيات بالفصل الدراسي الثاني عام 2019م، واستخدمت لذلك أداة تمثلت في اختبار معرفي لقياس الجوانب المعرفية في البرنامج وأداءات التدريس اللازمة لتنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي، كما تم إعداد قائمة أداءات لتنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي، بطاقة ملاحظة شملت ثلاثة أبعاد (أداءات تنمية مهارات التفكير الناقد، أداءات تنمية مهارات التفكير الإبداعي، أداءات بيئة التعلم اللازمة لتنمية مهارات التفكير عموما)، وفق المنهج الوصفي في الدراسة النظرية والتحليلية للبحوث إعداد أداتي البحث وتفسير النتائج، والمنهج شبه التجريبي ذي المجموعة الواحدة والتطبيق القبلي والبعدي لأداتي البحث، وكان من أبرز نتائجها:

يوجد فرق دال إحصائيا عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات الطلاب المعلمين قبليا وبعديا في الاختبار المعرفي لأداءات التدريس المنمية للتفكير الناقد والإبداعي.

يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات الطلاب المعلمين قبليا وبعديا في أداءات التدريس المنمية للتفكير الناقد والإبداعي ككل لصالح التطبيق البعدي.

يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات الطلاب المعلمين قبليا وبعديا في أداءات التدريس المنمية للتفكير الناقد والإبداعي في كل بُعد على حدى لصالح التطبيق البعدي

• دراسة أشواق عبد الرحمن راشد الراشد (2019) بعنوان فعالية برنامج مقترح في تنمية مهارات التفكير الناقد بمرحلة الطفولة المبكرة، مقال منشور في مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة في مصر ، ع120، والتي هدفت إلى قياس فعالية البرنامج المقترح في تنمية مهارات التفكير الناقد والمتمثلة في الاستدلال - التفسير - التحليل - التقييم - الشرح - السبب والنتيجة، وتمثلت عينتها في عينة عشوائية من أطفال مرحلة الطفولة المبكرة في مدارس القطاع الحكومي بشرق مدينة الرياض، وقد بلغ عددها 60 طفلا وطفلة من عمر (5-6) سنوات، واستخدمت أداة الاختبار المصور لقياس المهارات والبرنامج المقترح لتنمية مفاهيم هذه المهارات، لجمع البيانات وفق المنهج شبه التجريبي، مع الاستعانة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وكان من أبرز نتائجها:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي على اختبار مهارات التفكير الناقد وأبعاده، وتبين أن الفروق لصالح المجموعة التجريبية.

- أشارت قيم مربع إيتا إلى وجود أثر كبير لاستخدام البرنامج المقترح في تنمية مهارات التفكير الناقد بمرحلة الطفولة المبكرة، كما دلت قيم نسبة الكسب المعدل لبلاك على قوة وفاعلية البرنامج المقترح في تنمية مهارات التفكير الناقد بمرحلة الطفولة المبكرة.

• دراسة الباحث نوار بوزرق (2022) بعنوان دور الوسائل التعليمية في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لتلميذ التعليم الثانوي - دراسة ميدانية بثانويات مدينة الشريعة، ولاية تبسة ، مقال منشور في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 4، 2022، جامعة " الشهيد حمه لخضر " _ الوادي، والتي هدفت الى تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الوسائل التعليمية في تطوير مهارات التفكير الإبداعي لدى تلاميذ التعليم الثانوي، مع التركيز على ثانويات مدينة الشريعة بولاية تبسة. وتبحث في مدى فعالية استخدام الوسائل التعليمية التقليدية والحديثة في تنمية قدرات التلاميذ على الابتكار وحل المشكلات بطرق غير تقليدية تعتمد على المنهج الوصفي والتجريبي وعينة الدراسة شملت مجموعة من تلاميذ وأساتذة ثانويات مدينة الشريعة وزعت إستمارة حوالي 683 باستخدام استبيانات موجهة للأساتذة والتلاميذ، مقابلات، وملاحظات ميدانية حول استخدام الوسائل التعليمية داخل الفصول الدراسية. وتوصلت الدراسة هناك علاقة إيجابية بين استخدام الوسائل التعليمية الحديثة وتنمية التفكير الإبداعي لدى التلاميذ وأن الوسائل التفاعلية مثل العروض الرقمية والتجارب العملية تحفز التفكير النقدي والاستكشافي أكثر من الوسائل التقليدية، وضعف تكوين الأساتذة في استخدام الوسائل التعليمية الحديثة قد يحد من فعاليتها في تطوير الإبداع لدى التلاميذ وضرورة دمج الوسائل التعليمية التكنولوجية بطرق إبداعية داخل المناهج الدراسية. اوصوا على ضرورة تكوين الأساتذة في كيفية توظيف الوسائل التعليمية لتعزيز التفكير الإبداعية وتوفير بيئة تعليمية تدعم التجريب والابتكار من خلال وسائل تعليمية تفاعلية.

• دراسة الباحثين وسيلة ذيب ، فهمة ذيب (2022) بعنوان فعالية برنامج تدريبي مستند الى نظرية الحل الابداعي للمشكلات تريز TRIZ في تنمية التفكير الإبداعي لدى اساتذة التعليم الابتدائي ، مقال منشور في مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 6، العدد 1، 2022، جامعة " الشهيد حمه لخضر " _ الوادي ، تهدف الدراسة الحالية إلى بناء برنامج تدريبي لتنمية التفكير الإبداعي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وهذا بالاستناد إلى نظرية الحل الإبداعي للمشكلات تريز (TIREZ) ، وكذا الكشف عن مدى فعالية وتأثير هذا البرنامج ولتحقيق هذا الهدف فقد تم الاعتماد على المنهج التجريبي ، أما العينة فكانت عبارة عن 20

أستاذ من ولاية جيجيل وسطيف وعن أدوات المستخدمة في هذه الدراسة فقد تم الاعتماد على مقياس تورانس لقياس التفكير الإبداعي (الشكل ب) وكذا البرنامج الذي تم بناءه، و فيما يخص المعالجة الإحصائية فقد تم الاعتماد على معامل T-TEST والنتيجة النهائية لهذه الدراسة فإنها اثبتت التأثير الفعال للبرنامج القائم على نظرية تريز في إثارة مهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، المرونة، الأصالة، التفاصيل) لدى الأساتذة الإبتدائي.

• دراسة الباحثة منى زهران محمد عبد الحكيم (2023) بعنوان فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجية التعلم مع التعاونية لإكساب مهارات القصة الرقمية التعليمية لطلاب التعليم الأساسي ، مقال منشور في مجلة كلية التربية-جامعة أسيوط . المجلد 39، العدد 2 ، 2023، هدف البحث إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي باستخدام استراتيجية التعلم مع التعاونية لإكساب مهارات القصة الرقمية التعليمية لطلاب التعليم الأساسي بكلية التربية - جامعة أسيوط. ولإجابة عن أسئلة والتحقق من صحة الفروض استخدمت البحث المنهج شبه التجريبي. في تصميم المجموعة التجريبية الواحدة ذات القياس القبلي والبعدي للكشف على فاعلية البرنامج التدريبي. وتكونت عينة البحث من (40) طالب وطالبة من طلاب التعليم الأساسي بكلية التربية جامعة أسيوط، وتمثلت مواد المعالجة التجريبية في البرنامج التدريبي باستخدام استراتيجية التعلم مع التعاونية، بلغ عدد جلساته 8 جلسات تدريبية تتمحور حول استراتيجية التعلم مع التعاونية، ومهارات القصة الرقمية الرئيسية والفرعية. وتمثلت أدوات البحث في: اختبار معرفي وتكون من (30) مفردة موضوعية، وبطاقة ملاحظة لقياس مهارات القصة الرقمية التعليمية تكونت من (96) مهارة مقسمة الى اثني عشر مهارة رئيسية، وقد تم حساب صدق وثبات أدوات البحث، وقد تم تطبيق أدوات البحث قبلها وبعديا على مجموعة البحث واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد توصلت نتائج البحث الى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في اكساب مهارات القصة الرقمية التعليمية لدى طلاب التعليم الأساسي بكلية التربية. وأوصي البحث بضرورة تدريب طلاب التعليم الأساسي ومعلمي المرحلة الأساسية على مهارات إنتاج وتوظيف القصة الرقمية في العملية التعليمية.

• دراسة الباحثون أحمد خلف عبد الغفور محمد ، أماني حامد مرغني طلبة ،أحمد سيد محمد إبراهيم (23 20) بعنوان برنامج تدريبي على نموذج تيباك (TPACK) المدعوم بالمعايير العالمية لترخيص التخطيط التعليمي لتنمية مهارات المبدعين لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الاعدادية، مقال منشور في مجلة كلية التربية (أسيوط) ، المجلد 39 ، العدد 5، استهدفت البحث في تطوير مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي اللغة العربية تبعًا للمنهج التجريبي ذي التصميم شبه الرائد، ذي المجموعة، التي تكونت من (20) معلمًا

ومعلمة من إدارة العامرية بمحافظة الإسكندرية، وتمثلت أدوات البحث والتجهيز التي أعدها في: قائمة المهارات الإبداعية، مثل العالمية لتلخيص التعليم، برنامج تدريبي قائم على نموذج تيباك (TPACK) المدعوم بالمعايير العالمية لتحضير التعليم، مقياس تم قياس أداء اللغة العربية بالمرحلة المتقدمة في المهارات الإبداعية، والتوصل إلى البحث عن تطوير المهارات الإبداعية في اللغة العربية بالمرحلة المتقدمة، وجاءت الفروق دالة عند (0.01) تفسير الأداء أبعاده في المقياس المقدر في المهارات الإبداعية، وحجم المبادرة قوي جداً، وللتحقق من وجود فرق بين التطبيقين؛ استخدم اختبار ولكوكسون لدلالة الفرق بين المستويات (Z)، واختبار تحليلي للتحليل التفاعلي (د)، إلى ما في ذلك مهارات التدريس الجامعي $z=3.824$ ، $d=0.86$ ، وأوصى الباحثون بالتوصيات، كما اقترحت مجموعة من المقترحات في ضوء ما حدث منه .

• دراسة الباحثان جمال محمد فكري ،حمدي محمد مرسى (2025) بعنوان فاعلية برنامج قائم على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية مهارات حل المشكلات اللفظية في الرياضيات لدى التلاميذ المعاقين سمعياً ،مقال منشور في مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط في مصر ،المجلد 40- العدد 12، 2025، هدفت الدراسة إلى تنمية مهارات التفكير البصري ومهارات حل المشكلات اللفظية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية المعاقين سمعياً في مقرر الرياضيات باستخدام برنامج قائم على نظرية الذكاءات المتعددة. مجموعة الدراسة: مجموعة من تلاميذ الصف الأول الإعدادي المعاقين سمعياً بمدرسة الأمل بنات للصم وضعاف السمع بمدينة الأربعين التابعة لإدارة أسيوط التعليمية بمحافظة أسيوط، بلغ عددها (27) تلميذه ، تم تقسيمهم إلى (14) تلميذة للمجموعة التجريبية والتي درست بإستخدام البرنامج القائم على نظرية الذكاءات المتعددة، (13) تلميذة للمجموعة الضابطة والتي درست بالطريقة المعتادة وفق المنهج شبه التجريبي وأهم نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: 1- وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطي رتب درجات تلاميذات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لإختبار مهارات التفكير البصري لصالح تلميذات المجموعة التجريبية. 2- وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطي رتب درجات تلميذات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاختبار مهارات حل المشكلات اللفظية لصالح تلميذات المجموعة التجريبية.

المطلب السادس: الدراسات باللغة الانجليزية والتي تناولت محور التدريب والتكوين على التفكير الإبداعي

• دراسة الباحثون جيناماري سكوت، لایل إي ليريتز، مايكل دي مومفورد (2004) بعنوان فعالية التدريب على الإبداع: مراجعة، مقال منشور في مجلة أبحاث الإبداع 16، العدد 4، 2004 ، تهدف إلى تطوير

قدرات الإبداع. في هذه الدراسة، تم إجراء تحليل تلوي كمي لجهود تقييم البرامج. بناءً على 70 دراسة سابقة، وجد أن برامج تدريب الإبداع المصممة جيدًا عادةً ما تحفز مكاسب في الأداء مع تعميم هذه التأثيرات عبر المعايير والبيئات والسكان المستهدفين. علاوة على ذلك، استمرت هذه التأثيرات عند أخذ اعتبارات الصلاحية الداخلية في الاعتبار. أشار فحص العوامل التي تساهم في الفعالية النسبية لهذه البرامج التدريبية إلى أن البرامج الأكثر نجاحًا من المرجح أن تركز على تطوير المهارات المعرفية والأساليب التجريبية التي تنطوي عليها تطبيق المهارات، باستخدام تمارين واقعية مناسبة للمجال المعني. تمت مناقشة آثار هذه الملاحظات على تطوير الإبداع من خلال التدخلات التعليمية والتدريبية إلى جانب توجيهات للبحوث المستقبلية. تحليل وصفي وكمي لنتائج أبحاث سابقة تمت بين عامي 1950 و1977. باستخدام الباحثون مقارنة الفروق بين المجموعات التجريبية والضابطة وتم حساب حجم الأثر (Effect Size) لكل دراسة لتحديد مدى فعالية التدريب توصلوا الى : ان البرامج التدريبية تؤدي لتحسن ملحوظ في مهارات مثل الطلاقة، الأصالة، والمرونة الفكرية و فعالية التدريب تختلف حسب طبيعة البرنامج، مدة التدريب، الفئة المستهدفة، وطريقة التقييم، البرامج التي تركز على تطبيقات واقعية ومهام مفتوحة النهاية تحقق نتائج أفضل و استخدام أساليب مثل العصف الذهني، التفكير المتباعد، وحل المشكلات كان فعالاً بشكل خاص.

• دراسة الباحثين إيلينا كاربوفا ، انا بيرى (2017) بعنوان فعالية تدريس مهارات التفكير الإبداعي: مقارنة بين تقييمات، مهارات التفكير و الابداع، مقال منشور في المجلد 24 ، 2017 ، والتي تهدف الدراسة ثلاثي الأبعاد: (1) تقييم فعالية دورة التفكير الإبداعي باستخدام ثلاثة تقييمات مختلفة؛ (2) تحليل التغيرات في الإبداع نتيجة تدريب المشاركين الأفراد؛ و(3) البحث في أسباب انخفاض الإبداع لدى الأفراد بعد التدريب. جُمعت البيانات في بداية ونهاية دورة التفكير الإبداعي في جامعة كبيرة في الغرب الأوسط، حاصلة على منحة دراسية. بعد الدورة، شهد الطلاب أكبر زيادة في تقّتهم بقدراتهم الإبداعية، تلاها زيادة في مواقفهم الإبداعية الخاصة، تليها زيادة في الموقف تجاه المخاطرة، والتفكير الإبداعي الذي تم تقييمه من قبل الخبراء. بينما كمجموعة، زادت قدرات المشاركين الإبداعية بشكل كبير، أظهر العديد منهم انخفاضاً في القدرات الإبداعية بعد الدورة. تم استخدام ظاهرة إحصائية، الانحدار إلى المتوسط، لتفسير سبب إظهار بعض المشاركين تفكيراً إبداعياً أقل بعد إكمال الدورة.

• دراسة السيدة لاكمي تولاسي والدكتور سي. إس. راو بعنوان (2024) استراتيجيات التدريس لتنمية مهارات التفكير الإبداعي"، مقال منشور في مجلة الباحثين والمحترفين في تدريس اللغة الإنجليزية، المجلد 8، العدد 4، 2024، والتي هدفت تهتم هذه الدراسة بالبحث في استراتيجيات التدريس وأهميته بالنسبة لتنمية مهارات

التفكير الإبداعي لدى الطلبة، حيث يعتبر الإبداع من أكثر القدرات قيمة للتعليم؛ وهو قدرة معرفية من الدرجة العليا ترتبط بتعزيز خلق أفكار جديدة وجديرة بالاهتمام. إن مفهوم الإبداع ديناميكي ويمكن استخدامه في مجموعة واسعة من المساعي البشرية. التفكير الإبداعي هو العملية التي يستخدم بها الطلبة خيالهم لتوليد الأفكار والأسئلة والفرضيات، وتجربة خيارات مختلفة، وتقييم أفكارهم وأفكار أقرانهم والمنتجات النهائية والعمليات، إن التفكير الإبداعي يعزز الطلاب في مجموعة متنوعة من الجوانب ويوفر لهم العديد من المزايا في سياق تعليمهم وحياتهم المهنية. ومن نتائج الدراسة ما يلي:

يعتبر الإبداع من أكثر القدرات قيمة للتعليم. ويُعتقد أنه قدرة معرفية من الدرجة العليا ترتبط بتعزيز خلق أفكار جديدة وجديرة بالاهتمام.

إن مفهوم الإبداع ديناميكي ويمكن استخدامه في مجموعة واسعة من المساعي البشرية.

يعتبر الإبداع عنصراً أساسياً في التعليم حيث يتمتع الطلبة بحرية إنشاء أعمال فنية أصلية، والبحث في القضايا وإجاباتها، وتصميم المنتجات، أو صياغة النظريات. وبالتالي، فإن التفكير الإبداعي يعزز الطلبة في جوانب مختلفة ويحقق لهم العديد من الفوائد في سياق تعليمهم وحياتهم المهنية.

المطلب السابع: أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أثر برامج التدريب والتكوين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي، وقد اختلفت هذه الدراسات في زوايا تناولها، من حيث المجال، المنهجية، والنتائج، كما تنوعت جغرافياً وزمنياً بين الفترة 2004 و 2025، وشملت بلداناً عربية وأجنبية. في هذا السياق، يمكن سرد مقارنة بين هذه الدراسات على النحو التالي: تُعد الدراسات العربية التي تناولت محور التدريب والتكوين من أبرز هذه الدراسات، منها دراسة عبيدة سعاد وقوجيل سهام (2020) التي هدفت إلى التعرف على أثر وظيفة التكوين على أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية الجزائرية، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من 50 موظفاً، وخلصت إلى أن التكوين يحسن أداء الموارد البشرية بصورة متوسطة، مع وجود علاقة قوية بين تقييم العملية التكوينية والأداء، لكنها لم تجد علاقة بين تحديد الاحتياجات التكوينية وتصميم الدورات وأداء الموارد البشرية. كما أشارت إلى أن معظم مبادرات التكوين تُنظم من الإدارة المركزية، وأن التكوين النوعي ساهم في تعزيز التكيف مع التغيرات المجتمعية وتحسين الأداء. في دراسة أخرى، تناول الدكتور العقون صادق (2018) التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في بلدية الجلفة، مستعرضاً أهمية العملية التكوينية وأثرها على مواجهة التحديات الداخلية والخارجية، واعتمد على استبيانات وتحليل وصفي تحليلي شمل 180 موظفاً، وأكدت الدراسة على أولوية التكوين داخل

المؤسسات وزيادة عدد البرامج التدريبية وتطوير وسائل التدريب، بالإضافة إلى إدراج اللغات الأجنبية ضمن البرامج. أما دراسة بلوز سومية (2022)، فقد ركزت على فاعلية برنامج تدريبي باستخدام الخرائط المفاهيمية لمعالجة صعوبات التعبير الكتابي لدى تلاميذ الصف الرابع ابتدائي في ولاية سعيدة، واعتمدت المنهج شبه التجريبي مع عينة من 30 متعلماً، وأظهرت نتائجها فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الاختبارات القبليّة والبعديّة، مما يدل على فعالية البرنامج التدريبي في تحسين مهارات التعبير الكتابي. وفي مجال التدريب الجامعي، قدمت ليلي زرقان (2016) دراسة حول برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف بالجزائر، استهدفت تحديد الاحتياجات التدريبية وفق معايير جودة الأداء التدريسي، واعتمدت على عينة من 150 عضو هيئة تدريس، ووجدت الحاجة الكبيرة لتدريب أعضاء الهيئة في مجالات التدريس الفعّال، التقييم، استخدام التكنولوجيا، الاتصال الفعّال، البحث العلمي، والممارسات الإدارية والقيادية، مع نسب احتياج تدريبية تتراوح بين 72.8% و 80%. وفي سياق مشابه، بحث عبدالله بن حامد اللهيبي وعبدالواحد أحمد العيزري (2024) دور البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي التربية البدنية بالرياض، حيث أظهرت الدراسة التي شملت 53 معلماً دوراً كبيراً للبرامج التدريبية في تحسين المهارات، مع الإشارة إلى نقص ورش العمل المناسبة وضرورة تحديث البرامج وتزويد المتدربين بالمستلزمات التدريبية. كما تناول بشير حسام وحملوي عامر (2015) دور التكوين في اكتساب مهارات حياتية لدى طلبة معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، حيث أوضحت الدراسة أن التكوين يسهم بدرجات متفاوتة في اكتساب المهارات النفسية والأخلاقية والاجتماعية والبدنية، مع وجود فروق دالة إحصائية حسب التخصص والمستوى الأكاديمي. دراسة أخرى مهمة هي دراسة منى أحمد يحيى آل مرعي وزميلاتها (2024) التي استعرضت واقع التدريب الإداري ومعوقاته في المؤسسات الجزائرية، مؤكدة على ممارسة التدريب بنسبة كبيرة (73%) وأهمية التقييم المستمر والتطوير لمواكبة المستجدات، مع توصيات لتعزيز مهارات الموظفين عبر دورات تدريبية ملائمة. أما دراسة اسعيد حدة (2022) فقد ركزت بشكل مباشر على أثر استراتيجية التدريب على أداء الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، باستخدام استبيان على 975 أستاذاً، وأظهرت أن تطبيق استراتيجية التدريب كان متوسطاً، والأداء الجامعي مرتفعاً، مع وجود ارتباط ضعيف بين التدريب والأداء، وأوصت بتصميم برامج تدريبية دورية ومستدامة تلبي احتياجات الأساتذة. من ناحية أخرى، تناول خالد ساجت عطية (2021) أثر التدريب في تحسين اتصالات المنظمة في مديرية شباب ورياضة كربلاء، حيث أظهرت النتائج تأثيراً كبيراً للتدريب في تحسين الاتصال داخل المنظمة، مع توصيات لتحسين البرامج التدريبية المستقبلية. وفي القطاع المصرفي، قدمت جميلة عباس (2021) دراسة

حول دور التدريب في تحسين أداء العاملين وتأثيره على الميزة التنافسية في البنوك الجزائرية، حيث وجدت علاقة إيجابية بين التدريب والأداء، وأكدت على أهمية اختيار نوع التدريب المناسب ورفع الوعي بأهميته. وأخيراً، دراسة علاء عبد المجيد الأعر (2012) في شركة اتصالات الأردن (أورانج) ركزت على أثر التدريب والتنمية في أداء المتدربين، مؤكدة على أن التدريب المستمر يعزز من كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.

مقارنة عامة بين الدراسات:

تتشابه الدراسات في تأكيدها على أهمية التدريب والتكوين في تحسين الأداء وتنمية المهارات، لكن تختلف في تركيزها؛ فالدراسات العربية تميل إلى التركيز على التدريب الإداري والمهاري في مؤسسات مختلفة، بينما الدراسات التي تناولت الأستاذ الجامعي تركز على تطوير الأداء الأكاديمي والتدريسي وتنمية التفكير الإبداعي. كما تختلف المنهجيات بين وصفي تحليلي وشبه تجريبي، مع تنوع العينات بين موظفين وأساتذة وطلبة. تظهر الفجوة العلمية في أن الدراسات السابقة لم تركز بشكل كافٍ على العلاقة المباشرة بين برامج التدريب والتكوين وتنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي، وهو ما تعالجه الدراسة الحالية التي تقدم تحليلاً معمقاً لهذا الأثر، مع توصيات واضحة لتطوير برامج تدريبية مستدامة تلبي احتياجات التعليم العالي. باختصار، الدراسات السابقة توفر قاعدة معرفية واسعة حول أثر التدريب والتكوين على الأداء والمهارات في مجالات متعددة، بينما تركز الدراسة الحالية على أثر هذه البرامج في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي، مما يضيف قيمة علمية جديدة ويعزز من فهم كيفية تحسين جودة التعليم العالي عبر التدريب الفعال.

مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تندرج هذه الدراسة ضمن الامتداد البحثي المهم بأثر برامج التدريب على تطوير الكفاءات المهنية، إلا أنها تتفرد بتركيزها على فئة الأساتذة الجامعيين وعلى متغير نوعي يتمثل في مهارات التفكير الإبداعي، وهو ما يمثل فراغاً بحثياً لم يُتناول بعمق في الأدبيات السابقة. وقد جاءت الدراسة لتكمل ما بدأت دراسات مثل زرقان (2016) وحرز الله ورابا، لكنها تختلف عنها في الأهداف والمنهج، إذ تنتقل من التركيز على الجودة أو الطالب إلى تنمية قدرات المعلم نفسه، باعتباره محوراً فاعلاً في تطوير المنظومة الجامعية. كما تبعد عن الدراسات التي تناولت الموظفين أو الطلبة، لتسلط الضوء على الأستاذ الجامعي كعنصر مركزي في نقل الإبداع وتنمية التفكير لدى الأجيال الجامعية. وتأتي هذه الدراسة لتسد فجوة واضحة في ربط برامج

التكوين بمستويات التفكير العليا، إذ تسعى إلى تقديم مساهمة علمية وتطبيقية تجمع بين البعد النظري والتطبيقي، وتدعم الجهود الرامية إلى تطوير التعليم العالي من خلال برامج تدريبية فعّالة ومبنية على أسس علمية. وتمثل نتائجها دعماً لاتجاه عام في الأدبيات يشير إلى أهمية تصميم برامج تكوين مكيّفة للفئة المستهدفة، وتؤكد على أن تنمية التفكير الإبداعي ينبغي أن تكون هدفاً استراتيجياً في بناء القدرات الأكاديمية، لا سيما في ظل التحديات المتسارعة التي تواجه الجامعة المعاصرة.

خلاصة:

وفي نهاية هذا الفصل يتضح أن التدريب والتعليم يشكّلان ركيزتين أساسيتين لتنمية الموارد البشرية، وخاصة في الأوساط الأكاديمية، من خلال اكتساب المهارات وبناء القدرات، وأظهرت المفاهيم والنماذج النظرية التي تمت دراستها أن التفكير الإبداعي يشكل هدفاً استراتيجياً لأي مؤسسة تعليمية تطمح إلى التميز، لأنه يعبر عن أحد أكثر أشكال التفكير تقدماً المرتبطة بإنتاج المعرفة والابتكار.

كما سلّطت مراجعة الدراسات السابقة الضوء على أهمية البرامج التدريبية لتحسين الأداء الأكاديمي والعقلي، إلا أن الدراسات اختلفت في تحديد درجة هذا التأثير وشروط تحقيقه، مما أكد ضرورة إجراء دراسة ميدانية متعمقة تتناول تأثير هذه البرامج على تنمية مهارات التفكير الإبداعي وتحديداً لدى أساتذة الجامعات، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته في الفصل القادم.

الفصل الثاني: الواسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

يُعد تحديد الأدوات المعتمدة في أي دراسة ميدانية من الأسس الجوهرية لضمان الموضوعية والدقة في معالجة الإشكالية البحثية، وتحقيق أهداف الدراسة، فاختيار الطريقة المناسبة يُسهم في جمع البيانات بشكل منهجي، وتحليلها بما يسمح باستخلاص نتائج علمية موثوقة.

المطلب الأول: أدوات جمع البيانات والمعلومات:

في أي بحث علمي تُعد أدوات جمع البيانات والمعلومات الركيزة الأساسية التي تستند إليها الدراسة في تحقيق أهدافها، وذلك عبر توفير بيانات دقيقة وموثوقة تمكن الباحث من تحليل الظاهرة محل الدراسة بشكل موضوعي.

1. مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في هيئة التدريس لجامعة سعيدة كلية الاقتصاد وكلية علوم

التكنولوجيا وكلية الإعلام الآلي من مختلف الرتب للموسم الدراسي 2025/20214

1.2 اختيار عينة الدراسة وحجمها:

اقتصرت عينة الدراسة على الاساتذة الدائمين، وقد وقع الاختيار على الأساتذة كونهم يمثلون المجتمع الذي له إلمام شامل ببرامج تدريب وتكوين الأستاذ الجامعي، حيث تم أخذ عينة عشوائية قدرها (61) أستاذ من جامعة سعيدة.

2.2 الإطار الزمني والمكاني:

1.2.2 الإطار الزمني: السنة الجامعية 2025/2024

2.2.2 الإطار المكاني: جامعة الدكتور مولاي الطاهر (قسم علوم الاقتصادية وقسم علوم التكنولوجيا وقسم الإعلام الآلي) ولاية سعيدة

3.2 أداة الدراسة:

تم جمع المعلومات الخاصة بالدراسة من خلال اللجوء إلى استعمال استبيان، والذي يتضمن مجموعة العبارات التي يتطلب من أفراد العينة الدراسة الإجابة عليها، بغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة حول الموضوع قيد الدراسة والذي هو "أثر برامج التدريب والتكوين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي" وقد تضمن الاستبيان ما يلي:

المحور الأول: المعلومات العامة: تشمل (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، الكليات)

المحور الثاني: برامج التدريب والتكوين: ويتضمن هذا المحور أربعة أبعاد هي:

- أولاً: برامج التدريب والتكوين البيداغوجي
- ثانياً: برامج التدريب العلمي والتقني
- ثالثاً: برامج التدريب والتكوين المهني والفني
- برامج التكوين الإقامي بالخارج

المحور الثالث: مهارات التفكير الابداعي

وللإجابة على عبارات الاستبيان تم الاعتماد على سلم "ليكرت الخماسي" وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (03): مقياس سلم ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1
الدرجة				

المصدر: من إعداد الطالبة

صدق أداة الدراسة (Validity)

اعتمدت الطالبة في الحصول على البيانات من عينة الدراسة على الاستبيان، لذا وجب التحقق من كون الأداة تقيس ما وضعت لقياسه ووضوح فقراتها، وقد تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال:

صدق الاتساق الداخلي للأداة درجة الارتباط بين كل محاور الاستبيان، كما يوضح ذلك الجدول (02) التالي:

الجدول رقم (04) يبين ارتباط أبعاد محور برامج التدريب والتكوين مع درجة المحور الكلية

العبارات	معامل الارتباط	الدلالة
أولاً: برامج التدريب والتكوين البيداغوجي	0.794**	0.01
ثانياً: برامج التدريب العلمي والتقني	0.934**	0.01
ثالثاً: برامج التدريب والتكوين المهني والفني	0.885**	0.01
برامج التكوين الإقامي بالخارج	0.675**	0.01

المصدر: من إعداد الطالبة

توضح لنا نتائج الجدول السابق قيم معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد محور برامج التدريب والتكوين والدرجة الكلية للمحور إذ يتبين أن كل أبعاد هذا المحور قد دلت على وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

الجدول رقم (05) يبين ارتباط فقرات محور مهارات التفكير الإبداعي مع درجة المحور الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	الدالة
01	ترى أنك تمتلك مهارات استثنائية في إلقاء محاضرتك ودروسك	0.340**	0.01
02	لديك القدرة على حل المشكلات البيداغوجية التي تواجهها بطريقة بسيطة وسهلة دون تعقيدات	0.074	غير دال
03	تبتكر دوما أسلوبا جديدا في التدريس	0.830**	0.01
04	نحاول دوما التنويع في أساليب وتقنيات التدريس	0.244	غير دال
05	تستخدم أساليب تعليمية غير تقليدية لتحفيز التفكير الإبداعي لدى طلابي	0.252	غير دال
06	تعطي طلابك فرصا للتعبير عن أفكارهم بطرق مختلفة (كتابة، عرض، رسم، إلخ)	0.290*	0.05
07	ترى أنك تستخدم دمج أمثلة واقعية ومبتكرة في شرح المفاهيم الدراسية	0.379**	0.01
08	تعتقد أن المنهج الدراسي الحالي يشجع التفكير الإبداعي بشكل كاف	0.354**	0.01
09	شجع التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب لتعزيز الإبداع	0.336*	0.05
10	ترى أن الجامعة توفر بيئة داعمة لتشجيع التفكير الإبداعي لدى الأساتذة والطلاب	0.258	غير دال

المصدر: من إعداد الطالبة

توضح لنا نتائج الجدول السابق قيم معامل ارتباط بيرسون بين فقرات ا محور مهارات التفكير الإبداعي والدرجة الكلية للمحور إذ يتبين أن أغلب فقرات هذا المحور جاءت موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) و(0.05) ما عدا الفقرات (2، 4، 5، 10) التي جاءت غير دالة.

اختبار الثبات

لقياس مدى ثبات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha) باستخدام برنامج SPSS، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (06) التالي:

معامل ألفا	عدد الفقرات	الاستبيان العام
0.789	30	

المصدر: من إعداد الطالبة

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الثبات ألفا للاستبيان بلغت (0.78) قيمة مقبولة تشير إلى أن الاستبيان يتمتع بثبات مقبول.

3. التحليل والاختبارات الإحصائية:

تمت معالجة البيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية، باستعمال حزمة تحليل البيانات الإحصائية في العلوم الإصدار 26 (SPSS IBM22)، حيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات.
- النسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي: حددت طول الفترة المستخدمة على مقياس ليكرت الخماسي بـ 5/4 أي (0.80) حيث أنه تكون الإجابة على أحد ثلاث اختيارات هي: غير موافق، محايد، موافق، ويمكن تفسير قيم المتوسط المحصل عليها من الاستبيان كما يلي:

- المتوسط المرجح من 1 إلى 1.79 يقابله غير موافق بشدة.
- المتوسط المرجح من 1.80 إلى 2.59 يقابله غير موافق.
- المتوسط المرجح من 2.60 إلى 3.39 يقابله محايد.
- المتوسط المرجح من 3.40 إلى 4.19 يقابله موافق.
- المتوسط المرجح من 4.20 إلى 5 يقابله موافق بشدة.

الجدول رقم (07) تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

الدرجة	مجال المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	من 01 إلى 1.79
منخفضة	من 1.80 إلى 2.59
متوسطة	من 2.60 إلى 3.39
مرتفعة	من 3.39 إلى 4.19
مرتفعة جدا	من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبة

- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ.
- تحليل الانحدار.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة:

يعد عرض نتائج الدراسة المرحلة الأساسية في أي بحث علمي حيث يتم تقديم وتحليل البيانات التي تم جمعها من العينة المستهدفة، بهدف الإجابة على أسئلة البحث والتحقق من الفرضيات الموضوعة.

المطلب الأول: تحليل إجابات عينة الدراسة:

يهدف هذا المطلب إلى تقديم تحليل دقيق لإجابات أفراد العينة حول المتغيرات والموضوعات التي تناولها البحث، ويشمل ذلك عرض النتائج الإحصائية المتعلقة بكل سؤال أو محور من محاور الاستبيان أو أدوات جمع البيانات المستخدمة.

1. وصف خصائص عينة الدراسة:

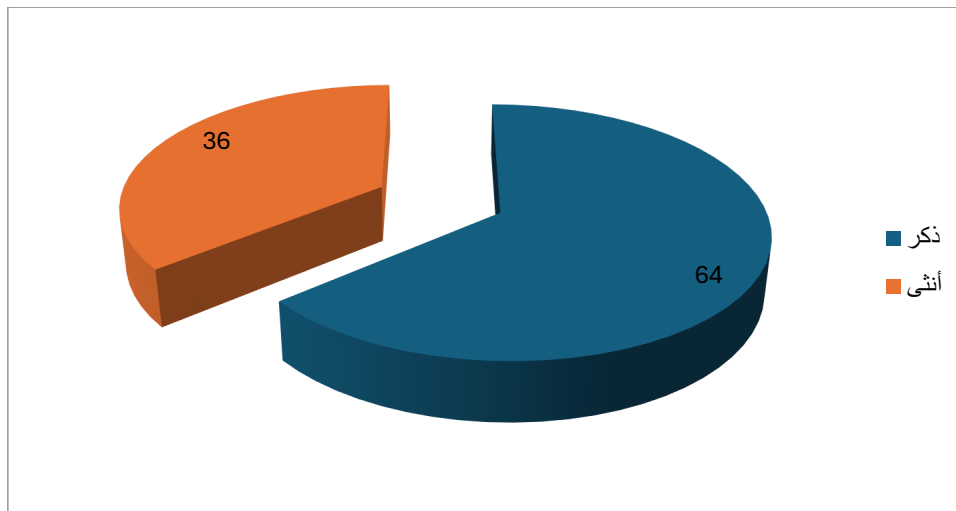
توزعت خصائص عينة الدراسة وفقاً للخصائص التالية الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، الكليات كما يلي:

جدول رقم (08) يبين توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	
64	39	ذكر
36	22	أنثى
100	61	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

كشفت النتائج كما هو مبين في الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة مكونة من الذكور بنسبة (64%) مقارنة بنسبة الإناث والمقدرة بـ (36%).



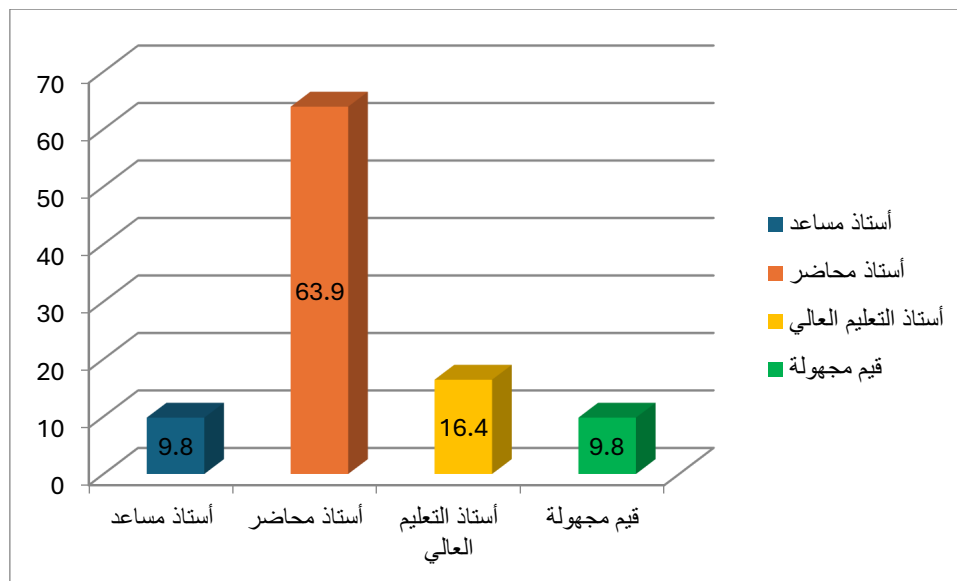
شكل رقم (03) يبين توزيع العينة حسب الجنس

جدول رقم (09) يبين توزيع العينة حسب الرتبة الأكاديمية

النسبة المئوية	التكرار	
9.8	6	أستاذ مساعد
63.9	39	أستاذ محاضر
16.4	10	أستاذ التعليم العالي
9.8	6	قيم مجهولة
100	61	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

أشارت نتائج توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية إذ يتضح أن غالبية أفراد عينة كانت رتبتهم أساتذة محاضرين بنسبة (63.9%)، يليهم أساتذة التعليم العالي بنسبة (16.4%)، ثم نجد نسبة الأساتذة المساعدين (9.8%) وهي أقل نسبة، كما تبين النتائج وجود قيم مجهولة وهي تشير للأساتذة الذين لم يحددوا رتبتهم.



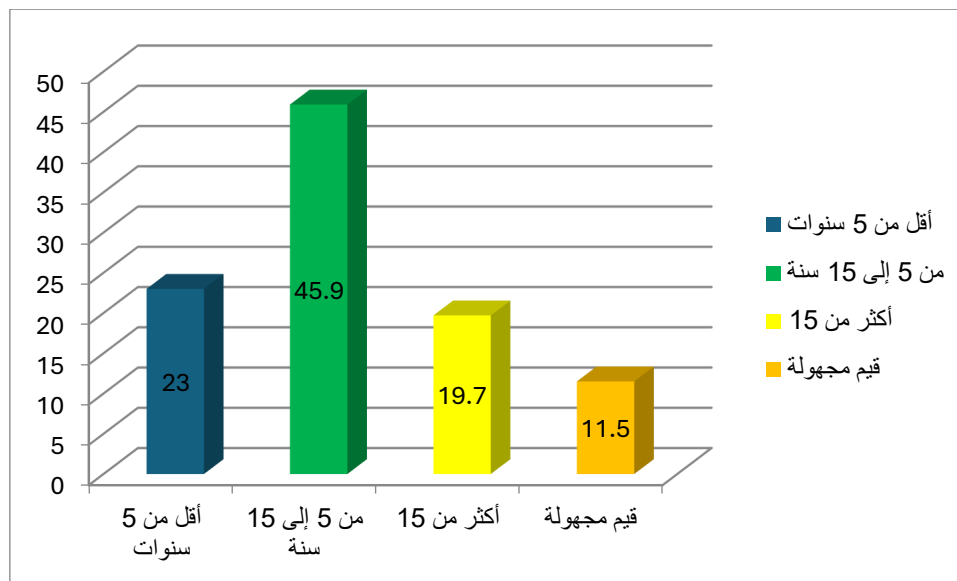
شكل رقم (04) يبين توزيع العينة حسب الرتبة الأكاديمية

جدول رقم (10) يبين توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	
23	14	أقل من 5 سنوات
45.9	28	من 5 إلى 15 سنة
19.7	12	أكثر من 15
11.5	7	قيم مجهولة
100	61	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

كشفت النتائج أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة كانت خبرتهم من 5 إلى 15 سنة بنسبة بلغت (45.9%)، يليها الأساتذة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة (23%)، ثم من فاقت خبرتهم 15 سنة بلغت نسبتهم (19.7%)، كما تشير النتائج إلى وجود قيم مجهولة بنسبة (11.5%) وهي تشير للأساتذة الذين لم يحددوا خبرتهم.



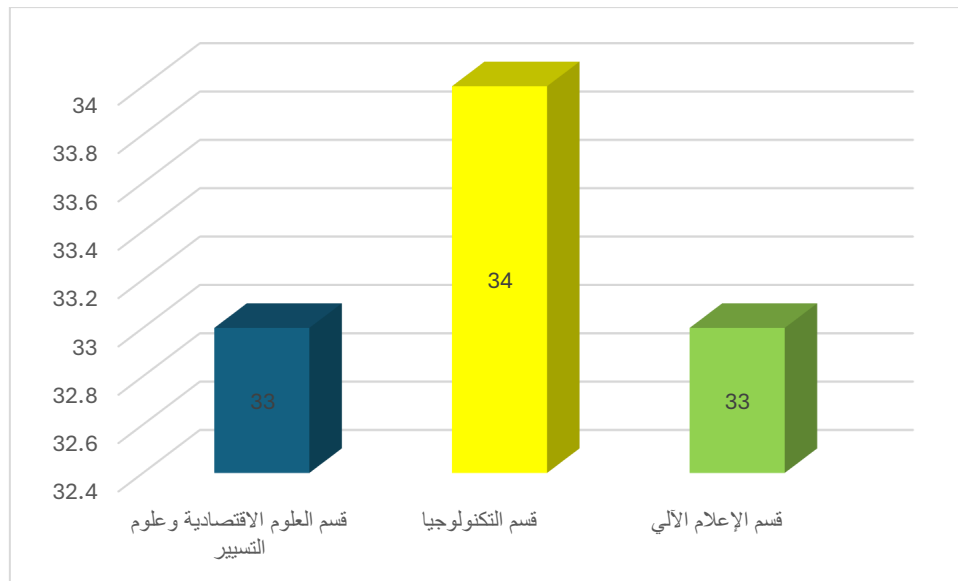
شكل رقم (05) يبين توزيع العينة حسب الرتبة الأكاديمية

جدول رقم (11) يبين توزيع العينة حسب الكلية

النسبة المئوية	التكرار	
33	20	قسم العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
34	21	قسم التكنولوجيا
33	20	قسم الإعلام الآلي
100	61	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

أشارت نتائج توزيع أفراد العينة حسب الكلية إذ يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من قسم علوم التكنولوجيا بنسبة (34%)، يليهم أساتذة قسم العلوم الاقتصادية وقسم الإعلام الآلي بنسب متساوية بلغت (33%).



شكل رقم (06) يبين توزيع العينة حسب الكلية

2. تحليل إجابات عينة الدراسة على محور برامج التدريب والتكوين:

البعد الأول: برامج التدريب والتكوين البيداغوجي

الجدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات

الموافقة لبعد برامج التدريب والتكوين البيداغوجي

رقم	الفقرة	النسبة والتكرار	الاتجاه نحو التوقعات التنظيمية					متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
01	توفر لكم الجامعة دورات تدريبية وتكوينية لزيادة مهارتكم في التدريس الحضوري	ت	7	7	5	29	12	3.53	1.268	مرتفعة
		%	11.5	11.5	8.2	47.5	19.7			
02	قدمت لكم الجامعة دورات تدريبية ساعدتكم في تحسين إعداد دروس	ت	3	12	8	27	10	3.48	1.142	مرتفعة
		%	4.9	19.7	13.1	44.3	16.4			
03	الدعم الفني والتقني المقدم من الجامعة في مجال التعليم عن بعد كاف وفعال	ت	5	15	14	21	3	3.03	1.092	متوسطة
		%	8.2	24.6	23	34.4	4.9			
04	برامج التكوين البيداغوجي شملت مهارات تدريس اللغة الإنجليزية بشكل مناسب وزاد من رصيدك المعرفي	ت	6	15	12	22	5	3.08	1.169	متوسطة
		%	9.8	24.6	19.7	36.1	8.2			
05	تشارك بانتظام في دورات تدريبية التي تنظمها الجامعة بتحسين مهارتكم التدريبي	ت	3	8	12	33	5	3.48	0.993	مرتفعة
		%	4.9	13.1	19.7	54.1	8.2			

متوسطة	0.851	3.26	برامج التدريب والتكوين البيداغوجي
--------	-------	------	-----------------------------------

المصدر: من إعداد الطالبة

تشير النتائج في الجدول إلى أن تقييم أساتذة الجامعة لبرامج التدريب والتكوين البيداغوجي جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد (3.26) مع انحراف معياري قدره (0.851) وتشير هذه النتيجة إلى مستوى مقبول من الرضا عن البرامج التدريبية، دون تحقيق مستوى عال من الفعالية أو الاكتمال.

بينما جاءت الفقرة الأولى "توفر لكم الجامعة دورات تدريبية وتكوينية لزيادة مهاراتهم في التدريس الحضوري" حصلت على أعلى متوسط (3.53) مع انحراف معياري (1.268)، مما يشير إلى مستوى مرتفع من المعرفة حول مدى توفر فرص التدريب، ومع ذلك يشير التباين في الاستجابات إلى اختلافات في مدى الفوائد أو الوصول إلى هذه الدورات.

بينما الفقرة الخامسة: "تشارك بانتظام في دورات تدريبية التي تنظمها الجامعة بتحسين مهاراتهم التدريسية" كان متوسطها (3.48) وانحرافها المعياري (0.993)، مما يدل على وجود وعي إيجابي لدى مجموعة من الأساتذة بأهمية المشاركة في الدورات التدريبية، على الرغم من أن نسبة.

وقد حصل الفقرتان الثالثة والرابعة على أدنى متوسطات حسابية بلغت (3.03) و(3.08) على التوالي، مما يشير إلى أن الدعم الفني في مجال التعليم عن بعد، وكذلك التدريب المتعلق بتدريس اللغة الإنجليزية، لم يكن على مستوى توقعات غالبية المستجيبين، مما يستدعي تعزيز هذا النوع من البرامج بشكل أكثر تخصصاً.

ونتيجة لذلك، يمكن القول أن برامج التدريب والتطوير التربوي بالجامعة تعتبر بشكل عام متوسطة الحجم وتظهر الحاجة إلى التطوير من حيث المحتوى والتخصص والفعالية، ولا سيما الجوانب الفنية واللغوية التي تعتبر ضرورية لمواكبة متطلبات التعليم العالي المعاصر..

البعد الثاني: برامج التدريب العلمي والتقني

الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات

الموافقة لبعد برامج التدريب العلمي والتقني

رقم	الفقرة	النسبة والتكرار	الاتجاه نحو التوقعات التنظيمية	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة التوفر
-----	--------	-----------------	--------------------------------	-------------	---------------	-------------

			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
01	توفر لكم الجامعة دورات تدريبية وتكوينية بتحسين وتطوير كفاءاتكم في البحث العلمي	3.43	6	34	5	10	5	ت	1.140	مرتفعة		
			9.8	55.7	8.2	16.4	8.2	%				
02	وفرت لكم الجامعة منصات لنشر مقالاتك وأبحاث في مجلات ومكاتب متعددة كمنصة asjp وغيرها	3.43	6	28	16	8	3	ت	1.008	مرتفعة		
			9.8	45.9	26.2	13.1	4.9	%				
03	الدورات التي قدمتها لك الجامعة ساعدتك على دمج منهجيات البحث متعددة التخصصات في مشاريعك البحثية التي تجمع بين البحث الكمي والنوعي	3.38	3	31	14	12	1	ت	0.916	متوسطة		
			4.9	50.8	23	19.7	1.6	%				
04	البرامج التدريبية تشمل مهارات البحث التطبيقي لحل مشكلات العملية في مجال تخصصك	3.02	4	14	23	17	2	ت	0.965	متوسطة		
			6.6	23	37.7	27.9	3.3	%				
05	تفقيت من قبل الجامعة تدريبات على استخدام تحليل البيانات الضخمة والتقنيات الرقمية في البحث العلمي	2.72	6	11	14	20	10	ت	1.227	متوسطة		
			9.8	18	23	32.8	16.4	%				
06	الجامعة توفر الدعم الكافي لتعلم واستخدام البرمجيات حديثة لتحليل البيانات البحثية	2.80	5	14	14	18	9	ت	1.205	متوسطة		
			8.2	23	23	29.5	14.8	%				
	برامج التدريب والتعليم التقني									3.10	0.801	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبة

تشير النتائج في الجدول إلى أن متوسط استجابات الأساتذة لبعث برامج التدريب العلمي والتقني كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد (3.10) مع انحراف معياري قدره (0.801) وتظهر هذه النتائج وعياً عاماً بوجود برامج التدريب العلمي والتقني، إلا أن هذا الوعي لا يعكس مستوى عالياً من الرضا أو الفعالية، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسين جودة ونطاق هذه البرامج.

حصلت الفقرتان الأولى والثانية على أعلى متوسط حسابي (3.43)، مما يشير إلى الرضا النسبي عن تقديم الجامعة لدورات لتحسين مهارات البحث العلمي، فضلاً عن توفرها على منصات النشر مثل ASJP، بنسبة "أوافق تماماً" و"أوافق" معاً تتجاوز 65%.

وعلى النقيض من ذلك، تم منح أدنى الدرجات للفقرتين الخامسة والسادسة حيث كان المتوسط للفقرتين الخامسة (2.72)، وهو أدنى متوسط في هذا البعد، مما يعكس ضعف توفير التدريب على المهارات الرقمية الحديثة،

على الرغم من أهميتها المتزايدة في البيئة الأكاديمية المعاصرة، وتعزز الفقرة السادسة هذا الاتجاه بمتوسط (2.80)، مما يشير إلى وجود قصور في دعم الجامعة لاستخدام البرمجيات الحديثة في تحليل البحوث. وسجلت الفقرتان الثالثة والرابعة متوسطات مماثلة (3.38) و(3.02) على التوالي، حيث تظهران تقييماً متوسطاً لمدى تضمين الدورات التدريبية للبحوث متعددة التخصصات ومنهجيات البحث التطبيقي، وهذا يشير إلى حاجة الجامعة إلى تطوير هذه المجالات بطريقة أكثر استهدافاً وعملية. وبناء على ما سبق يتضح أن برامج التدريب العلمي والتقني لا تزال في مرحلة التطوير وتتطلب المزيد من التخصص، خاصة فيما يتعلق بالتحول الرقمي وتحليل البيانات وتكامل أساليب البحث الحديثة، مما سيساهم بشكل فعال في تطوير المهارات البحثية لأساتذة الجامعات.

البعد الثالث: برامج التدريب والتكوين المهني والفني

الجدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات

الموافقة لبعد برامج التدريب والتكوين المهني والفني

رقم	الفقرة	النسبة والتكرار	الاتجاه نحو التوقعات التنظيمية					متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة التوفر
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
01	توفر لكم جامعتكم برامج تدريب مهنية تساعدكم على تطبيق معارفكم النظرية على أرض الواقع	ت	10	6	13	20	2	2.80	1.166	متوسطة
		%	16.4	26.2	21.3	32.8	3.3			
02	توفر لكم الجامعة ورش تدريبية بوجود متخصصين وخبراء من أجل تنمية وتطوير العمل الجماعي	ت	6	23	13	18	1	2.75	1.043	متوسطة
		%	9.8	37.7	21.3	29.5	1.6			
03	تستخدم المؤسسة برامج التدريب والتكوين عن بعد لتسهيل العملية ودمج أكبر عدد ممكن من الأساتذة	ت	1	14	15	25	6	3.34	0.998	متوسطة
		%	1.6	23	24.6	41	9.8			
04	الجامعة تدعم متابعة وتقييم مستمر لبرامج التكوين التطبيقي لضمان جودتها وملاءمتها	ت	1	7	24	21	5	3.38	0.875	متوسطة
		%	1.6	11.5	39.3	34.4	8.2			
05	توفر الجامعة فرصاً كافية للتدريب العملي داخل مختبرات وورش عمل متخصصة	ت	3	14	20	17	2	3.02	0.963	متوسطة
		%	4.9	23	32.8	27.9	3.3			
06		ت	1	13	21	22	1	3.16	0.854	متوسطة

			1.6	36.1	34.4	21.3	1.6	%	تنظيم الجامعة في جدولة برامج التكوين التطبيقي مناسب ويسهل عليك المشاركة فيه
متوسطة	1.105	2.68	2	16	9	25	7	ت	07 التدريب التطبيقي المقدم يشمل استخدام أدوات وتقنيات حديثة تواكب متطلبات سوق العمل
			3.3	26.2	14.8	41	11.5	%	
متوسطة	0.774	2.92	برامج التدريب والتكوين المهني والفني						

المصدر: من إعداد الطالبة

تشير النتائج في الجدول إلى أن تقييم بعد التعليم والتدريب المهني والتطوير التقني من قبل أفراد العينة كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد (2.92) مع انحراف معياري قدره (0.774) وتعكس هذه النتيجة مستوى معقولاً من الوعي بين أساتذة الجامعات حول مدى توفر هذا النوع من البرامج. إلا أن هذه النتيجة لا تحقق مستوى عال من الرضا، مما يسלט الضوء على وجود فجوات تحتاج إلى سدها وتحسينها.

بينما جاءت الفقرتان الثالثة والرابعة بأعلى المتوسطات الحسابية، حيث يبلغ متوسط الفقرة الثالثة (3.34) تليها الفقرة الرابعة (3.38) وهذا يدل على القبول النسبي لهذه الممارسات خاصة فيما يتعلق بتوفير فرص التدريب من خلال وسائل الإعلام الحديثة، ومع ذلك تظل هذه المستويات متوسطة وليست مرتفعة، وهو ما يمكن أن يعزى إلى التغطية المحدودة أو انخفاض الانتظام والاستمرارية في توفيرها.

وعلى النقيض من ذلك، حصلت الفقرة السابعة على أدنى متوسط (2.68)، مما يشير إلى أن برامج التدريب التطبيقي لا تزال تفتقر إلى الأدوات والتقنيات الحديثة لمواكبة سوق العمل ويتعزز هذا الضعف بما ورد في الفقرتين الأولى والثانية حيث بلغ متوسط الفقرة الأولى (2.80) والثانية (2.75) مما يدل على وجود تصور لدى الأساتذة بعدم كفاية المناهج التطبيقية وعدم كفاءة الورش التدريبية من حيث استخدام الخبرة العملية الحقيقية.

أما الفقرتان الخامسة والسادسة فقد سجلتا متوسطات متقاربة (3.02) و(3.16) على التوالي، مما يعكس تقييماً محايداً إلى حد ما لمدى توفر فرص التدريب العملي وتسهيل المشاركة في التنظيم المناسب في الوقت المناسب.

وبناء على ما تقدم، يتبين أن برامج التدريب والتطوير المهني والتقني في الجامعة متوسطة من حيث التوافر والفعالية. وفي هذا السياق، يوصى بتطوير محتواها وبرامجها، وتوسيع مشاركة المتخصصين في المجال المهني وتعزيز استخدامهم للتقنيات الحديثة لضمان توافرها مع متطلبات سوق العمل والاحتياجات العملية لأساتذة الجامعات.

البعد الرابع: برامج التكوين الإقليمي بالخارج

الجدول رقم (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات

الموافقة لبعد برامج التكوين الإقليمي بالخارج

الترتيب	الفقرة	النسبة والتكرار	الاتجاه نحو التوقعات التنظيمية					متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة التوفر
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
01	توفر لكم الجامعة تكوينات عالية المستوى بالخارج	ت	2	7	5	33	12	3.78	1.018	مرتفعة
		%	3.3	11.5	8.2	54.1	19.7			
02	يستخدم أغلب الأساتذة برامج التدريب والتكوين بالخارج	ت	4	6		37	5	3.56	1.022	مرتفعة
		%	6.6	9.8	11.5	60.7	8.2			
03	توفر الجامعة الدعم الإداري والمالي الكافي لتسهيل مشاركتك في التبرعات العلمية بالخارج	ت	1	10	10	28	10	3.61	1.017	مرتفعة
		%	1.6	16.4	16.4	45.9	16.4			
04	تنظيم وجدولة التبرعات العلمية بالخارج مناسب ويسهل عليك المشاركة فيه كالمدة التي تقل أو تساوي ستة أشهر	ت	3	12	12	27	5	3.32	1.058	متوسطة
		%	4.9	19.7	19.7	44.3	8.2			
05	الجامعة تطلب تقديم تقرير وعروض حول نتائج تبرعات مما يعزز من استفادتك العلمية	ت	1	4	6	35	13	3.93	0.868	مرتفعة
		%	1.6	6.6	9.8	57.4	21.3			
06	من حيث الحقوق والواجبات التي توفرها الجامعة لك بالخارج لا تعيق ولا تجد صعوبات	ت	3	7	14	26	8	3.50	1.047	مرتفعة
		%	4.9	11.5	23	42.6	13.1			
مرتفعة	برامج التكوين الإقليمي بالخارج									
مرتفعة	0.753	3.60								

المصدر: من إعداد الطالبة

تشير النتائج إلى أن تقييم برامج التكوين الإقليمي بالخارج من قبل عينة الدراسة كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد (3.60) مع انحراف معياري قدره (0.753)، مما يعكس الرضا العام لأساتذة الجامعات عن طبيعة وتوافر هذه البرامج.

وحصلت الفقرة الخامسة على أعلى معدل حسابي (3.93)، مما يدل على أن الجامعة تطلب التقارير والعروض التقديمية بعد التدريب العلمي، وهذا يعزز فائدة التدريب العلمي للمعلمين ويثبت وجود آلية لضمان فعالية التدريب الخارجي وتحقيق نتائجه المعرفية. وتعد الفقرة الأولى (3.78) والفقرة الثالثة (3.61) من

أعلى المتوسطات، مما يدل على أن الجامعة تقدم تدريباً رفيع المستوى في الخارج وتقدم دعماً إدارياً ومالياً مقبولاً، وهي مؤشرات إيجابية تعمل على تحسين فرص المشاركة والفوائد.

وتشير الفقرة الثانية (3.56) أيضاً إلى الاستخدام الواسع النطاق لبرامج التدريب في الخارج من قبل الأساتذة، مما يشير إلى أن هذه البرامج لا تقتصر على فئة محددة ولكنها متاحة بشكل عام.

أما الفقرة الرابعة فقد سجلت أدنى متوسط (3.32)، وهي الوحيدة التي جاءت بدرجة متوسطة، وتُعبّر عن وجود بعض التحفظات بخصوص تنظيم وجدولة التبرّصات العلمية بالخارج، خاصة ما يتعلق بالمدة الزمنية والتخطيط المسبق، مما قد يُشكّل عائقاً محدوداً في المشاركة.

إذن فهذه النتائج تعكس النتائج جيداً لبرامج التكوين الإقليمي بالخارج من حيث التنظيم والدعم والتقييم، كما تؤكد على فاعليتها في تعزيز التكوين الأكاديمي للأساتذة الجامعيين، مع تسجيل ملاحظات طفيفة تتعلق بالجوانب التنظيمية التي يمكن تحسينها لمزيد من الفعالية.

وسجلت الفقرة الرابعة أدنى متوسط (3.32) وكانت الوحيدة التي حصلت على متوسط درجات وتعبّر عن بعض التحفظات بشأن تنظيم وبرمجة التدريب العلمي في الخارج، خاصة فيما يتعلق بالمدة والتخطيط المسبق، الأمر الذي قد يشكل عائقاً محدوداً أمام المشاركة.

وهذا يعكس التوافر الجيد لبرامج التدريب المقيم في الخارج من حيث التنظيم والدعم والتقييم، وتؤكد فعاليتها في تحسين التدريب الأكاديمي لأساتذة الجامعات، ومع ذلك تم تقديم تعليقات طفيفة فيما يتعلق بالجوانب التنظيمية التي يمكن تحسينها لتحقيق قدر أكبر من الفعالية.

3.4 تحليل إجابات عينة الدراسة على محور مهارات التفكير الإبداعي:

الجدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية ومستويات

الموافقة لمحور مهارات التفكير الإبداعي

الدرجة	انحراف معياري	متوسط حسابي	الاتجاه نحو التوقعات التنظيمية					النسبة والتكرار	الفقرة	رقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
مرتفعة	0.855	4.02	18	25	14	/	1	ت	تري أنك تمتلك مهارات استثنائية في إلقاء محاضرتك ودروسك	01
			29.5	39.3	23	/	1.6	%		

02	تبتكر دوما أسلوباً جديداً في التدريس	ت	1	/	8	39	8	3.98	0.612	مرتفعة
		%	1.6	/	13.1	63.9	13.1			
03	تعطي طلابك فرصاً للتعبير عن أفكارهم بطرق مختلفة (كتابة، عرض، رسم، إلخ)	ت	/	5	2	31	19	4.12	0.847	مرتفعة
		%	/	8.2	3.3	50.8	31.1			
04	ترى أنك تستخدم دمج أمثلة واقعية ومبتكرة في شرح المفاهيم الدراسية	ت	1	1	4	27	24	4.26	0.813	مرتفعة جداً
		%	1.6	1.6	6.6	44.3	39.3			
05	تعتقد أن المنهج الدراسي الحالي يشجع التفكير الإبداعي بشكل كاف	ت	9	14	15	13	6	2.88	1.240	متوسطة
		%	14.8	23	24.6	21.3	9.8			
06	شجع التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب لتعزيز الإبداع	ت	4	/	1	43	8	3.91	0.900	مرتفعة
		%	6.6	/	1.6	70.5	13.1			
	مهارات التفكير الإبداعي									
								3.86	0.484	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبة

تشير نتائج الدراسة إلى أن تقييم أفراد العينة لقدراتهم على التفكير الإبداعي كان مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المحور (3.86) مع انحراف معياري قدره (0.484)، مما يعكس تصوراً إيجابياً لدى أساتذة الجامعات لقدراتهم الإبداعية والممارسات التعليمية المبتكرة في الفصول الدراسية.

وسجلت الفقرة الرابعة أعلى معدل حسابي (4.26)، وهي درجة عالية جداً، مما يدل على أن الأساتذة يستخدمون في كثير من الأحيان أمثلة واقعية ومبتكرة لشرح المفاهيم، وهذا مؤشر قوي على استخدام الاستراتيجيات التربوية التي تنمي الفهم وتكسر الجمود التقليدي للتلقين.

بالإضافة إلى ذلك أظهرت الفقرتان الأولى والثانية معدلات عالية (4.02) و(3.98) على التوالي، مما يدل على أن الأستاذ الجامعي يتمتع بمهارات شفوية استثنائية ويبتكر باستمرار أساليب تدريس جديدة، وهذا يعكس روح الابتكار والمرونة في عرض المحتوى العلمي، كما دعمت الفقرة الثالثة هذا الاتجاه بمتوسط (4.12)، حيث أكد معظم الأساتذة أنهم يقدمون للطلاب فرصاً متعددة للتعبير عن أفكارهم بطرق مختلفة، مما يساعد على تحسين الإبداع وتنوع الفكر.

كما نجد الفقرة السادسة بمتوسط (3.91) والذي يعني أن الأساتذة يشجعون التعاون والعمل الجماعي كأحد العوامل المحفزة الأساسية للتفكير الإبداعي، مما يعزز ديناميكية الفصل ويطور مهارات الاتصال والإنتاج التعاوني بين الطلاب.

أما الفقرة الخامسة فقد حصلت على أدنى الدرجات في هذا المحور بمتوسط (2.88) ومتوسط درجات، مما يدل على وجود تحفظات من جانب الأساتذة حول مدى تشجيع المنهج الحالي للتفكير الإبداعي، وقد يعكس ذلك الحاجة إلى تطوير المحتوى والمناهج التعليمية الرسمية المعتمدة لتصبح أكثر تحفيزاً للابتكار.

وبشكل عام تعكس هذه النتائج أن أساتذة الجامعات لديهم عدة مؤشرات إيجابية تتعلق بالتفكير الإبداعي سواء من حيث الأداء الشخصي أو استراتيجيات التدريس، مع تسجيل ضعف يتعلق بمحتوى المنهج المعتمد.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة:

في هذا المطلب يتم التطرق إلى اختبار الفرضيات التي تم صياغتها في بداية البحث وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة التي تتيح لنا التأكد من صحة هذه الفرضيات أو رفضها بناءً على البيانات المجمعة.

1. اختبار الفرضية الرئيسية:

الفرضية الصفرية H_0 - لا يوجد يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي

الفرضية البديلة H_1 - يوجد أثر يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي

الجدول رقم (17) يوضح تحليل التباين لتأثير برامج التكوين والتدريب على تنمية مهارة التفكير

الإبداعي

مستوى المعنوية	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0,000 ^b	15,085	2995,829	1	2995,829	الانحدار
		198,593	54	10724,010	الخطأ
			55	13719,839	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة

تشير نتائج الجدول إلى أن قيمة اختبار ANOVA^a قد بلغت (15.085) وهي دالة إذ بلغت قيمة sig (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) مما يشير إلى وجود تأثير بين برامج التكوين والتدريب على تنمية مهارة التفكير الإبداعي.

الجدول رقم (18) يبين تحليل الانحدار لأثر برامج التكوين والتدريب على تنمية مهارة التفكير

الإبداعي

الدالة الإحصائية	مستوى المعنوية	T	Beta	الخطأ المعياري S.E	B	
	0.225	1.226		15.244	18.694	الثابت

برامج التدريب والتكوين	2.537	0.653	0.467	3.884	0.125	يوجد أثر
معامل التحديد R^2	0.218	نموذج الانحدار البسيط:				
معامل الارتباط R	0.467	$Y = 18.694 + 0.467 X_1$				

المصدر: من إعداد الطالبة

يتبين من النتائج الإحصائية المبينة في الجدول أن ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأثر برامج التدريب والتكوين على تنمية مهارة التفكير الإبداعي وذلك استنادا إلى قيمة اختبار (t) التي قدرت بـ (3.884) وبقيمة معنوية (0.125) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

من من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير برامج التدريب والتكوين على تنمية مهارة التفكير الإبداعي حيث ملاحظة ان قيمة Beta (0.467) غير أن معامل التحديد بلغ (0.218)، وهو ما يعني أن برامج التدريب والتكوين تفسر فقط نسبة 21.8% من التغيرات التي تطرأ على مستوى مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي، وهي نسبة ضعيفة نسبياً.

وبناءً على ما سبق، فرغم دلالة النتائج إحصائياً، إلا أن ضعف نسبة التفسير تجعل من غير الكافي الاعتماد على برامج التدريب والتكوين وحدها كعامل مؤثر في تنمية مهارات التفكير الإبداعي. وعليه، يمكن الاحتفاظ بالفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود أثر لبرامج التدريب والتكوين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي.

2. اختبار الفرضيات الفرعية:

الجدول رقم (19) يوضح تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد برامج التدريب والتكوين البيداغوجي

Récapitulatif des modèles				
الخاطئ المعياري Erreur standard de l'estimation	معامل التحديد المعدل R- deux ajusté	معامل التحديد R- deux	معامل الارتباط R	نموذج
2,582	,212	,270	,519 ^a	1

المصدر: من إعداد الطالبة

الجدول رقم (20) تحليل التباين لتأثير أبعاد برامج التدريب والتكوين البيداغوجي على تنمية مهارة التفكير

الإبداع

نموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	Fقيمة	Sig. مستوى الدلالة
1 الانحدار	125,579	4	31,395	4,710	,003 ^b
البواقي	339,974	51	6,666		
المجموع	465,554	55			

المصدر: من إعداد الطالبة

الجدول رقم (21) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	Statistiques de colinéarité	
		المعامل B	Erreur standard	Béta المعامل المعياري					Toléranc e	VIF
1	(Constante)	15,891	1,958		8,114	,000				
	التدريب والتكوين البيداغوجي	,061	,125	,091	,491	,626	0.319	0.017	,417	2,399
	التدريب العلمي والتقني	,199	,148	,330	1,347	,184	0.459	0.000	,238	4,196
	التدريب والتكوين المهني والفني	-,072	,115	-,130	-,626	,534	0.332	0.015	,332	3,008
	التكوين الاقامي في الخارج	,188	,096	,296	1,971	,054	0.447	0.001	,634	1,578

المتغير التابع مهارات التفكير الابداعي

المصدر: من إعداد الطالبة

1.2 الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية H_0 - لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب البيداغوجي على تنمية المهارات التفكير

الابداعي عند الاستاذ الجامعي

الفرضية البديلة H_1 - يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب البيداغوجي على تنمية المهارات التفكير

الابداعي عند الاستاذ الجامعي

من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير برامج التكوين والتدريب البيداغوجي نلاحظ أن قيمة

اختبار t (0.491) بمستوى معنوية (0.626) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني قبول

الفرض الصفرى القائل لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب البيداغوجي على تنمية المهارات التفكير

الابداعي عند الاستاذ الجامعي

2.2 الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية H_0 - لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب العلمي والتقني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي

الفرضية البديلة H_1 - يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب العلمي والتقني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي

من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير برامج التدريب العلمي والتقني نلاحظ أن قيمة اختبار t (1.347) بمستوى معنوية (0.184) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني قبول الفرض الصفري القائل لا يوجد اثر لبرامج التدريب العلمي والتقني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي.

3.2 الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الصفرية H_0 - لا يوجد اثر لبرامج التكوين و التدريب المهني والفني على تنمية المهارات التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي

الفرضية البديلة H_1 - يوجد اثر لبرامج التكوين و التدريب المهني والفني على تنمية المهارات التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي

من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير برامج التدريب والتكوين المهني والتقني نلاحظ أن قيمة اختبار t (0.626) بمستوى معنوية (0.534) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني قبول الفرض الصفري القائل لا يوجد اثر لبرامج التدريب والتكوين المهني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي.

4.2 الفرضية الفرعية الرابعة:

الفرضية الصفرية H_0 - لا يوجد اثر لبرامج التكوين الاقامي بالخارج على تنمية المهارات التفكير الابداعي لدى الاستاذ الجامعي.

الفرضية البديلة H_1 - يوجد اثر لبرامج التكوين الاقامي بالخارج على تنمية المهارات التفكير الابداعي لدى الاستاذ الجامعي.

من خلال نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير برامج التكوين الإقامي في الخارج نلاحظ أن قيمة اختبار t (1.971) بمستوى معنوية (0.054) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني قبول

الفرض الصفري القائل لا يوجد أثر لبرامج التكوين الإقامي في الخارج على تنمية المهارات التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي.

وتم التوصل إلى معادلة الانحدار الخطي المتعدد

Y تمثل المتغير التابع مهارات التفكير الإبداعي

X1 يمثل برامج التدريب والتكوين البيداغوجي

X2 يمثل برامج التدريب العلمي والتقني

X3 يمثل برامج التدريب والتكوين المهني والفني

X4 يمثل برامج التكوين الإقامي بالخارج

$$Y = 15.891 + 0.061x_1 + 0.199x_2 + 0.072x_3 + 0.188x_4$$

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة التطبيقية

• لا يوجد أثر لبرامج التدريب والتكوين على تنمية المهارات التفكير الإبداعي لدى الاستاذ الجامعي، وبناءً على ما سبق، فرغم دلالة النتائج إحصائياً، إلا أن ضعف نسبة التفسير تجعل من غير الكافي الاعتماد على برامج التدريب والتكوين وحدها كعامل مؤثر في تنمية مهارات التفكير الإبداعي. وعليه، يمكن الاحتفاظ بالفرضية الصفريّة التي تنص على عدم وجود أثر لبرامج التدريب والتكوين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي.

• لا يوجد أثر لبرامج التكوين والتدريب البيداغوجي على تنمية مهارة التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى حيث أن قيمة t قدرت ب (0.491) عند مستوى معنوية (0.626) وهي أكبر من مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا ما يعني أنه لا يوجد أثر لبرامج التكوين والتدريب البيداغوجي على تنمية مهارة التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي. ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى ضعف محتوى البرنامج التدريبي وعدم ملاءمته لتنمية المهارات العليا مثل الإبداع، وقد تركز هذه البرامج على الجوانب الإجرائية أو التقليدية دون التوجه المباشر نحو تنمية التفكير الإبداعي، كما أن هناك فجوة في أساليب التدريس المستخدمة في هذه البرامج، حيث أن تنمية الإبداع تتطلب استراتيجيات تدريس نشطة ومفتوحة مثل العصف الذهني وحل المشكلات والتعلم القائم على

المشاريع، وهي أساليب قد لا تستخدم بشكل كاف أو فعال في واقع التدريب الحالي، بالإضافة إلى ذلك وجود نقص في التقييم المنهجي لنتائج التدريب ونقص في آليات المراقبة للتحقق من مدى تطبيق أساتذة الجامعات لما تعلموه في برامج التدريب على ممارساتهم الصفية وسلوكهم المهني.

- لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب العلمي على تنمية مهارة التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية حيث أن قيمة t قدرت ب (1.347) عند مستوى معنوية (0.184) وهي أكبر من مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا ما يعني أنه لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب العلمي على تنمية مهارة التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بحقيقة أن برامج التدريب تركز على المهارات المعرفية والتطبيقية المهنية البحتة، دون الاهتمام بجوانب التفكير الإبداعي مثل مرونة الفكر أو السيولة الفكرية، ودون دمج مفاهيم الإبداع في محتوى التدريب العلمي والتقني، وقد يتم تقديم هذه البرامج بشكل تقليدي ونمطي، مما يضعف تأثيرها على الجوانب العقلية العليا للأستاذ الجامعي، بالإضافة نقص في الارتباط بين المعرفة التقنية ومواقف الحياة الواقعية أو التعليم الإبداعي، مما يجعل هذه البرامج غير محفزة لممارسة التفكير الإبداعي في سياقات مهنية أو تعليمية معقدة.

- لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب المهني والفني على تنمية مهارة التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة حيث أن قيمة t قدرت ب (0.626) عند مستوى معنوية (0.534) وهي أكبر من مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا ما يعني أنه لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب المهني والفني على تنمية مهارة التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي. وقد ترجع هذه النتائج إلى الطبيعة التطبيقية البحتة لبرامج التدريب المهني والتقني، التي تركز في كثير من الأحيان على تنمية المهارات الوظيفية بدلا من التركيز على الجوانب العقلية والإبداعية، كما أن غياب أساليب التعلم النشط والتفكير التأملي في محتوى هذه البرامج يضعف فرص تطوير التفكير الإبداعي، الأمر الذي يتطلب بيئة محفزة وأساليب تدريس تعتمد على حل المشكلات وإنتاج حلول جديدة، بالإضافة إلى عدم ارتباط البرامج بالواقع المهني للأستاذ الجامعي لأنها لا تستجيب دائما للتحديات الحقيقية التي تواجه الأكاديميين، وبالتالي لا تحفز الحاجة إلى استخدام مهارات التفكير الإبداعي.

- لا يوجد اثر لبرامج التكوين الإقليمي بالخارج على تنمية مهارة التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الرابعة حيث أن قيمة t قدرت ب (7.971) عند مستوى معنوية

(0.054) وهي أكبر من مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا ما يعني أنه لا يوجد اثر لبرامج التكوين الإقامي بالخارج والفني على تنمية مهارة التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بالاختلافات في بيئة التدريب بين المؤسسة الأجنبية والمحلية، حيث إن ما يتعلمه الأستاذ في الخارج قد لا ينعكس بشكل فعال في بيئة العمل المحلية إذا لم تكن هناك بيئة إبداعية، أيضًا فجوة بين التدريب والتطبيق فلا يمكن للأستاذ تطبيق الاستفادة من خبرات التدريس المتقدمة في الخارج، دون توفر الأدوات والموارد المناسبة في الجامعة المحلية مما يضعف تطبيق هذه المهارات الجديدة في السياق المهني، بالإضافة إلى المدة المحدودة للتدريب في الخارج ونقص المتابعة بعد العودة يمكن أن تؤدي إلى فقدان التأثير المكتسب بمرور الوقت.

خلاصة:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها عن طريق دراسة استمارة استبيان موزعة على هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية وكلية علوم التكنولوجيا وكلية الإعلام الآلي بجامعة سعيدة، استنتجنا ان هناك تأثير و ارتباط بين المتغيرين (برامج التدريب والتكوين) و(مهارات التفكير الإبداعي) اما بين ابعاد المتغير المستقل فلم تكشف عن وجود أي تأثير على مهارات التفكير الإبداعي وكل ذلك وفق نظر أفراد عينة الدراسة بجامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة .

خاتمة عامة

في ضوء تحليل نتائج هذه الدراسة يمكن القول أن مختلف أنواع البرامج التدريبية سواء التدريب والتكوين البيداغوجي أو العلمية والتقنية أو المهنية والفنية أو حتى التدريب الإقامي بالخارج لم تظهر تأثيراً ذا دلالة إحصائية على تنمية مهارات التفكير الإبداعي بين أساتذة الجامعات في العينة المدروسة حيث جاءت نتائج الدراسة تشير إلى ما يلي:

- متوسط الأساتذة استجابات لبعد برامج التدريب والتكوين البيداغوجي جاء بدرجة متوسطة.
 - متوسط استجابات الأساتذة لبعد برامج التدريب العلمي والتقني كان متوسطاً
 - متوسط الأساتذة استجابات لبعد التعليم والتدريب المهني والتطوير التقني كان متوسطاً
 - متوسط الأساتذة استجابات لبعد برامج التكوين الإقامي بالخارج كان مرتفعاً.
 - متوسط الأساتذة استجابات على مهارات التفكير الإبداعي كان مرتفعاً.
- وقد بينت نتائج اختبار الانحدار الخطي أن جميع قيم (t) المصاحبة لعوامل التدريب جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05، مما أدى إلى قبول الفرضيات الصفرية في جميع الحالات.
- لا يوجد أثر يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي
 - لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب البيداغوجي على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي
 - لا يوجد اثر لبرامج التكوين والتدريب العلمي والتقني على تنمية المهارات التفكير الابداعي عند الاستاذ الجامعي
 - لا يوجد اثر لبرامج التكوين و التدريب المهني والفني على تنمية المهارات التفكير الإبداعي عند الاستاذ الجامعي
 - لا يوجد اثر لبرامج التكوين الاقامي بالخارج على تنمية المهارات التفكير الابداعي لدى الاستاذ الجامعي.
- وتشير هذه النتائج إلى أن مجرد تنظيم برامج التدريب لا يكفي لضمان تنمية حقيقية لمهارات التفكير الإبداعي، ما لم تكن هذه البرامج موجهة بشكل منهجي، ومصممة لتلبية الاحتياجات الحقيقية، مع بيئة عمل محفزة وآليات لتطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة.

وبناء على ما تقدم يوصى بإعادة تقييم استراتيجية التدريب الحالية وتطوير محتواها ومنهجها وفقاً لمتطلبات تطوير الإبداع الأكاديمي، مع الأخذ بعين الاعتبار مشاركة الأساتذة في تصميم البرنامج لضمان فعاليته واستجابته لتحديات الحياة الأكاديمية المعاصرة.

قائمة المراجع

- الباقي، ص. أ. (2001). *إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية*. الإسكندرية: دار الكتب الجامعية.
- البسيوني محمد البرادعي. (2005). *تنمية مهارات وتخطيط الموارد البشرية* (المجلد 1). مصر: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- بشير، م. د. (2022، 13 أكتوبر). أثر التكوين المستمر في تحسين أداء الموارد البشرية في الشركات الجزائرية - دراسة حالة شركة باتيسيم المغير. *مجلة المنهل الاقتصادي*، 2، 340.
- بصبوص، أ. أ. ع. (2023). أثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية *Arab Journal for Scientific Publishing*، (2).
- بن داني، ف. ز. (2020). دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، بسكرة (مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر).
- بلحاجي، أ. (2019). التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري. *مجلة التنمية البشرية*، (11).
- بلال خلف السكارنه. (2011). *طرق إبداعية في التدريب*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ترزولت، ع. ح.، و عطابي، ع. (2018). مفهوم الاحتياجات التدريبية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (35).
- جواهر عبد الهادي محمد العبيدي. (2013). أثر التوجه الإبداعي واستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت).
- حمادنة، ب. م. (2014). *التفكير الإبداعي* (الطبعة 1). إربد، الأردن: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

حسين يرقى .(1997) .أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية .الجزائر : جامعة الجزائر ، قسم العلوم الاقتصادية.

خيرة بوفرة .(2013) .التكوين في الموارد البشرية (مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم).
سيد علي، ذ. (د.ت) .أهمية التدريب في المؤسسة .جامعة الجزائر 2.

سمير محمد عبد الوهاب، و ليلي مصطفى البردعي .(2006) .إدارة الموارد البشرية .مركز الدراسات واستشارات الإدارة العامة.

سميرة، ب. ش. (2019). دور التكوين في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بمديرية التربية - ولاية قالمة (مذكرة ماستر ، جامعة 8 ماي 1945، قالمة).

سهيلة محمد عباس .(2003) .إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي .عمّان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الشريف، م. م .(2003) .التدريب وأهميته في العمل الإسلامي (الطبعة 4). جدة: دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع.

الشيخ، ا. (2008). تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية ، 12.

صوفي، ع. و .(2021) .سند تربوي لمقياس: هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية .جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

عبلة، م. (2022، 3 أبريل). فعالية برنامج إرشادي قائم على الدراما الإبداعية في تنمية التفكير الإبداعي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية - دراسة ميدانية .- مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 7(1)، 202.

عبيدة، س. (2020، 6 يونيو). أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية .- مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 14(2)، 496.

- عطابي، ع.، و ترزولت، ع. ح. (2018). مفهوم الاحتياجات التدريبية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (35).
- عميش، ع.، طرشاني، س.، و بونويرة، م. (2020). أثر التعليم المقاولاتي الجامعي على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والابتكاري لدى الطلبة - طلبة الشلف أنموذجا. - *مجلة دراسات اقتصادية*، 18(1)، 87.
- عثمان، ف.، و قندري، ح. (د.ت). دور التكوين في تحسين أداء المنظمة. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية*، (5).
- فتاح، ف. ز. (2021). مهارات التفكير الإبداعي عند الطالب الجامعي. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، 6(1)، 545.
- فيروز، ز. (2018). أبعاد التفكير الإبداعي كمدخل لتفعيل التوجه المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين. *مجلة الباحث*، 18(1)، 462.
- فركوس، د. ف. (2019). دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (مذكرة ماستر، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر).
- كشواي، ب. (2006). *إدارة الموارد البشرية* (الطبعة 2). القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- مخلوفي، ك.، و ثابتي، أ. أ. (2017). الأساليب التكوينية الحديثة كأداة لترقية مستوى جودة التكوين: دراسة حالة مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة معسكر. *مجلة التنظيم والعمل*، 6(3).
- منى، ز. ه. (2022). دور التفكير الإبداعي في توليد المعرفة - دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله -. (مذكرة ماستر، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، ميله، الجزائر).
- موسى، غ. ف. (1980). *التدريب وتدريب الكفاءات الإنتاجية للقوى العاملة*. بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية.

والي، ع.، و زوبية، ف. (2021). واقع تكوين وتحسين مستوى الأستاذ الجامعي بالخارج (مذكرة ماستر، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، الجزائر).

لبيب، م. (2024، 13 ديسمبر). منصة لبيب/ <https://www.belabeeb.com/blog/>.

الملاحق

جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الدكتور مولاي طاهر _ سعيدة _

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

موضوع: استبيان

السادة الأساتذة الأفاضل،

في إطار إعداد مذكرة بحث بعنوان " :أثر برامج التدريب والتكوين على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الأستاذ الجامعي"، نرجو منكم التكرم بالإجابة على هذا الاستبيان الذي يهدف إلى قياس آرائكم وتصوراتكم حول الموضوع.

يرجى وضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن رأيكم الأقرب، وفق التدرج التالي: موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة.

ملاحظة: تُعامل جميع الإجابات بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، ونشكركم جزيل الشكر على تعاونكم الكريم.

❖ المحور الأول: المعلومات العامة

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
2. الرتبة الأكاديمية: ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ محاضر ☐ أستاذ التعليم العالي
3. عدد سنوات الخبرة في التعليم الجامعي:
4. كليات : ☐ كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارية . ☐ كلية علوم التكنولوجيا . ☐ كلية اعلام الي .

❖ المحور الثاني: برامج التدريب والتكوين

العبارة					موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

					أولاً : برامج التدريب والتكوين البيداغوجي
					1. _ توفر لكم الجامعة دورات تدريبية وتكوينية لزيادة مهارتكم في التدريس الحضوري .
					2. _ قدمت لكن الجامعة دورات تدريبية ساعدتكم في تحسين اعداد دروس.
					3. _ الدعم الفني والتقني المقدم من الجامعة في مجال التعليم عن بعد كاف و فعال.
					4. _ البرامج التكوين البيداغوجي شملت مهارات تدريس اللغة الاجنبية بشكل مناسب وزاد من رصيدك المعرفي.
					5. _ تشارك بانتظام في دورات تدريبية التي تنظمها الجامعة بتحسين مهارتكم التدريبية
					ثانيا: برامج التدريب العلمي والتقني
					1. _ توفر لكم الجامعة دورات تدريبية وتكوينية بتحسين و تطوير كفاءاتكم في البحث العلمي.
					2. _ وفرت لكم الجامعة منصات لنشر مقالاتك وابحث في مجلات ومكاتب متعددة كمنصة asjp وغيرها.
					3. _ الدورات التي قدمتها لك الجامعة ساعدتكم على دمج منهجيات البحث متعددة تخصصات في مشاريعك البحثية التي تجمع بين البحث الكمي والنوعي.
					4. _ البرامج التدريبية تشمل مهارات البحث التطبيقي لحل مشكلات العملية في مجال تخصصك.
					5. _ تلقيت من قبل الجامعة تدريبات على استخدام تحليل البيانات الضخمة والتقنيات الرقمية في البحث العلمي.
					6. _ الجامعة توفر الدعم الكافي لتعلم واستخدام البرمجيات حديثة لتحليل البيانات البحثية.
					ثالثا : برامج التدريب والتكوين المهني والفني
					1. _ توفر لكم جامعتكم برامج تدريب مهنية تساعدكم على تطبيق معارفكم النظرية على ارض الواقع.

					2. توفر لكم الجامعة ورش تدريبية بوجود متخصصين وخبراء من اجل تنمية وتطوير العمل الجماعي .
					3. _ نستخدم المؤسسة برامج التدريب والتكوين عن بعد لتسهيل العملية ودمج اكبر عدد ممكن من الاساتذة.
					4. _ الجامعة تدعم متابعة وتقييم مستمر لبرامج التكوين التطبيقي لضمان جودتها وملاءمتها.
					5. _ توفر الجامعة فرصا كافية للتدريب العملي داخل مختبرات و ورش عمل متخصصة .
					6. _ تنظيم الجامعة في جدولة برامج التكوين التطبيقي مناسب ويسهل عليك المشاركة فيه.
					7. _ التدريب التطبيقي المقدم يشمل استخدام أدوات وتقنيات حديثة تواكب متطلبات سوق العمل
					رابعا : برامج التكوين الاقامي بالخارج
					1. _ توفر لكم الجامعة تكوينات عالية المستوى بالخارج.
					2. _ يستخدم اغلب الاساتذة برامج التدريب والتكوين بالخارج .
					3. _ توفر الجامعة الدعم الاداري والمالي كافي لتسهيل مشاركتك في تربصات العلمية بالخارج .
					4. _ تنظيم و جدولة التربصات العلمية بالخارج مناسب ويسهل عليك مشاركة فيه كالمدة التي تقل او تساوي ستة اشهر .
					5. _ الجامعة تطلب تقديم تقرير وعروض حول نتائج تربصات مما يعزز من استفادتك العلمية .
					6. _ من حيث حقوق و الواجبات التي توفرها الجامعة لك بالخارج لا تعيقك ولا تجد صعوبات .

❖ المحور الثالث: مهارات التفكير الابداعي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					1. _ ترى انك تمتلك مهارات استثنائية في إلقاء محاضراتك ودروسك.
					2. _ لديك القدرة على حل المشكلات الابداعية التي تواجهها بطريقة بسيطة وسهلة دون تعقيدات.
					3. _ تبتكر دوما اسلوبا جديدا في التدريس .
					4. _ نحاول دوما التنويع في اساليب وتقنيات التدريس .
					5. _ تستخدم أساليب تعليمية غير تقليدية لتحفيز التفكير الإبداعي لدى طلابي.
					6. _ تعطي طلابك فرصاً للتعبير عن أفكارهم بطرق مختلفة (كتابة، عرض، رسم، إلخ).
					7. _ ترى انك تستخدم دمج أمثلة واقعية ومبتكرة في شرح المفاهيم الدراسية.
					8. _ تعتقد أن المنهج الدراسي الحالي يشجع التفكير الإبداعي بشكل كافٍ.
					9. _ تشجع التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب لتعزيز الإبداع.
					10. ترى أن الجامعة توفر بيئة داعمة لتشجيع التفكير الإبداعي لدى الأساتذة والطلاب.

مع خالص التحية والتقدير

Corrélations

		والتدريب التكوين_الاقام مي_في_الخ ارج				
		التدريب_التكويني للمهني_والفني				
		التدريب_التكويني للعلمي_والفني				
		التدريب_التكويني للبيداغوجي				
		برامج_التدريب ب_والتكوين				
برامج_التدريب_والتكوين	Corrélation de Pearson	1	,794**	,934**	,885**	,675**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	59	59	59	59	59
التدريب_والتكوين_البيداغوجي	Corrélation de Pearson	,794**	1	,714**	,649**	,252
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,054
	N	59	61	61	61	59
التدريب_العلمي_والتقني	Corrélation de Pearson	,934**	,714**	1	,717**	,567**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	59	61	61	61	59
والتكوين_المهني_والتدريب_الفني	Corrélation de Pearson	,885**	,649**	,717**	1	,421**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,001
	N	59	61	61	61	59
التكوين_الاقامي_في_الخارج	Corrélation de Pearson	,675**	,252	,567**	,421**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,054	,000	,001	
	N	59	59	59	59	59

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		مهارات_التفكير الابداعي_	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10
	Corrélation de Pearson	1	,340*	,074	,830**	,244	,252	,290*	,379*	,354**	,336*	,258
	Sig. (bilatérale)		,010	,585	,000	,067		,029	,004	,007	,011	,053
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57
e1	Corrélation de Pearson	,340**	1	,271*	,176	,316*	,105	-,028	,147	,053	,143	-,018
	Sig. (bilatérale)	,010		,042	,190	,017	,440	,838	,274	,698	,295	,894
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57
e2	Corrélation de Pearson	,074	,271*	1	-,151	,173	,163	-,123	,058	-,046	,068	,269*
	Sig. (bilatérale)	,585	,042		,263	,198	,229	,364	,668	,733	,618	,043
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57
e3	Corrélation de Pearson	,830**	,176	-,151	1	,027	-,127	-,003	,143	-,002	,010	-,125
	Sig. (bilatérale)	,000	,190	,263		,841	,351	,983	,288	,986	,942	,355
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57
e4	Corrélation de Pearson	,244	,316*	,173	,027	1	,331*	,225	,277*	-,031	,223	-,083
	Sig. (bilatérale)	,067	,017	,198	,841		,013	,093	,037	,819	,099	,540
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57
e5	Corrélation de Pearson	,252	,105	,163	-,127	,317	1	,575*	,213	,520**	,134	,181
	Sig. (bilatérale)	,061	,440	,229	,351	,013		,000	,114	,000	,330	,183

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	55	56
e6	Corrélation de Pearson	,290*	-,028	-,123	-,003	,25	,575**	1	,263*	,338*	,180	,150
	Sig. (bilatérale)	,029	,838	,364	,983	,093	,000		,048	,010	,184	,266
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57
e7	Corrélation de Pearson	,379**	,147	,058	,143	,277*	,213	,263*1	,050	,452*	,076	
	Sig. (bilatérale)	,004	,274	,668	,288	,037	,114	,048	,710	,000	,574	
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57
e8	Corrélation de Pearson	,354**	,053	-,046	-,002	-,031	,520**	,338*	,050	1	,216	,513**
	Sig. (bilatérale)	,007	,698	,733	,986	,819	,000	,010	,710		,110	,000
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57
e9	Corrélation de Pearson	,336*	,143	,068	,010	,223	,134	,180	,452*	,216	1	,420**
	Sig. (bilatérale)	,011	,295	,618	,942	,099	,330	,184	,000	,110		,001
	N	56	56	56	56	56	55	56	56	56	56	56
e10	Corrélation de Pearson	,258	-,018	,269*	-,125	-,083	,181	,150	,076	,513**	,420*	1
	Sig. (bilatérale)	,053	,894	,043	,355	,540	,183	,266	,574	,000	,001	
	N	57	57	57	57	57	56	57	57	57	56	57

** : La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* : La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,789	30

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
a1	60	1	5	3,53	1,268
a2	60	1	5	3,48	1,142
a3	58	1	5	3,03	1,092
a4	60	1	5	3,08	1,169
a5	61	1	5	3,48	,993
التدريب_والتكوين_البيداغ وجي	61	5	25	16,30	4,256
b1	60	1	5	3,43	1,140
b2	61	1	5	3,43	1,008
b3	61	1	5	3,38	,916
b4	60	1	5	3,02	,965
b5	61	1	5	2,72	1,227
b6	60	1	5	2,80	1,205
التدريب_العلمي_والتقني	61	8	28	18,62	4,810
c1	61	1	5	2,80	1,166
c2	61	1	5	2,75	1,043
c3	61	1	5	3,34	,998
c4	58	1	5	3,38	,875
c5	56	1	5	3,02	,963

c6	58	1	5	3,16	,854
c7	59	1	5	2,68	1,105
التدريب والتكوين المهني والفني	61	10	33	20,48	5,430
d1	59	1	5	3,78	1,018
d2	59	1	5	3,56	1,022
d3	59	1	5	3,61	1,017
d4	59	1	5	3,32	1,058
d5	59	1	5	3,93	,868
d6	58	1	5	3,50	1,047
التكوين الاقليمي في الخا	59	9	30	21,64	4,521
رج					
e1	57	1	5	4,02	,855
e3	57	2	5	3,98	,612
e6	57	2	5	4,12	,847
e7	57	1	5	4,26	,813
e8	57	1	5	2,88	1,240
e9	56	1	5	3,91	,900
مهارات التفكير الابداعي	56	15,00	29,00	23,1607	2,90940
2_					
N valide (liste)	45				

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,467 ^a	,218	,204	14,092

a. Prédicteurs : (Constante), مهارات_التفكير_الابداعي_2

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	2995,829	1	2995,829	15,085	,000 ^b
de Student	10724,010	54	198,593		
Total	13719,839	55			

a. Variable dépendante : ابرامج_التدريب_والتكوين

b. Prédicteurs : (Constante), مهارات_التفكير_الابداعي_2

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Bêta		
1 (Constante)	18,694		1,226	,225
مهارات_التفكير_الابداعي_2	2,537	,467	3,884	,000

a. Variable dépendante : ابرامج_التدريب_والتكوين

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,519 ^a	,270	,212	2,582

a. Prédictors : (Constante),

التدريب والتكوين البيداغوجي, التدريب والتكوين المهني والفني, التدريب العلمي والتقني

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	125,579	4	31,395	4,710	,003 ^b
de Student	339,974	51	6,666		
Total	465,554	55			

a. Variable dépendante :

b. Prédictors : (Constante),

التدريب والتكوين المهني والفني, التدريب العلمي والتقني

Coefficients^a

Modèle	B	Erreur standard	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.	Tolérance	VIF
1 (Constante)	15,891	1,958			8,114	,000		
التدريب والتكوين البيداغوجي	,061	,125	,091	,491	,626	,417	2,399	
التدريب العلمي والتقني	,199	,148	,330	1,347	,184	,238	4,196	
التدريب والتكوين المهني والفني	-,072	,115	-,130	-,626	,534	,332	3,008	
التكوين الاقامي في الخارج	,188	,096	,296	1,971	,054	,634	1,578	

a. Variable dépendante :

مهارات التفكير الابداعي_2