وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد

دراسة ميدانية مع الأساتذة الجامعيين الذين خضعوا لتكوين الأساتذة الجدد بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة جيجل- قطب تاسوست

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطلبة:
- بعيو وسام

إشراف الأستاذة:
- د/ بوخالفة رفيقة

السنة الجامعية: 2021/2020م

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى

الحمد لله الذي يسر لنا طريق العلم ووفقنا في انجاز هذا العمل، والصلاة والسلام على حبيبنا وشفيعنا سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أتوجه بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الفاضلة " **بوخالفة رفيقة**" على كل ما قدمته لي من دعم وتوجيهات وعلى صبرها معي وإشرافها الدقيق وحرصها المتواصل لإظهار هذه المذكرة بالشكل المطلوب

كما أتوجه بالشكر إلى عائلتي الكريمة على دعمها المادي والمعنوي، والى كل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة أو دعوة

شكرا لكم جميعا

وسام

الفهرس

فهرس المحتويات

العناوين	الصفحة
شكر وتقدير	
قائمة الجداول	
مقدمة	أ
أولا: مدخل مفاهيمي للدراسة.	
تمهيد.	4
1- أسباب اختيار الموضوع.	5
2- أهمية الدراسة.	5
3- أهداف الدراسة.	5
4- الإشكالية.	6
5- فرضيات الدراسة.	8
6- تحديد مفاهيم الدراسة.	8
7- الدراسات السابقة.	15
8- المقاربات النظرية.	24
خلاصة.	29
ثانيا: التكوين.	
تمهيد.	31
1- أهمية التكوين.	32
2- أهداف التكوين.	33
3- مبادئ وأسس التكوين.	33
4- أنواع التكوين.	34
5- شروط التكوين الفعال.	36

فهرس المحتويات

6- عناصر العملية التكوينية.	36
7- المشاكل التي يعالجها التكوين.	37
8- مراحل إعداد البرنامج التكويني.	38
9- علاقة التكوين بالتعليم.	42
10- نظريات التكوين.	42
خلاصة.	44
ثالثا: التمكين.	
تمهيد.	46
1- أهمية التمكين.	47
2- أهداف التمكين.	47
3- تصنيفات التمكين.	48
4- مستويات التمكين.	51
5- أساليب التمكين.	52
6- أبعاد التمكين.	53
7- نظريات التمكين.	54
8- أشكال التمكين.	57
9- فوائد التمكين.	57
10- معوقات تطبيق التمكين.	58
11- نتائج التمكين.	59
خلاصة.	62
رابعا: تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	
تمهيد.	64
1- خصائص وسمات تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	65
2- وظائف تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	67
3- استعمالات تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	68

فهرس المحتويات

4- المبادئ التقنية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال.	69
5- نظريات تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	71
6- مزايا وعيوب تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	73
7- أهم مجالات تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	74
8- تكنولوجيا التعليم والتعليم الالكتروني.	76
9- تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا التعليم عن بعد.	77
خلاصة.	79
خامسا: التعليم عن بعد.	
تمهيد.	81
1- أهداف التعليم عن بعد.	82
2- أهمية التعليم عن بعد.	82
3- مميزات التعليم عن بعد وفوائده.	83
4- سلبيات التعليم عن بعد.	84
5- متطلبات التعليم عن بعد.	85
6- أوجه الشبه والاختلاف بين التعليم التقليدي و التعليم عن بعد.	86
7- مبادئ التعليم عن بعد.	87
8- أشكال التعليم عن بعد.	88
9- تمكين الأساتذة من التعليم عن بعد.	89
خلاصة.	90
سادسا: الجانب الميداني للدراسة.	
تمهيد.	92
1- مجالات الدراسة.	93
2- مجتمع الدراسة.	94
3- منهج الدراسة.	95
4- أدوات جمع البيانات.	96
5- عرض وتحليل المعطيات الميدانية.	99

فهرس المحتويات

6- مناقشة وتفسير النتائج.	115
7- الاستنتاج العام.	119
خلاصة.	122
خاتمة.	124
قائمة المراجع.	126
قائمة الملاحق.	
ملخص الدراسة.	

فهرس الجداول

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	99
02	يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية.	100
03	يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.	100
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب التخصص.	101
05	يبين نمط تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في فهمهم محتويات منصة التعليم عن بعد.	101
06	يبين نوع التكوين الذي خضع له الأساتذة ودوره في فهم طريقة التواصل مع الطلبة بمنصة التعليم عن بعد.	102
07	يبين دور تخصيص أجهزة الإعلام الآلي للأساتذة المكونين أثناء عملية التكوين على فهمهم بيئة التعليم عن بعد.	103
08	يبين دور تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في معرفتهم الوسائط الممكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد.	104
09	يبين دور طريقة تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الإحاطة بالمشكلات الممكن مواجهتها أثناء التعليم عن بعد.	105
10	يبين كفاية عدد ساعات تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في فهم كل محتويات منصة التعليم عن بعد.	106
11	يوضح دور اللغة المستعملة في تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في فهم كيفية وضع الدروس على المنصة.	106
12	يبين دور طريقة الشرح في عملية تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في معرفة كيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد.	107
13	يبين رأي المبحوثين عن ما إذا كان هناك تنوع في محتوى التكوين.	108
14	يمثل تماشي محتوى التكوين مع متطلبات التعليم عن بعد.	108
15	يبين دور محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في قدرتهم	109

	على إعداد محاضرة على الوورد والباور بوانت.	
16	يبين طبيعة محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال.	110
17	يبين وضوح محتوى دروس التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في التمكن من التحكم في شكل المادة العلمية على منصة التعليم عن بعد.	110
18	يبين إحاطة محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال بكل أساسيات التعليم عن بعد ودوره في زيادة قدرة التحكم في بيئة التعليم عن بعد.	111
19	يبين القيام بتمارين لإعداد محاضرات عن بعد أثناء التكوين ودورها في التمكين من القيام بمحاضرة مباشرة مع الطلبة.	112
20	يوضح توفر محتوى التكوين على كيفية إعداد امتحان عن بعد.	113
21	يبين دور تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في قدرتهم على إنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.	113
22	يمثل دور وضوح محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في قدرتهم على تشكيل مجموعة مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.	114

مقدمة

مقدمة

تعدُّ الجامعة إحدى المقومات الحضارية من حيث الدور الذي تقوم به في المجتمع، لأنها هي القناة الرئيسية التي تخرّج الكوادر المؤهلة علمياً وعمليا لتحقيق الازدهار الاقتصادي والتطور الحضاري والتكنولوجي، وهي أساس الرقي والتمدن وركن من أركان المجتمع السليم، وترتبط مكانة أي جامعة وسمعتها بالمستوى الأكاديمي ومكانة الأساتذة الذين يعملون ضمن كلياتها وأقسامها، لذلك تهتم الجامعات المشهورة في الدول المتقدمة حضارياً بتأهيل الأساتذة الجامعيين على كل الأصعدة وتختارهم للعمل لديها وفق مستواهم الأكاديمي وكفاءتهم وسيرتهم الذاتية واختبار شخصياتهم وفق مقاييس خاصة، فالأستاذ في الجامعة يعد مصدرا أساسيا وركيزة مهمة في قيام الجامعة، وتمكينها كمؤسسة علمية وأكاديمية من انجاز المهمة الموكلة إليها، وهي خدمة البحث العلمي وإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة، من خلال تزويدها بمختلف العلوم والمعارف والمهارات اللازمة، ولهذا أصبح من الضروري على الأستاذ الجامعي أن يكون مطلعا ومثقفا ومزودا بكم لا بأس به من الذخيرة العلمية والمعرفية، لان مهنة الأستاذ الجامعي الحالي لم تعد تقتصر على إيصال المعلومات النظرية فقط بل أصبح يقوم بدور اكبر وهو كيفية تكوين جيل لمجتمع يتغير ويتطور باستمرار وفقا لطبيعة احتياجات الواقع وتطلعات المستقبل ومواكبته للتغيرات التكنولوجية التي فتحت آفاق جديدة لميدان التعليم من حيث الوسائل المتاحة والإمكانيات والتقنيات الجديدة المستعملة وبالتالي أصبح التكوين ضرورة بيداغوجية خاصة في ظل الظروف الراهنة والتغيرات التي نعيشها باعتبارنا في عصر المعرفة ، لذا كان لابد من وضع برامج تكوينية لكافة الأساتذة حديثي التوظيف من اجل الإحاطة بكل هذه المتطلبات.

ومن هذا المنطلق يأتي اهتمامنا بتكوين الأساتذة الجامعيين باعتباره وسيلة مهمة لإعداد الكفاءات وتنمية المعارف والمهارات وإعادة استثمارها لتحقيق أهداف مهنية تخدم الجامعة، ولهذا قمنا باختيار موضوع دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد وقد قمنا بتقسيم الدراسة إلى محورين.

المحور النظري الذي يضم خمسة أقسام حيث جاء القسم الأول منه تحت عنوان مدخل مفاهيمي للدراسة وقد تضمن أسباب وأهمية وأهداف الدراسة، إضافة إلى الإشكالية والفرضيات والمفاهيم، ثم الدراسات السابقة والمقاربات النظرية.

أما القسم الثاني فقد جاء تحت عنوان التكوين، تطرقنا فيه إلى أهمية وأهداف وأسس ومبادئ التكوين، إضافة إلى أنواعه وشروطه وكذا عناصر العملية التكوينية، ثم إلى المشاكل التي يعالجها التكوين ومراحل إعداد البرنامج التكويني، وأخيرا علاقة التكوين بالتعليم ونظريات التكوين.

لننتقل بعدها إلى القسم الثالث الذي جاء تحت عنوان التمكين وقد تناولنا فيه أهمية وأهداف وتصنيفات التمكين، إضافة إلى مستويات وأساليب وأبعاد التمكين، ثم نظريات وأشكال وفوائد التمكين، وأخيرا معوقات تطبيق التمكين ونتائجه.

ثم القسم الرابع الذي عنون بتكنولوجيا الإعلام والاتصال وقد تضمن هذا القسم خصائص وسمات تكنولوجيا الإعلام والاتصال إضافة إلى وظائفها واستعمالاتها والمبادئ التقنية لها، ثم نظرياتها ومزاياها وعيوبها وكذلك أهم مجالات تطبيقها، كما تطرقنا إلى تكنولوجيا التعليم والتعلم الالكتروني وأخيرا تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا التعليم عن بعد.

إضافة إلى القسم الخامس الذي جاء تحت عنوان التعليم عن بعد، وقد تناولنا فيه أهدافه وأهميته ومميزاته وفوائده، إضافة إلى سلبيات ومتطلبات التعليم عن بعد وكذا أوجه الشبه والاختلاف بين التعليم التقليدي والتعليم عن بعد، ثم مبادئ وأشكال التعليم عن بعد وأخيرا تمكين الأساتذة من التعليم عن بعد.

واختتمنا بالمحور التطبيقي أو الجانب الميداني الذي تناولنا فيه مجالات الدراسة (الزماني، المكاني، البشري)، مجتمع الدراسة، منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، عرض وتحليل المعطيات الميدانية ومناقشة وتفسير النتائج حيث تطرقنا فيه إلى مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات، مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة وفي ضوء المقاربة السوسيولوجية، وأخيرا الاستنتاج العام.

أولا: المدخل المفاهيمي للدراسة.

تمهيد.

1- أسباب اختيار الموضوع.

2- أهمية الدراسة.

3- أهداف الدراسة.

4- الإشكالية.

5- فرضيات الدراسة.

6- تحديد مفاهيم الدراسة.

7- الدراسات السابقة.

8- المقاربات النظرية.

خلاصة.

تمهيد

يعتبر الإطار المفاهيمي بمثابة الخلفية النظرية التي يعتمد عليها الباحث في مسار دراسته، على اعتبار أن المفاهيم تشكل أدوات بحثية تحدد مضمون ودلالة الإشكالية البحثية في ترابط عناصرها، كما انه يقوم بإبراز المعالم الرئيسية التي سيقوم بدراستها ضمن بحثه، ومن هنا أصبح هذا الفصل من بين المقومات الأساسية في هذه الدراسة، وسنتطرق في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة والأسباب الكامنة وراء اختيارنا لهذا الموضوع، كما سنقوم بعرض أهمية وأهداف الدراسة التي نسعى إلى تحقيقها، وكذا المفاهيم المتعلقة بالدراسة، ثم عرض الدراسات السابقة التي طرحت حول الموضوع، وأخيرا سنقوم بعرض المقاربات السوسيولوجية.

1- أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة الشخصية في التعمق في موضوع تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد.
- فضول التقرب من فئة الأساتذة الجامعيين لمعرفة دور تكوينهم على تمكينهم من التحكم في تكنولوجيا التعليم عن بعد.
- الميل الذاتي لمعالجة المواضيع المرتبطة بتكنولوجيا التعليم عن بعد.
- إثراء الرصيد المعرفي.
- القيام ببحث ميداني علمي من خلال تطبيق المعارف والمعلومات التي بحوزتنا.
- وجود نقص على مستوى الدراسات التي تهتم بتكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد خاصة في ظل هذا الظرف الاستثنائي الذي فرض عليهم التعليم عن بعد.

2- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في الفئة المدروسة بحد ذاتها وهم الأساتذة الجامعيين باعتبارهم نخبة المجتمع.
- تعتبر الدراسة مهمة كونها تدرس جانبا من جوانب الحياة الوظيفية للأساتذة الجامعيين وهو التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في تمكينهم من التعليم عن بعد، خاصة وأن الوقت الحالي يفرض على كل الجامعات التدريس عن بعد.

3- أهداف الدراسة:

- محاولة معرفة دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد.
- محاولة الكشف عن مدى فعالية التكوين الذي يتلقاه الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في تمكينهم من التحكم في تكنولوجيا التعليم عن بعد.
- محاولة الكشف عن دور طريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من فهم بيئة التعليم عن بعد.
- محاولة معرفة دور محتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على قدرتهم في إدارة بيئة التعليم عن بعد.

4- الإشكالية:

أنشأت الجامعة في العصر الحديث استجابة لمتطلبات العصر وحاجة المجتمعات لصنع قادتها وتوفير الكوادر المكونة والمؤهلة لإدارة مختلف المؤسسات، ودفع العجلة التنموية، وتختلف رسالة الجامعة من مجتمع لآخر ومن عصر لآخر، فالجامعة باعتبارها نسق فرعي من النسق الكلي المتمثل في المجتمع مطالبة في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية برفع مستوياتها الأكاديمية وزيادة كفاءاتها والرقي بمستوى خريجيها.

والجامعة كمؤسسة ومنظومة تضم عدة مدخلات تتمثل في عناصر مادية كالبناءات والتجهيزات والمكتبات، وعناصر بشرية كالإداريين والأساتذة والطلبة، ولكن مكانتها وشهرتها كمؤسسة ارتبطت بمكانة أساتذتها، فمنذ تأسيس الجامعة وهي توصف كمجتمع للأساتذة أكثر منها مجتمعا للطلبة أو هيكلا من البنايات.

والباحثون في التعليم الجامعي يعرفون الجامعة من خلال أساتذتها وباحثيها، فصارت قوة الجامعة اليوم تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء أساتذتها، ومن هنا كان الاهتمام بالأستاذ الجامعي، وكان حرص الجامعة على أن تضم داخل أسوارها أفضل الأساتذة، باعتبارها تتوقع من أساتذتها أن يكونوا ذوي قدرات وخصائص مميزة بيداغوجيا، علميا، ومهنيا، وماهرين في التدريس والتقويم، فالأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التكوينية الجامعية، والمحرك الأساسي لها، ولكن لا يمكن أن يكون هناك تعليم جامعي جيد ما لم يكن الأساتذة مؤهلين ومتقانين في إتقان عملهم، وعليه أصبح من الضروري خضوع الأساتذة الجدد إلى برامج تكوين وإعداد الأستاذ الجامعي لمهنة التدريس خاصة التكوين في الجانب المتعلق باستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في العملية التعليمية وهو ما أكدته دراسة أبو العينين ويسري عطية حيث توصلت إلى ضرورة تكوين وتدريب الأساتذة على استخدام التكنولوجيا.

إن تكوين الأساتذة الجدد يعتبر احد أهم عوامل نجاح التعليم العالي في عصرنا الحالي من أجل مواكبة التطورات والتغيرات فقد أكدت نتائج دراسة عبيدة نسرين على أن البرامج التكوينية كانت أكثر فاعلية في تحسين مهارات واتجاهات الأساتذة في الجامعات، ما دفع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر بإلزام جميع المؤسسات الجامعية بإعداد دورة تكوينية خاصة بالأساتذة حديثي التوظيف من صنف مساعد "ب"، حسب التعليمة: "رقم 932 المؤرخة في 28 جويلية 2016 والتي تقتضي بإخضاع جميع الفائزين في مسابقة التوظيف لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها

الأستاذ متربصا، ليحوز بعد هذه الفترة على قرار التثبيت في المنصب[1]"، وبذلك تعد البرامج التكوينية من المستلزمات الأساسية لتقليص الفجوة بين قابلية الأساتذة الجدد ومتطلبات العمل وقد توصلت دراسة ليليا عين سوية وصليحة غلاب إلى أن التكوين مكن الأساتذة من اكتساب العديد من المهارات والمعارف، إضافة إلى دراسة عاشوري حبيبة التي توصلت إلى استفادة الأساتذة الجدد من برامج التكوين المقدمة لهم من خلال معرفة العديد من البرمجيات الحديثة المتعلقة بالتدريس، خاصة في ظل التطورات العلمية الحاصلة والتقدم التكنولوجي، فتطوير التعليم في عصر المعرفة والمعلومات يقتضي تحسين وتطوير طرق وتقنيات التدريس والتكوين مع التطور الهام لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، إذ أن هذا التطور فتح آفاق جديدة لميدان التعليم من حيث الوسائل والإمكانيات والتقنيات الحديثة المستعملة، وبالتالي أصبح التكوين ضرورة بيداغوجية خاصة في ظل الظروف الراهنة والتغيرات التي نعيشها.

ويعتبر التعليم عن بعد أحد الأساليب الجديدة للتعليم التقليدي باعتباره المكمل والمدعم الأساسي له، كونه يتميز بالقدرة على توفير الجهد والوقت والمال، والسرعة في نقل المعارف وتسهيل التعريف بها، بالإضافة إلى ما يوفره من السهولة في تبادل الحوار والنقاش مما يضفي على العملية التعليمية عامل التفاعل المعرفي الذي هو مهم في هذه العملية، وعليه فإن استخدام هذا النمط من التعليم يحتاج إلى متطلبات خاصة بالعنصر المادي والبشري، ونجاح هذا النمط يعتمد على مدى توفر هذه العناصر.

ولهذا جاءت دراستنا للبحث عن الدور الذي يلعبه تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد، إذ قمنا ببلورة حيرتنا في الإشكال الرئيسي التالي:

- ما هو دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد؟

ويندرج تحت هذا السؤال تساؤلين فرعيين كالآتي:

- ما هو دور طريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد؟
- ما هو دور محتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد؟

[1] ليليا عين سوية وصليحة غلاب: تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 2، العدد 6، جامعة سوق أهراس، 2019، ص106.

5- فرضيات الدراسة:

1.5. الفرضية الرئيسية:

- تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور إيجابي في تمكينهم من التعليم عن بعد.

2.5. الفرضيات الفرعية:

- طريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها دور في فهم بيئة التعليم عن بعد.

- لمحتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد.

6- تحديد مفاهيم الدراسة.

1.6. تعريف التكوين.

لغة:

التكوين لغويا كون الشيء أي وجده وأوجده وأنشأه وأحدثه.[1]

اصطلاحا:

التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة[2].

هو تلك البرامج المعدة لتسهيل التعلم أي النجاحات التي يمكن تحقيقها في المهنة الممارسة بشكل مستمر لكون هذا الأخير لا يملك نقطة نهاية والتكوين بشكل عام يعني التعلم أو تطوير المهارات أو الارتقاء إلى المستوى المطلوب[3].

---

[1] فؤاد افراع البستاني: منجد الطالب، دار المشرق، ط1، لبنان، د س، ص662.

[2] لحسن بوعبد الله ومحمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1998، ص9.

[3] إسماعيل حجازي و معاليم سعاد: تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة، ط1، الأردن، 2013، ص 42.

هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي والمهني من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية[1].

هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفائته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل[2].

تشير هذه التعاريف إلى أن التكوين هو عملية يتم من خلالها إكساب الفرد مجموعة من المعارف والمهارات الجديدة التي تجعله قادرا على القيام بأعمال لم يكن أهلا لها من قبل، وتكون هذه العملية مستمرة.

التعريف الإجرائي للتكوين:

هو مجموعة من البرامج والنشاطات التي يتلقاها المتكون بغرض تزويده بمعارف ومهارات جديدة تسمح له بالتكيف مع المستجدات الحاصلة.

التعريف الإجرائي لتكوين الأساتذة الجامعيين:

هو مجموعة من البرامج التدريبية التي نصت عليها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر والتي يتلقاها الأساتذة الجامعيون الجدد والتي من خلالها يمكنهم الإحاطة بكل ما هو جديد في مجال التعليم، وكذا التحسين من قدراتهم وكفاءاتهم ومهاراتهم المهنية من أجل تحقيق فعالية ونجاح العملية التعليمية.

---

[1] عبد الكريم بوحفص: التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 2010، ص37.

[2] سعيد بن يمينة: تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، المسيلة، 2015، ص 92.

2.6. تعريف تكنولوجيا الإعلام والاتصال

1.2.6. تعريف التكنولوجيا:

لغة:

تكنولوجيا كلمة إغريقية مشتقة من كلمتين هما techno وتعني مهارة فنية، وكلمة logia وتعني علما أو دراسة، وبذلك فإن مصطلح تكنولوجيا technology يعني علم المهارات أو الفنون أي دراسة المهارات بشكل منطقي لتأدية وظيفة محددة[1].

2.2.6. تعريف الإعلام:

لغة:

تعود كلمة إعلام بالفرنسية information إلى أصلها اللاتيني informare التي تعني إعطاء حلة أو شكل، وجذرها الفعل informer أعلم ويعني نقل خبر متوقع. ويصبح الإعلام عملية تلقف أو منح المعرفة ونقلها عن واقعة ما[2].

3.2.6. تعريف الإتصال:

لغة:

الإتصال communication مشتقة من أصلها اللاتيني communis أي common ومعناها مشترك، فعندما نقوم بعملية الإتصال فنحن نحاول أن نقيم رسالة مشتركة مع شخص أو جماعة، أي أننا نحاول أن نشترك معا في معلومات أو أفكار أو مواقف محددة[3].

---

[1] رشراش أنيس عبد الخالق: تكنولوجيا التعليم وتقنياته الحديثة، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2008، ص 25-26.

[2] نسيم الخوري: الإعلام العربي وانهيار السلطات اللغوية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، لبنان، 2005، ص 77.

[3] محمد جمال الفار: المعجم الإعلامي، دار أسامة، د ط، الأردن، 2010، ص7.

تعريف تكنولوجيا الإعلام و الإتصال:

هي عبارة عن وسائل الكترونية تنقل وتخزن وتعالج وتنشر المعلومات وتتمثل الداعمة المادية لهذه التكنولوجيا في الكهرباء، الالكترونيك، والفوتونيك، ودعامتها الفكرية والمعرفية في البرمجيات، أما تطبيقاتها فتشمل الاتصالات عن بعد، الإعلام الآلي، صناعة محتويات السمعي بصري، والوسائط المتعددة[1].

هي أي أداة أو جهاز أو وسيلة تساعد على إنتاج أو توزيع أو تخزين أو استقبال أو عرض البيانات، أوهي الآلات والأجهزة والوسائل الخاصة التي تساعد على إنتاج المعلومات وتوزيعها وعرضها[2].

من خلال هذا التعريف نستنتج أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال هي كل الوسائل المستخدمة في الحصول على مختلف المعلومات والعمل على إيصالها للأفراد بأبسط الطرق الممكنة.

التعريف الإجرائي لتكنولوجيا الإعلام والاتصال:

هي مجموعة من التقنيات والوسائل المادية والتنظيمية والإدارية التي يستخدمها الفرد بغرض نقل المعلومات ومشاركتها مع بقية الأفراد ويشترط أن تتوفر لدى الفرد المهارات والخبرة اللازمة لتطبيق واستخدام هذه التقنيات على أكمل وجه ويتم هذا عن طريق الخضوع للتكوين.

وتكنولوجيا الإعلام والاتصال في هذه الدراسة هي كل التقنيات المتعلقة بالعملية التعليمية التي تتم عن بعد وكيفية استخدام هذه التقنيات عن طريق الأرضية الالكترونية المخصصة لبرمجة ونشر الدروس وشرحها.

---

[1] عايد كمال:تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتأثيراتها على قيم المجتمع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع الاتصال، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2017/2016، ص 31.

[2] جمال مجاهد شدوان شيبة وطارق الخليفي: مدخل إلى الاتصال الجماهيري، دار المعرفة الجامعية، د ط، القاهرة، 2009، ص 320.

3.6. تعريف التمكين:

لغة:

يعرف التمكين لغويا بأنه مصدر الفعل مكن وتدل مادة (م ك ن) في المعجم على علو المكانة ومن ذلك مكن فلان عند الناس عظم عندهم وتدل أيضا على القدرة، ومن ذلك مكنه من الشيء جعل عليه سلطانا وقدرة وتمكن من الشيء قدر عليه[1].

اصطلاحا:

التمكين عملية يقصد بها زيادة القدرة والقوة السياسية والشخصية للفرد أو الجماعة بحيث يكون بمقدور هؤلاء منفردين أو مجتمعين أن يتخذوا القرارات المعنية بشؤون حياتهم دون التبعية والاعتماد على احد آخر[2].

التمكين هو منح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية من جانب هؤلاء العاملين في إدارة المنظمات التي يعملون فيها وحل مشكلاتها والتفكير الإبداعي وتحمل المسؤولية والرقابة[3].

يشير التعريفين إلى أن التمكين هو تلك العملية التي يراد بها زيادة القدرة على اتخاذ القرارات دون اللجوء إلى طرف آخر.

التعريف الإجرائي للتمكين:

التمكين هو زيادة قدرة الأستاذ الجامعي على التحكم في وظيفته من خلال تحكمه في استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وبالتالي فهم بيئة التعليم عن بعد والقدرة على إدارتها بشكل جيد.

4.6. تعريف التعليم:

هو العملية التي يمد فيها المعلم الطالب بالتوجيهات وتحمله مسؤولية إنجازات الطالب لتحقيق الأهداف التعليمية[4].

---

[1] أحمد عبد الفتاح ناجي: تمكين الفئات المهمشة من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، ط1، د ب، 2014، ص 20.

[2] المرجع نفسه: ص 53.

[3] عطية حسين أفندي: تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر،المنظمة العربية للتنمية الإدارية، د ط، القاهرة، 2003، ص 11.

[4] محمد حمدان: معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار كنوز المعرفة، ط1،الأردن ، 2005، ص 125.

أي انه العملية التي يوجه فيها الطالب من طرف الأستاذ مع تحمل هذا الأخير المسؤولية الكاملة لنتائج هذا التوجيه.

وهو ذلك الجهد الذي يخططه المعلم وينفذه في شكل تفاعل مباشر بينه وبين التلاميذ، وهنا تكون العلاقة بين المعلم كطرف والمتعلمين كطرف آخر من أجل تعليم مثمر وفعال[1].

يشير التعريف إلى أن المعلم هو الذي يخطط لعملية التعليم ويقوم بتنفيذها مع التلاميذ وجها لوجه، مع احترام العلاقة الرسمية بين الطرفين لضمان نجاح هذه العملية.

كما يعرف التعليم بأنه القيام بنقل المعارف والمهارات للمتعلمين في إطار نظام تعليمي وهي مهمة يقوم بها المعلم[2].

من خلال هذا التعريف نخلص إلى أن التعليم عملية يتم من خلالها توريث مختلف المعلومات للمتعلمين من طرف المعلم كما تتم هذه العملية ضمن إطار منهجي محدد.

كما يعرف بأنه العملية المقصودة التي تؤدى بواسطة مؤسسات أنشئت خصيصا لهذا الغرض، ويقوم أفراد اختيروا ودربوا للقيام بهذه العملية بهدف الحصول على معرفة، أو اكتساب مهارة، أو تنمية قدرات وطاقات خاصة[3].

نفهم من التعريف أن التعليم عملية مبرمجة من طرف عدة مؤسسات، حيث يكلف بهذه العملية مجموعة من الأفراد تتوفر فيهم عدة شروط من أجل تنمية المهارات والمعارف.

5.6. تعريف التعليم عن بعد:

يعرف رونتري التعليم عن بعد بأنه التعليم الذي يحدث عندما تكون هناك مسافة بين المعلم والمتعلم، ويتم عادة بمساعدة مواد تعليمية يتم إعدادها مسبقا، ويكون المتعلمين منفصلين عن معلميهم في الزمان والمكان أو كليهما[4].

---

[1] أحمد حسين اللقاني وعلي أحمد الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، ط3، مصر، 2003، ص122.

[2] مجدي عزيز إبراهيم: موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، ط1، مصر، 2006، ص 1083.

[3] نايف القيسي: المعجم التربوي وعلم النفس، دار أسامة، د ط، الأردن، 2010، ص 170.

[4] طارق عبد الرؤوف عامر: التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، دار اليازوري، د ط، الأردن، 2013، ص 18.

أما الجمعية الأمريكية للتعليم عن بعد فتعرفه بأنه توصيل لمواد التدريس أو التدريب عبر وسيط نقل تعليمي الكتروني، الذي قد يشمل الأقمار الصناعية،أشرطة فيديو، الحاسوب، أو تكنولوجيا الوسائط المتعددة أو غير ذلك[1].

يعرف هولمبرج التعليم عن بعد بأنه ذلك النوع من التعليم الذي يغطي مختلف صور الدراسة في كافة المستويات التعليمية، التي لا تخضع فيها العملية التعليمية لإشراف مستمر ومباشر من المدرسين في قاعات الدراسة، ولكنها تخضع لتنظيم مؤسسي، ويحدد ذلك التنظيم مكانة الوسائط التقنية في العملية التعليمية، ودورها في تحقيق الاتصال بين المعلم والمتعلم دون الالتقاء وجها لوجه[2].

تشير هذه التعاريف إلى أن التعليم عن بعد هو التعليم الذي يكون غير مباشر بين المعلم والمتعلم عن طريق وسائل الكترونية.

- التعريف الإجرائي للتعليم عن بعد:

التعليم عن بعد هو البديل الذي لجأت إليه الجامعات في ظل تفشي وباء كورونا، حيث يتم من خلاله توصيل المعلومات للطالب بطريقة غير مباشرة عن طريق وسائل الإتصال الإلكترونية،ويعتبر تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال هو الطريقة التي تمكنهم من فهم بيئة التعليم عن بعد،والإحاطة بكل إشكالات هذا النوع من التعليم.

6.6. تعريف طريقة التكوين:

- تعريف الطريقة لغة:

تعني الطريقة في كتب اللغة المذهب، أو السيرة، أو المسلك الذي نسلكه للوصول إلى الهدف، وجمعها طرائق، ويستخدم لفظ طريقة في اللغة للتعبير عن السبيل، والسبيل ما وضح من الطريق[3].

- التعريف الإجرائي لطريقة التكوين:

هي كل المناهج و المسالك التي تتبع من طرف المكونين في عملية التكوين حتى تكون هذه العملية أكثر تنظيما ومصداقية وضمان تحقيق الأهداف المرجوة من هذا التكوين.

---

[1] المرجع نفسه: ص 18.

[2] محمد عطا مدني: التعليم من بعد أهدافه وأسس تطبيقاته العملية، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2007، ص 16.

[3] فخري رشيد خضر: طرائق تدريس الدراسات الاجتماعية، دار المسيرة،ط1، الأردن، 2006، ص115.

7.6. تعريف محتوى التكوين:

- تعريف المحتوى:

يمثل المحتوى العنصر الثاني من عناصر المنهج، ويشير إلى مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المراد إكسابها للمتعلمين، وبعبارة أخرى إنه كل ما يضعه مخطط المنهج من خبرات سواء كانت خبرات معرفية أو مهارية أو وجدانية بهدف تحقيق النمو الشامل المتكامل للمتعلم[1].

- التعريف الإجرائي لمحتوى التكوين:

محتوى التكوين هو مضمون البرامج والنشاطات التي يتلقاها الأستاذ الجامعي في عملية التكوين، ويكون محتوى هذا التكوين خاضع لمنهج علمي وملم بكل النقائص التي تخص التعليم.

7- الدراسات السابقة

1.7. الدراسات المحلية:

1.1.7. دراسة قبطان شوقي[2]:

هي دراسة تحت عنوان "واقع التمكين الإداري في الجامعة الجزائرية وأثره على الإنتاج الفكري للأستاذ الجامعي" تم إجراء هذه الدراسة في كلية الاقتصاد بجامعة يحي فارس بالمدية سنة 2013.

حيث انطلق الباحث في إشكاليته من تساؤل مفاده "ما هو واقع التمكين الإداري في الجامعة الجزائرية وما أثر ذلك على الإنتاج الفكري للأستاذ الجامعي" وقام بصياغة ثلاث فرضيات هي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بمستوى ثقة 95% للتمكين الإداري بأبعاده الخمسة: (الاستقلالية والمخاطرة، المشاركة والاتصال، التعليم والتكوين، العمل الجماعي، التحفيز والاعتراف) على الإنتاج الفكري للأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية.
- ينظر الأساتذة المصنفين ضمن مجموعة الإنتاج الفكري المقبول إلى مستوى توفر أبعاد التمكين الإداري الخمسة في بيئة عملهم بإيجابية اكبر.
- ينظر الأساتذة المصنفين ضمن مجموعة الإنتاج الفكري الضعيف إلى مستوى توفر أبعاد التمكين الإداري الخمسة في بيئة عملهم بسلبية اكبر.

---

[1] محمد السيد علي: موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2011، ص33.

[2] قبطان شوقي: واقع التمكين الإداري في الجامعة الجزائرية وأثره على الإنتاج الفكري للأستاذ الجامعي، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد08، المدية، 2013، ص299-302.

– توجد فروقات ذات دلالة بمستوى 95% بين مجموعة الأساتذة من ذوي الإنتاج الفكري المقبول ومجموعة الأساتذة من ذوي الإنتاج الفكري الضعيف لتظهر أسبقية المجموعة الأولى على المجموعة الثانية من حيث الشعور بمستوى توفر التمكين الإداري بأبعاده الخمسة.

كما أنه اعتمد في دراسته على المنهج الوصفي،أما عن الأداة المستخدمة فقد لجأ الباحث إلى الاستبيان، وتتكون العينة في هذه الدراسة من 98 أستاذ، وقد قسمهم إلى مجموعتين هما: مجموعة الأساتذة من ذوي الإنتاج الفكري المقبول، ومجموعة الأساتذة من ذوي الإنتاج الفكري الضعيف، وكانت العينة من جامعة المدية (الجزائر) في كلية الاقتصاد.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع التمكين الإداري في الجامعة الجزائرية وأثر ذلك على الإنتاج الفكري للأستاذ الجامعي.

أما بالنسبة لنتائج هذه الدراسة فقد توصل الباحث إلى أن الأساتذة المصنفين في مجموعة الإنتاج الفكري المقبول ينظرون لمستوى توفر التمكين الإداري في بيئة عملهم بإيجابية أكبر مقارنة بالأساتذة المصنفين في مجموعة الإنتاج الفكري الضعيف.

كما أظهرت الدراسة بأن العمل في كلية الاقتصاد يفتقر إلى التحفيز والاعتراف بمجهودات الأستاذ وانجازاته[1].

2.1.7. دراسة الزهراء بعيسى[2]:

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان"تحسين أداء الأستاذ الجامعي والارتقاء بكفاياته المهنية في ظل توظيف تكنولوجيا التعليم"قدمت هذه الدراسة كمشروع بجامعة سطيف2 سنة2016، وقد انطلقت الباحثة في إشكاليتها من تساؤلين هما:

– ما هي معايير التكوين والإعداد التي اعتمدت عليها خلية التعليم عن بعد لجامعة سطيف2 في تكوينها للأساتذة؟.

– ما هي السبل الواجب اعتمادها من قبل الجامعات لغرض تحسين مستوى الأداء التدريسي بها؟

حيث يركز هذا المشروع على تزويد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الأساتذة والمحاضرين بالمعارف والمهارات والاتجاهات المناسبة للعملية التعليمية في الحقل الجامعي في ظل تبني نموذج إعداد

---

[1] المرجع السابق: ص319–320.

[2] الزهراء بعيسى: تحسين أداء الأستاذ الجامعي والارتقاء بكفاياته المهنية في ظل توظيف تكنولوجيا التعليم، مجلة السراج، العدد2، جامعة سطيف 2، 2017، ص80–82.

الأستاذ القائم على الكفايات من أجل الوصول إلى التنمية المهنية والذاتية والمستمرة وبما يكفل للمتعلم الدور الأكبر والأنشط في عمليتي التعلم والتعليم.

وقد انقسم المشروع إلى مرحلتين:

– المرحلة الأولى خاصة بالمبادئ البيداغوجية لتصميم درس عن بعد، ويتعلق الأمر بكيفية هيكلة الفعل التعليمي وتنظيم كل مكوناته لإدارة عملية التعلم وتوجيهها بشكل فعال من أجل تصميم وحدة تعليمية قابلة للنشر عبر موقع web.

– أما المرحلة الثانية فتمثلت في كيفية استخدام منصة الكترونية تابعة للجامعة من أجل التواصل مع الطلبة وإدراج مختلف الأنشطة التعليمية فيها.

وتمثلت أهداف المرحلة الأولى من الدورة التكوينية في:

– التعرف على المبادئ البيداغوجية لتصميم درس عن بعد.

– يهيكل بيداغوجيا محتوى درس عن بعد.

– يستخدم محرر صفحة ويب لبناء درس عن بعد.

– يدرج سلسلة من إجراءات التقويم التكويني ضمن الدرس عن بعد.

– يستعمل مصمم تمارين لبناء تمارين تفاعلية.

– يتعرف على السيناريوهات المختلفة لاستخدام درس عن بعد.

وقد اقترحت الباحثة مجموعة من السبل الواجب اعتمادها من قبل الجامعات لغرض تحسين مستوى الأداء التدريسي حيث تمثلت في:

– اعتماد نظام التدريس التكنولوجي وتعميمه الذي ما يزال جزئيا ويقتصر على مستويات عليا.

– تطوير كفاءات الأساتذة في استخدام التكنولوجيا للمهام التعليمية أو ما يعرف بتكنولوجيا الأداء البشريhpt.

– تدريب الأساتذة والتقنيين على برامج تخزين محتويات الوحدة التدريسية وإدارة التقنيات[1].

[1] المرجع السابق: ص87.

3.1.7. دراسة ليليا عين سوية وصليحة غلاب[1]:

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية" وهي عبارة عن دراسة ميدانية أجريت في جامعتي قالمة وسوق أهراس سنة 2019، وقد انطلقت الباحثتان في اشكاليتهما من عدة تساؤلات هي:

- ما هي أهداف تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد؟
- ما هي أشكال تطبيق هذا التكوين؟
- ما هي معوقات تعميم تجربة هذا التكوين؟ وما هي آفاقه المستقبلية؟

أما عن المنهج المستخدم في هذه الدراسة فهو منهج دراسة الحالة، باعتباره الأنسب لتناول موضوع البحث، وتتمثل عينة الدراسة في جميع الأساتذة الجامعيين الجدد على مستوى جامعتي قالمة وسوق أهراس، وقد تم التواصل مع 30 أستاذ من أصل 91، وقد اعتمدت الباحثتان أسلوب التحليل الكيفي للمعطيات المتحصل عليها كأداة لجمع البيانات.

وانطلاقا من نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى أن جميع الأساتذة الجدد قاموا بإتاحة دروس لهم عبر منصة مودل، كما أن تجربة هذا التكوين كانت جد فعالة من الناحية التقنية والتعليمية والتكوينية حيث تمكن الأساتذة من اكتساب العديد من المهارات والمعارف التي تساعدهم خلال تأدية وظائفهم البيداغوجية، وكذا اكتساب مهارات التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عملية إدارة نظام المحتوى التعليمي عن بعد، إضافة إلى تعلم كيفية أداء الخرائط الذهنية، وكيفية انجاز شكل scorm،web.

[1] ليليا عين سوية وصليحة غلاب: مرجع سابق، ص106 –109.

4.1.7. دراسة عاشوري حبيبة[1]:

وهي دراسة جاءت تحت عنوان "تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع و المعمول به" أجريت بجامعة 8 ماي 1945 بقالمة سنة 2020، وقد انطلقت الباحثة في إشكاليتها من التساؤلات التالية:

- ما مدى استفادة الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة قالمة 8 ماي 1954 من هذا التكوين، وهل سيعتمدون على أسلوب التعليم الالكتروني في تدريسهم فيما بعد من خلال التوجه نحو تحرير محاضراتهم وإتاحتها عبر المنصات الالكترونية وحث طلابهم للعمل عبر هذه المنصات؟
- ما هي أهم البرامج التكوينية التي وجهت للأساتذة الجدد بجامعة قالمة؟
- ما هي أهداف التكوين وعلاقته باحتياجات وتوقعات المتعلم حاليا؟
- ما هي أهم المهارات المكتسبة من هذا التكوين؟
- ما هي أهم المعوقات التي أثرت على سير التكوين؟

وقد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مدى استفادة الأساتذة حديثي التوظيف من التكوين عن بعد، خاصة وأنها أول تجربة بالجزائر التي تدعم وتحث على تبني التعليم الالكتروني بالجامعة الجزائرية، وكذا محاولة الكشف عن ما جاء في برنامج التكوين عن بعد خاصة فيما يتعلق بالأنشطة والتطبيقات التي كان الأساتذة ينجزونها معتمدين على برمجيات مختلفة لتصميم وتحرير دروسهم وإتاحتها عبر المنصة الالكترونية مودل.

كما أنها اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي استجابة لطبيعة الدراسة وتتمثل عينة البحث في الأساتذة الجدد الذين توظفوا خلال 2016-2017 والبالغ عددهم 25 أستاذ، ودامت مدة تكوينهم عام، وقد اختيرت العينة بطريقة قصدية،أما عن الأداة المستخدمة فقد تمثلت في الاستبيان المفتوح.

أما بالنسبة لنتائج هذه الدراسة فقد توصلت الباحثة إلى استفادة الأساتذة الجدد بجامعة قالمة من برامج التكوين المقدمة لهم عن بعد، من خلال معرفة العديد من البرمجيات التي تساهم في تحرير الدروس، وكيفية تقييم الطلبة وانتقالهم من محاضرة إلى أخرى.

إضافة إلى أن66% من أفراد العينة أكدوا أن التكوين هدف إلى تقديم العديد من المعارف فيما يتعلق بمهارات التعليم الالكتروني، إضافة إلى اكتساب كفاءات عديدة منها استعمال البرامج التحريرية، المساعدة

[1] عاشوري حبيبة مسيف عائشة: تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع والمعمول به، مجلة المعيار، المجلد24، العدد52، جامعة قالمة، 2020، ص731- 733.

على تحرير الدروس وتدعيمها باستخدام الخرائط الذهنية، كما ساعدهم التكوين على تعلم بعض التقنيات الحديثة المتعلقة بالتدريس[1].

2.7. الدراسات العربية:

1.2.7. دراسة أبو العينين ويسري عطية محمد[2]:

جاءت تحت عنوان "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس: نحو تحقيق جودة التعليم الجامعي في ضوء الابتكارات التكنولوجية"، أجريت هذه الدراسة في قسم تكنولوجيا التعليم، كلية التربية، جامعة دمياط، مصر، سنة 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، لتحقيق الجودة المطلوبة في ظل المستحدثات التكنولوجية، قائمة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، تم تطويره من حيث الابتكارات التكنولوجية بشكل عام، وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في مهارات ضمان الجودة، اتبعت هذه الدراسة التصميم الوصفي التحليلي في عرض الأدبيات، كما اعتمد الباحث في جمعه للبيانات على استبيان تم تطويره لتقييم احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في أربعة مجالات وهي: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وتعزيز إجراءات ضمان الجودة. بلغ عدد المشاركين 135 من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، تم اختيارهم من مختلف الجامعات السعودية، كما تم تحليل نتائج الدراسة إحصائيا باستخدام برنامج spss.

وأظهرت النتائج ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الابتكارات التكنولوجية، كما تشير إلى احتياجات تدريب الموظفين في مجال إدارة الجودة والبحث العلمي وكذلك مجال خدمة المجتمع.

وقد أوصت الدراسة ببرنامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الابتكارات التكنولوجية وتلبية احتياجات البحث العلمي والتعليم الجامعي وخدمة المجتمع وتلبية متطلبات الدورة من حيث معايير الجودة ومؤشرات الأداء.

---

[1] المرجع السابق: ص737.

[2] Abouelenein, yousri Attia Mohamed : Training needs for faculty members :Towards achieving quality of university Éducation in the light of technological innovations, academic journals, Vol 11, Faculty of Éducation, prince sattam bin Abdul Aziz university, saudi Arabia, 2016, p1180.

2.2.7. دراسة نور الدين محمد نصار[1]:

هي دراسة تحت عنوان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية(دراسة حالة) أجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية سنة 2019.

حيث انطلق الباحث في إشكاليته من تساؤل مفاده: ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم؟

وقد اعتمد في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، أما الأداة المستخدمة فهي الاستبيان، وتتكون العينة في هذه الدراسة من 90 من أعضاء هيئة التدريس بما يعادل 54% من مجتمع الدراسة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية في المهارات الشخصية.
- كما سعت الدراسة لتحديد ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة للاحتياجات التدريبية اللازمة لهم.

أما بالنسبة لنتائج الدراسة فقد توصل الباحث إلى أن الحاجات التدريبية في جميع مجالات الدراسة جاءت بدرجة مرتفعة في جميع المجالات، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، نوع العمل، سنوات الخبرة).

وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بتعزيز ثقافة التدريب المستمر والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإنشاء وحدة لتحسين الأداء وتكرار قياس وتحديد الاحتياجات التدريبية بصورة دورية.

---

[1] نور الدين محمد نصار: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية (دراسة حالة)، مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد 39، العدد 6، المملكة العربية السعودية، 2019، ص93-103.

3.7. الدراسات الأجنبية:

1.3.7. دراسة عبيدة نسرين[1]:

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "تدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعات القطاع العام في البنجاب"، أجريت هذه الدراسة في جامعة البنجاب، لاهور، باكستان، سنة 2013.

أجريت هذه الدراسة لفحص ممارسات تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم في جامعات القطاع العام القديمة والجديدة في البنجاب وقد شملت عينة الدراسة جميع المعلمين ورؤساء الأقسام والتي تم اختيارها عن طريق العينة العشوائية، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المقابلات والاستبيانات لجمع المعلومات.

وقد هدفت الدراسة إلى:

- تحديد احتياجات التدريب والتطوير في الجامعات.
- تحليل ممارسات تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات القديمة والجديدة.
- طلب اقتراحات التحسين في برامج تدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس من الخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية من جامعات مختارة.

أما عن نتائج الدراسة فقد توصلت الباحثة إلى أن البرامج التكوينية كانت أكثر فاعلية في تحسين مهارات واتجاهات المعلمين في الجامعات القديمة مقارنة بالجديدة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرضنا للدراسات السابقة المشابهة لموضوع بحثنا التي تتناول أحد المتغيرين وجدنا تباين وتشابه على مستوى نقاط كثيرة بالمقارنة مع الدراسة الحالية، ويكمن هذا التباين والتشابه في عدة جوانب من الدراسات، ابتداء بصياغة الفرضيات والأهداف، ووصولا إلى العينة ونوعها وأدوات جمع البيانات.

وقد اختلفت الدراسة الحالية عن السابقة في أنها تتناول التكوين الجامعي للأساتذة الجامعيين ومدى مساهمته في تمكينهم من التعليم عن بعد، وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة حيث أن كل دراسة ربطت متغير التكوين بمتغيرات أخرى.

وسوف نفصل في التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة كل على حدة كما يلي:

[1]Abida Nasreen : faculty training and development in the public sector universities of punjab, international jornal of Business and social science, vol 11, no 3, Pakistan,2012,p229.

1- دراسة قبطان شوقي: تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في عدة مواطن، أولها هو المنهج المعتمد، إضافة إلى أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، كما تتفق أيضا في نوع العينة التي تتمثل في الأساتذة الجامعيين، أما عن الاختلاف الموجود فينحصر في فرضيات وأهداف هذه الدراسة.

2- دراسة الزهراء بعيسى: تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في نوع العينة والمتمثلة في الأساتذة الجامعيين، أما بالنسبة للاختلاف فقد قدمت الباحثة هذه الدراسة كمشروع مقسم إلى مرحلتين.

3- دراسة ليليا عين سوية وصليحة غلاب: لدينا في هذه الدراسة توافق في العينة المتمثلة في الأساتذة الجامعيين الجدد، أما عن الاختلاف فنجد أن المنهج لا يتوافق حيث اعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة، إضافة إلى الأداة حيث اعتمدت الباحثتان على أسلوب التحليل الكيفي للمعطيات.

4- دراسة عاشوري حبيبة: تتشابه هذه الدراسة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي، إضافة إلى نوع العينة المتمثل في الأساتذة الجامعيين الجدد، إضافة إلى الأداة المتمثلة في الاستبيان، وتختلف في فرضياتها والأهداف المراد الوصول إليها.

5- دراسة أبو العينين ويسري عطية محمد: تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج، وأداة الدراسة وهي الاستبيان، إضافة إلى العينة المتمثلة في الأساتذة الجامعيين، وتختلف الدراسة في الفرضيات والأهداف.

6- دراسة نور الدين محمد نصار: تتفق في المنهج والأداة إضافة إلى نوع العينة وهم الأساتذة الجامعيين، وقد اختلفت في الفرضيات والأهداف.

7- دراسة عبيدة نسرين: تتفق الدراسة في العينة المتمثلة في الأساتذة الجامعيين إضافة إلى الأداة المستخدمة، أما عن الاختلاف فيتمثل في طريقة اختيارها للعينة فقد اعتمدت على العينة العشوائية إضافة إلى أهداف وفرضيات الدراسة.

8- المقاربات النظرية[1].

تنطلق كل دراسة من اقتراب نظري يعتمد عليه الباحث في بناء وتحليل موضوعه، حيث تمثل المقاربة السوسيولوجية قاعدة للدراسة فهي تمد الباحث بإطار تصوري يساعده على تحديد الأبعاد التي عليه أن يدرسها وتمهد له الطريق لجمع معطياته وتصنيفها وتحديد ما بينها من ارتباطات، فالاقتراب السوسيولوجي يعد من الضروريات الهامة في الدراسة السوسيولوجية التي يندرج ضمنها موضوع الدراسة وذلك بغية تفسير الواضح والدقيق للظاهرة المدروسة، وانطلاقا من طبيعة موضوع بحثنا تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في تمكينهم من التعليم عن بعد سنعتمد على المقاربة البنائية الوظيفية ونظرية النظم.

1.8. البنائية الوظيفية:

تنظر البنائية الوظيفية إلى المجتمع كوحدة كلية بمفهوم النسق الاجتماعي الذي يتضمن معناه في هذه الحالة، تشكل الوحدة النسقية من أجزاء مترابطة متساندة يقوم كل جزء منها بوظيفة أو أكثر، تلبي حاجات النسق والأعضاء فيه، وبهذا يفسر وجود العضو أو الجزء بما يقدمه من وظائف، كما يفسر استمرار وجوده باستمرار قيامه بوظائفه التي تعتبر في الوقت نفسه من مستلزمات استمرار الوحدة الكلية.

ومن خلال هذا يتضح أن البنائية الوظيفية تهدف إلى تحليل ودراسة الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو البناء الكلي كما تركز على الوظائف والأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل.

المبادئ التي ترتكز عليها البنائية الوظيفية[2]:

1- يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة من أجزاء ووحدات مختلفة إلا أنها مترابطة ومتساندة مع بعضها البعض.

2- يمكن تحليل المجتمع تحليلا بنيويا وظيفيا إلى أجزاء وعناصر لكل منها وظائفها الأساسية.

3- أن الأجزاء هي أجزاء متكاملة فكل جزء يكمل الجزء الآخر وأن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء، وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغير الاجتماعي.

---

[1] إبراهيم عيسى عثمان: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، ط1، عمان، 2008، ص41.

[2] إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل، ط2، د ب، 2010، ص56.

4- أن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو النسق له وظائف بنيوية نابعة من طبيعة الجزء، وهذه الوظائف مختلفة نتيجة لاختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية، وعلى الرغم من اختلاف الوظائف فإن هناك درجة من التكامل بينها.

5- الوظائف التي يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى.

6- الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة، أو وظائف بناءة أو وظائف هدامة.

7- وجود نظام قيمي أو معياري يقسم العمل ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه إضافة إلى تحديده لماهية الأفعال التي يكافأ أو يعاقب عليها الفرد.

8- تعتقد النظرية البنيوية الوظيفية بنظام اتصال أو علاقات إنسانية تمرر عن طريقة المعلومات والإيعازات من المراكز الأخيرة إلى المراكز القيادية.

9- تعتقد النظرية البنيوية الوظيفية بنظامي سلطة يتخذ القرارات ويصدر الإيعازات والأوامر إلى الأدوار الوسطية أو القاعدية ونظام المنزلة فهو النظام الذي يقضي بمنح الامتيازات والمكافئات.

فرضيات النظرية:

- بدأ التحليل الوظيفي بافتراض مسبق للنسق والتركيز على الكل أكثر من الأجزاء.
- يفترض الاتجاه الوظيفي ترابط الأجزاء وتكاملها وظيفيا.
- افتراض وجود قاعدة ثقافية مشتركة تعمل على تماثل المعتقدات والتوجهات.
- تفترض هذه النظرية أن الفرد يتشكل في إطار ما هو اجتماعي ثقافي مما أدى إلى نوع من الحتمية الاجتماعية الثقافية.
- يفترض الوظيفيون وجود متطلبات وظيفية لابد من توفرها لبقاء النسق واستمراره.

مفاهيم النظرية:

تتضمن هذه النظرية مجموعة من المفاهيم المحورية نذكر منها: المجتمع، الجماعة، النسق، الوظيفة، البناء، أجزاء، وحدة، وظائف ظاهرة، وظائف كامنة، وظائف بناءة، وظائف هدامة، نظام السلطة، نظام اتصال، علاقات إنسانية، التوازن، التكامل الاجتماعي.

أهم رواد النظرية البنائية الوظيفية:

أوجست كونت، هيربرت سبنسر، راد كليف براون، تال كولت بارسونز، روبرت ميرتون، رايت ميلز [1].

الإسقاط:

تعتبر الجامعة من وجهة نظر البنائية الوظيفة نسق جزئي من النسق الكلي المتمثل في المجتمع، وإذا نظرنا إلى الجامعة باعتبارها نسق كلي فإننا نجدها تتكون من مجموعة انساق فرعية تتمثل في عدة كليات، وكل كلية بها عدة أقسام لكل قسم مجموعة من الهيئات، وهي بدورها تحتوي على مجموعة من الوحدات والعناصر الإنسانية والمادية التي تتمثل في الهياكل الإدارية والوسائل والأدوات التعليمية، إضافة إلى الأساتذة والطلبة والعاملين، وكل هذه الوحدات مترابطة ومتكاملة مع بعضها البعض، فكل وحدة لها وظيفة معينة، وهذه الوظيفة تكون مكملة لوظيفة وحدة أخرى حتى يتحقق التوازن داخل النسق وهو الجامعة، ومن أجل ضمان التوازن بين الوحدات لابد لكل عنصر أن يؤدي وظيفته على أكمل وجه.

وباعتبار أن العملية التعليمية أهم عملية داخل الجامعة فلا بد من ضمان جودة وفاعلية هذه العملية، فنجد أن الجامعة تعطي فرص لتكوين الأساتذة الجدد من أجل تحسين ورفع كفاءتهم في التدريس،من خلال إخضاعهم لتكوين يكون قصير المدى يتم في هذا التكوين إحاطة الأستاذ بكل جديد من الناحية التعليمية خاصة الجزء المتعلق بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وكيفية استعمال هذه التقنية في التعليم، من خلال بث الدروس في الأرضية الالكترونية، وإجراء الامتحانات والمحاضرات عن بعد، وكذا التواصل مع الطلبة.

وباعتبار الأستاذ نسق فرعي فإن التكوين يعتبر مكمل لهذا النسق حتى يقوم بأداء وظيفته على أكمل وجه، وبالتالي فإن عملية تكوين الأساتذة الجدد تعتبر عملية مهمة جدا كونها تنعكس على درجة فهم واستيعاب الطلبة للمادة التعليمية من خلال طريقة توصيل الأستاذ لها ودرجة تمكينه من أداء هذه العملية.

[1] إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص55-60.

2.8. نظرية النظم:

يعرف النظام بأنه يتكون من مجموعة من الأجزاء والأنظمة الفرعية المترابطة والمرتبة بشكل تكون معه كلا متكاملا...، ويترافق مع هذا المنظور النظرة للتنظيم باعتباره نظاما مفتوحا يؤثر ويتأثر بالعوامل البيئية المحيطة ويتفاعل معها، وليس نظاما مغلقا معزولا عن البيئة المحيطة[1].

وبصفة عامة فإن هذا المدخل يركز على العلاقات المتداخلة والمتفاعلة ذات العلاقات الاعتمادية المتبادلة فيما بين عناصر التنظيم الاجتماعية والتكنولوجية[2]، وإن ما تعنيه النظرة للتنظيم من منظور النظام المفتوح، وما يوحي به ذلك من الواجب دراسة كافة العناصر وعدم إهمال أي جزء منها من مدخلات، عمليات، مخرجات، والتغذية العكسية، فبقدر ما يكون الاهتمام بكافة هذه العناصر موجودا بقدر ما يدل ذلك على إمكانيات جيدة لتطور المنظمة والعكس صحيح...، فلو نظرنا للدراسة الحالية من منظور النظم الديناميكية فإن العنصر الأول والمتمثل في المدخلات يتكون من عناصر بشرية تتمثل في أفراد الجامعة من موظفين، أساتذة، طلبة...، وعناصر مادية تتمثل في الكليات، الأقسام، المكاتب...، أما المدخلات المعنوية فتتجسد في القواعد والقوانين، الأنظمة، الإرشادات والأدلة التنظيمية التي توضح نشاط كل فرد داخل الجامعة، أما العنصر الرئيسي الثاني والمتمثل في العمليات فيشمل العمليات الإدارية من تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة...، ويتمثل العنصر الثالث بالمخرجات وهي تتمحور حول الأساتذة الذين خضعوا للتكوين واستفادوا منه خلال عملهم بالجامعة، إضافة إلى الطلبة المؤهلين علميا، أما العنصر الرابع فيتمثل في عملية التغذية العكسية المتمثلة في إعادة إدماج وتكوين الطلبة كأساتذة.

هذا وقد تطرقت نظرية النظم إلى أنواع النظم فتكلمت عن النظم الساكنة والمتحركة (الديناميكية)، وهو ما يهمنا في هذه الدراسة، حيث قصدت بالنظام الساكن ذلك النظام الذي يعمل بمعزل عن أثر بقية النظم في البيئة وأن خصائصه الداخلية ثابتة لا تخضع لآثار المتغيرات الخارجية، أما النظام الديناميكي فهو النظام الذي يشكل وجوده حالة تفاعلية مع النظم الأخرى وبين الأجزاء المكونة له، فهو يتسم بالتفاعل التكاملي واستعداده للتأثر والتأثير إضافة إلى القدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية المختلفة[3].

---

[1] محمد قاسم القرويتي: مبادئ الإدارة النظريات والعمليات والوظائف، دار وائل، ط3، عمان، 2003، ص120-121.

[2] ثابت عبد الرحمن إدريس: المدخل الحديث في الإدارة العامة، الدار الجامعية، د ط، د ب، 2003، ص286.

[3] خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم محمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، ط5، عمان، 2014، ص88.

من هذا المنطلق يمكن القول أن نظام التكوين هو نظام ديناميكي في حالة تفاعل مع المجتمع وتغيراته من جهة، إضافة إلى ضرورة تماشيه مع التطورات التكنولوجية من جهة أخرى لضمان استمراره وتحقيق مصالحه.

خلاصة

يعد هذا الفصل مهما جدا للدراسة وذلك لما يحمله من تحديد منهجي للاتجاه الذي ستكون عليه باقي الفصول النظرية، كما أنه يوضح الخطوة الأولى التي يقوم بها الباحث في دراسته ولقد تطرقنا فيه إلى إشكالية الدراسة وأبعادها من خلال تحديد تساؤلاتها، كما وصفنا أسباب اختيارنا لهذا الموضوع ثم قمنا بإبراز أهمية وأهداف الموضوع، ثم عرضنا المفاهيم الأساسية الخاصة بمتغيرات الدراسة مع تقديم تعريف إجرائي خاص بكل مفهوم واستعراض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وأخيرا بالمقاربة الوظيفية ونظرية النظم كمقاربة سوسيولوجية للموضوع.

ثانيا: التكوين.

تمهيد.

1- أهمية التكوين.

2- أهداف التكوين.

3- مبادئ وأسس التكوين.

4- أنواع التكوين.

5- شروط التكوين.

6- عناصر العملية التكوينية.

7- المشاكل التي يعالجها التكوين.

8- مراحل إعداد البرنامج التكويني.

9- علاقة التكوين بالتعليم.

10- نظريات التكوين.

خلاصة.

تمهيد

التكوين هو وسيلة لإعداد الكفاءات والمهارات المهنية، القادرة على أداء مهامها المهنية على أحسن وجه وبأقل وقت ممكن، وبالتالي فهو الوسيلة التي تساعد الأستاذ الجامعي على تنمية وتطوير مهاراته وقدراته المختلفة، من اجل الارتقاء بحياته المهنية والاستجابة للتغيرات والإصلاحات والتطورات الحاصلة في المجتمع.

ويعد تكوين الأستاذ الجامعي من المواضيع المهمة التي تستدعي الوقوف عندها، لما لها من اثر بالغ على الحياة المهنية للأستاذ الجامعي، وسنتحدث في هذا الفصل عن التكوين بصفة عامة، أهميته، أهدافه، مبادئه وأسسه، أنواعه، شروطه وعناصره، إضافة إلى المشاكل التي يعالجها التكوين، ومراحل إعداد البرنامج التكويني، وكذا علاقته بالتعليم، وختاما نظريات التكوين.

أولا: التكوين.

1- أهمية التكوين[1]:

إن للتكوين أهمية كبرى وضرورية باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها، وهو العنصر المكمل والركيزة الأساسية للتسيير الناجح والفعال لتلك الموارد حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفايتهم الإنتاجية وأدائهم لأقصى حد ممكن بما يكفل تنمية مواهبهم وقدراتهم، وهذا باكتساب مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من الاضطلاع بأعباء وظائفهم الحالية على نحو أكثر فعالية إلى جانب فهمهم وتطبيقهم لما يتلقونه من معارف ومعلومات، والتي تتعلق بأساليب وأسس الأعمال المنوطة بهم.

فبدون التكوين قد تواجه المنظمات مشاكل في سير العملية الإدارية والإنتاجية من جراء التكنولوجية الجديدة والمتسارعة، وتتجلى أهمية التكوين في أي منظمة أيا كان حجمها أو نوعها أو مستواها أو نشاطها في عدة زوايا أهمها:

أن التكوين هو صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغير في المجلات التكنولوجية أو الإدارية، فبدون قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها.

التكوين يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته فإنه ومن هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي.

أن كل العاملين في المنظمة تقريبا يحتاجون إلى تكوين فهو لا يقتصر على موظف دون آخر أو وظيفة دون أخرى، فالموظف الجديد يحتاج إليه لضمان إتقانه للوظيفة الجديدة المكلف بها، ويحتاجه الموظف القديم لزيادة مهاراته وإدارة أعماله أفضل.

وتتجلى لنا أهمية التكوين فيما يلي:

- إتاحة الفرصة للفرد لاكتساب الخبرات وصقل المهارات.
- تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
- رفع مستوى كفاءة وفاعلية الأفراد.
- يمكن من اكتشاف مكامن القوة لدى الأفراد وطاقاتهم وخبراتهم.

[1] ليتيم ناجي وآخرون: سوسيولوجيا المنظمات، دار بهاء الدين، ط1، قسنطينة، 2012، ص142-145.

- توحيد وتنسيق جهود الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة.
- الرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية.

2- أهداف التكوين[1]:

- تطوير المقدرة على اختيار التجهيزات المناسبة للبحث عن المعلومات واستخدامها وتوظيفها محليا.
- التوعية حول العروض الكبرى لوسائط المعلومات العلمية.
- تطوير المقدرة على اختيار مصادر المعلومات المفيدة والمناسبة للحاجات المعلوماتية الخاصة والمتصلة بالبحث والدراسة والتعامل وتوفيرها.
- تدعيم الإمكانيات الشخصية للتعامل الميداني مع نصوص بنوك المعلومات بجميع أنواعها.
- فهم سوق المعلومات الالكترونية.

3- مبادئ وأسس التكوين[2]:

من المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها عند تخطيط البرنامج التكويني ما يلي:

التكرار والمران: التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها، وعلى شخصية المتعلم وعلى الطرق المستخدمة في التكوين، فالتكوين الناجح يساهم في الحد من أخطاء التسيير الإجراءات غير الكافية، مدة التحضير الطويلة جدا، المردود القليل، ويزيد من رضا الأفراد، والولاء للمؤسسة.

الإرشاد والتوجيه: الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته، فالتكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدونه، فإرشاد المتعلم إلى طريق الصواب فيه اقتصاد للوقت والجهد، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة، ثم يبذل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة.

الدافع والحائز: كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها مثل تحسين مستوى الأداء والترقية أو زيادة مستوى الدخل، كما تتوقف فاعلية برامج التكوين على وجود نظام سليم للحوافز لحث العاملين على الإقبال على التكوين بجدية، ويرتبط بنظام التكوين

---

[1] عبد اللطيف صوني: التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات، دار الهدى، د ط، قسنطينة، 2002، ص 113.

[2] سعيد بن يمينة: مرجع سابق، ص103-104.

نظام الثواب والعقاب، وبالتالي فإن نجاح المتكون في البرنامج يؤدي إلى مكافئته أما تقصيره فيعرضه للعقاب المادي أو المعنوي.

الطريقة الكلية والجزئية في التعلم: الطريقة الكلية هي التي تقتضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقتضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزاءه، أما إذا كان العمل بسيطا أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها فمن المفيد أن يعطى مرة واحدة حتى تكون الصورة واضحة ومتكاملة.

مراعاة الفروق الفردية: إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التكوين، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التكوين وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد[1].

4- أنواع التكوين[2]:

إن للتكوين عدة أنواع وهي تختلف باختلاف نشاطاته وأهدافه واحتياجاته وذلك حسب نوع الوظائف والأمكنة وحسب مرحلة التوظيف وتمثل أنواع التكوين فيما يلي:

1.4. التكوين حسب مرحلة التوظيف:

أ. **تكوين الموظف الجديد:** إن الموظف الجديد يحتاج إلى جملة من المعلومات التي تعرفه بعمله وبالمؤسسة التي سيعمل فيها، وتؤثر هذه المعلومات التي يحصل عليها في الأيام الأولى من عمله على أداءه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة، ويهدف هذا النوع من التكوين إلى تهيئة الموظف الجديد للعمل وتدريبه على كيفية أداء عمله، كما تختلف طرق تقديم الموظف الجديد لعمله فالبعض يعتمد على مقابلة المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين، والبعض يعتمد على أسلوب المحاضرات، والبعض الآخر يعتمد على كتيبات مطبوعة بها كل المعلومات الضرورية إضافة إلى العديد من الطرق الأخرى.

ب. **التكوين أثناء العمل:** وهو تكوين العامل في نفس موقع العمل وليس في مكان آخر، وذلك بهدف تحسين كفاءة العامل، ويكون الرئيس المباشر هو المسؤول عن تكوينه، ومما يزيد من

---

[1] المرجع السابق: ص 104.

[2] احمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، د ط، الإسكندرية، 2004، ص322-323.

أهمية هذا التكوين أن كثيرا من الآلات اليوم تميز بالتعقيد، الأمر الذي يستوجب أن يتلقى تكوينا مباشرا على الآلة نفسها ومن المشرف عليها، ومن مزاياه هو محدودية كلفته كما أنه يكون الفرد على العمل مباشرة ويعاب عليه عدم الكفاءة في التكوين مالم يكن المشرف مكونا ماهرا كذلك عدم إعطاء وقت كافي للتكوين.

ج. **التكوين بغرض تجديد المعارف والمهارات:** عندما تتقادم معارف ومهارات الأفراد وخاصة إذا أدخلت أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة يستوجب تقديم تكوين مناسب لذلك وهذا حتى نرفع من كفاءة الأفراد في تأدية العمل المنوط بهم وعلى سبيل المثال عندما تتدخل نظم المعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في الأعمال المختلفة كأعمال المشتريات، يحتاج شاغلوا هذه الوظيفة إلى معارف ومهارات جديدة تمكنهم من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

د. **التكوين بغرض الترقية أو النقل إلى وظيفة أخرى:** وهو ذلك التكوين اللازم لإعداد الفرد، ولسد الفروقات في المهارات والمعارف الموجودة بين المنصب الحالي للوظيفة التي سيرقى إليها، كترقية عامل من وظيفة فنية إلى أخرى إدارية لابد من تكوينه وتدريبه على المعارف والمهارات الإدارية والاشرافية لسد ذلك النقص أو الفرق بين كلا الوظيفتين.

2.4. التكوين حسب نوع الوظائف:

التكوين المهني والفني: وهذا النوع من التكوين يهتم بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية والمهنية مثل: النجارة، اللحام، البناء، صيانة الأجهزة...، وهناك نوع آخر من التكوين المهني والفني المتمثل في التلمذة الصناعية، وفيه تقوم بعض الشركات أو النقابات العمالية بتعليم هؤلاء الأفراد ويحصلون غالبا على شهادة فنية وكثيرا ما تتعهد الشركة بتوظيفهم حال نجاحهم.

كما يوجد التكوين حسب نوع الوظائف، التكوين التخصصي، والتكوين الإداري والقيادي، ويوجد كذلك التكوين حسب المكان سواء كان داخل المؤسسة أو خارجها، وقد يكون هناك أنواع أخرى للتكوين حسب الحاجة إليها والغرض منها[1].

[1] المرجع السابق: ص323.

5- شروط التكوين الفعال[1]:

يقصد بالتكوين الفعال ذلك النشاط أو الإجراء المخطط والمنظم والمتواصل، الذي يسعى إلى تغيير سلوكات الأفراد ووجهات نظرهم عن التي سبق وأن كانوا عليها، تغييرا يؤثر تأثيرا إيجابيا على نتائج أعمالهم، وحتى يتحقق هذا الهدف لابد أن نأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل أهمها:

- بما أن التكوين نشاط تعاوني يجب على الأطراف المشتركة فيه التعاون فيما بينهم، وعلى كل طرف الالتزام بواجباته وهذا لكي يحقق التكوين نجاحا وفعالية.

- اقتناع الإدارة بأهمية النشاط التكويني والفائدة التي تعود على المشروع بالنفع، أي أن التكوين يؤدي إلى زيادة الكفاءة الكلية للمشروع، وينعكس هذا الاقتناع الحقيقي بالتكوين في شكل تخطيط وتنظيم للنشاط التكويني، وتوفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة، زيادة إلى المتابعة الحقيقة لعملية التكوين وتقييمها.

- يجب الأخذ بعين الاعتبار دور المكون في العملية التكوينية، حيث يعتبر المكون عنصرا هاما في العمل التكويني، أي اختيار وإعداد المكونين الأكفاء يعتبر من الشروط الرئيسية في النشاط التكويني المتكامل، وعلى المؤسسة أن تختار الشخص المناسب لأنه جزء هام في العمل التكويني، ومن ثم ينبغي أن تتوافر فيه خصائص ومقومات لا تتوفر في الشخص العادي، كالمعرفة بموضوعات التكوين والخبرة بأساليب استخدام تلك المعلومات حول التكوين.

- لابد من الاختيار السليم للمتكونين لأنهم هم المقرر الأخير لمدى فاعلية وكفاءة التكوين، وذلك من خلال اكتسابهم للمعلومات والمهارات والاتجاهات، فهم أساس نجاح النشاط التكويني.

6- عناصر العملية التكوينية:

إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية، فللتكوين هدفان، هدف بالنسبة للأفراد لتزويدهم بالمعرفة والمهارة والاتجاه الإيجابي، وهدف بالنسبة للمؤسسة لتطوير الأداء لواجبات الوظيفة التي يشغلها الموظف، فلنجاح هذه العملية التكوينية هناك عدة عناصر مهمة وهي:

[1] ليتيم ناجي وآخرون: مرجع سابق، ص150-151.

- ✓ **المتكون:** ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهامه.
- ✓ **المكون:** هو ذلك الشخص الذي تتوافر فيه الشروط الملائمة والتي تمكنه من القيام بدوره، وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات والتطورات الحديثة.
- ✓ **المادة العلمية:** تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وحالات وتمارين دراسية يتم استخدامها في قاعة التكوين، وبعضها يؤديه المتكون لوحده، وبعضها يؤدى بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني.
- ✓ **بيئة التكوين:** وهي مكان أو موقع التكوين وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكونين تكوينهم بالإضافة إلى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل.
- ✓ **أساليب التكوين:** وهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني ومن بينها:
  - المحاضرة.
  - المؤتمرات والندوات أو حلقات البحث.
  - دراسة الحالات.
  - تمثيل الأدوار.
  - تكوين الحساسية.

7- المشاكل التي يعالجها التكوين[1]:

التكوين هو وسيلة لتطوير الأفراد كما أنه يعتبر النشاط المهم والذي يأخذ القسط الأوفر في الاعتماد عليه في كافة أنحاء العالم، وذلك لما له من دور حساس في تنمية وتطوير وتأهيل وصقل مهارات وخبرات الفرد العامل.

كما أن التكوين يعتبر وسيلة لمعالجة الكثير من المشاكل التي يمكن أن تواجهها أي منظمة والتي يتسبب فيها أداء العاملين ومن بين هذه المشاكل ما يلي:

- مشاكل الخلل في تأهيل العاملين بالأعداد المطلوبة، ونعني هنا سد حاجة المؤسسة بأفراد مؤهلين بمهارات معينة، وهذا يحصل لأي سبب من الأسباب كالحاجة لمهارات جديدة نظرا لتغيرات تكنولوجية جذرية، أو لأن عدد من الوظائف الجديدة استحدثت بسبب التوسع أو التغير التكنولوجي أوغيره، كما أن

[1] المرجع السابق: ص152.

الموظفين الجدد هم بحاجة إلى تأهيل قبل أن يستلموا مسؤولياتهم، وكذلك الأشخاص المرشحين للترقية إلى مناصب شغل جديدة.

– مشاكل تقصير المشرفين والمديرين في أداء أعمالهم، ويرجع هذا لانشغالهم بتعليم وتوجيه العاملين لديهم والذي لا يترك لهم الوقت الكافي لأداء مهام أخرى مهمة.

– مشاكل تدني الإنتاج وارتفاع تكاليف العمل، فقد تعاني المؤسسة من عدة مشاكل وقد لا تكون بسبب قدم المكان ونوعية المواد الأولية، بل يرجع ذلك إلى نقص مهارات ومعارف العاملين بها مما يتطلب تكوين هؤلاء الأفراد لمعالجة هذا الضعف، وبالتالي تزداد إنتاجيتهم وتقل تكاليف العمل لديهم.

8- مراحل إعداد البرنامج التكويني:

يمكن حصر المراحل الأساسية لبناء برنامج تكويني في المراحل التالية:

1.8. مرحلة جمع المعلومات وتحديد الاحتياجات التكوينية[1]:

أ- مرحلة جمع المعلومات:

في هذه المرحلة يهتم واضعوا البرنامج التكويني بتوفير مجموعة من المعلومات والبيانات، وحصر كافة المتغيرات المرتبطة بعملية التكوين، وعملية جمع المعلومات تمثل جزء من نظام أشمل داخل المؤسسة، هو نظام المعلومات الإدارية في المؤسسة، وتبرز هذه المعلومات مختلف الأنشطة بطريقة منتظمة وبتوقيت ملائم يسمح استخدامها في بناء السياسات العامة، واتخاذ القرارات، والتخطيط الاستراتيجي، كما أنه يمثل جزء متكامل من نظام معلومات الأفراد.

وتتضمن عملية جمع وتحليل المعلومات العناصر التالية:

– معلومات عن طبيعة وهيكلة النظام الإداري في المؤسسة.

– معلومات عن الأهداف المتوخاة والسياسات المستهدفة وحصر الإمكانيات.

– معلومات عن تطور الأنشطة وعن الأنظمة والإجراءات.

– معلومات عن أفراد القوى العاملة وعن الظروف المحيطة.

[1] سعيد بن يمينة: مرجع سابق، ص113.

ب- تحديد الاحتياجات التكوينية:

تظهر الحاجة إلى التكوين نتيجة إلى القصور في مستوى الأداء لدى بعض أفراد القوى العاملة، وهذا القصور في الواقع هو عبارة عن الفرق بين مستوى الأداء المنشود ومستوى الأداء الفعلي، ويرجع القصور في مستويات الأداء إلى سببين هما:

جهل الأفراد كينونة طريقة الأداء المطلوبة، وبالتالي هذا الجانب يمثل قصور في المعلومات ووجود عراقيل أثناء تأدية المهام، وهذا النوع يمثل قصور في إمكانيات الأداء الذي يعزى إلى عدم توفير الإمكانيات، أو إلى سوء تصميم الوظائف، أو عدم كفاية وملائمة أنظمة الحوافز، أو إلى ظروف العمل الغير مواتية، ومعالجة هذا القصور يتم بتفادي هذه الأسباب.

ويمكن بلورة احتياجات التكوين في :

- احتياجات تتعلق بتطوير المعارف والمعلومات لدى بعض الأفراد.
- احتياجات تتعلق بتطوير المهارات والقدرات لدى الأفراد.
- احتياجات تتعلق بتطوير سلوك بعض العاملين وطريقة تعاملهم مع مرؤوسيهم[1].

2.8. تصميم البرنامج التكويني[2]:

تأتي الخطوة الثانية والمتمثلة في تصميم البرنامج التكويني الذي يتلاءم وتحقيق الأهداف المسطرة، وتتمثل عملية التصميم في الخطوات التالية:

أ. موضوع التدريب:

يقصد به المادة العلمية التي تكون محل التكوين من طرف الفئة التكوينية، والذي يتحدد تبعا للهدف المنشود من التكوين على أن يتناسب مع أسلوب التكوين عن طريق المحاضرة، أو عن طريق النماذج والخرائط.

ب. ميزانية التكوين:

إن تنفيذ البرنامج التكويني على الوجه الأمثل يتطلب توفير الإمكانيات المادية والبشرية، وهو ما يمثل ميزانية التكوين وهي تشمل جميع النفقات التقديرية، مثل: الأجور للأفراد الخاضعين للتكوين، أجور المشرفين على التكوين، تكاليف متعلقة بالتكوين، مستلزمات أخرى للتكوين....

---

[1] المرجع السابق: ص114.

[2] حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، د ط، قالمة، 2004، ص102.

3.8. تنفيذ البرنامج التكويني[1]:

بعد تحديد الاحتياجات والميزانية تأتي مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني، والتي تمر هي الأخرى بعدة مراحل تتمثل في:

أ. الجدول الزمني والمتابعة اليومية:

ويتمثل في الفاصل الزمني الذي يستغرقه البرنامج التكويني وكيفية تسيير هذا الوقت على أساس أيام، واليوم علا أساس فترات صباحية ومسائية، ومحتوى كل فترة من فترات التدريب، فيقوموا بمتابعة تنفيذ البرنامج التكويني خطوة خطوة للتأكد من مدى مطابقة المخطط والمنفذ، فعلى المسؤول وعن طريق المقابلة المباشرة أن يكتشف أن العملية التكوينية ستساعد الموظف في معارفه المهنية أو الشخصية.

على أن تمد المتابعة كل مستلزمات النجاح للبرنامج التكويني من خلال التدخل لحل المشكلات والعوارض الطارئة وتوفير سبل الراحة للمشاركين.

إن منفذ البرامج التكوينية يجب أن يهتم بأن الشيء الذي تم تصميمه هو الذي تم تنفيذه، من خلال السهر على المتابعة اليومية للتكوين، والتأكد من أن عملية التنفيذ تتم بشكل منظم ودقيق وسليم.

ب. قاعات التكوين:

حيث أن الترتيب الداخلي لحجرة التكوين له تأثير على فاعلية هذا التكوين، فالطريقة التي تنظم بها المقاعد والمناضد ومكان المكون لها تأثير على إمكانية توصيل المعلومات، وإمكانية مشاركة واستجابة المتكونين في المناقشة.

ج. الاتصال بالمكونين والمتكونين:

ويتم ذلك عن طريق إرسال استدعاءات يتم فيها تحديد تاريخ التكوين كما يتم الاتصال بالمكون وإعلامه ببداية تنفيذ البرنامج.

د. تجهيز المطبوعات:

حيث يتم استلام المطبوعات من القائمين بإعدادها علميا، وإجراءات التوزيع على المتكونين وفقا للخطة العلمية المتبعة الخاصة بالبرنامج التكويني.

وبهذا فإن مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني مهمة جدا في العملية التكوينية،إذ أنها تنظم جميع خطوات العمل التكويني بداية بتحديد الوقت المناسب له، ثم تدعيمه بجميع الوسائل والعوامل التي تساعده على

[1] المرجع السابق: ص102.

النجاح، وفي نفس الوقت المتابعة الموازية لتلك العملية من البداية إلى النهاية خطوة بخطوة، وكل هذا يقع على عاتق المدير المسؤول عن هذا التكوين[1].

4.8. تقييم البرنامج التكويني[2]:

تعتبر هذه الخطوة الحاسمة في نجاح أو عدم نجاح برنامج التكوين، ولا يمكن القول أن برنامج التكوين ناجح إلا بعد عملية التقييم، ولهذا فإن عملية التقييم تكون وفقا لتحديد معايير فعالية التكوين حيث تتمثل هذه المعايير فيما يلي:

– آراء المتكونين، يتم ذلك بتصميم استمارة استبيان لمعرفة ردود فعل المتكونين وانطباعاتهم وآرائهم حول ما تعلموه وشاهدوه خلال فترة التكوين.

– التعلم المحقق، وهذا يتعلق بما تعلمه المتكون وما حصل عليه من معلومات، وهذا يتم عن طريق الاختبارات أو بالاستفسارات من الرؤساء.

– تغيرات سلوكية محققة، يعتمد هنا القائم بعملية التقييم على الملاحظة وإجراء المقابلات مع المشرفين حيث أن هذا الأسلوب يهدف إلى زيادة مهارات محدودة أو القيم والاتجاهات.

– مدى تنفيذ أهداف التكوين، أي أن هذا الجانب يركز على مكاسب التكوين فقد يكون التكوين فعال للمتكون ويحقق فيه نجاحا ملحوظا ويستفيد منه في عمله وينبغي معرفة ماهي مكاسب المؤسسة القائمة بعملية التكوين كذلك.

إذن فالتقييم السليم للبرنامج هو قياس مدى تحقيقه لأهدافه وهذا يتطلب أن يتم تحديد الأهداف بطريقة دقيقة وبشكل يسمح بقياسها.

---

[1] المرجع السابق: ص103.

[2] عبد الكريم بوحفص: مرجع سابق، ص215.

9- علاقة التكوين بالتعليم[1]:

يعرف "منصور احمد منصور" طبيعة العلاقة بين التكوين والتعليم كما يلي:"إن الفرق بين التكوين والتعليم ليس محددا أو دقيقا انه يشبه سلسلة تتدرج من العام إلى الخاص، أي من المعلومات العامة اللازمة للإدراك الملائم، إلى المهارة النوعية اللازمة للتنفيذ المناسب" فمن هذا التعريف نرى بأن هناك علاقة متينة بين التعليم والتكوين.

حيث أن التعليم يقدم المعلومات التي من شانها أن تمكن الفرد من بناء شخصيته بإكسابه مختلف العلوم والمهارات والخبرات التي تجعله مؤهلا لتقلد منصب عمل معين، أما التكوين فيتضمن تحسين المهارات النوعية للتنفيذ المناسب، فهو الذي يعطي للفرد الفرصة لتطبيق وتنمية المعارف التي اكتسبها عن طريق التعلم وأنماط السلوك المتعلقة بمتطلبات وظيفة معينة.

إذن فإن التعليم هو مرحلة أولية وضرورية للعملية التكوينية فهما يكملان بعضهما البعض، فالتعليم يركز على الجانب النظري العلمي، والتكوين يركز على الجانب التطبيقي العلمي، فهذا الأخير يمكن الفرد من استغلال حصيلة التعلم من أجل أغراض الحياة المهنية، كما أن الفرد الذي لديه مستوى تعليمي عالي له القدرة على استيعاب أكبر للمعلومات التي يتلقاها أثناء عملية التكوين.

10- نظريات التكوين[2]:

اختلف المنظرون في تحليلهم للعملية التكوينية، انطلاقا من اختلافهم حول مفهوم التكوين وأهدافه وانطلاقا من دراستهم للسلوك الإنساني ومن طبيعة المنظمات وتحليل وظائفها، وتسعى المراكز والمعاهد التكوينية اعتماد النظريات الموافقة لإستراتيجيتها وطبيعة الأفراد الذين يتلقون هذا التكوين، ومن أبرز النظريات في هذا الموضوع:

1.10. نظريات تعليم الكبار:

تتأسس هذه النظريات على المعطى القائل بأن الراشدين يتميزون بسمات عديدة ينبغي مراعاتها أثناء التخطيط لعملية التكوين، وأهم هذه السمات:

- لكل فرد أهداف شخصية خاصة.
- يميل الأفراد إلى الاستقلالية.

---

[1] ليتيم ناجي: مرجع سابق، ص137.

[2] مجيطنة سومية: التكوين قصير المدى وعلاقته بتنمية مهارات الأستاذ الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2014/2013، ص49.

- للأفراد القدرة على التفكير المستقل.
- القدرة على تحمل المسؤولية، شدة النزعة إلى تبرير السلوك واتخاذ المواقف الدفاعية.
- تجارب الأفراد تؤثر في طريقة تفكيرهم.

2.10. نظرية ديناميات الجماعة:

أساس هذه النظرية يعتمد على العلاقات والشروط السيكولوجية المتفاعلة التي يحقق أفراد الجماعة بواسطتها إدراكا مشتركا يقوم على القيم المشتركة، ومنظومة العواطف الشخصية التي تحكم الجماعة، وأهم المبادئ التي تفترض هذه النظرية اعتمادها عند وضع البرامج التكوينية ما يلي:

- إشراك المتكونين في تحديد أهداف التكوين.
- تسهيل وإتقان مهارات التواصل بين المتكون والمكون.
- العمل بروح الفريق والمحافظة على معنويات الجماعة.
- تقبل الإختلاف ومناقشة الآراء ووجهات النظر بموضوعية[1].

3.10. نظرية النظم[2]:

تقوم هذه النظرية على الفرضية القائلة أن: " النظام مكون من أجزاء عديدة مترابطة ومتبادلة، ولا يمكن لأي جزء أن يعمل بفاعلية وكفاءة دون أن يعتمد على الأجزاء الأخرى.

وانطلاقا من هذه الفرضية فإن أي اختلال في جزء من أجزاء التنظيم يؤدي بالضرورة إلى حدوث اختلالات في الأجزاء الأخرى، تختلف درجة خطورتها بالنسبة للتنظيم حسب درجة الخطورة في الجزء الذي وقع فيه الاختلال، وضمن هذا المنظور فإن دراسة أي جزء من أجزاء التنظيم ينبغي أن يتم ضمن الكل العام وعلاقة الجزء المستهدف بالدراسة بالأجزاء الأخرى وتأثيره فيها وتأثره بها، لمعرفة درجة أداء المنظمة في ضوء كل جزء من أجزائها، وقد تم التفصيل فيها في المقاربات النظرية للدراسة.

---

[1] المرجع السابق: ص49.

[2] طالب محمد: تكوين مديري الثانويات وعلاقته بجودة أدائهم الوظيفي من وجهة نظر المديرين أنفسهم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل، 2013/2012، ص 32-33.

خلاصة

تتلخص قيمة التكوين في جملة الآثار الإيجابية التي تلحقه بعد التجسيد، والتي تسهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف الموضوعة، سواء من قبل الفرد أو المؤسسة، للتأقلم مع التغيرات والإصلاحات والتطورات الحاصلة في المجتمع، فهو يساعد الأستاذ الجامعي على الارتقاء بحياته المهنية وتنمية مهاراته وقدراته بصورة مستمرة، لذلك فقد حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بكل ما يتعلق بموضوع تكوين الأستاذ الجامعي وربط هذا التكوين بتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

ثالثا: التمكين.

تمهيد.

1- أهمية التمكين.

2- أهداف التمكين.

3- تصنيفات التمكين.

4- مستويات التمكين.

5- أساليب التمكين.

6- أبعاد التمكين.

7- نظريات التمكين.

8- أشكال التمكين.

9- فوائد التمكين .

10- معوقات تطبيق التمكين.

11- نتائج التمكين.

خلاصة.

تمهيد

احتل تمكين الأفراد العاملين أهمية بالغة خلال العقدين الماضيين، نظرا لما حققه من نجاحات باهرة وملفتة للنظر في العديد من المنظمات الخدمية والصناعية وحتى التربوية، باعتبارها إستراتيجية فاعلة تهدف إلى تطوير وتنمية الموارد البشرية في تلك المنظمات من خلال العديد من الممارسات.

ومن خلال عملية التمكين يستطيع الأفراد والجماعات اتخاذ وتقوية خياراتهم، وتحويل تلك الخيارات إلى إجراءات عملية والحصول على النتائج المطلوبة.

وسنتحدث في هذا الفصل عن التمكين بصفة عامة من خلال التطرق إلى أهميته وأهدافه، إضافة إلى تصنيفاته ومستوياته وأبعاده، وكذا نظريات وأشكال التمكين، إضافة إلى فوائده ومعوقات تطبيقه، وفي الختام تطرقنا إلى أهم نتائج التمكين.

ثالثا: التمكين.

1- أهمية التمكين[1]:

- ممارسة لتغيير الوضع القائم لتوزيع القوة في المنظمة بلجوء الإدارة إلى نقل القوة إلى أسفل الهرم التنظيمي، وتغيير الوضع القائم لتوزيع القوة في المنظمة.
- ممارسة لتوسيع دائرة الإيفاء بالتزامات الأدوار، تسعى الإدارة من خلال التمكين إلى تحقيق أفضل استجابة للأدوار والمهام عبر الوظائف التنظيمية المختلفة، ولكن لابد أن يعزز بقدرة الإدارة على توفير الموارد والوسائل والتدريب اللازم لدعم تلك الممارسات التنظيمية.
- ممارسة نطاق السلطة، إذ لابد أن يقترن التمكين بدعم العاملين بسلطات إضافية تمنحهم الحق في إصدار الأوامر في الحدود المسموح بها وهو احد أوجه التحديات التي يتعامل معها العاملون.
- يعد التمكين إستراتيجية حتمية وملحة للمنظمات لتحسين منتجاتها من السلع والخدمات.
- تبني التمكين من قبل منظمات رائدة أدى إلى تحقيق نتائج إيجابية مما شجع المنظمات الأخرى على اعتماده وتبنيه.

2- أهداف التمكين[2]:

- زيادة الدافعية لتقليل الأخطاء، وذلك لتحمل الأفراد مسؤولية اكبر عن أعمالهم.
- زيادة فرص الإبداع والابتكار.
- دعم التحسينات المستمرة للعمليات والمنتجات.
- تحسين رضا الزبون والاحتفاظ به.
- تحرير المستويات الإدارية العليا والوسطى من ممارسة دور الرقابة المشددة والتوجه بشكل رئيس نحو الأعمال ذات القيمة الإستراتيجية للمنظمة.
- زيادة رضا العاملين تجاه عملهم ومنظماتهم مما يجعل أدائهم أفضل.
- تعزيز روح التغيير بين أعضاء المنظمة والمتعاملين معها من أصحاب المصالح.

---

[1] عادل هادي البغدادي ورافد حميد الحدراوي: الاستشراف الاستراتيجي ومستوى التمكين التنظيمي، دار صفاء، ط1، عمان، 2013، ص 149-150.

[2] نفس المرجع: ص151.

3- تصنيفات التمكين[1]:

يتخذ التمكين عدة تصنيفات حسب النوع، من هذه التصنيفات أن التمكين ينقسم إلى نوعين هما: التمكين النفسي والتمكين الهيكلي، وذلك تبعا لمكان وقوع اثر التمكين ومحور التركيز في إعمال ممارسات التمكين في المنظمة، فالتمكين النفسي يقع أثره على النفس البشرية والمشاعر بشكل رئيس، والتمكين الهيكلي يعنى بالتغيير الحاصل على الهيكل التنظيمي وبنيوية السلطة والعلاقات في المنظمة، ويمكن تفصيل ذلك كالتالي:

1.3. التمكين النفسي:

يمكن تعريف التمكين النفسي بأنه ذلك الحافز الداخلي الجوهري الذي يبرز من خلال عدد من المدركات التي تعكس مواقف الموظفين تجاه المهام التي يقومون بها في وظائفهم، فالموظف لابد أن يكون لديه شعور بقدراته الذاتية، ويأتي دور التمكين ليدعم هذا الشعور من خلال قيام المنظمة بإزالة كل ما يمكن أن يسبب الشعور بالعجز، أي أن إدراك التمكين يقع من خلال إدراك الموظف لما يلي:

- المعنى: والذي يعكس إدراك الموظف بان المهام التي يؤديها ذات معنى وقيمة له وللآخرين، وان ما يؤديه من مهام يتوافق مع متطلبات العمل.
- الجدارة: وتتحقق الجدارة لدى الموظف عندما يدرك بأنه قادر على انجاز مهام عمله بنجاح وبمهارة عالية، اعتمادا على خبراته ومهاراته ومعرفته.
- الاستقلالية: أي إدراك الموظف بأنه يملك الحرية الكافية لاختيار طرق تنفيذ عمله.
- التأثير: والذي يعني إدراك الموظف بان وجوده يؤثر على القرارات التي يتم اتخاذها في المنظمة.

يتضح بأن خلاصة التمكين النفسي تتمثل في مشاعر الموظف بأنه جزء هام في المنظمة وانه قادر على الفعل وجدير بالثقة.

[1] حسين موسى قاسم البنا ونعمة عباس الخفاجي: إستراتيجية التمكين التنظيمي لتعزيز فاعلية عمليات إدارة المعرفة، دار الأيام، دط، عمان، 2014، ص 40-41.

2.3. التمكين الهيكلي[1]:

يتضمن التمكين الهيكلي مجموعة عناصر هيكلية تتعلق ببنيوية المنظمة، والتي لا تكتمل عملية التمكين بدون توافرها في المنظمة، ومن هذه المستلزمات:

- **القيادة الممَكِّنة:** وهي القيادة التي تهيئ الفرص للموظفين لتمكينهم عن طريق توفير الموارد والمعلومات لموظفي المستويات الإدارية الأدنى، وان تفوض الصلاحيات وتشرك الموظفين بصنع القرارات وتحمل مسؤولياتها، كما تحفز موظفيها على الإبداع في العمل، وتكافئهم لقاء مبادرتهم الإبداعية، وتدعم الثقة بين المنظمة والموظفين.
- **العمليات الممكنة:** تعتبر العمليات التي تتم داخل منظمة ما وسيلة تستثمرها المنظمة لإطلاق طاقات وإمكانات الموظفين فيها من اجل تحقيق أهداف المنظمة، ومن اجل تحقيق التمكين لابد من توظيف العمليات الأساسية مثل: الحصول على المعلومات وإجراءات الوصول إليها، والتنسيق بين أقسام وإدارات المنظمة، وإتاحة الفرصة للموظفين للوصول إلى المعلومات والبيانات الواضحة والصحيحة التي يعتمدون عليها في اتخاذ القرارات السليمة، ويعتبر التدريب كذلك من أهم مستلزمات التمكين شريطة أن يهدف إلى زيادة كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم وخصوصا عندما يتم ربط البرامج التدريبية بحوافز تدفعهم للتوجه إلى التدريب.
- **ثقافة ممكنة:** تأتي أهمية الثقافة كمتطلب من متطلبات التمكين كونها تساعد على غرس وإدامة القيم والسلوك المطلوبين من قبل المنظمة، وتساعد الموظفين في أداء واجباتهم بشكل سليم وخاصة عندما يكون السلوك مستهدفا، ما يعني أن التمكين الفعال يتطلب تنفيذه ثقافة تنظيمية جديدة تأخذ بالاعتبار اتجاهات الموظف وسلوكه.
- **إدارة المعرفة:** تعني إدارة المعرفة الحصول على المعلومات والبيانات، واستخلاص الجيد منها ومعالجتها، وتخزينها في نظم آلية أو يدوية لتصبح معرفة يتم نشرها، وتسهيل عملية الرجوع إليها من قبل كافة موظفي المنظمة.

[1] المرجع السابق: ص41.

وعليه فان إدارة المعرفة هي مشروع ليس له نهاية كون المعرفة متجددة وعلى مدار الساعة، فالإمساك بالمعرفة الحالية والحصول على المعرفة الجديدة تزيد من خبرة الموظف، ومهاراته، ومكتسباته المعرفية التي تزيد من قدرته على القيام بمهام العمل بكفاءة، واستقلالية ومشاركة أوسع في صنع القرار.

- **فرق العمل:** لكي يتحقق التمكين الفعال لابد للمنظمة أن تعمل على إعادة تصميم العمل ليصبح بشكل جماعي. إن استخدام فرق العمل يتفق كثيرا مع تمكين الموظفين، وبما أن فريق العمل هو مجموعة من الموظفين يعملون معا لتحقيق هدف عام، نجد أن القرارات والأفكار الصادرة عن فريق العمل أفضل منها إذا كان العمل يؤدى بشكل فردي، وبالتالي فان أعضاء الفريق هم الذين يحددون طريقة تناول المشكلة من قبل أي فرد داخل الفريق، وفي هذا تمكين كبير للفرد والفريق، ومن أهم الفوائد التي تجنيها المنظمات عندما تتبنى فرق عمل ذاتية الإدارة أي فرق عمل ممكنة هي: المرونة، تحسين الإنتاجية، وخفض التكلفة وحل المشكلات.
- **تقنيات الإنتاج:**إن توافر التكنولوجيا وتوافقها مع تطور القدرات البشرية التي تشغل المعدات والبرمجيات دون الاستعانة بجهات خارجية يساعد في تحقيق تمكين الموظفين.

مما تقدم نستنتج أن التمكين الهيكلي يتعلق بإعادة تصميم: مناخ العمل، وبنيوية التقسيمات الإدارية القائمة على الفرق العابرة للدوائر، وبرامج التدريب وهيكلية السلطة لتكون جميعا بحلتها الجديدة داعما للموظف في سعيه نحو الارتقاء بمكانته كأحد أهم الأصول المنظمية[1].

[1] المرجع السابق: ص 42-43.

4- مستويات التمكين[1]:

يسعى التمكين لإيجاد مستوى جديد داخل المنظمة، وهو جعل العاملين يفعلون ما هو ضروري، وتحتاجه المنظمة فعلا، وهنا لابد من الإشارة إلى أن المديرين على علم ودراية بان عملية إعادة الحيوية لمنظماتهم لابد أن تحدث من أسفل إلى أعلى لكن عملية إعادة البناء قد تشكل ضغوطا على العاملين تجعلهم اقل إنتاجية ويمكن التخفيف من حدة هذه الضغوط من خلال توفير مستوى عال من الانفتاح لدى الإدارة العليا.

وقدمت خمسة مستويات من خلال مراحل التمكين هي:

- **المرحلة الأولى:** في هذه المرحلة المدير يتخذ القرارات ويعلم الفريق، وهذا يبدو واضحا وأساسيا، ولكن في كثير من الأحيان المدراء يتخذون القرارات ولا يهتمون بإبلاغ الفريق.
- **المرحلة الثانية:** في هذه المرحلة المدير يطلب من الفريق تقديم اقتراحات ويتخذ القرارات بناءا على تلك الاقتراحات، ويعلم الفريق.
- **المرحلة الثالثة:** في هذه المرحلة يناقش المدير والفريق الوضع بأكمله وتطلب الإدارة من الفريق تقديم المقترحات والمداخلات، وتتخذ القرارات ويعلم الفريق.
- **المرحلة الرابعة:** في هذه المرحلة يستمر البناء على هذه العلاقة، وعند هذه النقطة ويتم اتخاذ القرارات بشكل تعاوني بين الإدارة وفريق العمل.
- **المرحلة الخامسة:** في هذه المرحلة المدراء المفوضين يتخذون القرار للفريق، الفريق يعمل بشكل مستقل تماما، واتخاذ القرارات الحاسمة حسب تقديرهم، ويتم إبلاغ الإدارة.

[1] عادل هادي البغدادي ورافد حميد الحدراوي: مرجع سابق، ص67-68.

5- أساليب التمكين[1]:

تطرق عدد كبير من الباحثين إلى تقنيات وأساليب التمكين، نذكر منها ما جاء في دراسة kriemadies &papaioannou حيث ذكر عدة أساليب للتمكين منها:

1- خلق الرؤيا وصياغة القيم التنظيمية:الإدارة العليا تحتاج إلى تطوير رؤية المنظمة وبيان مهمتها التي ترتكز على الزبون، والاعتراف بالدور الهام الذي يؤديه المورد البشري، العديد من المنظمات بذلت جهودا كبيرة من اجل خلق رؤية الشركة باعتباره رؤية الناس الممكنين، ورؤية من الاحترام والمسؤولية، والتعاون والتركيز وتقديم خدمات أفضل للزبائن.

2- بيئة العمل:بيئة العمل عنصر هام في مساعدة الموظفين على تحمل مسؤوليات جديدة، كما انه يخلق بيئة داعمة ومفتوحة تشجع التمكين من أن يأخذ دوره. إن الفرق الممكنة تختلف عن فرق المشاركة، ودوائر الجودة، أو الفرق شبه المستقلة، فهم يتخذون القرارات ويطبقونها ويحملون المسؤولية وليس فقط يوصلون الأفكار،وإنما أدوار الفرق تتضمن مسؤولية اتخاذ القرارات، نقل المسؤولية من الإدارة العليا.

3- دور المدير:إن التغير الأساسي في ثقافة المنظمة كنتيجة للتمكين هو دور المدير لتسهيل العملية.

4- المشاركة بالمعلومات:مشاركة المعلومات المرتبطة بالقضايا المالية والإستراتيجية تلعب دورا هاما في فهم التحديات التي تواجه المنظمة، وتسهم في وضوح الأفكار والمقترحات المقدمة من العاملين. إن المشاركة الفعالة تعطي الإحساس بالملكية وأخيرا تؤسس الثقة في النظام لاتخاذ قرارات رائعة تنفذ الوظائف.

5- دعم التدريب:التدريب المستمر يسهم في تحسين كفاءة ووحدة الفريق ويزيد من القدرة التنافسية للمنظمة، ويسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. الإدارة عادة تلعب دور المدرب ويعرف التدريب بحاجات العاملين ويزودهم المهارات المتعلقة بالعمل.

6- عمليات التقييم:التقييم يجب أن يكون كإعادة هيكلة لعمليات إدارة الأداء. إن عملية تقييم الأداء تشمل تخطيط الأداء الفعال من خلال مناقشة أسلوب القيادة المطلوبة. في مرحلة التخطيط يتعاون المدراء على توفير القيادة المطلوبة لمساعدة الموظف على النجاح.

[1] المرجع السابق: ص162.

6- أبعاد التمكين[1]:

يعد التمكين احد أهم المصطلحات الإدارية التي تطرق إليها العديد من الكتاب والباحثين في مجالات مختلفة، الأمر الذي ساهم بطريقة أو بأخرى في بروز أبعاد متنوعة ومتعددة لهذا المصطلح، وفي هذا الجانب اقترح daft أربعة أبعاد وعدها الأساس في تشكيل التمكين ونجاحه وهي:

1- المعلومات: أي توفير المعلومات عن كافة جوانب المنظمة وتقديمها للأفراد العاملين.

2- المعرفة والمهارات: إذ يعتبر امتلاك العاملين للمعرفة والمهارات عاملين مهمين وأساسيين في مجال تطبيق إستراتيجية التمكين وضمان نجاحها والمساهمة في جهود مشتركة لتحقيق أهداف المنظمة.

3- القوة: إن امتلاك الأفراد العاملين للقوة اللازمة لاتخاذ القرارات الجوهرية يبدو أمرا ضروريا في تطبيق إستراتيجية التمكين، ويشير واقع العديد من المنظمات اليوم أنها تمنح أفرادها القوة للتأثير على إجراءات أعمالهم من خلال حلقات الجودة وفرق العمل المدارة ذاتيا إذ تمنح الفرق الحرية في اتخاذ القرارات اليومية متى ما تطلب الأمر واتخاذ الإجراءات دون الحاجة إلى توجيه.

4- المكافآت: أي مكافئة العاملين على أدائهم في المنظمة، ويمكن تقديم أفضل المكافآت المالية للعاملين على أدائهم في المنظمة بطريقتين هما:

أ- المشاركة في الأرباح.

ب - المساهمة في رأسمال المنظمة.

[1] إحسان دهش جلاب وكمال كاظم طاهر الحسيني: إدارة التمكين والاندماج، دار صفاء، ط1، عمان، 2013، ص61-62.

7- نظريات التمكين[1]:

1.7. نظرية الإدارة العلمية:

تبلورت هذه النظرية في كتاب مبادئ الإدارة العلمية لفريدريك تايلور الذي سمي بابي الإدارة العلمية، فنلاحظ في المبادئ التي نادى بها تايلور محاولة منه لوضع أسس ومبادئ علمية، ومحددة لتعظيم إنتاجية العاملين. لقد كانت تلك المبادئ بمثابة رد فعل من أبي الإدارة العلمية تجاه حالة عدم التقيد من قبل العاملين بأي أسس أثناء قيامهم في العمل، فكل يعمل على هواه وكيفما اتفق، مما يؤدي إلى تذبذب في الإنتاج، وهذا التذبذب قد يفقد الأداة قدرتها على التنبؤ والتخطيط ومعرفة حجم الإنتاج المستقبلي، فإما أن تكون هناك طريقة مثلى محددة في تأدية العمل ضمن خطوات وأسس محددة وموحدة، وإما أن يعمل كل واحد بالطريقة التي يراها مناسبة، فلا تتحقق الكفاءة ولا تتحقق مستويات الإنتاج المتوقعة. فاقترح فريدريك تايلور منهجه المشهور بالطريقة المثلى في العمل، تلك الطريقة التي تتحقق من خلال دراسة خطوات العمل وتحديد الخطوات الضرورية والإبقاء عليها وتحيد الخطوات غي الضرورية وإلغاؤها، فتبقى الطريقة المثلى لتأدية أي عمل يقوم به العامل.

أما التمكين ونظرية الإدارة العلمية فعلى طرفي نقيض، ولم يكن أصلا مفهوم التمكين معروفا في ذلك الوقت، وما ورثه فريدريك تايلور من الثورة الصناعية من ادم سميث يتنافى أصلا مع مبدأ التمكين في الإدارة المعاصرة. النظرة التي كانت سائدة تجاه العامل انه آلة يجب ضبطها بالطريقة المثلى لإنجاز اكبر كم من الإنتاج، حتى لو تطلب الأمر تقديم حوافز للعاملين من اجل زيادة إنتاجهم فقط، ومن اجل زيادة الكفاءة وتحسين مستوى الإنتاج، وخاصة أن ما يتم إنتاجه يتم بيعه، فمستوى الطلب في تلك الفترة من الزمن كان كبيرا من قبل مجتمع المستهلكين المتعطش للمنتجات الصناعية.

لذلك كان الفكر السائد في تلك الفترة من الزمن بعيدا عن مفهوم التمكين، وذلك بسبب الظروف التي كانت سائدة في تلك الفترة وخاصة ضعف المفاهيم ذات العلاقة بالبعد الإنساني وسيطرة المفاهيم ذات البعد المادي.

[1] يحيى سليم ملحم: التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، د ط، الأردن، 2006، ص15-16.

2.7. نظرية x وyلدوغلاس ماكغريغور douglas McGregor[1]:

تأثر douglas McGregor بأفكار ماوسلو ودراسات هاوثورن، فقدم إضافة جديدة لحركة العلاقات الإنسانية من خلال كتاباته، وخاصة في كتابه الوجه الإنساني من المشروع، من خلال نظريته التي سماها xوy، ولكل منهما افتراضات مغايرة تماما، فيرى في مرؤوسيه حب العمل وروح المبادرة والرقابة الداخلية والقدرات الخلاقة وحب التميز.

ما يميز نظرية ماكغريغور أمر في غاية الأهمية، وهو السلوك بشكل يوافق توقعات الآخرين أي أن الفرد قد يتأثر مع مرور الوقت بتوقعات الآخرين تجاهه، فتنسجم وتتوافق سلوكياته مع توقعاتهم، فالمديرون من أنصار نظرية x يتصرفون بطرق فيها مستويات عالية من السيطرة ولإشراف المباشر، بشكل لا يدع لمرؤوسيهم مجالا من حرية التصرف، أو الاستقلالية في العمل.

وهذا النوع من القادة يخلق موظفين سلبيين واعتماديين ولا يعملون إلا بحسب ما يطلب منهم، أما المديرون من أصحاب نظرية y فيتصرفون بطريقة أكثر ديمقراطية، ويمنحون مجالا أوسع للمشاركة وحرية التصرف مما يفتح المجال واسعا أمام مرؤوسيهم نحو الإبداع والتفوق وتحقيق الذات، والشعور بالقيمة الحقيقة لقدراتهم ومواهبهم في العمل. ويتصرف الموظفون مع الزمن بروح المبادرة والمشاركة الفاعلة وحرية التصرف والتمكين، انسجاما مع توقعات مديريهم منهم، وهذا يشجع المديرين الذين يترددون في ممارسة أساليب مثل التمكين، أن لا يشككوا بانتماء مرؤوسيهم لان ثقتهم بهم هي التي ستصنع ذلك الانتماء وعدم الثقة سيصنع غير ذلك.

3.7. الشخصية البالغة لدى كريس آرغريس(خطوة مهمة جدا تجاه التمكين):

الدعوة إلى تمكين الفرد لم تكن دائما تحتاج إلى استخدام مصطلح التمكين بشكل حرفي ومحدد، وما قام به كريس آرغريس من جهود في نقض عرى النظريات التقليدية، هو في حد ذاته تعبير واضح منذ عام 1957 عن التوجه لفكر التمكين، وخاصة عندما وجه نقدا شديدا للنظريات الكلاسيكية في كتابه المؤسسة والشخصية مؤكدا أن النظريات الكلاسيكية والممارسات الإدارية التقليدية لا تنسجم مع الإنسان، إذا نظرنا إليه انه بالغ وناضج وعاقل، ويرى آرغريس بان الإدارة العلمية بمبادئها المحددة والمقيدة تمنع الفرد من تحقيق ذاته، لان كل شيء محدد مسبقا ومقيد بطريقة محددة لا مجال فيه لأي اجتهاد من قبل الفرد.

[1] المرجع السابق: ص23.

كما يؤكد أن مبادئ البيروقراطية لا تخلق سوى إنسان اعتمادي وسلبي يشعر انه لا سيطرة لديه على مقومات العمل أو بيئة العمل التي يعمل بها، بسبب السلطة الهرمية والعمودية وسيطرة الإدارة العليا المطلقة لمختلف المستويات الإدارية وسيطرتها على جميع السلطات بشكل مركزي.

أما في رده على المبادئ الإدارية التي نادى بها هنري فايول، فيؤكد بان هذه المبادئ لا تؤدي إلى القصور الذاتي لدى العاملين، بسبب نظام وحدة الأمر ووحدة التوجيه الذي يفرض أن الكفاءة تزداد عندما يتم تخطيط وتحديد وتوجيه كل فرد بكل صغيرة وكبيرة من قبل المراقب أو المشرف.

لذلك لا يرى كريس أن هذه النظريات تتعامل مع العامل على انه إنسان عاقل يمكنه أن يتحمل مسؤولياته كانسان بالغ عاقل مدرك، وإنما تحاول أن تتعامل معه وكأنه يحتاج دائما إلى التوجيه والإشراف والمساعدة.

والحل من وجهة نظر كريس هو في التعامل مع الناس على أنهم بالغون وناضجون دون وصاية عليهم، وهذا يتحقق من خلال توسيع نطاق صلاحياتهم ومنحهم حق المشاركة وتحمل المسؤولية في العمل، وتحسين شكل العلاقات بينهم وبين الإدارة، ويقر بان أسباب التغيب ودوران العمل والكسل والنفور من العمل يعود في مجمله لممارسات الإدارة التي أصبحت غير صالحة للاستخدام في الوقت الحاضر[1].

[1] المرجع السابق: ص24.

8- أشكال التمكين[1]:

يتخذ التمكين أشكالا متعددة بناءا على الهيئة التي يتم إطلاق مبادرات التمكين عليها. فعملية تمكين الموظفين تظهر في أشكال عديدة منها:

1- عملية التمكين الرسمية: وهي التي تستند إلى قوانين وسياسات وممارسات المنظمة.

2- عملية التمكين غير الرسمية: والتي تشتمل على فعاليات غير مخطط لها مثل تقديم فكرة أو مقترح للمشرف.

3- عملية التمكين الطوعية: وهي التي لا تستند إلى أي قواعد مؤسسية.

4- عملية التمكين المؤسسية: حيث نجد بان القوانين المعمول بها في البلد تدعم تمكين الموظفين في عملية صنع القرار في المنظمات، حيث تظهر بعض القوانين المتعلقة بما يسمى التحديد المشترك للقرارات.

5- عملية التمكين المباشرة: وتظهر عندما يؤثر العاملون بشكل مباشر على عملية صنع القرار.

6- عملية التمكين التمثيلية: وتتم عندما يقوم بعض الموظفين بتمثيل زملائهم في بعض المجالس والهيئات.

9- فوائد التمكين[2]:

تطرق عدد من الباحثين في دراستهم إلى فوائد التمكين، إذ أشار kriemadies & papaioannou إلى أن للتمكين فوائد للمنظمة والعاملين وهي كالآتي:

1.9. بالنسبة للمنظمة:

1- التوجيه الاستراتيجي من مستوى وحدة العمل.

2- التنفيذ الاستراتيجي في مستوى وحدة العمل، وزيادة كفاءة وحدة العمل، وزيادة الاهتمام بالزبون.

3- زيادة التأكد على حل ومنع لمشاكل.

4- زيادة الاحترام والثقة بين وحدات العمل.

5- تحسين التنسيق بين الوظائف.

6- تحسين جودة الخدمة.

---

[1] حسين موسى قاسم البنا ونعمة عباس الخفاجي: مرجع سابق، ص44.

[2] عادل هادي البغدادي ورافد حميد الحدراوي: مرجع سابق، ص153.

7- زيادة رضا الزبون ضمن صناعة الخدمات، بسبب تأثير التمكين على خدمة تطورات الزبائن، قدرة العاملين على التكيف بسهولة أكثر لخدمة حاجات الزبائن.

8- زيادة فاعلية الإبداع الإداري.

2.9. بالنسبة للعاملين[1]:

1- زيادة الدافعية.

2- زيادة قوة الشخصية والإحساس بالكفاءة الذاتية.

3- تحمل المسؤولية.

4- زيادة القدرات لتحقيق الإمكانية الشخصية الكاملة.

5- زيادة الرضا الوظيفي، تخفيض التقلبات، خلق الثقافة التي تدعم جودة الخدمة العالية.

6- زيادة الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية وانخفاض مستويات الإجهاد الوظيفي.

10- معوقات تطبيق التمكين[2]:

مما لاشك فيه أن أي عملية تغيير يقابلها مقاومة. هذه المقاومة قد تتأتى من الموظفين اللذين يخشون التغيير بحد ذاته أو أنهم يتوقعون فقدان امتيازاتهم، وقد تتأتى هذه المقاومة من الهيكل التنظيمي التقليدي الذي يكبح المشاركة ويحدد مراكز القرار ويقيد الاتصالات، فهناك العديد من العقبات من أمام المضي قدما باتخاذ التمكين كإستراتيجية تنظيمية، ويذكر من تلك العقبات أيضا:

1- المركزية الشديدة في سلطة اتخاذ القرار.

2- خوف الإدارة الوسطى من فقدان صلاحياتهم ووظائفهم.

3- خوف الموظفين من تحمل السلطة والمسؤولية.

4- الأنظمة والإجراءات الصارمة التي لا تشجع على المبادرة والابتكار.

5- السرية في تبادل المعلومات.

6- ضعف التدريب والتطوير الذاتي.

7- غياب مفهوم الثقة بين موظفي المنظمة والمدراء.

---

[1] المرجع السابق: ص154.

[2] حسين قاسم البنا ونعمة عباس الخفاجي: مرجع سابق،ص54-55.

11- نتائج التمكين:

1.11. نتائج خاصة بالموظف[1]:

يحقق التمكين نتائج في غالبها إيجابية للموظف المناسب لمفهوم التمكين، وهناك عدد من المزايا والتبعات التي تنجم عن تمكين الموظفين نذكر منها:

- **تحقيق الانتماء:** يساهم التمكين في زيادة الانتماء الداخلي بالنسبة للموظف كما يساهم في زيادة انتمائه للمهام التي يقوم بها وزيادة انتمائه للمؤسسة وفريق العمل الذي ينتمي إليه، وتبين الكثير من أدبيات التمكين أن من أهم فوائد التمكين بالنسبة للموظف شعوره بالانتماء للعمل وزيادة الانتماء هي محصلة لرغبته بالعمل ومناخ العمل، وينتج عن الانتماء تحسن في مستوى الإنتاجية وتدني في التغيب عن العمل وتناقص في معدل دوران العمل.
- **المشاركة الفاعلة:** تمكين العاملين يساهم في رفع مستوى مشاركتهم. والمشاركة الناجمة عن التمكين تتميز بمستوى عال من الفاعلية والمشاركة الإيجابية التي تنبع من واقع انتماء الفرد وشعوره بالمسؤولية تجاه أهداف المنظمة وغاياتها. إذن المشاركة الناجمة عن التمكين هي المشاركة الفاعلة وليست أي نوع آخر من أنواع المشاركة مثل المشاركة السلبية أو المشاركة دون هدف.
- **تطوير مستوى أداء العاملين:** فتحسين مستوى أداء الموظف ورفع مستوى الرضا لدى الموظف من الأمور الأساسية التي تتمخض عن تطبيق مفهوم التمكين في الإدارة ففكرة تحسين أداء الموظفين هي فكرة ذات أهمية كقوة دافعة ومحصلة مهمة تقف خلف برامج التمكين، فتحسين نوعية الأداء وخاصة في المؤسسات الخدماتية بواسطة برامج التمكين تعد عاملا من عوامل النجاح. فالموظف هو المستفيد الأول من برامج التمكين لان المؤسسة التي تحاول تمكين موظفيها تحاول أيضا أن تمنحهم ثقتها وسلطتها وصلاحياتها ومكافآتها وتحاول أن تمنحهم استقلالية وحرية في التصرف.
- **اكتساب المعرفة والمهارة:**إن نجاح برامج التمكين تتوقف على توافر المعرفة والمهارة والقدرة لدى العامل أو الموظف، والمعرفة والمهارة لا يمكن أن تتحقق دون تنمية وتدريب، وهذا يتطلب في الكثير من الحالات انخراط الموظف بدورات تدريبية وندوات وورش عمل ومؤتمرات يكتسب من

[1] يحيى سليم ملحم: مرجع سابق، ص120-121.

خلالها معرفة ثمينة تصبح ثروة يمتلكها أينما حل وحتى بعد مغادرته للمنظمة التي كان يعمل بها سابقا.

- **المحافظة على الموظف من قبل المنظمة:** بناءا على ما ذكر في النقطة السابقة فإن المنظمات الناجحة هي تلك التي لا تفرط بموظفيها الممكنين بسهولة فزيادة معرفة ومهارة الموظف وتطوير كفاءته وقدراته يحتم عليها زيادة التمسك به والمحافظة عليه لأطول فترة ممكنة.

- تحقيق الرضا الوظيفي هو احد أهم المزايا المحققة من نتائج التمكين. فالشعور بحرية التصرف والمشاركة والاستقلالية في العمل من العوامل التي تؤدي إلى زيادة رضا العاملين وشعورهم بالسعادة[1].

2.11. نتائج خاصة بالمنظمة[2]:

تأتي أهمية التمكين من خلال كونه ضرورة لمواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بالمؤسسة، فهو يكسب هذه الأخيرة مرونة عالية تمكنها من التكيف السريع، فالتمكين يعد طريقة جديدة لتغيير المؤسسات باتجاه مستقبل أكثر منافسة، وأكثر تعقيدا من أي وقت مضى، كما انه يجعل المؤسسات غاية في المرونة والقدرة على التعلم والتكيف بغية اللحاق بالمنافسة، وتلبية طلبات الزبائن والمحافظة على حصتها السوقية وتوسيعها.

فمن الواضح أن المؤسسة إذا قدمت للعامل كل ما يمكنها أن تقدمه من معلومات، معارف، مهارات، تدريب، ثقة وحوافز من اجل رفع مستواه، فان من الطبيعي في المقابل أن يكون له مردود ونتائج إيجابية للمؤسسة تساهم في تحقيق أهدافها الطويلة المدى والقصيرة مثل: الربح، التوسع، السمعة الجيدة وغيرها من نتائج جيدة لمصلحة المؤسسة.

مما سبق يتبين لنا أن التمكين له نتائج مهمة تنعكس على المؤسسات تتمثل فيما يلي:

- **جودة القرارات:** حيث أن السبب الأساسي الذي يدفع المؤسسات إلى تشجيع تمكين العاملين هو أن التمكين يمكن أن يحسن من القرارات وخاصة المعقدة منها.

---

[1] المرجع السابق: ص121.

[2] سليمة بوتاعة: إشكالية تطبيق تمكين العاملين في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2014/2013، ص60.

3.11. نتائج خاصة بالزبائن[1]:

هناك دراسات تؤكد أن الزبائن الذين كانوا يتعاملون مع موظفين يتمتعون بمستويات عالية من التمكين كانوا يعبرون عن مستويات عالية من الرضا، فهذا يدل على علاقة طردية بين رضا الزبائن والتمكين لدى الموظفين، فتمكين الموظفين وخاصة في المؤسسات الخدمية كالمحال التجارية والبنوك والخدمات الصحية والفنادق وغيرها، يساهم في زيادة قدرة الموظف على التعامل بمستويات عالية من المرونة والفهم والتكيف والاستجابة، وهذا يؤدي إلى سرعة الأداء والانجاز وجودة الخدمات بخلاف الموظف الذي ينتظر التعليمات من غيره مما يساهم في البطء في انجاز الخدمة، وهذه الناحية تعد (أي السرعة في انجاز معاملات الزبائن) تعد من أهم بنود الجودة في قطاع الخدمات وتجدر الإشارة هنا إلى موضوع هام ومعاصر في العلاقات التسويقية وهو ما يسمى التسويق بالعلاقات.

كما يؤكد بأنه إذا أرادت المنظمات فعلا التركيز على رغبات الزبائن ومحاولة تلبية تلك الرغبات فلا بد من التركيز على بناء العلاقات التي تتطلب مراجعة للنظرة والرؤية التي ترى بها الزبائن، فيجب أن ينظر إليهم على أنهم بشر أولا ومن ثم مستهلكين ثانيا.

وقد تبين من خلال أدبيات التسويق والتمكين ما يلي:

- رغبة الزبائن في التعامل مع الموظف الذي يتمتع باستقلالية وقدرة اكبر على التصرف دون الرجوع بشكل متكرر للتعليمات أو لرأي المسؤول.
- حصول الزبائن على معلومات وخبرات جيدة: فالموظف الممكن ليه المهارة والمعرفة ما يمكنه من توفير كامل المعلومات التي يحتاجها الزبائن حول السلعة أو الخدمة، وبمقدور الموظف الممكن حل مشكلات الزبائن بشكل أفضل.
- المرونة والتكيف والاستجابة في التعامل مع الزبائن دون الحاجة إلى الرجوع للمدير أو التعليمات أو للمركز.
- حصول الزبائن على خدمات حسب الطلب لقدرة الموظف المتمكن من مراعاة الاختلافات في رغبات الزبائن وتقديم ما يلبي احتياجاتهم حسب الطلب.

[1] محمود حسين الوادي: التمكين الإداري في العصر الحديث، دار الحامد، ط1، عمان، 2012، ص135.

خلاصة

تطرقنا خلال هذا الفصل إلى ماهية التمكين، باعتبارهوسيلة مهمة لمنح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في إدارة المنظمات التي يعملون فيها وحل مشكلاتها، كما سلطنا الضوء على أهم عناصره بدءا بأهميته وأهدافه ووصولا إلى فوائده ونتائجه.

ومنه نستنتج أن التمكين هو تلك العملية التي يراد بها زيادة القدرة على اتخاذ القرارات دون اللجوء إلى طرف آخر، كما توصلنا خلال هذا الفصل إلى أن التمكين له نتائج مهمة تنعكس على الموظفين والمنظمات إضافة إلى الزبائن.

رابعا: تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

تمهيد.

1- خصائص وسمات تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

2- وظائف تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

3- استعمالات تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

4- المبادئ التقنية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

5- نظريات تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

6- مزايا وعيوب تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

7- أهم مجالات تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

8- تكنولوجيا التعليم والتعليم الالكتروني.

9- تكوين الأساتذة على تكنولوجيا التعليم عن بعد.

خلاصة.

تمهيد

شهد القرن الواحد والعشرون تطورات كثيرة في مجلات عدة، ومنها التطور في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال التي أثرت في الحياة الإنسانية بشكل كبير، والتي أصبحت لا غنى عنها في حياة الدول والشعوب والأفراد والمؤسسات، وبالتالي سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على ماهية تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة.

1- خصائص وسمات تكنولوجيا الإعلام والاتصال[1]:

هناك جملة من الخصائص تتميز بها تكنولوجيا الإعلام والاتصال وهي:

1.1. التفاعلية:

حيث يؤثر المشاركون في العملية الاتصالية على أدوار الآخرين وأفكارهم ويتبادلون معهم المعلومات، ويطلق على القائمين بالاتصال لفظ مشاركين بدلا من مصادر، وقد ساهمت هذه الخاصية في ظهور نوع جديد من منتديات الاتصال والحوار الثقافي المتكامل والمتفاعل عن بعد، مما يجعل المتلقي متفاعلا مع وسائل الاتصال تفاعلا إيجابيا.

2.1. اللاجماهيرية:

ومعناه أن رسائل الاتصال قد توجه إلى مجموعة من الأفراد (الجماهير) أو قد توجه إلى فرد بعينه، فقد سمحت الوسائل الجديدة للفرد أن يستقيل عن المجموع من حيث الرسائل التي يتابعها، ومثال ذلك محطات البث التلفزي في البلدان المتقدمة التي تقدم برامج متنوعة حسب طلب المشترك ورغباته.

3.1. اللاتزامنية:

وتعني إمكانية إرسال الرسائل واستقبالها في وقت مناسب للفرد المستخدم، ولا تتطلب من كل مشارك أن يستخدم النظام في الوقت نفسه، فمثلا في نظم البريد الالكتروني ترسل الرسالة إلى مستقبلها في أي وقت دون الحاجة إلى وجود مستقبل للرسالة، أو من خلال تسخير تقنيات الاتصال الحديثة مثل الفيديو لتسجيل البرامج وتخزينها ثم مشاهدتها في الأوقات المناسبة.

4.1. القابلية الحركية:

تعني أن هناك وسائل اتصالية كثيرة يمكن لمستخدمها الاستفادة منها في الاتصال من أي مكان، ثم نقلها إلى آخر، مثل الهاتف النقال والتليفون المدمج في ساعة اليد وحاسب إلى ناقل مزود بطابعة، كما تعني إمكانية نقل المعلومات من مكان إلى آخر بكل يسر وسهولة.

---

[1] حورية بولعويدات: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الاتصال والعلاقات العامة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الإعلام والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008، ص74-76.

5.1. قابلية التحويل:

وهي قدرة وسائل الاتصال على نقل المعلومات من وسيط إلى آخر، كالتقنيات التي يمكنها تحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة والعكس، كما هو الحال في أنظمة التيل تكست، التي تقدم خدمات ورسائل مطبوعة على شاشات التليفزيون تلبية لرغبات زبائنها التي أضحت تتميز بالتعدد والتنوع ويبرز هذا أيضا في أنظمة الدبلجة والترجمة للمواد المرئية كما هو الحال في بعض المحطات التلفزيونية.

6.1. قابلية التوصيل والتركيب:

لم تعد شركات صناعة أدوات الاتصال تعمل بمعزل عن بعضها البعض فقد اندمجت أنظمة واتخذت الأشكال والوحدات التي تصنعها الشركات المختصة في صناعة أدوات الاتصال، ومن أمثلة ذلك: وحدات الهوائي المقعر، التي يمكن تجميعها في موديلات مختلفة الصنع، لكنها تؤدي وظيفتها في مجال استقبال الإشارات التليفزيونية على أكمل وجه.

7.1. التوجه نحو التصغير:

تتجه الوسائل الجماهيرية في ظل هذه الثورة إلى وسائل صغيرة يمكنها نقلها من مكان إلى آخر، وبالشكل الذي يتلاءم وظروف مستهلك هذا العصر الذي يتميز بكثرة التنقل والتحرك، عكس مستهلك العقود الماضية التي اتسمت بالسكون والثبات ومن الأمثلة على هذه الوسائل الجديدة: تليفزيون الجيب، الهاتف النقال والحاسب النقال المزود بطابعة الكترونية.

8.1. الشيوع والانتشار:

ويعني به تغلغل وسائط الاتصال حول العالم، وداخل كل طبقة اجتماعية، فتكنولوجيا الاتصال تتجه من الضخم إلى الصغير، ومن المعقد إلى البسيط، ومن الأحادي إلى المتعدد مثل الكمبيوتر، الذي تميز في أجياله الأولى بالضخامة والعمليات المحددة ليصبح فيما بعد صغيرا وفي متناول الشرائح ومتعدد الوظائف[1].

[1] المرجع السابق: ص76.

9.1. التعقيد وكثافة الاستخدام:

تكنولوجيا الاتصال وبالذات المتقدمة منها تتسم بكثافة استخدام رأس المال والتعقيد الشديد وارتفاع التكلفة، وهي لكل ذلك تأخذ صبغة احتكارية، حيث تتركز عادة في أيدي بناء القوة والنفوذ السائد في المجتمع[1].

2- وظائف تكنولوجيا الإعلام والاتصال[2]:

إن الانتشار الواسع والمتسارع في تكنولوجيا الإعلام والاتصال في وقتنا الحاضر أدى إلى زيادة التفاف الجماهير حولها والاستفادة مما قدمته من خدمات اتصالية وإعلامية في شتى الميادين، ومما لاشك فيه أن هذه الوظائف تختلف من وسيلة إلى أخرى، ولكنها تعمل من اجل هدف واحد هو خدمة الإنسان وتسهيل طرق عيشه في البيئة الاجتماعية، وتختلف ميادين الاستفادة من هذه التكنولوجيات من ميدان إلى آخر، ومن بين هذه الوظائف التي جاءت بها تكنولوجيا الإعلام والاتصال نذكر:

1- وظيفة التوثيق: لعبت تكنولوجيا الإعلام والاتصال دورا كبيرا في توثيق الإنتاج الفكري وذلك بتناول البحوث والدراسات الأكاديمية والتطبيقية والعملية والمعلومات المتخصصة في فروع الإعلام بتناولها لعمليات التجميع، ووضع النظم والأساليب الفنية الكفيلة باسترجاع مضمون هذا الإنتاج وتحليله من خلال فهرسته وتصنيفه، ثم الإعلام عنه ليتحقق الاستخدام الأمثل لهذا الرصيد الفكري.

2- تعمل تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تقديم المعلومات المتعددة والمتنوعة التي تتميز بالضخامة بشكل غير مسبوق، ذلك أن الاتصال الرقمي والانفجار المعلوماتي والمعرفي جاء نتاجا للتطور غير المسبوق في تكنولوجيا الإعلام والاتصال الذي استفاد منه الاتصال الرقمي وساهم في تعميم الاستفادة من ثورة المعلومات وانتشارها التي غطت كل المجالات، نتيجة الخصائص التي تميزت بها تكنولوجيا الإعلام والاتصال وأهمها سعة التخزين.

3- عملت تكنولوجيا الإعلام والاتصال على الزيادة في سرعة إعداد الرسائل الإعلامية وفي القدرات العالية من حيث تحويلها إلى أشكال مختلفة، وفي القدرة على نشرها وتوزيعها وتخطي حاجزي الزمان والمكان.

---

[1] المرجع السابق: ص76.

[2] محمد الفاتح حمدي وآخرون: تكنولوجيا الاتصال والإعلام الحديثة، مؤسسة كنوز الحكمة، ط1، الجزائر، 2011، ص 10-13.

4- ظهور الحاسب الشخصي والتوسع في استخداماته ويتيح هذا الحاسب قائمة ضخمة من الخدمات والمعلومات سواء للاستخدام الشخصي أو إمكانية الاستفادة من المعلومات التي تقدمها شبكات المعلومات.

5- تجاوز قيود العزلة التي يفرضها الاتصال الرقمي، حيث يتعامل الفرد لساعات طويلة مع الحاسب الشخصي بعيدا عن الاتصال بالآخرين في الواقع الحقيقي، حيث لا يتم الاتصال وجها لوجه ولكن من خلال المحادثات والبريد الالكتروني والحوارات، ومع آخرين لا يعرف بعضهم البعض ولا تميزهم سمات خاصة سوى ما يفرضه هذا الواقع وحاجاته.

6- أدى امتزاج وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية مع تكنولوجيا الحاسب الالكتروني إلى خلق عصر جديد للنشر الالكتروني، حيث يتم طباعة الكلمات على شاشة التليفزيون، أو وسيلة العرض المتصل بالحاسب الالكتروني لكي يتسلمه المستفيد في منزله أو مكتبه[1].

3- استعمالات تكنولوجيا الإعلام والاتصال[2]:

- استعملت التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في العلاقات التجارية فجعلت المنتجات عبارة عن قيمة أو صورة قبل أن تكون سلعة، فهي لم تصبح ذات قيمة إلا بعد أن تم التعبير في المجال الإتصالي، ومن هنا جاءت أهمية المعلومات وتكنولوجياتها الاتصالية الجديدة.

- لقد أدت تكنولوجيا الإعلام والاتصال إلى ظهور نمط جديد من تنظيم المؤسسات يتمثل في الشبكة، ويتميز هذا التنظيم أو الإدارة الشبكية باندماجها، وتسييرها وتفككها فيزيقيا حيث جعلت التنظيم لا مركزيا وهياكله مسطحة تيسر التواصل التفاعلي.

- كما أدت هذه التكنولوجيات إلى تغييرات في حجم وطبيعة المهام المرتبطة بضرورة التكيف معها، مما أدى إلى اتخاذ إجراءات محفزة على التكوين المستمر والمتخصص للعاملين في الميدان.

- فتح تيسير الوصول إلى بنوك المعلومات آفاقا اتصالية جديدة، وأدى إلى زيادة الإنتاجية وزيادة قدرة المؤسسات على تسيير المسائل المهمة بجعل المعلومات في متناول جميع الفاعلين، فزادت قدرتها على المنافسة.

---

[1] المرجع السابق: ص13.

[2] فضيل دليو: التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، دار الثقافة، ط1، الجزائر، 2010، ص100-101.

– الاعتماد على الدعامة الكهربائية أو الالكترونية أكثر من الدعامة الورقية، وبالتالي التنقل بسرعة الضوء عبر الكترونات، واستبدال عدد النسخ الموزعة بعدد الاتصالات المنجزة.

4– المبادئ التقنية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال[1]:

يمكن حصر المبادئ التقنية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال في ما يلي:

1.4. ترميز المعلومات:

أ– الترميز التماثلي: في الأنظمة التماثلية تستقبل المعلومات وتعالج وترسل أو تخزن، وأخيرا تسترجع في شكل ترددات كمية فيزيقية، بحيث يكون هناك تماثل بين الشارة المرسلة والشارة المستقبلة. ولكن لهذا النظام التماثلي عدة سلبيات.

ب– الترميز الرقمي: في الأنظمة الرقمية ترمز المعلومات بشكل أرقام ثنائية، تتكون من أصفار وآحاد، وهي تعكس مرور أو عدم مرور التيار الكهربائي، وفي الإعلام الآلي تصنف هذه الأرقام إلى مجموعات متكونة من ثمانية أرقام.

ج– ضغط المعلومات الرقمية: تتطلب تقنية ضغط المعلومات الرقمية إمكانية نقل ومعالجة وتخزين كبيرة، قد تتجاوز قدرات الشبكات الهرتزية والقابلية العادية، كما تتطلب أجهزة استقبال الكترونية معقدة ومكلفة.

2.4. دعائم التخزين:

أ– الدعائم التقليدية: يمكن تخزين الصوت والصورة على دعائم مختلفة، فحتى الستينات كان يحتفظ بالصورة على لوحات معدنية ثم على لوحات زجاجية وأخيرا على أشرطة أفلام، والتي شاع استعمالها لأكثر من قرن، أما الصوت فقد تم تخزينه أولا في أسطوانات قصديرية أو شمعية، ثم في أقراص بلاستيكية، ثم توسع استعمال هذه الدعائم ليشمل معطيات الإعلام الآلي والصورة المتحركة. لقد سمحت هذه الدعائم ولأول مرة بالاحتفاظ بمعلومات مختلفة الطبيعة وبكتابة أو تسجيل المعلومات عدة مرات على الدعامة نفسها.

ب– الدعائم البصرية: شهدت عشرية الثمانينات من القرن الماضي ظهور دعائم بصرية رقمية شاع استخدامها من طرف عامة الناس، وكان أهمها الأقراص المضغوطة.

[1] ماهر عودة الشمايلة ومحمود عزت اللحام: تكنولوجيا الإعلام والاتصال، دار الإعصار العلمي، ط1، عمان 2015، ص102.

3.4. دعائم الإرسال[1]:

أ- الموجات الكهرومغناطيسية: يتم إرسال المعلومات عن طريق ترددات الموجات الكهرومغناطيسية المتواجدة في الهواء، وتقاس هذه الترددات بوحدة الهرتز، حيث كلما زادت كمية المعلومات المراد إرسالها وتحسنت نوعية الإرسال زادت الحاجة إلى كمية اكبر من هذه الوحدات.

ب- الشبكات الكابلية: تتكون من شكلين هما:

- دعامات الاتصال الشبكي (الشبكات النحاسية والبصرية): حتى عشرية الثمانينات من القرن الماضي كانت الشبكات تستعمل موصلات من النحاس لنقل المعلومات في شكل إشارات كهربائية. ثم ظهرت الألياف البصرية التي تنقل المعلومات في شكل إشارات ضوئية.

- شكل الاتصال الشبكي (الهندسة الشجرية والنجمية): تتخذ شبكة الاتصالات شكلين تقليديين هما:

الشبكات التي تتخذ شكل الشجرة تنطلق فيها الإشارات من مركز التوزيع باتجاه كل واحد من المستعملين على حدة، وذلك على غرار شبكات توزيع الماء أو الكهرباء على السكان.

أما في الشبكات التي تتخذ شكل النجمة، تنطلق كل الإشارات من مركز التوزيع ولكنها لا تصل بالضرورة إلى كل المستعملين، إذ قد تغربل أو توجه هذه الإشارات عند مرورها بنقاط تبديل مختلفة من الشبكة لتصل إلى البعض دون الآخر وذلك على غرار شبكة توزيع المكالمات الهاتفية.

4.4. تجهيزات الاستقبال:

أ- أجهزة الاستقبال ذات الوسائط المتعددة: ظهرت مؤخرا أجهزة استقبال متعددة الوظائف تدعى بالملتيميديا أو بوسائط أو وسائل الاتصال المتعددة، وذلك للتعبير في حقيقة الأمر عن وسيلة واحدة، لأننا بصدد تعويض دعائم اتصالية مختلفة بدعامة واحدة.

ب- أجهزة الاستقبال المحمولة والمتحركة: أدى التصغير المستمر للمكونات إلى تصغير حجم الأجهزة وزيادة قوة معالجتها للمعلومات وتعديل مادتها الخام (المحمولية)، ولذلك كثر استعمال أجهزة الاستقبال المحمولة والمتحركة وخاصة الهاتفية منها، كما ظهرت الحواسيب الجيبية، وأدت إمكانية العمل عن بعد والتواصل في أي لحظة ومن أي مكان إلى تقليص الحدود بين الفضاءات المهنية والزمالية من جهة، والفضاءات العائلية والخاصة من جهة ثانية.

[1] المرجع السابق: ص103.

5- نظريات تكنولوجيا الإعلام والاتصال[1]:

1.5. نظرية الحتمية التكنولوجية (م. ماكلوهان):

تعتبر نظرية الحتمية التكنولوجية من النظريات المادية التي اهتمت بتأثير تكنولوجيا وسائل الإعلام على شعور وتفكير وسلوك الأفراد، وعلى التطور التاريخي للمجتمعات. ويرى صاحبها مارشيل ماكلوهان أن مضمون وسائل الإعلام لا يمكن النظر إليه مستقلا عن تكنولوجية الوسائل الإعلامية نفسها. فطبيعة وسائل الإعلام التي يتصل بها الإنسان تشكل الأفراد والمجتمعات أكثر مما يشكلها مضمون الاتصال. لذلك يفترض في نظريته أن تكنولوجيا الاتصال تكبل حرية الإنسان الذي يصبح تابعا لها.

ويعرض ماكلوهان أربع مراحل تعكس في رأيه الأطوار الثلاثة لتطور التاريخ الإنساني:

1- المرحلة الشفوية (مرحلة ما قبل التعلم أو المرحلة القبلية).

2- مرحلة الكتابة: التي ظهرت بعد هومر في اليونان القديمة واستمرت ألفي عام.

3- مرحلة الطباعة: والتي استمرت من سنة 1500 إلى سنة 1900 تقريبا.

4- مرحلة وسائل الإعلام الالكترونية: من سنة 1900 تقريبا، حتى السبعينيات من القرن الماضي.

وباختصار وزع ماكلوهان مراحل التغير الأساسي الأربع في التطور الحضاري للإنسان المتصل على ثلاثة أطوار: الاتصال الشفهي (الشخصي)، الاتصال السطري (المطبوع)، والاتصال الشفهي (الالكتروني)، مع ملاحظة أن المدة التي استغرقها الغير من الشفهي إلى السطري دامت قرونا، بينما تم التحول مرة ثانية إلى الشفهي في حياة الفرد الواحد.

2.5. نظرية انتشار المبتكرات:

تحاول هذه النظرية تقديم تفسير سوسيولوجي لكيفية انتشار الأفكار والمنتجات الجديدة ولكيفية تبنيها من طرف الأفراد والمجتمعات. ويذهب صاحبها روجرز إلى أن عمليتي الانتشار والتبني مرتبطتان لارتباط الفرد بالجماعة. كما يشير إلى أهمية الاتصال في عملية التغير الاجتماعي، باعتباره احد العناصر الأساسية الأربعة المكونة لعملية الانتشار، والمتمثلة في : الابتكار (الفكرة الجديدة)، قنوات الاتصال (الجماهيرية والشخصية: الجيران، الأقارب...قادة الرأي)، الوقت (اللازم للانتشار)، النسق الاجتماعي (التركيبة الاجتماعية).

[1] إبراهيم بعزيز: تكنولوجيا الاتصال الحديثة وتأثيراتها الاجتماعية والثقافية، دار الكتاب الحديث، دط، الجزائر، 2012، ص53-55.

أما عملية التبني فيقسمها مجازا إلى خمس مراحل: الشعور بالفكرة، الاهتمام بها، تقييمها، تجريبها ثم تبنيها. أما الرفض فقد يكون في أي مرحلة من المراحل الثلاث الأخيرة.

3.5. نظرية الغرس الثقافي:

يرى صاحب هذه النظرية جربنر أن التلفزيون أصبح المصدر الرئيسي للمعلومات في مجتمعاتنا المعاصرة مشكلا تصور المشاهدين للواقع الاجتماعي ومن ثم ثقافتهم ككل. فاللذين يشاهدون التلفزيون أربع ساعات أو أكثر في اليوم يسميهم جربنر كثيفي المشاهدة. كما انه يرى أن كثيفي المشاهدة يتعرضون لعنف أكثر، وبالتالي فهم يتأثرون بأعراض مرض وضاعة العالم، أي بفكرة أن العالم أسوء مما هو عليه في الواقع، ويعتبر جربنر أن الاستعمال المفرط للتلفزيون يؤدي إلى وجود جمهور من العوام متجانس وخائف. أما قليلي المشاهدة فهم أكثر واقعية لأنه من المفترض أن لديهم مصادر تثقيفية أكثر تنوعا.

ومن الواضح أن جربنر يعتقد من الناحية الأبستمولوجيا في حقيقة واحدة تتمثل في حتمية تأثر جمهور التلفزيون بمشاهده العنيفة. وعلى الرغم من انه قرر مؤخرا تطعيم نظريته ببعض القيم والتجارب الشخصية للجمهور، وذلك بتحديد ما يعتبر عنفا مما لا يعتبر كذلك وبإعطاء قيم رقمية لكثيفي المشاهدة، فان حتميته التأثيرية بحاجة إلى مزيد من الدراسات الميدانية ومن الإجماع المتخصص، وبالطبع تتضمن منهجية تحليل الإنماء أو الغرس الثقافي المفضلة الجمع بين بيانات تحليل المحتوى (تشخيص المشاهد التلفزيونية الغالبة) وبين بيانات دراسة الجمهور (لتتبع أي اثر لهذه المشاهد على اتجاهات الجمهور) [1].

[1] المرجع السابق: ص55-56.

4.5. نظرية الفجوة المعرفية:

تهتم هذه النظرية بالفجوة المعرفية المتزايدة بين المتعلمين وغير المتعلمين. وذلك عن طريق دراسة وسائل الإعلام وإجراء الاختبارات المعرفية على جمهورها.

وقد اقترحت لأول مرة في مطلع السبعينات من القرن الماضي من طرف الأمريكيين: تيتشنور، ودونوهيو، وأولين، حيث يعتقد ثلاثتهم أن الأفراد لا يتساوون في اكتساب المعلومات، حيث يتميز ذوو المراكز الاجتماعية والاقتصادية العليا بقدرات أفضل من غيرهم على الحصول على المعلومات. مما يؤدي إلى وجود مجموعتين: مجموعة ذات مستوى تعليمي أفضل، ومجموعة قليلة المعرفة.

ويفترض أصحاب هذه النظرية أن الفجوة المعرفية قد تتحول إلى فجوة متزايدة بين ذوي المراكز الاقتصادية والاجتماعية العليا وبين ذوي المراكز الدنيا، وان محاولات تحسين ظروف معيشة الأفراد معرفيا بواسطة وسائل الإعلام قد لا تتم دائما وفق ما خطط له، حيث قد تؤدي وسائل الإعلام إلى نتائج معاكسة فتزيد من فجوة التفاوت المعرفي بين مختلف فئات المجتمع[1].

6- مزايا وعيوب تكنولوجيا الإعلام والاتصال[2]:

1.6. مزايا تكنولوجيا الإعلام والاتصال:

1- العمل على محو الأمية بما يقدمه عبرها من وسائل لرفع المستوى التعليمي لدى المتلقين.

2- العمل على جلب الراحة والرفاهية للمستخدمين لها لما توفره لهم من وقت وجهد ومال.

3- جمعت بين مجال الاتصال عن بعد والكمبيوتر.

4- الحد من استهلاك الورق وانخفاض التكاليف وتحسين الجودة والإنتاجية وكفاءة العمليات التشغيلية وزيادة القدرة على الخلق والابتكار.

6- زيادة المبيعات والأرباح مع الحصول على مزايا تنافسية.

7- ميزة التعدد والتنوع والسرعة الفائقة والقدرات العالية وتوفير التكاليف والجهد والوقت مع إمكانية التعديل والتحديث الفوري ومراعاة الفروق الفردية وفرص المشاركة.

8- كما قدمت التكنولوجيا لمستخدميها ثلاث أبعاد هي:

---

[1] المرجع السابق: ص56-57.

[2] حورية بولعويدات: مرجع سابق، ص88.

- **البعد الزمني:** حيث أتاحت أقصى درجات السرعة في نقل المعلومات إلى حد ألغت الفروق بين زمان البحث وزمان الواقعي في حالة البث المباشر عبر أقمار صناعية.

- **البعد المكاني:** حيث وفرت كم هائل من المساحات المطلوبة لتخزين المعلومات ولنقلها.

- **البعد الخاص بالوسيلة وعلاقتها بالمتلقي:** حيث أتاحت ثورة الاتصال للمتلقي درجة من التفاعل الإيجابي مع هذه التكنولوجيا كالتلفزيون الذي يستخدم الاتصال الرقمي، ويسمح للمتلقي بالتدخل في اختيار البرنامج.

2.6. عيوب تكنولوجيا الإعلام والاتصال[1]:

العالم الذي نعيش فيه اليوم أسست له تكنولوجيا الإعلام والاتصال شبكة معلوماتية عالمية فرضت أشكالا جديدة من التبادل في جميع المجالات (الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، السياسية...)، هذه الأشكال جعلتها في متناول عدد كبير جدا من الناس لتفعيل نشاطات إيجابية وسلبية على حد سواء، ومن سلبيات تعميم استعمالها إمكانية استغلالها في تهديد الحياة الخاصة لمستعمليها، من خلال وسائل التتبع والتجسس المعلوماتيين وعدم احترام الملكية الفكرية والحياة الخاصة، ومساهمتها بشكل كبير في تفشي ظاهرة العنف بنمذجته إعلاميا وإشاعته مجتمعيا وتوسيع دائرة التعرض له.

ناهيك عن العوالم المظلمة للانترنيت من غسيل الأموال والمقامرة، وتسويق الممنوعات والتجارة غير الشرعية،والإباحية الجنسية والفجوات الرقمية،وإشكالية العولمة ونظام الاتصال الدولي غير العادل وفوضى وقهر الديمقراطية الالكترونية، ولا إنسانية الحواضر المعاصرة والمدن الافتراضية والنفايات الالكترونية والفضائية المعاصرة.

7- أهم مجالات تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال[2]:

لا يكاد يخلو مجال من مجالات الحياة الاجتماعية، أو الثقافية، أو الاقتصادية، أو السياسية من اثر لتطبيق من التطبيقات المتعددة للتكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، وسنختص بالذكر مجال التربية والتعليم باعتباره الأقرب إلى موضوعنا.

---

[1] فضيل دليو : تكنولوجيا الإعلام والاتصال الجديدة(قضايا معاصرة)، دار هومة للنشر، د ط، الجزائر، 2015، ص227-228.

[2] فضيل دليو : التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، مرجع سابق، ص121-127.

1.7. تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التربية والتعليم:

أدى استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التربية والتعليم إلى ظهور مصطلحات جديدة مثل: التعليم الافتراضي والتعليم الالكتروني. ويشير هذا المصطلح الأخير إلى مجال واسع الاستعمال هذه التكنولوجيات الجديدة: من العمل على الحاسوب في قاعات التعليم إلى التواصل عن بعد مع برنامج دراسي كامل، وهو يتميز عن التعليم التقليدي بمرونة في إدارة التعلم واستقلال ذاتي في اكتساب المعارف، وتعتبر الانترنت الوسيط المفضل لهذا التعلم الذاتي غير الرسمي، حيث يسرت ظهور جامعات وثانويات افتراضية، لكنها تكاد تقتصر على الدول الغنية لأنها تحتاج إلى حواسيب قوية وتوصيلات عالية التدفق وتأطير فني وعلمي متخصصين للتعامل مع تحميل المواد الدراسية ومستلزماتها التربوية. وهو الأمر الذي عادة ما يفوق طاقة الكثير من دول الجنوب.

لقد غيرت التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال من طريقة تواصلنا مع الآخرين، حيث لم يعد الحضور الشخصي ضروريا للتواصل مع مرسلي أو مستقبلي المعلومات المتعلقة بالأنشطة التربوية، التعليمية والبحثية، كما تغيرت طريقة تعاملنا مع مواد هذه الأنشطة استقبالا، ومعالجة، وتخزينا، وتوزيعا، وذلك بالاتجاه الإيجابي.

2.7. نموذج التعليم بالكمبيوتر عن بعد:

من أهم التقنيات البرمجية المتاحة "التعليم بالكمبيوتر عن بعد " كامتداد للتعليم التقليدي عن بعد ثم المحاضرة عن بعد المدعومة بالكمبيوتر.

لم تكن المحاضرة عن بعد تستعمل بداية إلا للتواصل بين خبراء المؤسسات الاقتصادية الكبيرة لتنتقل بعد ذلك إلى مؤسسات البحث العلمي والجامعات – فيما يسمى بالجامعة المفتوحة– فتتنوع استعمالاتها وتستعمل كمصطلح يشمل أيضا التعليم بالكمبيوتر عن بعد. إن هذا النوع من التعليم بخلاف المحاضرة عن بعد لا يركز على التواصل الآني والمباشر رغم توافره، بل ما يهم أساسا هي الدعامات الالكترونية والتواصل عن بعد مباشرا كان أم غير مباشر[1].

[1] المرجع السابق: ص127.

8- تكنولوجيا التعليم والتعليم الالكتروني[1]:

يشهد العالم اليوم العديد من التغيرات والتطورات بمعدلات ضخمة تفوق أي تغير عرفه من قبل، حيث ظهر ما يسمى بالثورة المعلوماتية التي أنتجها التطور التكنولوجي التقني وتطور وسائل الاتصالات وتطبيقاتها، وعلوم الحاسوب ونظم المعلومات، الأمر الذي أدى إلى تدفق المعلومات وتسارعها بشكل كبير، مما استوجب ضرورة تطوير العملية التعليمية وإصلاح نظم التعليم وتطوير المناهج الدراسية التي تراعي قدرات المتعلمين كما تراعي الفروق الفردية بينهم وتدربهم على أساليب التعلم الذاتي وتهيئهم لدخول سوق العمل وتزويدهم بمهارات علمية وعملية تواكب تكنولوجيا العصر، الأمر الذي يفرض ضرورة إعداد وتكوين أساتذة قادرين على التكيف مع المتغيرات والتعامل معها والاستفادة منها، وبخاصة تكنولوجيا التعليم التي أصبحت تتجاوز أسلوب التلقين والحفظ والاستظهار، وأصبحت تعتمد على تنمية مهارات التفكير بواسطة استخدام التكنولوجيا، الأمر الذي جعل تكنولوجيا التعليم ضرورة حتمية لتطوير النظم التعليمية والتربوية.

وتعرف تكنولوجيا التعليم "بأنها مجموعة المعارف العلمية والأساليب المنظمة التي تطبق في مواجهة المشكلات العلمية بغية حلها في ميدان التعليم، دون أن يعني ذلك استخدام الآلات بالتطبيق، فتكنولوجيا التعليم إذا ليست سوى الوجه العلمي أو الامتداد الجديد لعلم التربية والتعليم، بقصد التركيز على الأساليب والوسائل التي تستخدم في حل المشكلات التعليمية أكثر مما يركز على النظريات والأبحاث الأساسية التي تستهدف التوصل إلى المبادئ والمفاهيم العامة"[2].

وهي أيضا برنامج للعمل والممارسة اختيرت مكوناتها ورتبت ترتيبا محددا في ضوء منظومة معرفية سلوكية تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق العلمي بقصد تحقيق أهداف تربوية محددة، وبذلك فهي لا تلغي دور الأستاذ لأنها مجرد طريقة في التفكير، فضلا عن أنها منهج في العمل وأسلوب في حل المشكلات يعتمد على إتباع مخطط منهجي أو أسلوب النظام لتحقيق الأهداف" لكنها وفي الوقت نفسه تفرض على الأستاذ ضرورة التكوين الالكتروني وذلك للاستفادة من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في العملية التعليمية[3].

---

[1] فهيم مصطفى: مهارات القراءة الالكترونية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2004، ص11.

[2] محمد جاسم العبيدي : تفريد التعليم والتعليم المستمر، دار الثقافة للنشر، ط1، دب، 2009، ص92.

[3] محمد عوض الترتوري ومحمد فرحان القضاة: المعلم الجديد (دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة)، دار حامد، ط1، عمان، 2006، ص94.

ويعرف التكوين الالكتروني بأنه "تلقين المتعلمين للتكوين عن طريق الاستعانة بالتكنولوجيات أي في كل مرة نلجأ فيها لاستخدام الوسائل التفاعلية بغرض التكوين وبالتالي فهي تزاوج بين الوسائط المتعددة (الصوت، الصورة، النص) والانترنيت" والأقمار الصناعية والبريد الالكتروني وغيرها، ويعرف تايلور التعليم الالكتروني بأنه "المزاوجة بين تكنولوجيا الاتصال والتربية والمعلومات والتدريب، وهو يعد عنصرا جوهريا في استراتيجيات الاقتصاد الناجح[1].

فالاقتصاد الشبكي الجديد (نسبة إلى شبكة الانترنت) يتطلب معرفة الأفراد العاملين وتحديثها باستمرار" وبذلك يمكن القول أن التعلم الالكتروني من المصطلحات الجديدة التي صاحبت التقدم التكنولوجي في مجال الإعلام والاتصال.

كما يسعى التكوين الالكتروني إلى تحقيق العديد من الأهداف منها:

- التمكن من الاستعمال الأمثل للانترنيت بمختلف تطبيقاتها ووسائطها المتعددة والاستفادة منها.
- فتح فرص تبادل المعارف والآراء فيما بين المتعاملين بفضل الملتقيات والدردشة الالكترونية وبالتالي تزايد الفرص للتعلم التفاعلي عن بعد.
- التوجيه نحو المراجع المختلفة ذات الصلة بموضوع التكوين.
- اقتناء فرص التعلم دون التقيد بمكان وزمان.
- اكتساب ملكات ومهارات التعلم الذاتي.
- يسهم في تجسيد المقاربة الحديثة والمتمركزة على الجماعة بدل تلك التي كانت متمركزة على المكون أو المتكون، والإقدام على جمع المعلومات والتفاعل مع الآخرين لبناء المعارف والمهارات[2].

9- تكوين الأساتذة على تكنولوجيا التعليم عن بعد:

ترتبط جودة الأداء التدريسي بمدى مواكبة الأستاذ لكل ما هو جديد في مجال التكنولوجيا الحديثة التي تتيح وفرة المعلومات وسرعة وصولها ودقتها، كما توفر في الوقت نفسه تسهيلا لعملية الاتصال بين الأستاذ الجامعي وغيره من الزملاء والخبراء وحتى الطلبة، ولكن ذلك مرهون بالدرجة الأولى بمدى استخدام الأستاذ لهذه التكنولوجيا، ومدى تحكمه فيها وقدرته على الاستفادة من برامجها وخدماتها، فالأستاذ يمثل احد عناصر المدخلات التي ينبغي أن تكون ذات كفاءة ونوعية جيدة، لذلك يصبح إعداد

[1] هشام فوزي دباس العبادي ويوسف حجيم الطائي: إدارة التعليم الجامعي (مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر)، مؤسسة دار الوراق، 2009، ص324.

[2] المرجع السابق، ص330.

الأستاذ الجامعي وتنميته مهنيا أمرا حتميا وضروريا، وذلك من خلال الخضوع للتكوين في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومنه في مجال التعليم عن بعد، الذي يعتبر المكمل والمدعم الأساسي للتعليم التقليدي، وقد عرفت الجامعة سلسلة من المشاريع الهادفة إدراج تكنولوجيا التعليم بكل أنواعها في المنظمة التعليمية الجامعية بغية إثرائها وتنويع عروض التكوين، وتزداد هذه الحاجة أكثر في مؤسسات التعليم العالي حيث أشارت بعض تقاريرها إلى ضرورة التطوير وتجويد التعليم، وحتى تنجح هذه الخطوة لابد من خضوع الأساتذة إلى عملية التكوين على تكنولوجيا التعليم عن بعد من اجل تلافي أي صعوبات ومشاكل قد تواجهه أثناء أداءه لعمله.

خلاصة

خلال هذا الفصل تطرقنا إلى تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة وخصائصها والوظائف التي تؤديها، حيث بينا كيف أدى التطور التكنولوجي السريع لقضاء حاجة المنظمات إلى السرعة في الإنجاز والدقة في الأداء إلى زيادة اهتمام المنظمات بتكنولوجيا الإعلام والاتصال لما لها من دور فعال في إنجاح تلك المنظمات.

كما سلطنا الضوء على استعمالاتها مزاياها وعيوبها، إضافة إلى أهم المجالات التي تطبق فيها تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقد خصصنا بالذكر مجال التربية والتعليم.

خامسا: التعليم عن بعد.

تمهيد.

1- أهداف التعليم عن بعد.

2- أهمية التعليم عن بعد.

3- مميزات التعليم عن بعد وفوائده.

4- سلبيات التعليم عن بعد.

5- متطلبات التعليم عن بعد.

6- أوجه الشبه والاختلاف بين التعليم التقليدي والتعليم عن بعد.

7- مبادئ التعليم عن بعد.

8- أشكال التعليم عن بعد.

9- تمكين الأساتذة من التعليم عن بعد.

خلاصة.

تمهيد

إن التعليم عن بعد عن طريق ما يعرف الآن بالجامعات المفتوحة عملية متطورة غايتها أن تكون حلا رئيسيا للمشاكل الناجمة عن وجود فئات راغبة في استكمال تعليمها العالي، وقادرة على تحمل تبعاته، إلا أنها محرومة من ذلك بسبب ظروف اجتماعية واقتصادية، وحتى سياسية.

وسنحاول في هذا الفصل الإحاطة بكل جوانب التعليم عن بعد، من خلال التطرق إلى أهم عناصره والمتمثلة في أهدافه وأهميته، مميزاته وفوائده، إضافة إلى سلبيات ومتطلبات التعليم عن بعد، كما فصلنا في أوجه التشابه والاختلاف بين التعليم التقليدي والتعليم عن بعد، وختاما مبادئه وأشكاله.

1- أهداف التعليم عن بعد[1]:

إن تحديد أهداف التعليم عن بعد أمر ضروري حيث انه لا يكون بديلا عن التعليم النظامي وإنما يشكل مع أنظمة التعليم الأخرى منظومة متكاملة بما يسهم في تطوير أساليب التدريس والبعد عن التلقين كما يسهم في تنمية طرق التفكير والتعلم الذاتي.

إن تحديد الأهداف هنا له أهمية كبيرة، وتظهر من خلال:

- تمثل نقطة البداية في التخطيط للعملية التعليمية سواء على المدى القريب أو البعيد.
- تستخدم كدليل للمعلم في عملية التعليم عن بعد.
- تمثل الإطار الذي يعمل على تجزئة المحتوى التعليمي إلى أجزاء وأقسام صغيرة.
- تساعد على تقويم عملية التعليم عن بعد من خلال ما تم تحقيقه.
- تشير إلى نوعية النشاطات التعليمية المطلوبة لضمان تحقيق التعليم الفعال والناجح.
- تمثل معايير جد مناسبة لاختيار أفضل أساليب التعليم عن بعد.

2- أهمية التعليم عن بعد[2]:

لقد كان لازدياد الطلب الاجتماعي على التعليم دافعا هاما للبحث عن أساليب جديدة تتماشى مع الأعداد الكبيرة عليه، خاصة وانه يعتمد على جهد الدارس أكثر من مشاركة المعلم، وترجع أهمية التعليم عن بعد إلى انه يلعب أدوارا كثيرة لا يمكن إغفالها في شتى صور التنمية وخاصة التنمية الثقافية، وتظهر أهميته في النقاط التالية:

- يمكن من خلاله تقديم برامج ثقافية لمعظم شرائح المجتمع.
- يعمل على توفير الفرص التعليمية لكل راغب فيه، بصرف النظر عن العمر أو الجنس أو الظروف المعيشية.
- يحقق رغبة الدارسين وحصولهم على درجات علمية متعددة.
- يمكن التعليم عن بعد أن يسهم في تثقيف المجتمع وخاصة في تناوله للموضوعات التي تخدم شرائح المجتمع المختلفة.
- يتفوق على التعليم التقليدي في انه اقدر على الإسهام في البرامج التنموية الثقافية.

---

[1] بادي سوهام: سياسات واستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم المكتبات، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة،2005/2004، ص125.

[2] طارق عبد الرؤوف عامر: التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، مرجع سابق، ص25-26.

– يعمل على حدوث التغيرات الاجتماعية المرغوبة، فالتعليم هو الوسيلة الفاعلة لتطوير المفاهيم الاجتماعية، وتخليصها من الشوائب التي علقت بها.

– يعمل في التنمية الاقتصادية على تدريب وإعداد الأيدي الماهرة والمدربة والمتخصصة في كافة المجالات وذلك من خلال تنفيذ البرامج التعليمية ذات الصلة بالحاجات التنموية للمجتمع وتحديد التخصصات اللازمة التي تؤدي دورها بفاعلية في العملية التنموية.

– يحقق درجة عالية من التوازن والمداومة بين مطالب المجتمع المتغيرة والحاجات التعليمية المتنوعة، ولهذا يعتبر من انسب البدائل للتعليم المستمر وتعليم الكبار والذي يقدم لمن يسعى إلى تنمية المعارف في مجال تخصصه، أو دراسة تخصص جديد، أو حتى توفير فرص التعليم للمحرومين منه، ولمن يعوقهم عائق اجتماعي أو مادي أو بدني[1].

3– مميزات التعليم عن بعد وفوائده[2]:

– يساعد التعليم عن بعد في إتاحة فرص التعليم لمختلف فئات المجتمع دون النظر إلى الجنس واللون، ويمكن كذلك لبعض الفئات التي لم تستطع مواصلة تعليمها لأسباب اجتماعية واقتصادية أو سياسية أن تحصل على هذا النوع من التعليم.

– يوفر التعليم في أي وقت وفي أي مكان وفقا لمقدرة المتعلم على التحصيل والاستيعاب.

– يسهم التعليم عن بعد في إثراء عملية التعلم وتنمية التفكير.

– يساعد التعليم عن بعد أو الجامعات الالكترونية في خفض تكلفة التعليم كلما زاد عدد الطلاب.

– يساعد الطالب في الاعتماد على نفسه، فالمعلم لم يعد ملقنا ومرسلا للمعلومات بل أصبح مرشدا وناصحا ومحفزا للحصول على المعلومات، مما يشجع استقلالية الطالب واعتماده على نفسه.

– الاستفادة من المعلمين ذوي الخبرة في منظومة التعليم عن بعد.

– يرفع من مستوى كفاءة التعليم والتدريب وفاعليتهما، حيث يرفع من نسبة التحصيل ويشبع الاحتياجات التدريبية للمتدربين دون ترك موقع العمل.

– مواجهة العديد من المشكلات التربوية مثل نقص المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة، والفروق الفردية بين الطلاب، واعتبار الكتاب والمعلم مصدري المعرفة الوحيدين.

---

[1] المرجع السابق، ص26.

[2] دلال ملحس استيتية وعمر موسى سرحان: تكنولوجيا التعليم والتعليم الالكتروني، دار وائل، ط1، عمان، 2007، ص286–287.

– يكسب الطلاب والمعلمين القدرة الكافية على استخدام التقنيات الحديثة وتقنية الحاسبات والمعلومات مما ينعكس أثره على حياة الطلاب.

– غير محدد بأعداد وأماكن معينة، حيث يسمح لعدد غير محدد من الطلاب بالانضمام إليه وتسجيل الدراسة.

– يوفر وسيلة لإيصال التعليم باستمرار وبجودة عالية.

– تصميم المادة العلمية اعتمادا على الوسائط المتعددة التفاعلية أو الوسائط الفائقة (صوت، صورة، أفلام، صور متحركة) مما يسمح للطالب بالاستمتاع والإثارة والدافعية للتعلم.

4– متطلبات التعليم عن بعد[1]:

لكي يحقق التعليم عن بعد الأهداف التي وضع من اجلها لابد من توفر العديد من المتطلبات، ومن أهمها ما يلي:

– توفر البنية التحتية والتي تتمثل في وسائل الاتصال السريعة ومعامل تكنولوجية حديثة للحاسب الآلي.

– التأهيل والتدريب للكادر التعليمي على استخدامات التقنية والتعرف على مستجدات العصر في مجال التعليم وتكنولوجيا التدريس الحديثة.

– الاستثمار وتشجيع المشاركة الجماعية في بناء المقررات الدراسية الالكترونية في جميع التخصصات.

– بناء الأنظمة وسن التشريعات التي تساهم في دعم العملية التعليمية بشكلها المعاصر، وتدعم إدارة التعلم بشكل مناسب وفعال.

وهناك من يرى أن من أهم متطلبات التعليم عن بعد هو أن يتوفر للمتلقي كمبيوتر مجهز بمودم وعتاد الملتيميديا، واشتراك بشبكة الانترنت، وامتلاكه بريدا الكترونيا، وأن يتوفر لديه حد أدنى من المعرفة التقنية باستخدام الكمبيوتر، وعموما يجري التواصل بين الطلاب فيما بينهم وبين المدرس بتنسيق مسبق بواسطة وسائل الاتصال الالكتروني وغرف الدردشة ومنتديات الحوار.

[1] إبراهيم عبد الله البلطان: التكنولوجيا الرقمية وتطبيقاتها في تعليم العلوم، دار الشروق، ط1، عمان، 2013، ص75.

5- سلبيات التعليم عن بعد[1]:

رغم الأهمية الكبيرة للتعليم عن بعد والمميزات التي يقدمها فإن هناك بعض السلبيات التي ترافق تطبيقه ومنها ما يلي:

- التركيز على الجانب المعرفي أكثر من الاهتمام بالجانب المهاري والوجداني.
- قد ينمي الانطوائية لدى الطلاب لعدم تواجدهم في موقف تعليمي حقيقي تحدث فيه المواجهة الفعلية، بل تكون من خلال أماكن متعددة حيث يوجد الطالب بمفرده في منزله أو محل عمله.
- لا يركز على كل الحواس بل على حاستي السمع والبصر دون بقية الحواس.
- يتطلب جهد مكثف لتدريب وتأهيل المعلمين والمتعلمين على استخدام التقنيات الحديثة قبل تنفيذ التعليم عن بعد.
- يحتاج إلى كفاءة شبكات الاتصالات وتوافر الأجهزة والبرامج والقدرة على إنتاج المحتوى بشكل محترف.
- لا يساعد المتعلم على القيام بممارسة الأنشطة غير الدراسية مثل الأنشطة الاجتماعية والرياضية.
- ارتفاع التكلفة في المراحل الأولى من تطبيقه مثل تجهيز الأجهزة وتصميم البرمجيات والاتصالات والصيانة المستمرة لذلك.
- قد يؤدي إلى ضعف العلاقات الإنسانية بين المعلم وطلابه أو بين الطلاب أنفسهم.
- إضعاف دور المدرسة بوصفها نظاما اجتماعيا يؤدي دورا مهما في التنشئة الاجتماعية.
- يقتصر تطبيقه على التخصصات النظرية، وهناك صعوبة في إمكانية تطبيقه في التخصصات العلمية كالطب والعلوم والصيدلة.
- صعوبة تطبيق أساليب التقويم.

[1] مايكل مور وجريج كيرسلى: التعليم عن بعد، ترجمة احمد المغربى، الدار الأكاديمية للعلوم، ط1، مصر، 2009، ص199.

6- أوجه الشبه والاختلاف بين التعليم التقليدي والتعليم عن بعد[1]:

1.6. التعليم التقليدي:

- يعتمد التعليم التقليدي على الثقافة التقليدية التي تركز على إنتاج المعرفة، ويكون المعلم هو أساس عملية التعلم.

- لا يحتاج التعليم التقليدي إلى تكلفة التعليم عن بعد من بنية تحتية وتدريب المعلمين والطلاب على اكتساب الكفايات التقنية، وهو ليس بحاجة أيضا إلى مساعدين لان المعلم هو الذي يقوم بنقل المعرفة إلى أذهان الطلاب في بيئة تعلم تقليدية دون الاستعانة بوسائط الكترونية حديثة أو مساعدين للمعلم.

- يستقبل الطلاب التعليم التقليدي في الوقت نفسه والمكان نفسه وهو قاعة الفصل الدراسي (التعليم المباشر) أي انه تعليم متزامن فقط.

- يشترط التعليم التقليدي على الطالب الحضور إلى المؤسسة التعليمية والانتظام طوال أيام الأسبوع عدا أيام العطل، ومن جانب آخر يقبل أعمارا معينة دون أعمار أخرى، ولا يجمع بين الدراسة والعمل.

- يحدد التواصل مع المعلم بوقت الحصة الدراسية، ويأخذ بعض التلاميذ الفرصة لطرح الأسئلة على المعلم لان وقت الحصة لا يتسع للجميع.

- المعلم هو ناقل وملقن للمعلومات.

- تقبل أعداد محدودة كل عام دراسي وفقا للأماكن المتوفرة.

- لا يراعي التعليم التقليدي الفروق الفردية بين المتعلمين، حيث يقدم التعليم للفصل بالكامل وبطريقة شرح واحدة.

2.6. التعليم عن بعد:

- يقدم التعليم عن بعد نوعا جديدا من الثقافة هي "الثقافة الرسمية" التي تركز على معالجة المعرفة وتساعد الطالب في أن يكون هو محور عملية التعلم.

- يحتاج التعليم عن بعد إلى تكلفة عالية، وخاصة في بداية تطبيقه لتجهيز البنية التحتية من حاسبات وإنتاج برمجيات، وتدريب المعلمين والطلاب على كيفية التعامل مع هذه التكنولوجيا، وتصميم المادة العلمية الكترونيا.

---

[1] محمد محمود الحيلة وتوفيق احمد مرعي: تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، دار المسيرة، ط1، عمان، 1998، ص403.

– لا يلتزم التعليم عن بعد بتقديم تعليم المكان نفسه أو الزمان نفسه بل المتعلم غير ملتزم بمكان معين أو وقت محدد لاستقبال عملية التعلم.

– يتيح التعليم الالكتروني فرصة التعليم لمختلف فئات المجتمع من ربات البيوت والعمال في المصانع، فالتعليم يمكن أن يكون متكاملا مع العمل.

– حرية التواصل مع المعلم في أي وقت وطرح الأسئلة التي يريد الاستجواب عنها، ويتم ذلك عن طريق وسائل مختلفة مثل البريد الالكتروني وغرف المحادثة...الخ.

– دور المعلم هو الإرشاد والتوجيه والنصح والمساعدة وتقديم الاستشارة.

– يسمح بقبول أعداد غير محددة من الطلاب من أنحاء العالم.

– تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، فالتعليم عن بعد يقوم على تقديم التعليم وفقا لاحتياجات الفرد[1].

7– مبادئ التعليم عن بعد[2]:

نجد أن هناك بعض المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التعليم عن بعد من أهمها:

– مبدأ الاتاحية وهي تعني أن الفرص التعليمية في مستوى التعليم العالي متاحة للجميع بغض النظر عن كافة أشكال المعيقات المكانية والموضوعية.

– مبدأ المرونة وهي تخطي جميع الحواجز التي تنشا بفعل النظام أو بفعل القائمين عليه، لكن هذه الزاوية أخذت بكثير من الحذر في أكثر برامج التعليم عن بعد المعاصرة.

– تحكم المتعلم وتعني أن الطلبة يمكنهم ترتيب موضوعات المنهج المختلفة بحسب ظروفهم وقدراتهم، واختيار أساليب تقويمية كذلك، إلا أن هذه الخاصية تؤخذ بتحفظ شديد في معظم برامج التعليم عن بعد المعاصرة.

– اختبار أنظمة التوصيل وذلك انه نظرا لان المتعلمين لا يتعلمون بنفس الطريقة فان اختيارهم الفردي لأنظمة التوصيل العلمي يعد سمة أساسية لهذا النمط من التعليم.

– الاعتمادية وتعني مدى مناسبة البرامج الدراسية ودرجاتها العلمية للأغراض المتوخاة منها مقارنة بغيرها، ومن زاوية أخرى فهي تعني الاعتراف بهذه البرامج وآلياتها وقابلية محتواها للاحتساب في مؤسسات مختلفة.

---

[1] المرجع السابق: ص 403.

[2] طارق عبد الرؤوف عامر: مرجع سابق، ص26.

8- أشكال التعليم عن بعد[1]:

كلما تعددت مستويات التعليم عن بعد، وكذا أجياله، تعددت أشكاله أيضا لتشمل: التعليم عن بعد باستخدام الأقراص المدمجة، التعليم عن بعد باستخدام الانترنت، التعليم عن بعد باستخدام الكتب الالكترونية، وفيما يلي شرح موجز لكل شكل:

1.8. التعليم عن بعد باستخدام الأقراص المدمجة:شهد عقد الثمانينات استخدام الأقراص المدمجة في التعليم، غير انه كان ينقصها التفاعل بين المادة والمتعلم، ونظرا للتطورات التي حدثت فقد اشتمل هذا النمط فيما بعد على برامج تعليمية صممت بطريقة ذكية، وتعني كلمة ذكية وجود تفاعل في اتجاهين بين البرامج والطالب الذي يستخدمه، ويمكن اعتماد هذا النمط من التعليم كصورة مكملة لأساليب التعليم التقليدية.

2.8. التعليم عن بعد باستخدام الانترنت: في هذا النوع من التعليم تقوم المؤسسة التعليمية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها، ويسمح هذا النمط من التعليم للمتعلمين بالاتصال من منازلهم بالكلية ومتابعة دروسهم ومناقشة المحاضرين وفق جداول زمنية محددة، وبالتالي فالمحتوى في ذلك النوع من التعليم هو المقررات المعدة الكترونيا في موقع عبر الانترنت.

3.8. التعليم الالكتروني باستخدام الكتب الالكترونية: الكتاب الالكتروني أو كتيب، أو أي مطبوع بشكل عام يوجد على هيئة الكترونية، ويمكن توزيعه الكترونيا عن طريق الانترنت، والبريد الالكتروني، والنقل المباشر للملفات، ويتم قراءة هذه الكتب على الشاشات الخاصة بأجهزة الكمبيوتر المختلفة.

[1] مريم بوجناح: أنماط التعليم الالكتروني الذكي ونماذجه، مجلة العربية، المجلد7، العدد1، الجزائر،2020، ص90.

9- تمكين الأساتذة من التعليم عن بعد:

نظرا للأهمية الاستثنائية التي بات التمكين يضفر بها فقد تعالت الصيحات من المهتمين بضرورة النظر إليه من زوايا مختلفة، ولعل من أبرز ما يمكن النظر من خلاله للتمكين في الوقت الراهن هو التمعن في التمكين كأداة إدارية فاعلة للتعاطي مع العديد من الفرص والتحديات[1].

وباعتبار التمكين من أدوات زيادة القدرة والفاعلية، فيمكن القول انه معيار لمعرفة مدى قدرة الأستاذة الجامعيين على التحكم في وظائفهم من خلال تحكمهم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ومن هنا يظهر لنا مصطلح التمكين الرقمي وهو شكل من أشكال التمكين،حيث يستهدف تدريب الأفراد أو الجماعات تدريبا مستمرا، لإكسابهم القدرة على توظيف تكنولوجيا الإعلام والاتصال في العملية التعليمية، والعمليات المساندة لها وذات الصلة بها (كالتعليم عن بعد)، توظيفا يتميز بمهارة وكفاءة وفاعلية وذلك من أجل بناء الكفاءات الوطنية القادرة على إنتاج المحتوى التعليمي الرقمي وتخريج أجيال قادرة على الإبداع والابتكار والريادة وإنتاج معرفة رقمية منافسة، ومن هذا المنطلق يمكن للأستاذ الجامعي فهم بيئة التعليم عن بعد والقدرة على إدارتها بشكل جيد.

[1] إحسان دهش جلاب وكما كاظم طاهر الحسيني: مرجع سابق، ص33.

خلاصة

لقد تناولنا في هذا الفصل التعليم عن بعد باعتباره البديل الأساسي للتعليم التقليدي والذي يلجأ إليها الأفراد الغير قادرين على الالتحاق بالصفوف النظامية، كما أوضحنا أن التعليم عن بعد له عدة مميزات وفوائد وهذا لا يلغي أن له سلبيات أيضا، إضافة إلى هذا تناولنا متطلبات هذا النوع من التعليم والفرق بينه وبين التعليم التقليدي، وكذلك المبادئ التي يقوم عليها وأشكاله، وكآخر عنصر تطرقنا إلى تمكين الأساتذة من التعليم عن بعد.

سادسا: الجانب الميداني للدراسة.

تمهيد.

1- مجالات الدراسة.

2- مجتمع الدراسة.

3- منهج الدراسة.

4- أدوات جمع البيانات.

5- عرض وتحليل المعطيات الميدانية.

6- مناقشة وتفسير النتائج.

7- الاستنتاج العام.

خلاصة.

تمهيد

إن تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة وخصوصا في الدراسات الاجتماعية، مهم في الربط بين جوانب الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، وعليه فالجانب الميداني هو تدعيم الجانب النظري، لذلك سنتطرق فيه لمختلف الإجراءات المنجية للدراسة بداية بتحديد مجلات الدراسة ثم مجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى المنهج المستخدم فيها، أدوات جمع البيانات، وصولا إلى عرض وتحليل البيانات، وأخيرا مناقشة وتفسير النتائج.

والجانب الميداني يعتبر الجزء الأكثر أهمية في البحوث الاجتماعية، وهذا من اجل إثبات صحة أو خطأ فرضيات الدراسة، والوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف الدراسة.

1- مجالات الدراسة:

يقصد بمجالات الدراسة الحدود التي نسعى إلى دراستها، وتعتبر خطوة تحديد هذه المجالات لها أهمية كبيرة في البناء المنهجي للبحث العلمي، وهي ثلاث مجالات تتمثل في المجال المكاني، المجال البشري، المجال الزماني.

1.1. المجال المكاني[1]:

لكل باحث اجتماعي مجال مكاني تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية، ويقصد به النطاق المكاني لإجراء موضوع الدراسة وقد تم إجراء الدراسة التي بين أيدينا في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد الصديق بن يحي –جيجل– .

أنشأت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد الصديق بن يحي بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12–362 المؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1433، الموافق ل 08 أكتوبر 2012، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03–258 المؤرخ في 22 جمادى الأولى سنة 1424، الموافق ل 22 يوليو 2003 والمتضمن أنشاء جامعة جيجل.

وبناءا على القرار الوزاري رقم 215 المؤرخ في 12 جمادى الأولى 1434 الموافق ل 24 مارس 2013 والمتمم بالقرار رقم 919 مؤرخ في 26 نوفمبر 2013 والمتضمن أنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي:

- قسم التعليم الأساسي للعلوم الاجتماعية.
- قسم التعليم الأساسي للعلوم الإنسانية.
- قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا.
- قسم الإعلام والاتصال.
- قسم علم الاجتماع.
- قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

[1] مصلحة الإحصائيات والإعلام والتوجيه: بطاقة تعريفية لجامعة محمد الصديق بن يحي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، د س، ص5–7.

2.1. المجال الزمني:

ونقصد به الوقت الذي استغرقناه في دراستنا منذ بداية البحث إلى نهايته بما فيها الدراسة الاستطلاعية، النظرية، الميدانية وذلك ابتداء من شهر فيفري إلى غاية شهر جوان 2021.

الدراسة الاستطلاعية: بدأت هذه المرحلة في نهاية شهر فيفري أين تم قبول موضوع الدراسة، حيث تم فيها البدء بجمع المعلومات عن طريق الملاحظة البسيطة، والتي مكنتنا من أخذ خلفية حول هذا الموضوع، وحول قابليته للبحث والدراسة.

الجانب النظري: بدأت هذه المرحلة ببناء الموضوع حيث امتدت من نهاية شهر فيفري إلى شهر مارس 2021، وقد بدأنا خلالها بجمع المعلومات حول موضوع الدراسة، وبناء فرضيات وأهداف الدراسة، ثم انتقلنا إلى تحرير الفصول النظرية لهذه الدراسة لتنتهي ببناء الاستبيان وعرضها على الأستاذة المشرفة وكانت المرحلة في المدة بين شهر أفريل إلى غاية شهر ماي 2021.

الجانب الميداني: بدأت هذه المرحلة في أواخر شهر أفريل، حيث قمنا بتوزيع استمارة التحكيم على مجموعة الأساتذة المحكمين، وبعد تعديلها حسب ملاحظاتهم وملاحظات الأستاذة المشرفة قمنا بتوزيع الاستمارات بشكلها النهائي يوم 23 ماي 2021.

3.1. المجال البشري:

يمثل المجال البشري كل الأساتذة الجدد الخاضعين للتكوين الجامعي في الفترة الممتدة من 2016 إلى غاية 2020 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من جميع التخصصات، والبالغ عددهم 21 أستاذ وأستاذة.

2- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الأساتذة الجامعيين الجدد بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الخاضعين للتكوين والذين توظفوا في الفترة الممتدة من 2016 إلى غاية 2020 والبالغ عددهم 21 أستاذ مقسمين على مختلف تخصصات الكلية، وقد استعملنا طريقة المسح الشامل نظرا لأن مجتمع البحث صغير ويمكن الوصول إلى جميع الأفراد.

بعد توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة تم استرداد 18 استبيان من أصل 21، وبذلك أصبح عدد العينة الكلي 18 أستاذ وأستاذة.

3- منهج الدراسة:

يعتبر منهج الدراسة الطريق أو المسلك الذي يتبعه الباحث في دراسته وذلك من اجل التوصل إلى نتائج علمية وموضوعية دقيقة وتحقيق أهداف الدراسة، ويعتبر خطوة رئيسية في البحث العلمي.

- ويعرف المنهج بأنه عبارة عن الأسلوب أو الطريق أمام الباحث لتنظيم التفكير والعرض والتصنيف والتركيب في موضوع البحث[1].

- كما يعرف أيضا بأنه مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات المنهجية التي يستعين بها الباحث في تنظيم النشاط الذي يقوم به من اجل التقصي عن الحقائق العلمية أو الفحص الدقيق لها[2].

إذن يبرز لنا هذا أن المنهج هو وسيلة وطريق يسلكه الباحث لتنظيم موضوع البحث، ويساعد الباحث في الوصول إلى نتائج بحث دقيقة وتحقيق أهداف الدراسة.

- ويرتبط المنهج المناسب للبحث ارتباطا وثيقا بموضوع البحث، إذن بمعنى موضوع الدراسة هو الذي يحدد نوع المنهج الذي يجب إتباعه، وفي دراستنا "دور تكوين الأساتذة الجمعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد" ارتأينا استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم لموضوع البحث وهو من أكثر المناهج اعتمادا في العلوم الاجتماعية.

- وعليه يعرف المنهج الوصفي بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج[3].

كما يعرف المنهج الوصفي كذلك بأنه منهج علمي يقوم أساسا على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة، على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع ومحاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفاصيله، والتعبير عنها إما كيفيا أو كميا وذلك عن طريق الأعداد والتقديرات والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظواهر[4].

---

[1] رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة، دط، الجزائر، 2007، ص162.

[2] علي معمر عبد المؤمن: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية " الأساليب والتقنيات الأساسيات"، إدارة المطبوعات، ط1، ليبيا، 2008، ص14.

[3] شحاتة سليمان محمد سلمان: مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، ط1، مصر، 2005، ص336.

[4] احمد عياد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، د ب، 2009، ص61.

إذن فالمنهج الوصفي هو إحدى الخطوات الضرورية من اجل إنجاز موضوع بحث كامل وشامل وذلك من خلال وصف الظاهرة وتحليلها والتوصل إلى أهم التوصيات والاقتراحات وتحقيق أهداف الدراسة.

وفي دراستنا حول موضوع دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لأننا نحاول وصف وتفسير تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره على تمكينهم من التعليم عن بعد، فاعتمادنا على المنهج الوصفي كمنهج لتحليل وتفسير الموضوع هو بهدف معرفة والكشف عن الدور الذي يلعبه احد المتغيرات على المتغير الآخر وضبط نتائج الدراسة، ومن أهم الأسباب التي دفعتنا لاختيار المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع ما يلي:

أ- المنهج الوصفي يتلاءم مع موضوع الدراسة وهو الأنسب لأنه يتطلب وصف وتفسير وتحليل دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد.

ب- لأن المنهج الوصفي يساعد في تفسير الدراسة بطريقة موضوعية علمية وتقدير المعلومات كميا.

4- أدوات جمع البيانات:

إن مرحلة جمع البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، وتتم هذه العملية عن طريق جمع المعلومات أو البيانات المناسبة للدراسة، وذلك عن طريق الوسائل والأدوات التي لها دور كبير في دقة المعلومات ومصداقية النتائج، ويتم اختيار هذه الأدوات لجمع البيانات وفقا لموضوع الدراسة والمنهج ومجمع البحث.

1.4. الملاحظة البسيطة:

اعتمدنا في دراستنا على الملاحظة البسيطة التي يعرفها بلقاسم السلاطنية على أنها: "يقوم فيها الباحث بملاحظة سلوك الأفراد والجماعات عن كثب دون أن يشترك في أي نشاط تقوم به الجماعة موضع الملاحظة فهي لا تتضمن أكثر من النظر والاستماع ومتابعة موقف اجتماعي معين"[1]، فهي إذن المشاهدة الواقعية لمشكلة الدراسة ولها دور كبير في إثراء البحث العلمي.

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها تمكنا من جمع ملاحظات تتعلق بميدان الدراسة.

[1] بلقاسم السلاطنية وحسان الجيلالي: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للنشر، ط1، عين مليلة، 2004، ص 273.

2.4. الاستبيان: من أجل جمع المعلومات الأساسية الخاصة بالدراسة الحالية تم الاعتماد على الاستبيان، الذي هو "عبارة عن مجموعة أسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع معا في شكل استبيان"[1].

وقد تم بناء استبيان البحث الحالي وفق مجموعة من الخطوات وهي كالآتي:

- تحديد المحاور الرئيسية التي شملها الاستبيان.
- صياغة الأسئلة التي تأتي تحت كل محور.
- عرض الاستبيان على المشرف من أجل التأكد من صحته ومدى ملائمته لجمع البيانات.
- تعديل الاستبيان بشكل أو ليحسب توجيهات وتصحيح المشرف.
- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والأساتذة المتخصصين في علم اجتماع التنظيم والعمل، بهدف التقليل من الأخطاء الموجودة فيه وحسن اختيار المؤشرات وتجنب الأسئلة العامة والمكررة.

ومن بين الملاحظات التي قدموها:

- إعادة ترتيب الأسئلة بما يتناسب مع الفرضيات.
- عدم طرح السؤال بصيغة خبرية، واستعمال الصيغ الاستفهامية مثل "هل"أو "ما رأيك".
- بعد أن كانت الأسئلة مغلقة تماما، تم تعديلها لتصبح نصف مغلقة من أجل فتح المجال للأساتذة للتعبير وإبداء آراءهم.
- التخلي عن الأسئلة التي لا تخدم المحاور.

بعد عرض الاستبيان على 4 أساتذة محكمين قمنا بحساب صدق محتوى الاستبيان وذلك بإتباع المعادلة الإحصائية التالية $\frac{n1-n2}{n}$ والمتمثلة في معادلة لوشيه التي تستخدم لحساب معامل صدق كل بند حيث:

n1: هو عدد المحكمين الذين قالوا أن البند يقيس.

n2: هو عدد المحكمين الذين قالوا أن البند لا يقيس.

n: هو العدد الكلي للمحكمين.

[1] أحمد عياد: مرجع سابق، ص 134.

أما معامل صدق الاختبار فيحسب كما يلي:

$$\frac{\text{مجموع معاملات صدق كل البنود}}{\text{عدد البنود}}$$

بعدها نقارن معامل صدق الاختبار ب 0,60 فإذا كانت النتيجة أقل فإن الاختبار غير صادق، عندما قمنا بتطبيق المعادلة الإحصائية لحساب معامل صدق الاختبار على استمارة البحث وجدنا أن معامل صدق الاختبار: 0.88 وهي قيمة اكبر من 0.60 مما يعني أن الاختبار صادق.

بعد عرض الاستبيان على مجموعة الأساتذة المحكمين حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة أسئلة الاستبيان ومدى انتمائها إلى كل محور من المحاور الثلاثة وكذلك وضوح صياغتها الأولية وفي ضوء تلك الآراء خضع الاستبيان إلى بعض التعديلات من خلال إلغاء أسئلة غير مجدية وتعديل أسئلة أخرى بصيغة أكثر دقة وأكثر تعبير، لنصل في النهاية إلى بيانات الاستبيان النهائية والتي تضمنت 23 سؤال كانت موزعة حسب الفرضيات الخاصة بالدراسة إلى المحاور التالية:

المحور الأول: ويتضمن البيانات العامة لأفراد مجتمع الدراسة، وتضمن 4 أسئلة.

المحور الثاني: يتعلق بالفرضية الأولى المتمثلة في طريقة تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها دور في فهم بيئة التعليم عن بعد، وتضمن هذا المحور 8 أسئلة محددة من (5 إلى12).

المحور الثالث: يتعلق ببيانات الفرضية الثانية المتمثلة في محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد، وتضمن 11 سؤال محددة من (13 إلى23).

وقد قمنا باختيار الاستبيان كأداة رئيسية في هذه الدراسة نظرا لضيق الوقت، وصعوبة الوصول إلى جميع الأساتذة بسبب نظام التدريس بالدفعات، حيث تم توزيعه يدويا على الأساتذة الحاضرين، والكترونيا على الأساتذة الغير معنيين بالتدريس في هذه الدفعة.

أساليب التحليل المستخدمة في الدراسة:

تعتبر عملية التحليل من أهم مراحل البحث العلمي باعتباره خطوة علمية يقوم بها الباحث انطلاقا من تفريغ البيانات التي توصل إليها عن طريق الأدوات المستخدمة في بحثه، وعلى هذا الأساس وبعد الانتهاء من دراستنا الميدانية قمنا باستخراج المعطيات التي تضمها كل استمارة، ثم تحليلها بشكل موضوعي وذلك بالاعتماد على أسلوبين للتحليل هما:

1- الأسلوب الكمي: هو الأسلوب الذي يستعمل النسب المئوية في الكشف عن الفرضيات أي يعمل على تكميم المعطيات الواقعية التي حصل عليها الباحث من استمارة البحث فهذا الأسلوب يعنى بتكميم البيانات وجعلها نسب مئوية وتكرارات ووضعها في جداول.

2- الأسلوب الكيفي: يعتمد على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج وتفسير المعطيات والبيانات الكمية، حيث نحاول استنطاق الأعداد والتعبير عنها بكيفيات ومفاهيم ذات دلالات ومعاني ابعد وأعمق من مجرد أرقام صماء، فالتحليل الكيفي يكسب بعد إنساني يساعد على ارتباط وتكامل أفراد البحث ومختلف عناصره مع بعضها البعض، كما يساهم في تدعيم البحث ورفع مستواه العلمي.

5. عرض وتحليل المعطيات الميدانية:

1.5. عرض البيانات الشخصية للمبحوثين:

الجدول رقم 1: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	08	%44.44
أنثى	10	%55.56
المجموع	18	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الأساتذة الإناث مثلت اكبر نسبة حيث قدرت ب 55.56% مقابل نسبة الذكور التي قدرت ب 44.44%.

نلاحظ أن هذا التفاوت بنسبة قليلة لأن مجال التدريس الجامعي يخضع للكفاءة، وبالتالي تكون الفرص بين الإناث والذكور متساوية، ولا يتم تفضيل فئة على أخرى.

ومنه نستنتج أنه يوجد تنوع بين الإناث والذكور في مجال التدريس الجامعي.

الجدول رقم 2: يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
أستاذ مساعد ب	/	/
أستاذ مساعد أ	03	%16.67
أستاذ محاضر ب	13	%72.22
أستاذ محاضر أ	02	%11.11
المجموع	18	%100

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أكثر من نصف الأساتذة هم من صنف أستاذ محاضر "ب" حيث بلغت نسبتهم **72.22%**، تليها مباشرة فئة الأساتذة المساعدين من صنف "أ" بنسبة **16.67%**، وأخيرا فئة الأساتذة من صنف محاضر "أ" والتي بلغت **11.11%**.

نلاحظ أن معظم الأساتذة من صنف أستاذ محاضر "ب" وهذا راجع إلى أن اغلبهم لم يحصلوا على التأهيل العلمي نظرا لقصر مدة توظيفهم.

ومنه نستنتج أن معظم الأساتذة حديثي التوظيف لأن اغلبهم من ذوي الخبرة اقل من 5 سنوات وهذا ما أكدته نتائج الجدول 3.

الجدول رقم 3: يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
اقل من 5 سنوات	10	%55.55
من 5 إلى10 سنوات	07	%38.89
من 11 إلى15 سنة	01	%5.56
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن أكثر من نصف الأساتذة من ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة حوالي **55.55%**، في حين بلغت نسبة الأساتذة من ذوي الخبرة من 5 إلى10 سنوات **38.89%**، أما ممن خبرتهم من 11 إلى15 سنة فكانت نسبتهم حوالي **5.56%**.

ومنه نستنتج أن معظم الأساتذة الخاضعين للتكوين ذووا خبرة قصيرة، لأن قرار التكوين بدأ قيد التنفيذ حسب التعليمة رقم 932 المؤرخة في 28 جويلية 2016.

الجدول رقم 4: يبين توزيع أفراد العينة حسب التخصص.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
علم اجتماع	07	%38.89
علم النفس	04	%22.22
إعلام واتصال	05	%27.78
علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	02	%11.11
المجموع	18	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة **38.89%** تمثل الأساتذة اللذين ينتمون لتخصص علم الاجتماع، ليأتي بعدها تخصص إعلام واتصال بنسبة **27.78%**، ثم خلفه مباشرة تخصص علم النفس بنسبة **22.22%**، وأخيرا تخصص علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بنسبة **11.11%**.

من خلال قراءتنا للجدول يتضح أن كل التخصصات في الكلية لديها أساتذة خضعوا لبرنامج تكوين الأساتذة الجدد المسطر من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وعددهم موزع على التخصصات حسب نسبة الطلبة المتمدرسين في كل تخصص.

2.5. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى: طريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها دور في فهم بيئة التعليم عن بعد.

الجدول رقم 5: يبين نمط تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في فهمهم محتويات منصة التعليم عن بعد.

الاحتمالات		التكرار		النسبة المئوية %	
حضوري	نعم	08	04	%44.44	%22.22
	لا		04		%22.22
حضوري وعن بعد	نعم	10	09	%55.56	%50
	لا		01		%5.56

معا					
المجموع		18		%100	

يبين لنا الجدول أعلاه أن اغلب الأساتذة الجامعيين الذين خضعوا للتكوين جمعوا بين النمط الحضوري وعن بعد وقد بلغت نسبتهم 55.56**%**، وقد صرح معظمهم أن هذا النمط له دور في فهمهم لمحتويات منصة التعليم عن بعد بنسبة50**%**، على عكس الأساتذة الذين صرحوا أن هذا النمط ليس له دور على فهمهم لمحتويات منصة التعليم عن بعد وقد بلغت نسبتهم 5.56**%**، وقد بلغت نسبة الأساتذة الخاضعين للتكوين الحضوري 44.44**%**، وقد صرح نصفهم المقدر ب 22.22**%**أن هذا النمط له دور على درجة فهمهم لمحتويات منصة التعليم عن بعد، على عكس النصف الآخر الذي صرح بعدم وجود أي دور لهذا النمط على درجة فهمهم لمحتويات المنصة.

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن الأساتذة الخاضعين للتكوين الحضوري فقط هم الأساتذة اللذين توظفوا خلال سنة 2017/2016 حيث كان نمط التكوين حضوري فقط، أما عن الأساتذة الخاضعين للتكوين المختلط فهم الأساتذة اللذين توظفوا في السنة الموالية لان التكوين المختلط لم ينطلق مع بداية التكوين سنة 2016، وقد صرح معظمهم أن هذا النمط له دور في فهم محتويات منصة التعليم عن بعد.

وعليه نستنتج أن نمط التكوين المختلط له دور في فهم الأساتذة لمحتويات منصة التعليم عن بعد.

الجدول رقم 6: يبين نوع التكوين الذي خضع له الأساتذة ودوره في فهم طريقة التواصل مع الطلبة بمنصة التعليم عن بعد.

الاحتمالات		التكرار		النسبة المئوية %	
نظري	نعم	04	/	%22.22	/
	لا		04		22.22 **%**
تطبيقي	نعم	/	/	/	/
	لا		/		/
معا	نعم	14	12	%77.78	66.67 **%**
	لا		02		11.11

					%
المجموع		18		%100	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة خضعوا لتكوين جمع بين النظري والتطبيقي وقد بلغت نسبتهم **77.78%**، وقد صرح معظمهم أن هذا النوع ساعدهم على فهم طريقة التواصل مع الطلبة حيث قدرت نسبتهم ب **66.67%**، ونسبة **11.11%** صرحوا أن هذا النوع لم يساعدهم، كما يبين الجدول أن نسبة **22.22%** من الأساتذة خضعوا لتكوين نظري، وكلهم صرحوا أن هذا النوع لم يساعدهم على فهم طريقة التواصل مع الطلبة.

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن معظم الأساتذة استفادوا من تكوين نظري مدعم بتطبيقات وهذا ما أكدته نتائج الجدول 19، حيث أن معظم الأساتذة كانوا يقومون بتمارين أثناء خضوعهم للتكوين، وقد أكد معظمهم أن هذا النوع ساعدهم على فهم طريقة التواصل مع الطلبة من خلال معرفة طرق وتقنيات التعامل معهم، وفتح نوادي للدردشة مع الطلبة، باعتبار أن المنصة تحتوي على تقنيات التواصل، لكن نقص الإمكانيات حال دون ذلك، إضافة إلى الاستفادة من تجارب وخبرات الأساتذة المكونين، وبالعودة إلى الجانب التطبيقي فهو يعزز التحكم في كل الأمور، وباعتبار الأستاذ نسق فرعي في الجامعة فان التكوين يعتبر مكمل له حتى يقوم بأداء وظيفته على أكمل وجه.

وعليه نستنتج أن هذا النوع ساعد الأساتذة على النزول إلى الواقع ومحاكاة عملية التدريس وتطبيق المعارف النظرية التي لقنت لهم، أي أن التكوين النظري والتطبيقي الذي خضع له الأساتذة له دور في فهم طريقة التواصل مع الطلبة بمنصة التعليم عن بعد.

الجدول رقم7: يبين دور تخصيص أجهزة الإعلام الآلي للأساتذة المكونين أثناء عملية التكوين على فهمهم بيئة التعليم عن بعد.

الاحتمالات		التكرار		النسبة المئوية %	
نعم	نعم	/	/	/	/
	لا		/	/	
لا		18		%100	
المجموع		18		%100	

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 100%من الأساتذة الجامعيين لم تخصص لهم أجهزة الإعلام الآلي أثناء خضوعهم للتكوين.

من خلال قراءتنا للجدول يتضح أن هيئة التكوين لم تكن ملزمة بتوفير أجهزة الإعلام الآلي لكل أستاذ،وقد صرح الأساتذة أثناء ملئهم للاستبيان أنهم اعتمدوا على وسائل شخصية تمثلت في الهاتف الذكي والحاسوب.

وعليه نستنتج أن عدم توفير أجهزة الإعلام الآلي للأساتذة المكونين أثناء عملية التكوين ليس له دور على فهمهم بيئة التعليم عن بعد.

الجدول رقم 8: يبين دور تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في معرفتهم الوسائط الممكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	10	%55.56
لا	08	%44.44
المجموع	18	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 55.56% من الأساتذة صرحوا أن التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ساعدهم على معرفة الوسائط التي يمكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد، مقابل نسبة 44.44% الذين يرون أن التكوين لم يساعدهم على معرفة الوسائط الممكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد.

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن اغلب الأساتذة ساعدهم التكوين على معرفة الوسائط الممكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد، وذلك من خلال التطرق إلى مختلف البرامج والتطبيقات والتعرف على المنصة الرقمية المخصصة للتدريس، وكذا استخدام البرمجيات التي تساعد على وضع الدرس بطريقة مرتبة وتلاؤم البيئة الرقمية، كما مكنهم التكوين من التعرف على برنامج أوبال، ومنصة مودل ومنصة جامعة قسنطينة، وكيفية إنشاء فيديو تعليمي،حسب تصريحات بعض الأساتذة أثناء ملئهم لاستمارة الاستبيان التي كانت عن طريق المقابلة، ويرجع سبب إجابة بقية المبحوثين عكس ذلك كون أن نسبة من الأساتذة كان تكوينهم حضوري فقط ولم يتدربوا على استعمال منصة التعليم عن بعد، وبالعودة

إلى نظرية النظم فإنها تعتبر التكوين نظام ديناميكي متفاعل مع تغيرات المجتمع، إضافة إلى ضرورة تماشيه مع التطورات التكنولوجية لضمان استمراريته وتحقيق مصالحه.

ومنه نستنتج أن تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في معرفة وسائط التعليم عن بعد التي فتحت لهم المجال فيما بعد للتدريس عن بعد بكل سهولة.

الجدول رقم 9: يبين دور طريقة تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الإحاطة بالمشكلات الممكن مواجهتها أثناء التعليم عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	05	%27.78
لا	13	%72.22
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة الجامعيين لم تمكنهم طريقة التكوين من الإحاطة بكل المشكلات التي يمكن أن تواجههم أثناء التعليم عن بعد وقد بلغت نسبتهم **72.22%**، أما نسبة **27.78%** فقد صرحوا أن طريقة التكوين مكنتهم من الإحاطة بكل المشكلات التي يمكن أن تواجههم أثناء التعليم عن بعد.

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن معظم الأساتذة لم يتمكنوا من الإحاطة بكل المشكلات الممكن أن تواجههم أثناء عملية التعليم عن بعد، وهذا راجع إلى قلة التواصل بالنسبة للجزيئات والأمور الفرعية، كما أن التكوين لم يلبي كل الطلبات والانشغالات البيداغوجية والتعليمية، إضافة إلى أن منصة جامعة قسنطينة تختلف عن منصة جامعة جيجل، إضافة إلى ضعف التطبيق والانترنت وقصر مدة التكوين وهذا ما أكده الجدول رقم 10.

وعليه نستنتج أن التكوين لم يكن محيطا بكل مشاكل وإشكالات التعليم عن بعد بسبب عدة عوامل حالت دون ذلك.

الجدول رقم 10: يبين كفاية عدد ساعات تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في فهم كل محتويات منصة التعليم عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	05	%27.78
لا	13	%72.22
المجموع	18	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة **72.22%** من الأساتذة صرحوا أن عدد ساعات التكوين لم تكفهم لفهم كل محتويات منصة التعليم عن بعد، على عكس **27.78%** الذين صرحوا أن مدة التكوين كافية لفهم كل ما جاء في منصة العليم عن بعد.

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن معظم الأساتذة لم تكفهم مدة التكوين لفهم كل محتويات منصة التعليم عن بعد، وهذا راجع إلى أن التعليم عن بعد يتطلب وقت أطول من اجل فهم الطريقة الصحيحة المعمول بها في التعليم عن بعد، وانجاز التمارين والأنشطة إضافة إلى الضغط الذي تعرض له الأساتذة بين التدريس وإعداد المحاضرات وفهم الدروس الموضوعة على المنصة.

ومنه نستنتج أن مدة التكوين غير كافية لفهم كل محتويات المنصة.

الجدول رقم 11: يوضح دور اللغة المستعملة في تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في فهم كيفية وضع الدروس على المنصة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	12	%66.67
لا	06	%33.33
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن نسبة **66.67%** من الأساتذة صرحوا أن اللغة المستعملة في التكوين لها دور على فهمهم لكيفية وضع الدروس على منصة التعليم عن بعد، أما نسبة **33.33%** فقد صرحوا أن اللغة المستعملة ليس لها دور على فهم كيفية وضع الدروس على المنصة.

من خلال ملاحظتنا للجدول يتضح لنا أن اللغة المستعملة في التكوين لها دور على فهم الأساتذة لكيفية وضع الدروس على منصة التعليم عن بعد، وهذا راجع إلى تمكن الأساتذة الجامعيين من الإحاطة باللغات الأساسية، وبالتالي تغير اللغة لا يعتبر مشكلة بالنسبة لهم، إضافة إلى إتاحة التكوين بلغات مختلفة فكل أستاذ يختار اللغة التي تناسبه، وكذا وجود برامج وتطبيقات للترجمة.

ومنه نستنتج أن اللغة المستعملة في التكوين لها دور في فهم الأساتذة لكيفية وضع الدروس على منصة التعليم عن بعد.

الجدول رقم 12: يبين دور طريقة الشرح في عملية تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في معرفة كيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	14	%77.78
لا	04	%22.22
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 77.78% من الأساتذة صرحوا أن طريقة الشرح لها دور في معرفة كيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد، أما نسبة 22.22% من الأساتذة صرحوا أن طريقة الشرح ليس لها دور على معرفة كيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد.

من خلال ملاحظتنا للجدول يتضح لنا أن معظم الأساتذة صرحوا أن طريقة الشرح لها دور على معرفة كيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد، ، وقد صرح الأساتذة الخاضعين للتكوين أن هذا راجع إلى بساطة الشرح وتدعيمه بفيديوهات سمعية بصرية ونماذج يتم إرسالها للأساتذة عبر منصة التكوين لفهم النشاطات وانجازها، إضافة إلى خبرة وكفاءة المكونين.

ومنه نستنتج أن طريقة الشرح لها دور في فهم الأساتذة لكيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد.

3.5. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية: لمحتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد.

الجدول رقم 13: يبين رأي المبحوثين عن ما إذا كان هناك تنوع في محتوى التكوين.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	10	%55.56
لا	08	%44.44
المجموع	18	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة **55.56%** من الأساتذة صرحوا أنه يوجد تنوع في محتوى التكوين بين التطبيقات والمحاضرات، أما نسبة **44.44%** فقد صرحوا أنه لا يوجد تنوع في المحتوى.

من خلال ملاحظتنا للجدول يتبين لنا أن أغلب الأساتذة يرون أنه يوجد تنوع في محتوى التكوين بين الملاحظات والتطبيقات، وهذا راجع إلى أن التكوين الحضوري كان بيداغوجي نفسي بالدرجة الأولى وسأهم بشكل كبير في معرفة أسس التعامل مع الطلبة وبعض المهارات في تقديم المحاضرة، كما أن التكوين الحضوري كان نظري أما التكوين التطبيقي كان عبر المنصة، إضافة إلى أن التكوين النظري يهتم بطرق التدريس أما التكوين عن بعد يتناول التطبيقات المتعلقة بالمودل ويهتم بتكنولوجيا الإعلام والاتصال في التدريس.

ومنه نستنتج أنه يوجد تنوع في محتوى التكوين بين المحاضرات والتطبيقات، وهذا التنوع كان محيطا بالجانب الحضوري وعن بعد.

الجدول رقم 14: يمثل تماشي محتوى التكوين مع متطلبات التعليم عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	06	%33.33
لا	12	%66.67
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 66.67% من الأساتذة يرون أن محتوى التكوين لا يتماشى مع متطلبات التعليم عن بعد، أما نسبة 33.33% من الأساتذة يرون أن محتوى التكوين يتماشى مع متطلبات التعليم عن بعد.

من خلال ملاحظتنا للجدول يتضح لنا أن نسبة كبيرة من الأساتذة يرون أن محتوى التكوين لا يتماشى مع متطلبات التعليم عن بعد، وهذا يدل على عدم وجود هيكلة منظمة للتكوين عن بعد،كما أن فضاء التعليم عن بعد شاسع ويصعب حصر جميع متطلباته.

ومنه نستنتج أن محتوى التكوين لا يتماشى مع متطلبات التعليم عن بعد.

الجدول رقم 15: يبين دور محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في قدرتهم على إعداد محاضرة على الوورد والباور بوانت.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	10	%55.56
لا	08	%44.44
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن أكثر من نصف الأساتذة صرحوا أن محتوى التكوين ساعدهم على إعداد محاضرة على الوورد والباور بوانت بنسبة 55.56%، أما44.44% من الأساتذة فقد صرحوا أن محتوى التكوين لم يساعدهم على إعداد محاضرة على الوورد والباور بوانت.

من خلال تحليلنا للجدول يتضح لنا أن اغلب الأساتذة يرون أن محتوى التكوين ساعدهم على إعداد محاضرة على الوورد والباور بوانت، وهذا راجع إلى تطرق التكوين لكل الوسائط الممكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد ومنها برنامج الوورد والباور بوانت، وهذا ما أكده الجدول رقم 08، إضافة إلى دراسة ليليا عين سوية وصليحة غلاب التي أكدت أن جميع الأساتذة الجدد قاموا بإتاحة دروس لهم عبر المنصة.

ومنه نستنتج أن محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور على قدرتهم على إعداد محاضرة على الوورد والبوار بوانت.

الجدول رقم 16: يبين طبيعة محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
بسيط	05	%27.78
عادي	09	%50
معقد	04	%22.22
المجموع	18	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نصف الأساتذة يرون أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال عادي وقد بلغت نسبتهم **50%**، أما **27.78%** من الأساتذة يرون أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال بسيط، إضافة إلى نسبة **22.22%** الذين يرون أن محتوى التكوين مقعد.

يتضح لنا من خلال تحليلنا للجدول أن أغلب الأساتذة يرون أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال عادي، وهذا راجع إلى احتوائه على برامج وتطبيقات يسهل التحكم فيها، إضافة إلى عدم وجود تكنولوجيات كبيرة عدا تلك التي يمتلكها الأساتذة الجدد، وحتى لو كان المحتوى معقد فان المكلفين بالتكوين يرسلون للأساتذة رسائل للشرح والتبسيط، وبالتالي تجاوز أي إشكال يمكن أن يطرأ.

ومنه نستنتج أن محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال هو محتوى عادي.

الجدول رقم 17: يبين وضوح محتوى دروس التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في التمكن من التحكم في شكل المادة العلمية على منصة التعليم عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	13	%72.22
لا	05	%27.78
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن معظم الأساتذة يرون أنه يوجد دور لوضوح محتوى دروس التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التحكم في شكل المادة العلمية وقدرت نسبتهم ب **72.22%**،

أما بقية الأساتذة فيرون أن محتوى هذه الدروس لم تمكنهم من التحكم في شكل المادة العلمية وقد بلغت نسبتهم 27.78%.

من خلال تحليلنا للجدول يتبين لنا أنه كلما زاد وضوح محتوى التكوين ساعد ذلك على التمكن من التحكم في شكل المادة العلمية، لأن هذا الوضوح يؤدي إلى فهم المنصة واستخدامها بسهولة، كما ساعد على تقديم الدرس بطريقة مبسطة ومدعمة بمختلف الدعائم سواء سمعية أو بصرية لتسهيل فهم الدرس عند الطالب على المنصة، وقد أكدت دراسة ليليا عين سوسة وصليحة غلاب تمكن الأساتذة من اكتساب العديد من المهارات والمعارف التي تساعدهم خلال تأدية وظائفهم البيداغوجية وكذا مهارات التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

ومنه نستنتج أن وضوح محتوى دروس التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في التمكن من التحكم في شكل المادة العلمية.

الجدول رقم 18: يبين إحاطة محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال بكل أساسيات التعليم عن بعد ودوره في زيادة قدرة التحكم في بيئة التعليم عن بعد.

الاحتمالات		التكرار		النسبة المئوية %	
نعم	نعم	05	05	%27.78	%27.78
	لا	/		/	
لا		13		%72.22	
المجموع		18		%100	

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 72.22% من مجموع الأساتذة الجامعيين يرون أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لا يتضمن كل أساسيات التعليم عن بعد، بينما يرى 27.78% أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال يتضمن كل أساسيات التعليم عن بعد، وكلهم صرحوا أن هذا المحتوى زاد من قدرتهم على التحكم في بيئة التعليم عن بعد.

من خلال تحليلنا للجدول يتبين لنا أن معظم الأساتذة الجامعيين صرحوا أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لا يتضمن كل أساسيات التعليم عن بعد، وهذا راجع إلى قصر مدة التكوين

وبالتالي عدم الإحاطة بكل محتويات منصة التعليم عن بعد وهذا ما أكده الجدول رقم 10 كما نرجع هذا أيضا لثراء المنصة بمختلف البرمجيات مما يصعب عملية الإحاطة بها والتطرق لها كلها.

ومنه نستنتج أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لا يتضمن كل أساسيات التعليم عن بعد وأن تضمن محتوى التكوين على هذه الأساسيات له دور في زيادة قدرة الأساتذة في التحكم في بيئة التعليم عن بعد.

الجدول رقم 19: يبين القيام بتمارين لإعداد محاضرات عن بعد أثناء التكوين ودورها في التمكين من القيام بمحاضرة مباشرة مع الطلبة.

الاحتمالات		التكرار		النسبة المئوية %	
نعم	نعم	12	04	%66.67	%22.22
	لا		08		%44.45
لا		06		%33.33	
المجموع		18		%100	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة **66.67%** من الأساتذة كانوا يقومون بتمارين لإعداد محاضرات عن بعد أثناء التكوين، وقد صرح أن هذه التمارين لم تمكنهم من القيام بمحاضرة مباشرة مع الطلبة على عكس الأساتذة اللذين صرحوا أن هذه التمارين مكنتهم من القيام بمحاضرة مباشرة مع الطلبة، أما الأساتذة اللذين صرحوا أنهم لم يقوموا بأي تمارين لإعداد محاضرات عن بعد أثناء خضوعهم للتكوين فقد بلغت نسبتهم **33.33%**.

من خلال تحليلنا للجدول يتبين لنا أن معظم الأساتذة كانوا يقومون بتمارين لإعداد محاضرات عن بعد وقد صرح معظمهم أن هذه التمارين لم تساعدهم في القيام بمحاضرة مباشرة مع الطلبة، وهذا راجع إلى أن الأساتذة كانوا يقدمون المحاضرات بصيغة PDF على المنصة خاصة في فترة انتشار فيروس كورونا، إضافة إلى أن الكلية لا تمتلك الإمكانيات اللازمة من اجل القيام بمثل هذا النوع من المحاضرات، إضافة إلى غياب الوسائل لدى الطلبة وصعوبة التحكم فيها زد على ذلك ضعف شبكة الانترنت، وقد كان الحل الوحيد هو تصوير محاضرات من طرف الأساتذة صوتا وصورة ونشرها على تطبيق اليوتيوب.

وعليه نستنتج أن معظم الأساتذة كانوا قادرين على إعداد محاضرة مباشرة مع الطلبة ولكن نقص الوسائل والإمكانيات حال دون ذلك خلال فترة انتشار فيروس كورونا على عكس الدول المتقدمة.

الجدول رقم 20: يوضح توفر محتوى التكوين على كيفية إعداد امتحان عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	10	%55.56
لا	08	%44.44
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن55.56% من الأساتذة يرون أن محتوى التكوين ينص على كيفية إعداد امتحان عن بعد للطلبة، أما 44.44% من الأساتذة يرون أن محتوى التكوين لا ينص على كيفية إعداد امتحان عن بعد للطلبة.

من خلال تحليلنا للجدول يتبين لنا أن اغلب الأساتذة يرون أن محتوى التكوين ينص على كيفية إعداد امتحان عن بعد للطلبة، وهذا راجع إلى نوع التكوين الذي خضعوا له باعتباره تكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال، حيث تم التطرق إلى سلم التنقيط، إجابة الطلبة، عدد محاولات الإجابة، والمدة الزمنية المستغرقة في الإجابة وغيرها من العمليات، وقد توصلت دراسة عاشوري حبيبة إلى أن الأساتذة الجدد استفادوا من برامج التكوين المقدمة لهم عن بعد، من خلال معرفة العديد من البرمجيات التي تساهم في تحرير الدروس وكيفية تقييم الطلبة وانتقالهم من محاضرة إلى أخرى.

وعليه نستنتج أن محتوى التكوين ساعد الأساتذة على معرفة كيفية انجاز امتحان عن بعد للطلبة.

الجدول رقم 21: يبين دور تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في قدرتهم على إنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	11	%61.11
لا	07	%38.89
المجموع	18	%100

يبين الجدول أعلاه أن61.11% من الأساتذة يمكنهم إنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة من خلال التكوين الذي خضعوا له، أما 38.89% فقد صرحوا أن التكوين الذي خضعوا له لم يمكنهم من أنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة.

من خلال تحليلنا للجدول يتضح لنا أن أغلب الأساتذة يستطيعون إنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة من خلال التكوين الذي خضعوا له، ولكن رغم ذلك لم يتم إنشاء أي غرفة مماثلة خاصة في فترة تفشي فيروس كورونا وهذا بسبب ضعف الإمكانيات وعدم استجابة الطلبة كما هو موضح في الجدول 19، إضافة إلى دراسة عاشوري حبيبة توصلت إلى أن 66% من أفراد العينة أكدوا أن التكوين هدف إلى تقديم العديد من المعارف فيما يتعلق بمهارات التعليم الالكتروني.

وعليه نستنتج أن الأساتذة لهم القدرة والاستعداد لتطبيق كل المحتويات التي تم تدريسها لهم أثناء التكوين ولكن الواقع المعاش والبيئة الجامعية التي يعملون بها لا تسمح بمثل هذه العمليات بسبب نقص الإمكانيات سواء من طرف الجامعة أو من طرف الطلبة، وبالتالي فإن تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في قدرتهم على إنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.

الجدول رقم 22: يمثل دور وضوح محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في قدرتهم على تشكيل مجموعة مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	12	%66.67
لا	06	%33.33
المجموع	18	%100

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن66.67% من الأساتذة يرون أن وضوح محتوى التكوين له دور على قدرتهم على تشكيل مجموعة مع الطلبة الذين يدرسونهم على منصة التعليم عن بعد، أما33.33% فيرون أن وضوح محتوى التكوين لم يمكنهم من تشكيل مجموعة مع الطلبة الذين يدرسونهم على منصة التعليم عن بعد.

من خلال تحليلنا للجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن معظم الأساتذة لهم القدرة على تشكيل مجموعة مع الطلبة الذين يدرسونهم على منصة التعليم عن بعد، وقد صرح الأساتذة أثناء ملئهم للاستبيان

انه لم يكن هناك أي تواصل بين الطرفين خاصة في فترة كورونا وحتى المحاضرات كانت ترسل عبر موقع الجامعة بصيغة PDF ليتم بعدها شرح هذه المحاضرات حضوريا مع تطبيق إجراءات الوقاية، وهذا ما تأكد لنا من خلال الجداول 19، 20، 21، كما توصلت دراسة عبيدة نسرين إلى أن البرامج التكوينية كانت أكثر فاعلية في تحسين مهارات واتجاهات المعلمين في الجامعات.

ومنه نستنتج أن وضوح محتوى التكوين له دور في قدرة الأساتذة على تشكيل مجموعة مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.

6- مناقشة وتفسير النتائج:

1.6. مناقشة وتفسر النتائج في ضوء الفرضيات:

بعد تحليل البيانات وتبويبها في الجداول وإخضاعها للدراسة الإحصائية ومن تم تفسيرها سيتم التطرق إلى الخطوة الأخيرة في الدراسة الميدانية والتي تتمثل في مناقشة وتحليل النتائج في ضوء هذه الفرضيات الفرعية، ولذا في مناقشتها ومقارنتها مع الدراسات السابقة والتي تم إدراجها في الجانب النظري للدراسة وأخيرا مناقشتها ومقارنتها مع المقاربة السوسيولوجية، حيث يعتبر القيام بهذه الخطوة ضروريا بالمعرفة والنتائج المتحصل عليها.

1.1.6. مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى:"طريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها دور في فهم بيئة التعليم عن بعد".

من خلال تطرقنا للمؤشرات التي تناولناها في المحور الثاني من الاستمارة ومن خلال تحليلها وتفسيرها وإسقاطها على الفرضية الأولى، ومن خلال الجداول (5 إلى 12) توصلنا إلى:

- 55.56% من المبحوثين أقروا أنهم خضعوا لتكوين مختلط جمع بين النمط الحضوري و عن بعد، حيث أكد 50% منهم أن هذا النمط له دور في فهمهم لمحتويات منصة التعليم عن بعد.
- 77.78%من المبحوثين خضعوا لتكوين جمع بين النظري والتطبيقي، حيث أكد 66.67% منهم أن هذا النوع ساعدهم على فهم طريقة التواصل مع الطلبة.
- 100% من المبحوثين أقروا انه لم توفر لهم أجهزة الإعلام الآلي أثناء خضوعهم لعملية للتكوين، وهذا يؤكد أن تخصيص أجهزة الإعلام الآلي أثناء التكوين ليس له دو في فهم بيئة التعليم عن بعد.
- 55.56% من الأساتذة صرحوا أن التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ساعدهم على معرفة الوسائط التي يمكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد.

- 72.22% من المبحوثين صرحوا أن طريقة التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لم تمكنهم من الإحاطة بكل المشكلات التي يمكن أن تواجههم أثناء عملية التعليم عن بعد.
- 72.22% من المبحوثين أقروا أن عدد ساعات التكوين لم تكفهم لفهم كل محتويات منصة التعليم عن بعد.
- 66.67% من المبحوثين صرحوا أن اللغة المستعملة في التكوين لها دور على فهمهم لكيفية وضع الدروس على منصة التعليم عن بعد.
- 77.78% من المبحوثين صرحوا أن طريقة الشرح لها دور في معرفة كيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد.

من خلال النتائج المتوصل إليها وإجابات الأساتذة حول الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها "طريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها دور في فهم بيئة التعليم عن بعد"، نستنتج أن هذه الفرضية محققة.

2.1.6. مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية: "لمحتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد".

من خلال تطرقنا للمؤشرات التي تناولناها في المحور الثالث من الاستمارة من خلال تحليلها وإسقاطها على الفرضية الثانية ومن خلال الجداول (13 إلى 22) توصلنا إلى أن:

- 55.56% من المبحوثين يرون أنه يوجد تنوع في محتوى التكوين بين التطبيقات والمحاضرات.
- 66.67% من المبحوثين صرحوا أن محتوى التكوين لا يتماشى مع متطلبات التعليم عن بعد.
- 55.56% من المبحوثين يرون أن محتوى التكوين ساعدهم على إعداد محاضرة على الوورد والباور بوانت.
- 50% من المبحوثين اقروا أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال هو محتوى عادي.
- 72.22% من المبحوثين اقروا أنه يوجد دور لوضوح محتوى دروس التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التحكم في شكل المادة العلمية.
- 72.22% من المبحوثين صرحوا أن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لا يتضمن كل أساسيات التعليم عن بعد.

- 66.67% من المبحوثين صرحوا أنهم كانوا يقومون بتمارين لإعداد محاضرات عن بعد أثناء التكوين، حيث أكد 44.45% منهم أن هذه التمارين لم تمكنهم من القيام بمحاضرة مباشرة مع الطلبة.
- 55.56% من المبحوثين صرحوا أن محتوى التكوين ينص على كيفية إعداد امتحان عن بعد للطلبة.
- 61.11% من المبحوثين اقروا انه يمكنهم أنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة من خلال التكوين الذي خضعوا له.
- 66.67% من المبحوثين أكدوا أن وضوح محتوى التكوين له دور على قدرتهم على تشكيل مجموعة مع الطلبة الذين يدرسونهم على منصة التعليم عن بعد.

من خلال النتائج المتوصل إليها وإجابات المبحوثين حول الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها "لمحتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد" نستنتج أن هذه الفرضية محققة، أي أن المحتوى الذي يتلقاه الأساتذة خلال خضوعهم للتكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد.

2.6. مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

بعد التطرق للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الفرضيات للتعرف على دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد، ومن خلال التعرض إلى مختلف ما أوردته الدراسات السابقة في بيئات أخرى حول الموضوع الذي تعالجه الدراسة، سوف نناقش نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من خلال التطرق إلى أهم الدراسات التي تتشابه نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية وتقترب منها وهي كالآتي:

-دراسة ليليا عين سوية وصليحة غلاب (2019) بعنوان"تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية" حيث توصلت الباحثتان إلى النتائج التالية:

جميع الأساتذة الجدد قاموا بإتاحة دروس لهم عبر منصة مودل، كما أن تجربة التكوين كانت جد فعالة من الناحية التقنية والتعليمية والتكوينية حيث تمكن الأساتذة من اكتساب العديد من المهارات والمعارف التي تساعدهم خلال تأدية وظائفهم البيداغوجية، وكذا اكتساب مهارات التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عملية إدارة نظام المحتوى التعليمي عن بعد إضافة إلى تعلم كيفية أداء الخرائط الذهنية وكيفية انجاز شكل scorm،web، وهذا تقريبا ما تشير إليه دراستنا الحالية فيما يخص إتاحة الدروس عبر منصة مودل، وهذا ما أكده الجدول رقم (15) حيث أن نسبة 55.56% من الأساتذة اقروا انه

يمكنهم إنشاء محاضرة على الوورد والباور بوانت، أما فيما يخص اكتساب مهارات التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عملية إدارة نظام المحتوى التعليمي عن بعد، فقد تأكد لنا هذا من خلال نتائج الجدول (17) الذي يبين أن وضوح محتوى دروس التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في تمكين الأساتذة من التحكم في شكل المادة العلمية وقد بلغت نسبتهم 72.22%.

-دراسة عاشوري حبيبة (2020) تحت عنوان "تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع و المعمول به" حيث توصلت الباحثة إلى استفادة الأساتذة الجدد بجامعة قالمة من برامج التكوين المقدمة لهم عن بعد من خلال معرفة العديد من البرمجيات التي تساهم في تحرير الدروس وكيفية تقييم الطلبة وانتقالهم من محاضرة إلى أخرى، وهو ما توصلنا إليه من خلال الجدول رقم (08) الذي يؤكد أن 55.56% من الأساتذة ساعدهم التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال على معرفة الوسائط التي يمكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد، كما توصلت الباحثة إلى أن 66% من أفراد العينة أكدوا أن التكوين هدف إلى تقديم العديد من المعارف فيما يتعلق بمهارات التعليم الالكتروني، إضافة إلى اكتساب كفاءات عديدة منها استعمال البرامج التحريرية، المساعدة على تحرير الدروس وتدعيمها باستخدام الخرائط الذهنية، كما ساعدهم التكوين على تعلم بعض التقنيات الحديثة المتعلقة بالتدريس، وهو ما أكدته نتائج الجدول رقم (21) و(22) حيث توصلنا من خلالهما إلى تمكن الأساتذة من إنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة وكذلك تشكيل مجموعة مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.

3.6. مناقشة وتفسير النتائج في ضوء المقاربة السوسيولوجية:

بما أننا عالجنا موضوع دراستنا من زاوية المقاربة البنائية الوظيفية التي ترى أن المجتمع عبارة نسق كلي يحتوي على عدة انساق فرعية وهذه الأنساق تكون متكاملة ومترابطة فيما بينها من حيث الوظائف التي تؤديها، وأي خلل يقع في احد هذه الأنساق الفرعية يؤدي إلى خلل في النسق الكلي، وقد تمثل النسق الكلي في دراستنا في الجامعة التي تعمل على تكوين الموارد البشرية تكوينا علميا وتقنيا وفكريا وثقافيا متكاملا من اجل إنتاج المعرفة وتطويرها وكذا تزويد الأفراد بمختلف المهارات العلمية والعملية التي تؤهلهم لمزاولة الوظيفة التي يلتحقون بها، وبالنظر إلى الجامعة كنسق كلي نجد أنها تتكون بدورها من عدة انساق فرعية، منها الأستاذ الجامعي الذي يعتبر من بين مدخلات الجامعة،وباعتبار الأستاذ نسق فرعي فإن التكوين يعتبر مكمل لهذا النسق حتى يقوم بأداء وظيفته على أكمل وجه، وبالتالي فان عملية تكوين الأساتذة الجدد تعتبر عملية مهمة جدا كونها تنعكس على درجة فهم واستيعاب الطلبة

للمادة التعليمية من خلال طريقة توصيل الأستاذ لها ودرجة تمكينه من أداء هذه العملية، وهذا ما وجدناه من خلال النتائج التي توصلنا إليها بأن تكوين الأساتذة الجدد له دور في قدرتهم وفي تمكينهم من الإحاطة بكل ما يخص بيئة عملهم.

أما المقاربة الثانية التي تتمثل في نظرية النظم فهي تصنف الأساتذة الخاضعين للتكوين والذين استفادوا منه خلال عملهم في الجامعة ضمن المخرجات كما ترى أن نظام التكوين هو نظام ديناميكي في حالة تفاعل مع المجتمع وتغيراته من جهة، إضافة إلى ضرورة تماشيه مع التطورات التكنولوجية من جهة أخرى لضمان استمراره وتحقيق مصالحه، وقد توصلنا من خلال دراستنا إلى أن التكوين ساعد الأساتذة فعلا خلال مسار عملهم بالجامعة وسهل لهم هذه العملية، كما توصلنا إلى إن التكوين كان له دور في تعلم الأساتذة بعض التقنيات الحديثة المتعلقة بالتدريس.

7- الاستنتاج العام:

بعد دراستنا لموضوع دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد في جانبيه النظري والتطبيقي، توصلنا الى عدة استنتاجات تخص الفرضيتين الفرعيتين وهي كالآتي:

1.7. استنتاجات الفرضية الفرعية الأولى:

- نمط التكوين المختلط له دور في فهم الأساتذة لمحتويات منصة التعليم عن بعد.
- نوع التكوين ساعد الأساتذة على النزول إلى الواقع ومحاكاة عملية التدريس وتطبيق المعارف النظرية التي لقنت لهم، أي أن التكوين النظري والتطبيقي الذي خضع له الأساتذة له دور في فهم طريقة التواصل مع الطلبة بمنصة التعليم عن بعد.
- عدم توفير أجهزة الإعلام الآلي للأساتذة المكونين أثناء عملية التكوين ليس له دور على فهمهم بيئة العليم عن بعد
- تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في معرفة وسائط التعليم عن بعد التي فتحت لهم المجال فيما بعد للتدريس عن بعد بكل سهولة.
- عدم إحاطة التكوين بكل مشاكل وإشكالات التعليم عن بعد بسبب عدة عوامل حالت دون ذلك.
- مدة التكوين غير كافية لفهم كل محتويات المنصة.

- اللغة المستعملة في التكوين لها دور في فهم الأساتذة لكيفية وضع الدروس على منصة التعليم عن بعد.

- طريقة الشرح لها دور في فهم الأساتذة لكيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد.

2.7. استنتاجات الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد تنوع في محتوى التكوين بين المحاضرات والتطبيقات، وهذا التنوع كان محيطا بالجانب الحضوري وعن بعد.

- محتوى التكوين لا يتماشى مع متطلبات التعليم عن بعد.

- محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور على قدرتهم على إعداد محاضرة على الوورد والبوار بوانت.

- محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال هو محتوى عادي.

- وضوح محتوى دروس التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في التمكن من التحكم في شكل المادة العلمية

- محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لا يتضمن كل أساسيات التعليم عن بعد وأن تضمن محتوى التكوين على هذه الأساسيات له دور في زيادة قدرة الأساتذة في التحكم في بيئة التعليم عن بعد

- معظم الأساتذة كانوا قادرين على إعداد محاضرة مباشرة مع الطلبة ولكن نقص الوسائل والإمكانيات حال دون ذلك خلال فترة انتشار فيروس كورونا على عكس الدول المتقدمة.

- محتوى التكوين ساعد الأساتذة على معرفة كيفية انجاز امتحان عن بعد للطلبة.

- الأساتذة لهم القدرة والاستعداد لتطبيق كل المحتويات التي تم تدريسها لهم أثناء التكوين ولكن الواقع المعاش والبيئة الجامعية التي يعملون بها لا تسمح بمثل هذه العمليات بسبب نقص الإمكانيات سواء من طرف الجامعة أو من طرف الطلبة، وبالتالي فإن تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في قدرتهم على إنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.

- وضوح محتوى التكوين له دور في قدرة الأساتذة على تشكيل مجموعة مع الطلبة على منصة التعليم عن بعد.

من خلال هذه الاستنتاجات توصلنا في الأخير إلى النتائج التالية:

- لتكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور إيجابي في تمكينهم من التعليم عن بعد.
- لطريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في فهم بيئة التعليم عن بعد.
- لمحتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد.
- استفادة الأساتذة من المهارات والتقنيات التي اكتسبها عن طريق التكوين خلال عملهم داخل الجامعة.
- تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال يسر لهم عملية التعليم عن بعد في ظل تفشي فيروس كورونا الذي فرض على الجامعات هذا النوع من التدريس.

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة، والتعريف بمنهج البحث الذي اعتمدناه في الدراسة، كما تم التطرق إلى التعريف بأدوات جمع البيانات، والمتمثلة في الملاحظة البسيطة، الاستبيان، إضافة إلى عرض وتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية، حيث تم استخلاص النتائج في ضوء الفرضيات، وأيضا في ضوء الدراسات السابقة،والمقاربات السوسيولوجية، وأخيرا التوصل إلى الاستنتاج العام والذي يؤكد وجود دور لتكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد.

الخاتمة

الخاتمة

يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية التي أصبحت مطلبا حضاريا في عصرنا الحالي، والتنمية الاجتماعية تتطلب إعداد الأفراد للأخذ بأسباب التطور الحضاري، وتكوين الأستاذ هو الوسيلة التي تهيئه لأداء عمله على أكمل وجه، وهو ما سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تطبيقه بهدف تنمية مهارات الأساتذة الجدد وإدماجهم في الجامعة التي ينتمون إليها بسرعة، إضافة إلى محاولة تمكينهم من الدخول في عالم التعليم عن بعد، وكل هذه المجهودات لا تخلوا من النقائص كتجربة أولية وهو ما يفرض على القائمين على هذا التكوين إجراء تعديلات مناسبة لضمان نجاحه وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

وقد تناولت الدراسة الراهنة موضوع تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في تمكينهم من التعليم عن بعد، وقد حاولنا قدر الإمكان دراسة الموضوع نظريا وميدانيا، ليتبين لنا من خلال الدراسة النظرية أن التكوين عملية أساسية تعمل على تمكين الأساتذة من التعليم عن بعد.

وفي هذا السياق جاءت الدراسة الامبريقية معالجة للموضوع المدروس، حيث قامت بمعالجة قضايا مهمة تتعلق بموضوع الدراسة من حيث الضرورة إلى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومدى مساهمة هذا في تمكينهم من التعليم عن بعد، هذا وقد بينت دراستنا الراهنة مدى أهمية تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في تمكينهم من التعليم عن بعد من خلال زيادة كفاءتهم ومهاراتهم التدريسية.

وتبعا للتحليلات الكمية والكيفية التي استندت عليها هذه الدراسة، تم تحليل الفرضيات التي صغناها على شكل أسئلة للاستبيان، وتبين لنا أن نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة، كما اعتمدت الدراسة على خطة منهجية تستجيب لأهداف الدراسة التي أجريناها بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة جيجل، بهدف التأكد من الصدق الامبريقي للفرضية العامة، والتي جسدنها في فرضيتين فرعيتين، ومن خلال النتائج المتوصل إليها تم تحقيقهما.

وبعد البحث النظري والتطبيقي حول موضوع تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في تمكينهم من التعليم عن بعد، توصلنا إلى أن التكوين الجامعي له دور في تمكين الأساتذة من التعليم عن بعد باعتباره عملية تهدف إلى إكساب الفرد كفاءة عالية، من خلال تزويده بمختلف المهارات والمعارف النظرية والعملية التي تساهم في تطوير وتقديم الأفضل لمختلف المؤسسات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- القواميس والمعاجم:

1. البستاني فؤاد افراع: منجد الطالب، دار المشرق، ط1، لبنان، د س.
2. حمدان محمد: معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار كنوز المعرفة، ط1،الأردن، 2005.
3. السيد علي محمد: موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2011.
4. الفار محمد جمال: المعجم الإعلامي، دار أسامة، د ط، الأردن، 2010.
5. القيسي نايف: المعجم التربوي وعلم النفس، دار أسامة، د ط، الأردن، 2010.
6. اللقاني أحمد حسين وعلي أحمد الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، ط3، مصر، 2003.
7. مجدي عزيز إبراهيم: موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، ط1، مصر، 2006.

2- الكتب:

8. إدريس ثابت عبد الرحمن: المدخل الحديث في الإدارة العامة، الدار الجامعية، د ط، د ب، 2003.
9. استيتية دلال ملحس وعمر موسى سرحان: تكنولوجيا التعليم والتعليم الالكتروني، دار وائل، ط1، عمان، 2007.
10. أفندي عطية حسين: تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر،المنظمة العربية للتنمية الإدارية، د ط، القاهرة، 2003.
11. بعزيز إبراهيم: تكنولوجيا الاتصال الحديثة وتأثيراتها الاجتماعية والثقافية، دار الكتاب الحديث، دط، الجزائر، 2012.
12. البغدادي عادل هادي ورافد حميد الحدراوي: الاستشراف الاستراتيجي ومستوى التمكين التنظيمي، دار صفاء، ط1، عمان، 2013.
13. البلطان إبراهيم عبد الله: التكنولوجيا الرقمية وتطبيقاتها في تعليم العلوم، دار الشروق، ط1، عمان، 2013.
14. بن يمينة سعيد: تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، المسيلة، 2015.
15. البنا حسين موسى قاسم ونعمة عباس الخفاجي: إستراتيجية التمكين التنظيمي لتعزيز فاعلية عمليات إدارة المعرفة، دار الأيام، د ط، عمان، 2014.
16. بوجناح مريم: أنماط التعليم الالكتروني الذكي ونماذجه، مجلة العربية، المجلد7، العدد1، الجزائر،2020.
17. بوحفص عبد الكريم: التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 2010.

18. بوعبد الله لحسن ومحمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1998.

19. الترتوري محمد عوض ومحمد فرحان القضاة: المعلم الجديد (دليل المعلم في الإدارة الصفية الفعالة)، دار حامد، ط1، عمان، 2006.

20. جلاب إحسان دهش وكمال كاظم طاهر الحسيني: إدارة التمكين والاندماج، دار صفاء، ط1، عمان، 2013.

21. حجازي إسماعيل و معاليم سعاد: تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة، ط1، الأردن، 2013.

22. الحسن إحسان محمد: النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل، ط2، د ب، 2010.

23. حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، د ط، قالمة، 2004.

24. حمدي محمد الفاتح وآخرون: تكنولوجيا الاتصال والإعلام الحديثة، مؤسسة كنوز الحكمة، ط1،الجزائر، 2011.

25. الحيلة محمد محمود وتوفيق احمد مرعي: تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، دار المسيرة، ط1، عمان، 1998.

26. خضر رشيد فخري: طرائق تدريس الدراسات الاجتماعية، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2006.

27. الخوري نسيم: الإعلام العربي وانهيار السلطات اللغوية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، لبنان، 2005.

28. دليو فضيل: التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال، دار الثقافة، ط1، الجزائر، 2010.

29. دليو فضيل: تكنولوجيا الإعلام والاتصال الجديدة(قضايا معاصرة)، دار هومة للنشر، دط، الجزائر، 2015.

30. رشراش أنيس عبد الخالق: تكنولوجيا التعليم وتقنياته الحديثة، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2008.

31. زرواتي رشيد: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة، دط، الجزائر، 2007.

32. السلاطنية بلقاسم وحسان الجيلالي: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للنشر، ط1، عين مليلة، 2004.

33. شحاتة سليمان محمد سلمان: مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، ط1، مصر، 2005.

34. شدوان جمال مجاهد شيبة وطارق الخليفي: مدخل إلى الاتصال الجماهيري، دار المعرفة الجامعية، دط، القاهرة، 2009.

35. الشماع خليل محمد حسن وخضير كاظم محمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، ط5، عمان، 2014.

36. الشمايلة ماهر عودة ومحمود عزت اللحام: تكنولوجيا الإعلام والاتصال، دار الإعصار العلمي، ط1، عمان 2015.

37. صوني عبد اللطيف: التكوين العالي في علوم المكتبات والمعلومات، دار الهدى، دط، قسنطينة، 2002.

38. عامر طارق عبد الرؤوف: التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، دار اليازوري، د ط، الأردن، 2013.

39. العبادي هشام فوزي دباس ويوسف حجيم الطائي: إدارة التعليم الجامعي (مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر)، مؤسسة دار الوراق، 2009.

40. عبد المؤمن علي معمر: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية " الأساليب والتقنيات الأساسيات"، إدارة المطبوعات، ط1، ليبيا، 2008.

41. العبيدي محمد جاسم: تفريد التعليم والتعليم المستمر، دار الثقافة للنشر، ط1، دب، 2009.

42. عثمان إبراهيم عيسى: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق، ط1، عمان، 2008.

43. عياد احمد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، د ب، 2009.

44. القرويتي محمد قاسم: مبادئ الإدارة النظريات والعمليات والوظائف، دار وائل، ط3، عمان، 2003.

45. ليتيم ناجي وآخرون: سوسيولوجيا المنظمات، دار بهاء الدين، ط1، قسنطينة، 2012.

46. ماهر احمد: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، د ط، الإسكندرية، 2004.

47. مدني محمد عطا: التعليم من بعد أهدافه وأسس تطبيقاته العملية، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2007.

48. مصطفى فهيم: مهارات القراءة الالكترونية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2004.

49. ملحم يحي سليم: التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، د ط، الأردن، 2006.

50. مور مايكل وجريج كيرسلى: التعليم عن بعد، ترجمة احمد المغربى، الدار الأكاديمية للعلوم، ط1، مصر، 2009.

51. ناجي أحمد عبد الفتاح: تمكين الفئات المهمشة من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، ط1، د ب، 2014.

52. الوادي محمود حسين: التمكين الإداري في العصر الحديث، دار الحامد، ط1، عمان، 2012.

الرسائل الجامعية:

53. بادي سوهام: سياسات واستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم المكتبات، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004-2005.

54. بوتاعة سليمة: إشكالية تطبيق تمكين العاملين في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2013-2014.

55. بولعويدات حورية: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الاتصال والعلاقات العامة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علوم الإعلام والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008.

56. طالب محمد: تكوين مديري الثانويات وعلاقته بجودة أدائهم الوظيفي من وجهة نظر المديرين أنفسهم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل، 2012-2013.

57. عايد كمال: تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتأثيراتها على قيم المجتمع الجزائري،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع الاتصال، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2016-2017.

58. مجيطنة سومية: التكوين قصير المدى وعلاقته بتنمية مهارات الأستاذ الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2013-2014.

المجلات:

59. بعيسى الزهراء: تحسين أداء الأستاذ الجامعي والارتقاء بكفاياته المهنية في ظل توظيف تكنولوجيا التعليم، مجلة السراج، العدد2، جامعة سطيف 2، 2017.

60. عاشوري حبيبة مسيف عائشة: تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع والمعمول به، مجلة المعيار، المجلد24، العدد52، جامعة قالمة، 2020.

61. عين سوية ليليا وصليحة غلاب: تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 2، العدد 6، جامعة سوق أهراس، 2019.

62. قبطان شوقي: واقع التمكين الإداري في الجامعة الجزائرية وأثره على الإنتاج الفكري للأستاذ الجامعي، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد08، المدية، 2013.

63. نصار نور الدين محمد: الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة بالمملكة العربية السعودية (دراسة حالة)، مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد 39، العدد 6، المملكة العربية السعودية، 2019.

الوثائق:

64. مصلحة الإحصائيات والإعلام والتوجيه: بطاقة تعريفية لجامعة محمد الصديق بن يحي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، دس.

باللغة الأجنبية:

65. Abida Nasreen : faculty training and development in the public sector universities of punjab , international jornal of Business and social science ,vol 11, no 3, Pakistan,2012.

66. Abouelenein, yousri Attia Mohamed : Training needs for faculty members :Towards achieving quality of university Éducation in the light of technological innovations, academic journals, Vol 11, Faculty of Éducation, prince sattam bin Abdul Aziz university, saudi Arabia, 2016.

قائمة الملاحق

الملحق رقم(1):

جامعة محمد الصديق بن يحيى . جيجل .

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان

دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد

دراسة ميدانية مع الأساتذة الجامعيين الذين خضعوا لتكوين الأساتذة الجدد بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة جيجل– قطب تاسوست

–

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

بعيو وسام

إشراف الأستاذة:

د/ بوخالفة رفيقة

يشرفنا ان نلتمس من سيادتكم المحترمة ملئ هذا الاستبيان، وها بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة، علما أن بيانات هذا الاستبيان سرية ولا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية 2021/2020

المحور الأول: البيانات العامة:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- الرتبة العلمية: أستاذ مساعد ب ☐ أستاذ مساعد أ ☐

أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ محاضر أ ☐

3- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐

من 11 إلى 15 سنة ☐

4- التخصص: علم الاجتماع ☐ علم النفس ☐

إعلام واتصال ☐ علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ☐

المحور الثاني: طريقة تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها دور في فهم بيئة التعليم عن بعد:

5- كيف كان نمط التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال الذي خضعت له؟

حضوري ☐ حضوري وعن بعد معا ☐

-في رأيك هل لهذا النمط دور على درجة فهمك للمحتويات الموجودة على المنصة ؟

نعم ☐ لا ☐

برر إجابتك: .....

6- كيف كان نوع التكوين الذي خضعت له؟

نظري ☐ تطبيقي ☐ معا ☐

- هل ساعدك هذا النوع على فهم طريقة التواصل مع الطلبة ؟

نعم ☐ لا ☐

برر إجابتك: .....

7- هل تم تخصيص أجهزة الإعلام الآلي لكل أستاذ أثناء التكوين؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم هل كان لهذا دور إيجابي في فهمك بيئة التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

برر إجابتك: .....

8- هلساعدك التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال على معرفة الوسائط التي يمكن استعمالها في بيئة التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

برر في كلتا الحالتين: .....

9- في رأيك هل مكنتك طريقة التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال من الإحاطة بكل المشكلات التي يمكن أن تواجهك أثناء التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

برر إجابتك: .....

10- في رأيك هل تكفي عدد ساعات التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لفهم كل محتويات منصة التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين برر إجابتك : .....

11- هل ترى أن اللغة المستعملة في التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها دور على فهم كيفية وضع الدروس على المنصة؟

نعم ☐ لا ☐

12- هل ترى أن طريقة الشرح لها دور على معرفة كيفية الدخول إلى منصة التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث : محتوى تكوين الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد:

13- في رأيك هل يوجد تنوع في محتوى التكوين بين المحاضرات والتطبيقات ؟

نعم ☐ لا ☐

14- في رأيك هل يتماشى محتوى التكوين مع متطلبات التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

برر إجابتك: .....

15- هل ساعدك محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال على إعداد محاضرة على الوورد والباور بوانت؟

نعم ☐ لا ☐

16- كيف كان محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال؟

بسيط ☐ عادي ☐ معقد ☐

برر إجابتك: .....

17- هل يوجد دور لوضوح محتوى دروس التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينك من التحكم في شكل المادة العلمية؟

نعم ☐ لا ☐

برر إجابتك: .....

18- في رأيك هل يتضمن محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال كل أساسيات التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم: هل زاد هذا من قدرتك على التحكم في بيئة التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

19- هل كنت تقوم بتمارين لإعداد محاضرات عن بعد أثناء خضوعك للتكوين؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم: هل مكنتك هذه التمارين من القيام بمحاضرة مباشرة مع الطلبة ؟

نعم ☐ لا ☐

20- هل ينص محتوى التكوين على كيفية إعداد امتحان عن بعد للطلبة ؟

نعم ☐ لا ☐

21- هل يمكنك إنشاء غرفة للتحاور والنقاش مع الطلبة من خلال التكوين الذي خضعت له؟

نعم ☐ لا ☐

22- في رأيك هل وضوح محتوى التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور على قدرتك على تشكيل مجموعة مع الطلبة الذين تدرسهم على منصة التعليم عن بعد؟

نعم ☐ لا ☐

الملحق رقم (2): جدول يبين استجابات عينة من المحكمين على بنود الاستمارة وتقييم صدقها.

	المحكم الأول		المحكم الثاني		المحكم الثالث		المحكم الرابع		
عدد البنود	يقيس	لا يقيس	يقيس	لا يقيس	يقيس	لا يقيس	يقيس	لا يقيس	صدق البند
1	X		X		X		X		**1**
2	X		X		X		X		**1**
3	X		X		X		X		**1**
4	X		X		X		X		**1**
5	X		X		X		X		**1**
6	X		X		X		X		**1**
7		X		X	X		X		**0**
8	X		X		X		X		**1**
9	X		X			X	X		**0.5**
10	X		X		X		X		**1**
11	X		X		X		X		**1**
12	X		X			X	X		**0.5**
13	X		X		X		X		**1**
14	X		X		X		X		**1**
15	X		X		X		X		**1**
16	X		X			X	X		**0.5**
17	X		X		X		X		**1**
18	X		X		X		X		**1**
19	X		X		X		X		**1**
20	X		X		X		X		**1**
21	X		X		X		X		**1**
22	X		X		X		X		**1**

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

إن تكوين الأساتذة يعتبر احد أهم عوامل نجاح التعليم العالي في عصرنا الحالي من اجل مواكبة التطورات والتغيرات حيث قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر بإلزام جميع المؤسسات الجامعية بإعداد دورة تكوينية خاصة بالأساتذة المساعدين صنف ب ، حيث يتضمن هذا التكوين دروس حضورية على مستوى الجامعة، وبذلك تعد البرامج التكوينية من المستلزمات الأساسية لتقليص الفجوة بين قابلية الأساتذة الجدد وبين متطلبات العمل، ومن بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع وجود نقص على مستوى الدراسات التي تهتم بتكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد، خاصة في ظل هذا الظرف الاستثنائي الذي فرض عليهم التعليم عن بعد، إضافة الى الرغبة الشخصية في التعمق حول هذا الموضوع وذلك لأهميته البالغة، والتي تتمثل في الفئة المدروسة بحد ذاتها وهم الأساتذة الجامعيين باعتبارهم نخبة المجتمع، إضافة الى انها تدرس جانبا من جوانب الحياة الوظيفية للأساتذة الجامعيين وهو التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودوره في تمكينهم من التعليم عن بعد، خاصة وأن الوقت الحالي يفرض على كل الجامعات التدريس عن بعد، وقد هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى معرفة دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد، ومن اجل ذلك قمنا بطرح التساؤل التالي:

– ما هو دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد؟

ويندرج تحت هذا السؤال تساؤلين فرعيين هما:

– ما هو دور طريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد؟

– ما هو دور محتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد؟

كما قمنا بصياغة فرض رئيسي مفاده: تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال له دور إيجابي في تمكينهم من التعليم عن بعد، إضافة إلى فرضيتين فرعيتين هما:

– طريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال لها دور في فهم بيئة التعليم عن بعد.

– لمحتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد.

وللإجابة عن هذه الفرضيات قمنا بالبحث في جانبين:

الجانب النظري الذي عرفنا من خلاله كل ما يتعلق بتكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال وكذلك تمكينهم من التعليم عن بعد.

والجانب الميداني الذي قمنا فيه بالنزول للميدان واختبار الفرضيات في واقع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، واستخدمنا في ذلك المنهج الوصفي لأنه يتلاءم مع موضوع الدراسة وهو الأنسب لأنه يتطلب وصف وتفسير وتحليل دور تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تمكينهم من التعليم عن بعد، كما استخدمنا تقنية الاستبيان الذي اعتمدناه كأداة رئيسية في هذه الدراسة نظرا لضيق الوقت، وصعوبة الوصول إلى جميع الأساتذة بسبب نظام التدريس بالدفعات، وقد تكون من 22 بند موزعة على ثلاث محاور، وتم تطبيقه على جميع أساتذة الكلية الخاضعين للتكوين منذ فترة 2016 والذين بلغ عددهم 21 أستاذ، وقد تم استرداد 18 استبيان وبذلك أصبحت العينة الفعلية 18 أستاذ واستاذة.

وبعد تحليل المعطيات ومناقشتها تم التوصل إلى النتائج التالية:

– لطريقة تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في فهم بيئة التعليم عن بعد.

– لمحتوى تكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور في قدرتهم على إدارة بيئة التعليم عن بعد.

وبالتالي لتكوين الأساتذة الجامعيين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال دور إيجابي في تمكينهم من التعليم عن بعد.

Abstract

The formation of professors is one of the most important factors for the success of higher education nowadays in order to keep pace with developments and changes. The Ministry of Higher Education and Scientific Research in Algeria has obligated all universities to prepare a training course for adjunct professors class B; this training includes tutorial classes at universities. Thus, training programs are considered among the basic requirements to reduce the gap between the portability of new professors and work requirements. One of the reasons we have chosen this subject is that there is a lack of studies in the field of information and communication technology (ICT) for university professors, especially in the light of the exceptional situation in which online education has been imposed on them, as well as a personal desire to go deeper into the subject, because of its great importance. Which is represented in the studied category itself, who are university professors as they are the elite of

society, in addition to that it studies an aspect of the career life of university professors, which is training on information and communication technology and its role in enabling them to teach online, especially in the current time that requires all universities to teach online. The study aimed at knowing the role of training university professors on information and communication technology to enable them to teach online. And for that, the following questions were posed:

- What is the role of training university professors on information and communication technology in enabling them to teach online?

This question includes two sub-questions:

-what is the role of the method of training university professors on information and communication technology in enabling them to teach online?

- What is the role of the training content of university professors on information and communication technology in enabling them to teach online?

In this concern, a major hypothesis is formulated that the formation of university professors on information and communication technology has a positive role in enabling them to teach online. This in addition to two sub-hypotheses:

-The method of training university professors on information and communication technology has a role in understanding e-learning environment.

-The content of university professors' training on information and communication technology plays a role in their ability to manage the e-learning environment.

To answer these hypotheses, we investigated two aspects:

The theoretical aspect through which we studied everything related to the formation of university professors on information and communication technology, as well as teaching online. Whereas, to complete the field side a field study was done in Humanities and Social Science College to test the hypotheses. Also, the descriptive approach was used because it fits with the subject of the study and is most appropriate because it requires a description, interpretation and analysis of the role of university professors' training on information and communication technology in enabling them to teach online. We also used the questionnaire technique that we adopted as a main tool in this study due to time constraints, and the difficulty of reaching all professors due to the batch teaching system. The questionnaire consisted of 22 items distributed over three parts and this was applied to all college professors who have been subject to training since 2016. And who numbered 21 professors, and 18 questionnaires were restored, thus the actual sample became 18 professors. After analyzing and discussing the data, the following conclusions were reached:

-The method of training university professors on information and communication technology plays a role in understanding the e-learning environment.

-The content of university professors' training on information and communication technology plays a role in their ability to manage the e-learning environment.

Thus, the training of university professors on information and communication technology has a positive role in enabling them to teach online.