

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة



الكلية: العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

القسم: العلوم الاقتصادية

مخبر التوطن: مخبر التنمية الذاتية والحكم الرشيد

## أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د)

الميدان: العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الشعبة: العلوم الإقتصادية الاختصاص: إقتصاد وتسيير المؤسسات

من إعداد: جمال كرتيو

بعنوان

إسهامات التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل

- دراسة حالة جامعة التكوين المتواصل بالوادي

بتاريخ: 09 جانفي 2025. أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	
السيدة: نورة بيري	أستاذ التعليم العالي	جامعة 8 ماي 1945 قالمة رئيسا
السيدة: جزيرة معيزي	أستاذ التعليم العالي	جامعة 8 ماي 1945 قالمة مشرفا
السيد: علي العبيسي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي ممتحنا
السيدة: سهام بوفلفل	أستاذ محاضر أ	جامعة 8 ماي 1945 قالمة ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

## شكر وعرافان

الحمد لله رب العالمين، الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل المتواضع، وأتقدم بجزيل الشكر والإمتنان:

إلى أستاذتي الفاضلة الأستاذة الدكتورة **معيزي جزيرة**، على تفضلها بالإشراف على هذه الرسالة، وتوجيهها القيم، ومتابعتها

الحثيثة، وتصحيحها لأخطائي بكل صبر وحكمة.

وإلى السادة: الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة.

كما لا يفوتني أن أتذكر بكل تقدير وأمتنان أساتذتي الأفاضل (كل باسمه) من أعضاء لجنة التكوين في الدكتوراه، الذين رافقونا في مشوارنا العلمي، وأمدونا بخبراتهم وتوجيهاتهم القيمة، آملاً أن يكون هذا العمل المتواضع قد حقق بعضاً من آمالهم فينا، وأن يتقبله الله منا ومنهم خالصاً لوجهه الكريم.

كما لا أنسى الأستاذين الراحلين طيبي الذكر (معطالله خير الدين) و(غياط شريف)، رحمهما الله وأسكنهما فسيح جناته، فقد كانا خير معين لنا بنصائحهما ورعايتهما، نسأل الله أن يجزيهما عنا خير الجزاء، ويجعل عملنا هذا في ميزان حسناتهما.

والى كل من ساعدني ومد يد العون لي طيلة فترة إنجاز هذه الأطروحة

لكم جميعاً منى فائق الشكر والتقدير، راجياً من الله العليّ القدير أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم.

# الإهداء

"أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

أمي الحبيبة حفظها الله ورعاها، معين الصبر ونبوع العزيمة، التي لن أوفيها حقها مهما حاولت.  
إلى أخي في قلوبنا، إلى روح الوالد الغالي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، ليكون عملي هذا رحمة وصدقة جارية لروحه الطاهرة.

إلى

إخوتي وأخواتي الأعزاء، قرة عيني ودعامة كيانِي:

(عبد الله، إبراهيم، عائشة، يونس، سمية، ياسين)

وعائلاتهم الكريمة، وأبنائهم، كل باسمه

إلى عائلة كرتيو، وعائلة خشانة

إلى زملائي وزميلاتي في العمل

شركاء مسيرتي ورفقاء دربي.

أصدقائي الأوفياء، زملائي الاعزاء، رفاق الدرب ورفقاء المسير، لهم مني كل الحب والتقدير.

أساتذتي الأجلاء، كل باسمه، من المرحلة الابتدائية إلى الدكتوراه، منارات العلم وبنات العقول، جزاهم الله عني خير الجزاء.

إلى كل من عرفنا من قريب أو بعيد ولم تسعه كلماتي ووسعهم قلبي

كل من شجعني ودعمني ولو بكلمة طيبة، في هذا المشوار الشاق والطويل، أهديهم هذا الزهر العطر.

لكم جميعاً أهدي جهدي هذا، سائلاً المولى عز وجل أن يتقبله مني، وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم."

جمال

# ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل، وقد قمنا بإجراء الدراسة التطبيقية على مستوى جامعة التكوين المتواصل بالوادي، معتمدين على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تمت معالجة البيانات، بإستعمال البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS<sub>v26</sub>)، بقصد معرفة إتجاه وقوة إجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم الإعتماد على مقاربات نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS/SEM) لإختبار الفرضيات وتقييم النموذج القياسي لدراسة والنموذج الهيكلي، وإستعنا في ذلك بالبرنامج الإحصائي SMART PLS<sub>4</sub>، حيث توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: أن بعدي الإجراءات، التفاعل والتواصل، كان لهما التأثير الأكبر والأكثر إيجابية على عملية التكوين، حيث ساهما بشكل فعال في تحسين إكتساب المعارف، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك لدى المتكونين.

### الكلمات المفتاحية:

تكوين الموظفين، تنمية الموارد البشرية، تعليم إلكتروني، جامعة التكوين المتواصل، تكنولوجيا التعليم، تكنولوجيا المعلومات والإتصالات (TIC)

This study aimed to highlight the role of e-learning in improving training at the University of Continuing Training. The applied study was conducted at the University of Continuing Training in El-Oued, relying on a questionnaire as the main data collection tool. The data were processed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS v26) to determine the direction and strength of the respondents' answers. The study also employed Structural Equation Modeling (SEM) approaches (PLS/SEM) to test the hypotheses and evaluate the measurement model and the structural model, using SMART PLS<sub>4</sub> statistical software. The study reached several key findings, most importantly:

The dimensions of procedures, interaction and communication had the largest and most positive impact on the training process, effectively contributing to improving knowledge acquisition, capacity development, and behavior modification among trainees.

**Keywords:**

Employee training, human resource development, e-learning, University of Continuing Training, educational technology, Information and Communication Technology (ICT).

### **Résumé**

Cette étude vise à mettre en lumière le rôle de l'enseignement électronique dans l'amélioration de la formation à l'Université de la Formation Continue d'El Oued, en s'appuyant sur un questionnaire comme outil principal de collecte de données. Les données ont été traitées à l'aide du programme statistique pour les sciences sociales afin de déterminer la direction et la force des réponses de l'échantillon étudié. Des approches de modélisation par équations structurelles ont été employées pour tester les hypothèses et évaluer le modèle structurel. L'étude a abouti à plusieurs résultats, le plus significatif étant que les dimensions des procédures, de l'interaction et de la communication ont eu l'impact le plus important et le plus positif sur le processus de formation, contribuant efficacement à l'amélioration de l'acquisition des connaissances, au développement des capacités et à la modification des comportements des stagiaires.

### **Mots-clés:**

Formation des employés, développement des ressources humaines, e-learning, Université de la Formation Continue, technologie éducative, Technologie de l'Information et de la Communication (TIC)

# قائمة المحتويات



## قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
/	الإهداء
/	شكر وعرفان
II-VI	الملخص
V-VI	قائمة المحتويات
VI-VI	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ - ع	مقدمة عامة
83 - 2	الفصل الأول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني
2	تمهيد
2	1.1 الإطار المفاهيمي للتعليم الإلكتروني
2	1.1.1. مدخل إلى التعليم الإلكتروني
17	2.1.1. التعليم الإلكتروني: الأهمية، الأهداف.
20	3.1.1. مستويات التعليم الإلكتروني
23	2.1. المقومات الأساسية لتعليم الإلكتروني
23	1.2.1. بيئات التعليم الإلكتروني
27	2.2.1. متطلبات التعليم الإلكتروني
42	3.2.1. إستراتيجيات التعليم الإلكتروني
52	3.1. عرض بعض التجارب لتعليم الإلكتروني
52	1.3.1. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية
57	2.3.1. تجربة كوريا الجنوبية
61	3.3.1. التجربة الجزائرية
82	خلاصة الفصل
193 - 86	الفصل الثاني: أليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني
86	تمهيد
86	1.2. الاطار المفاهيمي للتكوين
87	1.1.2. مدخل لتكوين
97	2.1.2. التكوين: الأهمية، الأهداف.
105	3.1.2. التكوين: المبادئ، الاساليب
114	2.2. العملية التكوينية
114	1.2.2. ماهية العملية التكوينية

## قائمة المحتويات

115	2.2.2. مراحل العملية التكوينية
150	3.2.2. التكوين بالمؤسسات الوطنية
162	3.2. علاقة التعليم الإلكتروني بتحسين التكوين
162	1.3.2. توظيف التقنيات الحديثة بمجال التكوين
174	2.3.2. مساهمة التعليم الإلكتروني في تكوين الموارد البشرية
183	3.3.2. تحديات التعليم الإلكتروني في مجال تكوين الموارد البشرية
193	خلاصة الفصل
196 - 287	الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي
196	تمهيد
197	1.3. السياق العام للدراسة الميدانية
197	1.1.3. جامعة التكوين المتواصل
204	2.1.3. الإطار المنهجي للدراسة
211	3.1.3. مدخل مفاهيمي لنمذجة المعادلات الهيكلية
217	2.3. تحليل نتائج الدراسة
218	1.2.3. التحليل الإحصائي الوصفي لنتائج الاستبيان
238	2.2.3. النموذج العام للدراسة وفق نمذجة المعادلات الهيكلية
246	3.2.3. تحليل نتائج نموذج الدراسة
265	3.3. إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
266	1.3.3. إختبار فرضيات الدراسة
276	2.3.3. مناقشة نتائج الدراسة
283	3.3.3. تقييم نتائج الدراسة
286	خلاصة الفصل
288	خاتمة عامة

# قائمة الجداول والأشكال

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1-1	الفرق بين التعليم الإلكتروني و التعليم التقليدي	11
2-1	تصنيف إستراتيجيات التعليم الإلكتروني	44
3-1	الإستراتيجيات التعليمية المستخدمة في بيئات التعليم الإلكتروني وأدوات تنفيذها	45
4-1	مشاركة الطلاب في دورات التعليم الإلكتروني	55
5-1	رهانات قطاع التعليم العالي في الجزائر	76
6-1	منصات الرقمنة الخاصة بقطاع التعليم العالي بالجزائر	80
7-2	الفرق بين التكوين والتعليم	92
8-2	أوجه الشبه و الإختلاف بين التكوين والتعلم	93
9-2	مراحل تنفيذ البرنامج التكويني والأنشطة المتعلقة بها	133
10-2	نموذج كيرك باتريك للتقييم	141
11-2	الفرق بين الوظيفة العمومية ذات النظام المغلق وذات النظام المفتوح	155
12-3	التخصصات المفتوحة في جامعة التكوين المتواصل	200
13-3	ترتيب عبارات الإستبيان	208
14-3	بدائل الإجابات وفق ليكارت الخماسي	208
15-3	مستويات الاجابة لمقياس ليكارت الخماسي	209
16-3	توزيع وإسترجاع إستمارات الاستبيان	210
17-3	الأشكال المستخدمة في مخططات النموذج	214
18-3	مراحل تقييم نموذج الدراسة وإختبار الفرضيات حسب نمذجة (SEM-PLS)	217
19-3	توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير الجنس	218
20-3	توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير السن	219
21-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	220
22-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي	221
23-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية	222
24-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدورات التكوينية	223
25-3	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول : بعد البنية التحتية	224
26-3	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني: بعد الفعالية الذاتية	225
27-3	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث: بعد الإجراءات	226
28-3	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع: بعد التفاعل والتواصل	228
29-3	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس: التدريب والدعم الفني	229
30-3	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول: إكتساب المعارف	230
31-3	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني: صقل المهارات	232

233	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث: تنمية القدرات	32 -3
234	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع: التعديل في السلوك	33 -3
235	التحليل الوصفي لمحوري الاستبيان	34 -3
237	إختبار التوزيع الطبيعي لمحور التعليم الإلكتروني	35 -3
237	إختبار التوزيع الطبيعي لمحور التكوين	36 -3
240	ملخص معايير تقييم نماذج القياس	37 -3
243	المتغيرات الكامنة الخارجية	38 -3
244	المتغيرات الكامنة الداخلية	39 -3
247	معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha	40 -3
248	نتائج الموثوقية المركبة Composite Reliability	41 -3
252-251	نتائج تشبعات الاسئلة لكل أبعاد نموذج الدراسة	42 -3
254	نتائج متوسط التباين المفسر (AVE)	43-3
255	نتائج معيار فورنيل لاركر (Fornell-Larcker)	44 -3
258	المصادقية التمايزية للمتغيرات الكامنة من خلال معيار HTMT	45 -3
259	ملخص معايير تقييم النموذج الهيكلي	46 -3
260	معامل تضخيم التباين (VIF)	47 -3
261	نتائج معامل التفسير $R^2$	48 -3
262	نتائج حجم التأثير $F^2$	49 -3
263	نتائج الملائمة التنبؤية $Q^2$	50 -3
264	نتائج مؤشر جودة المطابقة GOF	51 -3
266	قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد البنية التحتية بأبعاد التكوين	52 -3
268	قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد الفعالية الذاتية بأبعاد التكوين	53 -3
269	قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد الإجراءات بأبعاد التكوين	54 -3
270	قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد التفاعل والتواصل بأبعاد التكوين	55 -3
272	قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد التدريب والدعم الفني بأبعاد التكوين	56 -3

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
ذ	النموذج المقترح لدراسة	1 -0
8	خصائص التعليم الإلكتروني	1 -1
14	أنواع التعليم الإلكتروني	2 -1
17	محاور التعليم الإلكتروني	3 -1
36	تصنيف أدوات التعليم الإلكتروني	4 -1
49	نماذج توظيف التعليم الإلكتروني	5 -1
74	الهيئات الإدارية المشرفة على المخطط التوجيهي للرقمنة	6 -1
78	محاور المخطط التوجيهي لرقمنة (SDN)	7 -1
101	تصنيف أهداف التكوين	8 -2
116	المعلومات الرئيسية المطلوبة لتحديد الإحتياجات التكوينية	9 -2
120	عملية تحديد الإحتياجات التكوينية كجهود مشتركة	10 -2
127	خطوات تصميم البرنامج التكويني	11 -2
128	العناصر الأساسية لوضع أهداف التكوين	12 -2
145	مكونات العملية التكوينية	13 -2
147	مدخلات نظام التكوين	14 -2
149	مخرجات نظام التكوين	15 -2
215	أنواع المتغيرات داخل النموذج	16 -3
218	توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير الجنس	17 -3
219	توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير السن	18 -3
220	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	19 -3
221	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي	20 -3
222	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية	21 -3
223	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدورات التكوينية	22 -3
237	مخطط Normal Q-Q Plot of Moyen لمحور التعليم الإلكتروني	23 -3
238	مخطط Normal Q-Q Plot of Moyen لمحور التكوين	24 -3
245	مسار النموذج القياسي	25 -3
247	معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha	26 -3
249	الموثوقية المركبة Composite Reliability	27 -3
250	النموذج القياسي بعد تشغيل خوارزمية PLS-SEM	28 -3
254	نتائج متوسط التباين المفسر (AVE)	29 -3
275	النموذج الهيكلي المعدل للدراسة	30 -3

# قائمة الملاحق

## قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
371	قائمة المحكمين	01
375 - 372	الإستبيان	02
390 - 376	مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS	03
393 - 391	مخرجات البرنامج الإحصائي SMART PLS	04



# مقدمة عامة

يشهد العالم اليوم ثورة رقمية هائلة، حيث أصبحت التكنولوجيا الرقمية جزءًا لا يتجزأ من حياتنا اليومية في شتى المجالات، ومع التطور المتسارع في تقنيات المعلومات والاتصالات، برزت الحاجة الملحة لتطوير أساليب التعلم والتكوين، بما يتماشى مع هذا التقدم التكنولوجي المتنامي، ويأتي التعليم الإلكتروني كأحد الحلول الرائدة التي تسعى إلى تلبية هذه الإحتياجات، حيث يوفر بيئة تعليمية متكاملة ومرنة تسمح للمتعلمين والمتكويين بالوصول إلى المحتوى التعليمي والتكويني في أي وقت ومن أي مكان.

إن التعليم الإلكتروني ليس مجرد استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية، بل هو منهج شامل يهدف إلى تحسين جودة التعليم والتكوين وزيادة فعالتهما، من خلال دمج التقنيات الرقمية والوسائط المتعددة في عمليات التدريس والتعلم والتكوين، ويشمل التعليم الإلكتروني العديد من الجوانب الحيوية مثل البنية التحتية التكنولوجية، والمحتوى التعليمي والتكويني الرقمي، وأساليب التدريس والتفاعل عبر الإنترنت، والتدريب والدعم الفني للمعلمين والمتعلمين والتكويني، وغيرها من العناصر الأساسية.

وفي عصرنا الحالي، أصبحت المعرفة والمهارات المتجددة هي المحرك الرئيسي والأساسي للتقدم والنجاح في مجالات الحياة المختلفة، لذلك تواجه المؤسسات والمنظمات تحديًا كبيرًا في مواكبة هذه التغيرات المتسارعة، وتزويد موظفيها بالمعارف والكفاءات اللازمة لتلبية متطلبات سوق العمل المتطورة باستمرار، في ضوء هذا التحدي، برزت الحاجة إلى طرق وأساليب تعليمية وتكوينية حديثة وفعالة، قادرة على توفير التعلم المستمر والتطوير المهني طوال الحياة المهنية للموظفين.

لقد أصبح اليوم، التكوين والتعلم مدى الحياة ضرورة حتمية في عصرنا الحالي، حيث تتسارع وتيرة التغيرات المعرفية والتكنولوجية بشكل كبير، ولذلك فإن توظيف التعليم الإلكتروني في مجال التكوين المستمر يمثل خطوة إستراتيجية لضمان تلبية الإحتياجات التكوينية المتنامية للموارد البشرية في مختلف القطاعات الحيوية، بما يواكب التطورات العلمية والتقنية الحديثة.

وفي ظل التحديات التي يواجهها قطاع التعليم العالي والتكوين في الجزائر، مثل زيادة أعداد الطلاب والمتكويين، والحاجة إلى تحديث المناهج الدراسية وبرامج التكوين، وضمان جودة التعليم والتكوين، يأتي التعليم الإلكتروني كحل محتمل لمواجهة هذه التحديات، حيث يمكن للتعليم الإلكتروني أن يساهم في تحسين جودة التعليم والتكوين وزيادة فعالتهما، وكذلك توسيع نطاق الوصول إلى التعليم العالي والتكوين للطلاب والمتكويين في المناطق النائية والمحرومة.

في هذا السياق، تأتي أهمية دراسة تأثير التعليم الإلكتروني على عملية التكوين في الجامعات والمؤسسات التكوينية الجزائرية، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مختلف أبعاد التعليم الإلكتروني وأبعاد التكوين، بغرض تحديد العوامل الرئيسية

## مقدمة عامة

التي تؤثر على فعالية التعليم الإلكتروني في تحسين عملية التكوين داخل جامعة التكوين المتواصل بالوادي وغيرها من مؤسسات التعليم العالي والتكوين في الجزائر.

### 1. إشكالية الدراسة:

لقد شهد مجال التعليم الإلكتروني تطوراً ملحوظاً خلال العقد الماضي، حيث أصبح بالإمكان تقديم التكوين والتعليم للأفراد باستخدام تقنيات حديثة عبر الإنترنت مثل: منصات التعلم الإلكترونية ومقاطع الفيديو التعليمية وغيرها، وقد أظهرت عدة دراسات أن هذا النوع من التعليم أكثر فاعلية وجاذبية لدى المتكويين مقارنةً بالطرق التقليدية.

وفي ظل هذا التطور، برزت الحاجة إلى معرفة مدى إسهام التعليم الإلكتروني في تحسين برامج التكوين المقدمة للموظفين في مؤسسات التعليم العالي مثل جامعة التكوين المتواصل بالوادي، فمن المهم جداً بالنسبة للقائمين على هذه البرامج معرفة آثار استخدام منصات وتطبيقات التعليم الإلكترونية على مستوى أداء الموظفين وإكتسابهم للمهارات المرجوة من وراء التكوين، ومن هنا فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي

### ما مدى مساهمة التعليم الإلكتروني في تحسين تكوين الموظفين في جامعة التكوين المتواصل بالوادي ؟

وتنبثق عن التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية تقربنا أكثر من التعمق في الاشكالية المطروحة نجزها فيما يلي :

#### التساؤلات الفرعية:

- ✓ فيما يتمثل أثر البنية التحتية للتعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي؟
- ✓ فيما يتمثل أثر المستوى التعليمي (التقني) للموارد البشرية في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي ؟
- ✓ فيما يتمثل أثر الإجراءات والسياسات المتبعة في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي ؟
- ✓ فيما يتمثل أثر عملية التواصل والتفاعل عن بعد في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي؟
- ✓ فيما يتمثل أثر تأهيل وتدريب الموارد البشرية تقنيا في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي ؟

### 2. فرضيات الدراسة

**H<sub>1</sub> الفرضية الاولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \geq 0.05)$  للبنية التحتية على تحسين التكوين بأبعاده

الاربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

## مقدمة عامة

**H<sub>2</sub> الفرضية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للفعالية الذاتية على تحسين التكوين بأبعاده

الاربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**H<sub>3</sub> الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للإجراءات على تحسين التكوين بأبعاده

الاربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**H<sub>4</sub> الفرضية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) لتواصل والتفاعل على تحسين التكوين

بأبعاده الاربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**H<sub>5</sub> الفرضية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) لتدريب والدعم الفني على تحسين

التكوين بأبعاده الأربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل

بالوادي.

### 3. أهمية الدراسة:

إن الإهتمام بتكوين وتطوير الموارد البشرية أمر في غاية الأهمية لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، وقد أصبح التعليم الإلكتروني من أبرز الوسائل الحديثة والفعالة للإرتقاء بمستوى الكوادر البشرية ورفع كفاءتها بإستمرار مواكبة متطلبات العصر، لذلك تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على الدور البالغ الأهمية للتعليم الإلكتروني في دعم جهود التكوين المستمر وتطوير المهارات لدى الموظفين المتكويين في جامعة التكوين المتواصل، إذ تهدف لتقييم واقع التعليم الإلكتروني حاليًا، ومدى إسهامه المرجو في تحسين نوعية البرامج التكوينية وثنائها، بما ينعكس إيجابًا على أداء الموظفين وتمكينهم من النمو المهني المستمر، وتتجسد أهمية دراستنا فيما يلي:

- كونها تلقي الضوء على دور التعليم الإلكتروني الهام في تطوير برامج تكوين وتأهيل الموظفين في المؤسسات التعليمية، فالتعليم الإلكتروني يوفر فرصة ثمينة لرفع مهارات الموظفين وجعلهم أكثر قدرة على مواكبة متطلبات سوق العمل المتغيرة.
- كما تسلط هذه الدراسة الضوء على التحديات العملية التي قد تواجه تطبيق التعليم الإلكتروني بشكل فعال في تكوين الموظفين، وتقتح حلولاً عملية لمعالجة تلك التحديات على المستويين التقني والتنظيمي والبشري.
- ومن شأن نتائج هذه الدراسة أن تساعد صانعي القرار على إتخاذ الخطوات المناسبة لتعميم وتفعيل تجارب ناجحة في مجال التعليم الإلكتروني والتكوين، بما يعود بالنفع على تطوير الموارد البشرية.

- توفر هذه الدراسة إطاراً نظرياً وعملياً يسترشد به القائمون على برامج التكوين في تصميم وتنفيذ برامج التعليم الإلكتروني.
- تفتح هذه الدراسة المجال أمام دراسات وبحوث مستقبلية تعمق فهم أثر التعليم الإلكتروني على فعالية التكوين ونتائج التعلم.

### 4. أهداف الدراسة:

شهد العالم في السنوات الأخيرة طفرة هائلة في مجال التعليم الإلكتروني، حيث أصبح بالإمكان إيصال المعرفة والمهارات للمتعلمين في أي مكان وزمان بفضل التقنيات الرقمية المتاحة، وقد ثبت أن هذا النوع من التعليم يتفوق على الطرق التقليدية في كثير من النواحي، إذ يوفر بيئة تفاعلية للمتكونين، ويراعي الفروق الفردية بينهم، كما أنه أكثر مرونة من حيث الوقت والمكان، لذلك تأتي هذه الدراسة لتلقي الضوء على كيفية الاستفادة من التعليم الإلكتروني بشكل أفضل في برامج تكوين وتطوير الموظفين في جامعة التكوين المتواصل، من خلال مجموعة من الأهداف التي تركز على تشخيص الواقع ودراسة التحديات وتقديم الحلول والتوصيات المناسبة بناءً على أفضل الممارسات، وعليه تكمن أهداف دراستنا في النقاط التالية:

\* تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص واقع تطبيق التعليم الإلكتروني حالياً في برامج تكوين الموظفين، وتحديد الفوائد المرجوة من توظيفه بشكل أكبر في تأهيل وتطوير الكوادر البشرية.

\* كما تسعى الدراسة إلى تحديد التحديات التي تحول دون الاستفادة القصوى من التعليم الإلكتروني، وطرح حلول عملية لهذه التحديات بما يضمن تطبيق التعليم الإلكتروني بفعالية أكبر في برامج تكوين الموظفين.

\* وتهدف الدراسة كذلك إلى الاستفادة من أفضل التجارب العالمية الرائدة في مجال التعليم الإلكتروني التكويني، وإقتراح سبل توظيفها بما يتناسب مع بيئة وإحتياجات المؤسسة محل الدراسة.

\* دراسة أثر التعليم الإلكتروني على مخرجات التعلم وإكتساب المهارات لدى المتكونين.

\* دراسة أثر إستخدام أدوات وتقنيات التعليم الإلكتروني المتنوعة (مثل الفيديوهات التعليمية، المنصات الإلكترونية، الواقع الافتراضي، إلخ) على نتائج تعلم المتكونين.

### 5. دوافع إختيار الموضوع

- ✓ الرغبة الذاتية بحكم إنتمائي وعملي في جامعة التكوين المتواصل،
- ✓ الميل الشخصي لمواضيع الموارد البشرية لإرتباطها بتخصص الطالب "تسيير وإقتصاد المؤسسات"؛

## مقدمة عامة

✓ التوجه العام لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي نحو رقمنة القطاع، ما جعل تركيزنا على موضوع يعالج ويتناول مظهر من

مظاهر الرقمنة ألا وهو التعليم الإلكتروني؛

✓ التوجه العالمي والمحلي لإستخدام التعليم الإلكتروني خلال السنوات القليلة الماضية وذلك جراء تداعيات فيروس كورونا؛

✓ قلة الدراسات والأبحاث المحلية حول توظيف التعليم الإلكتروني في التكوين وتطوير المورد البشري، مما يجعل هذه الدراسة إضافة

علمية مهمة؛

✓ تزايد اعتماد المؤسسات على التعليم الإلكتروني في تكوين موظفيها، والطلبة لاسيما بعد جائحة كورونا، مما يجعل التعرف على

مدى فاعليته أمراً ضرورياً وحتماً ؛

✓ إمكانية تعميم نتائج الدراسة على مؤسسات تكوينية وتعليمية أخرى تسعى لتبني التعليم الإلكتروني؛

✓ تسليط الضوء على أهمية الإستثمار في التقنيات التعليمية لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال التكوين؛

✓ إمكانية إقتراح حلول عملية للتحديات والمعوقات التي تواجه توظيف التعليم الإلكتروني،

### 6. منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

تعتمد منهجية الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة، إذ يعتمد هذا المنهج على فهم الواقع

الحالي بهدف توجيه المستقبل، وذلك من خلال دراسة الوضع الراهن والتعرف على نقاط القوة والضعف فيه، لمعرفة مدى الحاجة

إلى إحداث تغييرات جزئية أو جذرية، كما إعتدنا على منهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي حيث تم إسقاط ما توصلنا اليه

بالجانب النظري على جامعة التكوين المتواصل بالوادي.

وتركز هذه الدراسة على إستقصاء العلاقة بين المتغير المستقل (التعليم الإلكتروني)، والمتغير التابع (التكوين)، من خلال تحليل

البيانات الميدانية المجمعة، حيث تم إستخدام أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات ، حيث وزعت على عينة من المتكويين في

جامعة التكوين المتواصل، بعد التحقق من صدقها وثباتها، ثم جُمعت البيانات وحُللت بإستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية

والإستدلالية بمساعدة برنامج SPSS<sub>v26</sub>، وكذلك تم إستخدام النمذجة الهيكلية بواسطة المربعات الصغرى الجزئية حيث إستعنا في

ذلك ببرنامج smart pls<sub>4</sub>، حيث يسمح تحليل البيانات بإختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالعلاقة بين التعليم الإلكتروني وتحسين

التكوين، واستخلاص النتائج المتعلقة بمدى مساهمة التعليم الإلكتروني على تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل.

### 7. مصادر جمع البيانات

أولاً. مصادر أولية: وهي تتمثل في الإستبانة (القائمة الاستقصائية) التي تم توزيعها على العينة المبحوثة، والتي تضمنت أسئلة محددة ومقاييس لجمع البيانات الأولية حول موضوع الدراسة، قد تم تصميم الإستبانة بشكل يغطي جميع أبعاد التعليم الإلكتروني والتكوين بناءً على الإطار النظري للدراسة. كما تم الإعتماد على مصادر أولية أخرى مثل:

- المقابلات المتعمقة مع الخبراء والممارسين في مجال التعليم الإلكتروني والتكوين.
  - ملاحظات ميدانية حول تطبيق التعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل بالوادي.
  - دراسات حالة متعمقة لتجارب مؤسسات تعليمية أخرى في استخدام التعليم الإلكتروني.
  - تجارب عملية وورش عمل حول تصميم وتنفيذ برامج التعليم الإلكتروني.
- ثانياً. مصادر ثانوية: وهي الكتب والمراجع العلمية المتخصصة في التعليم الإلكتروني، التكنولوجيا التعليمية، تصميم المناهج، وتنمية الموارد البشرية.

- الأطروحات والرسائل العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- التقارير والدراسات الصادرة عن المنظمات والهيئات المعنية بالتعليم والتكوين، مثل اليونسكو ومنظمة العمل الدولية.
- النشريات الدورية والمجلات العلمية المحكمة في مجالات التعليم، التكنولوجيا، وإدارة الموارد البشرية.
- قواعد البيانات الإلكترونية والمكتبات الرقمية المتخصصة في موضوعات ذات صلة بالدراسة.
- المواقع الإلكترونية والمدونات التعليمية والتقارير الإلكترونية الموثوقة والمتعلقة بالتعليم الإلكتروني والتكوين.
- الندوات والمؤتمرات العلمية والورش التدريبية التي تناقش قضايا التعليم الإلكتروني وتطوير التكوين.
- التشريعات والقوانين واللوائح المنظمة لعمليات التعليم والتكوين في المؤسسات التعليمية.

حيث تم الاستفادة من هذه المصادر الأولية والثانوية المتنوعة لإثراء الإطار النظري للدراسة، وتدعيم النتائج التطبيقية، وإستخلاص توصيات وآفاق بحثية أكثر شمولية وعمقاً.

### 8. حدود الدراسة

إن لأي دراسة علمية، لا بد لها من حدود واضحة ومرسومة صعب على الباحث تجاوزها، فلا يمكن للباحث أن يتناول في بحثه أي موضوع بشكل عشوائي دون ضوابط، وإلا فإنه سيجد نفسه قد خرج عن الإطار المرسوم للبحث، وتتمثل الحدود الأساسية

## مقدمة عامة

لهذه الدراسة في الإلتزام بالموضوع المحدد الذي يدرسه الطالب، وعدم الخوض في مواضيع أخرى لا علاقة لها بموضوع الدراسة، إلا ما كان منها متصلاً بالموضوع وضرورياً لإثرائه وتعميقه، وبنا عليه فحدود دراستنا كانت كالتالي:

**الحدود البشرية:** تمثلت في أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 125 متكون.

**الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة موضوعياً على البحث في العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في التعليم الإلكتروني، والمتغير التابع المتمثل في التكوين، حيث سيتم التركيز على دراسة تأثير توظيف التعليم الإلكتروني على جودة وفعالية التكوين لدى عينة من المتكونين.

**الحدود المكانية:** تقتصر هذه الدراسة مكانياً على جامعة التكوين المتواصل بالوادي، حيث سيتم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من المتكونين الملتحقين بها، وستكون عملية جمع البيانات محصورة ضمن نطاق هذه الجامعة دون غيرها، لذا فإن النتائج المتوصل إليها ستكون قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة المتمثل في المتكونين بهذه الجامعة.

**الحدود الزمنية:** إقتصرت هذه الدراسة على الدورة التكوينية (دورة جويلية 2022)

### 9. هيكل الدراسة:

تُعدّ مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة أمراً ضرورياً لتحسين وتطوير عملية التعليم والتكوين، ومن هنا تأتي أهمية الاستفادة من تقنيات التعليم الإلكتروني في رفع مستوى التكوين وجودته، حيث تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة آليات تحسين التكوين من خلال الاستفادة من تقنيات وأساليب التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال تناول الإطارين النظري والتطبيقي لموضوع الدراسة، والتي قسمناها الى مقدمة وثلاث فصول وخاتمة كانت كالتالي:

**الفصل الأول:** الإطار النظري للتعليم الإلكتروني: يتناول هذا الفصل الإطار النظري والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالتعليم الإلكتروني، حيث يبدأ بالمدخل إلى التعليم الإلكتروني من حيث نشأته ومفهومه وأنواعه، ثم يناقش أهمية التعليم الإلكتروني وأهدافه، كما سيتم التطرق إلى مستوياته المختلفة، كما يستعرض المبحث الثاني المقومات الأساسية للتعليم الإلكتروني بنجاح من متطلبات البنية التحتية والأدوات والإستراتيجيات والبيئات التعليمية، أما في المبحث الثالث فقد خصص لعرض تجارب لتعليم الالكتروني بداية من تجربة الولايات المتحدة الامريكية مروراً بتجربة كوريا الجنوبية وصولاً لتجربة الجزائرية.

**وجاء الفصل الثاني:** آليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني، ليركز هذا الفصل على جانب التكوين وسبل تحسينه بالاستفادة من التعليم الإلكتروني، حيث يبدأ بماهية التكوين بالتعريف بمفهوم التكوين وخصائصه وأنواعه، ثم مناقشة أهميته



## مقدمة عامة

وأهدافه. كما يتناول المبادئ والأساليب المتبعة في التكوين، كما يتطرق هذا الفصل في مبحثه الثاني إلى العملية التكوينية ومراحلها المختلفة، مع إلقاء الضوء على واقع التكوين في المؤسسات الوطنية، وفي الأخير، يناقش الفصل علاقة التكوين بالتعليم الإلكتروني وكيف يمكن للتعليم الإلكتروني أن يساهم في تحسين عملية التكوين والتحديات التي تواجه ذلك، وسبل توظيف التقنيات الحديثة في مجال التكوين.

أما الفصل الثالث فيركز على الجانب التطبيقي من خلال مناقشة سبل تحسين التكوين باستخدام التعليم الإلكتروني، مع تخصيص جزء لدراسة حالة عملية تطبق فيها مفاهيم الدراسة على جامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأستعراض وتقييم تجربتها في مجال التعليم الإلكتروني، واقترح آليات لتطويرها في ضوء الإطار النظري للدراسة.

### 10. صعوبات الدراسة

واجهتنا مجموعة من الصعوبات أثناء مسار إنجاز هذه الأطروحة نجزها في ما يلي:

- صعوبات في استخدام البرمجيات المتخصصة لاسيما برمجية، smart pls
- صعوبة التوفيق بين العمل على الأطروحة والالتزامات المهنية.
- صعوبة ضبط أبعاد قياس التعليم الإلكتروني نظراً لانتشار العديد من الدراسات ولا سيما في فترة وباء كورونا هذا ما صعب علينا ضبط أبعاد تتوافق مع خصوصيات دراستنا .
- صعوبات متعلقة بتحكييم الإستبيان، أحيانا البطئ في الرد، وفي الكثير من الأحيان لا نجد تجاوب.
- صعوبات متعلقة بالوصول والتواصل مع أفراد عينة الدراسة برغم أن هناك وسائل الإتصال: هاتف، البريد الإلكتروني، صفحات التواصل الإجتماعي(فيس بوك)، إلا اننا وجدنا بطئ كبير في الردود

### 11. الدراسات والأبحاث السابقة:

تشكل الدراسات السابقة مصدراً أساسياً للمعرفة، ومنبعاً خصباً للمعلومات التي يحتاجها الباحثون، كما تزود هذه الدراسات الحقل البحثي بملخص لنتائج وتوصيات أصحابها، وبذلك تُستثمر الدراسات السابقة كأداة مهمة للتطور والتقدم في البحث العلمي.

وقد أفرز الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع دراستنا، وجود عدد من الدراسات ذات الصلة الوثيقة بمتغيرات الدراسة الحالية، وفيما يلي عرض موجز لأبرز الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة:

## مقدمة عامة

❖ دراسة أحمد فاروق أبوغبين (2012)، بعنوان: "دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية

في قطاع غزة "من وجهة نظر الأكاديميين"، وهي رسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية- غزة.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية المتمثلة في المجالات التالية (الكفاءة المتميزة، الإبداع والابتكار، جودة الخدمة التعليمية والإستجابة لرغبات الأكاديميين) في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر الأكاديميين، وهدفت إلى تحديد أثر الخصائص الشخصية للمحاضرين متمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، الخبرة) في الجامعات الفلسطينية في تطبيق التعليم الإلكتروني.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم إستبانة مكونة من (37) فقرة بحيث تغطي متغيرات الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الأكاديميين المتفرغين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (الجامعة الإسلامية - جامعة الأقصى - جامعة الأزهر - جامعة القدس المفتوحة) وعددهم 1250 موظف أكاديمي متفرغ و بإستخدام أسلوب العينة الطبقية العشوائية تم توزيع 330 إستبانة على عينة الدراسة وقد تم إسترداد 298 إستبانة بنسبة 90%، وتم إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS".

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية حول تطبيق التعليم الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية وبين تعزيز الميزة التنافسية في المجالات (الكفاءة المتميزة الإبداع والابتكار، جودة الخدمة التعليمية والإستجابة لرغبات المحاضرين)، كما وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية حول "دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة" تعزى للخصائص الشخصية للموظفين الأكاديميين المتمثلة في (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، الخبرة).

وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: العمل على نشر ثقافة التعليم الإلكتروني بين الموظفين الأكاديميين وتوضيح أهميته في العملية التعليمية من خلال عقد ورش عمل داخلية وذلك للتعلم أكثر في مزايا التعليم الإلكتروني، وطريقة إستخدامه، لأن ذلك يؤدي إلى تعزيز مكانة الجامعة في المجتمع.

❖ دراسة العبادي أحمد (2013)، بعنوان: أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي (دراسة حالة

المدرسة الوطنية للمناجحت وإدارة الصحة): تهدف الدراسة إلى إبراز الأثر الذي يحدثه التكوين على تنمية الموارد البشرية في بيئة

## مقدمة عامة

لها ميزاتها وخصوصياتها وهي قطاع الوظيف العمومي، ومن أجل هذا تخصصت الدراسة في معرفة هذا الأثر من خلال المنطلقات النظرية والبحث الميداني الذي قمنا به بالمدرسة الوطنية للمناجمت وإدارة الصحة، وهي عبارة عن كيان عمومي يسهر على تكوين مسيري قطاع الصحة بما فيها المؤسسات الإستشفائية بمختلف أنواعها وأحجامها.

ويشمل مجتمع الدراسة على 87 موظف ينتمون الى قطاع الصحة ويزاولون عملهم كمسيرين للمؤسسات الإستشفائية من مختلف ولايات الجزائر، وقد أستفادو من دورة تكوينية أو أكثر وبصفة مستمرة أو متناوبة خلال الفترة الممتدة بين 2011/07/10 إلى غاية 2012/07/15 وتجاوزت مدة الدراسة 12 عشرة شهرا، وهذا بغية معرفة أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية وإعطاء تقييم موضوعي لهذه العملية وإمتدادها إلى ما بعد التكوين أي بعد بداية مزاولة الأفراد المشاركين في البرنامج التكويني وظيفتهم بشكل إعتيادي، وقد إحتوت الدراسة نوعين من التقييمات للتكوين، التقييم الساخن(مع بداية وأثناء تنفيذ العملية التكوينية)، التقييم البارد ( بعد الإنتهاء من تنفيذ البرنامج التكويني ومزاولة العمل ).

ومن أجل جمع البيانات والمعلومات وإختيار صحة فرضيات الدراسة، قام الباحث بإستعمال أربعة أنواع من أدوات الدراسة: الإستبانة، المقابلة، الملاحظة، والمسح الوثائقي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ولعل أهمها:

- عدم وجود تسيير فعال للهيكال الاجتماعي للمؤسسات الإستشفائية، واقتصاره على الاسم دون الفعل.
- عدم وجود تنسيق محكم بين العناصر المؤثرة في السياسة التكوينية على مستوى قطاع الصحة وهي: الوزارة الوصية، المدرسة الوطنية للمناجمت وإدارة الصحة وقطاع العمل ( المؤسسات الإستشفائية بمختلف أنواعها)
- وجود خلل فيما يسمى بتحديد الاحتياجات التكوينية للموارد البشرية التي أن تشارك في العملية التكوينية.

### ❖ دراسة: خالد يوسف السماني أحمد (2013) دور مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية في رفع كفاءة أداء العاملين

بشركات البترول بالسودان، وهي رسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. حيث تهدف الدراسة إلى معرفة درو مخرجات التدريب في رفع كفاءة الأداء للعاملين، كما تهدف إلى التوصل لأفضل صيغة لبناء فريق عمل متدرب قادر على المشاركة في زيادة الإنتاجية والإرتفاع بمستوى الأداء العام للعاملين من ذوي الإختصاصات المختلفة للإرتقاء بمستوى الإنتاجية وتحقيق أعلى درجات من الأداء، ولتجسيد الدراسة إتبع الباحث المنهج

## مقدمة عامة

الوصفي التحليلي، مستخدماً الإستبانة لجمع البيانات، حيث وزعت الاستبانة على عينة مكونة من 250 عامل بالشركات البترولية بالسودان، ولقد توصلت الدراسة لعدة نتائج نذكر منها:

✓ توجد علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التدريب وأداء العاملين؛

✓ كما توصلت إلى أن المعرفة تساعد على نمو الخبرة بين العاملين؛

✓ أن العاملين بإستطاعتهم تطوير أنفسهم لتولي مهام جديدة بعد التدريب؛

✓ موافقة الباحثين على أهمية المهارات في رفع كفاءة أداء العاملين.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها أفرزت مجموعة من التوصيات أهمها:

✓ ضرورة تحفيز المتدربين وإستخدام أساليب تدريبية حديثة ومتنوعة؛

✓ ضرورة التنسيق مع الجامعات والإستعانة بالخبراء في مجال التدريب؛

✓ التركيز على التدريب المهني والتخصصي أثناء العمل.

❖ دراسة تغريد مُحمد تيسير كامل حنتولي(2016)، واقع التعلم الإلكتروني في جامعة النجاح الوطنية ودوره في تحقيق التفاعل

بين المتعلمين من وجهة نظر طلبة كلية الدراسات العليا برامج كلية التربية وأعضاء الهيئة التدريسية، وهي رسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التعلم الإلكتروني في جامعة النجاح الوطنية ودوره في تحقيق التفاعل بين المتعلمين من وجهة نظر طلبة كلية الدراسات العليا برامج كلية التربية وأعضاء الهيئة التدريسية، وبيان أثر متغيرات الدراسة على ذلك، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية من تسعة أعضاء هيئة تدريس في كلية الدراسات العليا في برامج كلية التربية، و(428) طالبا وطالبة من طلبة كلية الدراسات العليا في برامج كلية التربية.

ولتحقيق أهداف الدراسة، إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال إستخدام عدد من الأدوات الكمية والنوعية وهي: الإستبانة، حيث وزعت على طلبة كلية الدراسات العليا في برامج كلية التربية، والمقابلة، حيث تم مقابلة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الدراسات العليا في برامج كلية التربية، والمقابلة، في جامعة النجاح الوطنية، وتسجيل المقابلات وتحليلها وإستخراج النتائج، كما قامت الباحثة بتحليل الوثائق الصادرة عن مركز التعلم الإلكتروني والتي شملت خطة المركز وصفحة المركز الرسمية على شبكة الإنترنت، بالإضافة إلى عدد المنشورات الصادرة عن المركز.

## مقدمة عامة

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن الدرجة الكلية لمجالات واقع التعلم الإلكتروني في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر طلبة كلية الدراسات العليا في برامج كلية التربية قد أتت بمتوسط (3.73)، ونسبة مئوية (74.6%) وهذا يدل على درجة مرتفعة لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وقد توافقت هذه النتيجة مع نتائج المقابلات مع أعضاء الهيئة التدريسية في كفاية البنية التحتية في الجامعة وتلبيتها إلى حد كبير لمتطلبات التعلم الإلكتروني، والدور الذي تلعبه الجامعة في مساعدتهم للتعامل مع التعلم الإلكتروني وخدمات التدريب والدعم الفني، وهذا ما أكدته نتائج تحليل الوثائق الصادرة عن مركز التعلم الإلكتروني، أما من حيث دور التعلم الإلكتروني في تحقيق التفاعل بين المتعلمين جاء بأعلى درجة (78.2%)، وهذا يتوافق بشكل كبير مع وجهة نظرا أعضاء الهيئة التدريسية حول دور التعلم الإلكتروني في تحقيق التفاعل بين المتعلمين، فقد أُنفق معظمهم على أن التعلم الإلكتروني يزيد من التفاعل بين المتعلمين أنفسهم وبين المتعلمين والمدرس، لتنوع أدوات التفاعل والتواصل التي يوفرها.

وبناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة بمايلي: ضرورة تطوير البنية التحتية للجامعة، والعمل على تحسينها لبناء أساس قوي ومتين يدعم هذا النمط التعليمي لمواكبة كل ما يحصل على الساحة التعليمية العالمية لزيادة إستثمار ما يطرحه التعليم الإلكتروني من أدوات تواصل مختلفة، من أجل تحقيق زيادة أكبر للتفاعل بين المتعلمين وتوجيهه نحو تحقيق نتائج أفضل.

❖ **دراسة: عادل دعاس (2017) مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة- دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والماء والغاز- سونلغاز- وهي رسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه، بجامعة مُجَّد خيضر بيسكرة.**

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مساهمة التدريب الإلكتروني من خلال أبعاده المتمثلة في: الفاعلية الذاتية للتدريب، الحافز للتدريب، سهولة إستخدام والوصول إلى محتوى التدريب، التواصل والتفاعل بين أطراف العملية التدريسية، المناخ التنظيمي المشجع للتدريب، المتطلبات التقنية، في تحسين أداء العاملين في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز- سونلغاز-. ولتحقيق ذلك الهدف تم الإعتماد على المنهج الوصفي نمط دراسة العلاقات المتبادلة وبالتحديد الدراسة الإرتباطية التي تبحث عن وجود العلاقات بين المتغيرات والآثار الممكن حدوثها، وإستخدم لذلك أداتين للبحث وهما المقابلة والإستبيان، وتم توزيع هاتين الأداتين لجمع البيانات عن متغيرات البحث من خلال توزيعها على عينة بلغت 83 مفردة من مجتمع العاملين والإداريين بالشركة، وبعد إسترجاع تلك الإستبيانات تم معالجتها ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS إستخداماً في ذلك مقاييس الإحصاء الوصفي ومقاييس الإحصاء الإستدلالي.

## مقدمة عامة

أعطت إختبارات العلاقة من خلال معاملات الارتباط وإختبارات تحليل التباين للنماذج البسيطة المتعلقة بكل بعد من أبعاد التدريب نتائج تدل على وجود علاقة وأثر معنوي لتلك الأبعاد في تحسين أداء العاملين، كما أعطى إختبار تحليل التباين ANOVA للنموذج ككل نتائج مفادها أن التدريب الإلكتروني بأبعاده مجتمعة يساهم في تحسين أداء العاملين، مع التركيز على ثلاثة أبعاد من أصل ستة وهي: سهولة الإستخدام والوصول إلى محتوى التدريب وتنوعه، المناخ التنظيمي المشجع للتدريب، المتطلبات التقنية للتدريب الإلكتروني، أما نتائج إختبار الفروق فقد بينت على أنه لا توجد إختلافات في إتجاهات العاملين نحو أبعاد التدريب الإلكتروني وأداء العاملين تعزى للمتغيرات: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، الخبرة.

❖ Asma alkhawaldeh et all ، 'The Reality of E-Learning and its Role in Achieving Interaction among Learners from the Perspective of Faculty Members and Students (2021).

تسعى هذه الدراسة إلى توسيع نطاق معرفتنا بواقع التعلم الإلكتروني في جامعة الإسراء وما يتعلق بها دور في تحقيق التفاعل بين المتعلمين من منظور أعضاء هيئة التدريس والطلاب، علاوة على ذلك، تحاول الدراسة الكشف عما إذا كان الجنس، والمستوى الأكاديمي، والمسار التعليمي، والوظيفة، والتفاعل مع واقع التعلم الإلكتروني في جامعة الإسراء ودوره في تحقيق التفاعل، توظيف تصميم دراسة إرتباطية وصفية، شارك فيها 747 مشاركاً (642 طالباً و105) من أعضاء هيئة التدريس، تم إختياره للمشاركة في هذه الدراسة، تم قياس منظورهم بإستخدام مقياس تنسيق ليكرت من خمس نقاط، تم إجراء استبيان معلومات أساسية لجمع معلومات حول المشاركين الجنس والوظيفة والمسار التعليمي والمستوى الأكاديمي، كشفت النتائج الأكثر تأثيراً أبعاد الإجراءات والإستراتيجيات وأبعاد البنية التحتية من منظور أعضاء هيئة التدريس الأعضاء، والإجراءات والاستراتيجيات والتفاعل بين أبعاد المتعلمين هي الأكثر أبعاد مؤثرة من منظور الطلاب. النتائج حددت كذلك إيجابية معامل الارتباط بين أعضاء هيئة التدريس واستجابات الطلاب. تم العثور أخيراً على وجود اختلاف في وسائل استجابات المشاركين على مقياس يعتمد على المسار التعليمي عامل.

❖ دراسة نجوى نصره، صورية بوطرفة (2023)، بعنوان: مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز فرع تبسة، هذه الدراسة صادرة عن مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 09، العدد 01 .

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بتبسة، وذلك من خلال دراسة أثره على تنمية المعارف والمعلومات، والمهارات والقدرات، والاتجاهات لدى الموارد البشرية، إتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بغرض التعرف على المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، كما تم الإعتماد على أسلوب الدراسة

## مقدمة عامة

الميدانية من خلال إستمارة الإستبيان التي تم توزيعها لإستقصاء آراء الموظفين عن متغيرات الدراسة داخل المؤسسة المرجوة، تشمل الدراسة على عينة من مؤسسة سونلغاز مديرية نسبة من خلال توزيع استمارة بحثية في جمع البيانات، تم معالجتها ببرنامج .SPSS V22

ومن أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني وتنمية كل من المعارف والمعلومات والاتجاهات الإيجابية للموارد البشرية، في حين لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية مع تنمية المهارات والقدرات. كما توصلت الدراسة إلى مزايا التدريب الإلكتروني في توفير الأساليب العلمية والخبرات العملية، وتعديل الاتجاهات، واكتساب مهارات جديدة، بالإضافة إلى اكتساب المعارف والأسس النظرية التي تعزز الأداء الوظيفي.

**التعليق على الدراسات السابقة:** حيث إتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- ✓ ركزت معظم الدراسات على أهمية التكوين في تنمية الموارد البشرية وتطوير كفاءاتها؛
- ✓ بيان أهمية التعليم الإلكتروني في التعليم الجامعي؛
- ✓ إستخدمت الدراسات منهجية مشتركة تتمثل في المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات تناولت الدراسات عينات من مؤسسات مختلفة؛
- ✓ ضرورة تطبيق وإستخدام الإلكتروني في الجامعات.

**وأختلفت الدراسة الحالية من حيث:**

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كونها الأولى من نوعها حسب علم الطالب، التي تسعى لمعرفة إسهامات التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل، وكذلك تختلف من ناحية:

- **هدف الدراسة:** حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى إسهامات التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل
- **بيئة الدراسة:** تمت الدراسة في جامعة التكوين المتواصل بالوادي، وليست مؤسسة أخرى.
- **مجتمع وعينة الدراسة** تتكون عينة ومجتمع الدراسة من المتكويين الخاضعين لتكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي دورة جويلية 2022

- **متغيرات الدراسة:** إيجاد العلاقة بين المتغير المستقل (التعليم الإلكتروني)، المتغير التابع (التكوين)
- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، كونها إستخدمت النمذجة الهيكلية بإستخدام المربعات الصغرى وبالإستعانة

بالبرنامج الإحصائي smart pls4

إستفاد الطالب من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

❑ صياغة بعض أسئلة الدراسة؛

❑ المنهج المستخدم في الدراسات السابقة وبناء عليه فقد قررنا إستخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لهذا النوع من

الدراسات؛

❑ بناء الإطار النظري للدراسة الحالية؛

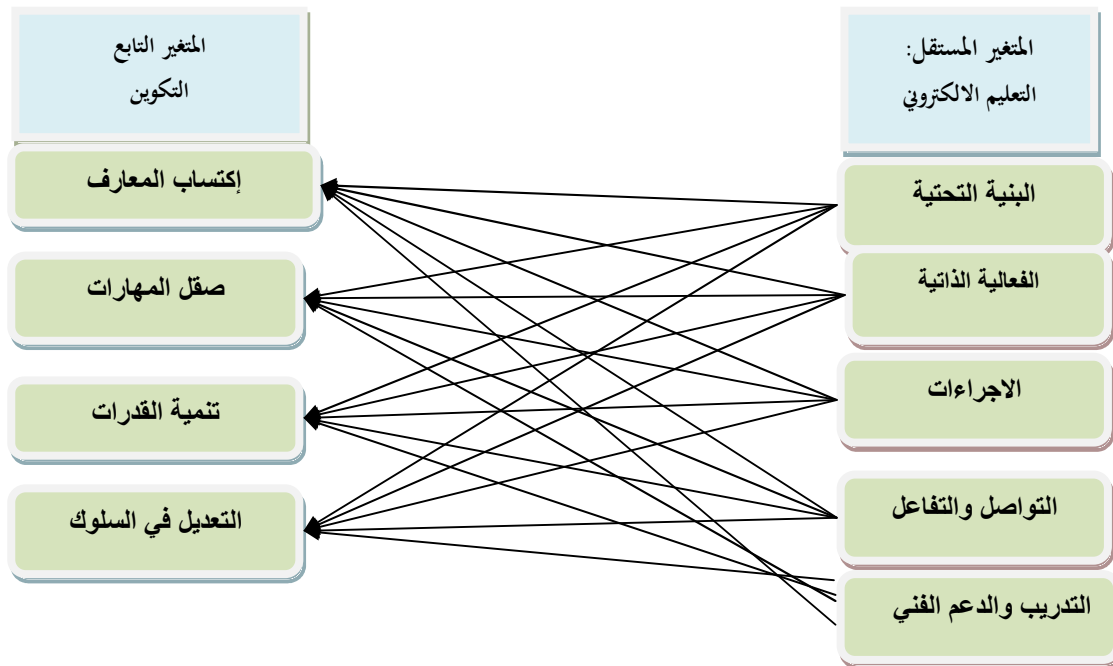
❑ بناء أداة الإستبانة وهي الأدوات المستخدمة في معظم الدراسات السابقة؛

❑ التعرف على العديد من المصادر والمراجع ذات الصلة.

### 12. نموذج الدراسة

تُعد عملية التكوين من الركائز الأساسية في بناء الموارد البشرية وتنميتها، إذ أن التكوين الفعال يساهم في رفع كفاءة الأفراد وقدراتهم ومهاراتهم بما ينعكس إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم، وقد أحدث التطور التكنولوجي طفرة هائلة في مجال التعليم والتكوين، حيث ظهر التعليم الإلكتروني كأحد أبرز تطبيقات التكنولوجيا في هذا المجال، وتسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التعليم الإلكتروني على تحسين وتطوير التكوين، من خلال دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين وفق النموذج التالي:

الشكل (1-0): النموذج المقترح لدراسة



المصدر: من إعداد الطالب



يمثل الشكل (0-1) نموذج فرضي مقترح من طرف الطالب خاص بالدراسة للإجابة على إشكالية الدراسة وإختبار الفرضيات، وذلك من خلال إبراز أثر المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده.

■ **المتغير المستقل** : هو المتغير الذي يؤثر على المتغير التابع، وفي هذه الدراسة يتمثل المتغير المستقل في التعليم الإلكتروني، وأبعاده الخمسة هي: البنية التحتية، الفعالية الذاتية، الإجراءات، التواصل والتفاعل، التدريب والدعم الفني.

■ **المتغير التابع**: هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل، وفي هذه الدراسة يتمثل المتغير التابع في التكوين، وأبعاده الأربعة هي : إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، تعديل في السلوك.

# الفصل الأول

إن التطور التقني والتكنولوجي واستخدام شبكة الإنترنت، أصبح السمة البارزة التي يتصف بها المجتمع المعاصر، حيث أصبح استخدام الهاتف الذكي، مواقع التواصل الاجتماعي، البريد الإلكتروني، الذكاء الاصطناعي... الخ، ضرورة أساسية يتطلبها الواقع الحالي والمستقبلي، هذا ما أدى إلى التحول لمجتمع إلكتروني يتميز بخدمات إلكترونية مثل التجارة الإلكترونية، الحكومة الإلكترونية، الإدارة الإلكترونية، التسويق الإلكتروني... الخ.

ونظراً للأهمية الحيوية التي يلعبها التعليم في تأهيل وتطوير المورد البشري، وبالنظر إلى تلك التطورات المتسارعة التي شهدتها العصر الحديث، فقد أصبح من الضروري إعادة النظر في أنماط التعليم التقليدية السائدة لمواجهة متطلبات وتحديات القرن الحادي والعشرين، ونتيجة لكل ذلك فقد شهدت عملية التعليم تغييراً جذرياً، أدى إلى ظهور أساليب تعليمية جديدة ومتطورة، مما ساهم في تحرير المتعلم وتمكينه من إختيار نوع المعرفة المناسبة له، في أي وقت ومن أي مكان يختاره، ومن تلك الأساليب نذكر مثلاً: التعليم عن بعد، التعليم المعتمد على الحاسوب، التعليم المعتمد على الإنترنت، والتعليم الإلكتروني، وتتميز هذه الأساليب التعليمية بالمرونة والتفاعلية، وذلك بفضل استخدام التقنيات الحديثة والمتطورة، وبرغم من كل الإيجابيات التي تقدمها هذه الأساليب الحديثة إلا أنها لا تخلو من السلبيات والمعوقات، فهي تتطلب توفير العديد من الإمكانيات والمتطلبات المادية والبشرية، بما في ذلك بنية تحتية مشجعة على تجسيد هذا النمط من التعليم، وهذا ما لا يتوفر في جميع الظروف والحالات.

### 1.1. الإطار المفاهيمي للتعليم الإلكتروني

يعد التعليم الإلكتروني أحد أبرز مظاهر التقدم التكنولوجي في مجال التعليم والتعلم، إذ إنه يوظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة بفعالية لنقل المعرفة والمهارات للمتعلمين بطرق متنوعة وفعالة، وقد أحدث التعليم الإلكتروني نقلة نوعية في عمليات التعليم والتعلم، حيث ساعد في تخطي القيود الزمانية والمكانية التي كانت تحد وتقيّد فرص التعليم، كما يسمح للمتعلمين حرية الإختيار ومرونة التعلم وفقاً لقدراتهم وإمكانياتهم.

#### 1.1.1. مدخل الى التعليم الإلكتروني

إن تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) أدى إلى ظهور ما يعرف بالتعليم الإلكتروني، والذي يعتمد على استخدام التقنيات الحديثة مثل الحاسب الآلي والإنترنت في عملية التعلم والتعليم، ويلعب التعليم الإلكتروني دوراً مهماً في تطوير الموارد البشرية، إذ يتيح للمتعلمين فرصة الحصول على المعرفة والمهارات بشكل أفضل وأسرع، كما يساعد على تحديث وتطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية باستمرار من خلال التدريب والتعليم الإلكتروني.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

**1.1.1.1 مفهوم التعليم الإلكتروني:** يواجه مفهوم التعليم الإلكتروني جدلا واسعا، إذ لا يوجد مفهوم شامل يغطي مختلف جوانبه، حيث إتجهت معظم المحاولات التي تناولت هذا المفهوم الى تعريفه من زوايا مختلفة بحسب طبيعة الاهتمام والتخصص، وبسبب ذلك ظهرت عدة تعريفات للتعليم الإلكتروني، فمنهم من ينظر إليه كطريقة للتدريس، ومنهم من يعتبره نظاما متكاملًا للتعليم له مدخلاته وعملياته ومخرجاته<sup>1</sup>.

**اولا. تعريف التعليم الإلكتروني:** لقد تعددت تعريفات التعليم الإلكتروني وإختلفت المرادفات التي تشير إليه، فنجد مثلا: التعلم عن بعد، التعليم الافتراضي، التعليم الرقمي، التعلم الإلكتروني... الخ، وبصفة عامة يعرف التعليم الإلكتروني بذلك التعليم الذي يستخدم الوسائط الرقمية وتقنيات الإتصال الحديثة بغرض توفير محتوى تعليمي ونظم تعليمة عبر الإنترنت، والتي تسمح للمتعلمين بالدراسة والتعلم في أي وقت ومن أي مكان، ويساعد على تحسين جودة التعليم والتعلم.

ومن خلال الإطلاع على مختلف الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الموضوع، سنحاول تقديم بعض التعاريف التي تقربنا من الإلمام بهذا المصطلح، وسوف نعرض فيما يلي جملة من التعاريف الخاصة بالتعليم الإلكتروني وتوضيح بعض المصطلحات المشابهة مرورا بخصائصه.

◆ **التعليم الإلكتروني لغة:** ما يلاحظ في مختلف المصادر والأدبيات العربية، المطع عليها والتي تناولت موضوع التعليم الإلكتروني، بأن أغلبها لم تنطرق لتعريفه لغة، ويرجع ذلك لأن أصل المصطلح هو مصطلح إنجليزي، معناه التعلم والتمهين من خلال الوسائل الإلكترونية، ويستخدم الويب وتطبيقات التكنولوجيا الحديثة للتعليم عن بعد، وتحسين عملية إكتساب المعرفة الجديدة أو تجديد المعارف الحالية، كما يتم توظيف التعليم الإلكتروني في البرامج الوطنية للتربية، برامج التعليم العالي، برامج التكوين في المؤسسة، وبرامج التعليم المستمر<sup>2</sup>.

وتجدر الإشارة بأن مصطلح التعليم الإلكتروني Electronic learning، يظهر في أدبياته المنشورة بالإنجليزية - بأربع صيغ مختصرة هي:

( e- learning, "e"learning, elearning, E-learning ) والصيغة الأولى هي الأكثر شيوعا في تلك الأدبيات... والشعار الأكثر رواجًا للتعليم الإلكتروني هو: في أي وقت، وفي أي مكان، وبأي سبيل (وسيط)، وبأي سرعة any time, any

<sup>1</sup> طعمه منتهى شوكة، واقع التعليم الإلكتروني في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كليتها، مجلة كلية التربية، جامعة واسط، العراق، المجلد 1، العدد 36، 2019، ص 555.

<sup>2</sup> Sid Ahmed BENRAOUANE, **Guide Pratique du e-Learning**, DUNOD, Paris, 2011, p 04.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

" place, any path, any pace أي يتيح للمتعلم أن يتعلم في أي وقت يختاره وفي أي مكان يتواجد فيه (منزل، مؤسسة،

مدرسة..الخ) وبأي وسيط من وسائط التعلم ( الكمبيوتر الشخصي، شبكة الإنترنت..الخ) وبسرعة التعلم التي تناسب قدراته<sup>1</sup>.

وكذلك نجد المصطلح الانجليزي E-learning، والذي يبدأ بحرف "E" فهو الحرف الأول من كلمة "Electronic" باللغة الإنجليزية وتعني إلكتروني، وكلمة "learning" باللغة الإنجليزية وتعني التعلم، والتعليم الإلكتروني يعتبر أحد أشكال التعلم عن بعد بشكلها الحديث والمعتمد على تكنولوجيا بكل ما تحمله الكلمة من معنى، فقديمًا كان التعليم عن بعد يتم بالمراسلة أي أن الوسيط كان الخدمة البريدية التي كانت تنقل مواد مطبوعة أو مكتوبة بين المعلم والمتعلم، ولكن تكنولوجيا الإتصال الحديثة التي تستخدم في التعليم عن بعد تتسع حاليًا لتشمل مجموعة كبيرة من تطبيقات الكمبيوتر ووسائط الإتصال الحديثة كالأقمار الصناعية والإنترنت<sup>2</sup>.

◆ **التعليم الإلكتروني إصطلاحاً:** توجد هناك العديد من التعريفات الأولية التي مهدت للتعليم الإلكتروني وصولاً إلى مفهومه الحديث ومن بينها:

أ- **تعريف بعض الكتاب العرب:** يوجد العديد من الباحثين العرب الذي عرفوا التعليم الإلكتروني كل حسب إهتمامه وتخصصه، وفيما يلي سنستعرض بعض من التعريفات في هذا الخصوص:

► **التعريف الأول:** يعرف التعليم الإلكتروني "بأنه إستعمال التقنية والوسائل التكنولوجية في التعليم وتسخيرها لتعلم الطالب ذاتياً وجماعياً، وجعله محور المحاضرة، بدءاً من التقنيات المستخدمة للعرض داخل الصف الدراسي من وسائط متعددة وأجهزة إلكترونية، وإنهاء بالخروج عن المكونات المادية للتعليم: كالمدرسة الذكية، والصفوف الافتراضية التي من خلالها يتم التفاعل بين أفراد العملية التعليمية عرب شبكة الإنترنت وتقنيات الفيديو التفاعلي"<sup>3</sup>.

► **التعريف الثاني:** يعرف بأنه "طريقة للتعلم بإستخدام آليات الإتصال الحديث من الكمبيوتر ووسائطه المتعددة من صوت وصوره ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية وكذلك محركات البحث (google, yahoo, Altavista, looksmart) سواء أكان التعليم عن بعد أم في الفصل الدراسي، ويبين أن أسلوب وتقنيات التعليم المعتمدة على الإنترنت لتوصيل وتبادل الدروس

<sup>1</sup> منال عبد العال مبارز و احمد محمود فخري، التعليم الإلكتروني ( مفهومه- بنياته- مقرراته- إدارته- تقويمه- تطبيقاته المتقدمة )، ط1، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2014، ص09.

<sup>2</sup> هشام صلاح، التعلم الإلكتروني وتنمية التفكير الإبتكاري، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص32.

<sup>3</sup> يحيى مجد ندى، مستوى جودة إدارة التعليم الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس في فروعها شمال الضفة الغربية، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، جامعة القدس المفتوحة، المجلد 04، العدد 08، فلسطين، 2014، ص17.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

ومواضيع الأبحاث بين المتعلم والمعلم، والتعليم الإلكتروني مفهوم تدخل فيه الكثير من التقنيات والأساليب، فالمقصود هو استخدام جميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وقل جهد وأكبر فائدة"<sup>1</sup>.

► التعريف الثالث: فهو "إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) لبناء وتعزيز وتقديم وتيسير التعلم في أي وقت ومن أي مكان"<sup>2</sup>.

► التعريف الرابع بأنه وسيلة من الوسائل التي تدعم العملية التعليمية وتحولها من طور التلقين إلى طور الإبداع والتفاعل وتنمية المهارات، ويجمع كل الأشكال الإلكترونية للتعليم والتعلم، حيث تستخدم أحدث الطرق في مجالات التعليم والنشر والترفيه باعتماد الحواسيب ووسائطها التخزينية وشبكاتها"<sup>3</sup>.

► التعريف الخامس: "طريقة مبتكرة لتوفير بيئات تعلم ميسرة وذات تصميم تفاعلي متمركز حول المتعلم، تتيح التعلم لأي فرد في أي مكان وزمان، من خلال توظيف الإمكانيات والمصادر المتاحة في التقنيات الرقمية المتنوعة جنباً إلى جنب مع الأشكال الأخرى من المواد التعليمية المناسبة لبيئات التعلم المفتوح والمرن والمنظم"<sup>4</sup>.

► التعريف السادس: ويعرف بأنه نوع من التعليم التفاعلي الذي يعتمد على إستعمال الوسائط الإلكترونية ليحقق الأهداف التعليمية وتوصيل محتوى التعليم إلى المتعلمين متجاوزة للحواجز الزمانية والمكانية، وتلك الوسائط الإلكترونية الحديثة تتمثل بالكمبيوتر وأجهزة الإستقبال من الأقمار الصناعية"<sup>5</sup>.

► التعريف السابع: "كما يعرف بأنه مستحدث تكنولوجياي يقوم على تقديم بيئة تعليم تفاعلية متركزة حول المتعلم ومصممة مسبقاً بشكل جيد في ضوء مبدأ التصميم التعليمي المناسبة لبيئة التعليم المفتوحة والمرنة وتستخدم مصادر الإنترنت والتقنيات الرقمية ومتاحة لكل فرد في أي مكان وزمان"<sup>6</sup>.

ب . تعريف بعض الكتاب الأجانب: وفي ما يلي نستعرض مجموعة من تعريفات لكتاب أجانب:

<sup>1</sup> مهدي نُجْد القصاص، مستقبل الأداء الجامعي في ضوء آلية التعليم الإلكتروني، ورقة بحثية، مقدمة ضمن المؤتمر العلمي الخامس عشر "نحو جامعة منتجة للمعرفة"، المنعقد يومي 8-9 مايو 2013، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، العراق، ص 11.

<sup>2</sup> مصطفى يوسف كافي، التعليم الإلكتروني والاقتصاد المعرفي، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2020، ص 13.

<sup>3</sup> حسام الدين لمي، التعليم الإلكتروني: من طور التلقين إلى طور الإبداع، مسترجع بتاريخ: 2022/10/10، أنظر الرابط، :

<https://www.arabiyaa.com/reports/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85->

<sup>4</sup> حسن شحاتة، التعليم الإلكتروني وتحرير العقل، ط1، دار العالم العربي، القاهرة، مصر، 2010، ص 10.

<sup>5</sup> رائد إدريس محمود الخفاجي وآخرون، التكنولوجيا الحديثة واستراتيجيات التدريس مداخل علاجية وتواصل تعليمي، ط1، مكتب نور الحسن للطباعة والتنضيد، بغداد، العراق، 2021، ص 24.

<sup>6</sup> طعمه منتهى شوكة، مرجع سبق ذكره، ص 554.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

✓ التعريف الأول: هو "التعلم المدعوم بالأدوات والوسائط الإلكترونية الرقمية، والتعلم بواسطة الهاتف المحمول وهو التعلم

بإستخدام الأجهزة المحمولة والإرسال اللاسلكي".<sup>1</sup>

✓ التعريف الثاني: "يعرّف التعليم الإلكتروني بأنه توصيل برنامج تعليمي أو تدريبي عن طريق وسائل إلكترونية".<sup>2</sup>

✓ التعريف الثالث: هو التعليم الذي يتمحور حول نقل التعليم من الطرق التقليدية إلى التعلم الإلكتروني، وهو نوع من التعليم

يعتمد على إستخدام الأجهزة التكنولوجية والإنترنت لتوصيل المعلومات إلى المعلمين أو المتعلمين بأقل جهد وتكلفة.<sup>3</sup>

ج. تعريف بعض الهيئات الدولية: يوجد العديد من الهيئات التي تطرقت لتعريف مفهوم التعليم الإلكتروني ونذكر منها على سبيل

المثال:

◆ تعريف لجنة الإتحاد الأوروبي: حيث عرفته بأنه "إستخدام تكنولوجيا الوسائط المتعددة الحديثة والإنترنت لتحسين نوعية التعليم

وتسهيل الوصول إلى مصادر التعلم والخدمات بالإضافة إلى التبادل والتعارف عن بعد".<sup>4</sup>

◆ تعريف موقع منظمة اليونسكو حيث أشار الى أن التعليم الإلكتروني بأنه: "حجر الزاوية لبناء مجتمعات المعرفة الشاملة، وقد

اضطلعت اليونسكو، بفضل ولايتها الفريدة المتمثلة في تعزيز التبادل الحر للأفكار والمعرفة، بدور رئيسي في مؤتمر القمة العالمي

لمجتمع المعلومات، وشملت مساهمة اليونسكو الأبعاد الأخلاقية والقانونية والاجتماعية والثقافية لمجتمع المعلومات وساعدت على

إغتنام الفرص التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عن طريق وضع الفرد في مركزه".<sup>5</sup>

◆ تعريف الإتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية (ITU,2010): بحيث عرفه بأنه: "عملية التعليم التي تستخدم الأجهزة

الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات(TIC)".<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Kumar Basak S, Wotto M, Bélanger P. **E-learning, M-learning and D-learning: Conceptual definition and comparative analysis.** E-Learning and Digital Media. 2018;15(4-2), p194.

<sup>2</sup> Al-Shabatat, Ahmad Mohammad. "**Gifted Teachers Stages of Concerns for Integrating E-Learning in the Gifted Schools in Jordan.**" TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology, vol. 13, no. 2, Apr. 2014, pp. 79–87.P79.

<sup>3</sup> Ahmad, Raghad Abdullah. '**The Degree of Applying E-learning Standards by Lecturers in Designing Electronic Courses in Jordanian Universities.**' Unpublished Master's thesis, Middle East University, 2020.P02.

<sup>4</sup> أكرم وادي، مدى توفر مهارات التعليم الإلكتروني لدى معلمي مادة الجغرافيا في مرحلة الثانوية بمحافظة غزة، مجلة جامعة النجاح للنجاح للأبحاث، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، المجلد33، العدد9، 2019، ص 1489.

<sup>5</sup> شريف الأتربي، التعليم الإلكتروني والخدمات المعلوماتية، ط1، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2015، ص28.

<sup>6</sup> وحيد فواز عبدان، أثر تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في جودة التعليم الإلكتروني، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الإقتصاد، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2017، ص61.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

◆ الجمعية الأمريكية للتدريس والتطوير: بأنه "الدمج المخطط له لأي مما يلي: التفاعل الحي وجهها لوجه، والتعاون المتزامن أو غير المتزامن، والأدوات المساعدة في تحسين الأداء"<sup>1</sup>.

باستقراء التعريفات التي تم ذكرها سابقا، نجد أنها تتفق على أن التعليم الإلكتروني لا بد أن يتم من خلال الإستعانة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، لتوفير بيئة تعليمية إلكترونية تفاعلية، يمكن للمتعلم أن يستخدمها في أي وقت ومن أي مكان وبالسرعة المناسبة له لتحقيق أهداف العملية التعليمية بكفاءة وفاعلية، بالإضافة الى ذلك فإن التعليم الإلكتروني يتمثل في إستعمال التقنيات الإلكترونية والرقمية بكل أنواعها في عملية التعليم والتعلم، من أجل إيصال المعارف والمهارات للمتعلم، بحيث يتم ذلك في وقت قصير وبجهد قليل مع فائدة كبيرة..

ومما سبق طرحه من تعريف لتعليم الإلكتروني، وبناء على ما تم الإطلاع عليه من مختلف الأدبيات المتخصصة، سنحاول صياغة تعريف يكون شامل لتعليم الإلكتروني كالتالي:

التعليم الإلكتروني هو أسلوب تعليمي مبتكر يوظف التكنولوجيا الحديثة والأدوات الرقمية والإنترنت لتقديم تجارب تعليمية مرنة وذاتية، تتجاوزا بذلك القيود الزمانية والمكانية، كما يعمل على تحويل الفصل الدراسي من بيئة تعليمية محورها المعلم إلى بيئة تعليمية مركزها المتعلم، مما يعزز التعاون والإبداع والتفكير النقدي.

ولا يتأتى ذلك إلا بالاستفادة من خصائص ومميزات هذا النوع من التعليم، والتي سنحاول أن نتطرق لأهم خصائص ومميزات التعليم الإلكتروني التي تميزه عن غيره من أنماط التعلم

**ثانيا. خصائص التعليم الإلكتروني:** ينفرد التعليم الإلكتروني عن غيره من أنماط التعليم التقليدي بمجموعة من الخصائص تجعل منه أسلوبا فعالا في التعلم، وتساعد على إنتشاره وتجسيده من قبل المؤسسات التعليمية، والتي يمكن عرضها بإختصار في الشكل (1-1)، ومنه يتبين لنا بأن للتعليم الإلكتروني عدة خصائص والتي تتمثل فيما يلي:

<sup>1</sup> سامي نوفل خليل الصيفي، إتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة نحو التعليم الإلكتروني وعلاقته بفاعلية الذات، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2015، ص20.



### الشكل(1-1) خصائص التعليم الإلكتروني



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد عدة مراجع

◆ **الكونية:** حيث يمكن الوصول إلى المحتوى العلمي عبر الإنترنت، في أي وقت ومن أي مكان دون عوائق، وهو أيضا ما يسهل

الوصول إلى الأرشيف العلمي المتاح ويخلق مرونة في التعلم بالمكان والزمان المناسبين.

◆ **التفاعلية:** حيث يتم التفاعل بين المحتوى التعليمي والمستفيدين مع بعضهم البعض والتعامل مع أجزاء من المادة التعليمية عن

طريق الانتقال مباشرة من جزء إلى آخر، مع وسائل إتصال متعددة وفرص لتبادل المناقشات وتقديم التوجيه والدعم، وبالتالي

التحكم في عملية التعلم ومسارها، حيث تتوفر المواد العلمية ويمكن تحديثها بشكل مستمر، مع تنوع مصادر الوصول السريع

إليها، وكذلك الإستعانة بخبراء نادرين في المجال.

◆ **الفردية:** إن التعليم الإلكتروني يتناسب مع رغبات كل متعلم ويلبي حاجاته، كما أنه يتوافق مع مستواه التعليمي، مما يتيح له

التطور في التعلم وفق برامج معدة خصيصا له، بحسب سرعة تعلمه، مع مراعاة الفروق الفردية والخصوصية، الأمر الذي يعزز التعلم

الذاتي ويسهم في تنمية مهارات التفكير<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أمل مصطفى مُجَد الفكي، التعليم الإلكتروني ودوره في تطوير مناهج التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)،

جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2016، ص23.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

◆ **الفعالية:** حيث يعتمد إسترجاع المعلومات على القدرات الحسية للمتعلم، بينما تعتمد الإستجابة على خصائص كل فرد وعلى حوافز التعلم لديه، لذلك يجب إيجاد طريقة نقل المراسلات للمتعلم مع إمكانية التكرار، وهو احتمال نادراً ما يكون متاحاً في الأساليب التقليدية للتعليم، كما يوفر التعليم الإلكتروني فرصة للتفاعل الإلكتروني الفوري للمتعلمين فيما بينهم من جهة و المعلم من جهة أخرى.

◆ **التكامل:** يزود التعليم الإلكتروني المتعلم بالمعرفة والموارد التعليمية بشكل متكامل، بما في ذلك أدوات التقييم التي تساعد في تحليل معرفة المتعلم وتقييم تقدمه، هذا ما يضمن تواجد معايير تعليمية موحدة.

◆ **المرونة:** بإمكان المتعلم أن يتعامل مع عدد كبيرة من الأساتذة وغيرهم من المعلمين في مختلف دول العالم، بل يمكنه إختيار الأسلوب المناسب له في التعليم، حيث يستطيع التعلم من أي مكان وفي أي وقت، وباستعمال طرق متنوعة ودقيقة وأكثر عدل في تقييم وتقييم أداء المتعلمين<sup>1</sup>.

◆ **تكلفة أقل:** توفر خدمة التعليم الإلكتروني عبر الإنترنت، وأقراص الفيديو الرقمية، وأقراص التخزين المدججة وغيرها، على المتعلم مشقة التنقل إلى مؤسسة تعليمية بعيدة، فهذا يعني أنه سيوفر تكلفة ومصروف السفر ويربح كثيراً من الوقت.

◆ **تعزيز المشاركة:** تؤكد نظريات التعلم المعزز بالمشاركة، على أن التفاعل البشري يشكل عنصراً مهماً وحيوياً في عملية التعلم، فالتعليم الإلكتروني المباشر (المتزامن) يقدم مثل هذه المشاركة، وذلك بواسطة غرف المحادثة والرسائل الإلكترونية والإجتماعات، بواسطة الصفوف الافتراضية، والفيديو.

◆ **مراعاة حالة المتعلم:** حيث يمكن للمتعلم إختيار السرعة التي تناسبه في التعلم، ما يعني أنه بإستطاعته تسريع وتنشيط عملية التعلم أو إبطائها حسب الضرورة، ويسمح التعليم الإلكتروني للمتعلمين بإختيار المحتوى والأدوات التي تلائم إهتماماتهم ورغباتهم، وتتوافق مع مهاراتهم، وبالتالي يعمل التعليم الإلكتروني على تمكين المتعلمين من تلقي المواد العلمية بالطريقة التي تتلائم مع إمكانياتهم، وذلك من خلال الطرق المرئية أو المقروء أو المسموعة ونحوها، ومراعاة الفروقات الفردية والخصوصية فتصل المعلومة إلى المتعلم في البيئة المناسبة له<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أحمد فاروق أبوغبين، دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في غزة من وجهة نظر الأكاديميين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، ص17.

<sup>2</sup> كريمة غياد، إمكانية تطوير التعليم الإلكتروني ودوره في تحسين تنافسية قطاع التعليم العالي بالجزائر، تقليص الفجوة الرقمية من وجهة نظر أساتذة جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2019، ص84.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

ويضيف ( رمزي أحمد عبد الحلي ) بأن خصائص التعليم الإلكتروني تتعدد وتنوع، حيث يتيح للمتعلم الاستفادة من تعدد وتنوع مصادر المعرفة من خلال الاتصال بشتى المواقع على شبكة الإنترنت، الأمر الذي يسهل عملية تبادل ونقل الخبرات بين المؤسسات التعليمية المختلفة. كما يمتاز التعليم الإلكتروني بسرعة وسهولة تحديث المحتوى المعلوماتي، إضافة إلى إمكانية التوسع والانتشار على نطاق واسع في المستقبل. علاوة على ذلك، يسهم في تنمية مهارات المتعلمين في استخدام التكنولوجيا الحديثة، وتطوير قدراتهم على البحث والاطلاع، فضلاً عن تشجيعهم على الإبداع والابتكار. هذا إلى جانب إتاحة الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات المعرفية، والتقييم الفوري والسريع لأداء المتعلمين، والتعرف على نتائجهم، وتصحيح أخطائهم. أخيراً، يمكن التعليم الإلكتروني أولياء الأمور من المشاركة في المسار التعليمي لأبنائهم، والاطلاع على مستواهم الأكاديمي بشكل مستمر<sup>1</sup>.

مما سبق ذكره، أن التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني يتفقان في الهدف من عملية التعلم، وهو الوصول إلى مخرجات تتميز بالمعرفة الحديثة، ومواكبة لمتطلبات العصر، ورغم ذلك فهما يختلفان في الطريقة التي يستخدمها كل منها في تحقيق غايته وأهدافه، ولتوضيح أكثر، سنتطرق فيما يلي لأهم الاختلافات بين هذين النمطين من التعليم.

ثالثاً. الفرق بين التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي: شهد العالم تطور كبيراً في شتى المجالات جراء إنتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC)، والتعليم أحد المجالات المتأثرة بهذه الثورة التكنولوجية، والتي أدت الى ظهور نمط التعليم الإلكتروني الذي ظهر كداعم ومكمل لتعليم التقليدي، حيث يعتبر كل منهما نموذجاً فريداً لنقل المعرفة والتعلم، حيث يتميز كل منهما بمزايا تختلف عن الآخر.

إذ نجد أن التعليم التقليدي يعتمد بشكل كبير على وجود ودور المعلم، بإعتباره المزود الوحيد للمعلومات والتعلم، ويتم ذلك داخل القاعة الدراسية الفعلية، حيث يتجمع كل من الطلاب والمعلم، كما يعتبر الحضور المادي للمعلم أمراً ضرورياً، حيث إنه السلطة الوحيدة ومصدر المعلومة والمعرفة، في حين أن الطلاب لديهم فرصة محدودة أو معدومة للمشاركة في المناقشات أو المساهمة بمعلومات إضافية، كما أن التعليم التقليدي لا يتطلب إستثمارات مالية كبيرة أو معدات متخصصة لتسهيل التعلم؛ فهو يتطلب ببساطة فصلاً دراسياً معيناً وكتباً دراسية منتظمة يتعلم الطلاب من خلالها من المعلم.

في حين أن التعليم الإلكتروني برز كنهج مثالي للطلاب في العصر المعاصر، مما يمنحهم الفرصة للتعلم بطريقة مرنة وذاتية التوجيه، على عكس التعليم التقليدي، يعمل التعليم الإلكتروني على تحرير الطلاب من الإعتماد على المعلم فقط كمصدر وحيد للمعرفة، كما إنه يمكن الطلاب من زيادة فهمهم من خلال دمج معلومات جديدة تتعلق بمجالات إهتمامهم المحددة، كل ذلك

<sup>1</sup> رمزي احمد عبد الحلي، التعليم عن بعد في الوطن العربي وتحديات القرن الحادي والعشرون، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، مصر، 2010، ص133.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

يساهم في زرع التفكير النقدي وأساليب التعلم الفردية داخل الطلاب، علاوة على ذلك، التعليم الإلكتروني يسهل قنوات الإتصال الحقيقية بين المعلمين والطلاب، بالإضافة إلى التفاعلات بين الأقران، هذا ما يسمح للمعلمين بتخصيص تعليماتهم بناءً على التفضيلات والإحتياجات الفريدة لكل طالب، مع هذه المزايا العديدة، ليس من المستغرب أن التعليم الإلكتروني قد إكتسب تفضيلاً واسع النطاق على مستوى العالم كأسلوب مفضل للتعليم<sup>1</sup>.

وفيما يلي سنتطرق لأهم الفروقات والاختلافات بين النمطين من التعليم، حيث يوجد هناك العديد من أوجه الاختلاف بين التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي ويمكن إيجازها في الجدول التالي:

الجدول (1-1) الفرق بين التعليم الإلكتروني و التعليم التقليدي

أوجه الاختلاف	التعليم الإلكتروني	التعليم التقليدي
أسلوب التعليم المستخدم	يعتمد على العروض الإلكترونية متعددة الوسائط والمناقشات عبر الإنترنت	يعتمد على الكتب والشرح من قبل المعلم
مدى التفاعل	يرتكز على التفاعلية من خلال الوسائط المتعددة والمناقشات عبر الإنترنت	تفاعل محدود بين المعلم والطالب فقط
إمكانية التحديث	يمكن تحديث المحتوى بسهولة وبتكلفة منخفضة	عملية التحديث صعبة وباهظة التكلفة
الإتاحة	متاح في أي وقت ومن أي مكان	محدود بأوقات ومواقع محددة
التكلفة النسبية	أقل تكلفة من التعليم التقليدي على المدى الطويل	تكلفة أعلى
الإعتمادية	يعتمد على التعلم الذاتي للطالب	يعتمد على المعلم كمصدر للمعرفة
تصميم التعليم	يبنى على خبرات تعليمية مختلفة لكل متعلم	هيكل موحد يناسب الجميع
نظام التعليم	نظام مفتوح ومرن وموزع	نظام مغلق ومحدد بالمكان والزمان

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على:

\* كريمة غباد ، إمكانية تطوير التعليم الإلكتروني ودوره في تحسين تنافسية قطاع التعليم العالي بالجزائر، تقلبص الفجوة الرقمية من وجهة نظر أساتذة جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2019، ص85.

\* سعود جفران عبد الله العفتان، درجة إستخدام طلبة الجامعة العربية المفتوحة للتعليم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة، ماجستير، (غير منشورة)، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2009، ص33.

بعد قراءة الجدول أعلاه، يتضح لنا أن التعليم الإلكتروني يتمتع بمزايا عديدة تجعله خياراً جذاباً في عصرنا الحالي، فهو يوفر مرونة كبيرة للمتعلمين من حيث الوصول إلى المحتوى التعليمي في أي وقت ومن أي مكان، إضافة إلى إمكانية تحديث المحتوى بسهولة وبتكلفة منخفضة، كما يعتمد التعليم الإلكتروني على التفاعلية والوسائط المتعددة، مما يجعل التعلم أكثر متعة وفاعلية.

<sup>1</sup> Ahmad, Raghad Abdullah, op. cit.,p15.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

من ناحية أخرى، لا ينبغي إغفال مزايا التعليم التقليدي، حيث يوفر التفاعل المباشر مع المعلم والتجربة الحقيقية للفصل الدراسي ومع ذلك، فإن التعليم التقليدي يواجه تحديات من حيث التكلفة العالية، وصعوبة تحديث المحتوى، وعدم المرونة في الوصول إليه. لذلك، قد يكون الجمع بين النموذجين في نهج تعليمي هجين هو الحل الأمثل، حيث يتم الاستفادة من مزايا كل نموذج مع تعزيز نقاط القوة وتجنب نقاط الضعف، فالتعليم الإلكتروني يمكن أن يكمل التعليم التقليدي ويوفر خبرة تعليمية أكثر شمولية وفاعلية للمتعلمين.

### 2.1.1.1 نشأة التعليم الإلكتروني:

لا يوجد توثيق دقيق لتاريخ بروز مصطلح التعليم الإلكتروني، فالبعض يرى أنه قد ظهر عند بداية استخدام الكهرباء والدوائر الإلكترونية في آلات وأجهزت التعليم، في حين يرى البعض الآخر، أن هذا المصطلح له علاقة وإرتباط أساسي بأنظمة التعليم التي إستندت على الحاسوب، حيث يعتبر نظام (PLATO) أولها والذي شرع في تطبيقه خلال سنة (1960) م، حيث يعتبره المؤرخون إنطلاق عصر التعليم المعتمد على الحاسوب (CBL)، غير أن هذا المصطلح، لم يتوسع وينتشر إلا عند الإستخدام الواسع للحاسوب الشخصي، وكان ذلك في بداية الثمانينات<sup>1</sup>،

وقد ذكرت رانا حكمت في مقال لها نقلا عن غازي القصبي، أن هذا التعليم بدأ في شيكاغو وموسكو في مطلع الستينيات، إلا أنه لم يولد ولادة حقيقية إلا مع الجامعة المفتوحة في بريطانيا سنة 1980، في البداية كان البريد والتلفزيون الواسيلتين الرئيسيتين في التعليم الإلكتروني، ومنذ ظهور شبكة الإنترنت أواخر التسعينيات فقد أخذت تلعب دورا متزايدا إلى جانب الواسيلتين التقليديتين<sup>2</sup>.

أما ( مصطفى يوسف ) و ( Ragad Abdullah Ahamd ) فقد قسم المراحل التي مر بها التعليم الإلكتروني إلى أربعة مراحل وهي:

#### المرحلة الأولى: ما قبل عام 1983:

عصر المعلم التقليدي حيث كان الإتصال بين المعلم والطالب في قاعة الدرس حسب جدول دراسي محدد، وكان التعليم المعتاد رغم وجود أجهزة الحاسوب لدى بعض المتعلمين.

<sup>1</sup> زينب فتاح يوسف، تقويم التعليم الإلكتروني في مادة الحاسوب من وجهة نظر المشرفين والمدرسين، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التربية للعلوم الصرفة، جامعة بغداد، العراق، 2016، ص ص 26-27.

<sup>2</sup> رنا حكمت عباس، أهمية تطبيق التعليم الإلكتروني في التعليم العالي في العراق، مجلة لارك للفلسفة والليسانيات والعلوم الإجتماعية، جامعة واسط، العراق، المجلد2، العدد31، 2018، ص208.

المرحلة الثانية: من عام [1984-1993]:

عصر الوسائط المتعددة حيث إستخدمت فيها أنظمة تشغيل كالنوافذ والماكتوش والأقراص المغنطة كأدوات رئيسية لتطوير التعليم<sup>1</sup>.

المرحلة الثالثة: من عام [1993-2000]: ظهور الشبكة العالمية للمعلومات "الإنترنت"، ثم بدأ ظهور البريد الإلكتروني وبرامج إلكترونية أكثر إنسيابية لعرض أفلام الفيديو مما أضفى تطوراً هائلاً وواعداً لبيئة الوسائط المتعددة.

المرحلة الرابعة من 2001 وما بعدها:

وفيها ظهر الجيل الثاني للشبكة العنكبوتية، حيث أصبح تصميم المواقع على الشبكة أكثر تقدماً، وذا خصائص أقوى من ناحية سرعة سريان الملفات، والمعلومات والبيانات، وإستقبالها سواء أكانت تحتوي على كتابة فقط، أم تحتوي على كتابة مصحوبة بمؤثرات صوتية أو تسجيلات أو أفلام فيديو، حيث أصبح تصميم المواقع على الشبكة أكثر تقدماً<sup>2</sup>.

وتجدر الإشارة، أن المرحلة القادمة للتعليم الإلكتروني هي مرحلة إستخدام الذكاء الإصطناعي في التعليم، حيث من المتوقع في المستقبل القريب، سيكون لذكاء الإصطناعي الدور المهم في شتى المجالات، لاسيما في مجال التعليم والتكوين، وحسب منشور صادر سنة 2021 عن الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) فمن<sup>3</sup> "المتوقع أن تكون القيمة الإقتصادية للذكاء الإصطناعي في التعليم تصل حوالي 06 مليارات دولار بحلول سنة 2024"، بعدما تطرقنا لأهم المحطات التاريخية التي شهدتها تطور التعليم الإلكتروني، سنحاول فيما يأتي التعرف على أبرز أنواع وتصنيفات التعليم الإلكتروني

### 3.1.1.1 أنواع التعليم الإلكتروني:

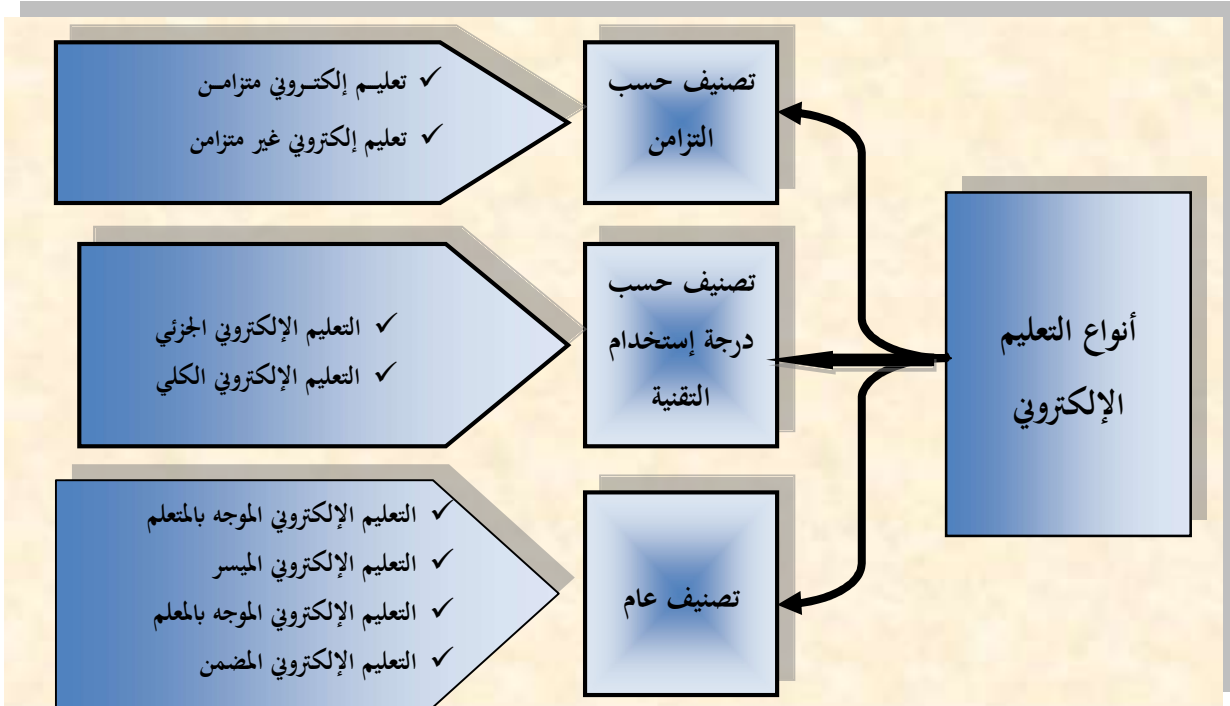
شهد التعليم الإلكتروني الكثير من التطورات، وذلك بفضل التقدم التقني في مجال تقنيات الإتصالات وتكنولوجيا التعليم، مما أكسبه التنوع على مستوى الجامعات، والمعاهد، والمؤسسات التعليمية، وتوظيفه بأسلوب يتوافق مع الإمكانيات المتاحة لدى كل مؤسسة، حيث توجد عده تصنيفات لأنواع التعليم الإلكتروني تطرقت إليها مختلف الأدبيات المختصة، والشكل (02) يوضح أهم تصنيفات وأنواع التعليم الإلكتروني

<sup>1</sup> Ahmad, Raghad Abdullah, op. cit.,p10.

<sup>2</sup> مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص11.

<sup>3</sup> منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، الذكاء الاصطناعي والتعليم- إرشادات لوضعي السياسات، 2021، ص 02.

الشكل(1-2): أنواع التعليم الالكتروني



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على المرجع، إبراهيم بن محمد عسيري، عبد الله بن يحيى الحيا، التعلم الإلكتروني (المفهوم والتطبيق)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2011، ص ص24-25.

من خلال الشكل (1-2)، يتضح بأن هناك ثلاثة تصنيفات لتعليم الإلكتروني حيث يحتوي كل صنف على أنواع مختلفة، وفيما يلي تفصيل لأهم أنواع التعليم الالكتروني:

#### أولاً. تصنيف التعليم الالكتروني حسب التزامن:

❖ **التعليم الالكتروني المتزامن E-learning synchronous:** هذا التعليم يتم بشكل مباشرة، ويتطلب وجود المتعلمين في الوقت نفسه أمام أجهزة الكمبيوتر، للمشاركة في النقاش والمحادثة بين المتعلمين أنفسهم، وبينهم وبين المعلم، وذلك عبر غرف المحادثة أو الفصول الافتراضية، ومن الإيجابيات لهذا النوع من التعلم، توفر التغذية الراجعة الآنية للمتعلمين وتقليل التكلفة والإستغناء عن الحاجة لتوجه لمكان الدراسة، ومن سلبياته، أنه يحتاج المتعلمون إلى أجهزة حديثة وإتصالات إنترنت جيدة. ويعد التعليم الإلكتروني المتزامن، أكثر أشكال التعليم الإلكتروني تطوراً وتعقيداً، حيث يلتقي المتعلمين مع المعلم عبر الأنترنت في نفس الوقت (بشكل مباشر)، وتشمل الأدوات المستعملة في التعليم الالكتروني المتزامن ما يلي: مؤتمرات عبر الصوت، المؤتمرات عبر الفيديو، غرف الدردشة... الخ<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أمل مصطفى محمد الفكي ، مرجع سبق ذكره، ص29.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

وإستنادا لذلك، نتفق مع رأي المختصين الذين يرون بأن التعليم الإلكتروني المتزامن قد يكون أيضا داخل غرفة الصف بإستعمال

الوسائط التقنية المتعددة، من حاسوب وإنترنت، وتكون بتوجيه وإشراف المعلم.

❖ **التعليم الإلكتروني الغير متزامن Asynchronous e-learning:** في هذا النمط من التعليم لا يحتاج إلى وجود المتعلمين

في نفس الوقت، حيث يتمكن المتعلم من الحصول على تعليمه وفق الأوقات المناسبة له، وبالجهد الذي يساعده ويرغب في تقديمه<sup>1</sup>.

كذلك يمكن للمعلم من وضع المصادر مع خطة التدريس والتقييم على الموقع التعليمي، ثم يدخل المتعلم للموقع في أي وقت، ويتبع إرشادات المدرس في إتمام التعلم، دون أن يكون هناك إتصال مباشر مع المعلم، ويتم التعليم الإلكتروني بإستخدام النمطين في الغالب<sup>2</sup>.

ثانيا. تصنيف التعليم الإلكتروني حسب درجة إستخدام التقنية

✓ **التعليم الإلكتروني الجزئي Partially online:** ويطلق عليه كذلك التعليم الإلكتروني المدمج blended learning، ويتم

فيه إستخدام التعليم التقليدي في قاعة الصف face to face بنسبة محددة من زمن التعلم، وإستخدام نظم الإتصال الإلكتروني (الإنترنت) في الجزء الآخر من أنشطة التعلم.

فالتعليم المدمج يشتمل على مجموعة من الوسائط التي يتم تصميمها لتكمل بعضها البعض، وبرنامج التعليم المدمج يمكن أن يشتمل على العديد من أدوات التعلم، مثل: برمجيات التعليم التعاوني الافتراضي الفوري، المقررات المعتمدة على الإنترنت، ومقررات التعلم الذاتي، وأنظمة دعم الأداء الإلكترونية، وإدارة نظم التعلم، وكذلك التعلم المدمج يمزج أحداث متعددة معتمدة على النشاط، يتضمن التعلم في الفصول التقليدية التي يلتقي فيها المعلم مع الطلاب وجها لوجه، والتعلم الذاتي فيه مزيج بين التعلم المتزامن والغير المتزامن.

<sup>1</sup> فتحيحة حواس، **التعليم الإلكتروني: الإيجابيات والسلبيات**، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 13، عدد01، 2021، ص 893.

<sup>2</sup> سلوان خلف جاسم الكناني، **الإتجاهات الحديثة التي تقوم عليها وإستراتيجياتها رؤية نظرية معرفية وتوظيفية**، مكتب اليمامة للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 2020، ص 41.



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

✓ التعليم الإلكتروني الكلي Fully online: وفيه يتم استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني بنسبة (100%) في التعليم، وهو

تطوير لمفهوم التعلم عن بعد، ويختلف عنه في توظيف أدوات إتصال إلكترونية تفاعلية تعزز من دافعية التعلم<sup>1</sup>.

ثالثا. التصنيف العام لتعليم الإلكتروني: وصنف (هورتن وهورتن)، التعليم الإلكتروني على النحو الآتي :

◆ **التعليم الإلكتروني الموجه بالمتعلم learner-led e-learning**: هو تعليم إلكتروني يهدف إلى إيصال تعليم عالي الكفاءة

للمتعلم المستقل، ويطلق عليه التعليم الإلكتروني الموجه بالمتعلم، ويشمل المحتوى على صفحات ويب، ووسائط متعددة وتطبيقات

تفاعلية عبر الويب، وهي إمتداد للتعلم المعزز بالحاسب في برمجيات CD-ROM.

◆ **التعليم الإلكتروني الميسر Facilitated e-learning**: وهو تعليم يوظف تقنية الإنترنت ويستخدم فيه المتعلم البريد

الإلكتروني، و المنتديات للتعلم ويوجد فيه تسهيل لعملية التعلم عن طريق مساعدة (Help)، ولكن لا يوجد فيه مدرس كما هو

الحال في حال رغبتك في تعلم برنامج معين، فإنك تذهب للمنتديات وتستخدم البريد الإلكتروني، وتستخدم قوائم المساعدة في

البرنامج، ولكنك لا تنضم إلى تدريس كامل بل توظيف تقنية الإنترنت في تيسير التعلم للبرنامج<sup>2</sup>.

◆ **التعليم الإلكتروني الموجه بالمعلم Instructor-led e-learning**: وهو تعليم إلكتروني يوظف تقنية الإنترنت لإجراء تدريس

بالمفهوم التقليدي، بحيث يجمع المعلم والمتعلم في فصل افتراضي، يقدم فيه المعلم العديد من التقنيات الإتصال المباشر مثل مؤتمرات

الفيديو، الصوت، المحادثة النصية، والصوتية، والمشاركة في الشاشة والإستفتاء ويقدم المعلم عروض تعليمية وشرح للدروس.

◆ **التعليم الإلكتروني المضمن Embedded e-learning**: هو التعليم الإلكتروني الذي يقدم في الوقت بناء على الطالب

ويكون مضمن في البرنامج مثل التعليم المقدم في نظام التشغيل "ويندوز"<sup>3</sup>.

4.1.1.1. **محاور التعليم الإلكتروني**: يقوم التعليم الإلكتروني على مجموعة من المحاور الأساسية التي تسهم في توفير تجربة تعلم

شاملة وفعالة للمتعلمين، ومن خلال الشكل (1-3) التالي نستعرض بالذكر بعض أهم محاور التعليم الإلكتروني والتي تميزه عن

غيره من أنماط التعليم المختلف

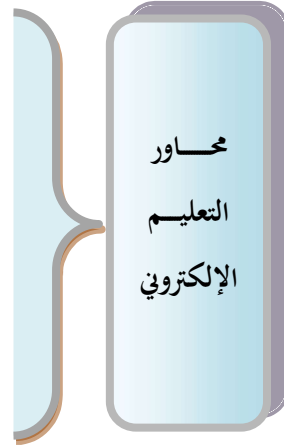
<sup>1</sup> إبراهيم بن محمد عسيري و عبد الله بن يحي الخيا، التعلم الإلكتروني(المفهوم والتطبيق)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2011، ص25.

<sup>2</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي (اتجاهات عالمية معاصرة)، ط1، مجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2015، ص 129.

<sup>3</sup> غياد كريمة، مرجع سبق ذكره، ص79.

### الشكل (1-3): محاور التعليم الإلكتروني

- الفصول التخيلية (Virtual Classes)
- الندوات التعليمية (Video Conferences)
- التعليم الذاتي (E-learning)
- المواقع التعليمية على الإنترنت والانترنت (Internet Sites)
- التقييم الذاتي للطالب (Self Evaluation)
- الإدارة والمتابعة وإعداد النتائج.
- التفاعل بين المدرسة والطالب والمعلم (Interactive Relationship)
- الخلط بين التعليم والترفيه (Entertainment & Education).



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد: عبير محمود سعد، مبادئ التعليم الإلكتروني وتطبيقاته، ط1، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص186.

من خلال الشكل (1-3)، يتضح بأن التعليم الإلكتروني يشتمل على محاور مختلفة تستخدم التكنولوجيا لتعزيز العملية التعليمية، تشمل هذه المحاور، الفصول الافتراضية، ومؤتمرات الفيديو، والتعلم الذاتي، والمواقع التعليمية عبر الإنترنت، والتقييم الذاتي، والدعم الإداري، والعلاقات التفاعلية، وتكامل التعليم والترفيه، كما تعمل هذه الأدوات على تعزيز الإتصال الفعال، وتوفير الوصول إلى الموارد التعليمية، وتسهيل تقييم الطلاب، وإنشاء تجربة تعليمية تفاعلية وجذابة.

#### 2.1.1. التعليم الإلكتروني: الأهداف، الأهمية.

مع الإنتشار التكنولوجي والتطور الذي يشهده العصر الحديث في شتى المجالات، أصبح التعليم الإلكتروني ذا أهمية كبيرة، فهو يعمل على توفير فرص التعلم عبر الإنترنت، كما يهدف إلى توفير وصول شامل للمعرفة والتعليم للأفراد في أي وقت ومن أي مكان، ويعزز التعليم الذاتي ويجعله أكثر مرونة، كما أنه يساعد على تحقيق المساواة في التعليم، ويعمل على تحفيز وتنمية قدرات الطلاب في التواصل والتعاون والإبتكار، فهو يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز التعلم مدى الحياة وتطوير المهارات الشخصية والمهنية، إذ يعتبر أداة قوية لتعزيز التعلم الشامل وتمكين الأفراد في مجتمع الذي يتميز بالرقمنة والتكنولوجيا، وسنسعى في هذا العنصر لتطرق لأهداف التعليم الإلكتروني وأهميته.

#### 1.2.1.1. أهداف التعليم الإلكتروني: يحقق التعليم الإلكتروني أهدافا عدة تسعى إلى تطوير العملية التعليمية بمجملها، ويسعى

أيضا إلى تطوير طرق تقديم وعرض التعليم، من خلال الإعتماد على أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا الحديثة، والإستفادة من

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

التقنيات المختلفة في مجال التعليم، والمتأمل في مفهوم التعليم الإلكتروني يجد أنه يهدف إلى تحقيق غايات متعددة نذكر منها على سبيل المثال<sup>1</sup>:

☒ يساهم في إنشاء قاعدة وبنية تحتية من تقنية المعلومات مرتكزة على فروض ثقافية بهدف إعداد مجتمع الجيل الجديد للمؤسسات القرن الحادي والعشرين؛

☒ تنمية الإتجاهات الإيجابية نحو تكنولوجيا المعلومات من خلال إستعمال الشبكة من قبل المجتمعات المحلية وأولياء الأمور؛

☒ محاكاة مشاكل الحياة والأوضاع الواقعية داخل البيئة التعليمية، وإستعمال مصدر الشبكة للتعامل معها على مستوى محلي؛

☒ إعطاء الحرية والإستقلالية لشباب وذلك بالإعتماد على النفس في البحث عن المعلومات والمعارف التي يحتاجونها في دراساتهم وبحوثهم، وإعطائهم الفرصة لنقد المعلومات مما يساهم في تعزيز مهارات البحث لديهم، وبالتالي إعداد شخصيات تتسم بالوعي والعقلانية؛

☒ إعطاء الأجيال الجديدة العديد من الخيارات المستقبلية الجيدة ومنحهم فرص غير محدودة إجتماعيا، إقتصاديا،... علميا، وثقافيا؛ بالإضافة إلى العناصر السابقة لأهداف التعليم الإلكتروني، يمكن ذكر عناصر أخرى لا تقل أهمية منها، ما ذكره (الفكي أمل مصطفى مُجد)<sup>2</sup>:

• تطوير فلسفة وأساليب ونظم التعليم التقليدي؛

• الإتجاه نحو تكنولوجيا المستقبل؛

• توسيع بيئة التعلم وموارده وإمكانياته؛

• مساعدة جميع الطلاب على تقليل الفجوة الإلكترونية؛

• إزالة وتخفيف الأعباء والمشاكل التي تواجه مؤسسات التعليم وخاصة التعليم العالي في الوقت الراهن؛

ويضيف (خليفة عبد الرؤوف نصرات)، بأنه يعمل على نشر التقنية في المجتمع، ومواكبة لكل ما هو جديد، وصولا لمجتمع مثقف

إلكترونيا، كما أنه يساعد المعلم في تطوير الدور الذي يلعبه في العملية التعليمية، حتى يتواكب مع تطورات العملية والتكنولوجية

المستمرة والمتلاحقة، من جهة أخرى فإن التعليم الإلكتروني يهدف إلى توسع دائرة التواصل بين المتعلم ومحيطه من خلال شبكات

<sup>1</sup> خميسة كباهم ونادية طيايية، التعليم الإلكتروني وتقنياته التكنولوجية المعاصرة، مجلة البيداغوجيا، مركز اليقظة البيداغوجية، جامعة المسيلة، مجلد01، العدد01، 2019، ص 64.

<sup>2</sup> أمل مصطفى مُجد الفكي، مرجع سبق ذكره، ص22.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

الإتصال العالمية والمحلية، وعدم الإعتماد على المعلم كمصدر للمعرفة، بل يربط الموقع التعليمي بمواقع تعليمية أخرى بقصد زيادة وتنمية المعرفة<sup>1</sup>.

**2.2.1.1. أهمية التعليم الإلكتروني:** في ظل إنتشار التكنولوجيا والتقنيات الرقمية الحديثة على نطاق واسع وفي شتى المجالات، أصبح من المؤكد أن لتعليم الإلكتروني أهمية كبيرة، وهذا من خلال تسريعه وتسهيله لعملية تعلم المورد البشري، فبعد أن كان لا بد عليه من التنقل إلى مراكز التعليم التقليدية، وما ينتج عن ذلك من هدر للوقت والمال أصبحت تقنيات الإتصال الحديثة كالحاسوب والإنترنت تعمل على تيسير وتسهيل عملية التعليم والتعلم، وعليه يمكن أن نلخص أهمية التعليم الإلكتروني في النقاط التالية:

حيث تكمن أهمية التعليم الإلكتروني في تطوير أسلوب وطريقة التدريس، فهو يعمل على توفير مصادر التعلم بالإعتماد على وسائل إلكترونية متعددة، بحيث يتم ذلك بكل سهولة ويسر، مما يسمح للمتعلم بمواصلة التعلم والتزود من المعرفة، كما تتجلى أهميته في تغيير دور المعلم والمتعلم في العملية التعليمية، فالمعلم أصبح داعماً وميسراً للتعلم، في حين أصبح المتعلم هو مركز العملية التعليمية، فهو يبحث ويشارك ويتساءل، كما يقيم ويساهم في تعلمه ولم يعد متلقياً<sup>2</sup>.

ومن بين العناصر التي ذكرها (مصطفى يوسف كافي) بخصوص أهمية التعليم الإلكتروني نذكر بعضها وهي كالتالي:

- ❖ تحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة عالية وتوفير في الوقت والجهد؛
- ❖ تحقيق التعلم بوسائل ملائمة لخصائص ومميزات المتعلم وبأسلوب ممتع ومشوق؛
- ❖ يحفز المتعلم في مهارات التعلم الذاتي والإعتماد على نفسه في إكتساب الخبرات والمعارف وإكسابه أدوات التعلم الفعالة؛
- ❖ يعزز التعليم الإلكتروني دافعية المعلم والمتعلم في الإستمرار ومواكبة العصر والتقدم التكنولوجي والعلمي، والتواصل مع التطورات في مختلف المجالات؛
- ❖ يتوافق مع متطلبات العصر، مما يجعل منه الأسلوب الأمثل لتهيئة وتأهيل جيل المستقبل للحياة العلمية والعملية؛
- ❖ يعد التعليم الإلكتروني واحداً من الأساليب الحديثة في مجال نقل المعرفة وتوفير التكوين<sup>3</sup>؛

<sup>1</sup> خليفة عبد الرؤوف نصرات، التعليم الإلكتروني وأثره الإيجابي في العملية التعليمية، المجلة الليبية للدراسات، دار الزاوية للكتاب، ليبيا، العدد 06، 2014، ص 108.

<sup>2</sup> عماد أحمد أبوشنب وآخرون، الخدمات الإلكترونية، دار الكتاب الثقافي، جامعة اليرموك، الأردن، 2012، ص 95.

<sup>3</sup> مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص 18.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

كما يضيف ( الغريب زاهر إسماعيل)، أن التعليم الإلكتروني يتيح فرصة لتعلم النشط، من خلال مشاركة المتعلم في التفاعل المعلوماتي والإبتعاد عن النمط التقليدي، أين يكون فيه المعلم يلقي الدروس والمتعلم يستقبل المعلومات، كما تتجلى أهميته في جعل العملية التعليمية مشوقة وأكثر جاذبية للمتعلم، عن طريق تقديم المواد الجافة أو الصعبة بطرق مبسطة وسهلة الفهم، مما يحفز المتعلم على المشاركة والتفاعل مع المحتوى، وبالتالي يسهل الإستيعاب، وتكمن أهمية التعليم الإلكتروني كذلك في كونه نشاطا إجتماعيا، حيث يتم تقديم المحتوى التعليمي للطلاب للمشاركة فيه من بيئات جغرافية مختلفة، مما يؤدي إلى حدوث تواصل وتعاون بين المتعلمين وتبادل المعرفة بينهم، هذا النوع من التفاعلات الإجتماعية يساعد في تعزيز الإنعكاس الإجتماعي ومناقشته بين المتعلمين<sup>1</sup>.

ومما سبق ذكره، نرى أن أهمية التعليم الإلكتروني تنبع من كونه يتيح العديد من الفوائد والإمكانات التي تعزز عملية التعلم، فهو يوفر بيئة تفاعلية غنية بالوسائط المتعددة، ويتغلب على القيود الزمانية والمكانية التقليدية، ما يجعله يناسب مختلف الفئات والأعمار، ولتحقيق الإستفادة القصوى من هذه الفوائد، يجب فهم مستويات التعليم الإلكتروني المختلفة وكيفية تطبيقها بشكل فعال، حيث تتنوع هذه المستويات لتلائم إحتياجات المتعلمين المتباينة، وفي العنصر القادم سنحاول التطرق لمختلف مستويات التعليم الإلكتروني.

### 3.1.1. مستويات التعليم الإلكتروني

يعتمد التعليم الإلكتروني على محاور أساسية تتمثل في الفصول الافتراضية والندوات التعليمية عبر الفيديو والتعلم الذاتي والمواقع التعليمية على الإنترنت، كما يشمل التقييم الذاتي للطلاب والإدارة والمتابعة وإعداد النتائج بالإضافة إلى التفاعل بين الجامعة والطالب والمعلم، وتدرج مستويات التعليم الإلكتروني من قواعد البيانات المعرفية والدعم عبر الإتصال المباشر إلى المحاضرات الإلكترونية والتعليم المتصل والتدريب غير المتزامن والمتزامن.

أحدث مجال التعليم الإلكتروني، ثورة في التعليم من خلال الإستفادة من التكنولوجيا والأدوات الرقمية لتعزيز تجربة التعلم، ومع ظهور قواعد بيانات المعرفة، والدعم عبر الإنترنت، والمحاضرات الإلكترونية، والتعلم المستمر، والتدريب غير المتزامن والمتزامن، أصبح المتعلمون الآن قادرين على الوصول إلى مجموعة واسعة من الموارد والأنظمة التفاعلية، التي تسهل رحلتهم التعليمية، وتعمل هذه المصطلحات المختصرة بمثابة تمثيل موجز لهذه العناصر الرئيسية، مع إبراز أهميتها في تعزيز ممارسات التعليم الإلكتروني الفعالة والناجحة، إذا وما سبق طرحه يتضح بان هناك مستويات رئيسية يتضمنها التعليم الإلكتروني وهي كالتالي:

<sup>1</sup> زاهر إسماعيل الغريب، التعليم الإلكتروني من التطبيق إلى الإحتراف و الجودة، ط1، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2009، ص61.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

أولاً. قواعد البيانات المعرفية Knowledge databases: رغم أنه لا تتم رؤية قواعد البيانات هذه كشيء ملموس، إلا أنها تعتبر حجر الزاوية في التعليم الإلكتروني، يمكن مشاهدة قواعد بيانات معرفية مع مواقع برمجية على الإنترنت والتي توفر شروحات وإرشاد مفهرس للأسئلة البرمجية مع تعاليم خطوة بخطوة لتنفيذ مهام معينة، يشكل هذا ما يطلق عليه عادة إسم " التفاعل المعتدل (Moderately Interactive)" و الذي يعني أن بإستطاعتكم الضغط إما على كلمة أو عبارة للبحث في قاعدة البيانات، أو القيام بإختيار موضوع ما من قائمة مرتبة أجدياً.

ثانياً. الدعم بالإتصال المباشر Online support : يعتبر الدعم المباشر أيضاً من أشكال التعليم الإلكتروني، ويؤدي وظيفة بطريقة شبه مماثلة لقواعد البيانات المعرفية، يأتي الدعم المباشر على شكل منتديات غرف دردشة، لوحات إعلانات إلكترونية، بريد إلكتروني أو دعم عن طريق إرسال رسائل فورية حية، وهو أكثر تفاعلية من قواعد البيانات المعرفية، حيث يقدم هذا النوع من الدعم أجوبة فورية على تساؤلات الطلاب و إستفساراتهم<sup>1</sup>.

ثالثاً- المحاضرة الإلكترونية e-lecture : ويقصد بها الموضوعات التي يتم مناقشتها إلكترونياً عبر الإنترنت، ويقوم عضو هيئة التدريس في التعليم الإلكتروني، بإختيار الموضوعات المناسبة لسن الطالب والمرحلة التعليمية، حيث يبدأ من حيث إنتهى الطلاب في المرحلة التعليمية السابقة، وتعمل المحاضرات الإلكترونية على:

✓ تشجيع العمل التعاوني الإلكتروني بين الطلاب وذلك لأن عضو هيئة التدريس من خلال هذه المحاضرات يطلب من المتعلمين تجميع معلومات عن بعض الموضوعات .

✓ زيادة المنافسة بين الطلاب إلكترونياً وذلك لأنه من خلال تجميعهم للمعلومات وإرسالها لعضو هيئة التدريس الذي يقوم بتقويم أداء كل طالب ونشره إلكترونياً عند الحاجة لتحفيزه أو تشجيعه زملائه مما يزيد من المنافسة العلمية بينهم.

رابعاً: التعليم المتصل Connected learning: ويقصد به ذلك التعليم الذي يتيح الفرصة لكل عضو هيئة التدريس والمتعلم، وأي شخص بتبادل المعلومات، ويتم ذلك عن طريق إستخدام الإنترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة، وهو يعمل على<sup>2</sup>:

• زيادة قدرات عضو هيئة التدريس وحاجاته وأهدافه؛

• تطوير المقرر الإلكتروني؛

• تطوير طرق التدريس والتعليم إلكترونياً؛

<sup>1</sup> مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص37.

<sup>2</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص106.

- تطوير الإتصالات التكنولوجية الحديثة؛
- زيادة فعالية التقويم والتغذية الراجعة؛

**خامسا: التدريب الغير متزامن Asynchronous Training:** يحتوي التدريب الغير متزامن، على أسلوب التدريب والتعلم الذاتي الذي يتم عن طريق إستخدام شبكات الإنترنت، والشبكات الداخلية LNN، وأقراص CD، إضافة لذلك فهو يحتوي على مرشدين من خلال المجالات الإلكترونية، والمناقشات التي تتم من خلال البريد الإلكتروني.

**سادسا: التدريب المتزامن Asynchronous Training:** يحدث التدريب المتزامن، من خلال وجود عضو هيئة التدريس بشكل مباشر، وفيه يقوم كل مستخدم بالدخول على الموقع والتعامل مباشرة مع هيئة التدريس، ومع الآخرين من المتخصصين ويستغرق الفصل الدراسي حوالي بضعة أسابيع أو شهور أو سنوات، ويتم هذا التدريب عن طريق إستخدام مواقع الإنترنت<sup>1</sup>. عطفًا على ما تم طرحه سابقًا، يعد التعليم الإلكتروني أحد أبرز مظاهر التطور التكنولوجي في مجال التعليم، إذ أتاح إستخدام وسائل الإتصال والتقنيات الرقمية الحديثة في دعم العملية التعليمية وتطويرها، ولعل أهم ما يميز التعليم الإلكتروني وجود عدة محاور ومستويات رئيسية تتيح للمتعلم الاستفادة القصوى من إمكاناته الهائلة.

فعلى صعيد المحاور، يوفر التعليم الإلكتروني أدوات متنوعة تدعم العملية التعليمية، مثل الفصول الافتراضية ومؤتمرات الفيديو، بالإضافة إلى أنظمة إدارية وتقييمية، أما المستويات فتتدرج من المستوى المدمج مروراً بالتعليم عن بُعد، مما يتيح مرونة أكبر للمتعلمين، وفيما يلي سنستعرض هذه المحاور والمستويات بتفصيل أكبر.

يتضح مما سبق أن التعليم الإلكتروني، يقدم باقة متنوعة من الأدوات والوسائل التي تسهم في تحسين تجربة التعلم وجعلها أكثر مرونة وتفاعلية، ولكي تحقق المؤسسات التعليمية الاستفادة القصوى من إمكانات التعليم الإلكتروني وتصميم برامج ومناهج دراسية إلكترونية ناجحة وفعالة، يجب توفر مجموعة من المقومات الأساسية، وتمثل هذه المقومات في بيئات التعليم الإلكتروني المناسبة، والمتطلبات اللازمة لتنفيذه بفعالية، إضافة إلى استراتيجيات التدريس الملائمة لطبيعة التعليم الإلكتروني، وسنتناول في العنصر القادم "المقومات الأساسية للتعليم الإلكتروني" بشكل أكثر تفصيلاً.

<sup>1</sup> زاهر إسماعيل الغريب، مرجع سبق ذكره، ص76.

### 2.1. المقومات الأساسية لتعليم الإلكتروني

لقد أحدث التعليم الإلكتروني ثورة حقيقية في مجال التعليم والتعلم، حيث أوجد طرقًا وأساليب تعليمية جديدة توظف بشكل فعال التقنيات الرقمية الحديثة، ويعتمد التعليم الإلكتروني على إستعمال تكنولوجيا المعلومات والإنصالات لتقديم محتوى علمي للمتعلمين، متجاوزًا قيود المكان والزمان التقليدية.

كما يوفر التعليم الإلكتروني بيئة تعليمية تفاعلية غنية بمصادر وأنشطة متنوعة بما في ذلك الأدوات السمعية والمرئية والفيديو والرسومات وأدوات البحث، ما يسمح للمتعلم بالتوجيه الذاتي لتعلمه وفقًا لقدراته وتفضيلاته، كما يزيد التعليم الإلكتروني أيضًا من دافع المتعلم وإنخراطه من خلال تشجيع المشاركة والتفاعل.

#### 1.1.2.1. بيئات التعليم الإلكتروني

لقد شهدت بيئات التعليم الإلكتروني تحولًا عميقًا في مجال التعليم، مما سهل الوصول السلس إلى المعرفة التي تتجاوز الحدود الجغرافية، وذلك بالاستفادة من التكنولوجيا والتطور التقني، إذ يمكن للمتعلمين المشاركة في فصول تعليمية افتراضية تفاعلية، والوصول إلى مصادر متنوعة من الموارد التعليمية، والتعاون مع أقرانهم في جميع أنحاء العالم، كما توفر بيئات التعليم الإلكتروني هذه تجارب تعليمية مخصصة وخيارات دراسة مرنة، وتمكين المتعلمين في العصر الرقمي من تحقيق خطوات ملحوظة في مساعيهم الأكاديمية، وبالتالي فقد أصبحت بيئات التعلم الإلكتروني مكونًا لا غنى عنه في توسيع الفرص التعليمية وتعزيز التقدم الأكاديمي، وفما يلي سنتطرق لمفهوم بيئة التعليم الإلكتروني، وأهم تصنيفاتها

**1.1.2.1. مفهوم بيئة التعليم الإلكتروني :** تشمل البيئة التعليمية الإطار الشامل الذي تظهر فيه أنشطة التعليم والتعلم ، وتتضمن عناصر وتأثيرات متنوعة تسهم في جودة نتائج التعلم، فهو يتجاوز المعايير المادية، مثل المرافق والمعدات والموقع الجغرافي، ليشمل التفاعلات والروابط الشخصية بين الأفراد المشاركين في العملية التعليمية<sup>1</sup>.

وبهذا المعنى تقوم بيئة التعليم الإلكتروني على إستخدام البرامج التي تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية، وتستخدم المدارس الإلكترونية مناهج وبرامج تعليمية إلكترونية، حيث يعمل المقرر والكتب الإلكترونية كمكونات أساسية للمحتوى، وتتميز بيئة التعلم داخل هذه المدارس الإلكترونية بنهج التعليم الإلكتروني، الذي يستفيد من التعلم القائم على الحاسوب (CBL)، ويعتمد تصميم التعليم في بيئة التعليم الإلكتروني على مصادر وموارد التعليم الإلكترونية التي تعتمد على الكمبيوتر، والتي يتم تقديمها من

<sup>1</sup> طلال بن حسن كابلبي، مرجع سبق ذكره، ص242.



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

خلال الشبكات ومنصات البرمجيات، وتقدم هذه الموارد مواد علمية على الشاشة بناء على إستجابات المتعلم أو تفضيلاته، وتقدم معلومات إضافية عند الطلب وتوفر محتوى ذا صلة بناء على تفاعلات المتعلم، كما يمكن أن تشمل المواد العلمية والتقييمات المصاحبة لها أشكالاً مختلفة، بما في ذلك المحتوى النصي أو الصور الثابتة أو المتحركة أو الوسائل البصرية أو العناصر الصوتية أو مزيج منها<sup>1</sup>.

كما تتميز بيئات التعليم الإلكتروني بمرونتها، غير مقيدة بالحدود المادية مثل الجدران أو الأسقف أو المواقع الجغرافية، كما يمكن للمتعلمين الإنخراط في هذه البيئات من مدارسهم أو جامعاتهم أو منازلهم أو أي مكان آخر يمكنهم فيه الوصول إلى دورات الكمبيوتر المبرمجة أو المنصات القائمة على الإنترنت، كما يتواصلون مع معلمهم بشكل متزامن أو غير متزامن، بحثاً عن الحوار والموارد والمعلومات وغيرها، بالإضافة إلى ذلك فهم يتفاعلون مع معلمهم وزملائهم، مما يعزز خبرات التعلم التعاوني<sup>2</sup>.

وتجد الإشارة بأن التعليم الإلكتروني يشتمل على بيئة تتميز بكونها: مفتوحة، مرنة، موزعة Open, Flexible, Distributed و يقدم التعليم الإلكتروني هذه الخصائص مجتمعة لتوفير تجربة تعليمية فعّالة.

- **التعلم المفتوح Open Learning** : بحيث يتيح التعليم الإلكتروني للمتعلمين التحكم في توقيت ووتيرة ومكان تعليمهم.
  - **التعلم المرن Flexible Learning**: هو التعلم الذي يمكن للمتعلم أن يحدد: أين؟ وكيف ومتى؟ يريد التعلم.
  - **التعلم الموزع Distributed learning**: هو الذي يتيح للمعلم والطالب والمحتوى، أن يكونوا مشتتين جغرافياً، مما يلغي قيود الوقت والمكان، ويمكن أن يمتزج هذا النموذج من التعلم بسلسلة مع التعليم التقليدي في الفصول الدراسية ، أو مناهج التعلم عن بعد التقليدية، أو يتم تجسيده بالكامل من خلال فصل دراسي افتراضي<sup>3</sup>.
- بعدما تطرقنا إلى بيئة التعليم الإلكتروني ومميزاتها، حيث يوجد بيئة تعليمية مفتوحة، ومرنة، وبيئة موزعة، سنحاول في العنصر القادم التطرق لتصنيفات بيئات التعليم الإلكتروني.

### 2.1.2.1. تصنيفات بيئات التعليم الإلكتروني: يحدث التعليم الإلكتروني في بيئات متعددة يمكن تصنيفها الى نوعين هما:

<sup>1</sup> غسان يوسف قطيط، تقنيات التعلم والتعليم الحديثة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 177.

<sup>2</sup> فارس لطفي الفقيه، أثر التعلم الإلكتروني على جودة التعليم العالي بالجامعات الخاصة والحكومية، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، 2014، ص 18.

<sup>3</sup> إبراهيم بن محمد عسيري و عبد الله بن يحيى الحيا، مرجع سبق ذكره، ص26.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

أولاً. **البيئات الواقعية:** وهي عبارة عن أماكن دراسية تقليدية موجودة على أرض الواقع، تتضمن العناصر المألوفة مثل الجدران والسقوف والمعدات، يتم تزويدها على وجه التحديد بأجهزة الكمبيوتر والبرامج وأدوات الإتصال لأغراض التعلم الإلكتروني<sup>1</sup>، وتنشق منها العديد من الأنواع نذكر منها:

❖ **حجرة الدراسة التقليدية:** ويقصد بها الصف الدراسي المعتاد الذي يحدث فيه التعلم الصفّي التقليدي حيث يتم التدريس فيه بأسلوب تقليدي وجهاً لوجه، و في هذا النوع من الفصول الدراسية، يقضي الطلاب معظم يومهم التعليمي فيه، وبحضور حقيقي للمعلم، حيث يتم تجهيز هذه الفصول الدراسية بجهاز حاسوب واحد أو أكثر بالإضافة إلى البرمجيات اللازمة للأغراض التعليمية، كما قد تتوفر ملحقات إضافية مثل: الطابعات وسماعات الرأس مع بعض هذه الأجهزة، زيادة على ذلك، قد يكون هناك بعض الأجهزة المتصلة بشبكة الإنترنت أو بالشبكة الداخلية لتحسين التجربة التعليمية<sup>2</sup>.

❖ **معمل الكمبيوتر:** يشير المصطلح إلى غرفة مخصصة مصممة لأغراض التعليم أو التكوين، وهي مجهزة بمجموعة من أجهزة الحاسوب المستقلة، تتراوح عادة من 20 إلى 30 جهازاً، ولكل منها ملحقاتها الخاصة، ويتناوب المتعلمين من فرق أو مجموعات مختلفة على إستعمال أجهزة الحاسوب هذه بناءً على رزنامة زمنية محددة. بحيث تلعب أجهزة الحاسوب هذه دوراً حيوياً في تسهيل التعليم أو التكوين، ويتم ذلك بتوجيه وحضور معلم يشرف على العملية التعليمية، بالإضافة إلى كل ذلك، من الممكن توصيل بعض أو كل هذه الأجهزة بخدمة الإنترنت، مما يوفر الوصول إلى المصادر عبر الإنترنت ويعزز تجربة التعلم الشاملة<sup>3</sup>.

❖ **الصف الذكي:** في هذا الصف، يتوفر عدد كافٍ من أجهزة الحاسوب لكل طالب بالإضافة إلى ملحقات الكمبيوتر الضرورية، بالإضافة إلى ذلك، هناك جهاز أساسي متاح للمعلم، وهو متصل بالأجهزة الأخرى بواسطة الشبكة المحلية، كما أن اتصال الإنترنت متاح أيضاً في معمل الحاسوب، وإدارة المختبر مشابهة لمختبرات الحاسوب التقليدية، باستثناء أنه يمكن للمعلم مراقبة المتعلمين إلكترونياً<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> إسكندر رمانى، **بيئات التعليم الإلكتروني**، مسترجع بتاريخ 2022/06/09، أنظر الرابط، insite:

<http://kenanaonline.com/users/romanyiskander/posts/813751>

<sup>2</sup> عصام بن عبد الله المعين بن عوض الحازمي، مرجع سبق ذكره، ص 49.

<sup>3</sup> منال عبد العال مبارز و أحمد محمود فخري، مرجع سبق ذكره، ص 30.

<sup>4</sup> عبد الله بن علي بن مُجَّد جغدمي، **مدى إمكانية إستخدام التعليم الإلكتروني في تدريس مواد التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بمنطقة جازان التعليمية**، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 58.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

ثانياً. البيئات الافتراضية: وهي بيئات محاكية للواقع، يتم إنشاؤها بواسطة الحاسوب وتكرر الواقع، حيث يتم إنشاؤها باستخدام أدوات برمجية متخصصة، حيث تتم إستضافة هذه البيئات في مواقع محددة داخل شبكات مختلفة، مثل شبكة الإنترنت مثلاً<sup>1</sup>، وبيئة التعليم الإلكتروني الافتراضية عدة أنواع نذكر منها:

❖ **الصف الافتراضي:** هي تقنية تعليمية بواسطة الإنترنت، تهدف إلى توفير بيئة صفية تفاعلية، كما تمكن هذه التقنية من عقد الاجتماعات والمناقشات والأنشطة المنهجية وغير المنهجية، بنفس الكفاءة و الجودة التي تتمتع بها الفصول التقليدية، حيث يمكن للمتعلم والمعلم المشاركة في الاجتماعات وكذلك في جميع أنشطة الفصول الدراسية الافتراضية عبر الإنترنت، دون الحاجة إلى التواجد فعلياً في الفصول التقليدية، هذا ما يعزز التواصل وتتيح للمتعلمين الإستفادة الكاملة من الموارد التعليمية، وتحفز التفاعل بين المعلم والمتعلمين وبين المتعلمين أنفسهم بطريقة مرنة تناسب مع الجدول الزمني لإحتياجاتهم الشخصية<sup>2</sup>، وهناك نوعان أساسيان للصف الافتراضي وهما:

📌 **الصف الافتراضي المتزامن:** الفصل الافتراضي عبارة عن تقنية تعليمية عبر الإنترنت حيث يتصل المعلمون والمتعلمون عن بُعد عبر الإنترنت. في هذا الإعداد، يصل المتعلمون إلى موقع ويب خاص بالفصل الدراسي في أوقات محددة ومجدولة عندما يكون المعلم متصلاً بالإنترنت، يشارك الطالب بعد ذلك بنشاط في الدروس أو المحاضرات الحية، مما يخلق تجربة غامرة تحاكي عن كثب تلقي التعليم في بيئة الفصل الدراسي التقليدية.

📌 **الصف الافتراضي الغير متزامن:** يتم دخول الطالب إلى موقع الصف الافتراضي على الشبكة في أي وقت يرغب فيه، ويبدأ المتعلم بزيارة الصفحة الرئيسية للصف الافتراضي ويتصفح محتوياتها عن طريق النقر على الروابط أو الأيقونات الموجودة فيها، كما يستمع المتعلم إلى دروس المعلم المسجلة بالصوت والصورة، ويعمل على تصفح المذكرات التي قام المعلم بإعدادها، كما يقوم المتعلم بقراءة المواد المختلفة ويستخدم اللوح الأبيض الشبكي للكتابة والتفاعل مع المحتوى، كما يمكن له إرسال بريد إلكتروني إلى المعلم أو لزملاء المتعلمين الآخرين للتواصل وتبادل المعلومات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص 98

<sup>2</sup> سامي نوفل خليل الصيفي، مرجع سبق ذكره، ص 70.

<sup>3</sup> منال عبد العال مبارز و أحمد محمود فخري، مرجع سبق ذكره، ص 33.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

❖ **المعمل (المختبر) الافتراضي (Virtual lab):** المختبرات الافتراضية هي بيئات عبر الإنترنت تسمح للمتعلمين بتعلم المهارات العملية دون الحاجة إلى التواجد فعلياً في المختبر، هذه المختبرات تحتوي عادة على صفحة رئيسية بها أيقونات أو روابط تتعلق بأنشطة المختبر وإنجازها وتقييمها، وعادة تتضمن الأيقونات والروابط ما يلي<sup>1</sup>:

- ✓ المعلم المسؤول عن المختبر؛
- ✓ لأنشطة التي يتم تضمينها في المختبر؛
- ✓ المعدات والأجهزة والأدوات الافتراضية التي يمكن استخدامها لإكمال الأنشطة؛
- ✓ تعليمات لاستكمال الأنشطة؛
- ✓ مكان لتخزين نتائج الأنشطة؛
- ✓ المصادر والمراجع التي يمكن استخدامها للمساعدة في إكمال الأنشطة؛
- ✓ طريقة للتواصل مع المعلم أو الطلاب الآخرين.

ومما سبق ذكره، فإن اختيار أفضل نوع من بيئات التعليم الإلكتروني لمتعلم معين، يعتمد على إحتياجاته الفردية وأسلوب تعلمه، فمثلاً: قد يستفيد المتعلم الذي يفضل التعلم بالممارسة من بيئة واقعية حقيقية، بينما قد يستفيد المتعلم الذي يفضل التعلم من خلال القراءة أو مشاهدة مقاطع الفيديو من بيئة افتراضية، في النهاية، يمكن القول بأن أفضل طريقة لإختيار بيئة التعليم الإلكتروني هي النظر في الإحتياجات المحددة للمتعلم وأهداف التعليم.

### 2.2.1. متطلبات التعليم الإلكتروني

لقد أولت كثير من الدول والمؤسسات الحكومية والخاصة إهتماماً كبيراً بالتعليم الإلكتروني لاسيما بعد جائحة كورونا، وذلك للجدوى الإقتصادية ولفاعليته وكفاءته في توفير الورد التعليمية والتكوينية لمنتسبي هذه المؤسسات في الوقت والمكان المناسب، ولنجاح هذه بهذه التقنية الجديدة هناك العديد من المستلزمات التي يجب توفيرها من أجل تنفيذ التعليم الإلكتروني بنجاح، حيث تتضمن هذه المتطلبات الإحتياجات الفنية والمحتوى ونظام إدارة التعلم والتصميم التعليمي والدعم وفيما يلي أهم متطلبات التعليم الإلكتروني بحيث ذكرها (مصطفى يوسف كافي) وهي كالتالي:

❖ توفير البنية التحتية والمتمثلة في تجهيز المدارس والإدارات التابعة للتعليم بالشبكات والأجهزة والبرمجيات المختلفة واللازمة للعملية التعليمية.

<sup>1</sup> عصام بن عبد المعين بن عوض الحازمي، مرجع سبق ذكره، ص 52.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

- ◆ تقديم التكوين اللازم للمعلم والمتعلم وكافة الكادر التعليمي والإداري بما يؤهلهم للتعامل مع هذه التقنية والإستثمار الأمثل لها.
- ◆ تأهيل النظام التعليمي بما يتوافق مع هذا النمط من التعليم وما يشمل ذلك من قوانين وأنظمة وقرارات وكل ما يشكل تنظيماً لسير العملية التعليمية<sup>1</sup>.

وأما (سلوان خلف جاسم الكناني) فقد أضاف بضرورة :

- ▶ إشراك القطاع الخاص في بناء أسس التكوين والتكليم الإلكتروني.
- ▶ توظيف عناصر التقنية التي نحتاجها لخفض كلفة التعليم الإلكتروني، وترسيخ الخبرات المحلية ، ولضمان رfid التجربة بثقافة المجتمع وإحتياجاته.

▶ إستعراض وتبني خطط الدول التي سبقتنا في التعليم الإلكتروني للإفادة من تجاربهم في هذا المجال<sup>2</sup>.

كما تم عرضه، يتبين أن تجسيد التعليم الإلكتروني بنجاح يتطلب توفير عدد من المستلزمات حيث تتضمن هذه المتطلبات: البنية التحتية التكنولوجية، والمحتوى، ونظام إدارة التعلم (LMS)، والتصميم التعليمي، والدعم الفني، بحيث من خلال توفير هذه الإمكانيات، يمكن للمؤسسات ضمان نجاح مبادرات التعليم الإلكتروني الخاصة بها، ورغم كل ذلك يوجد تحديات وعوائق تحول دون تجسيد عملية التنفيذ والتطبيق بشكل فعال، وهو ما سنحاول التطرق له بنوع من التفصيل في العنصر القادم.

**1.2.2.1. معايير التعليم الإلكتروني** هناك مجموعة من المعايير الواجب مراعاتها عند تقييم برنامج التعليم الإلكتروني أجمالها في الآتي (الحيلة)<sup>3</sup>:

- ❖ **المحتوى:** هل المعلومات الواردة في البرنامج دقيقة وحديثة؟
- ❖ **تصميم التعليم:** هل الدورة مصممة بطريقة تساعد في تعليم المستخدمين بالطريقة المثلى؟
- ❖ **التفاعلية:** هل يتفاعل المتعلم مع البرامج؟
- ❖ **القيادة:** هل يستطيع المتعلم اختيار طريقة التعلم الخاصة به وقيادة البرنامج لتحقيق أهدافه؟ هل يوجد مخطط إنسيابي للبرنامج يحدد مسار خطوات التعلم؟ هل هناك خيارات متعددة في البرنامج تساعد المتعلم على اختيار ما يناسب احتياجاته؟
- ❖ **الدافعية:** هل يشتمل البرنامج على مواد تعليمية تحفز المتعلمين، مثل الألعاب الفكاهية أو المغامرات أو الرسومات المضحكة؟

<sup>1</sup> مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص 19.

<sup>2</sup> سلوان خلف جاسم الكناني، مرجع سبق ذكره، ص 19.

<sup>3</sup> محمد محمود الحيلة، تكنولوجيا التعليم بين النظري والتطبيق، ط4، دار الميسرة لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص ص 420-421.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

❖ **الوسائل التعليمية التعليمية:** هل يستخدم البرنامج الصور والرسوم المتحركة والموسيقى والصوت والفيديو بشكل فعال ومناسب؟، هل يمكن الإستغناء عن الإستخدام المفرط لهذه الوسائط؟

❖ **التقييم:** هل يتضمن البرنامج نماذج تقييم مثل قياس التمكن من محتوى كل مهمة قبل الانتقال إلى المهمة التالية أو الاختبارات القصيرة أو الاختبار النهائي في نهاية البرنامج؟.

❖ **الحماسة والمجازية:** هل يشتمل البرنامج على طرق تقييم مثل الاختبارات القصيرة أو الاختبارات أو الإختبار النهائي في نهاية البرنامج؟

❖ **الإحتفاظ بالسجلات:** هل يحتفظ البرنامج بسجلات لأداء الطلاب، مثل الوقت المستغرق لإكمال البرنامج، والوقت الذي إستغرقه بدء البرنامج، وتحليل الأسئلة، والدرجة النهائية، وما إلى ذلك؟ هل هذه المعلومات مقدمة تلقائياً إلى مدير الدورة؟

❖ **النعمة:** هل البرنامج مصمم للإستماع؟ ما هي الأجهزة المطلوبة للمتعلم لإستخدامها؟

❖ **مواصفات جهاز الحاسوب المستخدم:** هل مواصفات جهاز الحاسوب ذو سرعة مقبولة في البرنامج؟ هل كرت الصوت قادر على تشغيل ملفات صوتية للبرنامج؟ هل بالإمكان وضع الحاسوب مباشرة مع الشبكة؟ أم يحتاج إلى جهاز آخر؟.

وكخلاصة لما تطرقنا له سابقاً، يمكن القول بأن تطوير معايير التعليم الإلكتروني يتطلب إستثماراً كبيراً في الموارد المادية والبشرية، ومع ذلك يعتبر الأمر بعيداً عن التجسيد المثالي، وذلك لأن توفير كل تلك المتطلبات سواء المادية أو البشرية ليس بالأمر السهل، وهو غير متاح في جميع الأحوال، خاصة أنه يتطلب بنية تحتية ضخمة وتقنيات حديثة ومتطورة، وهو ما يصعب توفيره في الدول النامية، التي مزالت تعاني فجوة كبيرة في التنمية، لاسيما التكنولوجية منها، وفي العنصر القادم سنحاول التطرق لأهم متطلبات تجسيد التعليم الإلكتروني مع التركيز على البنية التحتية، لاسيما التكنولوجية منها لأنها تعتبر العنصر الأهم لقيام منظومة تعليمية إلكترونية وفق معايير دولية تنافسية.

**2.2.2.2. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC):** في عصرنا الحالي، أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC)

عنصراً أساسياً في تشكيل مستقبل التعليم وتطوير أساليبه، فمع التطور السريع في المجال الرقمي، برزت أهمية هذه التكنولوجيا كركيزة أساسية في تحويل النظم التعليمية التقليدية إلى نظم أكثر مرونة وفعالية، وفيما يلي سنسلط الضوء على مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتتبع تطورها التاريخي، وصولاً إلى دورها الحيوي في التعليم الإلكتروني.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

كما سنستعرض كيف أصبحت هذه التكنولوجيا أساساً للتعليم الإلكتروني، مبيينين أهم مكوناتها وآليات عملها، كما سنناقش بالتفصيل الأهمية البالغة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعزيز جودة التعليم وتوسيع نطاقه، مستعرضين مجموعة من الجوانب التي تبرز دورها المحوري في تطوير العملية التعليمية وفتح آفاق جديدة للتعليم والابتكار.

**أولاً. مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC):** إن مفهوم تكنولوجيا المعلومات توحى لنا إلى غياب الإجماع على تحديد المصطلح بالإضافة إلى غياب الدقة في بيان حدود مصطلح التكنولوجيا والمعلومات، حيث يتحدث بعض المؤلفين عن تكنولوجيا المعلومات (TI) بالإنجليزية، لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) يعبر عنها عادة بمصطلح "TI" (Technology Information)، أما بالفرنسية فإن المصطلح "TI" يتجه إلى نقص الإستعمال ليعوض بمصطلح "TIC" (Technologie de l'Information et de la Communication)، حيث يضم مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات / أو تكنولوجيا الإعلام والاتصال (TIC) خاصيتين أساسيتين: أولها أنه مفهوم حديث الإستعمال في الحوارات واللقاءات الجارية، وثانيها أنه مفهوم غامض الدلالة اللغوية، وبغية تحديد تعريف واضح لمفهوم تكنولوجيا المعلومات<sup>1</sup>.

◆ **تكنولوجيا المعلومات:** هي عبارة عن أنظمة عالية الدقة تتكون من مجموعة من الأدوات المستخدمة لتخزين المعلومات وتحليلها ومعالجتها ونقلها بتنسيقات مختلفة، حيث تلتزم هذه الأنظمة بالمعايير التي وضعتها برامج الكمبيوتر والتقنيات الأخرى لتعزيز خدمات المعلومات، كما أنها تتصدى للتحديات التي يفرضها التعقيد والوفرة الهائلة للمعلومات، والتي قد تكافح الأساليب التقليدية للتعامل معها بفعالية<sup>2</sup>.

◆ **تكنولوجيا الاتصالات:** هي "التطبيقات القائمة على استخدام وصلات الألياف البصرية ووصلات المايكروويف والكابلات الناقلة للمعلومات والأقمار الصناعية والهواتف النقالة والمساعدات الشخصية (PDA)، وخدمات راديو الرزم العامة (GPRS) والاتصالات اللاسلكية قصيرة المدى (Bluetooth) وتقنية خدمات إرسال الوسائل المتعددة (SMS)"<sup>3</sup>.

◆ **الاندماج بين تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات:** لا يمكن الفصل بين تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصال، فقد جمع بينهما النظام الرقمي الذي تطورت إليه نظم الاتصال، فتراپطت شبكات الاتصالات مع شبكات المعلومات، وهو ما

<sup>1</sup> إبراهيم بوداود، إستخدام تكنولوجيا المعلومات (TIC) في ظل مفهوم وساطة المعرفة: إرساء نظري، (إشارة) مجلة علوم المعلومات، علم الأرشيف وعلم المكتبات، مختبر البحث: أنظمة المعلومات والأرشيف في الجزائر، جامعة وهران، الجزائر، المجلد 03 العدد 02، 2016، ص 167

<sup>2</sup> إبراهيم عمر يحيوي، تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على العملية التعليمية في الجزائر، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص 25.

<sup>3</sup> الطرشاني، الدوكالي مفتاح على، التدريب الإلكتروني و متطلبات تنمية الموارد البشرية في المغرب العربي في ظل العولمة، مجلة الجامعة المغربية، الجامعة المغربية، المجلد 8، العدد 15، 2014، ص 242.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

نلمحه واضحا في حياتنا اليومية من التواصل بالفاكس عبر خطوط الهاتف، وفي بعض الأحيان مروراً بشبكات أقمار الإتصال وما نتابعه على شاشات التلفزيون من معلومات تأتي من الداخل وقد تأتي من أي مكان في العالم أيضاً، وبذلك إنتهى عهد إستقلال نظم المعلومات عن نظم الإتصال كما كان الأمر في الماضي، ودخلنا في عهد جديد للمعلومات والإتصال يسمى الآن (Computer Communication)<sup>1</sup>.

♦ **تعريف تكنولوجيا المعلومات والإتصالات (TIC):** تعرف بأنها عبارة عن تلك الأدوات التي تستخدم لبناء المعلومات التي تساعد الإدارة على إستخدام المعلومات لدعم إحتياجاتها في مجال إتخاذ القرارات والعمليات التشغيلية في المؤسسة، وتتضمن تكنولوجيا المعلومات البرامج الجاهزة، وقواعد البيانات، وشبكات الربط بين العديد من الحواسيب، وعناصر أخرى ذات علاقة<sup>2</sup>.

كما عرفها (الفييه) "بأنها المكونات المادية والبرمجيات ووسائل الإتصال عن بعد، وإدارة قواعد البيانات وتقنيات معالجة المعلومات الأخرى"<sup>3</sup>.

ثانياً. **تطور تكنولوجيا المعلومات والإتصالات (TIC):** قبل تحديد المراحل الأولى للتطورات التي حصلت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، لا بد من الإشارة إلى أنها قد مرت بمستجداتها وإختراعاتها وتكنولوجياها، بتطورات تاريخية عدة، متشعبة ولكنها مترابطة، أي ترابطت فيما بعد، ومن الممكن أن نحصر هذه المراحل بخمسة كالاتي:

❖ **ثورة المعلومات والإتصال الأولى:** وتمثل في إختراع الكتابة السومرية أو الكتابة المسمارية، ثم الكتابة التصويرية، ثم مختلف أنواع الكتابة الأخرى

❖ **ثورة المعلومات والإتصال الثانية** وتمثل بإختراع الطباعة، إبتداء من الطباعة الحجرية الثابتة، ثم بالحروف المعدنية الثابتة، ثم بعد ذلك الطباعة المعدنية المتحركة.

<sup>1</sup> قواسم بن عيسى، إستخدام البرلمانيين الجزائريين لتكنولوجيا المعلومات والإتصال في صنع قراراتهم السياسية وتحقيق الحكم الرشيد، دراسة ميدانية لعينة من أعضاء العهدة التشريعية السادسة (2007-2012)، أطروحة دكتوراه علوم (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3، 2013، ص ص 40-41.

<sup>2</sup> رفيق شفيق عطير، واقع تكنولوجيا المعلومات والإتصال في تحسين جودة التعليم العالي في الجامعات والكليات الفلسطينية، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، المجلد09، العدد01، 2022، ص 234.

<sup>3</sup> كمال عبده علي الفييه، أثر تكنولوجيا المعلومات والإتصالات على إعادة هندسة العمليات "الهندرة" في المؤسسة اليمنية العامة لصناعة وتسويق الإسمنت "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، 2012، ص 08.



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

❖ ثورة المعلومات والاتصال الثالثة: وتتمثل باختراع مختلف أنواع مصادر المعلومات المسموعة والمرئية، كالهاتف، والمذياع (الراديو)، واللاسلكي، والتلفزيون وما شابه ذلك من المواد السمعية والبصرية.

❖ ثورة المعلومات والاتصال الرابعة: وتتمثل باختراع الحاسوب وتطويره عبر مراحل وأجيال متعددة.

❖ ثورة المعلومات والاتصال الخامسة: تتمثل في التزاوج الواضح بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا الاتصال المختلفة الأنواع والتطورات، وصولاً إلى شبكات المعلومات المختلفة وعلى رأسها الإنترنت<sup>1</sup>.

ومما تم طرحه بخصوص تطور تكنولوجيا المعلومات وثورتها، وبناء على ما تم الإطلاع عليه من مختلف الأدبيات المتخصصة في الموضوع، يتبين لنا أن ثورة المعلومات والاتصالات القادمة، تتمثل في ظهور وانتشار الذكاء الاصطناعي، على نطاق واسع، حيث بدأ الاعتماد المتزايد على تقنيات الذكاء الاصطناعي في معالجة البيانات وإتخاذ القرارات بشكل آلي وذاتي، لاسيما في المجال التعليمي، وقد أحدث ذلك تحولاً نوعياً في طرق تخزين البيانات وإسترجاع المعلومات وتحليلها، كما ساهم الذكاء الاصطناعي في تطوير تطبيقات متنوعة في مجالات الحياة كافة، وفتح آفاقاً جديدة للإبتكار والإنتاجية في المجال التقني، برغم من كل المخاوف التي تهدد الكثير من المهام والوظائف البشرية يبقى واقع لا بد من التكيف معه، إن هذه التطورات التكنولوجية التي يشهدها العالم اليوم، تلزم الدول والمؤسسات ومختلف الهيئات ضرورة التكيف والتأقلم مع هذه التغيرات، والتي ستغير المنظومة العالمية لاسيما في مجال التكنولوجيا، التعليم، التوظيف... الخ، والذي ستراافقه مخاوف عديدة ومشروعة، إلا أن جزء من الحل هو مواجهة هذه التغيرات والإستفادة من إيجابياتها في سبيل التنمية الشاملة، ولتفعيل آليات الإستفادة من هذا التطور ولاسيما في الذكاء الاصطناعي، حسب ما ذكرته (أسماء السيد مُجَّد و كريمة محمود مُجَّد)<sup>2</sup> في النقاط التالية:

✓ يمكن تسهيل إنتشار إستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال نشر الوعي وتثقيف الجمهور وفئات المجتمع حول مفهوم هذه التكنولوجيا، ويتم ذلك من خلال تضافر جهود المؤسسات الحكومية والتعليمية والإعلامية لخلق مواطن رقمي قادر على التعامل مع هذه التقنيات الحديثة.

✓ إن خلق الوعي بين القادة والمدبرين والموظفين في المؤسسات الحكومية والخاصة حول أهمية الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته يمكن أن يسهل تبني هذه التقنية وإستخدامها في تطوير العمل والخدمات في تلك الجهات.

<sup>1</sup> عامر إبراهيم قنديلجي، إيمان فاضل السامرائي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص91.

<sup>2</sup> أسماء السيد مُجَّد، كريمة محمود مُجَّد، تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومستقبل تكنولوجيا التعليم، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، 2020، ص40-41

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

✓ يمكن للمؤسسات الحكومية والخاصة تشكيل فرق عمل بإشراف المديرين التنفيذيين لدراسة الفرص والتحديات التي تواجهها في تطوير خدماتها وأنظمتها الإلكترونية بالإعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي، ووضع خطط لتطبيق هذه التقنيات وإيجاد حلول للتحديات المتوقعة أثناء التنفيذ.

✓ يمكن تطوير الكفاءات المحلية المتخصصة في مجال الذكاء الاصطناعي من خلال تشجيع موظفي الحكومة على الإهتمام بعلوم الكمبيوتر وإشراكهم في دورات تدريبية متخصصة في مجال علوم البيانات، لتطوير معارفهم حول كيفية استخدام تقنيات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي

✓ يمكن للجامعات إطلاق برامج تعليمية تواكب التغييرات المتوقعة في سوق العمل والوظائف المستقبلية مع تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي وإنتشار تطبيقاته.

✓ يمكن إنشاء مراكز بحثية متخصصة لتطوير القطاعات المختلفة في الدولة وتأهيلها لاستيعاب متطلبات واحتياجات تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاتها. إتحاه المؤسسات التعليمية إلى تقنية التعلم بالواقع الافتراضي لتتماشى مع الذكاء الاصطناعي.

✓ يمكن إضافة مادة دراسية مستقلة حول الذكاء الاصطناعي في المناهج الدراسية بالمدارس والجامعات، لتعريف الطلاب بهذه التقنية وترسيخ فهمها لديهم خلال السنوات العشر القادمة، سواء المتفوقين المقبولين بالجامعات أو أولئك الذين يمتلكون مهارات عملية ويدوية.

ثالثا. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) أساس للتعليم الإلكتروني إن التعليم الإلكتروني يعتمد بشكل أساسي على البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC)، والتي تضم أجهزة كمبيوتر وخادمت، وشبكات إتصالات وإستخدام الوسائط المتعددة التي تدعم الصوت والصورة والفيديو وملفات الفلاش ذات الرسوم المتحركة لتوضيح الكثير من المفاهيم في العملية التعليمية.

كما أن نتائج التعليم الإلكتروني، سوف تكون أفضل كلما كانت سرعة الإرسال والبت والإستقبال أسرع وأكثر كفاءة وأيضا لابد من وجود برمجيات فعالة تقوم بعملية إدارة للعملية التعليمية عبر الإنترنت من عرض لمحتوى المناهج العلمية وإدارة لكل الأنشطة مثل المنتديات وتسليم الوظائف والمستندات وغيرها مثل<sup>1</sup>:

▶ إستلام وتسليم الأنظمة والمشاريع من قبل الطالب إلى المشرف على المادة التعليمية المعنية؛

▶ عملية تنظيم الوثائق المتعلقة بالمساقات مثل المساقات وأهدافها والأنشطة المرافقة لها؛

<sup>1</sup> خضر مصباح طيطي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص ص 180- 181 .

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

▶ العمليات المصاحبة لنظام التعليم الإلكتروني مثل الإحصائيات وعدد ساعات الجلسات التي قام الطالب بتصفحها وكيفية تواصل الطالب مع المشرف.

▶ مدى إشراك الطالب في المنتديات التي قد ينظمها مشرف المادة التعليمية من أجل مناقشة العديد من القضايا المطروحة

▶ الدرجات والتقييم للطالب وتوزيعها.

تجدر الإشارة بأن البنية التحتية لتعليم الإلكتروني تعتمد على أربعة محاور أساسية ذكرها (طيبي) وهي<sup>1</sup>:

■ **المعدات:** مثل أجهزة الحاسوب وملحقاتها وكاميرات الفيديو والمساحات الضوئية وغيرها من التقنيات الأساسية اللازمة في العملية التعليمية؛

■ **البرمجيات:** وتشمل برامج إتصالات بالإنترنت وبرامج تصفح صفحات الإنترنت وبرامج خاصة لقراءة ملفات الفيديو وملفات الفلاش وغيرها؛

■ بنية إتصالات بالإنترنت أو بالهاتف اللاسلكي النقال؛

■ الإدارة والتنظيم والتنسيق والمراقبة لكل نشاطات عملية التعليم الإلكتروني.

رابعاً. أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) في التعليم الإلكتروني: تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC)

دوراً محورياً في تطوير التعليم الإلكتروني وتعزيز فعاليته، فهي تقدم مجموعة واسعة من الأدوات والإمكانيات التي تغير وجه العملية

التعليمية وترفع من كفاءتها، ومن هنا يمكننا تحديد عدة جوانب رئيسية تبرز أهمية هذه التكنولوجيا في مجال التعليم الإلكتروني، هذه

الجوانب تشمل تنوع الموارد التعليمية، وتحسين إدارة المعلومات، وزيادة فرص التعلم، وتعزيز التفاعل، وتجاوز الحدود التقليدية

للتعليم، فيما يلي سنحاول إبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نظام التعليم الإلكتروني<sup>2</sup>:

✓ توفير مجموعة متنوعة من المصادر والأدوات التقنية للعملية التعليمية.

✓ المساهمة في نقل وابتكار ونشر وتخزين وإدارة المعلومات التعليمية.

✓ زيادة الفرص المتاحة للتعليم من خلال التطبيقات والشبكات الرقمية.

✓ دمج وسائل إعلامية متعددة في تطبيقات تعليمية واحدة.

✓ توفير تفاعل متداخل في العملية التعليمية.

<sup>1</sup> خضر مصباح طيبي، المرجع نفسه، ص 181.

<sup>2</sup> رمزي احمد عبد الحي، مرجع سبق ذكره، ص ص 205-206

- ✓ إتاحة القدرة على المراقبة والمناورة والإسهام في بيئة المعلومات التعليمية.
- ✓ تحقيق المرونة وتجاوز حدود الزمان والمكان في التعليم.
- ✓ إمكانية الوصول إلى مصادر معلومات واسعة ومتنوعة عبر الإنترنت.
- ✓ تسهيل التواصل مع أشخاص آخرين حول العالم لأغراض تعليمية.
- ✓ فتح آفاق جديدة في مجال التعليم من خلال الإمكانيات المتميزة لهذه التقنيات.

وتجدر الإشارة، إلى أن البنية التحتية الفعالة تعد شرطاً أساسياً لتنفيذ التعليم الإلكتروني، ومع ذلك فإن معنى البنية التحتية للتعليم، في هذا السياق أوسع بكثير من مجرد شبكة تقنية تتيح الإتصال بأماكن مختلفة على سبيل المثال، فإن إنشاء بنية تحتية للتعليم الإلكتروني مع إتصال جيد يشمل أيضاً الإختيار الدقيق للتطبيقات والخدمات، علاوة على ذلك فإن جودة أي برنامج تعليم إلكتروني يتم تحديدها بشكل أكبر من خلال المحتوى والصوت التعليمي أكثر من الجوانب التقنية ل البنية التحتية لذلك، تتطلب البنية التحتية الفعالة للتعليم الإلكتروني أيضاً إدارة المحتوى والخدمات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني<sup>1</sup>.

**3.2.2.1. أدوات التعليم الإلكتروني** يعتمد التعليم الإلكتروني على مجموعة متنوعة من الأدوات والتطبيقات التكنولوجية الحديثة، مثل منصات إدارة التعلم وأدوات الاتصال المتزامنة وغير المتزامنة وتطبيقات الواقع الافتراضي، والتي تساهم في تسهيل عملية نشر المحتوى التعليمي وتفاعل المتعلمين ومتابعة أدائهم بفاعلية.

**أولاً. مفهوم أدوات التعليم الإلكتروني:** لقد تطور التعليم الإلكتروني حديثاً، وظهر ما يسمى بأدوات للتعليم الإلكتروني التي تساعد على الإرتقاء بمستوى تعليم الطلبة، حيث تعرف هذه الأدوات بأنها عبارة عن مجموعة من الأدوات والتقنيات والبنية التحتية التي تقدم الحل المثالي الذي تحتاج إليه المؤسسات التعليمية لترتقي بنظامها التعليمي، فهذه الأدوات تزود المستخدم بطريقة إستخدام سهلة ومرنة ومثالية، حيث تقوم بتبسيط النشاطات الإدارية الفنية للتعليم والتكوين، فهو نظام كبير ومعقد يتم استخدامه من الإدارة والمسؤول الفني والمحاضرين وجمهور المتعلمين، وذلك للقيام بالعديد من المهمات والنشاطات والأحداث المتعلقة بالعملية التعليمية، ومن هذه المهام المساعدة في عملية عرض المساقات والمناهج العلمية، وإطلاق المساقات إلكترونياً، والبدء بها من قبل المتعلمين، والوظائف الإدارية ذات العلاقة<sup>2</sup>.

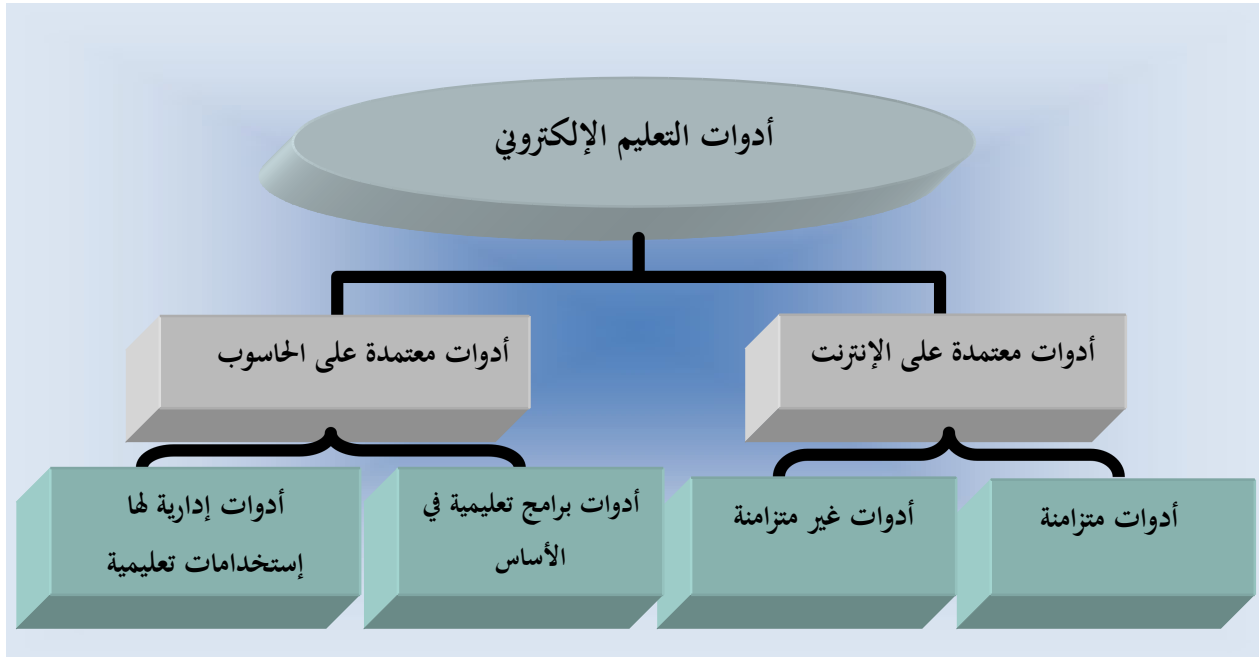
<sup>1</sup> Teo, Thompson S. H., et al, “**E-Learning Implementation in South Korea: Integrating Effectiveness and Legitimacy Perspectives**” Information Systems Frontiers, vol. 22, no. 2, 2020, pp. 511–528, p 518.

<sup>2</sup> مأمون سليم الزبون وفاطمة هيثم الرواحنة، درجة إمتلاك أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لمهارات إستخدام أدوات التعليم الإلكتروني وعلاقتها ببعض المتغيرات، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، المجلد 11، العدد 36، 2018، ص32.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

ثانياً. تصنيف أدوات التعليم الإلكتروني : يستهدف التعليم الإلكتروني تحقيق العديد من الأهداف الرئيسية، وهو يعتمد على مجموعة من الأدوات لتحقيق تلك الأهداف، وهي ما تسمى بأدوات التعليم الإلكتروني والتي يمكن تقسيمها إلى نوعين من الأدوات وهما: أدوات التعليم الإلكتروني المعتمدة على شبكة الإنترنت، وأدوات التعليم المعتمدة على الحاسوب الشخصي، والشكل (1-4) يوضح بشكل مختصر تقسيم وتصنيف أدوات التعليم الإلكتروني:

### الشكل (1-4) تصنيف أدوات التعليم الإلكتروني



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على طارق عبد الرؤوف عامر، التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي (إتجاهات عالمية معاصرة)، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2014، ص ص: 113-114.

بناء على الشكل (1-4)، يمكننا ملاحظة أن الأدوات المستعملة في التعليم الإلكتروني تنقسم إلى قسمين: أدوات معتمدة على الإنترنت، وأخرى معتمدة على الحاسوب، وفيما يلي سنتقوم بتفصيل كل قسم من تلك الأدوات.

■ . أدوات التعليم الإلكتروني المعتمدة على الإنترنت: تتمثل تلك الأدوات على سبيل المثال في<sup>1</sup>:

✓ الشبكة الدولية للمعلومات World wide web.

✓ البريد الإلكتروني E-Mail.

✓ المحادثة Chatting.

✓ مؤتمرات الفيديو Video conference.

<sup>1</sup> ابن عامر، عبد العزيز عبد الحميد عامر، الكفايات اللازمة من أجل تطبيق التعليم الإلكتروني في جامعة الزاوية، المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات، مؤسسة التميمي للبحث العلمي والمعلومات، تونس مجلد22، العدد 44، 2018، ص155.

✓ مجموعات النقاش Discussion Groups.

✓ نقل الملفات File Exchange.

كما نلاحظ أيضا من الشكل أعلاه، بأن الأدوات المعتمدة على الإنترنت، تنقسم بدورها: الى أدوات متزامنة، وأخرى غير متزامنة، وفيما يلي مفهوم كل نوع من هذه الأدوات التي تنبثق عن الأدوات المعتمدة على الإنترنت:

❖ **أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن:** وتعني أسلوب تقنيات التعليم المعتمدة على الشبكة العالمية للمعلومات لتوصيل وتبادل الدروس ومواضيع الأبحاث بين المتعلم والمعلم في نفس الوقت الفعلي لتدريس المادة، مثل المحادثة الفورية، أو تلقي الفصول الإلكترونية... الخ<sup>1</sup>.

❖ **أدوات التعليم الإلكتروني الغير متزامن:** وهي تلك الأدوات التي تسمح بالتواصل غير مباشر، أي أنها لا تتطلب تواجد المتعلم والآخرين (المعلم والزملاء) على الشبكة معا أثناء التواصل<sup>2</sup>، ومن أمثلتها: البريد الإلكتروني، القوائم البريدية، مجموعات النقاش... الخ، أما القسم الثاني من أدوات التعليم الإلكتروني فهو لا يعتمد على الإنترنت ويستند على الحاسوب الشخصي.

■ **أدوات التعليم الإلكتروني معتمدة على الحاسوب الشخصي:** وهي عبارة عن برمجيات تخزين على وسائط التخزين مثل CD أو DVD أو القرص الصلب للجهاز أو على خادم الأجهزة الرئيسي، فيعاد استخدامها كلما كانت هناك حاجة لذلك. ومن أمثلة هذه البرامج<sup>3</sup>:

✓ برامج التعليم الخصوصي Tutorial.

✓ برامج التدريب، والممارسة Drill and practice programs.

✓ برامج حل المشكلات problem solving programs.

✓ برامج المحاكاة Simulation programs.

✓ برامج الألعاب التعليمية Instructional Games programs.

✓ برامج العروض التقديمية presentations programs.

✓ برامج نظم دعم الأداء performance support systems programs.

<sup>1</sup> ضحى خالد عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص 441.

<sup>2</sup> مجدي يونس هاشم، مرجع سبق ذكره، ص 29.

<sup>3</sup> أروى وضاح درعان الوحيددي، أثر برنامج مقترح في ضوء الكفايات الإلكترونية لاكتساب بعض مهاراتها لدى طالبات تكنولوجيا التعليم في الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009، ص ص 28- 29.

✓ برامج التطبيقات المتخصصة Applications programs.

كما رأينا بأن التعليم الإلكتروني يركز على مجموعة كبيرة ومتنوعة من المصادر التقنية الحديثة، والتي منها ما يعتمد على الحاسوب ومنها ما يستند على الإنترنت، وفي ما يلي سنتطرق لمجموعة من الأدوات والتقنيات المستخدمة في التعليم الإلكتروني سواء بطريقة تزامنية أو اللاتزامنية والتي من أهمها:

■ **المحادثة Chat:** توفر هذه الأداة إمكانية الحوار والنقاش المتزامن مع الآخرين، وتسمح بالتفاعل بين المتحدثين عبر البرامج المختصة في المحادثة سواء كانت كتابية أو صوتية بالإضافة إلى ذلك يمكن إستخدام الصور في هذه البرامج المختصة لتسهيل التواصل وتحسين التفاعل، كما يمكن استضافة الخبراء والمتخصصين في قنوات خاصة للرد على إستفسارات المتعلمين، الى جانب توفير غرف نقاش متاحة على الانترنت.

■ **المؤتمرات الصوتية: AudioConferences** هي تقنية إلكترونية تستخدم الإنترنت وأجهزة الهواتف لتمكين المحاضر من التواصل مع الطلاب المنتشرين في أماكن مختلفة، تعتمد هذه التقنية على إنشاء شبكة من خطوط الإتصال الهاتفية الافتراضية، تتيح للمحاضر إجراء محادثات هاتفية متعددة مع المستقبلين عبر الهواتف المحمولة<sup>1</sup>.

■ **مؤتمرات الفيديو VideoConferences:** تستخدم هذه التقنية شبكة تلفزيونية عالية القدرة لربط المشرفين والمختصين والأكاديميين بطلابهم المنتشرين في مواقع متباعدة، يمكن لكل طالب رؤية المختص والمشرف وسماعهم من خلال واجهة محددة، ويتلقى المادة العلمية المقدمة من قبلهم، وباستخدام هذه التقنية يمكن للطلاب التواصل مع المشرف والمختص، وتوجيه الأسئلة والمناقشات المتعلقة بالمادة العلمية، ويتم تنظيم هذه التقنية بطريقة تشبه التعليم التقليدي، بإستثناء أن المتعلمين يكونون في مواقع متباعدة، يسمح بإستعمال هذه التقنية بنقل المحتوى الصوتي والمرئي بصورة فعالة، مما يساعد في تحقيق أهداف التعليم الإلكتروني وتسهيل الإتصال والتواصل، وهي بذلك تضمن تحقيق غرضين هما:

- توسيع إمكانية الوصول إلى مراكز ومصادر المعلومات ؛

- تمكين التعاون بين المتعلمين وتبادل الخبرات وهذا يساهم في تسريع عملية التعليم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مجدي يونس هاشم، مرجع سبق ذكره، ص ص 22-23.

<sup>2</sup> محمد صابر، التقنيات الحديثة المستخدمة في التعليم الإلكتروني، مسترجع بتاريخ: 2022/05/18، أنظر الرابط، insite:

[https://mans-agric.ahlamontada.com/t12-topic?fbclid=IwAR28I\\_hxqi10U9UbfVvWPft7IgN19bN4](https://mans-agric.ahlamontada.com/t12-topic?fbclid=IwAR28I_hxqi10U9UbfVvWPft7IgN19bN4)

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

- **السبورة الإلكترونية Electronic Blackboard** : توفر السبورة الإلكترونية للمعلم من خلال ما توفره من أدوات الشرح على السبورة بالكتابة فيها والرسم عليها وعلى الشرائح، بحيث يرى ذلك جميع الطلاب، كما يقوم المعلم بمسح محتويات السبورة، وعرض الشرائح التوضيحية (power point) وملفات الصور فيها، وتحميل الشرائح وحذفها<sup>1</sup>.
- **اللوح الأبيض Whit Board** : وهو عبارة عن سبورة تشبه السبورة التقليدية، وتعتبر أحد الأدوات الأساسية المطلوب توافرها في الفصول الافتراضية، ويتم إستخدامها لتنفيذ الشرح والرسوم التي يتم نقلها إلى الأفراد الآخرين.
- **برامج القمر الصناعي Satellite Programs** : يعد إستخدام برامج الأقمار الصناعية المرتبطة بأنظمة الحاسوب والمتصلة بشبكات الاتصالات المباشرة مثالية لتعزيز عمليات التدريس والتعليم، حيث توفر فرصا أكبر للإستفادة من القنوات السمعية والبصرية، ويعزز هذا النوع من التقنية التفاعل والدينامية في العملية التعليمية، بواسطة هذه التقنية، يمكن توحيد محتوى التعليم وطريقته في جميع البلاد أو المنطقة المعنية بالتعليم، حيث يكون المصدر المرجعي واحدا ومن الشروط الأساسية لتنفيذ هذا النظام هو توفير مراكز إستقبال وبث متوافقة مع النظام المستخدم<sup>2</sup>.
- **القرص المدمج (CD)** : يتم في هذه التقنية تجهيز وتحميل المناهج الدراسية على أجهزة الطلاب، ويمكن الرجوع إليها عند الحاجة، كما تتعدد أشكال المادة التعليمية، سواء كانت على أقراص مدمجة، أو كأفلام فيديو تعليمية مصحوبة بالصوت لمدة ساعة، أو عرض الصفحات من الكتب والمراجع المطبوعة، بالإضافة إلى إستخدام الصور الثابتة والصور المتحركة (فيديو) مع المواد المكتوبة، كما توفر هذه التقنية إمكانية وصول المعلمين والمتعلمين الى محتوى تعليمي، متنوع ومتعدد الأبعاد<sup>3</sup>.
- **الشبكة المحلية أو الداخلية local or internal network** : حيث يتم توصيل جميع أجهزة الحواسيب في المؤسسة التعليمية مع بعضها البعض، مما يتيح للمعلم نقل محتوى التعليم والمقررات الدراسية إلى أجهزة المتعلمين، يمكن للمعلم أن يقوم بإعداد أنشطة تعليمية أو واجبات منزلية ومن ثم إرسالها مرة أخرى إلى جهاز المعلم.
- **الشبكة العالمية للمعلومات Global Information Network** : حيث يمكن إستخدامها كوسيط إعلامي وتعليمي متعدد الإستخدامات، ويمكن للمؤسسات التعليمية أن تعلن عن برامجها وتروج لها من خلال شبكة الإنترنت، وتوفير توضيحات

<sup>1</sup> طلال بن حسن كابلي وآخرون، التعليم الإلكتروني التقنية ومعاصرة، ط1، مكتبة دار الإيمان، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية، 2012، ص253.

<sup>2</sup> حسن، حنان الزبلاوي، مصطلحات ومفاهيم التعليم الإلكتروني، مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، إتحاد الجامعات العربية، جامعة بني سويف، المجلد5، العدد8، ص ص 127-128.

<sup>3</sup> طارق حسين فرحان العوادة، "صعوبات توظيف التعليم الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية بغزة كما يراها الأساتذة والطلبة"، رسالة ماجستير في أصول التربية، كلية التربية- جامعة الأزهر- غزة، 2012، ص36.



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

للجمهور المستهدف بشأن كيفية التواصل معها، بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسة تخزين جميع برامجها التعليمية على موقعها الخاص، وتوفير وصول محدد لطلاب العلم والمعرفة وفقا لسياسة المؤسسة، كما أن تطبيقات الشبكة العالمية في التعليم تعتبر من أهم التطبيقات المنتشرة والمفيدة، نظرا لسهولة الوصول إليها ولل فوائد العامة التي توفرها، تلك التطبيقات تمكن المؤسسات التعليمية من الاستفادة من الوسائط المتعددة وتبادل المعرفة والموارد التعليمية عبر الإنترنت، ومن أمثلة هذه التطبيقات ما يلي<sup>1</sup>:

- ✓ نشر وتوفير مناهج التعليم على الشبكة العالمية.
- ✓ يتم نشر الدروس النموذجية على الشبكة العالمية.
- ✓ نشر وبث دروس للتعليم الذاتي.
- ✓ يتم توفير فرص التدريب على التمارين المختلفة عبر الشبكة العالمية لتمكين الطلاب من تطوير مهاراتهم وممارستها بشكل فعال.
- ✓ يتم إنشاء موقع خاص يخدم جهاز الإشراف والإدارة والمعلمين في مؤسسات التعليم (نظام- نتائج - تصاميم - أخبار - لوائح ) بهدف تسهيل متابعتها من قبل الجميع.

■ **البريد الإلكتروني Electronic Email**: تقوم فكرة البريد الإلكتروني على تبادل الرسائل والوثائق باستخدام الحاسوب، ويعد البريد الإلكتروني أفضل بديل عصري للرسائل البريدية الورقية ولأجهزة الفاكس، ويمكن تعريفه بأنه إرسال الرسائل الإلكترونية وإستقبالها عن طريق شبكة الإنترنت فبدلا من إستخدام البريد أصبح من الممكن بفضل شبكة الإنترنت كتابة الرسائل باستخدام الحاسوب وإرسالها مباشرة إلى الشخص المطلوب دون عناء<sup>2</sup>.

■ **القوائم البريدية Mailing list**: يقصد بها نظام إدارة وتعميم الرسائل والوثائق، على مجموعة من الأشخاص المشتركين بالقائمة، عبر البريد الإلكتروني، وتغطي القوائم مواضيع ومجالات شتى، وتتناول كل قائمة، عادة موضوعا محددًا، فإذا كنت تريد متابعة آخر الأخبار في تكنولوجيا التعليم مثلا، فستجد عدة قوائم تبحث في هذا الموضوع، وتتميز هذه القوائم بسهولة إستخدامها، فإذا رغبت في متابعة مجال محددة فما عليك إلا الإشتراك في قائمة الخاصة به ليصلك كل ما يتعلق بهذا المجال<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص114.

<sup>2</sup> سليمان حيدر حمدان دبي العطا، كفايات التعليم الإلكتروني ودرجة توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية: دراسة ميدانية، جامعة الرباط الوطني، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة) معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2013، ص 114.

<sup>3</sup> هاشم مجدي يونس، التعليم الإلكتروني، ط1، دار المعرفة والبركة، الجيزة، مصر، 2016، ص33.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

■ **مجموعات النقاش Discussion Groups:** هي إحدى أدوات الاتصال عبر شبكة إنترنت بين مجموعة من الأفراد ذوي الاهتمام المشترك في تخصيص معين يتم عن طريقها المشاركة كتابياً في موضوع معين أو إستفسار إلى المجموعة المشاركة أو المشرف على هذه المجموعة دون التواجد في وقت واحد.

■ **الفيديو التفاعلي Interactive Video:** تشتمل تقنية الفيديو التفاعلي على كل من تقنية أشرطة الفيديو وتقنية أسطوانات الفيديو مداراة بطريقة خاصة من خلال حاسب أو مسجل فيديو. أهم ما يميز هذه التقنية إمكانية التفاعل بين المتعلم والمادة المعروضة المشتملة على الصور المتحركة المصحوبة بالصوت بغرض جعل التعلم أكثر تفاعلية، وتعتبر هذه التقنية وسيلة إتصال من اتجاه واحد لأن المتعلم لا يمكنه التفاعل مع المعلم/المكون<sup>1</sup>.

■ **الكتاب الإلكتروني e-Book:** هو أي كتاب يمكن برمجته إلكترونياً على أسطوانة أو ديسك كمبيوتر، حيث يمكن تصفح صفحاته ومعلوماته عبر جهاز كمبيوتر وهو شكل جديد للكتاب بدلا من صورته المعتادة، ويمتاز الكتاب الإلكتروني بصغر حجمه، لكن برمجته وقراءته تحتاج بالضرورة لوجود جهاز كمبيوتر<sup>2</sup>.

■ **الفصول الافتراضية virtual classroom:** هنالك مسميات أخرى لهذه الفصول فهنالك من يسميها الفصول الإلكترونية والفصول الذكية وفصول الشبكة العالمية للمعلومات والفصول التخيلية والفصول الافتراضية، وفيما يلي بعض التعريفات التي وردت حول الفصول الافتراضية .

هي فصول شبيهة بالفصول التقليدية من حيث وجود المعلم والطلاب، ولكنها على الشبكة العالمية للمعلومات حيث لا تتقيد بزمان أو مكان، وعن طريقها يتم "إستحداث بيئات تعليمية افتراضية بحيث يستطيع الطلبة التجمع بواسطة الشبكات للمشاركة في حالات تعلم تعاونية... بحيث يكون الطالب في مركز التعلم، وسيتعلم من أجل الفهم والإستيعاب<sup>3</sup>.

■ **نظام إدارة المحتوى والتعلم LCMS (Learning & Content Management System)** وتعرف بأنها حزم برامج

متكاملة تشكل نظاماً لإدارة المحتوى المعرفي المطلوب تعلمه أو التكوين عليه، وتوفر أدوات للتحكم في عملية التعليم.

■ **المكتبة الإلكترونية Electronic library** هي مجموعة من المواد (نصوص وصور وفيديو وغيرها) مخزنة بصيغة رقمية ويمكن الوصول إليها عبر عدة وسائط.

<sup>1</sup> طارق حسين فرحان العواددة، مرجع سبق ذكره، ص36.

<sup>2</sup> سلوان خلف جاسم الكناني، مرجع سبق ذكره، ص 35.

<sup>3</sup> مجّد صابر، مرجع سبق ذكره.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

■ المعامل الإلكترونية Electronic laboratories وهي مجموعة من الأجهزة التي توفر العديد من الخدمات للطلاب.

■ البرمجية التعليمية Educational software و يمكن من خلالها تجهيز المناهج الدراسية وتحميلها على أجهزة التلاميذ والرجوع إليها وقت الحاجة<sup>1</sup>.

وكخلاصة لهذا المبحث فالتعليم الإلكتروني يعتمد على عدة ركائز أساسية لنجاحه، أولها البنية التحتية التقنية من أجهزة حواسيب وشبكات إتصال قوية، بالإضافة إلى برامج وأدوات تعليمية رقمية، كما يتطلب توفير بيئات افتراضية للتعليم وأنظمة لإدارة العملية التعليمية، ومحتوى تعليمي رقمي، وتأهيل المعلمين للتعامل مع التقنيات الحديثة، أيضًا يجب وضع معايير لضمان جودة التعليم الإلكتروني، وتلعب الأدوات المتنوعة كالفصول الافتراضية والمحاضرات المسجلة دورًا رئيسيًا في تحقيق الأهداف التعليمية، حيث يتم إختيارها بناءً على إستراتيجيات التعليم المتبعة، يؤدي التكامل بين هذه المقومات إلى توفير تجربة تعليمية إلكترونية فعالة.

### 3.2.1. إستراتيجيات التعليم الإلكتروني

إن الكفاءة والإنجازات في مجال التعليم الإلكتروني، تتجاوز وتتفوق على مجرد توفير وإستخدام التكنولوجيا في التعليم، فهو يتطلب تنفيذ إستراتيجية محددة لتوجيه إستعمال تلك الأدوات والتقنيات وإستثمار إمكانياتها وفوائدها في عملية التعلم وتضمن التكامل التدريجي بخطوات تكاملية ومنهجية، ومن هنا تكمن أهمية تبني إستراتيجية عند تنفيذ التعليم الإلكتروني

#### 1.3.2.1. إستراتيجيات التدريس:

هي إطار منظم يتألف من سلسلة محددة من الأنشطة والأساليب مرتبة بترتيب معين، ويهدف إلى تحقيق أهداف محددة ضمن إطار زمني محدد، والتي يستخدمها المعلمين لتنظيم تقديم المحتوى ومراقبة عرضه. وتشمل إستراتيجيات التدريس العمليات أو القدرات المعرفية التي تسهل على المتعلمين فهم المعارف أو المعلومات أو المهارات المتنوعة وإكتسابها وتخزينها والإحتفاظ بها، وتمكينهم من تنظيم المعلومات ودمجها في الذاكرة، والتفاعل مع الموارد التعليمية، وإنشاء إجراءات دراسية فعالة، وتعزيز الفهم، تنطبق إستراتيجيات التدريس هذه على كل من السياقات التقليدية والتعليم الإلكتروني.

وتتكون إستراتيجية التعليم الإلكتروني من العناصر الخمسة الرئيسية التالية:

التكنولوجيا (التزامنية و اللاتزامنية) /Technology /المحتوى Content / والإدارة و الدعم Administration and

/ Support / والتحليل المالي Financial Analysis<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> منال عبد العال مبارز وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 22-23

<sup>2</sup> حسن شحاتة، مرجع سبق ذكره، ص ص 16-17.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

**2.3.2.1. تعريف إستراتيجية التعليم الإلكتروني:** هي عبارة عن إطار تعليمي يوفر للمتعلمين الوصول إلى البرامج التعليمية أو التكوينية في أي وقت ومن أي مكان، بإستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية، كما ينشئ هذا النظام بيئة تعليمية شاملة تتضمن مصادر مختلفة للمعلومات، وتدعم أساليب التعليم المتزامن وغير المتزامن، كما أنها مصممة لتسهيل التعلم الذاتي بالإضافة إلى خبرات التعلم التفاعلية<sup>1</sup>.

**3.3.2.1. أنواع إستراتيجيات التعليم الإلكتروني:** عند الحديث عن إستراتيجيات التعليم الإلكتروني يجب ندرك أنها في الأصل ناتجة عن إستراتيجيات التعليم العام، فهي أحد أشكال إستراتيجيات التعليم والتي تؤثر كثيرا في أداء المؤسسة التعليمية، وهناك عدة تصنيفات لإستراتيجيات التعليم الإلكتروني يوضحها الجدول (1-1)، بحيث يقدم تصنيفاً شاملاً لإستراتيجيات التعليم الإلكتروني، ويصنفها بناءً على معايير مختلفة، يسمح هذا التصنيف بفهم أوضح لطبيعة ونهج كل إستراتيجية في سياق التعليم الإلكتروني. حيث تتضمن الفئة الأولى، إستراتيجيات التعليم الإلكتروني المباشر، هذه الإستراتيجيات التي تتضمن تقديم تعليمي مباشر، ومن الأمثلة على هذه الاستراتيجيات التعليم القائم على المحاضرات والتدريب القائم على الممارسة والتعليم الصريح، تركز هذه الاستراتيجيات على تقديم المحتوى والمعرفة مباشرة للمتعلمين.

في حين أن الفئة الثانية، إستراتيجيات التعليم الإلكتروني التفاعلي، وتشمل الإستراتيجيات التي تعزز المشاركة النشطة والتفاعل بين المتعلمين، ويتضمن إستراتيجيات مثل: المناقشات والمنتديات والتعلم التعاوني والتعلم التشاركي وأنشطة التفكير والمشاركة، كما تعزز هذه الاستراتيجيات التفاعل وتبادل الأفكار وبناء المعرفة الجماعية بين المتعلمين.

أما الفئة الثالثة، إستراتيجيات التعليم الإلكتروني غير المباشر، تتضمن إستراتيجيات تسهل التعلم بشكل غير مباشر من خلال حل المشكلات، والتعليم المعتمد على الكمبيوتر، ودراسات الحالة، والمناقشات غير المباشرة، تشجع هذه الإستراتيجيات المتعلمين على تطبيق التفكير النقدي، وإستخدام التكنولوجيا، وتحليل سيناريوهات الحياة الواقعية، والمشاركة في مناقشات إستنباطية.

وتأتي الفئة الرابعة في التصنيف حسب الجدول أعلاه، إستراتيجيات التعليم الإلكتروني التجريبية، وتشمل الإستراتيجيات التي تستخدم التجارب الافتراضية، والمحاكاة، وتقنيات سرد القصص لتعزيز التعلم، كما توفر هذه الإستراتيجيات للمتعلمين خبرات تعلم غامرة وتجريبية، مما يسمح لهم بإستكشاف وتطبيق المعرفة بطريقة عملية وجذابة.

<sup>1</sup> نعيمة المهدي أبو شاقور، دراسات تربوية، دار المعز للنشر والتوزيع، ط1، 2017، ص82.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

وفي الأخيرة الفئة الخامسة، إستراتيجيات التعليم الإلكتروني الذاتي، على الإستراتيجيات التي تمكّن المتعلمين من التعلم بشكل مستقل وبالسرعة التي تناسبهم، تشمل الأمثلة التعلم القائم على المشروع والواجبات والتقارير، كما تشجع هذه الإستراتيجيات التعليم الذاتي والإستقلالية وتطوير مهارات البحث والعرض التقديمي.

### جدول (1-2): تصنيف إستراتيجيات التعليم الإلكتروني

الرقم	معايير تصنيف الإستراتيجيات	أنواع إستراتيجيات التعليم الإلكتروني
1	إستراتيجيات التعليم الإلكتروني المباشر	إستراتيجية المحاضرة/ إستراتيجية التعليم بالتدريب كالممارسة. إستراتيجية التعليم الصريح.
2	إستراتيجيات التعليم الإلكتروني التفاعلي	إستراتيجية المناقشة / إستراتيجية المنتدى/ إستراتيجية التعليم التعاوني إستراتيجية التعلم التشاركي/ إستراتيجية فكر، زواج، شارك
3	إستراتيجيات التعلم الإلكتروني غير المباشر	إستراتيجية حل المشكلات/ إستراتيجية التعليم المعتمد على الحاسب إستراتيجية دراسة الحالة/ إستراتيجية المناقشة غير المباشرة
4	إستراتيجيات التعليم الإلكتروني التحريبي	إستراتيجية التجارب الافتراضية/ إستراتيجية المحاكاة/ إستراتيجية رواية الحكايات
5	إستراتيجيات التعليم الإلكتروني المستقل	إستراتيجية المشاريع/ إستراتيجية الواجبات/ إستراتيجية التقارير

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد: عادل ناظر عادل النحال، أثر توظيف إستراتيجية المشاريع الإلكترونية في تنمية مهارات تصميم مواقع الويب التعليمية لدى طالبات جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2016، ص ص 17-18 .

جدير بذكر بأنه عند تنفيذ الإستراتيجية في بيئة التعليم الإلكتروني تختلف وتباين الأدوات المستخدمة فيها، وفي ما يلي جدول

(3-1) يبين إستراتيجيات التعليم الإلكتروني وأدوات تنفيذها كالتالي:

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

جدول (1-3) الإستراتيجيات التعليمية المستخدمة في بيئات التعليم الإلكتروني وأدوات تنفيذها

الرقم	الإستراتيجية التعليمية	أدوات تنفيذ الإستراتيجية
01	إستراتيجية التعلم التعاوني	منتديات النقاش، غرف الحوار، البريد الإلكتروني، ألبوم الصور، أداة تحقيقات الويب.
02	إستراتيجية النقاش	منتديات النقاش، غرف الحوار، البريد الإلكتروني
03	إستراتيجية التعلم التشاركي	المؤتمرات التزامنية
04	إستراتيجية التعلم النشط	غرف الحوار، البحث والقراءة، كتابة المقالات.
05	إستراتيجية التعلم القائم على المشروع	منتديات النقاش، غرف الحوار، تحقيقات الويب، البحث عبر المحركات، كتابة التقرير والبحوث.
06	إستراتيجية المحاضرة الإلكترونية	الوسائط المتعددة الإلكترونية، البث المباشر عبر الإنترنت، الوثائق الإلكترونية
07	إستراتيجية حل المشكلات	البحث عبر المحركات، كتابة التقارير والبحوث، منتديات النقاش، غرف الحوار، تحقيقات الويب
08	إستراتيجية التعلم بالإنترنت	طرح الأسئلة والمشكلات والحصول على حلول لها من خلال منتديات النقاش، غرف الحوار، البريد الإلكتروني
09	إستراتيجية التفكير البصري	ألبوم الصور، الأسئلة المرتبطة بكل المصورات المتاحة عبر النظام الإلكتروني
10	إستراتيجية أسأل خبيراً	المعلم الحقيقي، المعلم الافتراضي الذكي، التحوار مع الخبراء بغرف الحوار
11	إستراتيجية تفاعل الأقران	البريد الإلكتروني، منتديات النقاش، غرف الحوار
12	إستراتيجية العضوية	القوائم البريدية، قوائم الزائرين
13	إستراتيجية المعلم الخاص	المعلم الحقيقي، المعلم الافتراضي الذكي، التحوار مع الخبراء بغرف الحوار
14	إستراتيجية جمع وتحليل المعلومات	الزيارات الإلكترونية، أدوات البحث، قواعد البيانات

المصدر: وليد سالم محمد الحلفاوي، التعليم الإلكتروني تطبيقات مستحدثة، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 2011، ص78.

يبين الجدول (1-2)، بأن هناك العديد من الإستراتيجيات التي يمكن توظيفها في بيئة التعليم الإلكتروني وهي تتنوع في أدوات تنفيذها، مما يسهل عملية التعلم والعمل على تحسين مخرجاتها، كما أن هذا التنوع يدعم فعالية التعلم ويعزز التفاعل بين المعلم والمتعلم وبين المتعلم وأقرانه وكذلك تفاعل المتعلم مع المحتوى، ومهما اختلفت الإستراتيجية المستخدمة وأدوات تنفيذها فهي في الأخير تسعى إلى تحقيق أهداف التعلم وتحسين مخرجاته، لذا لا بد من إختيار الإستراتيجية الإلكترونية المناسبة لتحقيق تلك الأهداف، وقبل التطرق لعرض جملة من الإستراتيجيات المختلفة، وفهم أسلوب توظيفها وتطبيقها، وجب الإشارة الى نقطة من الأهمية بمكان وهي أنه مع التقدم المستمر في التطور التكنولوجي وظهور أدوات جديدة، لا سيما مع الإستخدم الواسع النطاق للذكاء الاصطناعي في التعليم، أصبح من الضروري تطوير إستراتيجيات تعليمية جديدة، ومع ذلك عند دمج هذه الإستراتيجيات في منظومة التعليم الإلكتروني، من الضروري أن يكون ذلك مبني على خطة جيدة التنظيم وشاملة، تضمن هذه الخطة تطبيق

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

الإستراتيجيات بشكل فعال من خلال تحديد الأدوات المناسبة لكل إستراتيجية تعليمية، وفيما يلي سيتم التطرق لبعض من الإستراتيجيات المستخدمة في بيئة التعليم الإلكتروني وهي كالتالي:

### • إستراتيجية التعلم التعاوني: Cooperative Learning Strategy:

هي إستراتيجية تتجه نحو تطبيق التعليم المتمركز حول المتعلم، حيث يتعاون المتعلمين في مجموعات لتحقيق أهداف التعليم، وبناء المعرفة يكون من خلال المساهمة الجماعية لكل متعلم داخل مجموعته، مما يعزز تبادل المعلومات ومشاركتها، كما تعمل هذه الإستراتيجية على تنمية التفكير الإبتكاري والإعتماد الإيجابي على الذات والتواصل الإجتماعي الفعال بين المتعلمين، كما يحفز تنفيذ التعلم التعاوني في بيئات التعلم الإلكتروني عبر الإنترنت على المشاركة النشطة للمتعلم وتبادل الأفكار والتفاعل مع الأقران والمعلمين وموارد التعلم المتاحة<sup>1</sup>

### • المحاضرة الإلكترونية (E-Lecture):

تشير المحاضرة الإلكترونية إلى نقل الدروس من قبل المعلمين من خلال منصات قائمة على الشبكات، إذ يمكن إجراء هذه المحاضرات بطريقة متزامنة أو غير متزامنة، ويقصد بالأسلوب المتزامن، بأن المعلم ينقل المحاضرة في الوقت الفعلي عبر الشبكة، ويشارك المتعلمون في وقت واحد، بدلاً من ذلك يمكن للمتعلمين تسجيل المحاضرات والوصول إليها بشكل غير متزامن في وقت لاحق<sup>2</sup>.

كما أنها تعتبر بمثابة وسيلة لإيصال المعلومات الواقعية والمحتوى للمتعلمين، وتعمل على تقديم تنسيقات إلكترونية متنوعة مثل الملفات الصوتية أو ملفات الفيديو أو النصوص المكتوبة لعرض المواد، ومن مزايا المحاضرات الإلكترونية أن المتعلمين يمكنهم الوصول إليها من خلال منصات مختلفة، تتمثل إحدى السمات الرئيسية للمحاضرات الإلكترونية في مرونة المتعلمين في إختيار الوقت الأكثر ملاءمة للتفاعل مع المحتوى التعليمي أو إعادة زيارة الروابط أو المراجع المحددة التي أوصى بها المعلم<sup>3</sup>.

### • إستراتيجية حل المشكلات الإلكترونية Solving Problem Electronic:

تلعب إستراتيجية حل المشكلات دوراً مهماً في عملية التعلم، بغض النظر عما إذا كانت تحدث في بيئة التعليم التقليدي أو التعليم الإلكتروني، فهي تعزز مهارات حل المشكلات لدى المتعلم، وتزرع أساليب مختلفة للتفكير العلمي والإبتكاري والنقدي،

1 وليد سالم محمد الحلفاوي، مرجع سبق ذكره، ص 73.

2 طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص 133.

3 هاشم مجدي يونس، مرجع سبق ذكره، ص 39.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

بالإضافة إلى ذلك فإنها تعمل تنمية القدرات المعرفية مثل التفكير، الإدراك، الذاكرة في البيئات التعليمية، ويمكن تنفيذ إستراتيجية حل المشكلات من خلال تقديم مشكلة عبر الإنترنت، مما يدفع المتعلمين إلى الاستفادة من معارفهم المكتسبة وخبراتهم السابقة، وهو ما يتيح للمتعلمين التفاعل مع المعلم وطلب المساعدة والمشاركة في المناقشات عبر البريد الإلكتروني أو الإتصال المباشر عبر الشبكة حتى يصلوا إلى حل مرضي للمشكلة المطروحة<sup>1</sup>.

### • إستراتيجية التفكير البصري Visual Thinking Strategy:

تتضمن إستراتيجية التفكير البصري المستخدمة في بيئات التعليم الإلكتروني عبر الإنترنت ربط المحفزات البصرية المقدمة للمتعلمين بمجموعة من الأسئلة ذات الصلة، كما يحفز هذا النهج عملية تفكيرهم أثناء إجاباتهم في هذه الاستفسارات والرد عليها، ويكمن الهدف الأساسي من هذه الإستراتيجية في تعزيز التفكير النقدي والتواصل ومهارات حل المشكلات بين المتعلمين، علاوة على ذلك فهي تهدف إلى تعزيز قدراتهم على الملاحظة وتشجيع التفكير الإبتكاري لديهم، وتمحور إستراتيجية التفكير البصري حول صياغة أسئلة مثيرة للتفكير تتعلق بالمحتوى المرئي، وتعزيز التفكير والملاحظة<sup>2</sup>.

### • إستراتيجية التعلم بالمشاريع الإلكترونية: E-learning strategy projects:

إستراتيجية المشروع الإلكتروني تعتبر إستراتيجية المشاريع الإلكترونية من إستراتيجيات التعليم الهامة المستخدمة في التعليم الإلكتروني، وتعمل على تحفيز المتعلمين على التعاون بنشاط وإكتساب المعلومات والخبرات التعليمية، كما توفر هذه الإستراتيجية للمتعلمين الفرصة لإظهار قدراتهم من خلال إكمال المشاريع الإلكترونية والرسوم المتحركة، إذ يمكن إجراء هذه المشاريع بشكل فردي أو بالتعاون مع الأقران أو المعلم، كما يسهل استخدام التكنولوجيات الحديثة وأدوات الاتصال الفعالة في هذه المشاريع والوصول إلى المعلومات والخبرات، مما يعزز التعلم وإكتساب المعرفة، زيادة على ذلك هذه المشاريع توفر الكثير من مصادر التعلم المرتبطة مباشرة بموضوعات كل منها<sup>3</sup>.

علاوة على ذلك، تعزز هذا الإستراتيجية النمو المعرفي وتنفيذ مهام محددة لتحقيق أهداف التعلم للطلاب، ولتحقيق ذلك، يحتاج المنهج الدراسي إلى التعزيز من خلال تحديد الموارد الإلكترونية المستخدمة في المشروع الإلكتروني، وتحديد إستراتيجية للإستخدام الفعال لكل مورد للحصول على المواد التعليمية وتنظيمها، كما تقديم هذه الموارد للطلاب باستخدام نهج إستراتيجي يعزز فهم

<sup>1</sup> مرام جمال الضبة، فاعلية إستراتيجية المشروعات الإلكترونية في تنمية النفاعل والتشارك الإلكتروني والاتجاه نحوها لدى طالبات كلية التربية

بالجامعة الإسلامية- غزة، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التربية الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2014، ص 24.

<sup>2</sup> وليد خلف جاسم الكناني، مرجع سبق ذكره، ص 75.

<sup>3</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص 135.



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

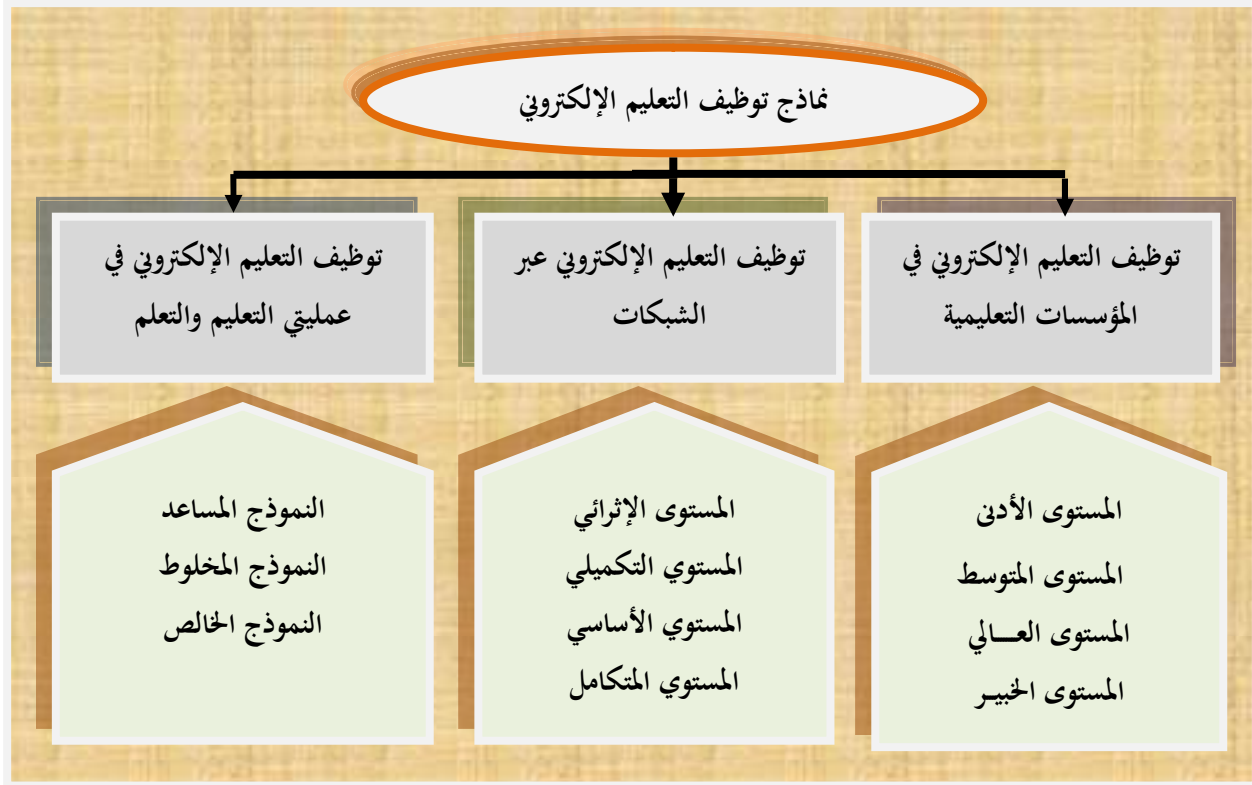
المعلومات ويحفز المنافسة بين المتعلمين، ترتبط المعلومات المقدمة بشكل صريح بأهداف المشروع التعليمي، مما يمكّن الطلاب من تحمل المسؤولية عن المعرفة التي يكتسبوها وتطبيقها عمليًا داخل المشروع<sup>1</sup>.

بناء على ماسبق من عرض لأهم الإستراتيجيات المستخدمة في بيئة التعليم الإلكتروني، والإختلاف وتنوع أدوات تنفيذها، والذي يرجع إلى التطور التقني وزيادة الوعي التكنولوجي لدى المعلمين والمتعلمين، لاسيما بعد جائحة كورونا، ومع التوسع وإنتشار نطاق إستخدام الذكاء الإصطناعي، والذي أصبح جزء أساسي في شتى المجالات بما فيها التعليم، فمن المتوقع أن تكون هناك إستراتيجيات إلكترونية للتعليم تستخدم أدوات جديدة تعتمد على الذكاء الإصطناعي لتنفيذها، ومن خلال مواكبة وفهم وتنفيذ هذه الإستراتيجيات الخاصة بالتعليم الإلكتروني، يمكن للمؤسسات التعليمية تعزيز فعالية وكفاءة تقديم التعليم عبر الإنترنت، مما يفيد في النهاية كل من المتعلمين والمعلمين من جهة، وتحسين مخرجات مؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى، لذا من الضروري أيضا التأكيد على أهمية توفر البنية التحتية اللازمة من أجهزة وشبكات إتصالات وبرمجيات، لنجاح تطبيق التعليم الإلكتروني وإستراتيجياته المختلفة، فالبنية التحتية التكنولوجية الملائمة تعد شرطا أساسيا لضمان وصول المحتوى التعليمي بكفاءة للمتعلمين، وتمكينهم من المشاركة والتفاعل في بيئة التعلم الإلكتروني.

### 4.3.2.1. نماذج توظيف التعليم الإلكتروني:

إن توظيف التعليم الإلكتروني في عملية التعلم، يختلف من حالة إلى أخرى حسب الظروف والإمكانيات وفي بعض الحالات يفرضها الواقع، فنجد نماذج متعددة لتوظيفه، ففي مؤسسات التعليم نجد التعليم الإلكتروني يوظف على المستوى الأدنى و المستوى المتوسط والعالي والخبير، بينما توظيفه عبر الشبكات، يكون على المستوى الإثرائي، المستوى التكميلي، على المستوى الأساسي، المستوى المتكامل، في حين نجد توظيفه في عمليتي التعليم والتعلم يكون وفق النموذج المساعد أو المخلوط، أو النموذج الخالص، والشكل الموالي يوضح أبرز وأهم نماذج توظيف الإلكتروني:

<sup>1</sup> مجدي سعيد عقل و عادل ناظر النحال، أثر توظيف إستراتيجية المشاريع الإلكترونية في تنمية مهارات تصميم مواقع الويب التعليمية لدى طالبات جامعة الأقصى بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الصادرة عن جامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، المجلد 25، العدد 1، 2017، ص 35.



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مجموعة من المراجع والأدبيات المختصة

من خلال الشكل (1-4): نلاحظ بأن توظيف التعليم الإلكتروني يكون في ثلاثة نماذج وهي:

◆ توظيف التعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية؛

◆ توظيف التعليم الإلكتروني عبر الشبكات؛

◆ توظيف التعليم الإلكتروني في عمليتي التعليم والتعلم؛

وفيما يلي سنحاول التطرق لكل نموذج من النماذج الثلاث سابقة الذكر وهي مفصلة كالتالي:

أولاً. **توظيف التعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية:** تتعدد مستويات توظيف التعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية

المختلفة، بمقدار الدرجة التي يستخدم فيها التعليم الإلكتروني مع التعليم التقليدي إلى أربعة مستويات<sup>1</sup>:

✓ **المستوى الأدنى (Low Level):** في هذا المستوى يتم إستعمال البريد الإلكتروني فقط.

✓ **المستوى المتوسط (Medium Level):** في هذا المستوى يتم إستعمال المحاضرات عبر الإنترنت وقوائم المناقشة..

<sup>1</sup> هاشم مجدي يونس، **التعليم الإلكتروني**، ط1، دار المعرفة والبركة، الجيزة، مصر، 2016، ص80.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

✓ **المستوى العالي (High level):** هذا المستوى يشتمل على الأدوات السابقة (المستوى الأدنى والمتوسط)، زيادة الى أدوات التعليم التفاعلي.

✓ **المستوى الخبير (Expert level):** في هذا المستوى يستخدم جميع أدوات المستويات السابقة (الأدنى، المتوسط، العالي)، إضافة الى ذلك التعامل مع بيئات الواقع الافتراضي (Virtual reality).

ثانياً. **توظيف التعليم الإلكتروني عبر الشبكات:** وفي هذا التصنيف يوظف التعليم الإلكتروني على عدة مستويات وهي كالتالي:

- **المستوى الإثرائي Enrichment Level:** في هذا المستوى يتم إستعمال الإنترنت، باعتبارها مصدراً للمعلومات العامة والمتخصصة الموزعة على المواقع المختلفة، ويمكن أن يستفيد منها المتعلم في إكتساب المهارات ودعم التحصيل، سواء كان برغبته أو بتوجيه من المعلم، دون أن تكون هذه المعلومات جزءاً من محتوى المقرر التعليمي الذي قدم في المؤسسة التعليمية، وفي هذه الحالة لا يوجد إرتباط تنظيمي بين التعليم التقليدي والمعلومات على الشبكات، سوى رغب المتعلم في تطوير معارفه أو معلوماته المتعلقة بالمقرر التعليمي، وكذلك توجيهات المعلم لإثراء معلومات ومهارات الطالب سواء في عملية التعليم، أو في محتوى المقررات التي يدرسها في التعليم النظامي.

- **المستوى التكميلي Supplemental Level:** في هذا المستوى يتم التعلم داخل الفصل التقليدي، ولكن تتم الإفادة من الشبكة كوعاء لمصادر التعليم والتعلم، بالإضافة إلى ما يتيح المعلم من برامج وتطبيقات إلكترونية عبر الإنترنت، ويتوقف هذا المستوى على الخبرات التقنية للمعلم، وتنظيم أوقات إتاحة المواقع التعليمية ذات العلاقة بمحتوى المقرر على الشبكة<sup>1</sup>.

- **المستوى الأساسي Essential Level:** في هذا المستوى يتم الإعتماد على شبكة الإنترنت، أو الويب إعتماداً كاملاً في التعلم، حيث يتم بناء المقررات وأدوات التعليم وأساليب التفاعل والإتصال وإتاحتها في مواقع خاصة بالمؤسسة التعليمية على شبكة الإنترنت.

- **المستوى المتكامل Integrated Level:** يتضمن هذا المستوي- إلى جانب المستويات السابقة- ما يتصل بالتدريس الخصوصي من خلال المعلم، الذي يقوم بالشرح وإتاحة المحتوى والشرح على موقع تعليمي والتفاعل والإتصال تزامنياً أو لا تزامنياً، بالإضافة إلى الإفادة من مصادر المعلومات، مثل المكتبات الرقمية والمتاحف والمعامل الافتراضية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> وليد سالم مجد الحلفاوي، التعليم الإلكتروني تطبيقات مستحدثة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص25.

<sup>2</sup> حسين جاد الله حمائل، واقع التعليم الإلكتروني في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية، دراسات: العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد45، العدد4، 2018، ص200.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

ثالثًا. نماذج توظيف التعليم الإلكتروني في عمليتي التعليم والتعلم: تتم الاستفادة من التعليم الإلكتروني في التدريس بتوظيفه بعدة طرق من أهمها:

▶ **النموذج المساعد (المكمل):** يستخدم بعض تقنيات التعليم الإلكتروني كتدعيم للتعليم التقليدي، ويكون ذلك داخل حجرة الدراسة أو خارجها ومن أمثلة تطبيقاته قبل التدريس يوجه المعلم الطالب للإطلاع على درس معين على شبكة الإنترنت أو على قرص مدمج، قيام المعلم بتكليف الطلاب بالبحث عن معلومات معينة في شبكة الإنترنت.

▶ **النموذج المخلوط (الممزوج):** يعتمد هذا النموذج على الدمج بين التعليم التقليدي والإلكتروني، داخل غرفة الدراسة أو الأماكن المجهزة بتقنيات التعليم الإلكتروني، ويمتاز بالجمع بين مزايا التعليم التقليدي والإلكتروني، إلا أن دور المعلم في هذه الحالة هو التوجيه وإدارة الموقف التعليمي والمتعلم يكون دوره إيجابي.

**النموذج الخالص (المنفرد):** يستخدم التعليم الإلكتروني بديلاً للتعليم التقليدي بحيث يتم التعلم من أي مكان وفي أي وقت من قبل المتعلم، تعمل الشبكة كوسيط أساسي لتقديم كامل عملية التعليم، ومن أمثلة تطبيقاته الدراسة الذاتية المستقلة (يدرس الطالب المقرر الإلكتروني انفرادياً)، أن يتعلم الطالب مع مجموعة زملاءه، من خلال درس أو انجاز مشروع بالاستعانة بأدوات التعليم الإلكتروني التشاركية مثل غرف المحادثة والمنتديات<sup>1</sup>. ويمكن تصنيف النموذج الخالص إلى نمطين أساسيين وهما:

◆ **التعليم الإلكتروني الفردي:** وفيه يتعلم الطالب المقررات الإلكترونية إنفرادياً عن طريق التعلم الذاتي المستقل، فهو يوجه ذاته بذاته دون الحاجة (غالباً) لتوجيه خارجي من المعلم أو أحد زملاءه ويتم هذا التعلم عن طريق البرمجيات المحمولة على الأقراص المدججة (CD) التي ترسل إليه من الجهات المشرفة على التعليم عن بعد بواسطة البريد العادي أو عن طريق البرمجيات التي ترسل إليه عن طريق البريد الإلكتروني أو البرمجيات المتاحة على الشبكة النسيجية (الويب) أو الشبكة الداخلية، وبذلك فإن الطالب وفقاً لهذا النمط يمكنه أن يتعلم في أي وقت وفي أي مكان وبالسعة التي تتفق مع قدراته التحصيلية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد جمال، أفاق الدراسات المستقبلية في التعليم... ملامح مدرسة المستقبل، دار النشر: وكالة الصحافة العربية، الجزيرة، مصر، 2022، ص 77-78.

<sup>2</sup> عصام بن عبد المعين بن عوض الحازمي، واقع استخدام التعليم الإلكتروني في مدارس أهلية مختارة بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والطلاب، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 60.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

♦ التعليم الإلكتروني التشاركي: وفيه يتعلم الطلاب من خلال مجموعات تشاركية على الشبكة Online، حيث تشارك كل مجموعة معا في تعلم الدروس، أو حل مشكلات، أو إنجاز مشروعات... الخ، وبالإستعانة بأدوات التشارك Collaboration Tools (مثل غرف المحادثة، اللوح الأبيض التشاركي، مؤتمرات الفيديو، مؤتمرات التليفون، مؤتمرات الويب... الخ)<sup>1</sup>.

إن من أبرز النقاط التي تمت مراجعتها في هذا المبحث، كانت الجوانب الأساسية لنجاح تنفيذ التعليم الإلكتروني بفعالية، حيث يتناول المعايير الواجب توافرها لضمان جودة أنظمة التعلم الإلكتروني وتحقيق مستويات عالية من التفاعلية والأمان والإنساق مع المعايير العالمية، كما يستعرض المتطلبات الضرورية لتهيئة بيئة تعليمية إلكترونية ناجحة، بدءًا من البنية التحتية التقنية وصولاً إلى تأهيل الكوادر البشرية والدعم اللوجستي، إضافة إلى ذلك، يقدم المبحث نماذج مختلفة لتطبيق التعليم الإلكتروني تتراوح بين التعلم المدمج والتعلم عن بعد والتعلم المتنقل، مما يسمح للمؤسسات التعليمية بإختيار الأنموذج الأنسب وفقاً لإحتياجاتها وإمكاناتها.

### 3.1. عرض بعض التجارب لتعليم الإلكتروني

تشهد العديد من دول العالم ثورة حقيقية في مجال التعليم، بفضل التطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فقد أصبح توظيف هذه التقنيات الحديثة في العملية التعليمية ضرورة ملحة لمواكبة متطلبات العصر الرقمي، وتلبية إحتياجات الطلاب والمعلمين على حد سواء، وتتفاوت الدول في مدى تبنيها للتعليم الإلكتروني، حيث تسعى بعضها إلى توفير البنية التحتية الأساسية مثل أجهزة الكمبيوتر والإنترنت والبرمجيات، بينما تركز دول أخرى على الإستفادة القصوى من هذه التقنيات لتحسين جودة التعليم وتعزيز التجربة التعليمية بشكل عام.

في هذا الصدد، تُعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول الرائدة عالمياً في مجال التعليم الإلكتروني، حيث تمتلك خبرة واسعة وتاريخاً طويلاً في توظيف التكنولوجيا في القطاع التعليمي، كما تعتبر كوريا الجنوبية أيضاً من الدول المتقدمة تكنولوجياً والتي حققت نجاحات باهرة في هذا المجال.

أما الجزائر، فتسعى كغيرها من الدول النامية إلى مواكبة التطور التكنولوجي في قطاع التعليم، حيث بذلت جهوداً ملحوظة في السنوات الأخيرة لتعزيز التعليم الإلكتروني وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف مراحل التعليم.

في هذا المبحث، سنسلط الضوء على تجارب الولايات المتحدة الأمريكية وكوريا الجنوبية والجزائر في مجال التعليم الإلكتروني، حيث سنتناول الإنجازات والتحديات التي واجهتها كل دولة، بالإضافة إلى الخطط والإستراتيجيات المستقبلية لتطوير هذا القطاع الحيوي،

<sup>1</sup> منال عبد العال مبارز وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 39.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

كما سنحاول إستخلاص الدروس المستفادة والممارسات الفضلى التي يمكن للدول الأخرى الإستفادة منها في رحلتها نحو تحديث منظومتها التعليمية بإستخدام التكنولوجيا الحديثة.

### 1.3.1. تجربة التعليم الإلكتروني بالولايات المتحدة الأمريكية: لقد كانت الولايات المتحدة الأمريكية من الدول السبّاقة للإهتمام

بدمج تقنية المعلومات والاتصالات (TIC) في منظومتها التعليمية، ففي دراسة علمية تمت سنة 1993 من القرن الماضي، كان هناك جهاز حاسوب واحد لكل تسعة طلاب في 98% من مدارس التعليم العام، ومع تطور العصر الرقمي، أصبحت الحواسيب الآلية متاحة بشكل كامل في جميع المدارس دون إستثناء، ويعكس هذا التحول الرقمي أولوية كبيرة للإدارة التعليمية الأمريكية، حيث تُعتبر تقنية المعلومات من ضمن أهم ستة قضايا في قطاع التعليم، هذا التركيز على التكنولوجيا يهدف إلى تحسين جودة التعليم وتلبية متطلبات العصر الحديث بشكل أفضل.<sup>1</sup>

وفي عام 1995 أكملت جميع الولايات المتحدة الأمريكية خططها لتطبيقات الحاسب في مجال التعليم، وبدأت الولايات في سباق مع الزمن من أجل تطبيق منهجية التعليم عن بعد وتوظيفها في مدارسها، وأهتمت بعملية تدريب المعلمين لمساعدة زملائهم ومساعدة الطلاب أيضاً، وتوفير البنية التحتية الخاصة بالعملية من أجهزة حاسب آلي وشبكات تربط المدارس مع بعضها إضافة إلى برمجيات تعليمية فعالة كي تصبح جزء من المنهج الدراسي، ويمكننا القول أن إدخال الحاسب في التعليم وتطبيقاته لم تعد خطة وطنية بل هي أساس في المناهج التعليمية كافة.<sup>2</sup>

وفي سنة 1996 أعلنت الولايات المتحدة الأمريكية، عن خطة شاملة لتطوير التعليم في أمريكا تهدف إلى الإستفادة من التقنية في التعليم وتسمى هذه الخطة *The National Educational Technology Plan of 1996*.<sup>3</sup>

### 1.1.3.1. إحصائيات التعليم الإلكتروني بالولايات المتحدة الأمريكية: تشهد الولايات المتحدة إعتماًداً متزايداً على التكنولوجيا

في التعليم، حيث يستطيع الطلاب الآن الوصول إلى مجموعة متنوعة من الأدوات الرقمية، مثل: الدورات عبر الإنترنت، والمواقع التعليمية، ومقاطع الفيديو، والألعاب، والإختبارات، وحتى الذكاء الاصطناعي لتعزيز عملية تعلمهم، كما تعتمد المؤسسات

<sup>1</sup> طارق حسين فرحان العوادة، مرجع سبق ذكره، ص71.

<sup>2</sup> وهيبة خنيري و أحرون، "بعض النماذج والتجارب العربية والدولية الرائدة في مجال التعليم الإلكتروني" مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، مجلد 05 عدد 01 مكرر، 2021، ص92

<sup>3</sup> طارق عبد الرؤوف، "التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي، اتجاهات عالمية معاصرة"، مرجع سبق ذكره، ص278.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

التعليمية على تكنولوجيا التعليم لمراقبة نشاط الطلاب، وإدارة المقررات، والإبلاغ عن الدرجات، وتحسين التواصل مع الطلاب وأسرههم.

إزداد إستخدام تكنولوجيا التعليم بشكل ملحوظ خلال السنوات القليلة الماضية، خاصةً خلال جائحة كوفيد-19 عندما اضطر الطلاب إلى التعلم عبر الإنترنت، وبعد الجائحة أصبح من الواضح أن تكنولوجيا التعليم لها مستقبل بارز في الكليات والمدارس الأمريكية.

في عام 2023، لا تزال العديد من دورات التعليم العالي عبر الإنترنت جزئياً على الأقل، وفي المدارس من الروضة حتى الصف الثاني عشر، وصل متوسط عدد أدوات تكنولوجيا التعليم المستخدمة لكل منطقة مدرسية إلى أكثر من 2500 أداة، بزيادة كبيرة عن العام الدراسي 2018-2019.

في الوقت نفسه، أدت شعبية أدوات الذكاء الاصطناعي مثل ChatGPT إلى زيادة الاهتمام باستخدامها في الفصول الدراسية. وفي عام 2023، أقرت أكثر من نصف الوكالات الحكومية الأمريكية بوجود إهتمام متزايد بتوجيه أو سياسة إستخدام الذكاء الاصطناعي في الفصول الدراسية مقارنةً بالعام السابق

نتيجة لذلك، يشهد سوق التعلم الإلكتروني في الولايات المتحدة طلباً متزايداً، حيث من المتوقع أن يصل حجم السوق العالمي إلى حوالي 400 مليار دولار بحلول عام 2026، وتعد الولايات المتحدة واحدة من أكبر الدول من حيث الإيرادات الناتجة عن منصات التعلم عبر الإنترنت<sup>1</sup>.

**2.1.3.1. مشاركة الطلاب في دورات التعليم الإلكتروني:** شهد التعليم الإلكتروني زيادة كبيرة في الطلب والإنتشار في السنوات الأخيرة، خاصة في أعقاب جائحة كوفيد-19، حيث اضطرت العديد من المؤسسات التعليمية إلى الإعتماد بشكل أكبر على التعلم عبر الإنترنت للحفاظ على إستمرارية العملية التعليمية، وقد أدى ذلك إلى تغييرات جذرية في طرق التدريس والتعلم التقليدية.

في الولايات المتحدة، شهدت مؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص تحولاً كبيراً نحو تقديم المزيد من دورات التعليم عن بعد، وبرامج الدراسات العليا عبر الإنترنت، وقد تباينت درجة هذا التحول بين أنواع المؤسسات المختلفة، سواء العامة أو الخاصة

<sup>1</sup> Veera Korhonen, statista, <https://www.statista.com/topics/3115/e-learning-and-digital-education/#topicOverview>, Retrieved June 19, 2024.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

الربحية وغير الربحية، وفقاً لأحدث البيانات والإحصاءات الصادرة عن مكتب الإحصاء التربوي الوطني التابع لوزارة التعليم الأمريكية، فقد كانت الصورة في فصل الخريف من عام 2021 كالتالي:

الجدول 1-4 مشاركة الطلاب في دورات التعليم الإلكتروني

البيان	2021	2020	2019
نسبة طلاب المرحلة الجامعية المسجلين في دورة تعليم عن بعد واحدة على الأقل	61%	75%	36%
نسبة طلاب المرحلة الجامعية المسجلين في دورات تعليم عن بعد حصرية	28%	44%	15%
عدد الطلاب المسجلين في دورات تعليم عن بعد حصرية (بالملايين)	4.4%	-	-
نسبة الطلاب في دورات حصرية من نفس ولاية المؤسسة	74%	-	-
نسبة الطلاب في دورات حصرية من ولاية أخرى	23%	-	-
نسبة الطلاب في دورات حصرية في مؤسسات خاصة ربحية	58%	-	-
نسبة الطلاب في دورات حصرية في مؤسسات عامة	28%	-	-
نسبة الطلاب في دورات حصرية في مؤسسات خاصة غير ربحية	21%	-	-
نسبة الطلاب في دورات حصرية في مؤسسات خاصة ربحية 4 سنوات	71%	-	-

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على:

National Center for Education Statistics. (2023) Undergraduate Enrollment. Condition of Education. U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences. Retrieved July 20, 2023, from <https://nces.ed.gov/programs/coe/indicator/cha>.

من خلال الجدول اعلاه، نلاحظ إرتفاع نسبة الطلاب المسجلين في دورات التعليم عن بعد بشكل كبير في عام 2020، بسبب جائحة فيروس كورونا المستجد، ثم إنخفضت قليلاً في عام 2021، لكنها بقيت أعلى من مستويات عام 2019، في خريف عام 2021، سُجل حوالي 9.4 مليون طالب جامعي (61%) في دورة واحدة على الأقل للتعليم عن بعد، بينما سُجل 4.4 مليون طالب (28%) في دورات التعليم عن بعد بشكل حصري، من بين الطلاب في الدورات الحصرية، التحق 74% بمؤسسات في نفس ولايتهم، بينما التحق 23% بمؤسسات في ولايات أخرى.

كانت أعلى نسبة للطلاب في الدورات الحصرية في المؤسسات الخاصة الهادفة للربح (58%)، تليها المؤسسات العامة (28%)، ثم المؤسسات الخاصة غير الربحية (21%)، سجلت المؤسسات الخاصة الربحية لمدة 4 سنوات أعلى نسبة (71%) للطلاب في الدورات الحصرية على الرغم من أنها لا تمثل سوى 4% من إجمالي طلاب المرحلة الجامعية.

### 3.1.3.1. الدروس المستفادة من تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

في سياق التوجه العالمي نحو تبني التقنيات الحديثة في مختلف المجالات، تبرز تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال التعليم الإلكتروني، كنموذج بارز يستحق الدراسة والإستفادة منه، فبصفتها إحدى الدول الرائدة في هذا المضمار، خاضت الولايات



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

- المتحدة مسيرة طويلة حافلة بالإنجازات والتحديات على حد سواء، مما يجعلها مصدرًا غنيًا للعب والدروس المستفادة، فمن هذا المنطلق، يمكن إستخلاص الكثير من الدروس المهمة في تجربة التعليم الإلكتروني بالولايات المتحدة الأمريكية، وهي كالآتي:
- أهمية الإستثمار في البنية التحتية التكنولوجية للمؤسسات التعليمية، مثل توفير أجهزة الحاسوب والإنترنت وشبكات الإتصال، لتمكين التعليم الإلكتروني.
  - ضرورة تدريب المعلمين وتأهيلهم لإستخدام التقنيات الحديثة في التدريس والتواصل مع الطلاب.
  - أهمية وجود خطط وسياسات وطنية واضحة لدمج التكنولوجيا في التعليم، كما فعلت الولايات المتحدة مع "خطة التكنولوجيا التعليمية الوطنية لعام 1996".
  - قدرة التعليم الإلكتروني على الإستمرارية في ظل الأزمات، كما حدث خلال جائحة كوفيد-19 عندما إعتمدت المؤسسات التعليمية بشكل كبير على التعلم عبر الإنترنت.
  - إمكانية إستخدام التعليم الإلكتروني لتوفير فرص تعليمية لمختلف الفئات والمناطق الجغرافية، حيث يمكن للطلاب الالتحاق بمؤسسات في ولاياتهم أو ولايات أخرى.
  - أهمية تطوير المحتوى التعليمي الرقمي وأدوات التعليم الإلكتروني، حيث شهدت الولايات المتحدة زيادة كبيرة في إستخدام هذه الأدوات في السنوات الأخيرة.
  - ضرورة وضع سياسات واضحة لإستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم، نظرًا لزيادة الاهتمام بهذه التقنيات في المؤسسات التعليمية الأمريكية.
- ومن خلال عرضنا لتجربة الولايات المتحدة مع التعليم الإلكتروني، إتضح لنا أنها كانت من الدول السباقة في الإهتمام بدمج التكنولوجيا في منظومتها التعليمية، فقد بادرت بتوفير أجهزة الحاسوب في المدارس وتدريب المعلمين على إستخدامها، كما وضعت خططًا وطنية شاملة لتطوير التعليم باستخدام التقنيات الحديثة. على مر السنين، واصلت الولايات المتحدة تطوير التعليم الإلكتروني وتعزيز دوره، الأمر الذي ساعدها على مواجهة التحديات الطارئة كجائحة كوفيد-19 حيث اعتمدت بشكل كبير على التعلم عن بعد. واليوم، وفي ظل التطورات المتسارعة في مجال الذكاء الاصطناعي، تسعى المؤسسات التعليمية الأمريكية إلى استكشاف سبل توظيف هذه التقنيات لتحسين جودة التعليم وتطويره.

### 2.3.1. تجربة التعليم الإلكتروني بكوريا الجنوبية:

تعد كوريا الجنوبية من الدول الرائدة عالمياً في مجال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، وقد بدأ اهتمامها بالتعليم الإلكتروني منذ منتصف تسعينيات القرن الماضي، حيث إتخذت خطوات حثيثة لدمج تكنولوجيا المعلومات في التعليم بشكل منهجي وشامل، وتعود جذور إهتمام كوريا بالتعليم الإلكتروني إلى إيمانها الراسخ بأهمية التعليم في بناء المجتمعات، ودور تكنولوجيا المعلومات كأداة تساعد على نشر التعليم وتحسين نوعيته، كما أن طموح كوريا بأن تكون رائدة عالمياً في مجال تقنية المعلومات دفعها للإستثمار الكبير في توظيف تلك التقنيات في التعليم.

وفيما يلي عرض موجز لتجربة كوريا الرائدة والمتميزة في مجال التعليم الإلكتروني، والتي إستطاعت من خلالها تحقيق الكثير من النجاحات على المستويين المحلي والعالمي

### 1.2.3.1. مسار التعليم الإلكتروني بكوريا الجنوبية:

أدركت الحكومة الكورية حجم مشكلات التعليم لديها، حيث بدأت كوريا الجنوبية التعليم الإلكتروني، سنة 1996 في المدارس الابتدائية الكورية ثم توسع المشروع ليشمل المدارس المتوسطة والثانوية<sup>1</sup>.

وفي هذا الإطار، دعمت وزارة المعلومات والاتصالات (MOIC) بشدة الإستراتيجيات الإلكترونية منذ سنة 1996، وكانت عازمة على إزالة الفجوة الرقمية في كوريا أولاً ثم دولياً بعد ذلك.

من جهة أخرى، عملت الحكومة الكورية على جميع الجبهات لتشجيع ودعم التعليم الإلكتروني، وجعله كجزء من التعلم مدى الحياة في المدارس الابتدائية والثانوية، ولدى موظفي الخدمة المدنية الحكومية، والتدريب المهني وخاصة القطاع التجاري<sup>2</sup>.

وقد حددت مدة عشر سنوات لتنفيذ هذا المشروع، وقد قسمت إلى أربع مراحل، في المرحلة الأولى ومدتها سنة (1996م) تتم التجربة في 20 مدرسة ابتدائية، وتقسم بقية المدة إلى ثلاث فترات كل منها 3 سنوات، ففي الثلاث سنوات الأولى ( 1999

-1997 ) يتم إدخال الإنترنت في 500 مدرسة، وفي الفترة الثانية (2000-2002م) يتم توفير الخدمة لنصف المدارس الابتدائية في كوريا، أما في الفترة الأخيرة (2003-2005 ) فيتم تحقيق الهدف بتوفير الخدمة لكل مدرسة ابتدائية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص 283

<sup>2</sup> شريف الأتربي، مرجع سبق ذكره، ص 153

<sup>3</sup> عبد النعيم رضوان ، المنصات التعليمية المقررات التعليمية المتاحة عبر الإنترنت، ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2016، ص130.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

كما عملت الحكومة على مراجعة الخطة الأولية لتطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم في كوريا الجنوبية، نتيجة للأزمة الاقتصادية عام 1998 التي أدت إلى تخفيض الاستثمار بنسبة 30%، وفي العام التالي 1999، أعيدت صياغة الخطة بزيادة معدلات الاستثمار، لتحقيق أعلى مستوى عالمياً من الإتصال بالإنترنت في المدارس الابتدائية والثانوية، ونتيجة لهذا التغيير في السياسة وزيادة الموارد، تم تنفيذ المرحلة الأولى من الخطة الشاملة قبل الموعد المحدد، وبحلول نهاية عام 2000، أكملت جميع المدارس الحكومية البالغ عددها 10,064 مدرسة تركيب شبكة LAN واتصالات الإنترنت، كما تم تركيب ما مجموعه 431,981 جهاز كمبيوتر في المختبرات، وتوفرت أجهزة الوسائط المتعددة وأجهزة الكمبيوتر في جميع الفصول الدراسية البالغ عددها 222,146 فصل (ما يقارب 23 طالباً لكل فصل)، وتم توزيع برامج الكمبيوتر على 340,854 معلماً<sup>1</sup>.

وبعد تحول إقتصاديات دول العالم إلى توجهات جديدة والتي يطلق عليها الإقتصاد الجديد (الإقتصاد المعرفي)، فإن كوريا الجنوبية كانت سباقة في ذلك ففي عام 1998م حيث، أعلن الرئيس الكوري "كيم داي جونغ" أن مستقبل كوريا الجنوبية سيكون على الإقتصاد القائم على المعرفة وبعد عقدين من الزمن ها هي كوريا في عام 2019 م تصدر المرتبة الأولى كأكثر الدول إبتكاراً قائماً على الإقتصاد المعرفي، متقدمة بذلك على الكثير من الدول المتقدمة، وجدير بالإشارة أن كوريا حصلت على المركز الأول كأكثر دولة وفرت أكبر فرصة لمواطنيها لتلقي العلم وفقاً لتقرير SPI للتقدم الاجتماعي في عام 2015، حيث وصلت معدلات محور الأمية لديها إلى 99.2%<sup>2</sup>.

إن هذا التقدم جاء نتيجة الجهود المبذولة من الحكومة، وكذلك لجودة النظام التعليمي لديها، هذا النظام الذي يركز على مقومات عدة منها التركيز على الأخلاق والتكنولوجيا الحديثة، وكذلك التركيز على مادتي الإنجليزية والرياضيات لأنها أساس بقية العلوم، وهو ما سنتطرق له في قادم العناصر.

### 2.2.3.1. مرتكزات النظام التعليمي بكوريا الجنوبية:

يُعد النظام التعليمي في كوريا الجنوبية من أفضل الأنظمة عالمياً، حيث تولي كوريا إهتماماً بالغاً بالعملية التعليمية بإعتبارها المفتاح للتقدم، كما تحرص كوريا على تزويد الطلاب بالمهارات والقدرات الأساسية، وبتقافة حديثة ومتطورة تساهم في عملية التنمية، وتخلق شخصية واعية ومبدعة ملتزمة بأخلاقيات العمل وقيم الوقت والانضباط.

<sup>1</sup> Teo, Thompson S. H., et al., **op. cit.**,p518.

<sup>2</sup> رزيقة بلطرش، إثر التعليم الإلكتروني على أداء مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كعينة دراسة، أطروحة دكتوراه (ل.م.د.)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة المدية، 2021، ص 130.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

ويمكن من خلال المناهج التعليمية معرفة جودة التعليم، حيث إن أهمية الجودة في التعليم أكبر من أهمية التوسع الكمي فيه، ويتجلى نجاح التعليم الكوري وسياسته التعليمية على كافة المستويات التعليمية، إذ ركز بشكل أكبر على جودة محتويات المناهج التعليمية في كافة المراحل التعليمية، وتقوم المناهج الكورية على العناصر التالية<sup>1</sup>:

### - التركيز على التربية الأخلاقية:

ما يميز المنهاج الكوري عن غيره من الدول التي فشلت محاولات تنموية فيها، هو عدم تركيزه على العلوم والتقنية فقط، بل أيضاً على التربية الأخلاقية والانضباط، وقد ترتب على هذا التركيز الجانب الأخلاقي والمحافظة على الخصوصية الثقافية الوطنية وتسخير عناصرها لأغراض التنمية.

### - التركيز على الإبداع:

تجعل التربية الكورية الإبداع والمبادرة الفردية أولوية من أولويات العملية التعليمية، معنى ذلك أن التعليم مبني على دور المتعلم ومهمة المعلم مقتصرة فقط على الإشراف والتوجيه.

### - التركيز على الرياضيات واللغة الإنجليزية:

يحصل طلاب كوريا على أفضل النتائج في الإختبارات الدولية في مادة الرياضيات نتيجة تركيز مخططي التعليم على هذه المادة الأساسية منذ المرحلة الابتدائية، وكذلك الأمر بالنسبة للغة الإنجليزية إذ يُعد تعلم الإنجليزية ذا أولوية في كوريا الجنوبية. وقد أصبحت تقنية المعلومات والاتصال جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية في الدول المتقدمة، لذلك قررت كوريا الجنوبية الخضوع لإصلاحات عميقة على هذا المستوى والاندماج بفعالية في إقتصاد المعرفة، حيث تم ربط المدارس بالإنترنت وتوزيع أجهزة الكمبيوتر على المعلمين وإنشاء عدة جامعات افتراضية.

وهكذا، فإن التركيز على الجوانب الأخلاقية والإبداعية والمهارية في مجالي الرياضيات واللغة الإنجليزية، والإستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات، ساهم بشكل كبير في وصول التعليم في كوريا الجنوبية إلى مستوى متقدم ومتميز عالمياً.

### 3.2.3.1 إحصائيات البنية التحتية بكوريا الجنوبية: بناءً عن واقع مؤشرات التنمية الرقمية في كوريا الجنوبية، الصادر عن

الإتحاد الدولي للاتصالات (2022)، بعد فحصنا للبيانات والمؤشرات<sup>2</sup>، وجدنا بأن كوريا الجنوبية تتمتع ببنية تحتية رقمية متطورة

<sup>1</sup> حمدي عبده، لماذا يتميز النظام التعليمي في كوريا الجنوبية، المجلة التربوية الإلكترونية، أنظر الرابط: insite

[/https://educationmag.net/2023/07/05/korea](https://educationmag.net/2023/07/05/korea)

<sup>2</sup>International Telecommunication Union. "Digital Development Dashboard: Korea (Rep. of)." ITU World Telecommunication/ICT Indicators Database, 2022 .

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

وشبه متكاملة تغطي كافة أرجاء البلاد، حيث تصل نسبة تغطية شبكات الهاتف النقال إلى 100% من السكان، كما أن شبكات الجيل الثالث والرابع تغطي جميع المناطق السكنية، كذلك تبلغ نسبة ملكية الهواتف النقالة 98% من الأفراد، في حين أن 100% من الأسر لديها إنترنت في المنزل.

كما تشير الإحصائيات إلى إرتفاع كبير في معدل إنتشار الإنترنت، إذ يستخدم 98% من السكان الإنترنت، كما أن الفجوة الرقمية بين الجنسين منعدمة تقريباً، حيث تبلغ نسبة إستخدام الإنترنت بين الذكور 98% والإناث 97% وتمتلك كوريا مهارات رقمية متقدمة للغاية، إذ أن 88% من الأفراد يمتلكون مهارات رقمية متقدمة، هذا بالإضافة إلى إرتفاع نسبة المهارات الأساسية والمعيارية.

وفيما يتعلق بالإستخدام، فإن معدلات إستهلاك الإنترنت عالية جداً، حيث يستهلك المشترك الواحد في النطاق العريض الثابت حوالي 324 غيغا بايت شهرياً، كما أن أسعار خدمات الإتصالات والإنترنت ميسورة نسبياً مقارنة بمتوسط الدخل، إذ تشكل سلة الإنترنت الثابت 1.1% فقط من الدخل الفردي.

للإشارة تمتلك كوريا بنية تحتية عريضة النطاق متقدمة، حيث أن 100% من الإشتراكات تتجاوز سرعتها 10 ميغابت/ثانية، عدد إشتراكات الهاتف المحمول لكل 100 فرد بلغ 141 اشتراكاً، مما يدل على إنتشار وسهولة الحصول على خدمة الهاتف المحمول، 117 اشتراك للنطاق العريض المتنقل لكل 100 فرد، ما يعني شيوع استخدام الإنترنت عبر الأجهزة المحمولة.

من جهة أخرى نجد بأن 90% من الأطفال دون سن 15 عاماً يستخدمون الإنترنت، مما يدل على إنتشار إستخدام التقنية منذ الصغر، كما 13% فقط من كبار السن (أكبر من 75 عاماً) يستخدمون الإنترنت، مما يشير إلى وجود فجوة رقمية لدى هذه الفئة، أما سرعة النطاق الدولي للمستخدم كانت 87 كيلوبت/ثانية، مما يعني سرعات عالية للإتصال الدولي.

إجمالاً، تظهر البيانات السابقة أن كوريا الجنوبية حققت تقدماً كبيراً في مؤشرات التنمية الرقمية، من حيث البنية التحتية وإنتشار الإستخدام وتطور المهارات، مما يفسر تصنيفها المتقدم عالمياً في هذا المجال.

### 4.2.3.1. الدروس المستفادة من التجربة الكورية الجنوبية:

تعتبر كوريا الجنوبية دولة إقتصادية متقدمة بإمتياز، بفضل سياساتها وإستراتيجياتها الرشيدة، حتى أصبحت من أكبر الدول المصنفة إقتصادياً، وهذه الثورة التي كان الأساس فيها تنمية رأس المال البشري، أولت إهتماماً كبيراً بالتعليم في جميع مراحلها حيث إهتمت بالجودة أكثر من الجانب الكمي، كما ركزت على التربية الخلقية، مع التركيز على مادتي الرياضيات والإنجليزية، ومما تم عرضه لتجربتها مع التعليم بصفة عامة والتعليم الإلكتروني بصفة خاصة، نستعرض في نقاط أهم الدروس التي يمكن لدول التنمية

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

الإستفادة منها ولما لا الجزائر تكون سبابة في تبني التجربة الكورية لنهوض بالتعليم وتحسين جودته ومخرجاته، وفيما يلي أهم الدروس التي يمكن إستخلاصها من التجربة الكورية:

- ❖ أهمية الإستثمار في البنية التحتية الرقمية المتطورة كأساس للإبتكار والنمو الاقتصادي؛
- ❖ بناء منظومة تعليمية تركز على مناهج الإنجليزية والرياضيات، في تكوين المورد البشري؛
- ❖ التركيز على التربية الخلقية وإحترام المعلم، مع تعزيز وتمكين المعلمين من الإبداع والإبتكار؛
- ❖ ضرورة تعزيز المهارات الرقمية لدى جميع شرائح المجتمع وتشجيع التعلّم مدى الحياة؛
- ❖ أهمية تكامل التكنولوجيا في التعليم وربطها بسوق العمل لخلق إقتصاد قائم على المعرفة؛
- ❖ دور الحكومة الحاسم في وضع السياسات واللوائح الداعمة للإبتكار التكنولوجي وريادة الأعمال؛
- ❖ تشجيع المنافسة بين شركات الإتصالات لخفض أسعار الإنترنت وتحسين الخدمة؛
- ❖ أهمية معالجة الفجوة الرقمية بين الأجيال وضمان إتاحة التكنولوجيا للفئات المسنة؛
- ❖ الحاجة إلى تطوير محتوى رقمي بلغة وثقافة البلد لزيادة الإعتماد على الحلول المحلية؛

### 3.3.1. التعليم الإلكتروني بالجزائر:

إن الجزائر ليس دولة رائدة في التعليم الإلكتروني، بل تعتبر تجربة حديثة ومازالت في مراحلها الأولى، إلا أنه وجب التطرق لها، أملا في محاولة منا لإبراز نقاط القوة ونقاط الضعف، وإبراز الفجوة بينها وبين تجارب رائدة مثل الولايات المتحدة وكوريا الجنوبية التي سبق سردها، على أمل نسخ التجربة والإستفادة من الثورة، ليس في التعليم فقط بل في شتى المجالات التي تسعى في الأخير الى تعزيز التنمية الشاملة، والذي يكون أساسها التعليم، حيث تهدف تجربة الجزائر إلى تحسين جودة التعليم من خلال إستخدام منصات وأنظمة إلكترونية، لنقل المحتوى التعليمي بشكل مرن وفعال، ومع ذلك تواجه هذه التجربة تحديات ورهانات عديدة، مثل توفير البنية التحتية اللازمة للوصول إلى الإنترنت في جميع المناطق وتدريب المعلمين والمتعلمين على التكنولوجيا التعليمية، رغم الصعوبات، تسعى الجزائر إلى تطوير هذا النهج لتحقيق أهدافها في تحسين التعليم وتمكين الطلاب من تعلم مستدام ومتطور.

#### 1.3.3.1. جهود الجزائر لتجسيد التعليم الإلكتروني:

إن إدخال نمط التعليم الإلكتروني يعد تحديا كبيرا في الجزائر، تواجهه المنظومة التعليمية بصفة عامة والجامعة ومؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة، ولأن دراستنا ستتم على مستوى مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي، سيكون تركيزنا على هذا القطاع أكثر من قطاعات أخرى، ولأن الأمر يرتبط بكيفية تهيئة الجامعة لمواجهة متطلبات العصر، بما في ذلك توظيف التقنيات

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

التكنولوجية، توظيفا فعالا يتماشى مع خصوصية الجامعة والأفراد المنتمين لها، وحتى تكون الجامعة قادرة على تحقيق ذلك كان لابد من الإهتمام بالبنية التحتية، كذلك النظام التعليمي الكامل بحيث يكون مناسب لإستخدام التعليم الإلكتروني بطريقة صحيحة، وهو نظام مدعم للتعليم التقليدي في صورة تستخدم بها بعض الوسائل التكنولوجية الحديثة<sup>1</sup>.

وضمن تقرير الأولويات والتخطيط لسنة 2007 الذي تم إعداده في سبتمبر 2006، سجلت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من خلال «الأهداف الإستراتيجية 2007-2008-2009» هدفين إستراتيجيين فيما يخص تكنولوجيا الإعلام والاتصال وهما:

❖ ضبط نظام الإعلام المتكامل للقطاع.

❖ إقامة نظام للتعليم عن بعد كدعامة للتكوين الحضوري<sup>2</sup>.

وقد شرعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي منذ 2003 في تجهيز المؤسسات الجامعية بتجهيزات تكنولوجية، وأعطيت بذلك إشارة إنطلاق مشروع إنجاز نظام وطني للتعليم عن بعد كدعامة للتكوين الحضوري، كما تم ضبط رزنامة عمل من طرف الوزارة المعنية على المدى القصير، المتوسط والبعيد، على النحو التالي:

**المرحلة الأولى: مرحلة استعمال التكنولوجيات:**

المحاضرات المرئية على الخصوص (المحاضرة المصورة)، قصد إمتصاص الأعداد الكبيرة للمتعلمين مع تحسين محسوس لمستوى التعليم والتكوين<sup>3</sup>.

**المرحلة الثانية: الاعتماد على التكنولوجيات البيداغوجية الحديثة:** من خلال الواب (التعلم عبر الخط أو التعلم الإلكتروني) قصد تحقيق ضمان النوعية (سياق على المدى المتوسط).

<sup>1</sup> أريج إبراهيم عبد الحميد، التعلم الإلكتروني لتحديث منظومة التعليم العالي بليبيا (رؤية مقترحة في ضوء تجارب عالمية وعربية معاصرة)، مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة نواكشوط، موريتانيا، العدد 39، 2019، ص290.

<sup>2</sup> نسيمه ضيف الله، إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره على تحسين جودة العملية التعليمية: دراسة عينة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2017، ص184.

<sup>3</sup> نعيمة بن ضيف الله وكمال بطوش، ملامح التعليم الإلكتروني بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية (مشروع البرنامج الوطني لتعليم عن بعد)، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قلمة، الجزائر، العدد16، 2016، ص438.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

المرحلة الثالثة: مرحلة التكامل: وخلالها يصادق على نظام التعليم عن بعد ويتم نشره عن طريق التعليم عن بعد بواسطة قناة المعرفة، التي يتعدى مجال إستعمالها والإستفادة منها في النطاق الجامعي، حيث تستهدف جمهورا واسعا من المتعلمين<sup>1</sup>.

ويعتبر التعليم الإلكتروني احد أولويات الدولة الجزائرية من خلال إطلاق المشروع الوطني لتعليم الإلكتروني بالجامعة ضمن تقرير الأولويات والتخطيط لسنة 2007، الذي تم إعداده في سبتمبر 2006، غير أن غياب التخطيط السليم والجدي وسياسة معلومات موحدة جعلت من الجامعات الجزائرية تتبنى منصات مختلفة، فالبرغم من شراء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المحطة (أ.شارلمان e-Charlemagne) غير أن المشروع توقف لضعف البنى التحتية والموارد البشرية وحتى التشريعية، حيث أن جامعات قسنطينة وحدها تحوي على عدد كبير من المنصات مثل: منصة (أكولاد وشارمان e-Charlemagne) و(غانيشا ganesha)، و(Moodle) مودل<sup>2</sup>.

كما تعتمد جامعة سطيف 2 بالشرق الجزائري التعليم الإلكتروني عبر منصات التعليم الإلكتروني (Moodle) التي تعد أرضيات للتكوين عن بعد قائمة على تكنولوجيا الويب، وهي بمثابة الساحات التي يتم بواسطتها عرض الأعمال وجميع ما يختص بالتعليم الإلكتروني من مقررات ونشاطات يمكن من خلالها تحقيق عملية التعلم بإستعمال مجموعة من أدوات الإتصال والتواصل هي بيئة تعلم منظمة في مجموعات من الطلاب المتباينين في قدراتهم ينفذون مهام تعليمية وينشدون المساعدة من بعضهم البعض ويتخذون قرارهم بالإجماع<sup>3</sup>، وكذلك فهي أسلوب تعلم يتم فيه تقسيم الطلبة إلى مجموعات صغيرة غير متجانسة (تضم مستويات معرفية مختلفة) يتعاون طلبة المجموعة الواحدة في تحقيق هدف أو أهداف مشتركة كحل يساهم نوعا ما في القضاء على المشاكل الموجودة في بيئة التقليدية<sup>4</sup>.

وتجدر الإشارة الى أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كانت لها محاولات عدة من أجل مواكبة التطور التكنولوجي السعي إلى عصنة القطاع وفي هذا الإطار: أصدرت مجموعة من القوانين والقرارات، كما عملت على تجسيد مشاريع محلية وأخرى بشراكة مع

<sup>1</sup> هالة عبدلي وآخرون، توظيف التعليم الإلكتروني كآلية لتحقيق متطلبات الجودة في المنظومة التعليمية الجزائرية، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة أدرار، المجلد 7، العدد 3، 2019، ص 89.

<sup>2</sup> وهيبه ختيري وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 91.

<sup>3</sup> عائشة العيدي ومحمد بوفاتح، خلفيات التعليم الإلكتروني في التعليم العالي (جامعة الأغواط أنموذجا)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، العدد 33، 2018، ص 678.

<sup>4</sup> سارة تيتيلة وآخرون، تصميم أساليب تقويم التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية واقع التطبيق ومميزات الاستخدام (منصة التعليم الإلكتروني مودل بجامعة سطيف 2 نموذجاً)، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط، المجلد 07، العدد 28، 2018، ص 66.



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

دول أجنبية بهدف نقل والاستفادة من تجارب الآخرين، كل هذه الجهود هدفها تعزيز البنية التحتية لتعليم الإلكتروني و عصرنة القطاع بما يتماشى وتطورات العصر وفيما يلي الجهود التي قامت بها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حيث قامت بـ:

- ✓ إنشاء لجنة إستشارية مكلفة بتقييم مشاريع إقامة وربط وتوسيع شبكة الإعلام الآلي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي<sup>1</sup>، حيث يهدف هذا القرار إلى تشكيل لجنة مختصة لدراسة وتقييم المشاريع المقترحة لتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي، ويعكس هذا القرار إهتمام الوزارة بتوفير بيئة تعليمية وبخئية حديثة من خلال تعزيز إستخدام تقنيات الإعلام الآلي المتطورة في هذا القطاع الحيوي.
- ✓ تم إصدار قرار وزاري مؤرخ في 15 أبريل 2009،<sup>2</sup> يتضمن إنشاء لجنة للتقييم التقني لمشاريع إقتناء وتشغيل أجهزة الإعلام الآلي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، هذا سيساهم في ضمان إتخاذ القرارات السليمة بشأن إقتناء وإستخدام أكثر كفاءة لأحدث أجهزة وبرمجيات الحاسب الآلي، مما يعزز البنية التحتية التكنولوجية لهذه المؤسسات الحيوية.
- ✓ تم إصدار قرار وزاري رقم 102 مؤرخ في 08 أبريل 2010، يتضمن إنشاء وحدة تسيير مشروع إنشاء الشبكة المعلوماتية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي<sup>3</sup>، إن الهدف الرئيسي من هذا القرار الوزاري، هو تسهيل إنشاء شبكة موحدة لربط مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي، لتيسير تبادل المعلومات والمعارف بين مكونات القطاع، ونشر إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بكفاءة في النشاط الأكاديمي والبحثي.
- ✓ تم إنشاء اللجنة الوطنية للتعليم الإلكتروني بموجب القرار الوزاري 201 المؤرخ في 09 أبريل 2011،<sup>4</sup> مهمة هذه اللجنة وضع الإستراتيجية والمعايير اللازمة لنشر هذا النوع من التعليم على نطاق واسع، ما يعزز فرص الوصول إلى تعليم عالي الجودة ويدمج الجزائر في الاقتصاد الرقمي العالمي.

<sup>1</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار وزاري رقم 89 يتضمن إنشاء لجنة استشارية مكلفة بتقييم مشاريع إقامة وربط وتوسيع شبكة الإعلام الآلي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2007.

<sup>2</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. القرار رقم 61 مؤرخ في 15 أبريل 2009 إنشاء لجنة للتقييم التقني لمشاريع إقتناء وتشغيل أجهزة الإعلام الآلي في قطاع التعليم العالي، الجزائر، 2011.

<sup>3</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. القرار رقم 102 مؤرخ في 8 أبريل 2010 يتضمن إنشاء وحدة تسيير مشروع إنشاء الشبكة المعلوماتية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2010.

<sup>4</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، القرار رقم 201 مؤرخ في 9 أبريل 2011 يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للتعليم الإلكتروني، الجزائر، 2011.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

✓ قرار رقم 50 مؤرخ في 21 جانفي 2018، يتضمن إنشاء لجنة مكلفة بالدعم التقني لعملية رقمنة إدارة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي<sup>1</sup>، تهدف اللجنة المشكّلة بموجب هذا القرار الوزاري إلى تقديم الدعم و الإستشارات الفنية لتنفيذ مشروع رقمنة الإجراءات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي، بما يضمن نجاح عملية تعميم تقنيات الحوكمة الإلكترونية ورفع كفاءة إدارة هذا القطاع الحيوي.

من جهة أخرى، بدأ العمل على إعداد البنية التحتية، وتهيئة الكوادر البشرية، كما عمدت الدولة إلى تزويد الجامعات الجزائرية بخطوط الإنترنت ومراكز الحوسبة والمعلومات في جميع مواقع الكليات، على الرغم من ذلك كله إلا أن التواصل مازال ضعيفا بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وعدم توفر محتوى المقررات على الإنترنت في كل وقت وبشكل يشجع على الدراسة، فمازال كثير من أعضاء هيئة التدريس يعتمدون التعليم التقليدي في تقديم المحاضرات والدروس كطريقة للتعليم، وهذا يستدعي معرفة واقع استخدام هذا النوع من التعليم في الجامعات الجزائرية<sup>2</sup>، برغم من أن الوضعية التي كانت واقعا ملزما الذي فرضته الأوضاع الصحية مؤخرا (وباء كورونا)، والتي أجبرت الطالب، الأستاذ، الإدارة، على التعامل مع التعليم الإلكتروني بصفة مفاجئة وسريعة، برغم من إيجابيات وسلبيات هذه التجربة إلا أنها تعتبر كالحافز لجعل التعليم الإلكتروني يدخل في ثقافة المنظومة التعليمية وتأقلم كل الأطراف المعنية به، وهو ما عملت به وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من خلال وضع إستراتيجية وطنية لرقمنة القطاع في غضون ثلاث سنوات، وأطلقتها نهاية 2022 وأطلق عليها " المخطط التوجيهي لرقمنة (SDN)"، والذي سنتطرق له لاحقا بنوع من التفصيل.

**2.3.3.1. تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا التعليم الإلكتروني بالجزائر:** في هذا الجزء سنتطرق لجهود الجزائر الجادة و المستمرة في تعزيز تكنولوجيا المعلومات وتطوير بنيتها التحتية، هذه الجهود التي تسعى نحو تحقيق نقلة نوعية في مجال الإتصالات والإنترنت، حيث أنشأت شبكات بحرية ذات سعات عالية ونقاط حضور في أوروبا، مما أتاح للمواطنين والشركات الإستفادة من تجارب رقمية متطورة ومستدامة، هذه الجهود المستمرة تعزز من قدرات الجزائر في مواكبة التقدم التكنولوجي العالمي، وتعزيز تواصلها مع العالم الخارجي بأسلوب مبتكر وفعال، وفي مايلي سنستعرض أهم المبادرات التي قامت بها الجزائر في إطار البنية التحتية التكنولوجية والتي تساهم بشكل رئيسي في إرساء معالم التعليم الإلكتروني:

<sup>1</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار رقم 50 مؤرخ في 21 جانفي 2018، يتضمن إنشاء لجنة مكلفة بالدعم التقني لعملية رقمنة إدارة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2018.

<sup>2</sup> جمال بلكاي، التعليم الإلكتروني في ظل التحولات الحالية والرهانات المستقبلية، مسترجع بتاريخ: 2022/01/07، أنظر الرابط، insite، <https://jilrc.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85->

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

■ تمت توقيع إتفاقيتين من قِبَل مجموعة أمريكية رائدة في مجال البرمجيات، وهي شركة "أوراكل"، (ORACLE)، الإتفاقية الأولى تمت مع المدرسة الوطنية للبريد والمواصلات في الجزائر، وتتعلق بتنظيم برامج تكوينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والإتصال في 12 مؤسسة للتعليم العالي. بموجب هذه الاتفاقية، تعهدت "أوراكل" بتوفير تجهيزات تقنية وبرامج تكوينية، بالإضافة إلى المصادر التعليمية المعتمدة في مجال التعليم العالي، أما الإتفاقية الثانية فتتمت مع مركز تابع لشركة سوناتراك، حيث تم اعتبارها شريكاً وحصل على شهادة مطابقة، وبفضل هذه الشهادة، أصبح المركز مؤهلاً لتقديم خدمات تكوينية من "أوراكل" في مجال المنتجات التكنولوجية المرتبطة بأنظمة المعلومات<sup>1</sup>.

■ إنشاء شبكة وطنية لتطوير نظم المعلومات ذات القيمة المضافة بهدف تقليل الإعتماد الكلي على الخارج في مجال البرمجيات.

■ ضمن مجال التعليم العالي والبحث العلمي، وكجزء من المبادرة الرئاسية للإنعاش الإقتصادي للفترة من 2001 إلى 2004، تُخصص تمويل كبير قدره 12.4 مليار دينار جزائري للتكنولوجيا التعليمية، من ميزانية الدولة، حيث شكّل هذا التخصيص تقريبا 50% ميزانية القطاع بأكمله، وذلك بهدف تعزيز دمج البعد التكنولوجي في التعليم عبر المناطق الريفية، بالإضافة إلى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي<sup>2</sup>.

بالإضافة، إلى ذلك نفذت إتصالات الجزائر سلسلة من الإنجازات لتعزيز البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا التعليم، وتشمل ما يلي:

- في عام 2007، تم توسيع قدرة الكابل البحري الذي يربط الجزائر ببلما (البال2) من 2.5 جيجابايت إلى 10 جيجابايت، أما بالنسبة للرباط البحري الثاني (SMW4)، الذي يربط مدينة عنابة بمرسيليا، فقد أتاح إمكانيات متنوعة من حيث الحجم والنقاط المحتملة للإتصال، مما يمكن من تقديم خدمات متنوعة تتعلق بالصوت والإنترنت.
- في سنة 2008، تم توصيل 1541 بلدية بشبكة الإنترنت من خلال تقنية ADSL مما فتح الباب للمنازل والشركات والمؤسسات للتواصل عبر الإنترنت، بدأ النطاق الترددي العالمي بمستوى محدود يبلغ 34 ميجابايت في البداية، لكنه تطور تدريجياً منذ سنة 2004، حيث زاد إلى 5 جيجابايت في سنة 2005، و10.8 جيجابايت في سنة 2007، ثم ارتفع إلى 48 جيجابايت

<sup>1</sup> سمية عامر بوران، إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2016، ص174.

<sup>2</sup> خالدية بوجحيش والبشير عبد الكريم، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير مخرجات الابتكار: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد13، العدد17، جامعة الشلف، 2017، ص168.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

في سنة 2010، وفي الوقت الحاضر، وبفضل مجموعة متنوعة من الوسائل الدولية مثل (Alpal2، SMW4) وتعدد مقدمي خدمات الإنترنت على الصعيد الدولي، بلغ النطاق الترددي الحالي 420 جيجابايت.

- من أجل تعزيز سعة النطاق الترددي، تم إنشاء كابل بحري ثالث بسعة 100 جيجابايت، والذي يربط مدينة وهران بمدينة فالنسيا الإسبانية، تم تدشين هذا الكابل في بداية عام 2017
- من ناحية أخرى، ويقصد تخفيف الضغوط المرتبطة بنقل المكالمات الواردة إلى الجزائر عبر القنوات الدولية، اتخذت مؤسسة إتصالات الجزائر خطوة نحو إنشاء نقاط حضور في أوروبا، وفي هذا الشأن، تم إنشاء أول نقطة في مدينة مرسيليا الفرنسية في عام 2011.

- إنجاز مشروع (MEDEX): حيث تم تشغيل الرابط البحري الجديد للألياف البصرية (MEDEX) في عام 2019، هذا الرابط يصل ولاية عنابة في الجزائر بأوروبا وأمريكا، حيث تمكن هذه التطويرات المستخدمين في الجزائر من الإستمتاع بخدمة الإنترنت عالي الجودة والتدفق المستمر لمدة تصل إلى 25 سنة كاملة، حيث بدأت قدرة الكابل البحري (MEDEX) بمعدل 2.2 تيرابايت، وهناك خطط لرفعها في المستقبل إلى 8 تيرابايت، هذه التطورات والتحسينات تعزز من جودة وإستقرار شبكة الإنترنت، وتقلل من مشكلات الإنقطاع والتذبذب في الخدمة، بفضل هذه الجهود، تم تأمين البنية التحتية للكوابل البحرية الجزائرية، مما يسهم في تعزيز إستدامة وإستقرار الإتصالات عبر الإنترنت في الوطن<sup>1</sup>.

ومما سبق طرحه، يتضح بأن الجزائر قامت ببعض الجهود بقصد تطوير بنيتها التحتية في تكنولوجيا المعلومات والإتصال لاسيما في مجال التعليم، حيث أحرزت تقدماً ملموساً في تعزيز وتطوير بنيتها التحتية، على الرغم من هذا النجاح النسبي، يجدر الإشارة أيضاً إلى بعض السلبيات والتحديات التي تواجهها، بما في ذلك قدرة هذه البنية التحتية على مواكبة ومسايرة التطورات السريعة في عالم التكنولوجيا، وتقديم خدمات عالية الجودة لجميع فئات المجتمع، لذلك أصبح من الضروري العمل على تعزيز هذه الجوانب السلبية من خلال الإستثمار في التكوين والتطوير المتواصل، وتفعيل التعاون بين القطاعين الحكومي والخاص لتحقيق التحسن المستمر في البنية التحتية التكنولوجية وتقديم خدمات أحسن وأشمل، سيكون العمل لتجاوز هذه التحديات دافع قوي للارتقاء بالجزائر إلى مستوى أكثر تطوراً وتقدماً في عالم التكنولوجيا والإبتكار.

<sup>1</sup> معدن نصيرة، دور تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في ضمان جودة التعليم العالي بالجزائر، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2022، ص188.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

### 3.3.3.1. مشاريع تعزيز التعليم الإلكتروني بالجزائر: وتأكيدها على أهم المشاريع الوطنية في مجال التعليم الإلكتروني التي تبرز

جهود الجزائر في مواكبة التطورات الحاصلة على المستوى الدولي، حيث سعت في هذا الإطار إلى تعزيز المنظومة التعليمية بعدة مشاريع التي تساهم في إرساء قواعد البنية التحتية لتعليم الإلكتروني، ومن بين هته المشاريع نذكرها تباعا كالآتي:

❖ شبكة للمحاضرات المرئية ونظام التعليم الإلكتروني لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي: تربط هذه الشبكة كل المؤسسات الجامعية، منا 13 مرسل و64 مستقبلا، ورغم أن هذه الشبكة تسمح بتسجيل وبث مباشر للدروس فإنها مستعملة أساسا في شكل متزامن، يستلزم الحضور المصاحب للأستاذ، المرافق والطالب، كما يمكن أن يتم استغلال الشبكة حاليا في شكل " نقطة بنقطة" بمجرد الانتهاء من وضع التجهيزات وتكوين الكفاءات يمكن للنظام جمع 18 محاضرة مرئية في آن واحد، بفضل عقدة مركزية وست وحدات متعددة المواقع، موضوعة في كل مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، كما تم توسيع الشبكة بداية من الدخول الجامعي 2010/2009 نحو المدارس التحضيرية التي تم تزويدها كذلك بمخابر إفتراضية وقاعات تدريس متعددة الوسائط موصولة بشبكة خاصة للمحاضرات المرئية<sup>1</sup>.

وهناك مرحلة موازية، أو على الأقل متأخرة قليلا، تتمثل في وضع نظام للتعليم الإلكتروني، حيث يركز على قاعدة للتعليم عن بعد في صيغة (زبون- موزع) (client-serveur) يسمح بإعداد والوصول إلى موارد عبر الخط، في شكل غير متزامن(مؤخر) وبإمكان المتعلم الوصول إلى هذا النظام في أي مكان وأي وقت، بوجود أو عدم وجود مرافق.

وتسمح هذه القاعدة للأستاذة بإستعمال مختلف الطرق عبر الخط (دروس، تمارين، دروس تطبيقية، نشاطات، تكوين، وغيرها)، وتمتد القاعدة للمتعلم واسطة بيداغوجية ثرية، متنوعة ودائمة<sup>2</sup>.

ويتمثل الهدف النهائي في وضع مسارات دراسية حقيقية عبر الخط، وهي مسارات مبنية على أساس الأخذ بعين الاعتبار حاجات المتعلمين، وترتكز على بيداغوجية مركزة عليها، يتم بلورتها وفق ميثاق بيداغوجي محدد طبقا للتقنيات التربوية الجديدة الناتجة عن إدخال تكنولوجيات الإعلام والإتصال (التكوين التشاركي، البنائي، التابع، وضع السيناريوهات، وغيرها)، وفي إطار إحترام المعايير فيما يخص (SCORM, LOM, IMS)، وغيرها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> هالة عبدلي وآخرون، المرجع سبق ذكره، ص 89.

<sup>2</sup> نصر الدين غراف، التعليم الإلكتروني ومستقبل الإصلاحات بالجامعة الجزائرية، مجلة RIST، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، مجلد 19، العدد 2، ص 70.

<sup>3</sup> عبد القادر عباسي ومصطفى كمال فودي، مقومات التعليم الإلكتروني بالجزائر، مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، إتحاد الجامعات العربية، جامعة بني سويف، مجلد 8، العدد 14، ص 90.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

ولبلوغ هذا الهدف تم تسطير برنامج عمل منذ منتصف نوفمبر 2006، يحدد مسؤوليات الأطراف المعنية والمتمثلة في: اللجنة الوطنية للتعليم الافتراضي، اللجان الجهوية للتقييم، مديرية التكوين العالي للتدرج، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، جامعة التكوين المتواصل، ومزودي التجهيزات<sup>1</sup>.

### ❖ تجربة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD):

أول تجربة في ميدان التعليم الإلكتروني، والتي لازالت قائمة، تتولى الإشراف عليها جامعة التكوين المتواصل، التي أنشئت موقعا افتراضيا تبث من خلاله دروسا مكملة لطلبتها في بعض التخصصات:

- عرض مشروع AUF لفتح فرع الماستر (Master) في مجال التبصر والتبصر في ميدان التصميم الكمبيوتر.
- Transfert AUF: تكوين مكونين في ميدان التعليم الافتراضي، أرضية التعليم الافتراضي المستعملة هي ACOLAD<sup>2</sup>.
- DESS UTICEF: تكوين (Master) اختصاصين في مجال إستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال لفائدة التعليم و التكوين، جامعة لوي باس تور (ستراسبورج) ومركز الدراسة والبحث في المعلومات العلمية والتقنية (CERIST) مكلفان بهذه المهمة.

▪ COSELEARN: تكوين إختصاصين تربويين وتقنيين في إستعمال أرضي.

▪ QUALILEARNING: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من جهة، و المديرية السويسرية للتنمية والتعاون من جهة أخرى مكلفان بهذه المهمة<sup>3</sup>.

▪ تجهيز الجامعات الجزائرية بالمعدات اللازمة لتطبيق التكوين عن بعد: تموين هذه العملية قامت به وزارة التعليم العالي والبحث العلمي التي خصصت ميزانية معتبرة .

▪ FORTIF: تكوين ( ماستير ) إختصاصين ومكونين في مجال التعليم عن بعد: المشاركون في هذا المجال هما جامعة التكوين المتواصل الجزائرية، اليونسكو، CNED، CNAM الفرنسي وفرقة A6<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> نعيمة بن ضيف الله وكمال بطوش، مرجع سبق ذكره، ص 441.

<sup>2</sup> كريمة ربحي وآخرون، واقع التعليم الإلكتروني في الجزائر - الجامعة الافتراضية نموذجاً، المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل، المؤسسة العربية للتربية والعلوم و الآداب، المجلد 2 العدد 5، 2019، ص 209.

<sup>3</sup> نصر الدين غراف، مرجع سبق ذكره، ص 68-69.

<sup>4</sup> خيرة تحانوت، واقع وآفاق تبني التعليم الإلكتروني في الجامعات الجزائرية، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد 8، 2019، ص 92.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

مشروع FPD-CARO مبادرة من طرف جامعة بجاية تتمثل في فكرة إدخال ممارسات تربوية جديدة أساسها الاستقلالية (autonomy)، التعلم الاجتماعي (social-learning) من خلال عدة نشاطات تربوية أساسها التعلم الذاتي والبناء المعرفي<sup>1</sup>.

❖ مشروع @ide أديا كنموذج لتطوير التعليم الإلكتروني بالجزائر: من خلال برنامج Tempus يقوم الإتحاد الأوروبي بتمويل ومرافقة سياسات إصلاح التعليم العالي المعتمد من طرف بلدان آسيا الوسطى وأوروبا الشرقية وبلدان البحر الأبيض المتوسط، ويتمثل المشروع إنترنت لتطوير التعليم عن بعد بالجزائر @ide جانبا من هذا البرنامج الذي يهدف إلى دعم الجامعات الجزائرية في مجهودها في مجال التحديث، ويجلب @ide دعما مباشرا للإصلاحات الجارية من أجل إقترح تعليما مهنيا من شأنه الإستجابة للحاجيات الاقتصادية والصناعية، وغايته تتمثل في المساهمة في بسط ونشر تكنولوجيات الإعلام والاتصال في مجال التعليم العالي والبحث العلمي وقطاعات التكوين المهني، وتطوير التكوين الجاري عبر وسيلة الإنترنت<sup>2</sup>.

يتضمن مشروع @ide الممول على فترة ثلاثة سنوات (2005-2008) مرحلة تحويل للكفاءات سيساعد من خلالها الشركاء الأوروبيون نظراءهم الجزائريين في إمتلاك وإستيعاب الأدوات التقنية و البيداغوجية الضرورية في سيرورة عمل أي نظام للتعليم عن بعد، وفي نهاية هذا المسار وعند الإنتهاء من تكوين الأساتذة وتدريب الفرق الإدارية والتقنية سيكون بحوزة المؤسسات الجزائرية المشاركة في المشروع الموارد البشرية الكافية لإقترح تكوين جديد ذي شهادة وهو ماستر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم<sup>3</sup>.

باعتبار أن هذا الأخير تكوينا يجري عن بعد تبنى ماستر @ide المهني مهمة تزويد الأساتذة بالقدرة لإدماج تكنولوجيا الإعلام والاتصال في العمل البيداغوجي، وتأهيلهم لتصميم وإدارة مشروع تربوي عن بعد<sup>4</sup>.

### ❖ الشبكة الجزائرية للبحث (ARN):

شهدت الشبكة التي تدعم نظام التعليم عن بعد تطورا متذبذبا في تلبية الحاجيات الدقيقة والمستعجلة وخاصة ما يتعلق بمجال الإتصال بالإنترنت، حيث تم إنشاء هذه الشبكة من قبل مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني Cerist سنة 2001 بغرض

<sup>1</sup> عبد القادر عباسي ومصطفى كمال فودي، مرجع سبق ذكره، ص87.

<sup>2</sup> بوبكر مريقي، التعليم الإلكتروني في الجامعة الجزائرية بين الواقع والمأمول، المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، العدد5، 2019، ص250.

<sup>3</sup> كريمة رجي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص212.

<sup>4</sup> عبد القادر عباسي ومصطفى كمال فودي، مرجع سبق ذكره، ص95.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

تشكيل بنية تكنولوجياية في خدمة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، منها ربط جميع الجامعات الجزائرية وتزويدها بحاسبات موزعة بهدف تشكيل مكتبة إفتراضية تسهل عملية تبادل المعلومات وكذا تسخيرها في عملية تقديم الدروس عن بعد<sup>1</sup>.

### ❖ مشروع جامعة التكوين المتواصل الإفتراضية:

إستجابة للتطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات وخدمات الإنترنت ظهرت فكرة إنشاء جامعة افتراضية لتدعيم التعليم عن بعد في الجزائر، وهي جامعة التكوين المتواصل عن طريق الإنترنت، فغاية جامعة التكوين المتواصل الإفتراضية إرساء شبكة من مراكز التعليم تركز على التكنولوجيا الجديدة للإعلام والإتصال والوسائط المتعددة، بل من أهم أهدافها إنشاء وتطوير منصة التكوين المتواصل الوطنية، وتكنولوجيا التعليم عن بعد، لتعميم التعليم وفتح المجال لمن لا تسعه الظروف للحضور اليومي والمتابعة المباشرة للدروس، وهو ما يشجع على التعلم الذي يفتح المجال أمام آفاق مستقبلية واعدة تنعكس على المجتمع وتطلعات أفرادها، وطموحاتهم<sup>2</sup>.

### 4.3.3.1. رقمنة قطاع التعليم العالي: الرهانات، التحديات:

رقمنة قطاع التعليم العالي باتت ضرورة حتمية في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة والتحديات العالمية المعاصرة. فالجزائر، كغيرها من الدول، تسعى جاهدة لمواكبة هذا التحول الرقمي في مجال التعليم العالي، إدراكاً منها للفوائد الجملة التي يمكن أن تجنيها من هذه الخطوة الحيوية.

تكمن الرهانات الرئيسية لرقمنة التعليم العالي في الجزائر في تحسين جودة التعليم وتعزيز فرص الوصول إليه على نطاق أوسع. كما يمكن أن تساهم هذه العملية في تكوين كوادر بشرية مؤهلة و متمكنة من التعامل مع التقنيات الحديثة، الأمر الذي سينعكس إيجاباً على تنمية القدرات البشرية والتنافسية الاقتصادية للبلاد.

ومع ذلك، لا بد من الإقرار بأن رقمنة التعليم العالي في الجزائر تواجه العديد من التحديات، مثل ضعف البنية التحتية التكنولوجية وقلة الموارد المالية المخصصة لهذا المجال. كما يجب التصدي للفجوة الرقمية بين مختلف فئات المجتمع، وضمان تكافؤ الفرص في الوصول إلى التكنولوجيا الحديثة.

<sup>1</sup> نادية بوراس وهدى بوحنيك ، تجارب تطبيق التعليم الإلكتروني في بعض الدول العربية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد7، العدد1، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2020، ص522.

<sup>2</sup> أحمد بناني وآخرون، التعليم الإلكتروني في الجزائر الراهن والمستقبل، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر02، الجزائر، المجلد3، العدد1، 2020، ص269.



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

من هنا، يتضح أن رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر تمثل رهاناً كبيراً يستدعي جهوداً مضاعفة من جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الحكومة والمؤسسات التعليمية والقطاع الخاص، لتذليل العقبات والاستفادة القصوى من فرص التحول الرقمي في هذا المجال الحيوي.

■ **إحصائيات الجزائر حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC):** بناء على مؤشرات التنمية الرقمية في الجزائر، والتي

أصدرها الإتحاد الدولي للاتصالات، لعام (2022) حيث تبين البيانات أن الجزائر قد حققت تقدماً ملحوظاً في مجال البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إذ تبلغ نسبة تغطية شبكات الهاتف المحمول 98% من السكان، كما أن نسبة ملكية الهاتف المحمول بلغت 88% من الأفراد، و74% من الأسر الجزائرية لديها إنترنت في المنزل، كما بلغ عدد إشتراكات الهاتف المحمول 106 إشتراك لكل 100 فرد، و97 إشتراك للإنترنت المحمول عريض النطاق لكل 100 فرد.

وعلى الرغم من هذا التطور الملحوظ في البنية التحتية، إلا أن استخدام الإنترنت لا يزال دون المستوى المأمول، حيث بلغت نسبة الأفراد الذين يستخدمون الإنترنت 71% فقط، مع وجود فجوة واضحة بين استخدام الإنترنت بين الذكور (55%) والإناث (43%)، ويعود ذلك جزئياً إلى انخفاض مستوى المهارات الرقمية لدى أفراد المجتمع، إذ أن 12% فقط من الأفراد لديهم مهارات رقمية أساسية، و18% لديهم مهارات معيارية، بينما 7% فقط لديهم مهارات متقدمة<sup>1</sup>.

لذا، تحتاج الجزائر إلى بذل المزيد من الجهود لسد الفجوة الرقمية من خلال زيادة نسبة استخدام الإنترنت ورفع المهارات الرقمية لدى المواطنين، وذلك من خلال تنفيذ برامج تدريبية وحملات توعية واسعة النطاق تستهدف جميع شرائح المجتمع، بالإضافة إلى دعم إمكانية الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأسعار معقولة وفي متناول الجميع، من ناحية أخرى، ما زالت هناك فجوة رقمية واضحة بين المناطق الحضرية والريفية فيما يتعلق بالوصول للإنترنت وإمتلاك أجهزة الكمبيوتر، مما يشير إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود لسد هذه الفجوة، كما أن معدلات استخدام الإنترنت لا تزال متوسطة مقارنة بالدول المتقدمة.

من خلال ما تم عرضه من مؤشرات لتنمية الرقمية بالجزائر، لاحظنا هذه النقاط التي يمكن إعتبارها سلبية أو نقاط ضعف لا بد من العمل على تعزيزها ودعمها وهي كالتالي:

✓ الفجوة الرقمية بين الجنسين: حيث أن نسبة استخدام الإنترنت بين الذكور أعلى بكثير منها عند الإناث، هذا يشير إلى ضرورة بذل مزيد من الجهود لتمكين المرأة رقمياً.

<sup>1</sup> ITU, World Telecommunication/ICT Indicators Database. 'Digital Development Dashboard: Algeria, ITU, 2022.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

✓ إنخفاض نسبة المهارات الرقمية بين أفراد المجتمع: إذ أن غالبية الأفراد لا يمتلكون إلا مهارات رقمية محدودة، وهذا يجد من إستخدامهم للتقنية وإستفادتهم منها.

✓ عدم وجود بيانات عن فئة الشباب دون 15 سنة، مما يصعب تقييم مدى تطور مهاراتهم الرقمية، وتعتبر هذه الفئة مهمة جداً لبناء مجتمع رقمي.

✓ إرتفاع تكلفة خدمات الاتصالات: حيث تشكل سلة الإنترنت الثابت ما نسبته 4.7% من الدخل القومي الإجمالي للفرد، وهذا قد يجد من إنتشار إستخدام الإنترنت.

✓ عدم وجود معلومات عن مدى توفر المحتوى الرقمي باللغة العربية: مما قد يشكل عائقاً أمام الإستخدام.

بشكل عام، تشير البيانات والمؤشرات، إلى أن التحدي الرئيسي في الجزائر هو تحسين البنية التحتية وتجديدها مع العمل على رفع مستوى المهارات الرقمية وزيادة نسبة إستخدام الإنترنت من خلال سياسات وبرامج مدروسة وشاملة.

■ **المخطط التوجيهي لرقمنة القطاع (SDN):** أدت الرقمنة إلى تحولات ملحوظة في التعليم بشكل عام، والتعليم العالي بشكل خاص، مما أثر في مجالي الاتصال والمعلومات وطرق التدريس، لكن من المهم التساؤل عما إذا كان الطلاب والأساتذة ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي قادرين على التكيف بفعالية مع هذه التحولات.

تطمح وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى أن تتمكن مؤسسات ونظام التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من تحقيق مستويات الحدائة والأداء المرغوبة، تتجسد هذه الرؤية بشكل خاص من خلال إنشاء نظام مبتكر وديناميكي قائم على التكنولوجيات الرقمية، والهدف الرئيسي هو جعل التعليم العالي والبحث العلمي عاملاً رئيسياً في دفع عجلة التنمية والتقدم.

من أجل تخطيط المستقبل الرقمي لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، تم إنشاء "المخطط التوجيهي للرقمنة" وذلك استناداً إلى الرؤية الإستراتيجية للقطاع، والذي يسمح بتحديد المواعيد النهائية والمشاريع التي يجب تنفيذها على مدى فترة ستحدد بناءً على قدرة وإمكانات كل مؤسسة، يتمحور المخطط التوجيهي للرقمنة حول:

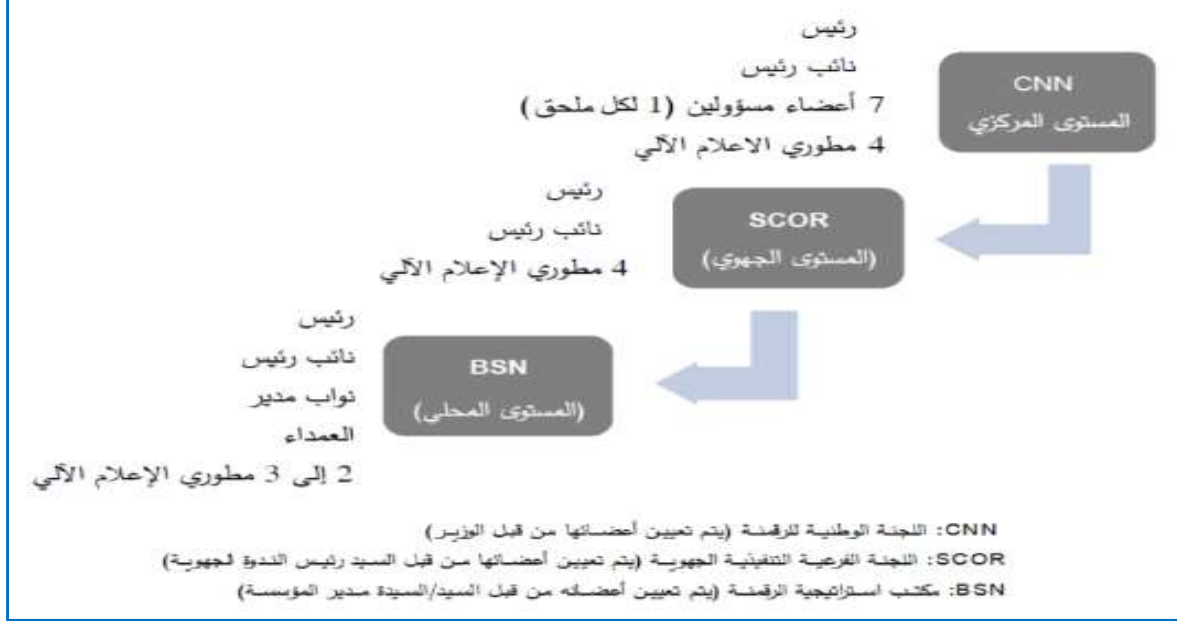
- رؤية إستراتيجية ترتب عنها مجموعة من المحاور الإستراتيجية؛
- كل محور استراتيجي ينقسم إلى مجموعة برامج؛
- كل برنامج ينقسم بدوره إلى مجموعة من المشاريع التي تتضمن الأنشطة الواجب القيام بها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المكتب الإستراتيجي لرقمنة، جامعة الجزائر 02، مسترجع بتاريخ: 2023/07/14 أنظر الرابط: <https://univ-alger2.dz/index.php/ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA%D8> ،

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

سيتم تنفيذ المخطط التوجيهي للرقمنة بشكل كامل من قبل الهيئات الممولة، والتي تم إنشاؤها لهذا الغرض:  
والشكل الموالي يوضح الهيئات المتابعة لتنفيذ المخطط التوجيهي لرقمنة.

### شكل (1-6) الهيئات الإدارية المشرفة على المخطط التوجيهي للرقمنة



المصدر: المكتب الإستراتيجي لرقمنة، جامعة الجزائر 02، أنظر الرابط: insit،

[https://univ-alger2.dz/index.php/ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA](https://univ-alger2.dz/index.php/ar/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%83%D8%AA)

ولكي تتضح الصورة أكثر وتبسيطها، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبغرض رقمنة القطاع ومواكبة التطور التكنولوجي والعصري، والرقي بالبحث العلمي وتفعيله والرفع من مرميته، وضعت خطة أو إستراتيجية أطلق عليها "المخطط التوجيهي لرقمنة (SDN)"، (من نهاية 2022 الى غاية 2025) كما أصدرت دليل إستعمال هذا المخطط والذي يوضح كل التفاصيل و الرزنامة الزمنية لتنفيذ وتجسيد هذا المشروع، الذي لو يطبق كما ينص المخطط التوجيهي سيحدث طفرة كبيرة ونوعية في سبيل إرساء التعليم الالكتروني والحوكمة الإلكترونية ويساهم في تحديث وإثراء البنية التحتية، ولاسيما التكنولوجية منها، إن تنفيذ هذه الإستراتيجية يتطلب التغلب على العديد من التحديات التي تم وضعها، بالإضافة إلى 12 رهانا، كما أن هذه الخطة مبنية على رؤية تركز على 07 محاور، وبغرض الوقوف على التجسيد السليم، تم إنشاء لجان إدارة على مستوى، مركزي، جهوي، محلي، وفيما ما يلي سنحاول سرد هذه النقاط بشكل مختصر كما جاءت في المخطط التوجيهي لرقمنة، مرور بالإنجازات التي تم تجسيدها.

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

■ **تحديات عملية رقمنة قطاع التعليم العالي:** تتمثل التحديات التي تواجه عملية الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي

في الجزائر حسب ما جاء في المخطط التوجيهي لرقمنة، فيما يلي<sup>1</sup>:

- الأخذ بعين الاعتبار البرمجيات والأنظمة الوظيفية الموجودة حالياً في مختلف المؤسسات.

- إصلاح رؤية القطاع بخصوص الرقمنة وتحديد ضوابط جديدة.

- إعداد المخطط التوجيهي للرقمنة وإثراء الفكرة مع المؤسسات المعنية.

- التباين في مستوى الولوج إلى الإنترنت والتكنولوجيا الرقمية.

- تطوير ثقافة الرقمنة وتوفير الظروف الملائمة.

- الحاجة لموافقة الأساتذة على تطوير أدائهم البيداغوجي.

- ضرورة تطوير البنى التحتية للتعامل مع التحول الرقمي.

- تطوير أداء الإدارة للإشراف الفعال على نشاطات المؤسسات.

ومما سبق يتبين لنا بأن عملية الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر تواجه العديد من التحديات، من أبرزها

الفجوة في مستوى الولوج إلى تقنيات الإنترنت والرقمنة بين مختلف شرائح المجتمع، مما يتطلب بذل جهود كبيرة لسد هذه الفجوة،

كما أن تطوير البنى التحتية الرقمية يحتاج إلى إستثمارات ضخمة، لذا ينبغي وضع خطط مدروسة لتنفيذه على مراحل، ولا بد من

مراعاة الحاجات التدريبية للأساتذة وتشجيعهم على تبني التقنيات الرقمية، هذا بالإضافة إلى الوقت الذي ستستغرقه عمليات

إصلاح الرؤى والسياسات المتعلقة بالرقمنة، نظراً لارتباطها بإجراءات إدارية وتنظيمية، لذلك من الضروري إشراك جميع الأطراف

المعنية ووضع مؤشرات أداء وآليات متابعة وتقييم مستمرة للتغلب على هذه التحديات وضمان نجاح عملية الرقمنة.

■ **رهانات قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر:** لقد سطرة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ضمن مخططها

التوجيهي لرقمنة وإشراف الهيئات التنفيذية للمشروع الذي تنبثق منه مجموعة من الرهانات وصلت إلى 12 رهانا، وهي متمركزة

حول 07 محاور، تهدف إلى تحديث وعصرنة القطاع ومواكبة مختلف التطورات التي تفرضها المستجدات العالمية، و فيما يلي جدول

يوضح ويشرح الرهانات التي جاءت ضمن المخطط التوجيهي لرقمنة (SDN)، الذي أطلقته الوزارة وشرعت في تنفيذه ابتداءً من

20 نوفمبر 2022.

<sup>1</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المخطط التوجيهي للرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، الجزء الأول، الجزائر، 2022، ص ص

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

### الجدول(1-5) رهانات قطاع التعليم العالي في الجزائر

الرقم	الرهان	الشرح
01	الموارد واكتساب المهارات في مجال الرقمنة	يتمثل هذا الرهان في ضرورة توفير الموارد البشرية المؤهلة واكتساب المهارات الرقمية من قبل الأساتذة والطلاب والموظفين، من خلال وضع برامج تدريبية وورش عمل إستكشافية، لضمان تعليم ذي جودة واستخدام فعال للتقنيات الرقمية.
02	هياكل قاعدية ناجعة ومؤمنة	يتمثل هذا الرهان في ضرورة تقييم البنى التحتية الرقمية باستمرار والمحافظة على كفاءتها وأمنها، لتلبية احتياجات الأنشطة اليومية للمستخدمين، وضمان استمرارية العملية التعليمية.
03	الرقمنة كدعامة للتكوين والمهنية	يتمثل هذا الرهان في استغلال التقنيات الرقمية لتحسين التعليم والبحث وزيادة مرئيتهم، من خلال إنشاء بوابات رقمية وتوفير المحتوى التعليمي الرقمي ورقمنة المكتبات.
04	نجاح الطالب وإدماجه مهنيًا	يركز هذا الرهان على استخدام التقنيات الرقمية لدعم نجاح الطلاب وتشجيع ريادة الأعمال والإدماج المهني من خلال أرضيات رقمية مخصصة وتقديم خدمات رقمية للطلاب.
05	بحث علمي مرئي، ذو قيمة مضافة	يهدف هذا الرهان إلى تعزيز نشاطات البحث العلمي ونتائجه ومرئيته من خلال توظيف التقنيات الرقمية لنشر وتبادل البيانات والمعارف.
06	اللجوء إلى الذكاء الاصطناعي	يتمثل هذا الرهان في تشجيع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجالات محددة كالطب، لتحسين التشخيص والعلاج والتدريب.
07	التجديد البيداغوجي والأشكال الجديدة لاكتساب المعرفة	يركز هذا الرهان على تبني منهجيات تدريس وتعلم مبتكرة باستخدام التقنيات الرقمية في العملية البيداغوجية.
08	عصرنة المجتمع (التكوين مدى الحياة)	يهدف هذا الرهان إلى تطوير التعلم مدى الحياة وتلبية احتياجات سوق العمل من خلال التقنيات الرقمية.
09	أنماط التكوين و المحتويات المتعددة الوسائط	يركز هذا الرهان على تنويع أنماط التعليم بين الحضوري والتعلم عن بعد وتوفير محتوى تفاعلي ومتعدد الوسائط.
10	النظام المعلوماتي	يتمثل هذا الرهان في تطوير نظام معلومات متكامل على المستوى الوطني لإدارة شؤون التعليم والبحث بكفاءة.
11	اللامادية و الرقمنة	يركز هذا الرهان على التحول نحو مؤسسات تعليم عالي رقمية غير مادية من خلال رقمنة الوثائق والأرشيف الإلكتروني.
12	مرئية وجاذبية المؤسسة والعلاقات الوطنية والدولية	يهدف هذا الرهان إلى تعزيز أدوات الاتصال والتبادل لنشر الإرث الرقمي للمؤسسات وتقوية علاقاتها محلياً ودولياً.

المصدر: إعداد الطالب بالإعتماد على: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. "المخطط التوجيهي للرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي"، الجزء

الأول، الجزائر، 2022، ص ص 15-21

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

يبين الجدول أعلاه، أهم الرهانات التي وضعتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في توجيهها نحو خطة شاملة ومتكاملة لضمان نجاح رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر، حيث تناولت البعد الإنساني من خلال بناء القدرات الرقمية، والجانب التقني من خلال توفير البنية التحتية الرقمية وتطوير أنظمة المعلومات، والجانب الأكاديمي من خلال الاستفادة من التقنيات الرقمية لتعزيز التدريس والتعلم والبحث العلمي، بالإضافة إلى ذلك، غطت الزاوية الإدارية من خلال ترسيخ الحوكمة الرقمية، ومنظور الطالب من خلال تعزيز النجاح والتكامل المهني، وبالتالي فإن ترجمة هذه الجوانب إلى برامج ومشاريع ملموسة تشكل خطوة محورية وضرورية نحو التنفيذ الفعال والقابل للتطبيق للرقمنة التي تليها إحتياجات التعليم العالي في الجزائر.

### ■ رؤية قطاع التعليم العالي بالجزائر:

الرؤية المستقبلية لعملية الرقمنة في التعليم العالي بالجزائر، تتمحور حول سبعة محاور رئيسية، وهذا حسب ما جاء في المخطط التوجيهي للرقمنة، ويبين الشكل (1-7)، المحاور السبعة التي تركز عليها الرؤية المستقبلية لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر، حيث تتسم هذه النظرة بالشمولية والتكاملية لعملية إدخال الرقمنة في التعليم العالي بالجزائر، إذ تغطي الجوانب التقنية والبنية التحتية، وكذلك الجوانب التعليمية والبحثية والإدارية وخدمة الطلاب، مما يعكس إهتمام القائمين على التخطيط بمراعاة كافة أوجه العملية التعليمية عند تبني التحول الرقمي، بما في ذلك العلاقات الدولية والمحلية، وهذا من شأنه أن يضمن عدم إهمال أي جانب، ويحقق التكامل المنشود للإنتقال السلس والفعال نحو منظومة تعليم عالي رقمية.



المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. "رؤية-المخطط التوجيهي للرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي- الجزائر"، 2022، ص ص 21-22.

### ■ تطبيق إستراتيجية الرقمنة بقطاع التعليم العالي:

لقد إنطلقت عملية التنفيذ التطبيقي للمخطط التوجيهي لرقمنة (SDN)، في 20 نوفمبر 2022، وهذا بحسب الرزنامة التي وضعتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتم ذكرها في دليل إستعمال المخطط التوجيهي لرقمنة (SDN)<sup>1</sup>، ومنذ ذلك الحين شهد القطاع تحول ملحوظ مس جوانب عديدة منها، ما تعلق بالأستاذ، الطالب، المنهج، الإدارة، والعديد من الجوانب الأخرى، وكنتيجة لهذه الثورة الرقمية التي يشهدها القطاع في سبيل ترقيته وتحسين مرئيته، ظهرت العديد من الممارسات الرقمية، من بينها إستراتيجية صفر ورقة والتي إعتمدها الوزارة مع مناقشات الدكتوراه، وحتى مذكرات الماستر، كذلك التوقيع الإلكتروني الذي أعتمده الوزارة، بالإضافة إلى الممارسات البيداغوجية والإدارية والتي أصبحت جملها تتم بطريقة رقمية وعن بعد، كما عملت الوزارة على تكوين الأساتذة عن بعد في مادة الانجليزية، بالإضافة الى عملية التسجيل لناجحين في شهادة البكالوريا دورة 2023، التي تتم بشكل كامل بصورة رقمية، كما خصصت لهم تكوين عن بعد لمقياس الانجليزية من 20 جويلية 2023 إلى 20 سبتمبر 2023، إن تجسيد هذه المهام وغيرها والتي جاء ذكرها في المخطط التوجيهي للرقمنة (SDN)، والذي يركز على 12 رهانا و07 محاور، يظهر جليا من خلال الكم الهائل من المنصات الرقمية والتي إستحدثتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والتي سنستعرض أهمها في العنصر القادم وتوضيح مهامها في إطار تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لرقمنة قطاع التعليم العالي.

تجدر الإشارة الى أن المنصات الرقمية هي جزءًا من تنفيذ الخطة الرقمية الرئيسية التي إعتمدها الوزارة والمكونة من 7 محاور إستراتيجية و 16 برنامجًا إستراتيجيًا و 102 برنامجًا تشغيليًا يتم تنفيذها بحلول ديسمبر 2024، بهدف تسهيل نجاح الطالب في مراحل دراسته الجامعية المختلفة، بدء من مرحلة التوجيه إلى غاية التخرج و الإندماج المهني، والسعي على تشجيع الابتكار التربوي وتحديث الحوكمة بمختلف جوانبها، وفي ما يلي نماذج لمنصات رقمية نفذتها الوزارة ضمن خطتها لرقمنة القطاع حيث إختارنا نموذج أو نموذجين مع المحاور التي تنتمي إليها والجدول التالي يوضح نبذة مختصرة لذلك<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "دليل إستعمال-المخطط التوجيهي للرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي- الجزائر"، 2022، ص

09

<sup>2</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، أنظر الرابط: <https://www.mesrs.dz/index.php/plateformes-mesrs-ar> مسترجع بتاريخ 2023/07/11.



## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

الجدول(1-6): منصات الرقمنة الخاصة بقطاع التعليم العالي بالجزائر

مهمة المنصة	المنصة الرقمية مع روابط الولوج	المحور
وصيت الشهادات قصص النجاح، المناصب التي يشغلها الخريجين، الفرص المتاحة للطلبة مثل التبرص، الإدماج	أرضية قدامى الخريجين <a href="http://ancients.mesrs.dz/public">/http://ancients.mesrs.dz/public</a>	م 2 : الرقمنة في خدمة عرض تكوين منسجم
نشر الشهادات المدرسية، كشف النقاط، جداول التوقيت، الرزنامات	أرضية تدرس الطالب. <a href="https://progres.mesrs.dz/webetu/login.xhtml">https://progres.mesrs.dz/webetu/login.xhtml</a>	
إستعمال أرضية مودل، إستعمال الأرضيات المحلية الموجودة و الحرص على ضمان تأمينها	أرضية الدروس عبر الخط بما فيها الطب <a href="https://dual-mesrs.dz">/https://dual-mesrs.dz</a>	م 3: الرقمنة لدعم نجاح الطالب
يتعلق الأمر بسجل أشغال البحث التي تتيح أكثر مرئية أو التي أنجزت في المخبر	أرضية لمصنف مشاريع البحث القائمة و التي أنجزت <a href="https://www.prfu-mesrs.dz/index.php?lng=fr">https://www.prfu-mesrs.dz/index.php?lng=fr</a>	م 4 : الرقمنة في خدمة نشاطات البحث
دعم وتشجيع إنشاء مؤسسات خاصة للطلاب حسب مؤهلاتهم العلمية و الابتكارية لدخول عالم المال والأعمال	أرضية إجراءات أحداث مؤسسة ناشئة <a href="https://sgpi.mesrs.dz/en">https://sgpi.mesrs.dz/en</a>	
أرضية للتسيير الإداري (النصوص التنظيمية، الساعات الإضافية، العطل السنوية والمرضية )	أرضية تسيير المستخدمين <a href="https://progres.mesrs.dz/webgrh/login.xhtml">https://progres.mesrs.dz/webgrh/login.xhtml</a>	م 6 : الرقمنة لدعم الإدارة الحديثة
المعالجة الآلية للطلب حسب رأي المجلس العلمي	أرضية إدارة ومتابعة التكوين (أو التنقل) في الخارج <a href="https://services.mesrs.dz/DCEU/login/index.php">https://services.mesrs.dz/DCEU/login/index.php</a>	م 7 : العلاقات الوطنية و الدولية
تحتوي على المجالات والمقالات والكتب المنشورة في المؤسسة	أرضية لمنشورات المؤسسات <a href="https://www.asjp.cerist.dz">/https://www.asjp.cerist.dz</a>	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أنظر الرابط:

<https://www.mesrs.dz/index.php/plateformes-mesrs-ar>

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

يمثل الجدول السابق عرض لمجموعة من المنصات التي نفذتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، في إطار تنفيذ المخطط التوجيهي لرقمنة (SDN)، وهي عبارة عن أمثلة فقط حيث إختارنا نموذج أو نموذجين من كل محور ( بمعنى هناك الكثير من المنصات لم يتم ذكرها )، كما تعتبر هذه المنصات أدوات حيوية لتطوير وتحسين العملية التعليمية والإدارية، كما تغطي هذه المنصات مجموعة متنوعة من المهام والأنشطة التي تدعم الطلبة والأساتذة والباحثين، كما تعكس هذه المنصات التحول الرقمي الجاري في مجال التعليم العالي بالجزائر، حيث تسهم في تعزيز التفاعل والتواصل وتحسين جودة التعليم والأبحاث، وتأتي هذه المنصات إستجابةً لتطلعات المجتمع الأكاديمي نحو تحسين تجربة الطلبة والباحثين وتطوير البيئة التعليمية والبحثية بشكل شامل وكخلاصة للمبحث، تم تسليط الضوء على تجارب رائدة في مجال التعليم الإلكتروني، حيث وقع إختيارنا على تجربة التعليم الإلكتروني في الولايات المتحدة الأمريكية، وكوريا الجنوبية كدول رائدة في المجال، مع التطرق لتجربة الجزائر، وتمثل هذه التجارب أمثلة على كيفية تطبيق وتنفيذ التعليم الإلكتروني في بيئات مختلفة وظروف متنوعة، حيث تم تسليط الضوء على أهمية تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في تفعيل التعليم الإلكتروني، مع المرور على التحديات والمعوقات التي قد تواجه عملية تطبيقه، مع عرض تجارب نموذجية لتطبيق التعليم الإلكتروني على أرض الواقع.

يعتبر التعليم الإلكتروني من أبرز مظاهر التطور التكنولوجي في مجال التعليم، إذ أصبح بالإمكان تقديم وعرض المحتوى التعليمي، وإدارة العملية التعليمية عبر شبكة الإنترنت، ووسائط إلكترونية متنوعة، وقد مر مفهوم التعليم الإلكتروني بمراحل تطور عديدة مواكبة للتقدم التكنولوجي، بدءاً من التعلم المدعوم بالحاسوب وصولاً إلى الفصول الافتراضية والتعلم الإلكتروني عن بُعد.

ومن خلال هذا الفصل، تمكنا من إستكشاف الأبعاد المختلفة للتعليم الإلكتروني، بدءاً من التعريف بماهيته ومفهومه وصولاً إلى نماذج تطبيقه العملية، فقد تعرفنا على مفهوم التعليم الإلكتروني وخصائصه الأساسية من حيث المرونة وسهولة الوصول وغيرها، كما تطرقنا لتطور التاريخي لهذا المفهوم وإرتباطه بالتقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ويتميز التعليم الإلكتروني بعدة خصائص منها المرونة وسهولة الوصول وتعدد مصادر المعرفة وسهولة التحديث، كما يساعد على تطوير دور المعلم ليكون ميسراً ومرشداً، ويتيح للمتعلم حرية التعلم وفق إحتياجاته وقدراته، وعلى الرغم من الفوائد العديدة للتعليم الإلكتروني، وكيف يمكنه تجاوز الحدود الجغرافية، وديمقراطية التعلم، وتمكين المتعلمين من مسارات تعلم ذاتية التوجيه ومخصصة، ومع ذلك تطرقنا لمعالجة الاختلافات بين التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي، فبرغم من المزايا الغير مسبوقه التي يوفرها التعليم الإلكتروني، إلا أنه يطرح مجموعة من السلبيات وتواجهه العديد من التحديات والمعوقات لاسيما في الدول النامية، مثل الجزائر.

ولضمان نجاح التحول نحو تطبيق التعليم الإلكتروني، هناك خطوات أساسية عدة منها: توفير البنية التحتية اللازمة من أجهزة وشبكات، وتكوين الكوادر التعليمية، تنمية الوعي بأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، ووضع معايير ومقاييس لضبط جودة المحتوى الإلكتروني وطرق التقييم، إضافة إلى تحفيز البحث العلمي في مجال تطبيقات التعليم الإلكتروني.

كما تطرقنا في هذا الفصل، لتسليط الضوء على تجارب رائدة في التعليم الإلكتروني، حيث إختارنا تجربة الولايات المتحدة الأمريكية وكوريا الجنوبية، التي تعتبران من الدول الرائدة على المستوى العالمي، ولاسيما في ممارسات التعليم الإلكتروني، لتميزها بالتفوق التكنولوجي والنمو الاقتصادي السريع، وخرجنا بأهم المحطات التي يمكن الإستفادة منها من التجريبتين، بالإضافة إلى ذلك تم تسليط الضوء على مشهد التعليم الإلكتروني في الجزائر، من خلال الكشف عن الخطوات المتخذة في تسخير التكنولوجيا لتحقيق التقدم التعليمي، وفي الختام، أتاح لنا هذا الفصل فهما شاملا لمفهوم وآليات التعليم الإلكتروني، ودوره المحوري كأحد الركائز الأساسية لمواكبة التطور الهائل في مجالات المعرفة والتكنولوجيا، كما يعد الإستثمار في تبني التعليم الإلكتروني وتطويره،

## الفصل الاول: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني

---

إستثماراً في مستقبل الأجيال القادمة، إذ سيساهم بشكل فاعل في بناء مجتمع المعرفة وتحقيق التنمية التعليمية الشاملة و الإنتقال إلى إقتصاد المعلوماتية.

## الفصل الثاني

في سياق التطور السريع للمؤسسات والمنظمات في العصر الحالي، تصبح مفاهيم التكوين وتطوير الموارد البشرية أمورًا لا غنى عنها، لأن المعرفة والمهارات تمثلان أساس النجاح في عالم يتسارع به التغيير والتطور، ويأتي هذا الفصل ليلقي الضوء على أهمية التكوين وتحليل عناصره المهمة بالتفصيل، بحيث يتضمن المبحث الأول، مفهوم التكوين ومكانته الحيوية في سياق المؤسسات والمنظمات، وسنستكشف أيضًا المصطلحات المتشابهة مع التكوين وعوامل نجاحه في هذه المؤسسات، بالإضافة إلى فوائده وأهميته الإستراتيجية، ثم يأتي المبحث الثاني، ليركز على العملية التكوينية نفسها، مفصلين في ماهيتها ومراحلها المختلفة، كما سنلقي الضوء على أساليب التكوين المتنوعة وكيفية توظيف التقنيات الحديثة لتعزيز جودة هذه العملية.

وفي المبحث الثالث، سنتعرف على واقع التكوين في المؤسسات العمومية بالجزائر، حيث سنتطرق إلى الوظيفة العمومية بالجزائر وأهميتها، وكذلك كيفية تنفيذ عمليات التكوين وتحسين المستوى للموظفين في هذا السياق الخاص.

وفي الجمل، يأتي هذا الفصل ليقدم نظرة معمقة وشاملة حول التكوين، وكيفية تطبيقه بفعالية لتحقيق النجاح والتميز في المؤسسات، وذلك من خلال التعريف بمراحل العملية التكوينية، مع التركيز الخاص على وضع التكوين في الوظيفة العمومية بالجزائر، نأمل أن يسهم هذا الفصل في توضيح الدور الحاسم الذي يلعبه التكوين في تطوير الأفراد وتعزيز نجاح المؤسسات، إذ يُعتبر التكوين أحد العوامل الأساسية لتحقيق التقدم والتطور في مختلف المجالات، سواءً في القطاع العام أو القطاع الخاص، فالتكوين ليس مجرد عملية تعليمية تقتصر على المدارس والجامعات، بل هو عملية مستمرة تشمل تنمية المعرفة وتطوير المهارات ورفع مستوى الكفاءة

### 1.2. الإطار المفاهيمي لتكوين

إن فهم مفهوم التكوين وأهميته يعد أمرًا بالغ الأهمية للأفراد والمؤسسات على حد سواء، حيث يهدف هذا المبحث إلى إستكشاف مفهوم التكوين والتعرف على أهميته في تطوير المهارات وتحقيق الأهداف الشخصية والمؤسسية، حيث سنستعرض أنواع التكوين المختلفة وسنتطرق إلى أساليبه وفوائده، كما سنبحث في عوامل نجاح التكوين في المؤسسات وسنتناول دور التقنيات الحديثة في تحسين جودة التكوين

### 1.1.2. مدخل لتكوين :

يعد التكوين عملية مستمرة وضرورية لتطوير مهارات وقدرات الموظفين، ورفع كفاءتهم لمواكبة التغييرات ومتطلبات العمل، كما يُعتبر أحد أهم الوسائل لإستثمار الموارد البشرية وتحسين أدائها، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها، ومن هنا تأتي أهمية التكوين المستمر للموظفين، حيث يساعدهم على إكتساب المعارف والمهارات اللازمة، ويطور قدراتهم ويزيد ثقتهم بأنفسهم، مما يدفعهم لبذل المزيد من الجهد وتحسين الأداء.

#### 1.1.1.2 مفهوم التكوين : إن "أغلب التعاريف لا تفرق بين مصطلحي التكوين والتدريب لأن لهما نفس المدلول، حيث

أن كلاهما يهدف إلى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد من أجل تحسين مستواهم المهني، وبالتالي إمكانية ترقيتهم في درجات العمل إلى مستوى أعلى من الذي يشغلونه، فلا يختلف مدلول الكلمتين في شيء، ما عدا أنّ التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة"<sup>1</sup>.

**أولاً. تعريف التكوين:** بعد إطلاعنا على المراجع والأدبيات المختلفة العربية والأجنبية منها، والتي تناولت موضوع التكوين من زوايا مختلفة، فبالرغم من تعدد تعاريف التكوين، إلا أنها تتفق على ركائزه الأساسية، ومن هذه التعاريف:

☒ **تعريف التكوين لغة:** "إشتقت كلمة التكوين من فعل كون، ومعناه لغويًا إعطاء الشيء شكلاً معيناً، بمعنى أخرجه من العدم إلى الوجود وهو يأتي بعدة معاني، والتكوين كمصطلح لغوي "التشكيل" بمعنى إحداث سلسلة من التغييرات وفق منهج معين أو نسق معين من أجل تغيير الحالة الأولية القائمة إلى حالة متوقعة مسبقاً مرغوب فيها"<sup>2</sup>.

أما اللفظ الأجنبي Formation فهو مشتق لغة من الكلمة اللاتينية Formatis ويشير إلى إعطاء الشيء أو المادة الشكل الذي نريد<sup>3</sup>، كما نشير بأن المصطلح باللغة الإنجليزية يعرف بـ " Training "، ومعناه التدريب.

☒ **تعريف التكوين إصطلاحاً:** تختلف تعاريف التكوين باختلاف الكتاب كل وفق رؤيته وتخصصه، وفيما يلي مجموعة من التعاريف في هذا الشأن:

<sup>1</sup> أمينة بلحاجي، التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري، مجلة التنمية البشرية، جامعة وهران2، الجزائر، المجلد6، العدد3، ص147

<sup>2</sup> وليد بشيشي وآخرون، دور تكوين الموارد البشرية في تفعيل وإنجاح عملية التغيير التنظيمي، مجلة حوليات جامعة الجزائر1، جامعة الجزائر1، المجلد32، العدد2، 2018، ص367.

<sup>3</sup> فضيلة ساسي، دور التكوين في تطوير الكفاءات لدى العمال في المؤسسة، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لصناعة المواد الكهرومنزلية ENIEM (الوحدة التجارية)، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، 2012، ص47.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

◆ **تعريف بعض الكتاب العرب:** يوجد العديد من الباحثين العرب الذي عرفوا التكوين، كل حسب إهتمامه وتخصصه، وفيما يلي سنستعرض بعض من التعريفات في هذا الخصوص:

التعريف الأول: "هو مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤديون وظائفهم الحالية أو التي يكلفون بها لاحقاً، من أجل السير الحسن للمؤسسة بكل مهارة"<sup>1</sup>.

التعريف الثاني: وهو "نظام متكامل من المدخلات والعمليات والمخرجات المترابطة والمتداخلة يحتاج إلى تغذية راجعة Feedback حتى تتم عملية متابعة وتقييم عناصره المختلفة للحكم على مدى كفاءة وفعالية هذا النشاط وبالتالي إستخدام نتائج التقييم لتطوير العمليات التكوينية مستقبلاً ومعالجة أوجه القصور والضعف التي يظهرها لتقويم في أثناء التكوين"<sup>2</sup>.

التعريف الثالث: فهو "عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموظف وإكسابه معارف وسلوكيات ومهارات جديدة متوقع أن يحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل، والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة وتأثر على نشاط المؤسسة"<sup>3</sup>.

التعريف الرابع: عبارة على "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في المتكويين، من ناحية إتجاهاتهم ومعلوماتهم وأدائهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، مما يجعل مستوى الأداء لديهم أفضل مما هو عليه"<sup>4</sup>.

التعريف الخامس: التكوين هو "زيادة المهارات و المعرفة المحددة في مجالات معينة، وكذلك زيادة وعي المتكويين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها أو برسالتها، أما آخر فيعرفه بأنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية"<sup>5</sup>.

التعريف السادس: و هو "مزيج من العمليات تهدف لتنمية قدرات الأفراد، تبدأ بتخطيط التكوين مروراً بتصميم وتنفيذ التكوين وإنتهاءاً بتقييم التكوين"<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> عبد اللطيف شليل، من التكوين إلى تطوير الكفاءات في المؤسسة- دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2009، ص 113.

<sup>2</sup> طارق عبد الرؤوف عامر و إيهاب عيسى المصري، التدريب والإحتياجات التدريبية، ط1، المكتب العربي للمعارف، مصر، 2019، ص ص 18-19.

<sup>3</sup> بعدادش مسيكة بوفامة وعبد الرزاق مروان، واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة: دراسة ميدانية، مجلة علوم الإقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر 03، الجزائر، المجلد 19، العدد 1، 2015، ص 63.

<sup>4</sup> عطالله مجد تيسير الشرعة، إدارة العملية التدريبية - النظرية والتطبيق، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 22.

<sup>5</sup> سمير بو عبد الله، إشكالية التكوين وترقية الأداء في الإدارة العامة الجزائرية، دراسة حالة المديرية العمدة للجمارك، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2018، ص 17.

<sup>6</sup> شادي مجد حلس، أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التكوينية في مراكز التكوين المهني التابعة لوزارة العمل، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2011، ص 14.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

◆ تعريف بعض الكتاب الأجانب: هناك العديد من الباحثين الأجانب الذين تطرقوا لتعريف التكوين، وفي ما يلي

نستعرض مجموعة من تعريفات لكتاب أجانب:

التعريف الأول: يعرف التكوين بأنه "الجهود التي تبذلها المؤسسة لتحسين قدرة الموظف على أداء واجباته والقيام بأدواره

المحددة، كما يُعرّف بأنه نشاط تخطيطي للمنظمة بهدف تحسين المعارف والسلوك الاجتماعي للموظفين بما يتوافق مع

أهدافها، وتتراوح هذه الأنشطة من تنمية المهارات البسيطة إلى تكوين وتغيير المواقف المعقدة"<sup>1</sup>.

التعريف الثاني: التكوين هو "إجراء منظم يتعلم الناس من خلاله المعرفة أو المهارات المحددة المقاصد"<sup>2</sup>.

التعريف الثالث: هو مجموعة من الأنشطة المخططة الهادفة إلى التأثير على إكتساب المعارف والمهارات والمواقف، بغرض

زيادة فعالية وكفاءة الأفراد والجماعات والمنظمات<sup>3</sup>.

التعريف الرابع: هو عملية تطوير المعرفة والخبرة المتعلقة بالعمل لدى الأشخاص المطلوبين لتحسين الأداء<sup>4</sup>.

◆ تعريف بعض الهيئات الدولية:

الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية: "التكوين والتنمية تخصص فرعي من تخصصات حقل الموارد البشرية في التنظيمات،

يهتم بتحديد وتقدير وتطوير الكفايات الرئيسية للموارد البشرية، أي المعارف والمهارات والإتجاهات، من خلال التعلم

المخطط، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية"<sup>5</sup>.

ومما سبق طرحه من تعاريف لتكوين، وبناءا على ما تم الإطلاع عليه من مختلف الأدبيات المتخصصة، سنحاول صياغة

تعريف يكون شامل لتكوين كالتالي:

التكوين هو عملية تعليمية ممنهجة تهدف إلى تطوير وتعزيز مهارات ومعرفة الأفراد في مجال معين، يُمكن أن يكون هذا

التطوير موجهاً نحو تحسين أداء الأفراد في وظائفهم الحالية، أو لغرض تجهيزهم بالمهارات والمعرفة الضرورية لأداء مهام

<sup>1</sup> Abang Mohd, Razif Abang Muis et al, **Review on Training and Development in Human Management**, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol 11, No 5, 2021, p708.

<sup>2</sup> Wesonga Lynah Ateya, Chrispen Maende, "**Employee training and performance of Programme for Agriculture and Livelihoods in Busia County Kenya**", International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 3(3), 137-172, 2018,p140.

<sup>3</sup> Rivard, Patrick, et Martin Lauzier. **La Gestion De La Formation Et Du Développement Des Ressources Humaines : Pour Préserver Et Accroître Le Capital Compétence De L'organisation**. 2e éd., Les Presses de L'Université du Québec, 2013

<sup>4</sup> Justin, Regin, "**EFFECT OF TRAINING OPPORTUNITY AND JOB SATISFACTION ON TURN-OVER INTENTIONS AMONG GEN X AND GEN Y**" Human Resource Development Theses and Dissertations, The University of Texas at Tyler, 2021, p09

<sup>5</sup> سعد الدين خليل عبد الله، التدريب والأمن القومي، ط1، مجموعة النيل العربية، 2017، ص17.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

جديدة في المستقبل، وتتضمن عملية التكوين مراحل متعددة تشمل التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقييم، كما أن الهدف الرئيسي للتكوين هو تحقيق تغيير إيجابي في مستوى المعرفة والمهارات والسلوك والاتجاهات لدى الأفراد، كما أنه يُعتبر كذلك استثماراً حاسماً في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها

### 2.1.1.2. خصائص التكوين:

يسعى الأفراد والمؤسسات نحو التطور والتحسين الدائم، حيث يلعب التكوين دوراً بارزاً في تحقيق هذا الهدف، ويتميز التكوين بخصائصه الفريدة التي تميزه عن غيره من العمليات التعليمية والتطويرية، وفيما يلي سنلقي نظرة على خصائص التكوين:

**أولاً. التكوين نشاط رئيسي مستمر:** فالتكوين المستمر للموظفين أمر ضروري وحيوي لنجاح المؤسسة وتطويرها، لأنه يساعد على رفع كفاءة وإنتاجية الموظفين، ويعتبر كأداة لتعديل السلوك الوظيفي، وإكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها، من خلال تزويدهم بالمهارات المعارف اللازمة للنمو الوظيفي ومواكبة التطورات، فهو بمثابة نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه، على طول المسار الوظيفي للفرد وفي مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة أو مرتين خلال الحياة الوظيفية للموظف.

**ثانياً. التكوين نظام متكامل:** النظرة الى التكوين بإعتباره نظاماً متكاملًا، تفيد أنه يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية، من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين، في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني<sup>1</sup>.

**ثالثاً. التكوين نشاط متجدد:** وذلك لأنه يتعامل مع مجموعة من العناصر المتغيرة باستمرار، فالمتكون نفسه عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه ومستوى مهاراته، كما أن الوظائف التي يشغلها المتكون عرضة أيضاً للتغيير نتيجة للتطور في نظم وسياسات وأهداف المؤسسة، زيادة إلى ذلك فإن المكونات أنفسهم يتغيرون باستمرار نظراً للتغيرات الفنية والإدارية داخل المؤسسة<sup>2</sup>. لذلك، فإن التكوين يجب أن يكون نشاطاً مرناً ومتجدداً باستمرار ليواكب كل هذه التغيرات والمستجدات.

<sup>1</sup> عبد الرحمان برفوق وغنية بودوح، إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية بالجزائر، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، الجزائر، المجلد 1، العدد 1، 2012، ص 91.

<sup>2</sup> زياد عبد الكريم النصور، الدليل التدريبي لتنمية الموارد البشرية، ط 1، الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2017، ص 31

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

رابعا. التكوين عملية إدارية: يُتوقع منها أن تكون لها عوامل فعالة لتحقيق النجاح، مثل وضوح واستمرارية الأهداف، ووضوح وتنفيذ السياسات، وتوازن بين الخطط والبرامج، وتوفير الموارد البشرية، ورصد ومتابعة مستمرة للخطط.

خامسا. التكوين عملية فنية: حيث تتطلب خبرات وتخصصات محددة يجب توافرها، وهذا يتضمن خبرات متخصصة في تحديد الإحتياجات التكوينية، وتصميم البرامج، وإعداد المناهج التكوينية التطويرية والمواد العلمية، وإختيار أساليب التكوين، وتنفيذ البرامج التكوينية ونقل المعرفة وأتماط السلوك المرغوب فيه للمتكونين<sup>1</sup>.

إنطلاقا مما سبق، يتبين لنا أن التكوين هو عملية مستمرة، ومتكاملة ومتطورة باستمرار وتتطلب خبرة متخصصة، ويلعب دورًا حاسمًا في التطوير الفردي والتنظيمي من خلال تحسين المهارات والتكيف مع التغيير وتعزيز الأداء.

**3.1.1.2. المصطلحات المتشابهة مع التكوين:** يوجد العديد من المصطلحات المتشابهة والمتداخلة مع مصطلح التكوين وسنحاول فيما يلي التطرق لأهمها:

أولا. التكوين مقابل التدريب: التكوين لا يختلف عن التدريب فلهما نفس الهدف وهو الإرتقاء بأداء العامل أو الموظف، حيث ذكر (كتاف) نقلا عن "مُحَمَّد إسماعيل حميد" حيث يقول "التدريب أو التكوين كلاهما نشاط خاص بزيادة معرفة ومهارة الفرد بتحسين أداء الوظيفة التي يشغلها سواء كانت حالية أو مرتقبة"<sup>2</sup>.

ثانيا. التكوين مقابل التنمية: التكوين هو عملية تزويد العاملين بالمعرفة والمهارات الضرورية لأداء وظائفهم الحالية بفعالية وكفاءة أكبر، بينما التنمية تشير إلى عملية إعداد المديرين والمهنيين لتحمل المزيد من المسؤوليات في وظائفهم الحالية والمستقبلية، وتطوير قدراتهم القيادية والإستراتيجية، بحيث يمكنهم تحقيق النجاح في الوظائف الأكثر تحديًا والمهام المستقبلية بفعالية<sup>3</sup>.

ثالثا. التكوين مقابل التعليم: غالبا ما يثار الكثير من الخلط بين التكوين والتعليم، لذلك يجب علينا توضيح الفرق الكائن بين المفهومين، فقد سبق وأن عرفنا التكوين بأنه "وسيلة مخططة، تمكن الأفراد من زيادة مهاراتهم وكفاءتهم، وتحسين قدراتهم لمزاولة مهنتهم في مجالات مختلفة"، أما التعليم فهو يعني زيادة المعلومات العامة، على مستوى الفهم للبيئة الكلية التي يتلقى

<sup>1</sup> Hammad, Ala'a M. "The Role of Training Programs in Improving Employees Job Performance in Water Service Providers in Palestine", Thesis (M.A.), Business Administration, Birzeit University, Palestine, 2021, p12.

<sup>2</sup> زرفي كتاف، دور التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والرقابة AMC بالعلمة، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2008، ص19

<sup>3</sup> نصيرة بركنو، التدريب الإلكتروني، ط1، مخبر تحليل وإستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة معسكر، الجزائر، 2019، ص24.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

المتعلم تعليمه فيها". إذ يتجسد في عملية تنمية معرفية للفرد، تستغني عن تحديد هدف الوظيفة حيث يتم من خلاله تطوير القدرات الفكرية والتطبيقية بشكل عام، وعليه فإننا نلخص الفرق بين التكوين والتعليم في كل من المحتوى البرنامج، الهدف، الزمن، المسؤولية، التأثير في السلوك بمرور الوقت، الجهة المتخصصة والفرق الفردية<sup>1</sup>.

من جهة أخرى، هناك فرق بين التعليم والتكوين، فالتعليم ما هو إلا زيادة مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي وفهم وتفسير المعرفة الظاهرة، أما التكوين فهو عبارة عن عملية تعليم مبرمج لمسلكتيات معينة بناء على معرفة ما يجري تطبيقها لغايات محددة تضمن التزام المتكويين بقواعد وإجراءات محددة<sup>2</sup>.

مما سبق التطرق له بخصوص الفرق بين التكوين والتعليم، ولتوضيح أكثر، الجدول التالي يوضح أهم الفروقات بينهما

### جدول (2-7) الفرق بين التكوين والتعليم

الأبعاد	التعليم	التكوين
الأهداف	تلائم الأهداف مع حاجة الفرد	أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين والمجتمع بصفة عامة أكثر كفاءة وفعالية في وظائفهم.
المحتوى العلمي	محتوى عام	محددة تبعا لحاجة العمل الفعلية
المدة	طويلة	قصيرة
الأسلوب	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	أسلوب الأداء والمشاركة
المكاسب	معارف ومعلومات	معلومات ومهارات.

المصدر: محمود عبد الفتاح رضوان، نظرية التدريب (التحول من أفكار ومبادئ، التدريب إلى واقع الملموس)، ط1، المجموعة العربية

للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2013، ص 48.

الجدول (2-7)، يوضح الفروق البارزة بين التعليم والتكوين، فالتعليم يركز على تطوير المعرفة والثقافة العامة، في حين يركز التكوين على تطوير المهارات والكفاءات اللازمة لأداء وظائف محددة.

**رابعاً. التكوين مقابل التعلم:** التعلم هو العلمية التي يستطيع من خلالها الفرد، أن يكسب المعلومات والمهارات والإنجازات من خلال تفاعله مع النظم الاجتماعية والثقافية المحيطة به، وذلك من خلال التفكير والدراسة والممارسة، أو نتيجة عمليات

<sup>1</sup> ذهبية سيد علي، أهمية التدريب في المؤسسة، مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات، جامعة الجزائر2، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، 2016، ص123.

<sup>2</sup> صباح غربي، التكوين المهني، دار المجدد للطباعة والنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر، 2020، ص14.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

التعليم التي حصل عليها وتتم عمليات التعلم لكل إنسان بشكل تلقائي، حيث تتفاعل ظروفه الشخصية وقدراته مع ما يحيط به من ظروف إجتماعية وثقافية لإستثمار تعلمه من أجل تطوير نفسية وقدراته<sup>1</sup>.

إنطلاقاً مما سبق، الجدول التالي يلخص أوجه التشابه والاختلاف بين التعلم والتكوين

الجدول (2-8): أوجه الشبه و الاختلاف بين التكوين والتعلم

التعلم	التكوين
- عملية غير منظمة - يتم بطريقة غير مباشرة - يصعب قياسه - يمكن قياس آثاره من خلال التغيير في سلوك الأفراد	- عملية منظمة - يتم بوسائل محددة ومباشرة - يمكن قياسه - يمكن معرفة آثاره
	- إكساب الفرد معارف ومهارات وتغيير إيجابياته - أحد أشكال التكوين ونتاج من نواتج التنمية

المصدر: عائشة شتاتحة، التدريب في منظمات الأعمال - مفاهيم ومبادئ، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2019،

ص22.

**4.1.1.2. أنواع التكوين:** يعد التكوين أحد أهم الركائز الأساسية في تطوير المورد البشري، إذ يساهم في رفع كفاءات ومهارات العاملين وتزويدهم بالمعارف والخبرات اللازمة لمواكبة متطلبات العمل، ويتميز التكوين بتنوع أنماطه بما يتناسب مع إحتياجات وأهداف المؤسسة، ويمكن تصنيف برامج التكوين إلى عدّة أنواع تتمثل في:

### اولاً. أنواع التكوين حسب مرحلة التوظيف:

◆ **توجيه الموظف الجديد:** حيث تلزم الموظفين الجدد مجموعة من المعارف لتسهيل دخولهم لبيئة عملهم الجديدة، وتلعب هذه المعلومات دوراً حاسماً في تشكيل أدائهم وتوجهاتهم النفسية لفترة طويلة قادمة، وتهدف برامج إدماج الموظفين الجدد إلى تحقيق أهداف متعددة، مثل الترحيب بهم بشكل صحيح وبناء ثقافة إيجابية حول المؤسسة، بالإضافة إلى تجهيزهم للبدء في أداء مهامهم وتقديم التكوين اللازم لتنفيذ المهام بشكل فعال، وتختلف إستراتيجيات تصميم برامج إدماج الموظفين الجدد من

<sup>1</sup> محمود عبد الفتاح رضوان، نظرية التدريب (التحول من أفكار ومبادئ، التدريب إلى واقعه الملموس)، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2013، ص25.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

مشروع لآخر، حيث يعتمد البعض على تقديم محاضرات، وآخرون يعتمدون على المقابلات مع المشرفين المباشرين، ويمكن لبعض المؤسسات استخدام كتيبات مطبوعة تحتوي على المعلومات الأساسية وغيرها من الأساليب المختلفة<sup>1</sup>.

◆ **التكوين بغرض تجديد المعرفة والمهارة:** يتضمن هذا النوع من التكوين تجديد واستحداث المعلومات الجديدة التي ينبغي أن تقدم للفرد في التخصص الذي يمارسه، كما تدعو الحاجة إلى تعميم هذا النوع من التكوين في كافة التخصصات

◆ **التكوين بغرض الترقية:** يهدف التكوين بغرض الترقية إلى تحسين أداء الأفراد وتزويدهم بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة لإعدادهم لتولي وظائف أعلى، حيث تختلف عادةً المهارات المطلوبة في الوظيفة الجديدة عن تلك المطلوبة في الوظيفة الحالية، لذا يأتي التكوين لسد هذه الفجوة وضمان إمتلاك المرشحين للترقية المؤهلات والكفاءات اللازمة، ما يتيح لهم التقدم في مساره المهني داخل المؤسسة<sup>2</sup>.

◆ **التكوين للتهيئة للمعاش:** في المؤسسات الراقية، يتم تهيئة العاملين من كبار السن، إلى الخروج على المعاش وبدلاً من أن يشعر الفرد فجأة أنه تم (ركنه على الرف) بالخروج على المعاش، يتم تكوينه على البحث عن طرق جديدة للعمل، أو طرق للإستماع بالحياة، والبحث عن إهتمامات أخرى غير الوظيفة، والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج على المعاش (التقاعد)<sup>3</sup>.

### ثانياً. التكوين حسب المستوى الوظيفي

◆ **التكوين المهني والفني:** يكرس هذا النوع من التكوين إهتماماً خاصاً لتطوير المهارات اليدوية والميكانيكية، وذلك في سياق الأعمال الفنية والمهنية، يشمل هذا النوع مجموعة متنوعة من المجالات مثل: الكهرباء، والتجارة، والميكانيكا، والصيانة، والتشغيل، واللحام، والسمكرة، ومجالات أخرى، ويعتمد في بعض الأحيان أسلوباً يقوم بتعيين المبتدئين كمساعدين للخبراء بهدف تعلم فنون المهنة، إلى جانب ذلك، يتيح وجود مؤسسات تعليمية مثل المعاهد والمراكز التكوينية فرصاً لإكتساب هذه المهارات و الإلتحاق ببرامج تكوينية مخصصة في هذه المجالات.

<sup>1</sup> وحيدة شريف، الوصول إلى الكفاءة البشرية عن طريق تكامل إستراتيجي التحفيز والتكوين - دراسة حالة منظمة طبية فود كمباني

لإنتاج عصير رامي، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2016، ص195

<sup>2</sup> حورية زقندري، التكوين في المؤسسة بين المطلب والفعل التكويني دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية خميس مليانة ولاية-

عين الدفلى، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، (غير منشورة)، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2017، ص 57-58.

<sup>3</sup> مبروكة عمر محيريق، أساسيات تدريب الموارد البشرية، دار حميثرا للنشر، ط1، القاهرة، مصر، 2019، ص43

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

❖ **التكوين التخصصي:** تركز البرامج التكوينية هنا على تلقين الأفراد العاملين لمعرفة ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، هي غالبا تشمل مواضيع تكوينية متخصصة مثل وظائف المهندسين الأطباء، والمحاسبين... الخ، وتوكل إلى الأفراد المستفيدين من التكوين مهام تقوم على التخطيط المتابعة وإتخاذ القرارات.

❖ **التكوين الإداري:** يركز التكوين الإداري على تكوين العاملين في المجالات الإدارية ذات الطبيعة الروتينية والمتكررة، مثل الأعمال المكتبية والمالية وإدارة المستودعات والمشتريات والأرشفة، حيث تُعتبر هذه المجالات أساسية لسير العمل الإداري في المؤسسة بانتظام وكفاءة، لذا يركز التكوين الإداري على تزويد العاملين بالمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهامهم الإدارية اليومية بشكل فعال ودقيق<sup>1</sup>.

❖ **تكوين المتكويين:** ويتم تكوين المتكويين بغرض إعدادهم للقيام بدورهم وذلك بتطوير وتنمية مهاراتهم ورفع كفاءتهم ليتمكنوا من إيصال المعلومات<sup>2</sup>.

ثالثا. **التكوين حسب نوع الهدف:** أيضا ينقسم التكوين إلى ثلاثة أنواع حسب نوع الهدف المراد تحقيقه من وراء تقديم البرامج التكوينية للعاملين في المنظمة، هي كالتالي:

▪ **التكوين لتجديد المعلومات:** وهو ما يسمى أحيانا بالتكوين الإنعاشي حيث يعطي المتكويين معلومات جديدة عن مجالات العمل وأساليبه ووسائله المتطورة الحديثة أو تدعيم ما لديه من معلومات ومفاهيم.

▪ **التكوين على المهارات:** ويقصد به تحسين مهارات العاملين بما يساعدهم على تحقيق أداء أفضل للمهام التي يقومون بها أو لتدريبهم على أداء مهام جديدة مطلوب منهم القيام بها... الخ<sup>3</sup>.

▪ **التكوين السلوكي (تكوين الإتجاهات):** أي التكوين الهادف نحو تغيير أنماط سلوكية أو إتجاهات معينة يتبعها الفرد أو العامل في أدائه لعمله، ومن الجدير بالذكر أن هناك مؤشرات تدعو إلى القيام بإجراءات تصحيحية لسلوك المتكويين ومن تلك المؤشرات: عدم الشعور بالمسؤولية وعدم المبالاة بإنجاز العمل وعدم الإنصياع للأوامر والتوجيهات وكثرة الغياب عن العمل بدون مبرر وما إلى ذلك، عادة هذا النوع يكون في دول العالم الثالث.

<sup>1</sup> لحبيب بليه، مكانة وظيفة التكوين في الإدارة العمومية - دراسة حالة إدارة الجمارك (1994-2011)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والإعلامية، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 86.

<sup>2</sup> محمود عبد الفتاح رضوان، 2013، مرجع سبق ذكره، ص 42.

<sup>3</sup> مدحت أبو النصر، التدريب عن بعد، بوابتك لمستقبل أفضل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2017، ص 50-51

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

رابعاً. أنواع التكوين حسب مكانها: يمكن تصنيف أنواع التكوين حسب المكان الذي يتم فيه تدريب العاملين إلى نوعين  
فإما أن يكون داخل المؤسسة أو خارجها

■ **التكوين داخل المؤسسة:** يعتبر التكوين أثناء العمل، أي داخل المؤسسة من أوسع طرق التكوين إنتشاراً، ويرجع السبب في ذلك إلى بساطته والإعتقاد بأنه قليل التكلفة، وقد يأخذ هذا النوع من التكوين عدة صور وأشكال مختلفة نذكر منها: التكوين عن طريق الرئيس المباشر، التكوين عن طريق الموظف القديم<sup>1</sup>، وكمثال عن هذا التكوين: تكوين أساتذة التعليم العالي في اللغة الإنجليزية، تحضيراً لدجها في عملية التدريس مستقبلاً.

■ **التكوين الخارجي:** يتم هذا النوع من التكوين خارج المؤسسة، ويكون في مراكز تكوين أو معاهد خاصة تتكفل بتنفيذ عملية التكوين بنفسها، وتعتمد إدارة المؤسسة على إختيار التكوين الخارجي وهذا في حالة عدم توفر إمكانيات تكوينية داخلية أو عدم توفر المنظمة على الطاقات البشرية القادرة على تنفيذ برامج تكوينية متخصصة، وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة عدم توفر مكان أو إمكانيات أنجح برامج تكوينية داخل المنظمة، فإنه بالإمكان أن يشرف مسؤول التكوين أو المشرف على الموارد البشرية في المؤسسة على العملية، فإنه بأنه بالإمكان أن يشرف مسؤول التكوين أو المشرف على الموارد البشرية في المؤسسة على العملية، وفي هذه الحالة يتم التعاقد فقط على تأجير مكان وإمكانيات التكوينية اللازمة<sup>2</sup>، وكمثال عن هذا التكوين: تربص الموظفين والأساتذة في الجامعة خارج الوطن، أو في مخابر لجامعات أجنبية، بغرض تطوير المعرفة.

### خامساً. التكوين من حيث توقيت إجراءه

■ **التكوين قبل الإلتحاق بالعمل:** يهدف التكوين قبل الإلتحاق بالعمل إلى إعداد الأفراد وتأهيلهم علمياً وسلوكياً، للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية بكفاءة وإقتدار، حيث يركز هذا النوع من التكوين، المعروف أيضاً بالتكوين الإعدادي أو التوجيهي أو التعريفي، على تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات الأساسية اللازمة لإندماجهم وإخراطهم في بيئة العمل الجديدة.

■ **التكوين أثناء الخدمة:** يُقدّم التكوين أثناء الخدمة للعاملين الموجودين بالفعل في الوظيفة، بهدف تزويدهم بالمعلومات والمهارات المستجدة في مجال عملهم، وصولاً إلى رفع مستوى كفاءتهم وقدراتهم. ويُعد التكوين أثناء الخدمة أمراً ضرورياً لجميع فئات الموظفين في المؤسسة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> كريم قروق، التكوين الإداري وتأثيره على فعالية الأداء الوظيفي في الجماعات المحلية دراسة حالة بلديات ولاية الجزائر (2000-2010)،

رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، 2013، ص38.

<sup>2</sup> عصام حيدر، التدريب والتطوير، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، ص 16.

<sup>3</sup> موسى زرداري، فعالية التكوين ودوره في التمكين الوظيفي، دراسة لدى عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط،

أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الأغواط، الجزائر، 2022، ص60.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

سادسا. التكوين وفق الزمن: ويعتمد هذا النوع من التكوين المدة الزمنية المطلوبة للتكوين، ويتضمن:

■ **التكوين قصير الأجل:** تتراوح مدته من أسبوع إلى ستة أسابيع ويتم فيه عقد الدورات التكوينية بصورة مكثفة حيث

يقوم المكون بإعطاء فكرة شاملة عن البرنامج التكويني دون الدخول الى تأصيل البرنامج

■ **التكوين طويل الأجل:** يمتد الى سنة أو أكثر حيث يستطيع المتكون الحصول على معلومات كافية حول المادة

التكوينية،

سابعا. التكوين وفق نوعية الأفراد:

☒ **التكوين الفردي:** ويشمل تطوير المهارات والقدرات الفردية المتعلقة بالأفراد والذين تمت ترقيتهم لمراكز إدارية عليا،

ولذا فهو يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك فقط.

☒ **التكوين الجماعي:** يعتمد هذا النوع على الأسلوب الجماعي في التكوين، إذ غالبا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد

تكوينهم جماعيا في مراكز تكوينية متخصصة<sup>1</sup>.

إستنادا على ما تم عرضه، فإن التنوع الكبير في أنماط وأنواع التكوين، يعكس أهميتها في تلبية إحتياجات مختلفة على

مستوى الأفراد والمؤسسات، ومهما اختلفت أنواع التكوين، فإن نجاح أي برنامج تكويني يتطلب المرور بمجموعة من

الخطوات والمراحل المتكاملة، بدءاً من تحديد الإحتياجات التكوينية وإنهاءا بتقييم مدى تحقيق الأهداف، وهذا ما سنتناوله

في قادم المباحث حيث سنتعرض المراحل الرئيسية في تصميم وتنفيذ البرامج التكوينية بشكل فعال بما يضمن تحقيق

الإستفادة والفائدة المرجوة.

### 2.1.2 التكوين الأهمية، الأهداف

إن الإستثمار في الموارد البشرية أصبح ضرورة ملحة في عالم اليوم المتسارع والمتغير باستمرار. فالتكوين والتعلم من أهم الركائز

التي تقوم عليها عملية تطوير الموارد البشرية، إذ يلعب التكوين دوراً حيوياً في بناء الكفاءات وصقل المهارات واكتساب

الخبرات اللازمة لمواكبة متطلبات العمل وتحدياته، إن التكوين يُمكن الموارد البشرية من إمتلاك المعارف والمهارات الحديثة التي

تضمن نموهم الوظيفي وتطورهم المهني، كما يساهم في تعزيز ثقتهم بأنفسهم وتحفيزهم على الإبداع والإبتكار، ومن خلال

<sup>1</sup> أحمد بن خيرة و نصر الدين بن النذير، أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة عينية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبلدية)، مجلة رؤى الاقتصادية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 09، العدد 01، 2019،

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

التكوين، يتم غرس ثقافة التعلم المستمر لدى الأفراد ليواكبوا المستجدات ويتكيفوا مع المتغيرات، إن الإستثمار في تنمية الموارد البشرية هو إستثمار في رأس المال الحقيقي للمؤسسات، فالتكوين يُسهم في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، لذا فالتكوين ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنها في ظل المنافسة الشديدة والتحديات المستمرة، وسنحاول في مايلي التطرق لاهمية التكوين والاهداف المرجوه منه مع التطرق لاهم فوائده

**1.2.1.2. أهمية التكوين:** يعد تكوين وتطوير المورد البشري إستثمارا حاسم، يجلب فوائد عديدة لكل من الأفراد والمؤسسات، وفي العصر الحديث إزدادت أهميته إلى حد كبير، وذلك بسبب التطور السريع في جميع الوظائف والمجالات، لذا يساعد التكوين في إعداد الأفراد لأداء وظائفهم بكفاءة أكبر، ومواجهة مسؤوليات جديدة، كما يتيح للمؤسسات التكيف مع التغيرات التكنولوجية، وزيادة الإنتاجية والقدرة على المنافسة في السوق.

**أولا. أهمية التكوين بالنسبة للأفراد:** يلعب التكوين دورا مهما بالنسبة للموظفين في المؤسسة، حيث يساعدهم على إكتساب مهارات وخبرات جديدة تطور قدراتهم وتزيد من كفاءتهم، مما ينعكس إيجابا على أدائهم الوظيفي و مردوديتهم، وبالتالي يحسن أداء المؤسسة ككل، وفي ما يلي نستعرض أهمية التكوين للأفراد داخل المؤسسة في النقاط التالية:

حيث ذكر (بوعبدالله) أهمية التكوين بالنسبة للأفراد تكمن في<sup>1</sup>:

- ◆ يوفر التكوين فرصاً أكبر للترقية الوظيفية، الأمر الذي يؤدي إلى مكاسب مادية ومعنوية للموظفين؛
- ◆ يساهم التكوين في رفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي لدى الموظفين، وتحسين العلاقات الإنسانية بينهم؛
- ◆ يقلل التكوين من فرص وقوع الأخطاء والانحرافات، ويحد من احتمالات تعرض الموظفين للعقوبات التأديبية؛
- ◆ يساعد التكوين على تحديث معلومات وإثراء معارف الموظفين ذات الصلة بوظائفهم الحالية والمستقبلية؛
- ◆ يزيد التكوين من فهم الموظفين للوائح والأنظمة المنظمة للعمل والعلاقات داخل المؤسسة؛
- ◆ يحسّن التكوين المعارف والقدرات المهنية للموظفين، مع مراعاة إمكانية تطبيقها عملياً على مستوى الوظائف.

بناء على ما تم ذكره سابقا، فالتكوين يعتبر فرصة ممتازة لتعزيز قدرات وفعالية الأفراد في مجالات عملهم، وذلك من خلال تطوير المهارات وتحسين المعرفة، كما يمكن للأفراد أن يكتسبوا التفوق المهني ويسهموا في نجاح وإستدامة المؤسسة. **ثانيا. أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة:** إذا كانت الأهمية السابقة ذكرها، تحقق لتكوينين أنفسهم فوائد كبيرة، فإنها تصب في نفس الوقت وبصورة غير مباشرة في مصلحة المؤسسة، أما الأهمية المباشرة لتكوين بالنسبة لها، تتمثل فيما يلي:

<sup>1</sup> سمير بو عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص23.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

❖ يسهم التكوين في إنفتاح وتوسيع نطاق المؤسسة ليشمل العالم الخارجي، من خلال تعزيز برامجها وتطوير إمكانياتها، مما يعزز مكانتها وقدرتها على المنافسة، خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي المتسارع، الذي ينتج عنه ظهور وظائف واحتياجات تكوينية حديثة ومتجددة؛

❖ يساهم في تجميع وإثراء المعلومات الضرورية التي تحتاجها المؤسسة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها، من خلال تبسيط السياسات العامة، وإسهام في بناء أساس قوي للتواصل والإستشارات الداخلية، مما يعزز دورها وفعاليتها في بيئة معقدة ومتغيرة؛

❖ المساهمة في تقديم خدمات عالية الجودة وخلق بيئة إستثمارية محسنة، مع تقليل تكاليف الأداء من حيث الوقت والأجور والنفقات الأخرى<sup>1</sup>؛

❖ يساهم في تقليل حاجة الإشراف الإداري؛ حيث يتمتع الموظف ذو المهارات المتقدمة والتكوين الجيد، بقدره أقل على الوقوع في أخطاء، وهو قادر على ممارسة الرقابة الذاتية على أدائه؛

❖ يساهم في تعزيز إستقرار الموظفين داخل المؤسسة، وبالتالي يُقلل من معدل تحولهم، مما ينتج عنه إستقراراً أكبر للمؤسسة وحمايتها من فقدان الكفاءات المؤهلة، وتجنب المشاكل المتعلقة بالتغيرات الغير مخططة في التعيينات والغيابات؛

❖ التكوين يحث المؤسسة على القيام بدورها الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، من خلال خلق فرص عمل وتقليل معدلات البطالة<sup>2</sup>؛

❖ تحسين الإنتاجية وتعزيز الأداء التنظيمي من خلال تحديد الأهداف ووضوح الإجراءات العملية، وتزويد الأفراد بالتوجيهات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية؛

❖ ربط أهداف الموظفين بأهداف المؤسسة، من خلال تنمية التفاهم والإنسجام بين توجهات الفرد وإستراتيجية المؤسسة؛

❖ تطوير أساليب القيادة وتحسين عمليات اتخاذ القرارات الإدارية من خلال تعزيز المعرفة والمهارات التنظيمية<sup>3</sup>.

وعطفاً على ما تم عرضه بخصوص أهمية التكوين للمؤسسة، نشير بأن التكوين يساهم في إنفتاح المؤسسة على العالم الخارجي من خلال تعزيز برامجها وتطوير إمكانياتها، وبالتالي زيادة قدرتها التنافسية، وهذا ما يكسب التكوين أهمية خاصة في سياق

<sup>1</sup> كمال قويدر، تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2014، ص66.

<sup>2</sup> عمر بلخير جواد، دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة الإسمنت ومشتقاته SCIS، بسعيدة، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2015، ص66.

<sup>3</sup> محمد أيمن عبد اللطيف عشوش وآخرون، أساسيات إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2017، ص326.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

التقدم التكنولوجي المستمر الذي يفتح أبوابًا جديدة للتحسين، بشكل عام يمكن القول إن التكوين يلعب دورًا حيويًا في تعزيز أداء المؤسسة من خلال تحسين جودة العمل وتعزيز فعالية القيادة وإتخاذ القرارات، بالإضافة إلى ذلك يعمل على تعزيز تواصل الموظفين وربط أهدافهم مع أهداف المؤسسة، مما يساهم في تحقيق إستقرار وإزدهار مستدام في بيئة تنافسية ومتجددة.

### ثالثًا. أهمية التكوين بالنسبة للعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة:

يؤدي التكوين الى النتائج التالية فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، فقد ذكرها (بلفايد) كالتالي<sup>1</sup>:

▶ تطوير أساليب التفاعل الإجتماعي بين الموارد البشرية العاملة؛

▶ تطوير إمكانيات الموارد البشرية لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المؤسسة؛

▶ تمتين العلاقة وتوفيقها بين الإدارة والعمال؛

▶ يساهم في تنميه وتطوير عمليه التوجيه الذاتي لخدمه المؤسسة؛

وتضيف (دريس) بخصوص أهمية التكوين في تحسين العلاقات الإنسانية حيث ذكرت<sup>2</sup>:

✓ يساهم التكوين في تطوير وتنمية القدرة على التوجيه الذاتي لدى المنتسبين، مما يحقق خدمة أهداف المؤسسة؛

✓ يساهم التكوين في نشر وتعميم المعلومات المتعلقة ببرامج العمل والأنشطة داخل المؤسسة؛

✓ يعمل التكوين على نشر وتعميم المعلومات المتعلقة بالقوانين والأنظمة الحكومية وكذلك السياسات الإدارية داخل

المؤسسة؛

✓ يساهم التكوين في ضمان إستمرارية وفاعلية السياسات والأنظمة والإجراءات المعمول بها داخل المؤسسة؛

✓ يعزز التكوين التلاحم والتفاعل بين مختلف المجموعات العاملة داخل المؤسسة؛

✓ يساعد التكوين على خلق مناخ عمل جيد يسوده التعاون والتنسيق بين مختلف الأطراف داخل المؤسسة.

مما سبق طرحه، فالتكوين له أهمية كبرى سواءا للأفراد أو المؤسسات على حد سواء، فعلى مستوى الأفراد، يساهم التكوين

في تنمية المهارات ورفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين فرص الترقية والنمو الوظيفي، أما بالنسبة للمؤسسة، فالتكوين يرفع من

قدراتها التنافسية ويحسن أدائها، كما أن التكوين يلعب دوراً إيجابياً في تحسين العلاقات الإنسانية من خلال تعزيز التواصل

<sup>1</sup> براهيم بلفايد، التكوين والميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر (دراسة حالة البنوك في وهران)، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، 2016، ص45

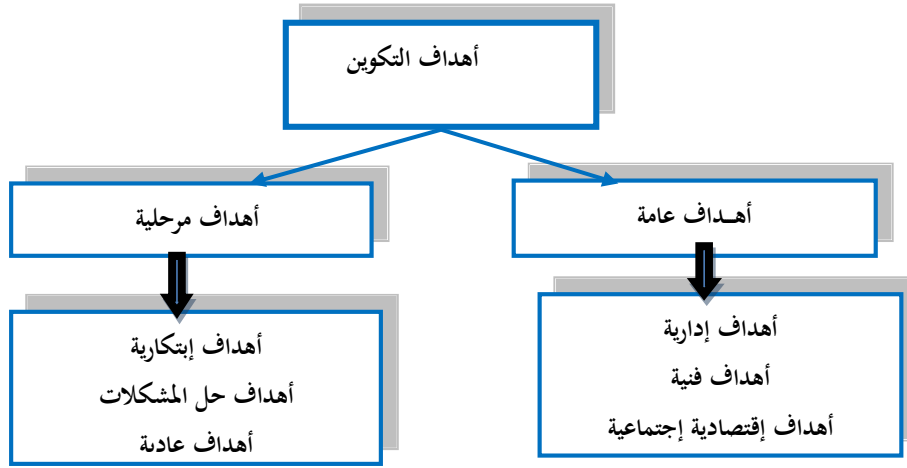
<sup>2</sup> منى دريس، دور التكوين في تنمية رأس المال البشري، دراسة حالة مؤسسة ميناء جن جن، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، 2015، ص32.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

والتفاهم بين مختلف الأطراف، لذا ينبغي النظر إلى التكوين على أنه استثمار في المورد البشري يجني فوائده للأفراد والمؤسسات على حد سواء.

**2.2.1.2. أهداف التكوين:** تختلف أهداف التكوين، وذلك حسب طبيعة التكوين ونوعية المتكونين وثقافتهم ومدة التكوين ومكانه، وبشكل عام ترمي أهداف التكوين إلى زيادة المعلومات للمشاركين أو تنمية مهاراتهم وقدراتهم أو تطوير إيجاباتهم أو إليها جميعا، كما تختلف أهداف البرامج التكويني من مؤسسة إلى أخرى، وذلك إستنادًا إلى متطلبات التكوين المحددة في كل مؤسسة، وتتأثر هذه الأهداف بالتباين في السياقات الإنتاجية والإدارية التي تؤثر في سير العمل في كل مؤسسة، وفيما يأتي سنعرض تصنيف أهداف التكوين حسب ما وردت في مختلف المصادر والأدبيات المختصة، والشكل (8-2) التالي يوضح تصنيفات أهداف التكوين.

الشكل (8-2) تصنيف أهداف التكوين



**المصدر:** إعداد الطالب بالاعتماد على: براهم بلقايد، التكوين والميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر(دراسة حالة البنوك في وهران)، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، 2016،

**أولا. الأهداف العامة:** يمكن صياغة مجموعة من الأهداف العامة، التي يجب مراعاتها عند إعداد أي مؤسسة للبرنامج التكويني.

🚩 **الأهداف الإدارية:** ويعني هذا النوع من الأهداف خدمة الإدارة بكافة مستوياتها بحيث تعمل بكفاءة أعلى، وفيما يلي

الأهداف الإدارية التي يجب أن يحققها أي برنامج تكويني بصفة عامة<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> براهم بلقايد، مرجع سبق ذكره، ص48.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

- تخفيف العبء على المشرفين: تكوين الموظفين يساعد على تخفيف العبء عن كاهل المشرفين، لأن المشرف لا يحتاج إلى وقت طويل في تصحيح الأخطاء للموظفين المكونين مقارنة بغير المكونين، كما أنه لا يحتاج إلى مراقبة مستمرة للموظفين المكونين، نظرًا لثقته بالمهارات والقدرات التي اكتسبها من خلال التكوين.
- تحقيق المرونة والإستقرار في التنظيم: التكوين يساهم في منح المؤسسات قدرة أكبر على التكيف مع التغيرات على المدى القصير، من خلال تزويد العاملين، بالمهارات والسلوكيات الوظيفية المطلوبة، كما يساعد على إستقرار المؤسسة وإستمراريتها، من خلال التأكد من توفر الكفاءات والمهارات اللازمة لشغل الوظائف بشكل دائم.
- مساعدة الإدارة في اكتشاف الكفاءات: مما يتيح توظيفهم في المناصب التي تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم، وبالتالي المساهمة في تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب بالمكان المناسب.
- تسهيل عملية الإتصال: سواء من الإدارة العليا إلى الدنيا أو بالعكس، من خلال إيصال المعلومات المتعلقة بأهداف المؤسسة وسياساتها وخطط العمل إلى الموظفين، بحيث يتمكنون من أداء مهامهم على ضوء فهم هته الأهداف والمعلومات. يتضح مما سبق أن التكوين يحقق العديد من الأهداف الإدارية المهمة للمؤسسات، من خلال رفع كفاءة وإنتاجية العاملين، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتحسين أدائهم الوظيفي بما يتوافق مع أهداف المنظمة وإستراتيجيتها، كما يساهم التكوين في تحقيق الإستقرار الوظيفي والمرونة التنظيمية، ويسر عملية الإتصال وتبادل المعلومات داخل المؤسسة، وعليه فالتكوين يعتبر عنصر أساسي وضروري لنجاح المؤسسات وتطورها.
-  الأهداف الفنية: ويتعلق هذا النوع من الأهداف جميع الجوانب التقنية في المؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للآلات والمعدات التي تستخدمها، أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها، أو بالنسبة للمنتج، ومن أهم هذه الأهداف :
- ✓ خفض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها: تكوين العاملين على الطرق المثلى لتشغيل الآلات والإنتاج يساعد في خفض تكاليف صيانتها وإصلاحها، من خلال الحد من الأخطاء الناتجة عن عدم معرفة كيفية تشغيل الآلات والعناية بها بالشكل الصحيح.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ **تخفيض حوادث العمل:** يؤدي التكوين إلى تخفيض معدلات حوادث العمل، حيث إن معظمها يرجع سببها إلى عدم كفاءة العمال، فالتكوين يوفر للعامل فهما أفضل لطبيعة عمله وحركة الآلات، من خلال تزويده بالمعارف والإرشادات العملية اللازمة، ما يشكل صمام أمان يحمي العمل بإطار تعليمي وقواعد علمية<sup>1</sup>.

✓ **التقليل من نسبة العادم أو النالف:** يسهم التكوين في تقليل نسبة المنتجات المعيبة والمواد التالفة، حيث إن العامل المكون، يكون أكثر قدرة على إستخدام المواد الخام، بالكميات والطرق الصحيحة والمثلثى التي تقلل الهالك والفاقد.

✓ **المساهمة في معالجة مشاكل العمل الفنية:** يلعب التكوين دوراً مهماً في التصدي للمشكلات الفنية التي تواجه العمل، من خلال تزويد الموظفين بالمهارات والخبرات التي تمكنهم من التعامل بكفاءة مع التحديات مثل غياب الموظفين أو تنقلاتهم المستمرة أو شكاواهم، مما يساهم في إستقرار العمل وإنتظامه<sup>2</sup>.

🏆 **الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:** إن تحقيق هذه الأهداف يؤدي إلى النهوض بالنواحي الاقتصادية للمؤسسة عن طريق تنمية القدرات الاقتصادية وتعظيم الربح في المؤسسة وضمان البقاء في السوق، وكذلك النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين بما يتيح التدريب من فرص أفضل للكسب أمام العاملين، وشعورهم بالأهمية والمكانة في المؤسسة، ويمكن صياغة هذه الأهداف في عدة نقاط رئيسية كالاتي<sup>3</sup>:

❖ **زيادة الكفاية الإنتاجية:** يؤدي التكوين إلى زيادة مهارات العاملين، مما ينعكس إيجاباً على زيادة الإنتاج وخفض التكاليف، وبالتالي زيادة الكفاءة الإنتاجية؛

❖ **إرتفاع الربح:** مع ارتفاع الإنتاج وانخفاض التكاليف يمكن أن تزداد مبيعات المؤسسة فيرتفع رقم أعمالها ويزداد بذلك ربح المؤسسة؛

❖ **زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة عن طريق تحسين:** يحسّن التكوين القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال رفع كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، وتقليل التكاليف، مما يمكن المؤسسة من زيادة حصتها في السوق، وبذلك نستطيع تحقيق أهدافها، النمو والبقاء؛

<sup>1</sup> زياد عبد الكريم النور، مرجع سبق ذكره، ص44.

<sup>2</sup> عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص 16.

<sup>3</sup> سهيل زغدود، أثر التكوين والتدريب على أداء العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- نموذج مقترح- حالة مؤسسة اقتصادية، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2016، ص85

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

❖ رفع معنويات الأفراد: لا شك أن إكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه، ويحقق له نوعاً من الإستقرار النفسي، ولا شك أن وجود برنامج للعلاقات الإنسانية والتكوين المنظم والمستمر للأفراد يؤديان إلى رفع الروح المعنوية للأفراد؛

ثانياً. الأهداف المرحلية: حتى يمكن تحقيق الأهداف العامة للتكوين والتي سبق التحدث عنها من إدارية وفنية و إقتصادية وإجتماعية، يجب أن يتدرج البرنامج التكويني في تحقيقه لهذه الأهداف على ثلاث مستويات من الأهداف المرحلية، وتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

### ◆ الأهداف العادية: ويشمل هذا النوع، الأهداف التقليدية للتكوين ومنها<sup>1</sup>:

- ✓ تكوين العمال الجدد لتمكينهم من الإلمام بظروف العمل ومتطلباته؛
  - ✓ تكوين رؤساء أو مشرفي العمال على تطبيق أساليب جديدة؛
  - ✓ إعداد برامج تذكيرية لبعض الأفراد بهدف التأكد من معلوماهم الوظيفية الأساسية؛
- وفي الواقع أن الأهداف العادية للتكوين تساعد التنظيم على الإستمرار بمعدلات الكفاءة المعتادة، كما تعمل على دعم القدرات والمهارات إلى آفاق أعلى مما عليه أو مجالات غير عادية تتفق مع التطورات الحديثة المستمرة التي يتسم بها عصرنا الحالي.

### ◆ أهداف حل المشاكل: تتجه هذه الأهداف:

❖ نحو إيجاد حلول لمشكلات محددة تعاني منها المنظمة، عن طريق إعداد وتكوين العاملين فيها ليكونوا قادرين على التعامل مع تلك المشكلات وهذه بالدرجة الأولى.

❖ إستخدام أساليب علمية متطورة بحيث لا تكون المشكلات هنا واضحة ومحددة كما في الأهداف التقليدية، بل تحتاج الى قدرة ومهارة في التشخيص والتحليل وإجراء المقارنات وإختيار البديل الأمثل لحل المشكلات<sup>2</sup>.

### ◆ أهداف إبداعية: تمثل هذه الأهداف مستوى أعلى من المهمات التكوينية وترمي إلى:

- ✓ تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والأداء.

<sup>1</sup> براهيم بلقايد، مرجع سبق ذكره، ص50.

<sup>2</sup> حسن أحمد الطعاني، 2013، مرجع سبق ذكره، ص 39.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ يتطلب تحقيق هذه الأهداف استخدام وسائل علمية متطورة وعناصر متميزة وقادرة، تتمتع بحسن أخلاقي رفيع وإتناء للمنظمة التي يعملون فيها، بحيث ترتقي البرامج والأساليب التكوينية الى مستوى التجديد والإبتكار والإبداع<sup>1</sup>. إن وضع أهداف واضحة ومحددة للتكوين، أمر ضروري لضمان فعاليته ونجاحه في تطوير المورد البشري للمؤسسة، حيث تساعد الأهداف العامة في رسم صورة كلية لما يصبو التكوين إلى تحقيقه على المدى الطويل سواءً على المستوى الإداري أو الفني أو الاقتصادي والاجتماعي، في حين تأتي الأهداف المرحلية لتحديد الخطوات المتتابعة والمتدرجة لترجمة تلك الرؤى العامة إلى برامج وأنشطة تكوينية ملموسة وعملية، لذا فالتكامل بين الأهداف العامة والأهداف المرحلية يشكل عاملاً أساسياً في نجاح جهود التكوين والإرتقاء بأداء المؤسسة والعاملين على السواء.

### 3.1.2. التكوين المبادئ، الأساليب

يعد التكوين أحد الركائز الأساسية لتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات، إذ يساهم في رفع كفاءة وقدرات الموظفين من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لمواكبة متطلبات عملهم ومتغيرات العصر، ويعتمد التكوين على مجموعة من المبادئ والأساليب التي تضمن فاعليته وتحقيق أهدافه.

**3.1.2.1. مبادئ التكوين:** تشدد مبادئ التكوين على أهمية مواكبة التطورات وتلبية الإحتياجات الفعلية للمتكوينين، لتعزيز قدراتهم على التكيف والإبتكار في بيئة الأعمال المتغيرة، وبالتالي فإن الإلتزام بهذه المبادئ يشكل أساساً قوياً لتحقيق تنمية مستدامة للأفراد والمؤسسات، والمحافظة على التميز والريادة، وعلى ضوء ذلك سنحاول التطرق لمبادئ التكوين، حيث توجد العديد من المراجع والأدبيات المختصة التي تناولت مبادئ التكوين.

فقد تطرق لها (الطعاني) في كتابه حيث تحدث عن مبادئ التكوين وذكرها كما يلي<sup>2</sup>:

■ **الهادفية:** إن الهدف من التكوين يجب أن يحدد بدقة ووضوح بناء على الإحتياجات الفعلية للمتكوينين، مع مراعاة أن يكون واقعياً وعملياً وقابلاً للتنفيذ.

■ **الإستمرارية:** ويتحقق ذلك من خلال البدء بالتكوين مع بداية الحياة الوظيفية للفرد، ومواصلته خطوة بخطوة، بهدف تطوير الفرد وتنمية قدراته بما يتماشى مع متطلبات تطوره الوظيفي.

<sup>1</sup> حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص33.

<sup>2</sup> حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري وفق رؤية تطويرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص26.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

- **الشمول:** ينبغي توجيه التكوين إلى جميع المستويات الوظيفية في المؤسسة، وأن يشمل كافة الفئات الوظيفية من القمة إلى القاعدة، بحيث يستفيد منه الجميع وفقاً لإحتياجاتهم التكوينية.
  - **التدرج:** ينبغي أن يبدأ التكوين بالموضوعات البسيطة ثم يتدرج تدريجياً نحو الموضوعات الأكثر تعقيداً وصعوبة، بحيث يتم الانتقال من المستويات الأساسية إلى المتقدمة، وصولاً إلى القدرة على معالجة أصعب المشكلات وأكثرها تعقيداً.
  - **مواكبة التطور:** ينبغي أن يكون التكوين مصدراً مستداماً، يستمد منه الجميع الجديد والحديث في مختلف مجالات العمل، وأحدث الأساليب والتقنيات التكوينية، بحيث يظل نبغاً فكرياً وعملياً متجدداً، يزود العاملين بكل ما يحتاجونه للتطوير المستمر.
  - **الواقعية:** يجب أن يلي التكوين الإحتياجات الحقيقية للمتكونين ويتوافق مع مستوياتهم.
- أما (بو عبد الله) فقد ذكر المبادئ التالية لتكوين<sup>1</sup>:
- ❖ **الشرعية:** ينبغي أن يتم التكوين وفقاً للقوانين واللوائح والأنظمة المعمول بها داخل المؤسسة الإدارية.
  - ❖ **المنطقية:** ينبغي أن يتسم التكوين بالمنطقية والواقعية والوضوح، بحيث يتم وفق أطر مدروسة تضمن تحقيق الأهداف المخطط لها.
  - ❖ **المرونة:** ينبغي أن يطور نظام التكوين باستمرار لمواكبة التطورات، وأن يزود بمختلف الوسائل والأدوات والأساليب اللازمة، لتلبية الإحتياجات التكوينية للعاملين بما يتناسب ومستوياتهم الوظيفية، وتوظيف كل ذلك في خدمة العملية التكوينية، كما تضيف (دريس) إن من مبادئ التكوين الأساسية مايلي<sup>2</sup>:
  - **الإمكانية:** يقصد بالإمكانية أن كل شيء يمكن تعلمه و إكتسابه.
  - **العمومية:** يحقق المتكون فائدة من نتائج التكوين في مختلف أنشطته الشخصية والمهنية.
  - **مراعاة التوقيت المناسب:** يجب مراعاة التوقيتات المناسبة عند وضع وتنفيذ البرامج التكوينية، بحيث تكون مواعيد التكوين ملائمة لظروف المتكونين ولا تتعارض مع متطلبات أعمالهم، وتجنب الأوقات التي تشهد ضغوطات عمل كبيرة أو إجازات وأعياد رسمية، كأشهر الصيف أو رمضان أو الحج .

<sup>1</sup> سمير بوعبدالله، مرجع سبق ذكره، ص38

<sup>2</sup> منى دريس، مرجع سبق ذكره، ص27.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

على ضوء المبادئ التي تمت الإشارة إليها، يتضح أن التطبيق المنهجي لهذه المبادئ، يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحقيق تنمية ونجاح مستدام، يمتد عبر المؤسسات والأفراد على حد سواء، فمن خلال تنمية مهارات وقدرات العاملين وتطويرها، تصبح لهم القدرة والإمكانيات التي تخولهم مواجهة تحديات العمل المتغيرة والمتجددة، وعندما تتكامل هذه المبادئ في خطة التكوين، تصبح هناك قاعدة أساسية متينة تساهم في تحقيق تحسن مستدام في أداء المؤسسة وتميزها، إن هذا التوجه نحو التعلم المستمر يلهم روح الابتكار والتطوير، ما ينعكس إيجاباً على نجاح المؤسسة وإستمرار تألقها وتفوقها في عالم الأعمال التنافسي، وإنطلاقاً من تلك المبادئ الأساسية للتكوين، يأتي تحديد الأهداف المرجوة منه كخطوة حاسمة ترسم الإتجاه الصحيح نحو تطوير الموارد البشرية والإرتقاء بأدائها، ما يساهم في تعزيز تميز المؤسسة وقدرتها التنافسية على المدى الطويل، وإن تحقيق تلك الأهداف، يكون بعدة أشكال وأساليب مختلفة ومتنوعة سنحاول التعرف إليها في العنصر الموالي.

**2.3.1.2. أساليب التكوين:** وتعني ما يقوم به المكون لتحفيز أو المنافسة بين المتكويين للوصول إلى الموضوع التكويني في النهاية، وتعد عملية إختيار أساليب التكوين ذات أهمية كبيرة لتحقيق النجاح للبرنامج التكويني، لما لها من تأثير على تقبل المتكويين لأنواع المعرفة أو المهارات أو الإتجاهات التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها، ويتوقف نجاحه على أساليب التكوين المستخدمة فيه.

لذا، يجب التنوع في أساليب وطرق التكوين من خلال إستخدام أساليب متنوعة في العرض والشرح كالمحاضرات والعروض التوضيحية والوسائط المتعددة والزيارات الميدانية، وذلك لتحقيق عدة أهداف أهمها: مراعاة مبدأ التشويق وتجنب الملل، وتلبية إحتياجات المتكويين المختلفة، والأخذ بعين الاعتبار الفروق النفسية والتقنية بينهم، بالإضافة إلى مراعاة إتجاهاتهم ودوافعهم نحو التكوين، وكذلك تحقيق أهداف كل برنامج تكويني بما يتناسب مع إمكانياته<sup>1</sup>.

وتقسم أساليب التكوين عادة إلى قسمين، أساليب أثناء العمل وأساليب أخرى خارج العمل أولاً. **أساليب التكوين أثناء العمل:** تتمثل هذه الطريقة التكوينية في تزويد المتكويين بالمبادئ والأساسيات اللازمة للوظيفة أو العمل، حيث يشمل التكوين جميع المتكويين بغض النظر عن إختلاف قدراتهم على التعلم، كما يركز هذا النوع من التدريب على تطبيق المهارات المكتسبة مباشرة على واجبات ومسؤوليات الوظيفة، ويتميز هذا الأسلوب بانخفاض تكلفته، حيث يتلقى الموظفون الجدد التكوين أثناء أدائهم لأعمال وظائفهم الفعلية.

<sup>1</sup> أسامة محمد سيد و عباس حلمي الجمل، التدريب والتنمية المهنية المستدامة، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، 2014، ص47.

يشمل التكوين أثناء الوظيفة الخطوات التالية<sup>1</sup>:

- ◆ الشرح التفصيلي ل: (ماذا، أين، كيف، ولماذا) عن العمل؛
- ◆ أداء العمل، من أجل أن يراقب الفرد العامل ويوجه أسئلة؛
- ◆ جعل العامل يؤدي الوظيفة واقعيًا؛
- ◆ التزود بالتغذية العكسية مباشرة لكيفية أداء العمل.

ومن بين أكثر الأساليب تجسيدا لهذه الطريقة نذكر مايلي:

■ **أسلوب تعليمات العمل:** وفق هذا الأسلوب يتم إعداد دليل مكتوب يتضمن كافة التعليمات والإرشادات، والتي على المتكون تطبيقها خلال تكوينه وأثناء أدائه للعمل، وذلك لبلوغ المكتسبات التكوينية، وتكون مهمة المكون في الأسلوب شرح التعليمات المكتوبة للمتكون، و إرشاده إلى كيفية تطبيقها ومتابعه تنفيذها، والعمل على تصحيح أخطائه أولا بأول من خلال جلسات تتم بينه وبين المتكون، يتم فيها مراجعه أدائه وتطبيقه التعليمات التكوينية، وإعطائه التوجيهات اللازمة نحو الأخطاء التي وقع بها<sup>2</sup>.

■ **أسلوب المساعدة الإشرافية أثناء العمل:** ترتبط على عملية التكوين في هذه الحالة بالرئيس المباشر، حيث يتوقف نجاحها على خبرته ونيته الصادقة، في نقل مهاراته وإلمامه في العمل لمرؤوسيه، وتوفر الوقت الكافي لديه لتعليمهم ما يحتاجه أدايمهم من مهارات ومعرفة بالعمل، وعملية تعلم هنا لا تحتاج إلى تكليف رسمي للرئيس المباشر بان يطور ويحسن أداء مرؤوسيه لان هذه المهمة هي أصلا إحدى أهم مهامه الرئيسية التي يقوم بها بصفته رئيسا وقائدا في نفس الوقت.

■ **التكوين القائم على التوجيه من الزميل:** تنفذ عملية التكوين هنا من قبل أحد الزملاء في نفس مكان العمل، الذي تكون مهارته وخبرته في العمل عالية، بحيث تؤهله لتعليم زملائه ما يحتاجونه في أداء أعمالهم من معرفة وخبرة ومهارة بان واحد، ويطلق على هذا التكوين والتنمية بالنصح الإرشادي من قبل الزميل، ويتم هذا التكوين عادة بتكليف رسمي من قبل الرئيس المباشر، وأحيانا بشكل غير رسمي بحكم علاقات الصداقات والزمالة التي تربط الأفراد ببعضهم البعض في نفس مكان العمل، لا شك أن

<sup>1</sup> عبد الحكيم جري، دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2018، ص32.

<sup>2</sup> براهيم بلقايد، مرجع سبق ذكره، ص89.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

هذا الأسلوب يقوي العلاقات والروابط الإيجابية بين الموارد البشرية، لكنه يتطلب وجود تفاهم ومحبة بين الأفراد الذين يعملون في نفس مكان العمل<sup>1</sup>.

■ **التدوير الوظيفي:** ويعد من أساليب الفعالة في توسيع آفاق المتكويين، بالإضافة إلى إكسابه المهارات والخبرات الجديدة نتيجة مواجهته لمشكلات متغيرة، ودورية العمل أو ما يسمى بالتدوير الوظيفي يتم فيه إنتقال الموظف بين عدة وظائف خلال فترة معينة قد تستغرق يوماً واحداً أو أسبوعاً إلى عدة أسابيع أو أشهر وحتى يكون هذا الأسلوب التكويني فعالاً لا بد من توفر بعض الشروط أثناء تطبيقه كأن تكون مدة بقاء المتكوي في العمل الذي ينقل إليه مدة كافية ليتمكن من إكتساب مهارات وخبرات جديدة، وأن تتم دورية العمل وفق خطة أو برنامج منظم وله خطوات محددة<sup>2</sup>.

■ **تكليف الموظف بأعمال ذات مستويات أعلى:** تتيح طريقة تكليف الموظف بأعمال ذات مستويات أعلى، فرصة للموظف للقيام بمسؤوليات أكبر من مسؤولياته الحالية، من خلال تكليفه بالإشراف على قسم أو إدارة بالمنشأة لفترة معينة. وتصلح هذه الطريقة لتدريب العاملين المرشحين للترقية إلى وظيفة إشرافية، من خلال إكسابهم مهارات قيادية<sup>3</sup>. وبعد أن تطرقنا إلى أساليب التكوين داخل بيئة العمل، يمكننا الآن أن نتقل إلى مناقشة الأساليب التي تستخدم خارج بيئة العمل، والتي تكون مكملتها لهذه الأساليب.

**ثانياً. الأساليب التكوينية خارج مكان العمل:** تفضل بعض المؤسسات تخصيص مرافق تكوينية خاصة داخل أو خارج موقع العمل، أي خارج البيئة الداخلية للمؤسسة، كما قد تستعين بمراكز ومؤسسات تكوينية أخرى، وتتطلب أساليب التكوين خارج موقع العمل من المتكويين تخصيص وقتهم بالكامل لدراسة ومتابعة المواد التكوينية، لذلك يُعفى المتكويين العاملون من الدوام الرسمي أثناء التكوين، غير أن هذا الأسلوب يتميز عادة بكونه أقل فاعلية في تزويد المتكويين بالتعلم والمهارات مقارنة بالتكوين أثناء العمل، وتشمل هذه الأساليب فيما يلي:

■ **أسلوب المهمات الفردية:** وتقوم هذه الطريقة على تكليف الفرد (المكون) للمهمة بمفرده خلال فترة زمنية محددة. يمكن أن تكون هذه المهمة إكمال مهمة محددة، أو إجراء بحث، أو إعداد تقرير عن حادثة أو ظاهرة معينة، يُمنح

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد إستراتيجي، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2009، ص442.

<sup>2</sup> مبروكة عمر محيريق، مرجع سبق ذكره، ص107.

<sup>3</sup> مؤيد موسى علي أبو عساف و هيثم عبد الله ذيب المرعي، التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، ط1، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص ص 93-93.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

المتكون حرية تولي المهمة وإعدادها وتنفيذها وفق رؤيته الخاصة، وبعد الإنتهاء منها يقوم المتكون بتقييم النتائج التي توصل إليها خلال هذا العمل<sup>1</sup>.

■ **أسلوب المحاضرة:** تعد أكثر أنواع التكوين الخارجي شيوعاً ومن أقدم الطرق وبالإمكان أن تكون هذه الطريقة مفيدة وناجحة عندما يتطلب الموضوع ضروره دراسة وتحليل بعض النواحي الفلسفية أو الأفكار والمفاهيم المستخدمة أو الإتجاهات في الإدارة والنظريات المعمول بها أو تنمية القدرات العلمية على مواجهه المشاكل وحلها فالمحاضرات أسلوب فعال في العديد من الحقول الإدارية والفنية إلا أن أهم نقد وجه إليها أنها لا تمنح الدارس فرصه التعبير عن رأيه أو إجراء المناقشة وتقديم المقترحات في بعض جوانب المحاضرة وبالإمكان تجاوز ذلك عن طريق إفساح المجال للمناقشة المقترحة ويمكن أن تزداد فعاليه المحاضرات كأسلوب تدريبي إذا كانت تمثل جزء من طريقه تكوينية أخرى<sup>2</sup>.

ويناسب هذا النوع من التكوين الحالات التالية:

- في حالة الحاجة لإيصال المعارف والمعلومات بأقصر السبل وبأقل تكلفة.
- في حالة الحاجة لإيصال المعلومات والقواعد والإجراءات وطرق أداء العمل لأكبر عدد ممكن من المتكونين.
- عندما يتطلب موضوع التكوين دراسة وتحليل بعض النواحي الفلسفية أو الأفكار والمفاهيم المستخدمة أو الإتجاهات في الإدارة والنظريات المعمول بها أو تنمية القدرات العلمية على مواجهة المشاكل وحلها<sup>3</sup>.

■ **المناقشة والحوار:** تستخدم طريقة المناقشة والحوار عند ما يتم عرض موضوع على مجموعة المتكونين يحتاج إلى إثارة الفكر والرأي وتبادل وجهات النظر، ويسعى المتكون إلى تحريك فكر الأفراد من خلال التعاون والتنافس وذلك من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات عمل يتراوح عدد المجموعة بين ثلاثة الى ست أشخاص، وتقوم كل مجموعة بالتعاون فيما بينها على دراسة المشكلة وتبادل الآراء حول حلولها المقترحة والاستفادة من خبرات أفرادها بشكل متكامل حتى تتوصل إلى رأي موحد، وتتم هذه المناقشات داخل مجموعة، ويتمثل دور المدرب في هذه المرحلة في المرور على كل مجموعة وإثارة

<sup>1</sup> لحبيب بليه بن محمود، وظيفة التكوين والتدريب في إدارة الموارد البشرية - الإدارة العمومية في الجزائر، دار الراجعية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص ص 138-139 .

<sup>2</sup> سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص200.

<sup>3</sup> عطاالله محمد تيسير الشرعة، مرجع سبق ذكره، ص82.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

حماسها ومساعدتها بفتح مجالات الحوار الرئيسة دون الدخول في التفاصيل، ثم يأتي دور عرض الآراء والمقترحات الخاصة بكل مجموعة على جميع المشاركين، ويتولى عملية العرض قائد كل مجموعة<sup>1</sup>.

وتستخدم المناقشة عادة لتنمية المهارات والإتجاهات والمشاعر، ولقد أثبتت نتائج البحوث التعليمية الحديثة تفوق طريقة المناقشة على الطرق التقليدية، وهناك ثلاثة أنماط للمناقشة وهي على سبيل الإجمال<sup>2</sup>:

❖ المناقشة الحرة؛

❖ المناقشة المضبوطة جزئياً؛

❖ المناقشة المضبوطة.

📌 **أسلوب دراسة الحالة:** يستخدم هذا الأسلوب لتطوير القادة على مستوى الإدارة الوسطى، حيث يُعزّز قدراتهم على التحليل ومتابعة الأمور وإستخلاص النتائج وحل المشكلات، ويشتمل هذا الأسلوب بشكل عام على مناقشة حالة تتصل بجوانب العمل التي يشارك فيها المتكويين، يبدأ بتقديم الخلفية النظرية ثم يتناول الجانب العملي من خلال أمثلة تطبيقية، ثم يُتاح للمشاركين فرصة التعبير عن آرائهم وملاحظاتهم، وإستغلال قدراتهم وخبراتهم في التعامل مع الحالة المطروحة، عادةً تشارك مجموعة من المشاركين في مناقشة حالة محددة، مما يمكنهم من تقديم أفكارهم وخبراتهم لتناول مختلف جوانب تلك الحالة<sup>3</sup>.

📌 **أسلوب تمثيل الأدوار:** يتضمن هذا الأسلوب وضع المتكويين في مواقف معينة مستمدة من الواقع، ويتطلب إليهم معالجة الوضع بسلوك فعلي، فأحد أشكال إستخدامات هذا الأسلوب، أن يطلب من المتكويين غير الموافقين على مفهوم معين أن يقوموا بتبادل الأدوار، وذلك ليكون الشخص أكثر تفهماً لحاجات ودوافع ومشاعر الآخرين، مثال: يمكن تكوين موظفي شبك المصارف على مواجهة أنماط مختلفة من العملاء، مثل العميل المغرور أو سليط اللسان.

كما يستخدم لتقريب وجهات النظر بين الرؤساء و المرؤوسين من خلال تقمص المديرين دور المرؤوسين في مجموعات تكوينية معينة، والعكس، ليتفهم كل من الطرفين دوافع وآراء الطرف الآخر<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سعد علي ربحان الحمدي، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية ومنهجية متكاملة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص342.

<sup>2</sup> حسن أحمد الطعاني، 2007، مرجع سبق ذكره، ص76.

<sup>3</sup> مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 164.

<sup>4</sup> عبد الكريم أحمد جميل، مرجع سبق ذكره، ص196.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

■ **أسلوب التكوين عن طريق الإنترنت:** يعتمد هذا الأسلوب في حالة اللجوء لإستخدامه كأسلوب تكويني على مهارات وأيضاً خبرات المتكويين مسبقاً قبل التحاقهم بالدورات والبرامج التكوينية وهذا ما يقودنا إلى أهمية أسلوب التكوين والتطير الذاتي، وبالتالي إستعمال الأفراد لأجهزة الكمبيوتر مما يسهل عملية التكوين عن طريق الانترنت من ناحية الوقت، وحتى يمكن للمتكويين تعلمهم لطرق الاتصال عبر الانترنت والدخول لشبكة المعلومات والبحث فيها بهدف الوصول إلى أرقى الخدمات وأخر التطورات التكنولوجية والتعرف على أحدث الآلات والمعدات المستخدمة في الصناعات النفطية، وأيضاً لتقديم بعض الاستشارات لبيوت الخبرة العالمية عبر الدخول لبعض المواقع ذات العلاقة بأعمالهم أو بواسطة البريد الإلكتروني للشركات والمؤسسات والهيئات ذات العلاقة<sup>1</sup>.

■ **المباريات الإدارية:** يجتاز هذا الأسلوب الحالة بحيث يتم تطوير نظام يتم من خلاله، بعد توزيع الأدوار على المتدربين وضع قواعد لهذه الأدوار، بحيث يتم وضع نقاط أو علامات أو حواجز على ما يترتب على كل خطوه من خطوات أطراف العملية التكوينية مما يشير المتكون ويشعره وكأنه معني بما يجري بحيث يتخذ مثلاً قرارات ويترتب على ذلك ربح أو خسارة وفقاً للقواعد المعروفة، وينمي هذا التفكير العلمي وإحتساب النتائج عند كل خطوة أو إتخاذ القرارات، وبالتالي يمكن تعريف هذه الألعاب على أنها ممارسة أو تمرين لأخذ القرارات المتسلسلة على أساس نموذج النشاط المؤسسة، وتطبق هذه المباريات بوضع عدة فرق تنافسية، ويجب إختيار النتائج بعد كل معالجة<sup>2</sup>.

■ **العصف الذهني (التحريك الحر للأفكار):** أو كما يسمى إثارة عقول المشاركين حول موضوع معين، وإستنباط الأفكار المهمة، وتعد من أبسط، وأكثر الطرق فاعلية، فهي تمتاز بقدرتها على تجميع وتوليد الأفكار، بأكثر قدر ممكن، وبأقل وقت، وتسهل عملية إتخاذ القرار بشأنها، وهي وسيلة لتبادل الأفكار والخبرات والمشاعر، وتوسيع الأفق حول موضوع ما<sup>3</sup>.

**اللجان:** تقوم هذه الطريقة على تشكيل لجنة تضم عدداً من المتكويين لدراسة ومناقشة وتحليل مشكلة أو وضع ما، والعمل على الوصول إلى إتفاق وقرار جماعي حول آلية حل المشكلة، ويتميز هذا الأسلوب بما يلي:

- يعتبر من أفضل الأساليب التعاونية الذي ينمي التفكير المشترك بين أعضاء اللجنة.

<sup>1</sup> الطاهر أمجد ساسي، دور أساليب ووسائل التدريب الحديثة في نجاح البرامج التدريبية، مجلة كلية الآداب، بجامعة الزاوية، ليبيا، العدد 24، 2017، ص 86.

<sup>2</sup> منير نوري، تسيير الموارد البشرية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 259.

<sup>3</sup> رولا نايف المعاينة وصالح سليم الحموري، إدارة الموارد البشرية دليل عملي، ط1، كنور المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 106.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

- يقوم هذا الأسلوب على دراسة الوثائق والحقائق.
  - ينمي هذا الأسلوب القدرة لدى المتكويين في إيجاد وتطوير البدائل لحل المشاكل وإختيار البديل الأفضل من بينها في اتخاذ القرار السليم.
  - عادة ما يستخدم هذا الأسلوب في تنمية القادة الإداريين<sup>1</sup>.
- 📌 **الزيارات الميدانية:** هي جولة مخطط لها بعناية لمكان خارج نطاق مكان التكوين الأساسي وتهدف الى إتاحة الفرصة للمتكويين للمشاهدة المباشرة للأشياء والعمليات والمواقف التي لا يمكن إنتاجها إلى مكان التكوين، ومن مزاياها: تكون المعلومات بشكل مباشرة وواقية ملموسة.
- ومن العيوب: يجب إعداد المتدربين سيشاهدون ما استهدف لهم مشاهدته، أضف الى ذلك تكاليف السفر والإقامة<sup>2</sup>.
- 📌 **الأفلام التكوينية:** تستخدم الأفلام التكوينية كأحد أساليب التكوين التي تساعد على دعم الأفكار التي يطرحها المكون، كما أنها من ناحية أخرى تستثير أكثر من حاسة لدى المكون، مما يزيد من حماسه وإنتباهه.
- وعند إستخدام الفيلم التكويني يقوم المكون بالتقديم للفيلم، ويطلب من المتكويين تسجيل ملاحظاتهم، وما يمكن لهم إستخلاصه من خلال المواقف التي يتعرض لها الفيلم، وبعد نهاية الفيلم يدور الحوار حول ملاحظات المتكويين، حيث يمكن لهم إستخلاص الدروس المستفادة بمساعدة المكون، ويراعي أن يقوم المكون برؤية إختيار الفيلم قبل إستخدامه، بحيث يتحقق من مدى مناسبته، وإرتباطه بالموضوع التكويني، وذلك بالإضافة الى صلاحية شريط الفيلم للعرض<sup>3</sup>.
- إنطلاقاً مما سبق، تمثل الأساليب التكوينية المنفذة خارج موقع العمل، أداة فعالة لإستكمال ودعم التكوين داخل بيئة العمل، إذ توفر المرونة في تصميم البرامج التكوينية وفقاً لإحتياجات المتكويين بعيداً عن ضغوطات العمل، كما يتيح تنوع أساليب التعلم بين المحاضرات النظرية والحالات العملية والمناقشات والمحاكاة وغيرها، من الأساليب التفاعلية التي تعزز فهم وإستيعاب المتكويين، إلى جانب إتاحة تبادل الخبرات ودمج التقنيات الحديثة، غير أن نجاح هذه الأساليب مرهون بالتخطيط السليم للبرامج التكوينية بما يحقق الأهداف، وعليه سنتناول في المبحث القادم المراحل الأساسية في تصميم وتنفيذ البرامج التكوينية

<sup>1</sup> عطاالله مجّد تيسير الشرعة، مرجع سبق ذكره، ص 89

<sup>2</sup> حسن أحمد الطعاني، 2013، مرجع سبق ذكره، ص 93.

<sup>3</sup> سمير عطية المعراج، الخطوات الإجرائية و اللوجستية للتدريب الإداري، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، 2020، ص 21.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

بشكل فعال يضمن تحقيق الأهداف المنشودة، وقبل ذلك سنعرج على عنصر هم الذي سيكون مضمونه كيفية إستفادة التكوين من توظيف التقنيات الحديثة.

### 2.2. العملية التكوينية

يعد التكوين عملية منظمة ومخطط لها بعناية، تستهدف تطوير المعارف والمهارات والقدرات لدى الأفراد والجماعات، وتتم عملية التكوين بعدة مراحل متسلسلة، تبدأ بتحديد الإحتياجات التكوينية، وتنتهي بتقويم نتائج البرنامج التكويني، ويتطلب نجاح العملية التكوينية الإلتزام بخطواتها المنتظمة، وإختيار الأساليب الملائمة، وتوفير الموارد اللازمة، إن إتباع منهجية واضحة في تصميم وتنفيذ برامج التكوين يساهم في تحقيق الفعالية والكفاءة، وضمان إستدامة نتائج التكوين.

#### 1.2.2. ماهية العملية التكوينية

تعد العملية التكوينية من الركائز الأساسية لتطوير الموارد البشرية داخل أي مؤسسة، إذ تشمل مجموعة الأنشطة والبرامج المصممة لتزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والخبرات اللازمة، لرفع مستوى أدائهم وكفاءتهم في العمل.

#### 1.1.2.2. تعريف العملية التكوينية: هي "مجموعة من الأنشطة أو العمليات الفرعية التي توجه لعدد من المتكويين لتحقيق

أهداف معينة في برنامج تكويني معين وتحدث الأثر أو الآثار المطلوبة فيه"<sup>1</sup>.

بينما تُعرّف البرامج التكوينية بأنها "مجموعة من الأنشطة والفعاليات المخطط لها بشكل منهجي ومستمر، بهدف تزويد الموظفين في المؤسسات بالمعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتطوير القدرات الفردية والجماعية، كما تساعد هذه البرامج على تغيير الإتجاهات وتحفيز السلوكيات الإيجابية، بما يحقق المصلحة المشتركة لكل من المؤسسة والأفراد العاملين فيها"<sup>2</sup>.

ورغم إختلاف وجهات النظر حول تعريف محدد للبرامج التكوينية، إلا أنها تعتبر عملية تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء مهام عملهم بكفاءة، وتتضمن هذه العملية إستخدام أساليب تكوينية ملائمة ومتطورة بهدف إحداث تغيير إيجابي في أدائهم، هذا التغيير ينعكس على تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الباري إبراهيم درة و زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، منحنى نظمي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص314.

<sup>2</sup> عطاالله مجّد تيسير الشرعة، مرجع سبق ذكره، ص65.

<sup>3</sup> طارق عبد الرؤوف عامر و إيهاب عيسى المصري، مرجع سبق ذكره، ص207.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

2.1.2.2. متطلبات العملية التكوينية: يعد نجاح أي عملية تكوينية أمرًا ضروريًا للمؤسسات التي تهدف إلى تطوير مواردها

البشرية، وتحقيق الأهداف المرجوة منها، حيث تلعب الإدارة العليا دورًا محوريًا في ضمان أن تكون عملية التكوين فعالة ومؤثرة، ولتحقيق هذه الأهداف، تحتاج المؤسسات إلى مراعاة عدة عوامل رئيسية وهي كالتالي<sup>1</sup>:

- ❖ تقوم فكرة التكوين على أساس ضرورة تنمية العنصر البشري وتطويره؛
  - ❖ تقديم الدعم المادي والمالي الكافي؛
  - ❖ دراسة الإحتياجات الحالية للمؤسسة والأفراد العاملين بها؛
  - ❖ تخطيط الأنشطة التكوينية باستمرار مع مراعاة جميع عناصر المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية الراجعة؛
  - ❖ تنوع أساليب التقييم المستخدمة لقياس أثر ونتائج التكوين؛
  - ❖ إعتداد معايير محددة في خطة التكوين لمقارنة النتائج المحققة مع النتائج المستهدفة؛
  - ❖ الحرص على التشجيع التحفيز المستمر للمتكونين؛
  - ❖ الإستفادة من الملاحظات والتغذية الراجعة من عملية التقييم، لإجراء تحديثات وتعديلات على البرامج التكوينية.
- بناء على ماسبق، يتضح لنا بأن التكوين هو عملية مستمرة، تتطلب المراجعة والتطوير والتحسين، بناءً على نتائج التقييم والتغذية الراجعة من المتكونين والمكونين والإدارة، إن التنفيذ الفعال والمخطط لعملية التكوين، يضمن وجود كوادرات بشرية مؤهلة وقادرة على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، لذا على الإدارة العليا أن تولي عملية التكوين أولوية قصوى لضمان نجاحها، وتحقيق الأهداف المرجوة منها.
- وعليه، بأن التكوين الفعال يتطلب إتباع منهجية منظمة وخطوات متسلسلة ومتكاملة، تلك الخطوات ضرورية لضمان تحقيق أهداف التكوين، وتلبية إحتياجات المؤسسة والمتكونين بشكل فعال، وهذا ما سنتطرق له في العنصر القادم من مراحل العملية التكوينية.

### 2.2.2. مراحل العملية التكوينية:

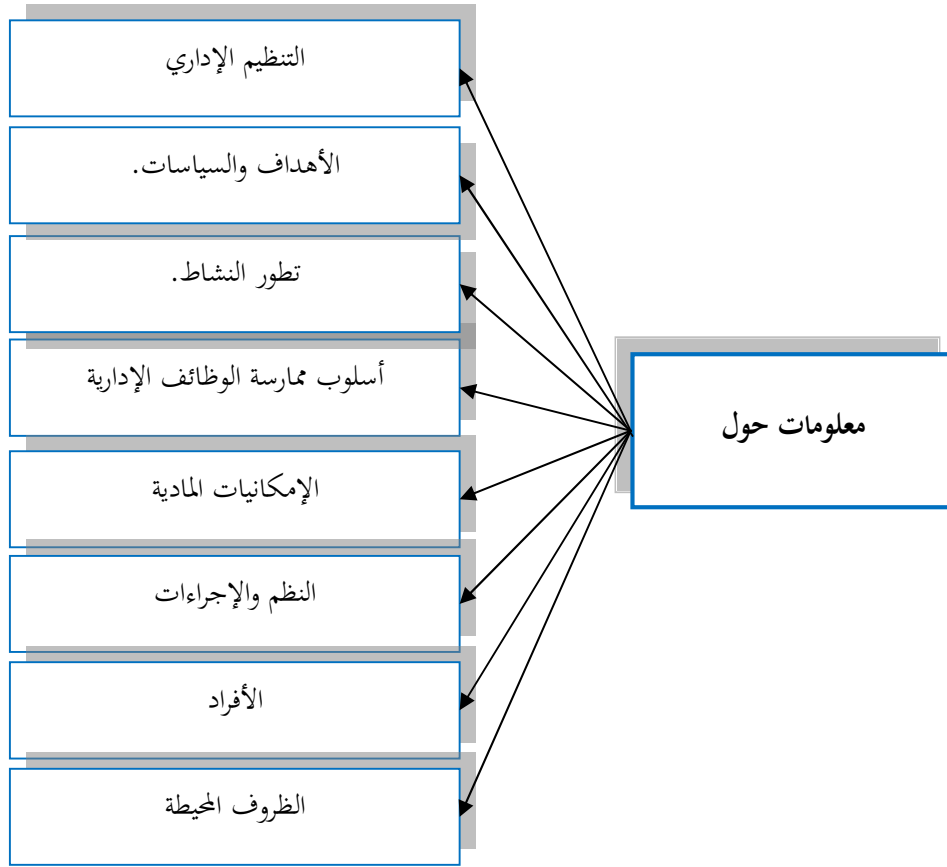
تمر العملية التكوينية بعدة مراحل متسلسلة ومتكاملة، تضمن فاعليتها وتحقيق الأهداف المرجوة منها، وفيما يلي المراحل التي تمر بها العملية التكوينية:

<sup>1</sup> حمد مُجد الفرحان النويم، أثر التدريب في تطوير أداء العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة ال البيت، الأردن، 2017، ص18.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

1.2.2.2. المرحلة الأولى: جمع وتحليل المعلومات: ينبغي ألا ننظر إلى هذه المرحلة كعملية مؤقتة ومعزولة، بل ينبغي أن نراعي أنها تشكل جزءاً أساسياً ومتكاملاً من نظام المعلومات الإدارية، فهذا النظام يقدم للإدارة جميع البيانات والمعلومات الضرورية، لتوجيه سياساتها والتخطيط وإتخاذ القرارات الإستراتيجية، كما توفر هذه المرحلة بيانات شاملة عن مكونات النظام التكويني، وتفصيل جميع المتغيرات المتعلقة بعملية التكوين، سواء داخل بيئة المؤسسة أو خارجها، والشكل (2-9) يوضح أهم المعلومات التي تحتاجها المؤسسة بقصد تحديد الإحتياجات الفعلية واللازمة، مما يساعد على نجاح التكوين.

الشكل (2-9): المعلومات الرئيسية المطلوبة لتحديد الإحتياجات التكوينية



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على: أسامة محمود موسى، واقع عملية التدريب من وجهة نظر المتدربين، دراسة حالة بنك فلسطين (م.ع.م) في قطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2007، ص ص 28-29.

يبرز الشكل (2-9)، المعلومات الأساسية التي يجب جمعها وتحليلها في المرحلة الأولى من العملية التكوينية، والتي تشمل بيانات عن المؤسسة وبيئتها، وعن الموارد البشرية الحالية وإحتياجاتهم التكوينية، بالإضافة إلى معلومات عن سوق العمل والتطورات التكنولوجية، لذا فإن توفر هذه المعلومات بشكل دقيق وشامل، أمر حاسم لنجاح عملية تحديد الإحتياجات التكوينية وتصميم البرامج التكوينية الملائمة.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

2.2.2.2. المرحلة الثانية: تحديد الإحتياجات التكوينية: تعد مرحلة تحديد الإحتياجات التكوينية، الخطوة التالية الحاسمة بعد الإنتهاء من جمع البيانات وتحليلها في المرحلة الأولى، إن الهدف الرئيسي من هذه المرحلة هو ترجمة المعلومات والبيانات التي تم جمعها إلى إحتياجات تكوينية محددة وواضحة، من خلال تشخيص الفجوات بين الكفاءات والمهارات الحالية لدى العاملين، وبين الكفاءات والمهارات المطلوبة لتحقيق أهداف المؤسسة، إن التوصل إلى تحديد تلك الإحتياجات بدقة سيمكن من وضع أهداف تكوينية واضحة، وتصميم برامج تكوينية فعالة تساهم في سد الفجوات ورفع مستوى الأداء. كما، تعتبر عملية تحديد الإحتياجات التكوينية الخطوة الأساسية التي تنطلق منها العملية التكوينية، إذ تحدد الأهداف المرجوة من التكوين والفئة المستهدفة، كما تساعد على التخطيط الجيد للبرامج التكوينية، كما تحدد الإحتياجات التكوينية، الفرق بين مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المرغوب، وتتمثل في مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في المتكويين على مستوى المعلومات والخبرات والأداء والسلوك والإتجاهات، بهدف تمكينهم من القيام بمهام وظائفهم أو الوظائف المرشحين لشغلها بكفاءة<sup>1</sup>.

أولاً. تعريف تحديد الإحتياجات التكوينية: هناك العديد من التعاريف حول الإحتياجات التكوينية، نذكر منها: تعرف الإحتياجات التكوينية على "أنها معلومات أو مهارات أو إتجاهات أو قدرات أو سلوكيات، يراد تنميتها إما بسبب تغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو لمقاومة تطورات مستجدة لحل مشكلات متوقعة"<sup>2</sup>. وتعرف كذلك بأنها: "تشخيص للحالة الراهنة بدقة ومنهجية علمية لتحديد النوع الموجود و أوجه القوة، ليتسنى حصر ما هو غير موجود وأوجه القصور (النقص)، ثم تحديد المراد تغييره من وحدات أو فروع ثم وضع الخطط والبرامج للتكوين، للبدء بإجراء الإستطلاع والتطوير وصولاً إلى أقصى كفاية إنتاجية وزيادة الفعالية والقضاء على العجز والقصور"<sup>3</sup>. كما تعرف أيضاً "هي فرق موجود أو يحتمل وجوده بين مؤهلات وقدرات العامل من جهة ومتطلبات منصب العمل الذي يشغله الآن أو في المستقبل من جهة أخرى"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> جلال فاروق أحمد الأسناوي، إبراهيم جابر السيد، سلسلة الإدارة الحديثة: التدريب الإداري، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع، ط1، 2020، ص42.

<sup>2</sup> محمد قاسم مقابلة، التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقها التربوية، ط1، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص20.

<sup>3</sup> إبراهيم بلقايد، مرجع سبق ذكره، ص66

<sup>4</sup> صوفية عطفي، الإحتياجات التكوينية المرتبطة بالكفايات الإدارية لمهام رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسة على مستوى كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة محمد أمين دباغين، سطيح2، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة المسيلة، المجلد4، العدد2، 2019، ص214.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

كما أن هذه المرحلة تعتبر من أهم المراحل ففيها، يتم تحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى تنمية قدراتهم بالتكوين، وأيضا مجالات تلك التنمية، فإذا إتضح أن هناك قصور في جانب من جوانب العمل بسبب إنخفاض مردودية الموظف، فهنا يتم مقارنة مستويات الأداء الحالية بالقدرات والإستعدادات في مختلف مهام العمل.

أي بمعنى آخر:  $\text{القصور في الأداء} = \text{الأداء المطلوب} - \text{الأداء الفعلي}^1$ .

ثانيا. أهمية تحديد الإحتياجات التكوينية: تعد عملية تحديد الإحتياجات التكوينية ذات أهمية كبيرة في العملية التكوينية، إذ تساعد المؤسسات على تحقيق العديد من الفوائد، فمن خلال تحديد هذه الإحتياجات بدقة، يمكن للمؤسسات أن تضمن فعالية برامجها التكوينية، وتحفز موظفيها على تطوير مهاراتهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وعلى تحقيق أهداف المؤسسة، وتكمن أهمية تحديد الإحتياجات التكوينية في ما يلي<sup>2</sup>:

● يعزز تحديد الإحتياجات التكوينية بدقة، من تحقيق أهداف البرامج التكوينية، وبالتالي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام.

● تمثل عملية تحديد الإحتياجات التكوينية الأساس لتقييم فعالية البرامج التكوينية، حيث يمكن إستخدامها كمعيار موضوعي لقياس نجاح وتأثير هذه البرامج.

● إن التحديد الدقيق لإحتياجات الموظفين من التكوين يساعدهم و يحفزهم للعمل، وغالبا ما تتوفر لدى الموظفين الرغبة الصادقة في أداء وظائفهم بشكل متميز ومن ثم فإن مهمة المؤسسة في هذه الحالة هي توفير الفرصة المناسبة للموظفين لتنمية قدراتهم الوظيفية من خلال تحديد إحتياجات تكوينية حقيقية.

على ضوء ما سبق عرضه، تُعد عملية تحديد الإحتياجات التكوينية، بمثابة الأساس والمحور الرئيسي لنجاح العملية التكوينية برمتها، فهي التي توجه باقي عناصر هذه العملية من تصميم وتنفيذ وتقييم للبرامج التكوينية، لذا فإن دقة وموضوعية تحديد الإحتياجات التكوينية أمر بالغ الأهمية، لضمان فعالية وجدوى البرامج التكوينية في تحقيق الأهداف المرجوة منها على مستوى الأفراد والمؤسسات، وبرغم من كل تلك الأهمية فإن تحديد الإحتياجات التكوينية لا يمكن أن يكون

<sup>1</sup> يزيد قادة و عبد القادر طلحة، التكوين وأثره على أداء الموظفين بمديرية الضرائب لولاية سعيدة، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، المجلد 16، العدد 01، الصادرة عن كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص 113.

<sup>2</sup> أمين بسيم، مراحل تصميم برنامج تدريبي للموظفين من الألف الى الياء، مسترجع بتاريخ: 2022/08/02، انظر الرابط، insite: <https://www.hrinsider.info/2021/09/Steps-of-designing-a-training-program-for-employees.html>

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

مسؤولية فردية أو مقتصرة على جهة واحدة، بل إنها عملية تشاركية تتطلب تضافر جهود مختلف الأطراف في المؤسسة لضمان دقتها وفعاليتها، وهنا يأتي دور تحديد المسؤوليات في هذه العملية الحيوية.

ثالثا. **مسؤولية تحديد الإحتياجات التكوينية:** تعد عملية تحديد الإحتياجات التكوينية خطوة أساسية ومهمة في تصميم وتنفيذ أي برنامج تكويني ناجح، إذ أن تحديد تلك الإحتياجات بدقة وعناية، يساعد على بناء برامج تكويني فعالة تستهدف معالجة النقائص وسد الفجوات لدى الأفراد والمؤسسات، وتقع مسؤولية تحديد الإحتياجات التكوينية على عاتق جهات مختلفة داخل المؤسسة وخارجها كل حسب إختصاصه، ويتم تحديد الإحتياجات التكوينية على مرحلتين<sup>1</sup>:

🚩 **التحديد المبدئي للإحتياجات التكوينية:** هنا قد يلاحظ المدير أو الرئيس المباشر للموظف وجود نقص أو مشكلة أو حاجة لدى الموظف تستدعي التكوين، ولكن قد لا يتمكن المدير بالأساليب والأدوات المتاحة لديه، أو في إطار الوقت المتوفر له، من تحديد تلك الإحتياجات التكوينية بدقة، كما قد يقوم الموظف نفسه بالمبادرة وإبلاغ رئيسه المباشر بحاجته للتكوين في مجال معين.

🚩 **التحديد المفصل للاحتياجات التكوينية:** يتم في هذه الحالة تحديد الإحتياجات التكوينية بشكل مفصل من قبل متخصص أو مسؤول التكوين داخل المؤسسة، أو مستشار خارجي في حال عدم توفر الخبرة أو الإمكانيات اللازمة داخل المؤسسة، حيث يقوم هذا المختص بدراسة الوضع الراهن وجمع البيانات الضرورية وتحليلها، وصولاً إلى تحديد دقيق وشامل للاحتياجات التدريبية الفعلية.

ومن ثم تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التكوينية نتيجة جهود مشتركة وتعاون عدد من الأفراد بياها كما يلي:

✓ **الموظف الذي يؤدي عمله:** ويعتبر مصدرا أساسيا في تحديد الاحتياجات التكوينية، لأنه يعرف تفاصيل عمله وجزئياته وهو أدري بحاجته للتكوين.

✓ **المدير أو الرئيس المباشر:** الذي يشرف على الموظف، حيث يعرف طبيعة عمل مرؤوسيه وعلاقته بالأعمال الأخرى وما يلزمهم من معلومات ومهارات لأداء العمل على الوجه المطلوب منهم.

✓ **المكلف بالتكوين بالمؤسسة:** حيث تقع ضمن مسؤولياته عملية تحديد الاحتياجات التكوينية، لذلك فهو دائم الاتصال بالعاملين، يحصل منهم على البيانات اللازمة وتحليلها والخروج منها بتحديد دقيق للاحتياجات التكوينية الحالية و المستقبلية.

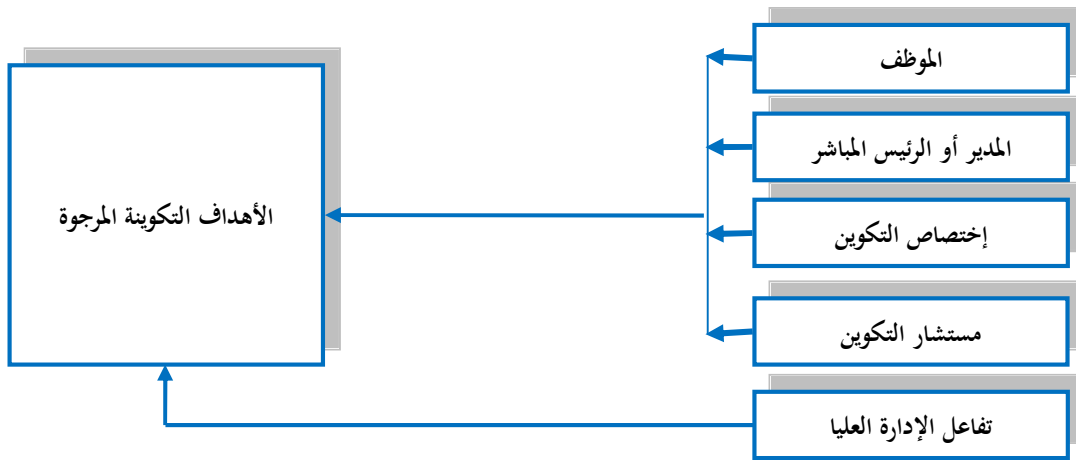
<sup>1</sup> عقيلة عكوش، أثر التكوين على التغيير التنظيمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2014، ص82.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ مستشار خارجي أو خبير متخصص: ينتمي إلى هيئة تكوينية أو إستشارية مستقلة تتخصص في هذا النوع من الأنشطة.

لا تكتمل جهود المختصين والمسؤولين في تحديد الإحتياجات التكوينية، إلا مع توفر الدعم الكامل من الإدارة العليا، وذلك من خلال تسهيل مهامهم و الإقتناع بأهمية أدوارهم، والوعي بضرورة تحديد الإحتياجات التكوينية، بدقة لبناء البرامج التكوينية على أسس سليمة، وذلك للوصول إلى الأهداف المرجوة من التكوين بفاعلية، والشكل (2-10) يوضح الجهود المشتركة في تحديد عملية الإحتياجات التكوينية.

الشكل رقم (2-10)، عملية تحديد الإحتياجات التكوينية كجهود مشتركة



المصدر: براهيم بلقايد، التكوين والميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر(دراسة حالة البنوك في وهران)، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، 2016، ص71.

رابعا. مستويات الإحتياجات التكوينية: يمكن النظر الى مستويات الإحتياجات التكوينية وأصنافها من حيث:

✚ **مستوى الأفراد:** وهذه هي نقطة البداية في عملية تحديد الإحتياجات، فلكل موظف حاجات فريدة ترتبط بنوع وظيفته وطبيعته، وخلفيته العملية والثقافة، وخبراته العملية وشخصيته، وإن التركيز على الإحتياجات التكوينية للأفراد يجعل من الممكن وضع برنامج تكويني يلبي تلك الحاجات، كما يسهل تحقيق نتائج يأملها ويدركها الأفراد أصحاب العلاقة.

✚ **مستوى الجماعات:** وهنا تتعلق الحاجات بمجموعة من مديرين و مسؤولين أو مشرفين لهم حاجات تكوينية مشتركة.

✚ **مستوى التنظيم:** إن الأفراد والجماعات يعملون في تنظيم، ومن هنا فإن المنظمات قد تجمع الحاجات الفردية وحاجات الجماعات وتصمم برامج تكوينية وفق الموارد المتاحة للتوفيق بين حاجات الأفراد والجماعات من جهة، وحاجات التنظيم ككل من جهة أخرى، وكذلك فإن المسؤولين في المنظمات قد يحددون الحاجات التكوينية لمعالجة مشكلات تتعلق بالتنظيم



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

مثل ثقافة المنظمة، وقيم، وعلاقتهم الإنسانية، وأساليب الاتصالات وإتخاذ القرار بها، وبالتالي يصممون برامج تكوينية تعالج تلك المشكلات وينضم إليها عاملون في المنظمة ومن مستوى إداري واحد عدة مستويات<sup>1</sup>.

✚ **مستوى القطاع:** تمثل قطاع معين مثل قطاع الزراعة أو الصناعة.

✚ **مستوى الوطن:** ويتم إختيار برامج عامة لجميع العاملين في قطاع الإنتاج والخدمات<sup>2</sup>.

✚ **مستوى الأقاليم:** في هذا السياق، يتم تحديد الإحتياجات التكوينية لقطاع إنتاجي أو مجموعة من المدراء من مختلف البلدان المتواجدة ضمن نفس المنطقة الجغرافية، حيث يتميز هذا الإقليم بتوحيد خصائص ثقافية وسياسية واقتصادية مشتركة تجمع بين أقطاره.

✚ **مستوى العالم:** بفعل تشابك العالم وتكامل أجزائه، ونتيجة لثورة وسائل المواصلات والإتصالات وظهور أسواق عالمية، يمكن أن تتضح الإحتياجات الملحة لتكوين فئة معينة من المديرين أو لقطاعات إنتاجية معينة، كما يمكن أن يتم تسليط الضوء على حل مشكلات ترتبط بشكل دولي، مثل الفقر والإسكان وتلوث البيئة، تلعب المنظمات الدولية دورًا مهمًا في تسهيل هذه العمليات والمساهمة بشكل واضح فيها<sup>3</sup>، على سبيل المثال، وباء كورونا والحاجة للتصدي له يُظهران مستوى مشابه من الإحتياجات الدولية، حيث يتطلب تعاونًا عالميًا للتصدي للتحديات الصحية و الإقتصادية العالمية.

بغض النظر عن السياق الذي يتم تناول الإحتياجات التكوينية، فإنه هذا يرتكز على الوسيلة التي يتم من خلالها تحقيق تقدير موضوعي ودقيق لحجم ونوع الإحتياجات التكوينية المطلوبة.

✚ **خامسا. طرق تحديد الحاجات التكوينية:** إن التكوين الفعال هو الذي يسعى إلى تحقيق هدف محدد، ولتحديد هذا الهدف يجب على الإدارة، تحديد الإحتياجات التكوينية، وفي هذا الإطار تستخدم المؤسسات ثلاثة مناهج متكاملة لتحديد هذه الإحتياجات: التحليل التنظيمي، وتحليل الأعمال، والتحليل الفردي.

✚ **تحليل التنظيم (المؤسسة):** وهنا يقوم مسئول التكوين في الجهات العليا المسؤولة عن المؤسسة، بعملية تشخيص للوضع التنظيمي الفعلي، وذلك بدراسة العناصر الآتية: أهداف المؤسسة، وبنائها التنظيمي، سياساتها ولوائحها، هيكلها التنظيمي، خصائص القوى العاملة بها، درجة الكفاءة في إستغلال الموارد المتاحة، والفاعلية في تحقيق النتائج المطلوبة، والمناخ التنظيمي

<sup>1</sup> عصام حيدر، مرجع سبق ذكره، ص80.

<sup>2</sup> طارق عبد الرؤوف عامر و إيهاب عيسى المصري، مرجع سبق ذكره، ص286.

<sup>3</sup> محمد هاني مجد، إدارة الموارد البشرية، ط2، المعتر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص114.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

الذي يتضمن بدوره عوامل كثيرة أخرى: كالحوافز والأجور والاتصالات وعلاقات الرؤساء والزملاء والتنافس والثقة والمسئولية... وأخيراً نوع التغييرات التي حدثت على كل من العناصر السابقة<sup>1</sup>.

وفي ما يلي أهم النقاط التي يتكون منها تحليل التنظيم:

✓ **تحليل أهداف المؤسسة:** تعد عملية تحديد الأهداف نقطة البداية لعمل المؤسسة، وإن تحليل تلك الأهداف بعمق ومعرفة دقيقة لمتطلبات تحقيقها، وأبرز المشكلات التنظيمية، يؤدي إلى تحديد أكثر دقة لمجالات الإحتياجات التكوينية، ونوع التكوين المناسب الذي ترتبط أهدافه بأهداف المؤسسة الشاملة.

✓ **تحليل الهيكل التنظيمي:** يهدف تحليل الهيكل التنظيمي إلى التعرف على مختلف الأقسام والوحدات المكونة للمؤسسة وإختصاصات كل منها، والمعايير المتبعة في إنشاء هذه الوحدات، وحجم النشاط الذي تمارسه كل وحدة، وكذلك أساليب الإتصال ومستوى التفويض ونطاق الإشراف داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

✓ **تحليل سياسة المؤسسة ولوائحها:** تتضمن هذه الخطوة دراسة مجموعة القوانين واللوائح والإجراءات والتعليمات التي وضعتها إدارة المؤسسة لتنظيم العمل وتوجيه مختلف الأنشطة والجهود التي تبذلها الموارد البشرية، والهدف من هذه الخطوة هو تقييم مدى وضوح هذه السياسات وشموليتها، ومدى معرفة والتزام العاملين بها، وإكتشاف أي ثغرات أو نواقص بغرض معالجتها<sup>2</sup>.

✓ **تحليل المناخ التنظيمي:** وتعد هذه النقطة شديدة الصلة بسابقتها و يلعب تحليل المناخ دوراً حيوياً في تحديد الإحتياجات التدريبية فمدى التوافق بين أهداف التنظيم و سياسته مع إحتياجات و أهداف الفرد يحدد المناخ التنظيمي الذي سيسود المؤسسة، و الذي يكون نتيجة للروح المعنوية للأفراد.

✓ **دراسة تركيبية للقوى العاملة:** و من خلالها يتم الوقوف عند خصائص العاملين كالجنس، العمر، المستوى التعليمي و الخبرة و نوع الوظائف التي يشغلونها، إضافة إلى بعض الجوانب الأخرى كاستقرار العمالة أو تقلبها وأسباب ذلك وعلى أساس هذه المعطيات يتم تحديد نوع التدريب المطلوب.

✓ **تحليل مؤشرات الكفاءة:** و يتم خلالها دراسة العديد من المؤشرات مثل<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> صلاح صالح معمار، التدريب الأسس والمبادئ، ديونو للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص72.

<sup>2</sup> براهيم بلقايد، مرجع سبق ذكره، ص 73

<sup>3</sup> مليكة عجموط، دور سياسة التكوين في تطوير الكفاءات دراسة ميدانية في مجمع صيدال، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012، ص 75 - 76

• جودة السلعة أو الخدمة؛

• معدلات تشغيل الآلات و المعدات و الإعطاب فيها؛

• معدل المعين أو المعاد من الإنتاج المباع؛

• معدل الغياب و دوران العمل.

وعلى هذا الأساس فإن هذه المؤشرات وأخرى تدل على درجة كفاءة التشغيل ونواحي الإسراف أو ارتفاع التكاليف وغير

ذلك، ويتم تحديد مواقع الضعف و الخلل ثم دراسة الأسباب التي أدت إلى ذلك و التي قد يكون نقص التكوين أحدھا.

✓ **دراسة تطور المؤسسة:** تركز دراسة تطور المؤسسة على تحليل أهداف المؤسسة ومواردها وأساليب عملها وإنتاجها

وأسواقها في الماضي، وكذلك دراسة الأهداف المستقبلية والمشاريع المزمع تنفيذها، والأسواق الجديدة التي تنوي المؤسسة

إختراقها، بالإضافة إلى أساليب العمل التي تتبعها المؤسسات المنافسة، إن الهدف من هذه الدراسة هو محاولة التنبؤ بالمسار

المستقبلي للمؤسسة وبالتالي تحديد الإتجاهات والمجالات العامة للإحتياجات التكوينية وطبيعتها ومواقعها.

وبالتالي فالمؤسسة تضطر للتركيز على دراسة تطورها التاريخي من أجل مواكبة التغيرات والمحافظة على نموها ومكانتها في

السوق، فمن خلال هذه الدراسة تستطيع المؤسسة معرفة وضعها في الماضي والحاضر وتحديد أوجه الإختلاف بينهما، فإذا

كان هناك تطور إيجابي يدل على إستمرارية نمو المؤسسة، أما إذا لم يكن هناك إختلاف كبير بين المرحلتين فعلى المؤسسة

تشخيص أسباب ذلك الركود ومعالجتها سواء من خلال التكوين أو إعادة الهيكلة، مع الأخذ بعين الإعتبار أهداف

المؤسسة، حتى لا تفقد مكانتها في السوق<sup>1</sup>.

إستنادا على ما سبق، فإن تحليل التنظيم بمكوناته المختلفة من أهداف وهيكل تنظيمي وسياسات ولوائح ومناخ تنظيمي

وتركيبة القوى العاملة ومؤشرات الكفاءة وتطور المؤسسة، يُعد أحد الأساليب المهمة لتحديد الإحتياجات التكوينية في

المؤسسات، إذ يساعد ذلك على تشخيص الوضع الراهن للمؤسسة وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، مما يسهم في وضع

خطط تكوينية ملائمة لسد الفجوة وتحسين الأداء، ومع ذلك، فتحليل التنظيم يجب أن يقترن بتحليل الوظيفة للحصول

على صورة أكثر شمولاً لإحتياجات التكوين، وفيما يلي سنتطرق لتحليل الوظيفة لتتضح الصورة أكثر.

<sup>1</sup> فضيلة ساسي، مرجع سبق ذكره، ص66.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

■ تحليل الوظيفة: يتم تحليل الوظيفة من خلال دراسة وصفها ومواصفاتها، وهنا تتم مقارنة الوصف الوظيفي مع متطلبات شاغل الوظيفة لإستخراج المعرفة والمهارات والقدرات والصفات المفقودة لشاغلي الوظائف الحاليين، وهنا تتم أيضاً مقارنة المواصفات المطلوبة للوظيفة مع المواصفات الفعلية لشاغليها الحاليين، ويقوم مخطط التكوين بجمع معلومات حول سياق الوظيفة والمهارات والقدرات اللازمة لأدائها لتحديد المعرفة المطلوبة لتحقيق الأهداف، بالإضافة إلى ذلك يقوم بتحليل مسؤوليات الوظيفة والمهام التي تنطوي عليها، وعادة ما يعتمد على الوصف الوظيفي كمصدر لهذه المعلومات<sup>1</sup>. ويمكن إستخدام المعلومات المجمعة على الوظائف الحالية والمستقبلية لتحديد ما يجب أن يكون عليه الموظف، وهذا يتطلب تحديد كل معايير الأداء والواجبات والمهام التي تتضمنها الوظيفة وطريقة أدائها بالإضافة وطريقة أدائها بالإضافة إلى المعارف والكفاءات اللازمة لأدائها، أما طرق تحليل العمليات (الوظيفية) فهي كثيرة، إلا أنه يمكننا تقسيم المعلومات والبيانات المطلوبة لعملية التحليل إلى ثلاثة أنواع:

▶ وصف تفصيلي للمهام والواجبات الموكلة لشاغل الوظيفة.

▶ تشمل المعلومات المتعلقة بمسؤوليات شاغل الوظيفة.

▶ تشمل المعلومات المتعلقة بالمهارات والقدرات والمعارف اللازمة لإنجاز مهام الوظيفة بشكل كاف ومرضي

تتمثل أهم البدائل المستخدمة في تحليل الوظيفة في: المقابلات، الملاحظة، الإستبيانات، تحليل المشكلات، ويمكن الإستعانة بتحليل الوظيفة لتقدير الإحتياجات التكوينية، من خلال النظر إلى وصف الوظيفة ومواصفاتها المطلوبة، ومقارنتها بالكفاءات والمهارات الحالية لدى الموظفين، لتحديد الفجوة وإستنتاج إحتياجات التكوين اللازمة<sup>2</sup>.

على ضوء ما تم عرضه يعتبر تحليل الوظيفة أحد الأدوات الهامة لتحديد الإحتياجات التكوينية، إذ يوفر معلومات مفصلة عن متطلبات شاغل الوظيفة من معارف ومهارات وقدرات، مما يسهل تحديد الفجوة بين الكفاءات المطلوبة والكفاءات المتوفرة لدى الموظفين، كما يساعد تحليل الوظيفة على تصميم برامج تكوينية ملائمة وفعالة تسد النقص في المهارات وتطور الأداء، لذا فهو أسلوب هام ينبغي الإعتماد عليه ضمن منظومة تحديد الإحتياجات التكوينية في المؤسسات.

■ تحليل الفرد: بعد الإنتهاء من تحليل المؤسسة والوظائف، يتم الإنتقال إلى تحليل الأفراد وشاغلي الوظائف، بهدف معرفة مستوى المهارات والكفاءات الحالية لديهم، ويتم ذلك من خلال دراسة تقارير تقييم الأداء الوظيفي، وإختبارات القدرات

<sup>1</sup> مبروكة عمر محيريق، مرجع سبق ذكره، ص68.

<sup>2</sup> عصام حيدر، مرجع سبق ذكره، ص82.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

والمهارات، وسجلات الإنتاجية، فإذا أظهرت نتائج التقييم وجود نواحي قصور في الأداء، يتم تصميم التكوين المناسب لمعالجتها، كما يمكن للموظفين ذوي الأداء المتميز الحصول على تكوين تطويري يهيأهم ويعددهم للأدوار المستقبلية بالمؤسسة<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة، بأن تحليل الأفراد يعتمد على دراسة عناصر موضوعية منها: المستوى التعليمي والتكويني، الخبرة، المهارات والقدرات، الدوافع والاتجاهات، معدلات الإنتاجية والغياب، فجميع هذه العناصر تسهم في تحديد الإحتياجات التكوينية على المستوى الفردي، وبتجميع إحتياجات جميع الأفراد في المؤسسة، يمكن التوصل إلى خطة تكوينية متكاملة تلي إحتياجاتهم التكوينية<sup>2</sup>.

ومن ما سبق طرحه، بخصوص تحليل الأفراد يعد هذا التحليل أحد الركائز الأساسية في تحديد الإحتياجات التكوينية، إذ يركز على دراسة وتقييم المهارات والكفاءات الحالية لدى الموظفين، ومن خلاله يمكن تحديد نقاط القوة لديهم وتعزيزها، ونقاط الضعف لمعالجتها بالتكوين، كما أنه يساعد على وضع برامج تكوينية مصممة خصيصاً لإحتياجات كل فرد، لذا فهو أسلوب حيوي يجب إتباعه ضمن نظام شامل لتحديد الإحتياجات التكوينية.

بصفة عامة، وكخلاصة لما تم عرضه، فإن عملية تحديد الإحتياجات التكوينية تعتمد على مجموعة من الأساليب المختلفة والمتكاملة، ومن أبرز هذه الأساليب، تحليل التنظيم الذي يركز على الهيكل التنظيمي والسياسات والمناخ العام للمؤسسة، وتحليل الوظائف الذي يدرس متطلبات ومواصفات كل وظيفة، بالإضافة إلى تحليل الأفراد والذي يركز على تقييم المهارات والكفاءات الحالية لديهم، إن الجمع بين هذه الأساليب يوفر رؤية شاملة عن إحتياجات المؤسسة التكوينية، مما يساعد على وضع خطط وبرامج تكوينية فاعلة تلي تلك الإحتياجات على المستويين التنظيمي والفردي، إن تحديد الإحتياجات التكوينية بإستخدام الأساليب سابقة الذكر، يُعد الخطوة الأساسية والمهمة قبل البدء في مرحلة تخطيط وتصميم البرامج التكوينية، فالتحديد الدقيق للإحتياجات يوفر المدخلات الضرورية لتصميم برامج تكوينية ذات محتوى وأهداف ملائمة، وطرق تنفيذ فاعلة، وهو ما سنحاول عرضه في العنصر القادم.

<sup>1</sup> محمد بن حسن السباع، تجربة مملكة البحرين في تحليل الإحتياجات التدريبية من خلال تطبيق نموذج التميز الأوربي للجودة في المؤسسات الحكومية، ورقة بحثية، مقدمة ضمن المؤتمر الثاني: لماهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنعقد يومي: 10- 12 ديسمبر 2012، الرياض، السعودية، ص1360.

<sup>2</sup> محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية (نحو منهج إستراتيجي متكامل)، ط4، العبيكان للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية،

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

3.2.2.2. مرحلة تخطيط وتصميم البرامج التكوينية: بعد تحديد الإحتياجات التكوينية، يقوم مصمم البرامج التكوينية

بالتشاور مع المستشار الإداري التكويني- إن وجد- ويقوم بتصميم برنامج تكويني جديد، أو إعادة تصميم برنامج تكويني سابق، بعد حصوله على معلومات مرتدة أو راجعة من المكون السابق للبرنامج التكويني<sup>1</sup>.

أولاً. تخطيط البرامج التكويني: التخطيط لعملية التكوين هو عملية مرنة ومستمرة بإستمرار نشاط المؤسسة وتطور أهدافها، ودوره الرئيسي هو العمل على إيجاد الإطار التنظيمي والنظري لعملية التنمية والتطوير، وتحديد كيفية بلوغ أهداف كل بعد من الأبعاد التنموية والإقتصادية والإجتماعية، وتهيئة الطرق الأكثر فعالية لذلك، وهذا يعني أن التخطيط للتكوين خاضع لفترات زمنية معينة، ويكون خلالها خاضعا للمتابعة والرقابة، هذا وتمر عملية التخطيط للتكوين بمراحل وهي كالتالي<sup>2</sup>:

▶ **دراسة وتحليل الوضع الراهن:** حيث يتم إجراء تقييم دقيق للحالة الراهنة لفهم الوضع الحالي، يتضمن ذلك تحليل مستوى التعليم والمهارات في المؤسسة ولدى الإدارة، بهدف تحديد المناطق التي تحتاج إعادة تقييم وتحسين، ويتم أيضاً تحديد الصعوبات التي تواجهها العمليات الوظيفية.

▶ **دراسة وتحليل الإمكانيات:** يتم تقدير الإمكانيات المتاحة بدقة، بما في ذلك الجوانب المادية والبشرية، يُجرى تحليل شامل لاحتياجات التدريب والتطوير، مما يمهد الطريق لتحديد البرامج المناسبة والجداول الزمنية لتنفيذها.

▶ **تعيين واختيار الجهاز التكويني:** إختيار جهة التكوين، سواء كانت داخلية أو خارجية، يتم إختيار هذه الجهة وفقاً لمعايير محددة تستند إلى وصف الوظيفة أو المهنة، وذلك لضمان تلبية إحتياجات التكوين وتحقيق أهداف التطوير بفعالية. إن هذه المراحل التي تم ذكرها، تشكل مجموعة أولية من الخطوات الأساسية لتطوير وتحسين المهارات داخل المؤسسة، لذا يجب تنفيذها بعناية لضمان النتائج الإيجابية في تطوير الموارد البشرية وتعزيز الأداء المؤسسي.

ثانياً. تصميم البرامج التكوينية: بعد تحديد الإحتياجات التكوينية في المرحلة الأولى، تأتي المرحلة الثانية التي تعالج فيها الحاجات التكوينية، وتعتمد هذه المرحلة على عدة نقاط أساسية يجب الإلمام بها والوقوف عندها، وأهمها أهداف البرامج

<sup>1</sup> نجم العزاوي، جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الإيزو 10015، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،

2019 ص 191.

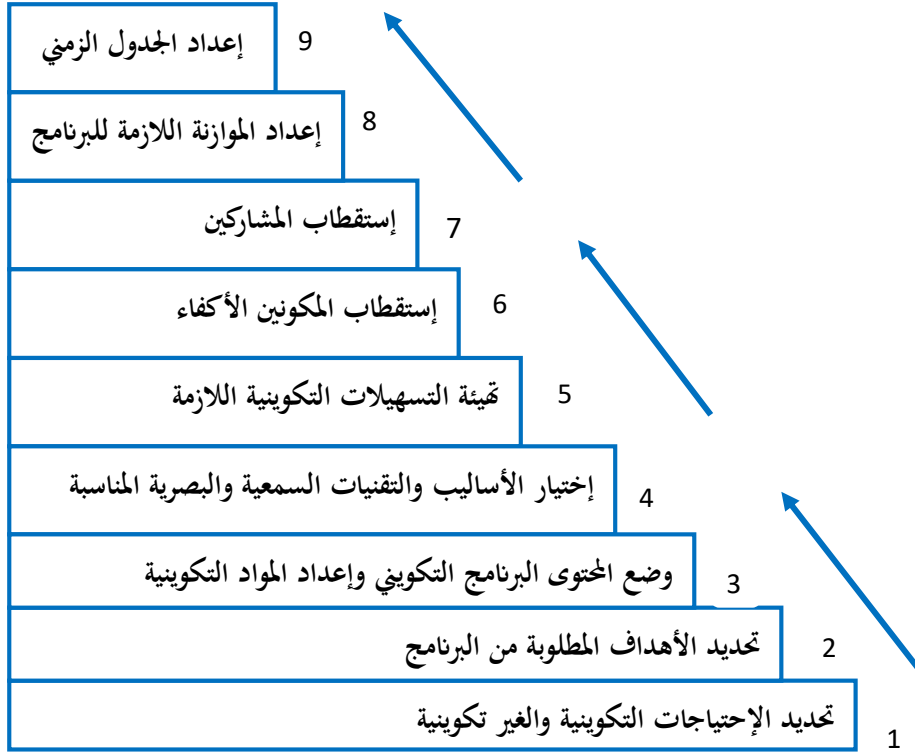
<sup>2</sup> سامية بن صافية، القيم الإجتماعية وأثرها على فعالية التكوين - دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال الشراقة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2015، ص ص 84-85.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

التكوينية وتحديد محتواها والأساليب المتبعة، بالإضافة إلى تحديد العنصر الأهم في هذه المرحلة وهو المتكون والمكون القائم

على تفعيل هذه العملية<sup>1</sup>، وتتضمن عملية تصميم البرامج التكوينية الخطوات التي يوضحها الشكل التالي:

الشكل (11-2) خطوات تصميم البرنامج التكويني



المصدر: عبد الباري إبراهيم درة و زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، منحنى نظمي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص314

يقدم الشكل (11-2) نظرة شاملة على المراحل الأساسية في بناء برنامج تكويني فعال، في البداية يأتي تحديد الإحتياجات التكوينية الفعلية من خلال تحليل واقع وأداء الموارد البشرية، ثم تأتي مرحلة التصميم الدقيق والمناسب للبرنامج بناءً على تلك الإحتياجات، بعدها يأتي دور التنفيذ والمتابعة للجادة للبرنامج التكويني، وأخيراً لا بد من تقييم موضوعي لنتائج البرنامج ومدى تحقق الأهداف، وعليه فإن إتباع هذه المراحل بعناية ودقة يساعد في بناء برامج تكوينية قوية وفعالة، تلي الإحتياجات الحقيقية، وتحسن من أداء وكفاءة الموارد البشرية، وفما يلي سنشرح خطوات تصميم البرنامج التكويني كالتالي

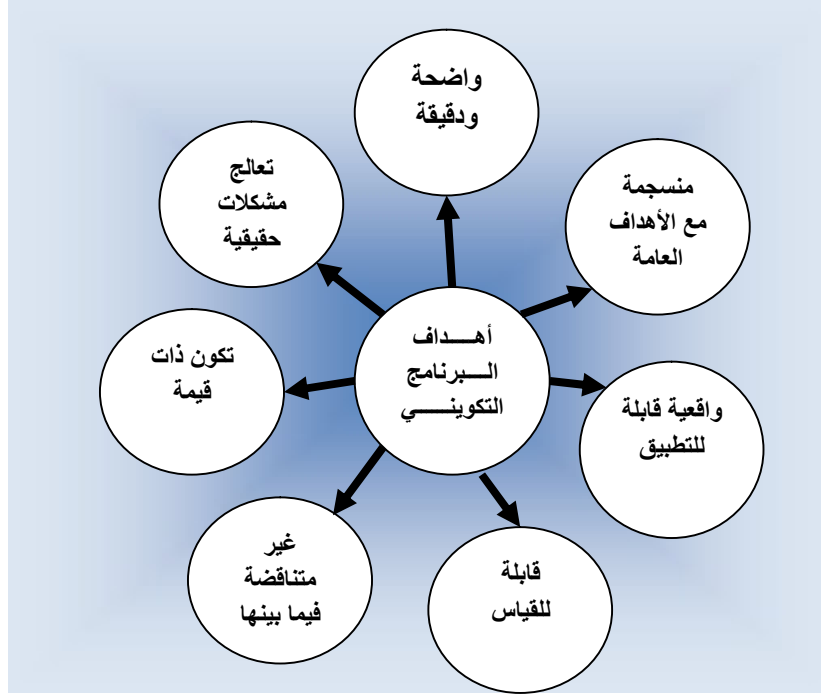
◆ **تحديد الأهداف التكوينية** إن واحد من أهم الخطوات في وضع برنامج للتكوين هي تحديد أهداف التكوين، وبغية قيام المنظمة بإدارة استثمارها ينبغي أن تعرف سابقاً ما تتوقعه من عاملها، فمن الصعوبة تقييم فاعلية التكوين إن لم يكن للمؤسسة غايات سبق التحضير لها، ويستلزم تصميم أي برنامج للتدريب تحديد أهدافه، أي أوجه السلوك التي على

<sup>1</sup> يزيد قادة، عبد القادر طلحة، مرجع سبق ذكره، ص113.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

البرنامج السعي لتغييرها، فهذه تحدد مضمون البرنامج واسمه، ثم الأدوات المستخدمة في التكوين<sup>1</sup>، صياغة الأهداف هي الخطوة الأولى في تصميم البرنامج التكويني، ويتم وضع وصياغة هذه الأهداف من قبل أصحاب الخبرة والإختصاص من المشرفين القائمين على إدارة العملية التكوينية في المؤسسة، وهناك مجموعة من النقاط يجب مراعاتها عند وضع أهداف البرنامج التكويني، والشكل (2-12)، يوضح معايير وضع تلك الأهداف.

### الشكل (2-12): العناصر الأساسية لوضع أهداف التكوين



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على: مُجّد تيسير الشرة، إدارة العملية التدريبية - النظرية والتطبيق، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص123.

يتضح من العناصر المذكورة في الشكل (2-12)، أنها تركز بشكل أساسي على تحديد الأهداف بطريقة واضحة ودقيقة، والتأكد من واقعيّتها وقابليّتها للتطبيق والقياس، بالإضافة إلى إنسجامها مع الرؤية العامة للتكوين وعدم تناقضها، وهذا يتماشى مع الممارسات الجيدة في وضع الأهداف التعليمية والتكوينية، حيث إن الأهداف الواضحة والمحددة والقابلة للقياس، أساسية لضمان فعالية البرنامج التكويني وقدرته على تلبية احتياجات المتكويّنين بشكل فعلي، كما أن التركيز على واقعية الأهداف وتوافقها مع رؤية التكوين العامة يعكس إهتماماً بالجوانب التطبيقية والإستراتيجية في وضع الأهداف.

<sup>1</sup> مهدي جمال مُجّد حسن، أثر التدريب على أداء العاملين في المصاريف التجارية في الأردن، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، 2017، ص 28.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

◆ **تحديد مستوى البرنامج التكويني:** تحديد مفردات البرنامج النظرية والعملية بحيث يشمل كافة مفردات الدورات

التكوينية أو البرامج التكوينية السابقة وما جرى عليها من إضافة وتطوير بحيث يؤدي تنفيذها إلى تحقيق أهداف البرنامج<sup>1</sup>.

◆ **تحديد المادة التكوينية:** تلعب المادة التكوينية دورًا أساسيًا في عملية التكوين، فهي تمثل جميع المواد المطبوعة التي يتم

توزيعها على المتكونين خلال الفترة الزمنية للبرنامج التكويني، كالكتب والمذكرات والمقالات والبحوث والمحاضرات المطبوعة،

والحالات الدراسية وغيرها، كما يجب أن تتوفر بعض الشروط في المادة التكوينية لأي برنامج تكويني، حتى تكون مؤدية

للغرض منها ومقبولة من قبل المُلقّي والمتلقّي في العملية التكوينية، وهي كالتالي<sup>2</sup>:

✓ ينبغي أن تحفز المادة التكوينية رغبة المتكون للتعلم والمعرفة، وأن تحقق الهدف منها بنجاح، وذلك من خلال أن ترتبط

إرتباطاً وثيقاً بالبرنامج التكويني، وأن تتناسب مع المستويات الوظيفية المستهدفة باختلافها.

✓ ينبغي تقسيم المادة التكوينية أو تحليلها إلى أهداف تعليمية إجرائية من مهارات ومعلومات وسلوكيات، بحيث يتمكن

المتكون من إكتساب كل منها بالوسيلة والأسلوب المناسب لطبيعتها.

✓ ينبغي عرض مكونات المادة العلمية بأسلوب التكوين المناسب لطبيعة كل مكون على حدة.

وجدير بالإشارة، أنه مع التطور التكنولوجي أصبحت المادة التكوينية، في الكثير من الأحيان تقدم بشكل إلكتروني، يتم

إرسالها عبر البريد الإلكتروني أو عبر وسائل التواصل الإجتماعي.

◆ **إختيار أسلوب التكوين:** يتم إختيار أساليب التكوين\* حسب الظروف والمواقف الحالية، حيث لا تعتبر أساليب

التكوين بدائل لبعضها البعض فإختيار أسلوب معين لا يغني عن إستخدام أسلوب آخر له أهمية في نقل معارف أو سلوكيات

أو مهارات معينة إلى المتكونين<sup>3</sup>، وبشكل عام فإن هناك معايير واضحة يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند إختيار الأسلوب

التكويني أهمها<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> نجم العزاوي، مرجع سبق ذكره، ص 191.

<sup>2</sup> أحلام ناجي مُجد الصعوب، أثر التدريب الإداري في مستوى الأداء الوظيفي للمهندسين الزراعيين العاملين في القطاع العام الأردني، ماجستير(غير منشورة)، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، 2014، ص19.

\* الأساليب التكوينية، تم التطرق لها في البحث السابق، ص 107- 113

<sup>3</sup> عطاالله مُجد تيسير الشرعة، مرجع سبق ذكره، ص 123- 124

<sup>4</sup> أحمد بن يحي ربيع، دور التدريب في دعم عملية الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009، ص64.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ نوعية المادة التعليمية التي ستنقل للمتكونين فيما إذا كانت مهارات أو معارف أو سلوكيات وفيما إذا كانت

لعلاج نقاط ضعف أو تنمية نقاط قوة؛

✓ عدد الأفراد المتكونين ونوعياتهم؛

✓ المكونين المتوفرين ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية؛

✓ طبيعة المادة التكوينية أو التعليمية، إذ هناك بعض المناهج تستدعي أو تتطلب استخدام أسلوب معين مثل

تكوين الحاسوبية؛

✓ ظروف وإمكانات المؤسسة لان هناك أساليب تكون تكلفتها عالية في بعض الأحيان.

◆ **توفير مستلزمات البرنامج التكويني:** وهنا يجب التفريق بين الوسائل والأساليب

فالأولى هي الأدوات التي يستخدمها المكون لنقل المنهج التكويني الى المتكونين كالاعتماد على أجهزة العرض الحديثة

(data chow)، أو التقليدية (العاكس الضوئي)، أو أجهزة الإعلام الآلي، وشرائط فيديو، السبورات المثبتة والمتحركة... بينما

الأساليب هي الطرق التي يستخدمها المكون لنقل المنهج التكويني إلى المتكونين بصورة تترك الأثر المطلوب<sup>1</sup>.

◆ **إختيار المكونين للبرنامج** المكون هو المعلم الذي يقوم بتوجه ونصح المتكونين وإمدادهم بالمعلومات الجديدة، وتدريبهم

على أصول ممارستهم لمهنتهم، في إطار برنامج محدد، وبواسطة أساليب تدريبية محددة أيضا، والمدرّب يمثل الوسيلة التي عن

طريقها سيتم نقل المعلومات وتدريب المهارات، لذلك يجب بذل الجهد لتوفير المدرّب الكفء<sup>2</sup>.

إن نجاح البرنامج التكويني يعتمد بشكل كبير على مدى كفاءة المكونين، فهم الركن الأساسي لفاعلية البرنامج التكويني،

فمهما كان محتوى البرنامج التكويني ممتازا، فإنه يموت بين يدي مكون ضعيف لا يقدر على تنفيذه، والبرنامج التكويني

الضعيف يستطيع المكون إن أحسن تدريبه أن يث فيه الحياة، ولذلك ينبغي مراعاة حسن إختيار المكونين ممن تتوفر فيهم

الكفاءة والخبرة والمهارة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمود بوقطب، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية - دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور - خنشلة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، ص41.

<sup>2</sup> عمر قريط، مساهمة التدريب في تحسن مستوى الأداء المتعلق باستعمال تكنولوجيا المعلومات الإدارية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2020، ص574.

<sup>3</sup> شادي مجّد حلس، مرجع سبق ذكره، ص 26.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

◆ اختيار المتكويين فعلمية إختيار المتكويين تعتمد على تخطيط منظم، لكي لا تحول دون نجاح البرنامج التكويني، ولا بد أن يكون المتكويون شاعرا بالمشكلة، وان يكون عنده إستعداد لتطوير الذات.

◆ تحديد مكان التكوين يحكم عملية إختيار مكان التكوين إعتبارات متعددة منها عدد المتكويين، وطبيعة التكوين، والمهارات التي يتمحور التكوين حولها، ويراعي في إختيار مكان التكوين توافر الشروط المناسبة للتهوية والإضاءة والتكييف.

◆ تحديد الجدول الزمني للتكوين: يُحدد المدة التي يحتاجها التكوين من برنامج لآخر، ويتم تحديدها في ضوء إعتبار مثل الإمكانات المتاحة والأساليب التكوينية، والمشكلات التي سيعالجها التكوين<sup>1</sup>، ومن الضروري الأخذ بعين الإعتبار عند تحديد الساعات الكلية للبرنامج التكويني وعدد أيامه الأمور التالية<sup>2</sup>:

- السياسات الإدارية والمالية المحددة من قبل الإدارة العليا في المؤسسة؛
- التحديد الدقيق للمدة الزمنية المناسبة التي يمكن فيها تغطية مفردات البرنامج التكويني؛
- إختيار التوقيت المناسب للبرنامج من حيث بدايته ونهايته خلال السنة.

◆ ميزانية البرنامج التكويني: تعتبر التكاليف من العوامل المهمة في أي برنامج تكويني، والمعايير الخاصة بالتكاليف لا تعتبر عاملا منفصلا أو متميزا عن بقية العوامل الأخرى في تنفيذ البرنامج التكويني حيث أن الوقت والإمكانات المالية والأفراد- مدرين، متدربين- وما شابه ذلك يترتب عليه تكلفة، لذا من الضروري على مصمم البرامج التكويني، أن يضع في إعتباره عند وضع خطة كاملة لتنفيذ البرنامج التكويني، التكلفة المالية ورصد مبلغ محدد بعد حسابه التكاليف من مدخلات مالية ومخرجات مالية- إيرادات ومصروفات- أي وضع ميزانية يطلق عليها ميزانية البرنامج التكويني<sup>3</sup>.

على ضوء ما تم عرضه، تعد مرحلة التخطيط والتصميم الخطوة الأساسية والحاسمة في بناء البرامج التكوينية، إذ تتطلب دراسة متأنية لكافة العناصر والمتغيرات المؤثرة لضمان فاعلية البرنامج وتحقيق أهدافه، فالتخطيط يستدعي تحليل شامل للوضع الراهن والإحتياجات الحقيقية للمتكويين، وكذلك دراسة الإمكانات المادية والبشرية المتاحة، أما التصميم فيتطلب

<sup>1</sup> بشير وذان، أهمية تكوين المورد البشري وأثره على إنتاجية العمال في المؤسسات البترولية - دراسة حالة شركة: HALLIBURTON - ENSP - ENAFOR - GROUPEMENT BERKINE، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2018، ص 27.

<sup>2</sup> عطاالله مجّد تيسير الشرعة، مرجع سبق ذكره، ص 124

<sup>3</sup> نجم العزاوي، مرجع سبق ذكره، ص 193.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

ترجمة تلك العناصر إلى خطة عملية تفصيلية، بدءاً من صياغة الأهداف، وتحديد المحتوى وأساليب التكوين، وإختيار المكونين والمتكونين، وإنهاءا بالتخطيط المالي والزمني والمكاني.

إن النجاح في هذه المرحلة الحاسمة، يمهد الطريق أمام الانتقال إلى المرحلة التالية، وهي تنفيذ البرنامج التكويني بكفاءة وفاعلية، وهو ما سنتناوله في العنصر القادم.

### 4.2.2.2. تنفيذ البرامج التكوينية: تعد مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني من أهم المراحل التي تتطلب تخطيطاً دقيقاً وإدارة

فعالة، إذ أنها تمثل الترجمة الفعلية لكل ما تمّ التخطيط له في المراحل السابقة، من أهداف ومحتوى وأساليب... الخ إذا بعد تخطيط وتصميم البرنامج التكويني يخرج إلى الوجود في مرحلة جديدة، وهي مرحلة التنفيذ والتطبيق على أرض الواقع، فتنفيذ برنامج التكوين يتطلب موارد مادية وأخرى بشرية، وتتمثل الموارد المادية في تقدير ميزانية مالية لتحمل تكاليف وأتعاب المكونين، وكذا مصاريف الإقامة وتجهيز القاعات وغيرها، بينما الموارد البشرية فتتمثل في كل الطاقات البشرية التي تسهر على تنفيذ العملية، من مكونين ومعاونين وتنسيق الجهود لإنجاح العملية في الوقت المطلوب<sup>1</sup>.

وتقدير الإشارة، بأن هذه المرحلة مهمة وصعبة، إذ يتبين فيها حسن وسلامة تخطيط البرامج التكوينية، وينعكس نجاحها وفشلها إيجاباً وسلباً على المرحلة التالية، والمتعلقة بتقييم البرامج التكوينية، إذ على إدارة البرنامج أن تراعي أموراً وجوانب عدة، وذلك لضمان حسن تنفيذ البرنامج والتي كان المخطط التكويني قد قام بالأعداد لها<sup>2</sup>.

كما تقوم الإدارة بوضع الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرامج التكوينية، حيث يتم<sup>3</sup>:

- ❖ إعداد الجدول الزمني للبرنامج التكويني.
- ❖ إعداد وتجهيز المكان التكويني.
- ❖ تجهيز المطبوعات والمادة التكوينية اللازمة.
- ❖ تجهيز المدربين و الاتصال بهم للبدء بالتكوين، وكذلك المتدربين
- ❖ البدء في البرنامج التكويني مع ضمان المتابعة اليومية الدائمة للتدريب لضمان حسن سير البرنامج.

<sup>1</sup> يحي بوخنوقة، التكوين وأثره على أداء العاملين في المؤسسة الإستشفائية لدى فئة شبه الطبي- دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية نفاوس، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر2، 2015، ص54.

<sup>2</sup> مهدي جمال مجّد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 34.

<sup>3</sup> يوسف شفيق أبو سلطان، تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج" دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، بالجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2004، ص17.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

ومن جهة أخرى، تصنف العمليات في مرحلة التنفيذ إلى ثلاث مجموعات، وفيما يلي تفصيل لهذه المراحل وأبرز الأنشطة المصاحبة لكل منها، بهدف تسليط الضوء على العناصر الحاسمة التي تضمن تنفيذاً ناجحاً للبرنامج التكويني بما يحقق الأهداف المرجوة.

جدول (2-9): مراحل تنفيذ البرنامج التكويني والأنشطة المتعلقة بها

المرحلة	الأنشطة
قبل تنفيذ البرنامج التكويني	تحديد مكان التكوين إعداد جدول البرنامج التكويني. إختيار المدربين. تهيئة الأمور الفنية كالمقاعد والتدفئة والأثاث.
أثناء تنفيذ البرنامج التكويني	تعريف المتكويين بالبرنامج التكويني والمكونين. متابعة دوام المشاركين. توزيع إستمارات التقويم اليومي والنهائي. إعداد شهادات للمتكويين.
بعد تنفيذ البرنامج التكويني	إعداد تقرير بالبرنامج التكويني. الإنتهاء من تقويم التكويني. تصحيح الإختبارات للمتكويين وإعداد النتائج. حفظ الوثائق الخاصة بالبرنامج

المصدر: نَجْد قاسم مقابلة، التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقها التربوية، ط1، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص22

يوضح الجدول (2-9)، المراحل الثلاث الأساسية لتنفيذ أي برنامج تكويني، بدءاً من التحضيرات والتجهيزات المسبقة، مروراً بالتنفيذ الفعلي للبرنامج، وصولاً لمرحلة ما بعد الإنتهاء من التنفيذ، وقد تم توضيح الأنشطة الرئيسية المرتبطة بكل مرحلة بشكل مختصر ودقيق، مما يساعد على فهم متطلبات كل مرحلة، ومن خلال ملاحظة الأنشطة، يتضح أن نجاح التنفيذ يتطلب جهداً منظماً وعمليات مستمرة من التحضير والمتابعة والتقييم، بالإضافة إلى إحترافية في إدارة البرنامج التكويني برمته.

وعلى ضوء ما تم طرحه، فإن مرحلة التنفيذ تعد حجر الأساس لنجاح أي برنامج تكويني، إذ تتطلب إدارة فاعلة ومتابعة دقيقة لكافة عناصر العملية التكوينية، بدءاً من إختيار المكان المناسب والمكونين المؤهلين، وصولاً لضمان إستمرارية تفاعل المتكويين وتزويدهم بالتغذية الراجعة، إن التنفيذ السليم للبرنامج التكويني وفق الخطة الموضوعية يشكل أساساً صلباً لنجاح مرحلة المتابعة والتقييم اللاحقة، التي ستحدد فاعلية البرنامج التكويني في تحقيق الأهداف وسد الفجوة التكوينية.

**5.2.2.2. مرحلة متابعة تقييم البرامج التكوينية:** تُعد مرحلة متابعة وتقييم البرامج التكوينية من المراحل المهمة في العملية التكوينية، إذ أنها تهدف إلى قياس مدى نجاح البرنامج في تحقيق الأهداف الموضوعية وسد الفجوة التكوينية، كما تتضمن

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

هذه المرحلة عمليات المتابعة المستمرة أثناء تنفيذ البرنامج وبعد الإنتهاء منه، بالإضافة إلى تقييم ردود أفعال المتكويين وقياس التغير في مستوى أدائهم، وتوفر نتائج التقييم مؤشرات مهمة لتطوير البرامج التكوينية وتحسينها باستمرار. وقبل التطرق الى مراحل تقييم العملية التكوينية سنتطرق لبعض المفاهيم التي تقربنا من فهم الموضوع بشكل أفضل

أولاً. التقييم: يعرف بصفة عامة على أنه "عملية تقدير قيمة أو نفع شيئاً ما".

أو هو عملية مخططة تهدف إلى وضع الخطط الضرورية لجمع البيانات والمعلومات النافعة وتوصيلها إلى متخذي القرار لمساعدتهم في الحكم على البدائل المطروحة أمامهم<sup>1</sup>.

فالتقييم هو الذي يمكننا من الحكم على مصداقية سياسة التكوين، وعلى طريقة تطبيقها، والوضعية التي يزاول فيها المترشحين عملية التكوين، بالإضافة الى الحكم على النتيجة النهائية أي المردودية والغير الذي يظهر على سلوك المتكويين<sup>2</sup>.

إن فعالية التكوين لا تتحقق بحسن التخطيط فقط، وإنما تعتمد على دقة التنفيذ، ومن ثم لا بد من القيام بتقييم النشاط التكويني بشكل عام في المؤسسة، وتعتبر مشكلة تقييم التكوين وقياس فعاليته من أهم المشاكل التي تواجه الممارسين لهذه الوظيفة، ويرجع ذلك إلى ما يلي<sup>3</sup>:

- عدم الإنفاق على ما يجب قياسه على وجه التحديد؛
- تعقد عملية القياس نتيجة لوجود الكثير من العوامل المطلوب قياسها؛
- عدم توافر الأساليب الإحصائية الدقيقة للقياس.

ثانياً. تقييم البرامج التكوينية: عملية التقييم تهدف إلى قياس فعالية البرامج التكوينية من خلال الوقوف على مدى نجاحها في تحقيق أهدافها، يتم من خلالها أيضاً تقييم مستوى الكفاءة للمتكويين والتأثير الذي أحدثه التكوين في معرفتهم وسلوكهم، وليس هذا فقط، بل يتم أيضاً تقييم كفاءة المتكويين، إن تقييم البرامج التكوينية أمر حيوي لفهم فعاليتها من منظورات

<sup>1</sup> المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دراسة حول أسس ومعايير تحديد الإحتياجات التكوينية وتقييم النشاط التكويني، جامعة الدول العربية، الخرطوم، جمهورية السودان، 2007، ص55.

<sup>2</sup> يزيد قادة و عبد القادر طلحة، مرجع سبق ذكره، ص114.

<sup>3</sup> يوسف شفيق أبو سلطان، مرجع سبق ذكره، ص18.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

متعددة مثل الجانب الإقتصادي والإجتماعي، إذا كانت البرامج التكوينية مصممة ومنفذة بشكل جيد، فإن التقييم الدقيق لها يعزز من فعاليتها<sup>1</sup>.

### ثالثاً. أهداف تقييم البرامج التكوينية

✓ **التعلم:** إن التقييم جزء رئيسي في العملية التكوينية لذا فهو يهتم بمعرفة مدى التعلم الحاصل أو التحسن والتطوير نتيجة للعملية التكوينية.

✓ **الإثبات:** وينطوي هذا الهدف على محاولة تقديم إثبات أو أدلة على أن النشاط التكويني حقق نتائج معينة أو تطورات معينة.

✓ **ترشيد العملية التكوينية في المستقبل:** حتى يصب التكوين الذي يقدم أكثر كفاءة وفعالية.

✓ **التطوير:** ويعني ذلك تطوير البرامج المستقبلية بحيث تصبح أكثر فعالية، وذلك من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف في البرامج الحالية<sup>2</sup>.

**رابعاً أهمية تقييم البرامج التكوينية:** يفيد تقييم البرنامج التكويني في التعرف على الأسباب التي حالت دون تحقيق البرنامج لأهدافه ويفيد الوقوف على هذه الأسباب والمشكلات في تخطيط وتنفيذ برنامج تكوينية جديدة بحيث يتم تلافي حدوث هذه المشكلات، ويمكن بيان أهمية عملية تقييم البرامج التكوينية بالمحددات التالية<sup>3</sup>:

▶ مدى تحقيق البرنامج التكويني للأهداف التكوينية المخطط لها مسبقاً.

▶ مدى تحقيق البرنامج التكويني للنتائج المتوقعة من عقده.

▶ مدى الإختيار الأمثل للوسائل التكوينية في البرنامج التكويني.

▶ مدى الإختبار المناسب لكافة الأنشطة المستخدمة في البرنامج التكويني.

▶ مدى الإختيار الملائم للأساليب التكوينية المستخدمة في التكوين.

<sup>1</sup> محمد شباب رفاعي الديجاني أثر فاعلية تطبيق البرامج التدريبية في أداء العاملين "دراسة ميدانية على الحرس الوطني الكويتي"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة ال البيت، الأردن، 2011، ص49.

<sup>2</sup> مدحت أبو النصر، مراحل العملية التدريبية (تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية)، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2009، ص149.

<sup>3</sup> عطاالله محمد تيسير الشرعة، مرجع سبق ذكره، ص147.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

تحديد جوانب الضعف التي واجهت عملية تنفيذ البرامج التكوينية والعمل على تذليلها لضمان تحقيق الأهداف مستقبلا.

خامسا. طرق تقييم البرامج التكوينية: يستخدم في مجال تقييم فعالية برنامج التكوين طرق متنوعة منها:

● **الإختبارات:** بعد إنتهاء برنامج التكوين، يمكن إخضاع المتكونين لإختبارات للتأكد من تحقق المفهوم والإستيعاب الكامل للمحتوى المقدم خلال البرنامج، كما يُمكن تقييم قدرتهم على تطبيق المفاهيم والمهارات في مجالات العمل الفعلية بعد عودتهم إلى وظائفهم.

● **إستقصاء رأي المتكونين:** ذلك بعد إنتهاء البرنامج التكويني، لفهم آرائهم حول تجربتهم والجوانب المحيطة بالتكوين، مثل المحتوى والوسائل المستخدمة وجودة التكوين، تم هذا الإستطلاع بعد عودتهم إلى أماكن عملهم لضمان دقة وموضوعية الآراء حسب تجاربهم الفعلية.

● **المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة:** تشير إلى تقسيم مجموعة الموارد البشرية إلى مجموعتين، الأولى تخضع لعملية تكوين والثانية لم تُخضع لأي برنامج تكويني، بعد إنتهاء فترة التكوين، يُجرى إختبار موحد للمجموعتين، مع الأخذ في الإعتبار العوامل المؤثرة، الفرق بين نتائج المجموعتين يُعزى إلى تأثير التكوين.

● **الملاحظة:** تبرز أهمية مراقبة فعالية برنامج التكوين من خلال ملاحظات المشرفين قبل وأثناء وبعد تنفيذه، يعكف هؤلاء المشرفون على تقديم تقييمات دقيقة وموضوعية، تستند إلى تجاربهم وآرائهم، بما في ذلك مراجعات الزملاء والمتكونين أثناء تطبيق مفاهيم التكوين في بيئات العمل الفعلية، وتمتد هذه الملاحظات والتقييمات لتشمل حتى مرحلة تطبيق المتكونين للمهارات المكتسبة، مما يساعد في إستفادتهم من برنامج التكوين وتطبيق ما تعلموه في مهامهم ومسؤولياتهم.<sup>1</sup>

● **طريقة قياس التغير في السلوك:** وذلك عن طريق طرح السؤال التالي: هل تغير سلوك الفرد المتكون كنتيجة- للعملية التكوينية؟ وحسب هذه الطريقة يرى المختصون أنه من الضروري قياس مدى التغير في السلوك بعد الإنتهاء من برنامج التكوين، وهناك بعض المؤشرات لتقييم وقياس التغيرات السلوكية في برنامج التكوين منها:

<sup>1</sup> عبد الرزاق حمر العين، واقع التكوين وعلاقته بتطوير كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة تطبيقية بثلاث مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية جيجل، أطروحة دكتوراه، كلية علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2018، ص38.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

❖ يُنصح بإجراء تقييم منتظم لأداء الأفراد، ويمكن أن يتم التقييم من قبل أحد الأفراد أو أكثر منهم، ومن ضمن هؤلاء

الأفراد: المشرف المباشر، المرؤوس، الزملاء، والمكون.

❖ يلزم تحليل وإستطلاع أداء الأفراد قبل وبعد البرنامج، وربط العوامل التي أثرت على الأداء.

● **طريقة قياس النتائج:** تسعى طريقة القياس إلى تقدير النتائج التي أحرزتها المؤسسة الإقتصادية من خلال تكوين موظفيها،

يهدف هذا التقييم إلى تقييم التغيرات في بعض نتائج أداء العاملين الذين شملتهم عمليات التكوين، مثل<sup>1</sup>:

✓ تعزيز الإنتاج سواء من حيث الكمية أو الجودة؛

✓ زيادة إنتاجية كل فرد عامل؛

✓ الحد من معدل دوران العاملين؛

✓ تقليل نسبة الهدر في عمليات الإنتاج؛

✓ الإنخفاض في عدد حوادث العمل.

سادسا. خطوات تقييم البرامج التكوينية: تعد عملية التقييم من الخطوات الرئيسة لعملية التكوين، حيث تنقسم إلى ثلاث

مراحل يمكن سردها على النحو التالي:

■ **التقييم قبل تنفيذ التكوين:** يتم عادة عن طريق اعتماد النتائج الخاصة بتقييم البرامج التي تم تنفيذها سابقا وآراء

المكونين والمتكويين<sup>2</sup>.

يتم في هذه المرحلة تقييم ما تم البدء به سواء من ناحية الخطط الموضوعية أو تحديد الإحتياجات التكوينية، وتتوقف عملية

التقييم في هذه المرحلة عند تصميم البرنامج ويرى النقص الذي يحتويه كل عنصر ثم يتم معالجته وتصحيحه لتفادي الوقوع

في الأخطاء مرة ثانية والعمل بكفاءة وفعالية<sup>3</sup>، يمكن تقييم البرنامج التكويني قبل تنفيذه وذلك كما يلي<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> مهدي مراد، أثر المتغيرات الإقتصادية الدولية على وظيفة التكوين في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية دراسة حالة المؤسسة الوطنية لمناجم

الفوسفات SOMIPHOS - تبسة، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة

بومرداس، الجزائر، 2018، ص 135

<sup>2</sup> إبراهيم مصطفى عبد الرحمن حمد، إستراتيجية مقترحة الموارد البشرية في مؤسسات التدريب المهني بمحافظة غزة، ماجستير (غير منشورة)،

كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2018، ص 29.

<sup>3</sup> عادل دعاس، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز - سونلغاز،

أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018، ص 28.

<sup>4</sup> عمر بلخير جواد، مرجع سبق ذكره، ص 116.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

- ✓ بإستطلاع آراء المتكونين حول البرنامج التكويني ومدى ملائمتهم لإحتياجاتهم التكوينية من ناحية فترة إقامته ومكانه،
  - ✓ بإستطلاع آراء رؤساء المتكونين عن البرنامج، نظرا لاحتكاكهم المباشر مع المتكونين في عملهم.
  - ✓ أسلوب الإختبارات من اجل الكشف عن المعلومات والمهارات المكتسبة من البرنامج التكويني.
  - ✓ إستعراض نتائج البرنامج التكويني السابق، أن سبق نفذ داخل المنظمة أو خارجها.
- مما سبق عرضه، فإن عملية تقييم البرامج التكوينية قبل تنفيذها تهدف إلى قياس فعالية تصميمها وملائمتها لأهدافها المعلنة، فضلاً عن تلبية إحتياجات المتعلمين المستهدفين، ويُنظر إلى هذه المرحلة كوسيلة لإكتشاف النواحي التي قد تعاني من عيوب أو عدم توافق مع المتطلبات، ومن خلال هذا التقييم المبكر، يُمكن التدخل والتصحيح قبل البدء الفعلي في التنفيذ، ولكن دور التقييم لا يقتصر فقط على تحديد السلبيات، بل يشمل أيضاً تطوير وتحسين المحتوى التعليمي بشكل مستمر، وإختيار الوسائل والأساليب الأكثر ملائمة لتعزيز فعالية البرنامج وتحسين جودته.

■ **التقييم أثناء التكوين:** تتم عملية التقييم في هذه المرحلة من خلال التركيز على نقطتين أساسيتين هما:

- **تقييم خطوات تنفيذ البرنامج التكويني:** يشمل هذا التقييم تقييم منهجية وأسلوب التكوين، والوسائل المستخدمة في البرنامج التكويني، وتخصيص الوقت للبرنامج بين المهارات والمعرفة المقدمة، والتقنيات المستخدمة، ويهدف هذا التقييم إلى التحقق من مدى تناسب تنفيذ البرنامج مع الخطة المحددة له، إذا تم إكتشاف أي تباين أو مشكلات في تنفيذ الخطة، يساعد التقييم في تصحيح المسار وإجراء التعديلات اللازمة.
  - **تقييم أداء المتكونين أثناء تنفيذ البرنامج:** يتضمن هذا التقييم قياس تقدم وأداء المتكونين أثناء تنفيذ البرنامج، يتمثل الهدف في قياس مدى إستيعابهم للمعرفة والمهارات المقدمة في البرنامج، وكيفية تطبيقها في المهام والواجبات ذات الصلة بمجال العمل، يساعد هذا التقييم في تقييم مستوى تفاعل المتدربين مع المحتوى وقدرتهم على تطبيق ما تعلموه في الواقع<sup>1</sup>.
- مما تم عرضه، نرى بأن مرحلة التقييم أثناء تنفيذ التكوين، تلعب دوراً بارزاً في تحقيق جودة عملية التكوين، بحيث يتيح هذا التقييم قياس تقدم المتكونين وتقييم أدائهم أثناء التطبيق العملي، كما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج وأسلوبه، وتوجيه التحسينات لضمان تحقيق الأهداف بفاعلية، زيادة على ذلك، يعزز التقييم في هذه المرحلة من توافق التكوين مع الأهداف المحددة مسبقاً، وتحسين تجربة المتكونين، من خلال تقديم التوجيه والتغذية الراجعة المستمرة.

<sup>1</sup> مهدي مراد، مرجع سبق ذكره، ص135.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

■ **التقييم بعد إنتهاء التكوين:** تسعى هذه العملية إلى التأكد من تحقيق الأهداف المحددة للبرنامج التكويني، ومدى إسهامه في تلبية الإحتياجات التكوينية المعتمدة، كما تقيّم أيضاً، الدرجة التي تم بها تحقيق فوائد فعّالة للمشاركين من خلال إكتسابهم المعرفة والمهارات وتوجهاتهم، ويُؤخذ في الإعتبار أيضاً تقدير التكلفة المالية المستثمرة في البرنامج، وما إذا كانت النتائج تبرر هذا الإستثمار، من حيث الفاعلية والتأثير الإيجابي على الأفراد والمؤسسة<sup>1</sup>.

كما تُعد هذه المرحلة من المراحل الأساسية والضرورية لتقييم برنامج التكوين، حيث يتم التركيز على نتائج وإخراجات البرنامج، في هذه المرحلة، يُقيّم المشاركون من خلال جمع آرائهم حول مسار البرنامج وخطواته، ومحتواه، وأساليب التدريس المستخدمة، وجدوله الزمني، وبيئة التكوين... الخ<sup>2</sup>، وفي هذه المرحلة كذلك، يتم العمل على ما يلي<sup>3</sup>:

- إكتشاف جوانب الخلل في البرنامج، بالنسبة للهدف المحدد.
  - تحسين أو تعديل أو إبتكار أساليب التكوين، لضمان فاعليته.
  - إكتشاف نواحي النقص في وسائل التوضيح السمعية والبصرية، بقصد تحسينها أو إستبدالها.
  - إعادة ترتيب تسلسل الموضوعات في البرامج إذا تطلب الأمر حسب الأولويات.
  - إذا تطلب الوضع ضرورة، يمكن إعادة تقييم مستوى المكونين والمحاضرين لتحقيق الفائدة القصوى.
- سابعا. مستويات تقييم التكوين: تختلف مستويات التقييم من باحث لآخر، وفيما يلي عرض بعض نماذج لمستويات التقييم:

■ **نموذج كيرك باتريك (1959):** نشر دونالد ل. كيركباتريك (Donald I Kirkpatrick) نموذجه لأول مرة عام 1959 من خلال سلسلة من المقالات في مجلة التكوين والتطوير الأمريكية، وقد تم إدخال هذه المقالات لاحقا ضمن كتاب كيركباتريك (تقييم برامج التدريب)، (1975) الذي نشرته ( الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD)) والتي لا يزال كيركباتريك عدة كتب هامة أخرى حول التكوين والتقييم وقدم إستشارات لبعض من أكبر الشركات العالمية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> جاب الله محمد الهادي، أثر سياسات التدريب على أداء المؤسسة - مع دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجزائر "مديرية التوزيع لبولوجين" رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2013، ص 74.

<sup>2</sup> عادل دعاس، مرجع سبق ذكره، ص 28.

<sup>3</sup> عمر قريط، مرجع سبق ذكره، ص 575.

<sup>4</sup> مبروكة عمر محيريق، مرجع سبق ذكره، ص 250.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

ويعتبر هذا النموذج أكثر المداخل شيوعاً وانتشاراً في مجال تصنيف مجالات التقييم، قدم به دونالد كيرك باتريك إطاراً فكرياً يمكن الاعتماد عليه كأساس لتحديد طبيعة المعلومات اللازم جمعها تمهيداً لعملية التقييم، وحدد لنا أربعة مستويات رئيسية للتقييم<sup>1</sup>. وفيما يلي توضيح لهذه المستويات:

○ **رد الفعل:** يرى كيرك باتريك ضرورة بدء عملية التقييم من خلال قياس ردود الفعل وانطباعات المشتركين تجاه التكوين، ويهدف هذا القياس إلى فهم مستوى الرضا لدى المشاركين، من حيث محتوى التكوين، المكونات، المواد التعليمية والأساليب المستخدمة، الخدمات الإدارية، وهل شعروا بأن التكوين كان ممتعاً ومثيراً، أم كان مملاً وجامداً؟.

ويتم هذا القياس عادة بالاعتماد على إستبيان، بهدف الحصول على ردود الفعل في صورة كمية قدر الإمكان، مما يسمح بمعرفة الأهداف المحققة من غيرها، وهذا يمكن المكون من تحسين نقاط ضعف البرنامج التكويني.

○ **التعلم:** في مرحلة التعلم، يقاس مدى إستيعاب المتكولين للمبادئ والحقائق والأساليب، ويشير كيرك باتريك إلى أنه من الأسهل نسبياً قياس التعلم في برامج التكوين التي تهدف إلى تطوير مهارات، مقارنة ببرامج تقديم معرفة ومعلومات ترتبط بالمبادئ والحقائق<sup>2</sup>.

○ **السلوك:** يهتم هذا المستوى التقييمي بمراقبة سلوك المتكولين خلال ممارستهم لوظائفهم، ثم تقييم التغير في السلوك؛ ومثل هذا التقييم يجب أن يقوم على رصد التغير بعد مرور بضعة أشهر من إنتهاء برنامج التكوين، وتتم عملية التقييم بإستخدام العديد من الطرق أهمها<sup>3</sup>:

✓ الملاحظة؛

✓ مقارنة سجلات الأداء قبل وبعد التكوين؛

✓ التقييم من قبل الرئيس المباشر؛

✓ التقييم والتقارير الذاتية.

وينصح العديد من خبراء التكوين والباحثين السلوكيين بإستخدام سلوك الفرد في العمل، وهذا لارتباطه بأداء الفرد من ناحية ولتقييمه اثر التكوين على سلوك الفرد في عمله من ناحية أخرى.

<sup>1</sup> بلال خلف السكارنة، التدريب الإداري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 202.

<sup>2</sup> عبد الحكيم جري، مرجع سبق ذكره، ص ص 39-40.

<sup>3</sup> محمد الصالح قريشي، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب الجارف والرافعات، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2006، ص ص 88-89.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

○ النتائج: يهدف هذا المستوى إلى تقييم النتائج التنظيمية المتوقعة، نتيجة تطبيق المشاركين في برامج التكوين على أرض الواقع في محيط عملهم، ومن خلال تطبيق ما تعلموه من مهارات ومعرفة، يمكن أن تظهر نتائج إيجابية ملموسة، مثل: تقليل حالات الإضراب أو زيادة الإنتاجية، وقد يحدث أن تكون هذه العملية التكوينية مرضية لجميع الأطراف المعنية، وتؤدي إلى إكتساب فعلي للمعرفة والمهارات، وبالتالي تحقيق تغييرات في السلوك والأداء في موقع العمل، وعلى الجانب الآخر، قد لا تظهر أي تأثيرات ملموسة على النتائج التنظيمية في بعض الحالات، سواء بالإيجاب أو السلب<sup>1</sup>.

وبمعنى آخر فإن التقييم على هذا المستوى، يشمل النتائج الملموسة للتكوين، والتغيرات التي أحدثها المتكئون بالفعل لصالح الأجهزة التي يعلمون بها، والتي تنعكس أثارها على نتاج عملها الفعلي، ولقياسها يلزم مراقبة الأداء بعد إنتهاء التكوين بوقت كافي، ويشمل هذا المستوى أيضا جمع البيانات قبل وبعد البرنامج، والقيام بتحليل التطور الحادث، وفي هذا التقييم يجب صنع كل ما بوسعنا لعزل المتغيرات الأخرى التي قد تكون هي السبب في ذلك التطور والتحسين<sup>2</sup>.

وفيما يلي جدول يلخص مستويات التقييم السابقة حسب ما جاء به كيرك باتريك

### الجدول (2-10): نموذج كيرك باتريك للتقييم

المستوى	الأسئلة
رد الفعل Reaction	هل سعد المشاركون بالبرنامج؟
التعلم Learning	هل تعلم المشاركون من البرنامج؟
السلوك Behavior	هل عدل المشاركون سلوكهم طبقا لما تعلموه؟
النتائج Results	هل أثر تعديلهم للسلوك إيجابيا على نتائج عملهم؟

المصدر: السكارته بلال خلف، التدريب الإداري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 202.

على ضوء عرضنا لنموذج كيركباتريك، يتضح لنا أنه يقدم إطاراً شاملاً ومنهجياً لتقييم تأثير جوانب التكوين بشكل متكامل، حيث يمتد هذا النموذج، من تقييم الانطباعات والمعرفة حتى تقييم النتائج والأثر الفعلي على مستوى الأداء والتحسين في بيئة العمل، كما يعزز هذا النموذج من فهمنا لفعالية وتأثير التكوين، ويوجه الجهود نحو تحقيق النتائج المرجوة

<sup>1</sup> رشدي مصطفى، الرضا عن البرامج التكوينية و أثره على الدافعية للإنجاز و الولاء التنظيمي لدى العمال المشاركين في برامج التكوين (دراسة ميدانية بفرع مؤسسة حيدرة فارم لتوزيع الأدوية الصيدلانية)، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الجزائر، 2016، ص 107.

<sup>2</sup> عصام حيدر، مرجع سبق ذكره، ص 180.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

بشكل أفضل، بفضل هذا الإطار يمكن للمؤسسات والأفراد استثمار جهودهم بطريقة أكثر فعالية، وموجهة نحو التحسين المستمر وتحقيق الأهداف المحددة بنجاح.

❖ **نموذج باركر:** أما النموذج الثاني للتحسين فهو نموذج تيداوي باركر Teadway parker الذي يستند الى تصنيف نوع التقييم طبقا للمعلومات المجمع<sup>1</sup>، وهي كالتالي:

✓ **أداء العمل:** هو تقييم مدى تقدم الأشخاص في العمل وتحديد مدى مساهمة البرنامج في تطوير الأداء، ويأتي التقييم في القياسات الموضوعية لأداء العمل بما في ذلك تاريخ العمل، نوعيته، التوقيت، توفير النفقات بالإضافة إلى التغييرات القابلة للملاحظة في السلوك بموقع العمل والتي تشير إلى حدوث تحسن بالأداء.

✓ **أداء المجموعة:** وهو يحدد تأثير البرنامج على مجموعة ما يعمل المشاركون من خلالها أو التأثير المحتمل للبرنامج على المؤسسة ككل ويفضل بالنسبة لهذا التقييم يفضل جمع بيانات ما قبل وما بعد المقارنة والتطورات التي طرأت ومحاوله عزل تأثير المتغيرات الأخرى<sup>2</sup>.

✓ **رضا المتكويين:** ويتم فيه قياس مدى رضا المشاركين في التكوين عن البرنامج التكويني بكل جوانبه مثل: المحتوى، أساليب التكوين، والإمكانات التكوينية، والتسهيلات والمكان... الخ، وكذلك وجهة نظرهم حول ما تعلموه، ومقدار الفائدة المحصلة من البرنامج، ويتم ذلك عن طريق إستمارة أستطلاع رأي أو إستبانة، أو من خلال المقابلات الشخصية<sup>3</sup>.

✓ **المعارف التي إكتسبها المتكويين:** ويتم تقييم هذا المستوى من خلال نموذج موجه للمتكويين ويحتوي على مجموعة من الإختبارات لمعرفة المعارف التي أكتسبها المتكويين<sup>4</sup>.

إستنادا لما تم عرضه، ما يميز نموذج باركر، هو تنوعه وشموليته في تقييم مختلف جوانب البرامج التكوينية، سواء كان ذلك على مستوى الأفراد أو المجموعات، ومعرفة مدى تحقيق الأهداف والفوائد المتوقعة، فهذا النموذج يساهم في توجيه جهود تطوير التكوين بشكل أفضل، وضمان إستفادة أمثل من البرامج التكوينية من خلال تقديم تقييم شامل ودقيق.

<sup>1</sup> بسمة عدنان السيوي، تدريب من أجل الإزدهار، ط1، مركز الخبرات المهنية الإدارية، مصر، 2019، ص 51.

<sup>2</sup> مبروكة عمر محيريق، مرجع سبق ذكره، ص ص 250-251.

<sup>3</sup> عصام حيدر، مرجع سبق ذكره، ص181.

<sup>4</sup> عطالله محمد تيسير الشرعة، مرجع سبق ذكره، ص178.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

وبالمقارنة مع نموذج كيركباتريك، يتميز نموذج باركر بتكيزه على تصنيف التقييم وفقاً للمعلومات المجمعة، مما يتيح تحليلاً أعمق لتأثيرات التكوين، في حين أن نموذج كيركباتريك يركز على أربعة مستويات للتقييم (ردود الفعل، المعرفة، المهارات، الأثر)، يقدم نموذج باركر تصنيفاً أدق وشاملاً لنواحي التقييم.

❖ **نموذج سايرو:** وضع هذا النموذج كل من وار Warr وبيرد Bird وراكهام Rackham وذلك في عام 1979 في كتابهم عن «تقييم التكوين الإداري»، وحصل هذا النموذج على اسمه (CIRO) من الحروف الأولى لبنود التقييم المقترحة، وهي<sup>1</sup>:

✓ تقييم المحتوى	Contents
✓ تقييم مدخلات التكوين	Inputs
✓ تقييم ردود أفعال المتكويين	Reaction
✓ تقييم مخرجات التكوين	.Outputs

مما سبق، وعلى عكس نموذج كيركباتريك ونموذج باركر، يركز نموذج CIRO بشكل خاص على عناصر التقييم المحددة والتحليل المفصل لكل منها، حيث، يمثل هذا النموذج منهجاً مفصلاً لتقييم البرامج التكوينية من خلال تقسيمها إلى جوانب محددة، تمكن من تحليل وتقييم كل جزء بشكل منفصل.

❖ **نموذج هامبلين Hamblin:** هو عبارة عن نموذج لقياس فاعلية التكوين، وهو يشبه إلى حد ما نموذج كيركباتريك، ولاسيما في مستوياته الأربعة الأولى، أما الاختلاف بينهما فرمما يكون في المستوى الأخير (الخامس) لنموذج هامبلين، وهذا ما سنلاحظه عندما نتطرق إلى مستويات هذا النموذج، حيث أن نموذج هامبلين يتكون من خمسة مستويات ونموذج كيركباتريك يتكون من أربع مستويات<sup>2</sup>.

وتتمثل مستويات نموذج هامبلين (1974) Hamblin فيما يلي<sup>3</sup>:

✓ **المستوى الأول رد الفعل:** هي النظرة التي تتكون لدى المتكويين تجاه العملية التكوينية.

✓ **المستوى الثاني التعلم:** هو التعلم المكتسب من خلال التكوين.

<sup>1</sup> مدحت أبو النصر، 2009، مرجع سبق ذكره، ص154.

<sup>2</sup> أحمد العبادي و عمر أقاسم، نماذج تقييم تكوين الموارد البشرية في المنظمة بالتركيز على نموذج كيركباتريك، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد03، العدد03، 2017، ص170.

<sup>3</sup> خالد عبد العزيز الدامغ، تقييم برنامج تطوير مهارات المتميزين من طلاب الجامعات السعودية، مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 27، العدد 01 + 02، 2011، ص 380.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ المستوى الثالث الجانب السلوكي: وهو أي تغيير سلوكي يحدث نتيجة التكوين.

✓ المستوى الرابع النتائج: وهي التأثيرات الناتجة من التكوين.

✓ المستوى الخامس القيمة النهائية: تأثير التكوين على المجتمع.

إستنادا لما جاء في هذا النموذج هامبلن، نرى أنه يقدم تطوراً على بقية النماذج من خلال تضمينه مستوى خامساً، والذي يقوم على قياس تأثير التكوين على المجتمع بشكل أوسع، بينما يركز نموذج كيركباتريك وبقية النماذج على تقييم النتائج والتأثيرات على المستوى الأفراد والمؤسسات، ويتيح نموذج هامبلن بمستوياته المتعددة، صورة شاملة لتأثيرات التكوين على كافة المستويات، بدءاً من ردود الفعل الأولية وحتى التأثير على المجتمع بشكل عام.

وفي الختام، فإن هذه النماذج الأربعة ( كيركباتريك، هامبلن، باركر، وسيرو )، توفر أطراً متنوعة لتقييم برامج التكوين، في حين أن كل نموذج يشترك في الهدف المشترك، المتمثل في تقييم فعالية وتأثير التكوين، إلا أن كل منهم يقدم وجهات نظر فريدة من نوعها، حيث يقدم نموذج كيركباتريك نمواً شاملاً من خلال تحليل التكوين على أربعة مستويات متميزة، تتراوح من رد الفعل والتعلم إلى السلوك والنتائج، في حين يقدم نموذج هامبلن البعد المجتمعي من خلال مستواه الخامس، ويؤكد نموذج باركر على تقييم متعدد المستويات، ويقدم نموذج سيرو تحليلاً مفصلاً لمكونات تقييم محددة، إذا توفر هذه النماذج معاً أدوات قيمة لفهم وقياس فوائد ونتائج جهود التكوين بشكل شامل.

إن دمج نماذج التقييم هذه ضمن نظام التكوين، يساعد المؤسسات على تطوير فهم شامل لمبادراتها التكوينية، ومن خلال ربط هذه النماذج بالمدخلات والعمليات والمخرجات والبيئة وآليات التغذية الراجعة، يمكن للمؤسسات تعزيز برامجها التكوينية بشكل مستمر لتحقيق أقصى قدر من الفعالية والنتائج الإيجابية.

### 6.2.2.2. التكوين كنظام متكامل: يعد التكوين نظاماً متكاملًا، له مدخلاته ومخرجاته، ويحتوي على العديد من

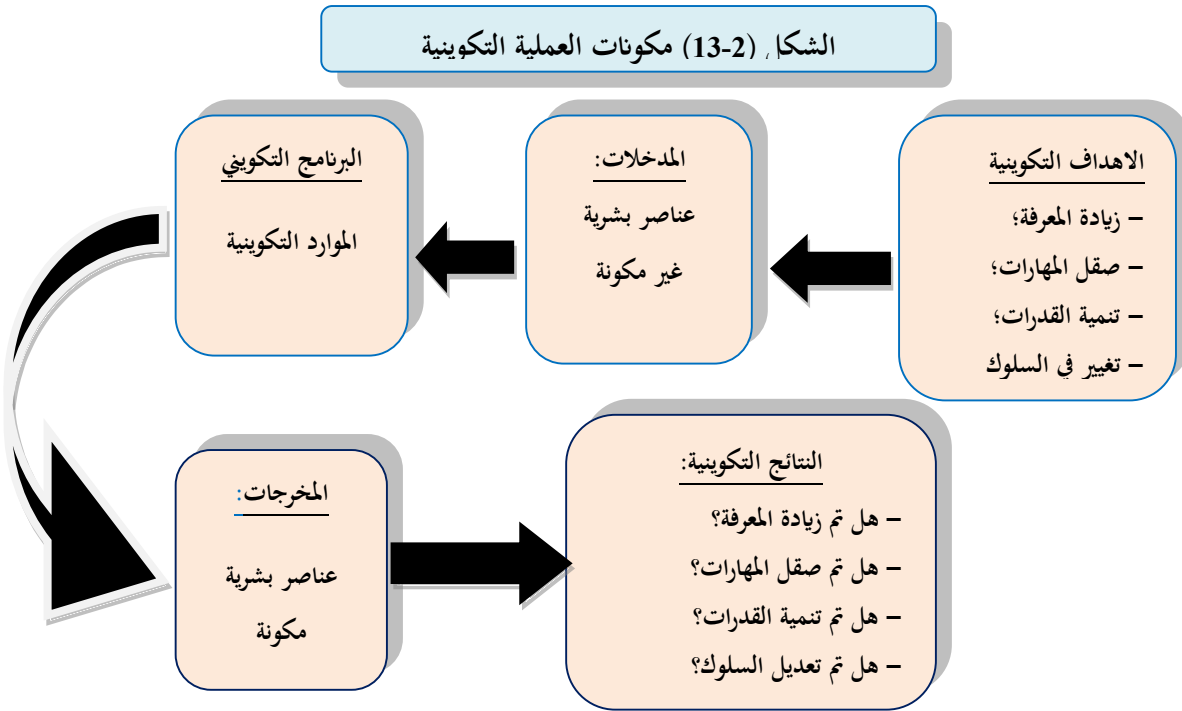
النشاطات والعلميات المختلفة التي تتفاعل فيما بينها، لتعب دورًا حاسمًا في تنمية الأفراد وتحسين مهاراتهم ومعرفتهم، كما أنه يعتبر عملية مستمرة ومتعددة الجوانب، تتضمن إرشاد الأفراد وتوجيههم، لتحقيق أهدافهم التكوينية والمهنية، وتوفير لهم الفرص لتطوير مهارات جديدة، والتفاعل مع المحتوى الكويني ومع المعلمين، كما أنه يعزز التكوين التفكير النقدي والتحليلي، ويعزز الابتكار والإبداع، ويسهم في تطوير القوى الفكرية والمهنية للأفراد، إن هذا النظام المتكامل يُظهر تأثيره الإيجابي على الفرد والمجتمع على حد سواء، حيث يساهم في بناء مجتمعات أكثر تطورًا وازدهارًا.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

ويعرف النظام (المنظومة) بأنه تركيب يتألف من مجموعة متداخلة من الأجزاء، تتفاعل وترتبط بشكل مستمر، حيث يقوم كل جزء بأداء وظيفة محددة ضرورية للمنظومة بأكملها، يكمن جوهر مفهوم المنظومة في التركيز على التفاعل والتأثير المتبادل بين الأجزاء، وكيفية تأثير ذلك على أداء المنظومة بأكملها، كما يشمل هذا المفهوم النظر في العلاقة بين المنظومة والبيئة التي تعمل فيها، وكيفية تأثير تلك البيئة على أهداف وأنشطة المنظومة وفعاليتها، من المهم أيضاً أن ننظر إلى الأجزاء المكونة للمنظومة على أنها أنظمة في ذاتها، لكنها تعمل كأجزاء فرعية تتفاعل وتتداخل مع النظام الكبير، وبالتالي تتأثر بالتغيرات المحتملة في الأجزاء الأخرى، ففي حالة حدوث تغيير في أحد الأجزاء، سينتج عنه تأثير معين ينعكس على باقي الأجزاء أو الأنظمة الفرعية<sup>1</sup>.

كما يطلق على مكونات العملية التكوينية، بالمنظومة أو تركيب الذي يتألف من مجموعة من الأجزاء المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها، وترتبط بعلاقة تأثير مستمرة، ويؤدي كل جزء منها وظيفة محددة لازمة للمنظومة بأكملها<sup>2</sup>، وتتكون العملية التكوينية (المنظومة) من مجموعة العناصر الرئيسية وهي: المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية العكسية، البيئة، والشكل التالي يوضح أكثر مكونات العملية التكوينية:



المصدر: طارق عبد الرؤوف عامر و إيهاب عيسى المصري، التدريب والإحتياجات التدريبية، ط1، المكتب العربي للمعارف، مصر، 2019،

ص 78.

<sup>1</sup> عصام حيدر، مرجع سبق ذكره، ص61.

<sup>2</sup> نجم العزاوي، مرجع سبق ذكره، ص 65.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

وفيما يأتي سنشرح مختلف عناصر العملية التكوينية التي تشكل نظام متكامل فيما بينها:

### مدخلات منظومة التكوين:

تتضمن مكونات المدخلات في العملية التكوينية عناصر أساسية للتكوين، مثل الأفراد ووظائفهم، وخبراتهم ومعارفهم ومعلوماتهم وإنتاجاتهم وأنماط سلوكهم، بالإضافة إلى القائمين على تقديم التكوين والبيئة التنظيمية والمشكلات المحيطة، تُعد هذه المدخلات أساسية لتحديد إحتياجات المشاركين وتطوير المحتوى ووضع طرق التقييم<sup>1</sup>، ويمكن تصنيف مدخلات نظام التكوين إلى الأنواع الثلاثة الرئيسية التالية:

#### ✓ مدخلات إنسانية:

وتتمثل في طاقات وقدرات الأفراد، ورغباتهم وإنتاجاتهم وأنماط سلوكهم ذات الصلة بنشاط النظام وأهدافه، أي أن المدخلات الإنسانية لنظام التكوين، تتكون من كافة الأفراد الذين يشتركون في عملية التكوين من مكونين ومكونين وإداريين وفنيين ومساعدين، ويختلف هؤلاء الأفراد باختلاف البرامج التكوينية التي يشتركون فيها، أي حسب نوع هذه البرامج وأهدافها ووسائلها<sup>2</sup>.

#### ✓ مدخلات مادية:

تشمل المدخلات المخصصة المالية الضرورية لتمويل النشاط التكويني، بالإضافة إلى الأجهزة والمعدات والإمكانات التي تُسهّل تنفيذ الدورة التكوينية، مثل الأجهزة السمعية البصرية وبرامج الكمبيوتر المتنوعة ومختلف التطبيقات التي تشرح محتوى الدورة التكوينية.

**مدخلات معنوية (معلوماتية):** بما أن العملية التكوينية تعد عملية مستمرة، فإن تحديد إحتياجات نظام المعلومات يبقى أيضاً عملية متواصلة، وتكمن أهمية هذا التحديد في دعم دراسة السياسات وبنية الموارد البشرية، وهو يشمل النظم والإجراءات، ويتضمن المواد التكوينية التي يقدمها للمتكونين، فضلاً عن دمج النظريات والبحوث ذات الصلة، بالإضافة إلى

<sup>1</sup> أسامة مُجّد سيد و عباس حلمي الجمل، مرجع سبق ذكره، ص122.

<sup>2</sup> ياسين بوعبدلي، فعالية سياسات التكوين في تنمية المهارات - دراسة حالة: الشركة الوطنية للكهرباء والغاز المديرية الجهوية للتوزيع

بالجلفة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2011، ص70

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

المعلومات والحقائق والمشكلات التي ترتبط بالسياق المحيط بالنظام<sup>1</sup>، وإنطلاقاً مما سبق وتلخيصاً لمدخلات نظام التكوين،

يمكن وضع الشكل التالي:

الشكل (2-14) مدخلات نظام التكوين



المصدر: مليكة عجموط، دور سياسة التكوين في تطوير الكفاءات دراسة ميدانية في مجمع صيدال، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012، ص 70.

بعد تقديمنا لمدخلات النظام، وتقسيمها إلى ثلاث فئات رئيسية: المدخلات البشرية، والمدخلات المادية، والمدخلات المعنوية المعلوماتية، حيث شملت المدخلات البشرية المشاركين في عملية التكوين، حيث تنطوي على خبراتهم ومهاراتهم وإستفادتهم من التفاعلات التعليمية، من ناحية أخرى، تعتبر المدخلات المادية أحد العوامل المهمة، حيث تشمل البنية التحتية والأجهزة التي تدعم تنفيذ البرامج التكوينية بفعالية، أما المدخلات المعنوية المعلوماتية، فهي تمثل تطبيق النظم والتقنيات لتوفير محتوى المعلومات والبيانات الضرورية لتحقيق أهداف التكوين، هذه المدخلات تتداخل وتتفاعل بشكل مستمر، حيث تعزز المدخلات المادية والمعنوية، المدخلات البشرية وتعمل سوياً لتحقيق تجربة تكوينية شاملة وناجحة.

<sup>1</sup> سمير بو عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص 29.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

📌 **العمليات:** بعد المرحلة الأولى التي تشمل عرض المدخلات، ننتقل الآن إلى المرحلة الثانية وهي العمليات، تأتي هذه المرحلة بعد المدخلات وتتضمن أداء العمليات والأنظمة الضرورية لتحويل تلك المدخلات إلى مخرجات تسهم في تحقيق أهداف النظام، هذا الجزء يعنى بعملية التكوين بذاتها، ويتضمن تطبيق العمليات الفعلية لتنفيذ البرامج التكوينية، بهدف تطوير الصفات والخصائص المطلوبة للمشاركين<sup>1</sup>، ونقسم هذه المرحلة إلى ثلاثة مراحل فرعية<sup>2</sup>:

- **المرحلة التحضيرية:** وهي تحديد الهدف من الترتيب في ضوء تحديد الإحتياجات التكوينية وتقييم البرنامج التكويني.
- **المرحلة التنفيذية:** وهي التكوين الفعلي الذي يحدث فيه تفاعل بين المتكونين حول موضوع التكوين.
- **مرحلة المتابعة:** وهي المتابعة المستمرة لمراحل التنفيذ للوقوف على سير البرنامج التكويني.

📌 **المخرجات:** تظهر المخرجات في منظومة التكوين النتائج التي تنبعث من العمليات التكوينية التي يخضع لها المتكونين، هذه المخرجات تشمل إكتساب المتكونين للمعرفة والمهارات والاتجاهات الناتجة عن تجربتهم التكوينية، تعد المخرجات مؤشراً على قدرة النظام على تحقيق أهدافه، وكلما كانت هذه المخرجات متناسبة ومتناسقة مع التوقعات، كلما أعتبرت المنظومة فعالة وكفوءة، وتتجلى تلك المخرجات في تحسين أداء المتكونين وإنبثاق توجهات إيجابية نحو العمل، بالإضافة إلى تعزيز وعي المتكونين بالقضايا المرتبطة بالعمل ومشكلات المؤسسة، وبالتالي يمكن أن تسهم تلك المخرجات في تحسين تصور المتكونين لبيئة العمل وفهمهم لتفاصيلها<sup>3</sup>، وبدورها المخرجات تنقسم إلى:

- ✓ **المخرجات الإنسانية:** وهم المتكونون بعد أن يمروا بالعملية التكوينية، ويفترض الآن أنهم إكتسبوا خصائص جديدة، تغير في بعض خصائص الشخصية أو زيادة في معارفهم أو إضافة لمهارتهم أو تحديد لقدراتهم.
- ✓ **المخرجات المادية:** أي النتائج الملموسة التي سوف يحققها المتكونين بعد أن اكتسبوا الخصائص الجديدة، وتكمن أن تظهر هذه النتائج في صور كثيرة متنوعة، مثل زيادة الكفاية الإنتاجية، عن طريق تخفيض التكاليف، وتحقيق الوفرة في الوقت والجهد، وإرتفاع مستويات الأداء<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مليكة عجموط، مرجع سبق ذكره، ص 71.

<sup>2</sup> نجم العزاوي، مرجع سبق ذكره، ص 67.

<sup>3</sup> نهي العاصي، تصور مقترح لتطوير منظومة تكوين الإداريين بجامعة قناة السويس في ضوء خبرات بعض الجامعات المتقدمة، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، المجلد 12، العدد 12، 2017، ص 160.

<sup>4</sup> سهيل زغدود، مرجع سبق ذكره، ص 97

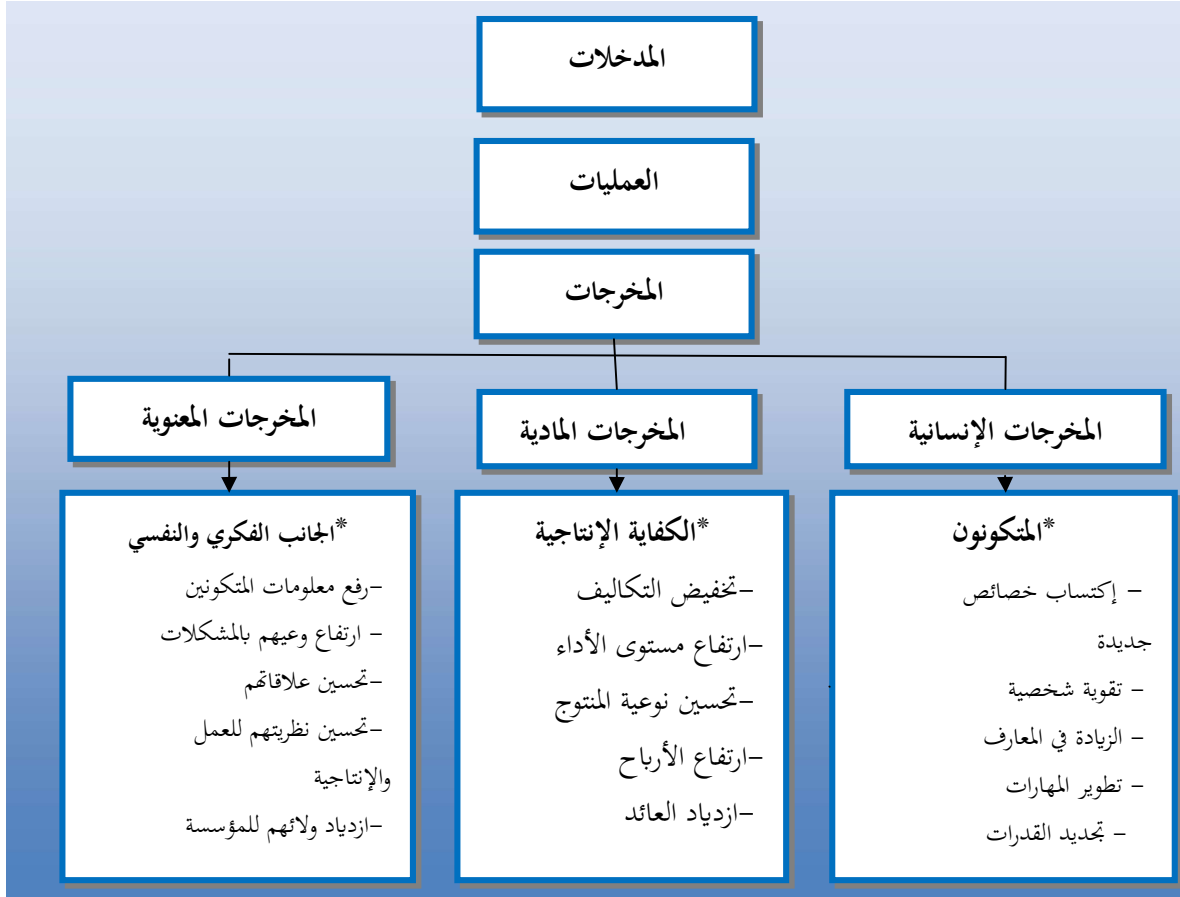
## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ **مخرجات معنوية:** وتتمثل في تغير الجانب النفسي والفكري لأفراد المنظمة نتيجة للتكوين، وذلك من خلال

تحسين وجهة نظر الأفراد تجاه المنظمة وزيادة ولاءهم لها وتعديل بعض السلوكيات والاتجاهات<sup>1</sup>.

وإنطلاقاً مما سبق وتلخيصاً لمخرجات نظام التكوين، يمكن وضع الشكل التالي:

الشكل (2-15): مخرجات نظام التكوين



**المصدر:** سهيل زغدود، أثر التكوين والتدريب على أداء العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- نموذج مقترح- حالة مؤسسة

اقتصادية، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2016، ص 98.

📌 **بيئة التكوين:** يمارس التكوين نشاطه وسط بيئة معينة، والبيئة هي مجموعة الظروف بما فيها فرص ومعوقات على

السواء، والتي تحيط بالمنظومة، تتأثر فيها، تأخذ منها وتعطيها، ويمكن أن نقسم البيئة الى قسمين: داخلية وخارجية<sup>2</sup>.

📌 **التغذية الراجعة:** أي رصد مخرجات النظام التكويني، يهدف إلى تقييم تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً، وتحديد نجاح أو

فشل العملية التكوينية، إذا كان هناك إنحراف أو أخطاء في النتائج مقارنة بالمعايير المحددة، تعتبر هذه الحالة سلبية، وفي هذا

<sup>1</sup> شادي مُجدّ حلس، مرجع سبق ذكره، ص 22

<sup>2</sup> نجم العزاوي، مرجع سبق ذكره، ص 67.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

السياق تسعى الإدارة إلى تصحيح الوضع وإجراء التعديلات اللازمة، بينما إذا كانت المعلومات إيجابية، فإن مهمة الإدارة هي الحفاظ على مستوى النجاح الحالي والسعي إلى تحقيق مزيد من التحسينات<sup>1</sup>.

على ضوء ما سبق، فإن منظومة التكوين تتركز على الترابط بين أجزائها، حيث توجد هناك علاقة تكاملية بين المدخلات وعملية التكوين والمخرجات، وأي خلل أو نقص كمي كان أو نوعي في أحد عناصرها، سيعود بالسلب على بقية الأجزاء، إن وجود خلل أو نقص في المدخلات يتسبب في تأثير سلبي على عملية التكوين ونواتجه، كما أن أي نقص في عمليات التكوين سيؤثر بالسلب على نتائج التكوين، وفي النهاية، المخرجات تعكس كفاءة التخطيط للتكوين والمدخلات المستخدمة وعملية التكوين ذاتها.

في الختام، يقدم هذا المبحث الذي يتناول عملية التكوين، إستكشافاً شاملاً ومنظماً بشكل جيد للتعقيدات التي ينطوي عليها التكوين، ويقسم هذا المبحث بشكل منهجي مراحل عملية التكوين، بدءاً من تسليط الضوء على أهمية جمع البيانات وتحليلها في المراحل المبكرة والدور الحاسم لتحديد إحتياجات التكوين، علاوة على ذلك، فإنه يوفر رؤى قيمة حول تخطيط وتصميم البرامج التكوينية وتنفيذها وعملية المراقبة والتقييم المستمر، ويؤكد هذا المبحث باستمرار على مفهوم التكوين كنظام متكامل، مع التأكيد على الترابط بين مكوناته، والدور الحيوي الذي يلعبه في فاعلية البرامج التكوينية من جهة ونجاح المؤسسة وتفوقها من جهة أخرى

### 3.2.2. التكوين بالمؤسسات الوطنية

التكوين وتحسين المستوى أصبحت ذات أهمية كبيرة في البحوث والدراسات الإدارية بسبب الدور الحاسم للوظيفة العمومية في تنظيم نشاط الدولة وتنفيذها في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، فالوظيفة العمومية تعد أداة أساسية لضمان نجاح السياسات العامة وتحقيق التنمية وتقديم الخدمات العامة بجودة للمواطنين، وبالتالي فالتكوين وتحسين المستوى للموظفين يلعبان دوراً مهماً في تحقيق هذه الأهداف، وضمان تقديم الخدمات الحكومية بكفاءة وفعالية لصالح المجتمع.

إن تطرقنا لتكوين المؤسسات العمومية في الجزائر، يعتبر مهم في دراستنا هذه، كونها ستكون بمؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تخضع للقانون الأساسي للوظيفة العمومية، ومن جهة أخرى، دراستنا تركز على تكوين الموظفين المنتميين لقطاع الوظيف العمومي، وسيكون تركيزنا على التكوين بالمؤسسات العمومية، دون غيرها، مع العلم أنه يوجد العديد من التكوينات الأخرى، والتي لا تدخل في صلب موضوعنا، لكل ذلك إرتأينا أن نخرج في هذا المبحث لإستكشاف بعض من

<sup>1</sup> بوعبدالله سمير، مرجع سبق ذكره، ص33.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

حيثيات التكوين بالمؤسسات والإدارات العمومية التي تخضع لقانون الوظيف العمومي، وذلك لإيضاح الرؤية حول العديد من المفاهيم والمصطلحات التي تساعدنا في بلورة صورة واضحة حول الموضوع وتغطية أكبر أجزاء من حيثياته، حيث ستكون معالجة هذا المبحث كالتالي:

**1.3.2.2. الوظيف العمومي بالجزائر:** تختلف المصطلحات المستخدمة للدلالة على الوظيفة العمومية في الأنظمة المختلفة، ففي الوقت الذي يستخدم فيه المشرع الفرنسي مصطلح "الوظيفة العمومية" "la fonction publique"، يفضل نظيره الإنجليزي مصطلح "الخدمة المدنية"، "the civil service" وتختلف الدول العربية في ذلك، فتستخدم بعضها إصطلاح "الوظيفة العامة" مثل مصر وسوريا ولبنان، أما الجزائر والمغرب فتستخدمان مصطلح "الوظيفة العمومية" أو الوظيف العمومي وهي دول تستمد نظمها القانونية من النظام الفرنسي أساسا، ويستخدم البعض الآخر إصطلاح "الخدمة المدنية" مثل المملكة الأردنية الهاشمية والسودان والمملكة العربية السعودية، وهي بدورها متأثرة بالنظام الأنجلوساكسوني السائد في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية<sup>1</sup>.

**اولا. مفهوم الوظيفة العمومية:** الوظيفة العمومية هي نظام يتعامل مع توظيف وإدارة الموظفين الذين يعملون في القطاع الحكومي أو الإدارات العامة، يهدف هذا النظام إلى تقديم الخدمات العامة وتلبية احتياجات المجتمع بشكل عادل وفعال.

🚩 **المعنى اللغوي للوظيفة:** الوظيفة مصدر وظف، والوظيفة من كل شيء، ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف.

🚩 **المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية:** تعرف الوظيفة العمومية بأنها "الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، فهي النظام العام الذي يطبق على العمال في مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها، من أبسط موظف إلى أعلى موظف سام، ويخضع الجميع إلى مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إليهم وفقا لشروط التأهيل المحددة من تعليم، وخبرة، وتدريب، ومعارف، ... الخ وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هؤلاء الأفراد على مجموعة من الحقوق تتناسب وحجم الواجبات التي قاموا بتأديتها"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ياسين بروج، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الساسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016، ص 02.

<sup>2</sup> أمال سرباح، أثر تطور قوانين الوظيفة العمومية على الموظف في المؤسسة الوطنية الإدارية، دراسات إجتماعية، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، المجلد 2016، العدد 19، 2016، ص 13

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

وتعرف كذلك بأنها: "كيان قانوني قائم في إدارة الدولة، وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة، توجب على القائم بها إلتزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محددة، ويطلق على شاغل الوظيفة إسم الموظف العام"<sup>1</sup>، وتضبط هذه والإلتزامات (الواجبات) والحقوق في قانون يسمى قانون الوظيفة العمومية، ولقد عرف المشرع الجزائري هذا القانون من خلال المادة 01 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه "مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة في تأدية مهامهم في خدمة الدولة"<sup>2</sup>.

وتجدر الإشارة، بأن مصطلح الوظيفة العمومية في علم الإدارة تتجاوزه ثلاثة تعاريف أساسية، الأول عضوي يتناول الوظيفة العمومية من خلال التركيبة البشرية التي تتألف منها رغم إختلاف وضعياتهم وأصنافهم، والثاني شكلي يحصر الوظيفة العمومية في النظام القانوني المطبق على مجموع موظفي وأعاون الإدارة، ثم تعريف مادي أو وظيفي الذي يحدد الوظيفة العمومية في نشاط الأشخاص داخل الإدارة، أي النشاط الإداري الذي يقوم به مستخدمو الدولة<sup>3</sup>.

مما سبق، نلاحظ أن الوظيفة العمومية هي النظام الأساسي في أي منظومة إدارية عامة، حيث يتوجب على جميع موظفي الدولة إحترام وتنفيذ مجموعة من الواجبات المتجانسة والالتزامات، بينما يتمتعون بحقوق محددة، يتم تنظيم هذا النظام بواسطة قوانين الوظيفة العمومية واللوائح التنفيذية، ويشمل جميع العاملين في المؤسسات الحكومية بجميع مستوياتهم، يتعامل معهم بشكل متساوٍ ويخضعون للتأهيل والتكوين والإشراف القانوني لضمان تقديم خدمات حكومية عالية الجودة

**ثانيا. الموظف العمومي:** يعد تحديد مفهوم الموظف العمومي، عملية يصعب تجسيدها بالنظر إلى كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية، وإختلاف النظم القانونية والسياسية والإدارية من دولة إلى أخرى، ولهذا نجد أن كل دولة إعتمدت في تعريفها للموظف العمومي من خلال الرجوع إلى مهامه والمجال الذي يمارس فيه نشاطه.

ويرى الأستاذ ك. شاقامون، **k.chakamon** " أن عبارة موظف عمومي كانت أسبق للظهور من عبارة وظيفة عامة، بل كانت تمهيدا لها خلاف ما يجب أن يكون لأن الوظيفة العامة تصور في الذهن يعني الدولة بأسرها، تلك الدولة التي يحمل لواء نشاطها العام والخاص طائفة الموظفين، وتتبلور السلطة في أيدي الموظفين العموميين إلى حد يمكن القول بأن الوظيفة

<sup>1</sup> أحمد العبادي، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران، الجزائر، 2013، ص41.

<sup>2</sup> المادة 01، الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادر بتاريخ: 16 جويلية 2006

<sup>3</sup> مصطفى داسة، واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية - دراسة ميدانية بالإدارات العمومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2015، ص128



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

العامية هي وعاء السلطة العامة، وإن مولد الأولى مرتبط بالثانية، وإن خلود الوظيفة من خلود الدولة صاحبة السيادة والسلطان"<sup>1</sup>.

ويعرف الموظف العمومي أيضا، بأنه: "كل شخص عين في منصب دائم ورسم (ثبت) في رتب تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية، والمصالح الخارجية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها، ويكسب الموظف الإداري العام صفة الموظف من خلال توافر العناصر الأساسية التالية: - التبعية لمرفق عام.

- التعيين في منصب دائم.

- الترسيم (التثبيت) في إحدى رتب السلم الإداري"<sup>2</sup>.

أما الموظف العمومي حسب المشرع الجزائري:

لقد جاء مفهوم الموظف العمومي في إطار قانون الوقاية من الفساد ومكافحته (القانون رقم: 06-01): هو "كل

شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته"<sup>3</sup>.

بينما، مفهومه في إطار الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03/06:

"يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، ويقصد بالترسيم، الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"<sup>4</sup>

**ثالثا. نظام الوظيفة العمومية:** لم تظهر الوظيفة العمومية على نحو موحد منذ بدايتها، بل تم تشكيلها بناءً على مبادئ وأسس مختلفة تباينت من دولة لأخرى ومن نظام سياسي لآخر، وقد تطورت هذه الوظيفة على مر العصور بناءً على الظروف السياسية والإدارية والتاريخية الفريدة لكل بلد، وبالنظر إلى التأثيرات المتبادلة بين الأنظمة المختلفة وبناءً على العوامل الاجتماعية والاقتصادية والإيديولوجية، أصبح هناك في الوقت الحاضر نظامان رئيسيان للوظيفة العمومية، وهما النظام المفتوح للوظيفة العمومية والنظام المغلق للوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> أحمد العبادي، مرجع سبق ذكره، ص40.

<sup>2</sup> فضلون الزهراء، واقع التدريب المهني للموظف الإداري في الجامعة الجزائرية (دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي)، مجلة آفاق للعلوم جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد03، العدد02، 2018، ص151.

<sup>3</sup> المادة 02، القانون رقم 01-06 للمؤرخ في 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 الصادر بتاريخ: 08 مارس 2006

<sup>4</sup> المادة 4، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد46 الصادر بتاريخ: 16 جويلية 2006

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ **نظام الوظيفة العمومية المفتوح:** يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، فلا يوجد وفق هذا المفهوم تشريع خاص بالموظفين يختلف عن التشريع الخاص بالعمال أو الأجراء، بل هي مهنة لا تكاد تختلف عن العمل في المشروعات الخاصة، وليس للموظفين من حقوق إلا ما يستمدونه من الدستور مباشرة وقوانين العمل، فهم لا يشكلون طبقة معزولة عن المجتمع ومنفصلة عنه مثلما نجده في نظام السلك الوظيفي.

فالوظيفة العامة هنا هي عمل تخصصي، يشغل بها الموظف لمدة معينة، لا تتمتع بصفة الدوام والإستقرار<sup>1</sup>.

✓ **نظام الوظيفة العمومية المغلق:** الوظيفة العمومية بمفهومها المغلق تمثل مسارًا مهنيًا، حيث يتفرغ الموظف لهذه المهنة ويكرس حياته المهنية لها، دون أن يكون مصيره مرتبطًا بوظيفة معينة بشكل دائم، وفي هذا السياق، يتمتع الموظف بحقوق وواجبات خاصة.

نظام الوظيفة العمومية المغلق هو النظام الذي يحدد وضعية الموظفين تنظيميًا تجاه الإدارة بمساواة بين جميع الموظفين الذين يؤدون نفس المهام، وفي هذا النظام، لا يمكن للموظف التفاوض على تفاصيل توظيفه أو مساره المهني أو راتبه، بينما يحتفظ الإدارة بالحق في تعديل وتنظيم المراكز الوظيفية بمفردها بموجب السلطة الإدارية. الموظفون في هذا النظام ملزمون بتقديم خدمة عمومية مستمرة ويكرسون حياتهم المهنية لخدمة الدولة<sup>2</sup>.

وتقوم الوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق على نظامين أساسيين هما<sup>3</sup>:

► **القانون الأساسي للموظفين:** تتعلق هذه الفكرة بأن الموظفين ليسوا مخضعين لأحكام قانون العمل مثل باقي العمال، بل يتم تنظيم أوضاعهم وفقًا للقوانين واللوائح الخاصة التي تنص على واجباتهم وتضمن حقوقًا تميزهم عن الفئات المهنية الأخرى، تلك القوانين واللوائح تُحدد مسبقًا من قبل الجهة التشريعية أو الإدارية التي تنظم العمل الحكومي، وتنطبق على الموظفين منذ تعيينهم وحتى نهاية خدمتهم، وتهدف هذه القوانين واللوائح إلى تنظيم مسارات مهنية للموظفين تخدم المصلحة العامة أو الدولة

► **الحياة المهنية للموظفين:** هي نتيجة للطبيعة الدائمة للتنظيم والقوانين المتعلقة بمسار الموظفين، والتي تستند إلى مبدأ الخدمة العامة والسلك العمومي، هدفها تحقيق الإستقرار الوظيفي للموظفين، حيث يدخلون الإدارة ليصبحوا أعضاء في هيئة

<sup>1</sup> مصطفى داسة، مرجع سبق ذكره، ص 140.

<sup>2</sup> ياسين ربوح، مرجع سبق ذكره، ص 20.

<sup>3</sup> مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، الجزائر،

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

الإدارة نفسها، ومن هذه الهيئة يمكن للموظفين تولي مناصب مختلفة ويحق لهم الترقية، هذا النهج يهدف إلى موازنة تحقيق طموحات الموظفين الشخصية مع إحتياجات الإدارة، ويتيح لهم ذلك من خلال:

- الوضعية الممنوحة للأعوان بمجرد إتحاقهم بالوظيفة؛
  - التطور الدائم للإمتميازات المادية التي هي من حق الموظف.
- وتجدر الإشارة بأن الجزائر تبنت النظام المغلق للوظيفة العمومية، من منطلق أنها تأثرت بالنظرة الفرنسية للوظيفة العمومية وقتها وذلك غداة الإستقلال فالدولة الجزائرية الحديثة وقتها كان نموها الإقتصادي والإجتماعي مرتبط بتطور ونمو الإدارة، والتي لايمكن أن تحقق الأهداف المرجوة منها أنذاك إلا إذا ضمنت نوعا من الإستقرار لموظفيها في مسارهم المهني، مع التركيز على تكوينهم وتأهيلهم للمهام الجديدة وهو ما يتطلب الأخذ بهذا النوع من النظام في الوظيفة العامة<sup>1</sup>.
- ✓ الفرق بين الوظيفة العمومية ذات النظام المغلق وذات النظام المفتوح: بعد تطرقنا لنظام الوظيفة العمومية المغلق و نظام الوظيفة العمومية المفتوح، نلاحظ بان لكل نظام خصوصياته التي تختلف عن الأخر، وفيما يلي سنستعرض أهم الفروقات بين النظامين وفق الجدول الآتي:

الجدول (2-11) الفرق بين الوظيفة العمومية ذات النظام المغلق وذات النظام المفتوح

الوظيفة العمومية ذات النظام المفتوح	الوظيفة العمومية ذات النظام المغلق
* هذا النظام يعتبر الوظيفة العمومية خدمة	* هذا النظام يعتبر الوظيفة العمومية مهنة
* إنتشار هذا النظام في الدول الأنجلوسكسونية	* إنتشار هذا النظام في الدول الفرنكوفونية
* يهدف إلى إضفاء التأقيت في الوظيفة.	* يهدف إلى إضفاء طابع الديمومة في الوظيفة
* لا يقضي بانصراف وتفرغ المورد البشري الموظف لخدمة الدولة، بل يمكنه أن يكون حرا ومستقلا.	* يقضي بانصراف وتفرغ المورد البشري الموظف لخدمة الدولة.
* العلاقة بين المورد البشري الموظف والإدارة المستخدمة هي علاقة حرة.	* العلاقة بين المورد البشري الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية
* التوظيف في الوظيفة العمومية لا يختلف عنه في القطاع الخاص.	* التوظيف في الوظيفة العمومية يختلف عنه في القطاع الخاص.

المصدر: رقية بوطويل، سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية (مقاربة الموارد والكفاءات)، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2017، ص20.

<sup>1</sup> مهدي رضا، المرجع نفسه، ص70

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

من خلال الجدول (2-11) أعلاه، نلاحظ أن الوظيفة العمومية ذات النظام المغلق تميل إلى أن تكون مهنة دائمة بطبيعتها، مع تركيز على الإستقرار والإلتزام الوظيفي، وهي شائعة في البلدان الفرنكوفونية، وتُشير إلى إضفاء طابع الديمومة على الوظيفة.

بالمقابل، نجد الوظيفة العمومية ذات النظام المفتوح تعتبر خدمة أكثر من مهنة، وتميل إلى تشجيع التنوع والمرونة في مسارات الموظفين، هذا النمط شائع في البلدان الأنجلوسكسونية، ويمكن أن يتيح للموظفين حرية أكبر في إختيار مساراتهم المهنية، هذه الفروقات تعكس الثقافة المؤسسية والقيم الإجتماعية في كل نظام، حيث يتم التوظيف وإدارة الموظفين بطرق مختلفة تعكس هدف الخدمة العامة في الدولة وكيفية تحقيقه.

**2.3.2.2. تكوين الموظف العمومي:** عملت الدولة الجزائرية على تنمية مواردها البشرية من خلال التكوين في مختلف القطاعات بإنشاء مدارس ومراكز لتكوين المستخدمين عن طريق مختلف البرامج التكوينية، ومن بين هذه القطاعات، قطاع التوظيف العمومي الذي لم يعطي العناية والإهتمام الكاملين لعملية تكوين مواردها البشرية إلا في العشرة الأخيرة من القرن العشرين وبداية القرن الحالي، خاصة بعد صدور المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 03 مارس سنة 1996 الذي أعطى لتسيير التقديري للموارد البشرية أهمية كبيرة مع تكريس تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة، بأن مختلف النصوص القانونية والتنظيمية في الجزائر لاسيما المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخة في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996 المتعلقة بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المعدل والمتمم، قد أستعملت مصطلح التكوين بدل التدريب، ولم تقدم تعريفا خاصا بالتكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، الأمر الذي يجعلنا نستنتج أنه لا يختلف عن التكوين في المؤسسات والإدارات الخاصة، مع الإحتفاظ بخصوصية المؤسسات والإدارات العمومية التي تسعى في الأساس الى تحقيق النفع والمصلحة العامة<sup>2</sup>.

وجاءت، المادة 104 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي حيث: "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته

<sup>1</sup> أحمد العبادي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 297-298.

<sup>2</sup> عبد القادر عجوط وأسيا خياط، دور تكوين الموظفين في الرقي بجودة الخدمات العمومية المقدمة على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، *Revue algérienne d'économie et gestion*، جامعة وهران2، الجزائر، المجلد10، العدد3، 2016، ص25.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

المهنية، وتأهيله لمهام جديدة"<sup>1</sup>، ولكن الإدارات العمومية أهملت هذا النوع من التكوين مما دفع إلى صدور التعليم رقم 2014/198 الصادرة في 13 أوت 2014 التي تحث الإدارات المركزية والمحلية على المبادرة بتنظيم دورات تكوين متواصل من أجل رسكلة وتحسين مستوى أداء العون العمومي، يسمح التكوين بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها<sup>2</sup>.

**أولاً. طرق تفعيل برامج التكوين بالمؤسسات:** إن التكوين الفعال يتطلب وضع أهداف محددة قبل بدء تنفيذ البرنامج التكويني، ووجود رغبة حقيقية من جانب الإدارة للاستفادة من هذا البرنامج بدءاً من رئيس مجلس الإدارة إلى أبسط عامل ومنه فإن بناء برامج فعالة للتكوين يتطلب محكات بعض معايير المحددة سنعرض أهمها فيما يلي<sup>3</sup>:

✓ حفظ التوازن بين المعرفة النظرية والممارسات التطبيقية.

✓ العمل على أن يكون البرنامج موجهاً للتغيير الحقيقي.

✓ تعميم مادة التكوين لتتلائم مع الأهداف المرجوة.

✓ ملائمة البرنامج لثقافة المؤسسة.

✓ إعطاء نماذج تطبيقية مع تقدم رؤية تقييمية نقدية حولها

مما سبق طرحه، يتبين لنا أن بناء برامج تكوينية فعالة يعتبر أمراً بالغ الأهمية في تطوير الموظفين وتعزيز أدائهم، يجب أن تكون هذه البرامج متوازنة بين النظرية والتطبيق، وموجهة نحو تحقيق التغيير الفعلي داخل المؤسسة، يجب أن تتوافق مع ثقافة المؤسسة وتشمل نماذج تطبيقية لقياس فعاليتها.

**ثانياً. التكوين ضمن المسار الوظيفي للموظف:**

✓ **المسار المهني (الوظيفي):** نستخدم عادة مصطلح "المسار المهني" للإشارة إلى النشاطات والوظائف التي يقوم بها الفرد خلال حياته المهنية، ومع ذلك، يجب ملاحظة أن المسار المهني يتجاوز مفهوم الوظيفة أو المهنة الفردية أو الحرفة، إنه يشمل نط العمل والأنشطة التي يشترك فيها الشخص على مر الزمن، من الوظيفة الأولى التي يتولاها حتى موعد تقاعده، هناك

<sup>1</sup> المادة 104، الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، المؤرخة 15 جويلية سنة 2006، ص 10.

<sup>2</sup> نورة داسي ومحمد الصالح فنينس، تكوين الموارد البشرية في التشريع الوظيفي الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة الأغواط، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص 1299.

<sup>3</sup> محمود قرزيز ومریم مجاوي، سبل تفعيل العملية التدريبية في المؤسسة، حوليات جامعة قالة للعلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة قالة، الجزائر، المجلد 2007، العدد 01، 2007، ص 71.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

تنوع كبير في أنواع المسارات المهنية، حيث تؤثر بشكل كبير على حياة الفرد وتشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة والمسؤوليات<sup>1</sup>.

ويعرف المسار الوظيفي بأنه المسلك الذي يظهر كيف يتقدم الفرد خلال مسيرته المهنية داخل المؤسسة على مر الزمن، يمكن أن يكون هذا التقدم عمودياً عبر مستويات الترقية التنظيمية من الوظائف الأدنى إلى الوظائف الأعلى، أو أفقياً عبر التحول بين وظائف مختلفة، وهذا يعرف بالنقل الوظيفي الأفقي.

وفي الوقت الحاضر، تتغير وتتطور تصورات المسارات الوظيفية، حيث لم يعد الشخص يقتصر على التركيز على وظيفة واحدة والتقدم فيها عمودياً فقط. بدلاً من ذلك، يتوقع من الموظفين تجربة وشغل وظائف متعددة ومتنوعة، سواء كان ذلك عمودياً من خلال الترقيات أو أفقياً من خلال الانتقال بين وظائف مختلفة. هذا التنوع يساهم في تطوير مهارات متنوعة لدى الموظف ويعكس الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل الحديث<sup>2</sup>.

يعتبر تطوير الموظفين مساهماً رئيسياً في الميزة التنافسية للمنظمة من خلال مساعدة الموظفين على فهم نقاط القوة والضعف والمصالح الخاصة بهم وإظهار كيف تتوفر لهم وظائف جديدة ومسؤوليات وظيفية موسعة لتلبية احتياجات نموهم الوظيفية الشخصية، هذا يساعد في الإحتفاظ بالمديرين المتميزين الذين قد يتركون العمل في المنظمة لولا ذلك للإندماج إلى المنظمات الأخرى المنافسة<sup>3</sup>.

### ✓ المسار التكويني

○ تعريفه: هو "عبارة عن سلسلة متتالية و متعاقبة و متراكمة من الأنشطة التكوينية التي يحتاجها الموظف، لينمي ويطور معارفه و مهاراته و اتجاهاته لتتوافق مع الوظائف الجديدة ذات المستوى الأعلى التي ترقى أو سيترقى إليها، و تتفاوت هذه الأنشطة من حيث الأهداف والمحتوى و المدد الزمنية و ذلك حسب مهام و واجبات الوظائف الجديدة"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بعداش مسيكة ومروان عبد الرزاق، واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 3، الجزائر، المجلد 2015، العدد 31، 2015، ص 59.

<sup>2</sup> محمود عبد الفتاح رضوان، المستقبل الوظيفي في ظل جدارات التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، القاهرة، مصر، 2012، ص 123.

<sup>3</sup> عصام حيدر، مرجع سبق ذكره، ص 190.

<sup>4</sup> زبار نانو، إستراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف 2، المجلد 08، العدد 02، 2017، ص 109.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

- أهمية المسار التكويني: لتكوين دور مهم في مسار المهني للموظفين، حيث يساهم في تطوير قدرات ومعرفة الموظفين وتحفيزهم على المشاركة الفعالة في عمليات التطوير المهني، فيما يلي نستعرض أهمية المسار التكويني للموظفين<sup>1</sup>:
  - يمكن التكوين من إستغلال الإمكانيات الكامنة لدى أفراد المؤسسة وتطوير قدراتهم، مما يساهم في إكسابهم مهارات ومعرفة جديدة تعود بالفائدة عليهم وعلى المؤسسات التي يعملون فيها.
  - يسهم التكوين في تشجيع العاملين والموظفين الخجولين على المشاركة فيه دون الحاجة إلى طلب ذلك منهم، مما يساهم في تطوير قدراتهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم.
  - يوفر التكوين فرصة للأفراد الذين ينغمسون في العمل وينسون أنفسهم فرصة لتجديد وتنشيط معرفتهم ومهاراتهم، مما يساعدهم على التطور والنمو.
  - يلزم التكوين الأفراد الذين يميلون إلى الإستهزاء بالمشاركة ويحاولون التهرب منه، ويساهم في تغيير نمط تفكيرهم من سلبي إلى إيجابي، مما يساهم في تعزيز مشاركتهم الفعالة في التطوير المهني
- إستناداً على ما تم التطرق له، أن التكوين له أهمية في مسار تطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات، حيث يُظهر كيف يمكن للتكوين أن يستفيد منه العاملين بمختلف الأنماط الشخصية، بدءاً من الأفراد الخجولين الذين يستفيدون منه دون أن يُطلب منهم المشاركة، وصولاً إلى الأفراد الذين يمكن أن يكونوا مستهزئين أو غير مهتمين بالتكوين، يعكس هذا التوجه الإيجابي تأثير التكوين في تحفيز المشاركة وتطوير القدرات والثقة لدى الموظفين وتحسين أدائهم داخل المؤسسة.

### ○ ربط المسار الوظيفي بالتكوين:

إن رصد وتحليل الإحتياجات التكوينية وعلاقتها بالمسارات الوظيفية والتكوينية للعاملين والموظفين في المؤسسات الحكومية هو هدف أساسي لتحقيق رؤية واضحة لجهات العمل والموظفين الذين يتلقون تكويناً أثناء خدمتهم، يهدف ذلك إلى ربط التكوين بمسارات وظيفية مستقبلية للموظفين، وهذا الإتصال يلعب دوراً مهماً في تحقيق عائد إيجابي متوقع من العمليات التكوينية، هذا التفاعل ينعكس إيجابياً على تطوير أداء الموظفين وتعزيز كفاءة العمل في تلك المؤسسات، إن عملية تحديد

<sup>1</sup> أحمد جابر حسين، التدريب الإستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 123.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

الإحتياجات التكوينية والمسارات الوظيفية والتكوينية بطريقة علمية ومنهجية تساهم بشكل كبير في تحقيق هذا التوجه الإيجابي بين التكوين والمسارات الوظيفية<sup>1</sup>.

وفي هذا الإطار نصت المادة 111 من الأمر السابق الذكر (الأمر رقم 03-06) أنه: "يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تركز من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى"<sup>2</sup>.

حسب ما تطرقنا له في الفقرة السابقة، تتضح أهمية ربط المسار الوظيفي بالتكوين في المؤسسات الحكومية، حيث يتعين رصد وتحليل الإحتياجات التكوينية للموظفين وتوجيههم نحو التكوين والتطوير الملائم لتحقيق أهدافهم المهنية، هذا التفاعل يسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة فعالية العمل في المؤسسات، وجاءت المادة 111 من الأمر رقم 03-06 التي تشير إلى أهمية وجود سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تتضمن مخططات سنوية لتطوير الموارد البشرية والتكوين، مما يسهم في تحقيق التوجه الإيجابي بين التكوين والمسارات الوظيفية.

### 3.3.2.2. عمليات التكوين وتحسين المستوى بالوظيفة العمومي بالجزائر: إن التكوين وتحسين المستوى للموظفين في

الوظيفة العمومية بالجزائر، يشمل عدة أصناف رئيسية منها: التكوين المتخصص، تحسين المستوى، وتجديد المعلومات، هذه العمليات تهدف إلى تطوير المعرفة والمهارات لضمان الأداء الفعال والكفاءة في الخدمة العمومية، حيث تحظى حقوق الموظفين بأهمية كبيرة في هذا السياق، بينما ينبغي عليهم الإلتزام بواجبات تشمل المشاركة في التكوين والالتزام بالخدمة، تلك العمليات تعزز القدرات الشخصية والمؤسسية وتسهم في تحسين جودة الخدمات العمومية وتحقيق أهداف التنمية، وفما يلي نستعرض أهم التكوينات الموجودة في الوظيفة العمومية بالجزائر كما يلي:

### أولاً. أصناف التكوين بالوظيفة العمومية بالجزائر: بعد الإطلاع على أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 96-92 المؤرخ في 03

مارس 1996، نجد أن عمليات تكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم تنقسم كالتالي:

#### ■ التكوين المتخصص: وهو تكوين متعلق بـ:

- بشغل منصب عمومي للمرة الأولى.
- بالإلتحاق بسلك عال أو برتبة عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية خدمة.

<sup>1</sup> محمود عبد الفتاح رضوان، التدريب المؤثر في العمل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2012، ص ص، 67-68.

<sup>2</sup> المادة 111، الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 03/07/2006، مرجع سبق ذكره، ص 11.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

- بالتحضير للمسابقات والإمتحانات المهنية.

### ■ تحسين المستوى: وهي تعنى:

- بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها.

### ■ تجديد المعلومات: وتكون لها علاقة بالتكيف مع وظيفة جديدة نظرا أما لتطوير الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات الهامة

في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي 194/20 يعد تكويننا متخصصا كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية

الخاصة، قصد التوظيف المباشر في رتبة، أو الترقية إلى رتبة، أو الترقية إلى رتبة أعلى، وكذا الإدماج في رتبة.

يهدف التكوين المتخصص الى التمكين من إكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة المهام المرتبطة بالرتبة المراد

الإنتماء إليها.

وكذلك نصت عليه المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي سابق الذكر بقولها: " تتضمن دورات تحسين المستوى:

- التكوين أو دراسات التخصص.

- التكوين التحضيري للمسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية.

- تجديد المعارف أو الندوات أو كل الأشكال الأخرى لتحسين المستوى<sup>2</sup>.

كما يهدف التكوين أو دراسات التخصص إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من إكتساب مؤهلات جديدة عن

طريق تخصص معين بعرض إستكمال و/ أو تحيين تكويناتهم الأولية، مثال ذلك خصوص الموظفين أو الأعوان العموميين على

شهادة ما بعد التدرج المتخصص.

أما التكوين التحضيري للمسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية فهو يهدف إلى تمكين الموظفين والأعوان العموميين من

تحضير إختبارات هذه المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية.

<sup>1</sup> المادة 02، المرسوم التنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين تحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، المؤرخة 06 مارس سنة 1996، ص 06.

<sup>2</sup> المادة، المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في

المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، المؤرخة 28 يوليو سنة 2020، ص 05.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

ويهدف تجديد المعارف والندوات وكل شكل آخر لتحسين المستوى إلى تجديد أو تحسين مؤهلات الموظفين والأعوان العموميين أو تكييفهم مع المتطلبات الجديدة للمنصب الذي سوف يشغلونه<sup>1</sup>.

لقد تناولنا في هذا المبحث العناصر الأساسية المتعلقة بالعملية التكوينية، حيث قمنا بشرح مفهوم العملية التكوينية وأهميتها بالنسبة للمؤسسات، ثم تطرقنا إلى مراحلها المختلفة بدءاً من تحديد الاحتياجات التكوينية، وصولاً إلى تقييم نتائج التكوين، كما سلطنا الضوء على واقع التكوين في المؤسسات العمومية بالجزائر، والتحديات التي تواجهها في هذا المجال، فضلاً عن الإجراءات والسياسات المتبعة لتنفيذ دور التكوين كآلية لتحسين أداء الموظفين وتطوير قدراتهم المهنية، بما يتماشى مع متطلبات العصر الراهن والتوجهات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية.

### 3.2. علاقة التعليم الإلكتروني بتحسين التكوين

تعتبر عملية التكوين مهمة لتطوير مهارات الأشخاص وزيادة كفاءتهم في العمل، لذلك يُعد التكوين أحد أهم الركائز الأساسية لتنمية الموارد البشرية، وقد ظهر التعليم الإلكتروني فأحدث تحولاً نوعياً في مجال التكوين، إذ أصبح بالإمكان التعلم في أي مكان وزمان بفضل الإنترنت والحواسيب والهواتف الذكية، بناءً على ذلك، ساعد التعليم الإلكتروني كثيراً على تحسين طرق التكوين ونقل المعلومات بسرعة وسهولة، وعليه، سنشرح في هذا البحث كيف يمكن استخدام التعليم الإلكتروني لتحسين برامج التكوين وجعلها أكثر فائدة.

### 1.3.2. توظيف التقنيات الحديثة في مجال التكوين

في عصرنا الحالي المتسارع التغير، أصبح التكوين له دور بارز في نقل المعرفة وتطوير المهارات، كما تعد الإنترنت والبريد الإلكتروني وغيرها، أدوات رئيسية تمكننا من توفير التكوين والتعلم على مستوى عالمي بسهولة وفعالية، ومع تقدم التقنيات الحديثة مثل التعلم الآلي والواقع الافتراضي، والذكاء الاصطناعي، تشهد عمليات التكوين تحولات جذرية تعزز من تفاعل المتعلمين مع المحتوى وتوفير تجارب تعليمية مثيرة وفعالة، في هذا السياق، سنقوم بإستكشاف كيفية توظيف هذه التقنيات الحديثة في تطوير وتحسين عمليات التكوين، وذلك لمواكبة تطورات المجتمع التعليمي والتكويني وتمكين الأفراد من إكتساب المعرفة والمهارات بفعالية أكبر.

<sup>1</sup> عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل حول تكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية إيليزي، الجزائر، جانفي 2021، ص ص 10-12.

### 1.1.3.2. استخدامات الإنترنت بمجال التكوين:

مفهوم شبكة الإنترنت: نظرًا لأهمية شبكة الإنترنت والفوائد الواسعة والبارزة التي توفرها، فإن هناك تعددًا في التعاريف والتفسيرات المقدمة حولها، يعود ذلك إلى إختلاف الرؤى والفهم بين الخبراء والمتخصصين في مجال التكنولوجيا.

#### أولاً. تعريف شبكة الانترنت

📌 الشبكة: إن وظيفة أي شبكة هي تيسير المشاركة في المعلومات والبرامج وغيرها من موارد النظام بين عدد كبير من المستخدمين، والشبكات على نوعين:

✓ الشبكات على نطاق المحلي (Lan): تستخدم داخل منطقة معينة، أو حيز معين.

✓ الشبكات على نطاق واسع (Wan): تربط بين عدة شبكات محلية معا في إطار واحد باستخدام التليفون أو القمر الصناعي أو الميكروويف<sup>1</sup>.

تعرف الإنترنت بأنها هي "شبكة عالمية تربط عدة آلاف من الشبكات وملايين أجهزة الكمبيوتر المختلفة الأنواع والأحجام في العالم، وتكمن فائدة الإنترنت التي تسمى أيضا الشبكة في كونها وسيلة يستخدمها الأفراد والمؤسسات للتواصل وتبادل المعلومات، والإنترنت عبارة عن منظومة تتكون من الناس والمعلومات والاتصالية ونموها واستمرارها يعتمد على التفاعل بين تلك المكونات"<sup>2</sup>.

كما تعرف كذلك "تعرف بأنها دائرة معارف عملاقة، حيث يمكن للناس من خلالها الحصول على التراسل عن طريق البريد الإلكتروني (e-mail)، وعلى الرغم من وجود عدة تعاريف متفاوتة فيما بينها إلا أنه يوجد تعريف مشترك فيما بينهم هو أن "الإنترنت شبكة ضخمة من أجهزة الحواسيب التي يرتبط بعضها ببعض والمنتشرة حول العالم"<sup>3</sup>.

ثانياً. خصائص الإنترنت: تتميز تقنية الانترنت بالعديد من الخصائص التي تميزها عن غيرها، ونذكر منها ما يلي<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> حنان بشته و وهيبه حميزي، إستخدام الأنترنت في التعليم، مجلة البدر، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 10، العدد 04، 2018، ص 407.

<sup>2</sup> نوال عبد الكرم الأشهب، التعليم الإلكتروني اتجاهات حديثة في منظومة التعليم، ط1، دار امجد للنشر و التوزيع، 2015، ص ص 73- 74

<sup>3</sup> حنان بشته و وهيبه حميزي، مرجع سبق ذكره، ص 407.

<sup>4</sup> حبيبة ونوغي وباديس مجاني، دور تقنية الإنترنت العالمية في الترويج لصورة الجزائر السياحية وتحقيق التنمية الاقتصادية (دراسة ميدانية بوكالة حضنة سياحية بولاية المسيلة)، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي إيزي، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2022، ص ص

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

وسيلة متعددة الوسائط: تقوم الوسائط المتعددة بدمج النص والصوت والمرئيات بسلاسة في نسيج واحد، مما يشكل رسالة إتصال متعددة الأوجه ضمن خدمات الوسائط المتعددة، يعمل هذا التكامل على تبسيط العملية وتوفير الوقت والجهد والمال، مع إدارة وفرة المعلومات وتدققها.

صعوبة السيطرة على الإنترنت ومحتوياتها: ينشأ التحدي المتمثل في تنظيم الإنترنت ومحتواها، من إفتقارها إلى الرقابة الرسمية أو الملكية من قبل أي هيئة رسمية أو منظمة أو كيان محدد، إن غياب السيطرة المركزية يمنح الإنترنت نطاقاً واسعاً من الحرية عندما يتعلق الأمر بمناقشة مواضيع مختلفة أو البحث فيها، فقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من المشكلات والسلبيات المرتبطة باستخدام الإنترنت.

توفير الحاجات والرغبات المختلفة: توفر الإنترنت مجموعة واسعة من المنتجات والخدمات التي تلبي الحاجات والرغبات المختلفة للأفراد، بغض النظر عن حضاراتهم أو ثقافتهم أو اقتصادياتهم، كما تتيح الإنترنت للأفراد فرصة لتلبية إحتياجاتهم ورغباتهم بسهولة، وذلك من خلال مجموعة من الميزات والمزايا، مثل: الشرعية والمرونة والتكاليف المحدودة والحرية في نشر الأفكار والإبتكارات.

إستخدامها غير محدد بوقت أومدة معينة: يوفر الإنترنت إمكانية الاستخدام غير المحدود، سواءً من حيث الوقت أو المدة، حيث يمكن للفرد إستخدامه في أي وقت ومن أي مكان، ويمكنه التمديد أو تقصير المدة وفقاً لرغبته، كما يمكنه زيارة المكتبة في أي وقت، والتواصل مع أي شخص والتحدث معه لمدة أطول وتكلفة أقل.

على ضوء خصائص الإنترنت التي تم عرضها يتبين لنا، أن الانترنت هي وسيلة قوية تجمع بين التنوع والحرية في الوصول إلى المعلومات والتواصل عبر الثقافات والحدود، كما إنها توفر فرصاً للتعليم وتلبية الإحتياجات الشخصية بكفاءة، وتسهم في توفير الوقت والجهد، ومع ذلك، تطرح تحديات عديدة مثل التحكم في المحتوى، والأمان الرقمي التي تتطلب إهتماماً مستداماً.

**2.1.3.2. أهمية الإنترنت بمجال التكوين:** تكمن أهمية الإنترنت في كونها أداة حيوية في عملية التكوين بالعصر الحديث، فهي تمثل واجهة للوصول إلى المعرفة والموارد التعليمية من جميع أنحاء العالم، مما يتيح للأفراد تخصيص تجربتهم التعليمية وتطوير مهاراتهم ومعرفتهم بفعالية، وبالتالي تسهم الإنترنت بشكل كبير في تمكين الأفراد وزيادة فرص نجاحهم في مجموعة متنوعة من

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

المجالات، وتعزز من تفاعلهم الثقافي والتعلم التعاوني على مستوى علمي، وفما يلي نستعرض أهمية توظيف الإنترنت بالتكوين والتعلم<sup>1</sup>:

- ◆ تعد الإنترنت بمثابة مثال عملي للقدرة على الوصول إلى المعلومات من مختلف أنحاء العالم.
  - ◆ يسهل الإنترنت التواصل مع العالم بسرعة وتكلفة أقل.
  - ◆ يدعم الإنترنت التعلم التعاوني، نظراً لكم الهائل من المعلومات المتاحة عبر الإنترنت، قد يكون من الصعب على الطلاب البحث في جميع الموارد بشكل فردي، لذلك يمكن الاستفادة من النهج التعاوني بين الطلاب، يمكن لكل طالب البحث في محتوى محدد، ومن ثم يمكنهم الاجتماع معاً لمناقشة النتائج التي توصلوا إليها.
  - ◆ يوفر الإنترنت طرقاً تعليمية متعددة، حيث يعمل كمكتبة واسعة من الموارد.
- بناء على ما تم طرحه، فإن الإنترنت تمثل أهمية كبيرة في التكوين والتعلم، وذلك بسبب قدرتها على توفير وصول سهل ومتاح إلى مصادر المعرفة والموارد التعليمية من جميع أنحاء العالم، كما إنها تمكن الأفراد من تخصيص تجربتهم التعليمية وتعزز لديهم معنى التعلم التعاوني وتفاعلهم الثقافي عبر الإنترنت، كما توفر إقتصاداً في الوقت والتكاليف وتحديث مستمر للمحتوى، مما يساهم في تمكين الأفراد وزيادة فرص نجاحهم على نطاق واسع.

**3.1.3.2. خدمات الإنترنت بمجال التكوين:** إن الانتشار السريع والواسع للإنترنت، ساهم بالثورة الرقمية في عالم التعليم والتكوين، وبهذا التطور أصبح بإمكاننا الوصول إلى مجموعة واسعة من الأدوات والتقنيات التي غيرت طريقة تقديم وإستيعاب المعرفة، ومن بين هذه الأدوات الحيوية التي أحدثت تحولاً كبيراً في عالم التعليم والتكوين نجد:

**أولاً. البريد الإلكتروني:** هو تبادل الرسائل والوثائق باستخدام الحاسوب ويعتقد كثير من الباحثين إن البريد الإلكتروني من أكثر خدمات الإنترنت إستخداماً وذلك راجع إلى سهولة إستخدامه، ويعزو البعض نمو الإنترنت بهذا السرعة إلى البريد الإلكتروني وقالوا لو لم يوجد البريد الإلكتروني لما وجدت الإنترنت، بل ويذهب البعض أبعد من ذلك ويقول من أنه- البريد الإلكتروني- يعد السبب الأول لاشتراك كثير من الناس في الإنترنت. ويعد البريد الإلكتروني أفضل بديل عصري للرسائل البريدية الورقية ولأجهزة الفاكس، وإرسال البريد الإلكتروني يجب أن تعرف عنوان المرسل إليه، وهذا العنوان يتركب من هوية

<sup>1</sup> حمزة الجبالي، التعليم الإلكتروني مدخل إلى حوسبة التعليم، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص37.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

المستخدم الذاتية، متبوعة بإشارة @ متبوعة بموقع حاسوب المرسل إليه، ويعتبر تعليم المتعلمين على استخدام البريد الإلكتروني الخطوة الأولى في استخدام الإنترنت في التعلم<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، فالبريد الإلكتروني يعتبر إحدى أدوات الإتصال اللاتزامني التي تمكن مستخدمي الإنترنت من إرسال الرسائل وإستقبالها فيما بينهم، وأهم ما يميز البريد الإلكتروني هو إمكانية إرفاق ملفات متنوعة برسالة البريد الإلكتروني وتنوع هذه الملفات بحيث يمكن أن تكون ملفات فيديو أو صوراً، أو وثائق إلكترونية<sup>2</sup>، كما يعد البريد الإلكتروني من أهم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والإتصال (TIC) المستخدمة في التعليم والتكوين، حيث يوفر البريد الإلكتروني قناة اتصال فعالة بين المعلمين والمتعلمين لإرسال المحتوى التعليمي والواجبات والأنشطة، وكذلك التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارات التعليمية، وربط المؤسسات التعليمية على المستوى المحلي والعالمي، كما يتيح البريد الإلكتروني للمتعلمين الإستفادة من خبرات المتخصصين حول العالم، وتلقي الإعلانات والتعليمات من الإدارات المدرسية والجامعية، وبذلك أصبح البريد الإلكتروني أداة أساسية في العملية التعليمية<sup>3</sup>.

ثانياً. القوائم البريدية: تعرف إختصاراً بإسم القائمة (List) وهي تتكون من عناوين بريدية تحتوي في العادة على عنوان بريدي واحد يقوم بتحويل جميع الرسائل المرسله إليه إلى كل عنوان في القائمة، وبمعنى آخر فإن اللوائح البريدية المسماة (مجموعة المناقشة إلكترونيا) هي لائحة من عناوين البريد الإلكتروني ويمكن الإشتراك (أو الإنضمام) بلائحة بريدية ما من خلال الطلب من المسؤول عنها المسمى بمدير اللائحة، ورغم أن هناك بعض اللوائح التي تعمل كمجموعات مناقشة فإن بعضها الآخر يستعمل في المقام الأول كوسيلة لتوزيع المعلومات. مثلاً قد تستعمل مؤسسة متطوعة لإئحة بريدية ما لنشر مجلتها الشهرية، كما أن هناك قوائم بريدية عامة وأخرى خاصة<sup>4</sup>، ومن مجالات تطبيقها في مجال التكوين مايلي:

توفر القوائم البريدية إمكانيات هائلة للاستفادة منها في المجال التعليمي والتكويني، حيث يمكن للمعلم إنشاء قائمة بريدية خاصة بطلاب كل صف أو مادة لتسهيل التواصل فيما بينهم ومع المعلم لإرسال الواجبات والمتطلبات وتبادل الآراء والمناقشات، كما يمكن تشجيع الطلاب والمعلمين على الانضمام للقوائم البريدية والمجموعات العلمية العالمية حسب

<sup>1</sup> إستخدامات البريد الإلكتروني في التعليم (ElectronicMail)، مسترجع بتاريخ، 04/04/2022، أنظر الرابط، insite:

<https://sites.google.com/site/mahatytechnologys/alalm-waltknwlwjsya/albryd-alalktrwny?>

<sup>2</sup> وليد سالم مجّد الحلفاوي، مرجع سبق ذكره، ص38.

<sup>3</sup> مي أسامة الهطيل، الإنترنت والمصادر الرئيسية لتشكيل رأس المال البشري في الجامعة رؤية تحليلية للدور العلمي للإنترنت، مجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية و العلوم و الآداب، القاهرة، مصر، المجلد 04، العدد 13، 2020، ص233.

<sup>4</sup> مبروكة عمر محيريق، مرجع سبق ذكره، ص143.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

تخصصاتهم للاستفادة من خبرات المتخصصين ومعرفة كل ما هو جديد في مجالاتهم، مما يسهم في تطوير مهاراتهم ومعارفهم<sup>1</sup>. كما يمكن الاستفادة من القوائم البريدية في المجال التعليمي من خلال تأسيس قوائم متخصصة تضم طلاب ومعلمي المواد الدراسية المختلفة على مستوى المدارس والجامعات والكليات، بحيث يتيح ذلك للمتعلمين تبادل الخبرات والمعارف فيما بينهم في المواد الدراسية المشتركة، كما يمكن إنشاء قوائم بريدية لمجتمعات المعلمين والمكونين مصنفة حسب الاختصاصات مثل العلوم والرياضيات والدراسات الإسلامية، لتشجيع الحوار بين المعلمين وتبادل الخبرات والأفكار التربوية التي من شأنها تطوير العملية التعليمية<sup>2</sup>.

**ثالثاً. نظام مجموعات الأخبار:** تعد القوائم البريدية، أداة تتيح للمتعلمين المشاركة في مجموعات دولية متخصصة في إحدى الاهتمامات أو مجالات الحياة، مثل مجال الطب أو مجال التعليم، بحيث يكون المتعلم عضواً في هذه المجموعات، يشارك فيها بالمعلومات، ويتلقى من خلالها آخر التطورات في مجال المجموعة، ويمكن الاستفادة من هذه الخدمة داخل أنظمة التعلم الإلكتروني عبر الإنترنت من خلال مشاركة المعلمين والمتعلمين في تلك المجموعات، والمشاركة في المناقشات العملية<sup>3</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، فإنها تتيح إمكانيات كبيرة للاستفادة منها في المجال التعليمي، حيث يمكن من خلال غرف المحادثة، إجراء اتصال بين المتعلمين لصف معين ومجموعة متخصصة على المستوى العالمي في نفس التوقيت للاستفادة من خبراتهم، كما يمكن عقد حوارات بين متعلمين من مؤسستين مختلفتين حول موضوع محدد، خاصة إذا كانا يدرسان نفس المنهج، وتعد مجموعات الأخبار مصدراً ممتازاً للمعلومات، حيث تقدم المساعدة في المجالات العلمية، مثل الكيمياء وتقنية المعلومات والتاريخ، وكذلك في مجالات أخرى. كما توفر منصة للحوارات الحية بين أشخاص مختلفين لديهم اهتمامات مشتركة<sup>4</sup>.

**رابعاً. برامج المحادثة:** تعتبر المحادثة عبر الإنترنت (IRC) إحدى التقنيات التي تتيح للمستخدمين التواصل فيما بينهم بشكل مباشر وفوري عبر الإنترنت، حيث يوفر (IRC) نظاماً يسمح للمستخدمين من مختلف أنحاء العالم بالمحادثة النصية أو

<sup>1</sup> حمزة الجبالي، مرجع سبق ذكره، ص42.

<sup>2</sup> حنان بشته و حميزي وهيبه، مرجع سبق ذكره، ص414.

<sup>3</sup> وليد سالم مجد الحلفاوي، مرجع سبق ذكره، ص 38

<sup>4</sup> مبروكة عمر محيريق، مرجع سبق ذكره، ص146.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

الصوتية في الوقت ذاته، من خلال برنامج يشكل محطة إفتراضية على الإنترنت تجمع هؤلاء المستخدمين في غرف دردشة لتبادل الحوار والمناقشات<sup>1</sup>.

إن أهم تطبيقات برنامج المحادثة في عملية التكوين ما يلي:

✓ استخدام نظام المحادثة كوسيلة لعقد الاجتماعات باستخدام الصوت والصورة بين أفراد المادة الواحدة مهما تباعدت

المسافات بينهم في العالم وذلك باستخدام نظام (user Object Oriented-Multi) Relay أو (Chat Internet)؛

✓ بث المحاضرات من مقر الجامعة أو الوزارة مثلاً إلى أي مكان في العالم؛

✓ نقل المحاضرات المهمة لأصحاب المعالي الوزراء ومدراء الجامعات للعالم أو على الصعيد المحلي بدون تكلفة تُذكر<sup>2</sup>.

✓ استخدام هذه الخدمة في التعليم والتكوين عن بعد (Distance Learning)، وحيث يواجه التعليم في الوقت الحاضر

أزمة القبول فإنه من الممكن استخدام هذه الخدمة بنقل المحاضرات من القاعات الدراسية لجميع الطلاب، ويمكن للطلاب

الاستماع إلى المحاضرة وهو في بيته وبتكلفة زهيدة؛

✓ يمكن استخدام هذه الخدمة لإستضافة عالم أو أستاذ من أي مكان في العالم لإلقاء محاضرة على طلاب الجامعة بنفس

الوقت وبتكلفة زهيدة؛

✓ استخدام هذه الخدمة لعقد الاجتماعات بين (المدراء ، مشرفين...) على مستوى الدولة لتبادل وجهات النظر فيما

يحقق تطوير العملية التربوية، دون الإضرار للسفر إلى مكان الاجتماع<sup>3</sup>.

مما سبق طرحه بخصوص الخدمات التي تقدمها الإنترنت بمجال التكوين والتعليم، نجد بأن كل من البريد الإلكتروني والقوائم

البريدية وأنظمة مجموعات الأخبار، أصبحت تلعب دوراً محورياً في التعليم والتكوين، مما يسهل عملية الإتصال العالمي وتبادل

المعرفة، حيث يعمل البريد الإلكتروني على تبسيط التفاعلات بين المعلم والمتعلم، ويربط المؤسسات في مختلف أنحاء العالم،

كما أن القوائم البريدية تعمل على تعزيز التواصل الخاص بموضوع معين، وتوفر مجموعات الأخبار مجتمعات دولية للمتعلمين،

وتعمل كل هذه الأدوات على كسر الحواجز وتعزيز التعاون وتشكيل مستقبل التعليم والتكوين.

<sup>1</sup> حمزة الجبالي، مرجع سبق ذكره، ص 45.

<sup>2</sup> مبروكة عمر محيريق، مرجع سبق ذكره، ص 147.

<sup>3</sup> حنان بشتة و وهيبة حميري، مرجع سبق ذكره، ص 415.



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

4.1.3.2. تقنيات التكوين عبر الإنترنت: في ظل التحول المستمر نحو عصر الرقمنة، وفي إطار عملية التكوين، سنقوم

بتسليط الضوء على الجوانب الرئيسية التالية:

أولاً. التكوين المباشر عبر الإنترنت: يشكل التكوين باستخدام الإنترنت قفزة كبيرة في التكوين المعاصر، وهو أسلوب من أساليب التعلم الذاتي كما أنه أداة لا حدود لها، ويعتمد ذلك على الطريقة التي يتبعها المتكون في الاستفادة منها، وظهرت مسميات ومرادفات عدة لهذا النوع من التكوين، منها التكوين المباشر والتكوين باستخدام الشبكة العنكبوتية<sup>1</sup>.

بالإضافة لذلك، يوظف هذا النوع من التكوين شبكة الإنترنت التي توفر خيارات لا حصر لها من المواد التكوينية المتنوعة، بدءاً من البرامج القصيرة وإنهاءً بالبرامج التكوينية الطويلة، فهي تعد من أكبر المصادر العالمية للمعلومات نظراً لما تحتويه من معلومات إلكترونية تشمل المعلومات المرئية والمسموعة، وتتناول موضوعات متعددة في التعليم والتكوين، من خلال الدخول إلى المكتبات العالمية، كالجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية، كما يمكن للمتكون الحصول على التكوين من أي بلد في العالم، كما تمكنه من التحكم في بيئة التكوين وإختيار البرنامج التكويني الذي يحتاج إليه والأسلوب الذي يستطيع التعلم من خلاله، ودرجة الصعوبة والتكلفة المناسبة له، مما يحفز على طلب المزيد منه، كما يدعم هذا الأسلوب التكوين أساليب أخرى من التكوين، كالواقع الافتراضي والمحاكاة والتفاعلية، حيث توصل المتكونين مع المتكونين وتتاح لهم مشاهدة الأشرطة التفاعلية والتسجيلية في الوقت نفسه<sup>2</sup>.

ثانياً. الحقائب التكوينية الإلكترونية: يشكل استخدام وإنتاج الحقائب التكوينية الإلكترونية، وجهاً من أوجه توظيف التقنيات الحديثة في التكوين عن بعد والتعليم الإلكتروني، وذلك عن طريق استخدام أجهزة الحاسوب كأداة رئيسة بهدف تحقيق المساعدة في تيسر عملية التكوين والتعليم<sup>3</sup>.

وتعرف الحقائب التكوينية الإلكترونية، "بكونها إحدى تلك الإتجاهات الحديثة التي تقوم على مبدأ التعلم الذاتي، ويقصد بالحقيبة التكوينية مجموعة من الخبرات التكوينية تتصل بموضوع تكويني معين وتتضمن العناصر الأساسية للتكوين (الأهداف،

<sup>1</sup> نجد صادق إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 62.

<sup>2</sup> سالمة صالح العباني، مرجع سبق ذكره، ص 409.

<sup>3</sup> مدحت أبو النصر، 2017، مرجع سبق ذكره، ص 40.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

الأنشطة، المواد والخبرات التكوينية والتقويم) وهي بهذا المعنى تشكل نظاما متكاملًا للتكوين، وتصمم هذه الحقائق في صورة مواد مكتوبة يلحق بها عادة تسجيلات مرئية ( فيديو كاسيت، أفلام غيرها من التقنيات التكوينية المتنوعة)<sup>1</sup>.

**ثالثا. التكوين بالوسائط المتعددة:** هي مصادر المعلومات التعليمية يمكن أن تحفظ أو تعرض الرسالة المعلوماتية التعليمية في أشكال متعددة تضم اللغة المكتوبة والصوتية المسموعة والرسومات والصور بشكل تفاعلي متكامل، تستخدم الوسائط المتعددة في التكوين من خلال البرمجيات المساعدة التي تقدم المعلومات بشكل جذاب ومختصر، وأصبحت هذه البرامج للجمع بين النص والصورة والحركة والصوت ويتم ربط الصورة والنص والرسوم والأشكال في البرنامج التكويني عن طريق استخدام أحد نظم التأليف المساعدة التي تسمى Ware Author وهذه النظم تدعم العملية التكوينية وتعززها من خلال الطرق والأساليب المتنوعة التي توفرها للوصول الى مصادر المعرفة المختلفة<sup>2</sup>.

**رابعاً. التكوين عن بعد:** يمثل أحد الأوجه لتوظيف التقنيات في صناعة التكوين والتطوير، حيث سمح تطور التكوين عن بعد للمؤسسات التي تمتلك عدة فروع في أماكن متباعدة جغرافياً، حيث يساعد التكوين عن بعد في تقديم برامج التكوين للموظفين والعاملين في جميع الفروع دون الحاجة إلى لجوء المكونين للإنتقال إلى تلك الفروع<sup>3</sup>.

**خامساً. التكوين الإلكتروني:** أصبح التكوين الإلكتروني سمة من سمات هذا العصر نتيجة التقدم العلمي والتقني المذهل، وأصبحت الحاجة إليه ملحّة، وقد طبق هذا النوع من التكوين في الكثير من البلدان إما تطبيقها كلياً أو تطبيقاً جزئياً<sup>4</sup>.

ويشير مصطلح التكوين الإلكتروني بشكل عام، إلى طرق التكوين التي تستخدم المحتوى التكويني الإلكتروني لتقديم الإرشادات، والشروحات التعليمية للمستخدمين، والذي يتم إيصاله من خلال الإنترنت والشبكات الداخلية والخارجية، وهو مصطلح مرادف للتعليم الإلكتروني أو التكوين عن بعد وبالمثل عرف نظام التكوين أو التعليم الإلكتروني بأنه: نظام

<sup>1</sup> مجّد صادق إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص66.

<sup>2</sup> مجّد صادق إسماعيل، المرجع نفسه، ص 65.

<sup>3</sup> مدحت أبو النصر، 2017، مرجع سبق ذكره، ص40

<sup>4</sup> مندور فتح الله، فاعلية التدريب الإلكتروني الفردي والتعاوني على برنامج كورس لاب course lab، في تنمية مهارات تصميم الدروس وإنتاجها إلكترونياً والإتجاه نحو استخدامها لدى معلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية، المجلة التربوية، جامعة الكويت، الكويت، المجلد31، العدد 122، 2016، ص 194.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

معلومات يمكنه دمج مجموعة واسعة من المواد التعليمية (عبر الوسائط السمعية والنصية والفيديو) المنقولة عبر: البريد

الإلكتروني، جلسات الدردشة المباشرة، المناقشات عبر الإنترنت، المنتديات، الإمتحانات والواجبات<sup>1</sup>.

إضافة لذلك، فهو يستند أساساً إلى تطبيق تقنيات التعليم الإلكتروني في المجالات التعليمية، وهناك تشابه في البيئة التعليمية بينهما، حيث يتطلب كل منهما البنية الأساسية لأي نظام تعلم إلكتروني، مثل نظام الفصول الافتراضية وآليات التسجيل والدخول، ومع ذلك، يكمن الاختلاف الواضح بينهما في تنفيذ التعليم الإلكتروني على الطلاب أو المتكويين، فالتعليم الإلكتروني يتعلق بالمؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات، حيث يتواجد معلمون وطلاب، وتجري إختبارات دورية وتسجيل الحضور وغيرها من العناصر الخاصة بالتعليم التقليدي<sup>2</sup>.

كما أنه يشبه التعليم الإلكتروني، من حيث أساليب التنفيذ والتقنية المستخدمة، ولكنه يتضمن إطار زمني أقصر بكثير من عملية التعلم، حيث يكون مصمماً خصيصاً لتحقيق هدف معين أو إكتساب مهارة تكوينية ويتصف التكوين الإلكتروني بقدرته على تنمية المهارات وإتجاهات والقيم في كل مكان وزمان، وتلبية رغبات المتكويين بالفهم السريع وإعطاء الفرصة لتقييم الذات وزيادة الدافعية نحو التكوين وتجاوز التحديات بما يمكن من الإلتحاق بركب الثورة المعرفية والتعايش معها، فهو عملية تهيأ فيها بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة بما يمكن المتكويين من بلوغ أهداف العملية التكوينية من خلال تفاعله مع مصادرها وذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد مبدول وبأعلى مستويات الجودة<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة، بأن أغلب الأبحاث إعتبرت أن التعليم الإلكتروني والتكوين الإلكتروني شيء واحد، إذ يمكن إعتبار التكوين الإلكتروني جزءاً من التعليم الإلكتروني بمفهومه العريض، ولكن التكوين الإلكتروني غالباً ما يقتصر على المؤسسات والشركات

<sup>1</sup> مُجّد بن احمد غروي، العوامل المؤثرة على تقبل موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية للتدريب الإلكتروني البرنامج الوطني للتدريب عن بعد نموذجاً، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، السعودية، المجلد 59، العدد 02، 2018، ص 221.

<sup>2</sup> جامعة المستقبل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، الفرق بين التدريب الإلكتروني والتعليم الإلكتروني، مسترجع بتاريخ: 2020/11/23، أنظر الرابط، insite: <https://www.uomus.edu.iq/NewDep.aspx?depid=10&newid=3467>.

<sup>3</sup> ريفيدة عدنان الأنصاري، التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الفرص والتحديات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، المجلد 05، العدد 08، 2021، ص 40.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

التي تكون موظفيها لترفع من كفاءاتهم العلمية والمهنية<sup>1</sup>، ونحن بدورنا في دراستنا هذه، سننعمد مصطلح التكوين الإلكتروني مرادفا لتعليم الإلكتروني، وهو الرأي الذي ذهب معه أغلبية المختصين.

مما سبق، تسلط تقنيات التكوين عبر الإنترنت التي تمت مناقشتها الضوء على التأثير الكبير للرقمنة على التكوين والتعليم، وتشمل هذه التقنيات، التكوين المباشر عبر الإنترنت، وحقائب التكوين الإلكترونية، والتكوين عبر الوسائط المتعددة، والتكوين الإلكتروني، وغيرها حيث، يوفر التكوين المباشر عبر الإنترنت، للمتعلمين وصولاً مرناً إلى مجموعة كبيرة من المواد التكوينية ومصادر المعرفة العالمية، مما يمكنهم من تصميم تجاربهم التعليمية من خلال ما تم عرضه في هذا المبحث، نلاحظ تنوع أصناف التكوين كما أنها تحتل مكانة متميزة في العديد من المجالات، حيث تمثل فرصة لتحسين الأداء وتطوير القدرات، ومن خلالها يمكن للأفراد تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية، كما تمكن المؤسسات من تعزيز كفاءة موظفيها وتحقيق أهدافها، بالإضافة إلى التعرف على عوامل نجاح التكوين التي تتضمن تخصيص الموارد بشكل فعال، ودعم الإدارة العليا، ومراقبة الجودة وضبط البرامج وفقاً لإحتياجات المشاركين، كما أن توظيف وإستخدام التقنيات الحديثة، يمكن من زيادة فعالية وجودة التكوين وجعله أكثر تفاعلية وتكاملاً، لكل ما سبق يعتبر التكوين عملية مستمرة تمتد على مدى الحياة، فإن فهم أهميته وتطبيقه وفق أسس وأحتياجات فعلية سواء شخصية كانت أو مهنية يمكن أن يكون المفتاح لمستقبل أفضل وأكثر إشراقاً.

### 5.1.3.2. توجهات المؤسسة نحو التعليم الإلكتروني: إن التوجه نحو التعليم الإلكتروني من قبل المؤسسات فرضته التغيرات في

البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسات، والواقع التنافسي، الذي يتطلب من المؤسسة، ان تهتم بالكفاءات التي تمتلكها، وتطورها بطرق حديثة، تكون ذات فعالية وبتكلفة أقل مع جودة في التكوين والرسلكة.

**أولاً. التطور المستمر للتعليم الإلكتروني:** يشهد عالم التعليم الإلكتروني تطور سريعاً، حيث تظهر باستمرار تقنيات جديدة تؤدي إلى تحديث محتوى الدورات التكوينية بسرعة، بحيث يتسنى لها تزويد الطلاب بأحدث المعلومات المتاحة، وهذا أمر بالغ الأهمية خصوصاً إذا كان التعليم الإلكتروني موجهاً لموظفين في قطاع يعتمد بشدة على مواكبة التطورات الحديثة.

ولعل من أهم الأسباب التي تجعل العديد من المؤسسات تتبنى الآن التعليم الإلكتروني، إنخفاض تكلفته مقارنة بالتعليم التقليدي، وقدرته على توفير فرص التعلم للموظفين في أماكنهم وأوقاتهم المفضلة، فالتعليم التقليدي غالباً ما يكون مكلفاً

<sup>1</sup> إيناس محمد أبو شقرة، التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كورونا... بين الضرورة والتطبيق، مسترجع بتاريخ 2020/11/07، أنظر الرابط، <https://www.new-educ.com/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%af%d8%b1%d9%insite>

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

ويستغرق وقتًا طويلاً دون ضمان الحصول على النتائج المرجوة، في حين يوفر التعليم الإلكتروني بديلاً أسرع وأقل تكلفة وربما أكثر فاعلية<sup>1</sup>، وكذلك هناك العديد من الأسباب الأخرى التي تبرر التوجه لهذا النمط من التعليم، سنتطرق لأهما فيما يأتي.

ثانياً. مبررات استخدام التعليم الإلكتروني: هناك العديد من الأسباب التي تجعل المؤسسات تتبنى التعليم الإلكتروني في تدريب وتكوين موظفيها، ونذكر منها:

✓ **التنافسية الاقتصادية:** أدركت الحكومات في البلدان المتقدمة اقتصادياً على وجه الخصوص أهمية الإقتصاديات المعتمدة على المعرفة، وحين رأت البلدان ذات الإقتصاديات الأكثر تقدماً نفسها عاجزة عن منافسة تكاليف العمالة الرخيصة في البلدان النامية أخذت تسعى لخلق صناعات قائمة على المعرفة وعالية الإنتاجية... يضاف إلى ذلك قطاع الأعمال الذي يرى في التعليم الإلكتروني أهمية كبيرة وقيمة بالغة في سبيل تعزيز التنافسية من خلال مواصلة القوة العاملة لتعلمها وتحسين مستوياتها العلمية دون تجشم عناء السفر و الإبتعاد عن العمل، فالتعليم الإلكتروني بخاصة في نظر هذا القطاع أداة جوهرية لإدارة المعرفة تتيح للمؤسسات أن تصبح مؤسسات تعليمية<sup>2</sup>.

✓ **تغيرات سوق العمل:** تحدث تغيرات كبيرة ومتسارعة في سوق العمل، الذي يتطلب عمالاً على مستوى عالٍ من المهارات العلمية والفنية، ولا يمكن لتعليم التقليدي أن يفي بهذه المهارات المتجددة يوماً بعد يوم، فضلاً عن ترك العمال والموظفين لأعمالهم من أجل الحصول على شهادات علمية أو تلقي دورة تكوينية لرفع مستوياتهم المهنية، أما في بيئة التعليم الإلكتروني، فيمكن للعمال الحصول على المعلومات والمعرفة من أي مكان وفي أي وقت في العالم.

✓ **مواكبة التطورات العلمية الحديثة:** إن مواكبة التقدم التكنولوجي أحد أهم الإتجاهات المؤثرة على التعليم بصفة عامة والتعليم من بعد بصفة خاصة، فالبنية التحتية في نمو مستمر، حيث تتضاعف سرعة الحسابات الآلية في حين إنخفضت تكلفتها إلى حد ما، وكذلك الإتصالات الشبكية فائقة السرعة في توسيع مستمر وتعتبر المحادثات النصية المكتوبة أو الحوارات الشفهية أحد السمات المميزة لشبكة الإنترنت<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حسن بن علوان الزهراني، "تعريف التعليم الإلكتروني"، مسترجع بتاريخ: 04 جويلية 2021، انظر الرابط: insite

<sup>2</sup> أ.و. (طوني) بيتس، "التكنولوجيا والتعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد"، ترجمة وليد شحادة، شركة العبيكان للأبحاث والتطوير، المملكة العربية السعودية، ط1، 2007، ص40.

<sup>3</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، "التعليم والتعليم الإلكتروني"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص23-24.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ **فعالية التكلفة:** إذا أتاحت الظروف الموازية للتعليم الإلكتروني، فإنه يعطي تعليماً عالي الجودة إلى أعداد كبيرة من المتعلمين، وبتكلفة أقل من التعليم التقليدي، ولا يزال المختصون يدرسون فعالية التكلفة للتعليم الإلكتروني على المدى البعيد، سيكون أقل تكلفة، حيث أنه سوف يستبدل تكلفة العمالة العالية بتكنولوجيا قليلة التكلفة<sup>1</sup>، ومن أهم العوامل التي تساهم في زيادة استخدام التعليم الإلكتروني نذكر منها:

- انخفاض تكلفة التعليم يساهم في توفير التعليم بأسعار منخفضة للمستفيدين
- الحد من تأثيرات العوامل الديموغرافية والتوسعات العمرانية.
- التخلص من الكثير من المشاكل الاجتماعية التي تنجم عن التعليم التقليدي، مثل الفروقات بين الطلبة (المظهر والملابس وإقتناء السيارات).
- الحد من الآثار الناجمة عن الإزدحام المروري صباح كل يوم مثل: التلوث البيئي من جهة، والحوادث القاتلة من جهة أخرى.
- التخلص من عقبة الزمان وتحرير المستفيدين من الإختيار بين الدراسة والعمل، كذلك بالنسبة للمعلمين، إذ يمكن لكل منهم أن يمارس أعمالاً أخرى<sup>2</sup>.

**6.1.3.2. حقائق عن التعليم الإلكتروني:** هناك العديد من الحقائق بخصوص التعليم الإلكتروني نلخصها في النقاط التالية<sup>3</sup>:

- ✓ التعليم الإلكتروني يتضمن المعلومات والإتصالات والتعليم والتكوين.
- ✓ التعليم الإلكتروني ليس مجرد وسيلة للتكوين الإلكتروني وإنما يستخدم لإغراض أخرى كثيرة مثل إدارة المعرفة وإدارة الأداء وإقامة المكاتب الافتراضية وغيرها من الأنشطة.
- ✓ التعليم الإلكتروني لا يعتمد فقط على التكنولوجيا وإنما على ثقافة المؤسسة والقيادة وإدارة التغيير.
- ✓ لا يمكن للتعليم الإلكتروني أن ينجح بدون إلتزام وإقتناع الإدارة العليا والقائمين على التنفيذ والمتكويين.
- ✓ يجب أن تتوافق استراتيجيات التعليم الإلكتروني مع الإستراتيجيات العامة للمؤسسة لكي تحقق الهدف منها فهي وسيلة وليس غاية كما أنها ليست في كل الأحوال بديلاً للتكوين التقليدي وإنما قد تكون مكمله له.

<sup>1</sup> أ.و. (طوني) بيتس، مرجع سبق ذكره، ص44.

<sup>2</sup> علي فوزي عبد المقصود، عطية سالم الحداد، "الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم الإتصال التربوي- نماذج الإتصال"، دار النشر: مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، جمهورية مصر، 2014، ص184.

<sup>3</sup> م.م رنا حكمت عباس، مرجع سبق ذكره، ص209.

### 2.3.2. مساهمة التعليم الإلكتروني في تكوين الموارد البشرية

مساهمة التعليم الإلكتروني في تكوين الموارد البشرية تعد ذات أهمية بالغة في العصر الحديث، فهو يوفر فرصًا تعليمية مرنة ومتنوعة، تمكن الأفراد من إكتساب المهارات والمعارف اللازمة بغض النظر عن موقعهم الجغرافي أو جدولهم الزمني، كما يسمح التعليم الإلكتروني بتحديث المحتوى التعليمي بسرعة لمواكبة التطورات السريعة في سوق العمل، مما يساهم في إعداد قوى عاملة مؤهلة وقادرة على التكيف مع متطلبات الوظائف المتغيرة باستمرار.

#### 1.2.3.2. التعليم الإلكتروني: الطريقة الجديدة لتكوين الموظفين: فعلمية التكوين الإلكتروني (e-formation) أو (e-learning)

(learning) تزيد من إمكانية وصول الموظفين إلى التكوين والتعليم، ويتم ذلك بطريقة سريعة وتكاليف منخفضة، بالإضافة إلى إشراكهم في العملية التكوينية، كما يتضمن التعليم الإلكتروني طرقًا حديثة للتعليم تجمع بين هدف إكتساب المعارف وتنمية المهارات المشترك لمختلف أنظمة التعليم، وبين الخدمات والفرص التي توفرها تقنيات المعلومات والاتصالات، وتأتي هذه الطرق لتكمل أو تدعم الطرق التقليدية للتعليم، إذ يتيح التعلم المستمر والمصمم حسب إحتياجات الموظفين بغض النظر عن الحواجز الجغرافية، من جانب آخر يعتمد التعليم الإلكتروني على تقنيات حديثة تسمح بتقديم محتوى تعليمي غني وتفاعلي، وإتاحته للمتعلمين في أي وقت ومكان، كما يتيح آليات لقياس أداء المتعلم وتقييم مدى إستيعابه للمحتوى، وبالتالي تكيف التعلم وفق إحتياجات كل فرد، وهذا يجعل التعليم الإلكتروني أكثر مرونة وفاعلية مقارنة بالطرق التقليدية، ويمكن تقسيم التعلم والتعليم الإلكتروني إلى قسمين رئيسيين:

▶ **قسم التعليم:** وهو ذو صبغة أكاديمية وموجه للطلاب الذين يسعون للحصول على شهادات رسمية معترف بها وتتولاه الجامعات والمعاهد.

▶ **قسم التكوين:** الموجه لموظفي الشركات والمؤسسات، أو الطامحين إلى العمل في مثل هذه الشركات ويريدون الحصول على تكوين مهني يؤهلهم للعمل فيها، أو لأولئك الراغبين في توسيع<sup>1</sup>.

للإشارة يعتبر التعلم أسلوب حياة، ولا يمكن أن يكون هناك بديل لإكتساب المعرفة سوى بالتكوين والتعلم، فالتكوين هو جزء حاسم في المسار المهني للموظف، بحيث يعد التكوين المناسب للموظفين وسيلة لتحقيق أهداف وتحديات الوظيفة،

<sup>1</sup> فاروق حريزي، دور التكنولوجيا الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف إستراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2011، ص 89.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

غالبًا ما نفترض أن التكوين يتم تقديمه للموظفين في أيامهم الأولى، وينتهي بعد فترة معينة ومع ذلك، التكوين هو عملية متواصلة ولا تنتهي، مواكبة الأفكار والإبتكارات والتقنيات المتطورة، التي تحتاج إلى تكوين الموظفين بشكل مستمر، حيث أن 84% من العاملين في أفضل المؤسسات أداء يتلقون التكوين الذي يحتاجونه<sup>1</sup>.

**2.2.3.2. دور التعليم الإلكتروني في تكوين الموظفين:** مواكبة البيئة التنافسية يعتبر تكوين الموظفين هو الحل الأكثر قابلية للتطبيق، وتحمل المؤسسات نفقات كبيرة لمساعدة الموظفين على التكوين، فمثلا مؤسسات مثل أمازون وبيكسار تنفق مبلغا كبيرا من المال من أجل تقديم برامج تكوين وتطوير ممتازة، ومع ذلك يصبح من الصعب على المؤسسات الصغيرة تنظيم تكوين شخصي مستمر مع قاعدة كبيرة من الموظفين، هنا يأتي دور التعليم الإلكتروني في تكوين الموظفين<sup>2</sup>.

فلقد إنتشر التعليم الإلكتروني في كل مكان في عالم المؤسسات والشركات لتحسين الأداء التنظيمي وتطوير الموظفين، وتفيد التقارير أن 77% من الشركات في الولايات المتحدة تقدم حاليا برامج تكوينية عبر الإنترنت، ولقد تضاعف استخدام تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في السنوات الخمس الماضية (لاسيما أثناء وبعد جائحة كورونا) ونتيجة لذلك، أصبح لدى المؤسسات الآن إمكانية الوصول إلى برامج التكوين المختلفة التي يتم تخصيصها وتناسبها مع الأهداف المحددة والإثراء المعرفي للموظف، ولقد أحدث التعليم الإلكتروني ضجة كبيرة في آخر التسعينات، فقد زاد الإهتمام به في المؤسسات وعالم التعليم، إن التعليم الإلكتروني شجع بنجاح حياة الأفراد المماثلين مما حثهم على البناء المعرفي والعمل على مشاركته ونشره بشكل مستمر<sup>3</sup>.

**أولا. تحسين تكوين الموظفين مع التعليم الإلكتروني:** تسعى معظم المؤسسات لتقليل معدل دوران الموظفين ورفع مستوى الرضا الوظيفي والمشاركة، والمشكلة الآن أن غالبية القوى العاملة هي من جيل الألفية الجديدة، حيث أن هذه الفئة لديها توقعات وإحتياجات مختلفة عن إحتياجات الموظفين السابقين.

وهناك طرق وسبل عديدة يمكن للمؤسسات تحسن بها رضا الموظفين مع تعزيز أداءها في آن واحد، وإحدى تلك الإستراتيجيات هو تنفيذ أفضل تكوين للموظفين وبرامج التنمية، وإعلام الموظفين عن كيفية إستعمال إحدى التطبيقات أو

<sup>1</sup> Benjamin Franklin, "E-learning: The New Way of Employee Training", sit: <https://blog.vantagecircle.com/employee-training-elearning/>, (Consulte le:05/02/2022à15:15h).

<sup>2</sup> Benjamin Franklin, Op.cit.

<sup>3</sup> كيف يمكن للتعليم الإلكتروني أن يؤثر إيجابيا على تنمية الموظفين في المنظمة، مسترجع بتاريخ 2022/02/15، أنظر <https://hrdiscussion.com/hr121956.html>، الرابط،



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

تعزيز خبراتهم بمهارات معينة، وهناك الكثير من الإيجابيات التي تتيح للموظفين فرص التعلم، ولعل من أهم إستراتيجيات المؤسسات الكبرى هو تخفيض التكاليف في ظل التحديات الحالية ويظهر هنا قدرة المدير التنفيذي في تأهيل وتطوير فريق العمل على شكل فصول دراسية أو تعليمات منظمة توجه للموظفين على شكل محتوى سلسل بإمكان الجميع تطبيقه و فهمه بصورة سليمة وسريعة<sup>1</sup>، ومن الفوائد التي قد يستفيد منها الموظفون جراء إستخدامهم لتعليم الإلكتروني نجد ما يلي:

📌 **الوصول إلى التكوين الإلكتروني في أي وقت:** تختلف وتتفاوت مسؤوليات الموظفين، فالتعليم الإلكتروني يمنحهم قدرأ كبيراً من المرونة فيما يتعلق بالحصول على التكوين عندما يكون ذلك مناسباً، عند التعلّم بإستعمال الطريقة التقليدية، في أغلب الأوقات يجب على الموظفين أن يكونوا حاضرين، وهو أمر قد لا يكون ممكناً دائماً، فإذا كانوا مشغولين جداً في أعمالهم أو لم يتمكنوا من الحضور في الوقت المحدد، فإنهم يفقدون كل ما يُدرّس، في حين أنّ التعليم الإلكتروني يوفّر المرونة التي تعزز الإنتاجية وتحسّن الدافع لدى الموظفين، بالإضافة إلى إمكانية الوصول من أيّ مكان؛ وذلك لتقديم التكوين للموظفين الموزعين في جميع أنحاء البلاد، أو العمل عن بُعد دون الحاجة إلى اللقاء معهم في جلسة تكوين مركزية<sup>2</sup>.

📌 **السماح بتكرار الدورة:** يتيح التعليم الإلكتروني تقديم دورة تكوينية أكثر من مرة لمجموعة من المتعلمين أو للمتعلّم واحد؛ وهذا يعني أنّه إذا احتاج الموظفون إلى مراجعة وحدة ما مرةً أخرى لصقل مهاراتهم، فإنهم قادرون على القيام بذلك متى أرادوا.

📌 **إفساح المجال للتعلّم الذاتي:** أي تعلّم الناس بطرق مختلفة، فعندما يحدث التكوين دون إنترنت، فقد يفرض شروطاً على بعض الموظفين، وتعلّم مفهوم ما خلال مدة طويلة لا يعني تناقضاً في الإنتاجية، ولكن عند التعرّض لمثل هذا الضغط، قد ينهار حتى الموظفون الجيدون ويصبحون غير منتجين، إنّ الاحتفاظ بالمعرفة أمر هام عند إجراء مثل هذا التكوين، ويتيح التعلم الذاتي المجال للاحتفاظ بالمعرفة بصورة أفضل؛ لهذا السبب سيكون لدى الموظفين مزيدٌ من الوقت لتطبيق ما تعلّموه<sup>3</sup>.

📌 **التقديم السريع والموثوق للتكوين:** يجعل التعلّم الإلكتروني من السهل إستيعاب أجزاء سهلة من المعلومات وفق السرعة الخاصة بالمتعلم، خلال جلسة التكوين دون إنترنت، قد يضطر إلى قضاء بضع ساعات في شرح مفهوم ما، وغالباً ما يحدث

<sup>1</sup> علي بن حسن فصال، تحسين تدريب الموظفين مع التعليم الإلكتروني، مسترجع بتاريخ: 14 ديسمبر 2021،

<https://ae.linkedin.com/pulse/training-employee-e-learning-ali-fassal>

<sup>2</sup> أهم فوائد التعلم الإلكتروني للموظفين، موقع: موسوعة التعليم والتدريب، مسترجع بتاريخ 2022/02/15، أنظر الرابط، insite:

<https://www.edutrapedia.com/%D8%A3%D9%87%D9%85-%D9%81%D9%88%D8%A7%D8%>

<sup>3</sup> أهم فوائد التعلم الإلكتروني للموظفين، موقع: iTOT، مسترجع بتاريخ: 2022/02/16، أنظر الرابط insite:

<https://illafrainofrainers.com/%d8%a3%d9%87%d9%85->

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

ذلك حتى يتمكن الجميع من العودة إلى العمل بسرعة، لكن بإستعمال التعليم الإلكتروني، يمكنه تقليل وقت التعلم للتدريب بنسبة تصل إلى 60%، الأمر الجيد في أنظمة إدارة التعلم (LMS) هي أنها تمكن من إختيار طريقة تقديم المعلومات بسرعة، مع ذلك، سيتمكن الموظفون من تلقي الدروس بسرعة وكفاءة جيدتين<sup>1</sup>.

■ **قابلية التوسع والانساق:** يُعدُّ التعليم الإلكتروني مثالياً لأيِّ شركة ومؤسسة تفكر في توسيع نطاق عملها، فلاداعي للقلق بشأن زيادة النفقات عند التعامل مع التكوين، فبعد إنشاء الدورات التكوينية، يمكن تقديمها مرّةً تلو الأخرى. كما إنَّ السفر لحضور الندوات التكوينية ليس أمراً ممكناً دائماً، ولكن طالما أنَّ التكون عبر الإنترنت، يمكن للموظفين الوصول إلى الدورات التكوينية أينما كانوا ومتى إحتاجوا إليها، يمكن أيضاً تطوير التعليم الإلكتروني .

ثانياً. **تأثيرات التعليم الإلكتروني:** يعتبر التعليم الإلكتروني منهجاً تعليمياً، يستخدم الوسائط الإلكترونية وتقنيات الإتصال عبر الإنترنت، لنقل المعرفة وتبادل المعلومات، وهو ما جعله يشهد تطوراً كبيراً ومتسارعاً، ويتمتع بمزايا كثيرة، وبرغم من كل ذلك إلا أنه كأي مجال تقني تكنولوجي له من السلبيات ما تعيق فعاليته وتقدمه، ما يحول دون الإستفادة منه في تحسين عمليتي التعليم والتعلم، وفيما يلي سنحاول التطرق لأهم إيجابيات وسلبيات تبني تطبيق التعليم الإلكتروني

■ **إيجابيات تطبيق التعليم الإلكتروني:** بالرغم من توقع العديد من السلبيات المصاحبة لتطبيق التعليم الإلكتروني إلا أن هناك العديد من الإيجابيات يمكن إجمالها في الأتي:

حيث ذكر (الخفاجي، وآخرون) أن التعليم الإلكتروني يتوقع من تطبيقه وتجسيده الإيجابيات التالية:

◆ الملائمة والمرونة التي يوفرها التعليم الإلكتروني، من حيث تمكين المتعلم من إختيار الوقت المناسب له للتعلم، وكذلك إختيار المكان الذي يريد؛

◆ توظيف الوسائط المتعددة (صوت، صور، نصوص، لون) في عملية التعليم، مما يساعد المتعلم على التفاعل معها وتوظيف العديد من حواسه وصل مهاراته الفكرية؛

◆ التعليم الإلكتروني أقل تكلفة من التعليم التقليدي، وهذا مرتبط بإقتصاديات التعليم؛

◆ التعليم الإلكتروني نظام مناسب لتعليم الكبار وتكوين الموظفين الذين قد لا تسمح لهم ظروفهم بالتوجه للمدارس والجامعات أو التكوين في المعاهد الخاصة بذلك (توسيع نطاق التعليم والتكوين)؛

<sup>1</sup> أهم فوائد التعلم الإلكتروني للموظفين، موقع: موسوعة التعليم والتدريب، المرجع سبق ذكره.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

♦ تحسين وإثراء مستوى التعليم وتنمية القدرات الفكرية<sup>1</sup>؛

وأما (م. منتهى شوكة طعمه)، فقد أوردت إيجابيات التعليم الإلكتروني كالتالي:

• يتيح التعليم الإلكتروني سهولة كبيرة في الوصول الى المعلم بأسرع وقت وخارج أوقات العمل الرسمي عن طريق البريد

الإلكتروني، أو الحوار على شبكة الأنترنت؛

• يحقق ثقافة جديدة يمكن تسميتها الثقافة الرقمية، وهذه الثقافة تركز على معالجة المعرفة، ومن خلالها يستطيع المتعلم

التحكم في تعلمه عن طريق بناء عالمه الخاص به، عندما يتفاعل مع البيئات الأخرى المتوافرة إلكترونياً؛

• يقدم التعليم الإلكتروني فرصاً متكافئة للطلبة في المشاركة في عملية التعلم والتعبير عن آرائهم وعرض أفكارهم بشكل أفضل

من الطرائق التقليدية<sup>2</sup>؛

في حين أضاف (طارق عبد الرؤوف عامر)، الإيجابيات المتوقعة من تطبيق التعليم الإلكتروني كالتالي<sup>3</sup>:

♦ سهولة وتعدد طرق تقويم الطلبة حيث يمكن من توفير رصيد ضخم من المحتوى العلمي والاختبارات لكل مقرر وتوحيد

جودة التعليم وسرية الامتحانات؛

♦ سد النقص في أعضاء هيئة التدريس المؤهلين في بعض المجالات وتغيير دوره من ملقن وملق ومصدر وحيد للمعلومات

إلى دور الموجه والمشرف؛

♦ يعتبر وسيلة لتعويد الطالب على التعلم المستمر والذي يساعده على اكتساب مهارة التعلم، مدى الحياة، الأمر الذي

يمكنه من تنقيف نفسه وإثراء المعلومات من حوله؛

♦ إستمرارية التواصل بين الكلية وخريجها وذلك من خلال إشاعة ثقافة التعلم والتدريب المستمر لأفراد المجتمع مع طرح

مفهوم التعلم مدى الحياة؛

♦ الدخول على مصادر المعلومات الالكترونية والتي تعتبر الأضخم على الإطلاق.

<sup>1</sup> رائد إدريس محمود الخفاجي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 45.

<sup>2</sup> منتهى شوكة طعمه، مرجع سبق ذكره، ص 557-558 .

<sup>3</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص 221.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

وعلى الرغم من هذه الإيجابيات التي يحققها التعليم الإلكتروني، إلا أنه لا يخلو من النقائص والسلبيات، والتي يصعب في الكثير من الأحيان التغلب عليها، لاسيما أنه يتطلب بنية تحتية، ومتطلبات مادية وأخرى بشرية، وسنحاول في العنصر الموالي التطرق لأهم سلبيات هذا النوع من التعليم.

■ **سلبيات التعليم الإلكتروني:** إن توفير المتطلبات الأساسية لتجسيد التعليم الإلكتروني بغرض دعم العملية التعليمية، تعترضه تحديات تكون عقبة في تحقيق فعاليته، مما ينتج عنه سلبيات خانقة في وجه تطبيق التعليم الإلكتروني والاستفادة من مميزاته، وفيما يلي سنتطرق لأهم هذه السلبيات حسب طبيعتها:

\*\***سلبيات التعليم الإلكتروني بالنسبة للمتعلم(الطالب):** برغم من الإيجابيات العديدة التي يقدمها التعليم الإلكتروني للمتعلم إلا أنه هناك سلبيات تبرز في هذه التقنية الحديثة وفي ما يلي نستعرض السلبيات التي تواجه المتعلم عند تطبيق التعليم الإلكتروني:

■ **قد ينمي الإنطوائية لدى المتعلمين لعدم تواجدهم في موقف تعليمي حقيقي، تحدث فيه المواجهة الفعلية؛**

■ **إغفال استخدام الحواس الأخرى دون غيرها، قد يؤدي إلى ضعف وقصور في بعض الدراسات الأخرى، منها ما هو مرتبط بجانب تطبيقي أو عملي، خاصة أن التعليم الإلكتروني يركز غالباً في العمليات التعليمية على حاسي السمع والبصر فقط دون بقية الحواس<sup>1</sup>؛**

■ **صعوبة ممارسة الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية التي تصاحب الأنشطة العلمية مما يؤثر سلباً على شخصية الطالب؛**

■ **ما زال عدد من المتعلمين يفضلون الطريقة الإعتيادية في حضور المحاضرات ومتابعة الدروس من الكتاب المدرسي، بدلا من الإعتماد الكلي على التقنيات الحديثة، فقد يسبب لهم بعض القلق والملل، فالجلوس أمام الحاسوب لفترات طويلة قد يكون مرهقا لبعضهم<sup>2</sup>؛**

<sup>1</sup> خليفة عبد الرؤوف نصرات، مرجع سبق ذكره، ص113

<sup>2</sup> طارق حسين فرحان العوادة، **صعوبات توظيف التعليم الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية بغزة كما يراها الأساتذة والطلبة**، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2012، ص27.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

■ أن هذا النوع من التعليم لا يحقق التفاعل الحقيقي بين المتعلمين، لأن كل منهما يعيش في منطقة معينة حيث إن وجود المتعلم داخل الفصل التقليدي يحقق تفاعل أكبر ولكن الباحثين يرون أن تخفيض هذه المشكلة يكون من خلال إستخدام البريد الإلكتروني، فيديو الاجتماعات، وغرف الدردشة؛

■ الإنتقال من منطقة إلى أخرى أو من دولة إلى أخرى، يحقق العديد من الإيجابيات: كالتعرف على عادات وثقافات جديدة، الإتصال والتفاعل مع متعلمين من شعوب مختلفة، التعلم من النظم والقوانين السائدة في تلك الدول، وهذا لا يمكن أن يتحقق بواسطة التعليم الإلكتروني<sup>1</sup>؛

\*\***سلبيات التعليم الإلكتروني بالنسبة للمعلم:** نذكر بإختصار أهم نقاط السلبية لتعليم الاللكتروني اتجاه المعلم وهي كالتالي:

- قد يؤدي التعليم الإلكتروني إلى إضعاف دور المعلم كمؤثر تربوي وتعليمي مهم؛
- يفتقر الى التواجد الإنساني والعلاقات الإنسانية بين المعلم والمتعلمين وبين المتعلمين بعضهم البعض<sup>2</sup>؛
- صعوبة تطبيق أساليب التقويم، (في الكثير من الأحيان تغيب المصادقية)<sup>3</sup>؛
- يتطلب تدريب مكثف لأعضاء هيئة التدريس والطلاب على إستخدام التقنيات الحديثة قبل بداية تنفيذ التعليم الإلكتروني؛
- يحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس ذوي تأهيل عالٍ للتعامل مع المستحدثات التكنولوجية المستخدمة في هذا النوع من التعليم<sup>4</sup>.

\*\***سلبيات التعليم الإلكتروني بالنسبة للمؤسسة التعليمية:** هناك العديد من السلبيات التي تنجر عن تطبيق التعليم الاللكتروني بالنسبة للمؤسسات التعليمية ونوجزها في النقاط التالية:

- إرتباط التعليم الاللكتروني: بعوامل تقنية أخرى مثل كفاءة شبكات الإتصالات وتوافر الأجهزة والبرامج ومدى القدرة على إنتاج (المحتوى) بشكل جيد الأمر الذي قد يزيد من نسب الإنسحاب من برامج التعليم الاللكتروني أكثر من المعتاد؛

1 عمر حجاج و عبد العزيز خميس، التعليم الإلكتروني وإرتباطه بواقع التعليم الافتراضي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 03، العدد 06، 2011، ص 407.

2 خليفة عبد الرؤوف نصرات، مرجع سبق ذكره، ص 113.

3 طارق حسين فرحان العواودة، مرجع سبق ذكره، ص 27.

4 ناصر بن عبد الله ناصر الشهراني، مطالب إستخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية بالتعليم العالي (من وجهة نظر المختصين)، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 34.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

■ إرتفاع تكلفة التعليم الإلكتروني خاصة في المراحل الأولى من تطبيقه مثل تجهيز البنية التحتية والأجهزة وتصميم البرمجيات والاتصالات والصيانة المستمرة لذلك، ومدى قدرة ذوي الطلبة على تحمل تكاليف المتطلبات الفنية من أجهزة وتطبيقات ضرورية للدخول في التجربة؛

■ إضعاف دور المؤسسة التعليمية كنظام إجتماعي يؤدي دورا مهما في التنشئة الإجتماعية<sup>1</sup>.

■ إدخال كثير من الأساليب العلمية التربوية لتطبيقات التعليم الإلكتروني على أيدي الشركات التجارية وهي غير مؤهلة علمياً وثقافياً لمثل هذه المهمة؛

■ إحتمال الغش والإحتيال في التعليم الإلكتروني، لأن الحفاظ على مجهولية أجهزة الحاسوب قد يجعل من الشخص الملتحق بالفصل الدراسي ليس هو الشخص الذي يقوم بالدراسة أو إكمال التعينات، وبذلك تمنح الجامعة علامات ودرجات كاملة إلى الشخص المنتحل الذي أستأجره الطالب لإكمال دراسته عوضاً عنه<sup>2</sup>؛

■ تعطيل الجوانب المهارية والإبداعية والوجدانية، من خلال التركيز أكثر على الجوانب المعرفية في العمليات التعليمية التعليمية<sup>3</sup>،

■ الخوف على الخصوصية والسرية للمعلومات الخاصة بالمحتوى أو الإمتحانات من الإختراق؛

■ الحاجة المستمرة لتدريب المعلمين والإداريين ودعمهم في كافة المستويات لمتابعة الجديد في التقنية<sup>4</sup>؛

■ على الرغم من أن التعليم الإلكتروني يوفر مصادر معلومات وبيانات كثيرة، إلا أنه لا يمكن أن يوفر ما تحتويه المكتبة لسببين، الأول: أن معظم المواد الموجودة على الشبكة الإلكترونية هي مواد حديثة لا تغطي الإنتاج الفكري القديم للبشرية، والثاني أن هناك كثيرا من المواد القيمة الموجودة على الشبكة، ولكنها غير مجانية وتتطلب إشتراكا للحصول عليها، ولهذا السبب قامت بعض الجامعات البريطانية بإجبار الطلاب المنتسبين إلكترونيا على الحضور إلى مكتباتها<sup>5</sup>؛

<sup>1</sup> حيدر حاتم فالح العجروش، التعلم الإلكتروني رؤية معاصرة، ط1، مؤسسة دار الصادق الثقافية، بغداد، العراق، 2017، ص ص 23-24.

<sup>2</sup> محمد سعيد حمدان، التعليم الإلكتروني، الموقع: المركز السوداني للبحث العلمي، مسترجع بتاريخ 19 جويلية 2012، أنظر الرابط، [https://omerhago.blogspot.com/2012/07/blog-post\\_4919.html?m=1&fbclid=IwAR1L\\_2N14907zU1](https://omerhago.blogspot.com/2012/07/blog-post_4919.html?m=1&fbclid=IwAR1L_2N14907zU1)

<sup>3</sup> خليفة عبد الرؤوف نصرات، مرجع سبق ذكره، ص 113

<sup>4</sup> العربي الحضراوي، التعليم الإلكتروني بين إستراتيجية التطبيق ومعيقات التحقيق، مجلة كلية الإقتصاد للبحوث العلمية، جامعة الزاوية، ليبيا، العدد6، (عدد خاص بالمؤتمر الدولي الأول الافتراضي: التحول الرقمي في عصر المعرفة)، 2020، ص 12.

<sup>5</sup> أمل مصطفى محمد الفكي، مرجع سبق ذكره، ص ص، 27-28.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

بناء على ماسبق ذكره، يظهر لنا بأن التعليم الإلكتروني له عيوبه وسلبياته، ولكن مع ذلك، يمتلك العديد من الجوانب الإيجابية التي تدفعنا لإستكشاف هذه التجربة التعليمية، وتنظيم دور المعلم، وتقديم مناهج إلكترونية شاملة تغطي المجالات المعرفية والمهارية والوجدانية، وضبط إستعمال التكنولوجيا في المنزل وفي البيئة التعليمية (الجامعة)، وبالإضافة الى تحسين طرق التقويم المستعملة في التعليم الإلكتروني، وكذلك تفعيل التعليم المتزامن، يمكننا التغلب على تلك السلبيات والإستفادة الكاملة من مزايا ومميزات التعليم الإلكتروني المتاحة في الموقف التعليمي، كما أن للمتعلم والمعلم الدور المهم في التغلب على هته السلبيات، وذلك بتوعية وتفعيل دور كل منها، داخل بيئة التعلم الإلكترونية، ولتجسيد كل ذلك على أرض الواقع، وجب توفر العديد من المقومات الاساسية والتي سنتطرق لها في العنصر القادم .

### 3.3.2. التحديات التي تواجه التعليم الإلكتروني في مجال تكوين الموارد البشرية

تعدّ الموارد البشرية العنصر الأساسي في نجاح المؤسسات وتطورها، لذلك تسعى المؤسسات دائماً إلى تطوير مواردها البشرية ورفع كفاءتها من خلال التدريب والتعليم المستمر. وقد أصبح التعليم الإلكتروني أحد الوسائل المهمة لتكوين الموارد البشرية وتنميتها، إلا أنه يواجه بعض التحديات في هذا المجال، منها:

#### 1.3.3.2. أثر تطبيق التعليم الإلكتروني في تحقيق التنمية البشرية: يعد تطبيق تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ذا أثر كبير في

تحقيق التنمية البشرية، فمنذ عام 1990 بدأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في إصدار تقارير سنوية حول حالة التنمية البشرية عالمياً، اعتماداً على مؤشر مركب ساهم في وضعه الاقتصادي الهندي أمارتيا سن والاقتصادي الباكستاني محبوب الحق، ويتضمن هذا المؤشر ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: الدخل، والتعليم، والصحة. وقد أكدت تقارير التنمية البشرية أهمية استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتبارها من أهم مصادر تنمية الموارد البشرية وتطوير قدراتها، من خلال توفير فرص التعليم والتدريب ونقل المعرفة والخبرات بين الشعوب والثقافات المختلفة.

تلعب تكنولوجيا التعليم الإلكتروني دوراً مهماً في تحقيق التنمية البشرية، من خلال إعداد الموارد البشرية المؤهلة التي تتطلبها عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ففي ظل مبدأ ديمقراطية التعليم، ظهرت الحاجة إلى القيام بانتقاء عدد محدود من الراغبين في الالتحاق بالجامعة، لتلبية الطلب على مختلف التخصصات، وضرورة التوفيق بين متطلبات سوق العمل واحتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال تحسين نوعية المخرج التعليمي القادر على التكيف مع

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

متطلبات سوق العمل ومتغيراته، مما استدعى ضرورة إستحداث نماذج جديدة لتطوير التعليم العالي، ومنها تكنولوجيا التعليم الإلكتروني<sup>1</sup>.

ويمكن ذكر اهم نقاط التي تلعبها تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في تحقيق التنمية البشرية وهي كالتالي<sup>2</sup>:

■ يساعد التعليم الإلكتروني على معالجة مشكلة التسرب من التعليم الجامعي للدارسين، الناتجة عن أسباب خارجة عن إرادتهم، مما يتيح للدارس متابعة دراسته مرة أخرى بإستخدام أنظمة التعليم الإلكتروني عند توفرها، فيقدم بذلك فرصاً مرنة لتحقيق النجاح بما يلي إحتياجات الطلاب ورغبات مختلف أنواع طالبي العلم.

■ تساعد تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في الحد من معدلات الأمية التكنولوجية للأفراد الذين أكملوا دراستهم النظرية بالطريقة التقليدية، كما تساهم في القضاء على الأمية بشكل عام لمن لم يحصلوا على نصيبهم من التعليم، كذلك تساعد على تعليم المرأة وإشراكها في مجالات العمل والتنمية، باعتبار الأم مدرسة في تنشئة الأجيال.

■ تسهم تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في عمليات تدريب العاملين في مجال التعليم والتدريب، وكذلك في تدريب وتحديث المهن الأخرى وتطويرها، مما يوفر الكفاءات البشرية اللازمة لسوق العمل، وهو من أهم ركائز التنمية البشرية.

■ تساهم تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في تقديم الخدمة التعليمية لشرائح مجتمعية محرومة، من خلال ما يسمى بالتجارة الإلكترونية، التي تساهم في الإنتاج من خلال توفير الوقت والجهد، والجمع بين التعليم والإنتاج، ومعالجة العديد من المشكلات الاقتصادية كارتفاع تكاليف التعليم النظامية، مما يتيح إمكانية تعليم أعداد كبيرة بتكاليف أقل، وبالتالي توفير الكوادر البشرية الضرورية للتنمية الاقتصادية.

■ تساعد تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في معالجة مشكلة ندرة المدرسين المؤهلين وذوي الخبرة، من خلال توفير فرص مرنة لتحقيق النجاح الذي يلي إحتياجات الطلاب ويحقق رغبات مختلف أنماط طالبي العلم.

**2.3.3.2. قيود تكوين الموظفين من خلال التعليم الإلكتروني:** وفي مايلي مجموعة من القيود التي يمكن ان تعرقل سيرورة

التكوين

■ يعتمد التعليم الإلكتروني إلى حد كبير على التكنولوجيا، فيمكن أن يصبح الإتصال البطيء بالإنترنت عقبة في عملية

التكوين.

<sup>1</sup> نصيرة معدن، مرجع سبق ذكره، ص ص 116-117

<sup>2</sup> رمزي أحمد عبد الحي، مرجع سبق ذكره، ص ص 214-215



## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

■ قد يجد المتعلمين غير المتحمسين صعوبة في التركيز من خلال التعليم الإلكتروني.

■ قد يكون من الصعب تدريس بعض الدورات في غياب نهج التكوين العملي التقليدي.

■ يمكن أن يؤدي عدم وجود تفاعل وجهاً لوجه وقلة التفاعل مع المكون إلى العزوف<sup>1</sup>.

إن التعليم الإلكتروني، مع كونه أداة فعالة لتنمية الموارد البشرية، إلا أنه يواجه بعض التحديات في هذا المجال، كاعتماده الشديد على التكنولوجيا وصعوبة تركيز بعض المتعلمين ونقص التفاعل المباشر، لذا يجب مراعاة هذه الجوانب عند تصميم وتنفيذ برامج التعليم الإلكتروني للاستفادة منه بشكل أمثل في تنمية المهارات البشرية اللازمة للمؤسسات.

### 3.3.3.2 معوقات التعليم الإلكتروني: هناك العديد من الحواجز والعوائق التي تحول دون الاستفادة من التعليم الإلكتروني

وتحقيق أهدافه بشكل كامل، ويعود ذلك إلى حداثة التعليم الإلكتروني وإعتماده على عدة عوامل بشرية ومادية مختلفة، مثل أجهزة الكمبيوتر والبرمجيات والبنية التحتية للإتصالات، ومن بين المعوقات المادية الوصول المحدود إلى أجهزة الكمبيوتر، وبطء أو عدم كفاية تغطية الإنترنت في بعض المناطق، كما أن التكلفة المرتبطة بهذه التقنيات تعتبر عالية نسبياً، من جهة أخرى، يعاني التعليم الإلكتروني من نقص المعلمين الذين يملكون المهارات اللازمة لإستخدام التكنولوجيا في التعليم، حيث لا يتم تجهيز كل المعلمين للمساهمة بصورة فعالة في هذا النمط من التعليم، وسيتم التطرق لأهم المعوقات التي تواجه التطبيق الجيد لتعليم الإلكتروني، والتي قسمناها إلى: معوقات تقنية (تكنولوجية)، معوقات مادية (مالية)، معوقات بشرية، معوقات تعليمية إدارية، معوقات ثقافية إجتماعية، معوقات أخرى.

### أولاً. معوقات تقنية (تكنولوجية): تتمثل المعوقات التقنية فيما يلي:

✓ **البنية التحتية التكنولوجية:** يشكل غياب بنية تحتية تكنولوجية متطورة، وخاصة في الدول النامية، تحدياً كبيراً في تقديم خدمات التعليم الإلكتروني، حيث يتمثل ذلك عدم الوصول إلى المكونات الأساسية مثل أجهزة الحاسوب، و إتصال شبكة الإنترنت (الشبكات الدولية والمحلية)، وخطوط الهاتف، والبرامج، ومصممي برامج التعليم الإلكتروني، وفي حال وجود البنية التحتية للتعليم الإلكتروني، فإنها لا تزال تواجه الكثير من القيود والمشكلات، مثل إتصالات الشبكة البطيئة التي تؤدي إلى صعوبات في سماع المعلم أثناء المحادثات وأوقات التحميل الطويلة لصفحات الويب أو نقل الملفات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Benjamin Franklin, Op.cit.

<sup>2</sup> طلال بن حسن كابلي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 278.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ **وفرة المعلومات على الشبكة العالمية:** إن الإنترنت، كشبكة معلوماتية عالمية، تقدم وفرة من المعلومات الموثوقة والدقيقة بالإضافة إلى المحتوى المضلل والخاطيء، فيمكن أن تشكل هذه الإزدواجية تهديداً للنزاهة الأكاديمية ولها تأثير سلبي على جودة المعرفة التي يكتسبها الطلاب، ومن ثم، فإن المؤسسات التعليمية والجامعات والمتعلمين الذين يعتمدون على التعليم الإلكتروني يصبحون عرضة لمخاطر نظام الإنترنت المفتوح، حيث لا تكون كل المعلومات دقيقة تماماً، بالرغم من أن الغالبية منها صحيحة، وبالتالي يجب على المتعلمين والمعلمين تعزيز مهاراتهم في التقييم النقدي لأي معلومات يتم الحصول عليها من الإنترنت للتحقق من صحتها ودقتها<sup>1</sup>.

✓ **الخصوصية والسرية:** إن منصات ومواقع التعليم الإلكتروني عرضة للهجمات والاختراقات، مما يضر بالخصوصية ويعرض برامج التعليم الإلكتروني للمخاطر المحتملة مثل: الوصول غير المصرح به، والتلاعب بالبيانات، وأشكال أخرى من التهديدات الإلكترونية التي قد تؤدي إلى الإضافة أو الحذف أو الإرتباك، مما يتسبب في ضرر كبير لسلامة وأمن المحتوى.

✓ **التصفية الرقمية:** تسمح التصفية الرقمية للأفراد والمؤسسات بالتحكم في بيئة الإتصال والتوقيت للأشخاص، وتحديد ما إذا كان ينبغي تلقي إتصالات محددة أم لا، ويكون ذلك بإستخدام الفلاتر أو القيود لمنع أو تقييد الإتصالات الغير المرغوب فيها والتي قد تعتبر ضارة.

✓ **كما يتطلب التعليم الإلكتروني مساحة واسعة وكبيرة من الحيز الكهرومغناطيسي لضمان إستقرار الإتصال بين المتعلمين والمعلمين، وهذا يعتبر عائق كبير<sup>2</sup>**

✓ **صعوبة تطبيق أدوات ووسائل التقييم الإلكترونية:** يطرح تطبيق أدوات وأساليب التقييم الإلكتروني في نظام التعليم الإلكتروني تحديات، سواء في تحديد المعايير التعليمية والفنية المناسبة للإختبارات الإلكترونية أو في حماية المحتوى والإمتحانات من الوصول غير المصرح به، كما يصبح ضمان الخصوصية والسرية أمراً معقداً حيث من الصعب التحقق من هوية الطالب الذي يخضع للإختبار عبر الإنترنت، كما إن مجرد الإعتماد على إسم المستخدم وكلمة المرور يعتبر غير كافٍ لتأكيد الهوية الحقيقية للمستخدم، والتأكد من أنه المتعلم المسجل وليس شخصاً آخر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> قسيم مجّد الشناق وحسن علي أحمد بني دومي، أساسيات التعلم الإلكتروني في العلوم، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص66.

<sup>2</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص232.

<sup>3</sup> طلال بن حسن كابلي، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص280.

يتطلب تنفيذ التعلم الإلكتروني نفقات مالية كبيرة، بما في ذلك تكاليف البنية التحتية والنفقات الباهظة المرتبطة بتصميم المحتوى التعليمي لمختلف الموضوعات في الدورات، بالإضافة إلى ذلك هناك تكاليف تدريب مطلوبة للمعلمين والمتعلمين والإداريين للاستفادة الفعالة من التكنولوجيا في بيئة التعليم الإلكتروني<sup>1</sup>.

وقد ذكرت (حواس) بعض الصعوبات بهذا الخصوص منها<sup>2</sup>:

✓ الزيادة في تكاليف الأجهزة والتقنيات التكنولوجية.

✓ زيادة تكاليف الصيانة للأجهزة والتقنيات التكنولوجية.

✓ تسارع وتيرة التطور التكنولوجي، مما يجعل من الصعب مواكبتها والحصول عليها بشكل مستمر.

✓ إرتفاع تكلفة تدريب المدرسين على إستخدام التكنولوجيا.

والمتبع لحركة التعليم الإلكتروني في العالم العربي، يرى أن معظم التجارب الرائدة في هذا المجال، تتركز بشكل أساسي في البلدان ذات الموارد الاقتصادية الكبيرة، وذلك يرجع إلى المتطلبات المالية الجوهرية للتعليم الإلكتروني، خاصة خلال مرحلته الأولى عند إنشائه، مما يستلزم وجود خطوط هاتفية وشبكات وأجهزة إلكترونية حديثة، ونظرا للتطور السريع للبرامج والأجهزة فإن الأمر يزداد تعقيدا، مما يتطلب التطوير المستمر والتجديد من قبل المستثمرين في فترات زمنية قصيرة، وبالتالي فإن الإمكانيات المالية المحدودة تشكل عقبة كأداء أمام التنبؤ الواسع للتعليم الإلكتروني في بلداننا العربية<sup>3</sup>.

ثالثا. معوقات بشرية: هناك نقص في الكفاءات الفنية للعاملين في مجال التعليم الإلكتروني، حيث يكونون هم المسؤولين عن تنفيذه واتخاذ القرارات المتعلقة بالجوانب التقنية، إنهم الذين يملكون الخبرة والمعرفة اللازمة للتعامل مع مشكلات الأجهزة وخدمات الإنترنت داخل المؤسسات التعليمية عند حدوثها<sup>4</sup>.

ويعد نقص الخبرة لدى المسؤولين عن البرامج التعليمية وعدم مشاركتهم في دورات ومؤتمرات دولية متقدمة يُعدُّ أحد أخطر العوائق التي تواجه التعليم الإلكتروني، وكذلك، يواجه المعلمون والطلاب صعوبة في التأقلم مع هذا النوع من التعليم بسبب

<sup>1</sup> غالب عبد المعطي الفريجات، مرجع سبق ذكره، ص 181.

<sup>2</sup> حواس فتيحة، التعليم الإلكتروني: الإيجابيات والسلبيات، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والإجتماعية، مجلد13، العدد1، 2021، ص895.

<sup>3</sup> هاشم مجدي يونس، مرجع سبق ذكره، ص123.

<sup>4</sup> طلال بن حسن كابلي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 279

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

اعتيادهم على النظام التعليمي التقليدي والخوف من التغيير، وهذا الخوف يشكل عاملاً أساسياً يؤخر تبني التعليم الإلكتروني في الدول العربية<sup>1</sup>.

كما ترتبط بعض العقبات التي تعترض التعليم الإلكتروني بالمعلمين الذين يقاومون تحديث أساليبهم ويترددون في تبني إبتكارات جديدة، وتشمل هذه العوامل عدم الوضوح بشأن الأساليب الجديدة، ونقص الوعي بأهميتها وضرورتها وفوائدها، قد يقاوم المعلمون التغيير، ويفضلون التمسك بالأساليب التقليدية، وقد يكون لديهم مواقف سلبية تجاه الأساليب الجديدة، بالإضافة إلى ذلك، قد يواجه المعلمون أعباء عمل كبيرة، وعدم كفاية الوقت للتجريب والتدريب، والخوف من الفشل عند تنفيذ تقنيات جديدة، كما أن الافتقار إلى الحوافز المادية والمعنوية أو التشجيع على اعتماد الأساليب الجديدة يلعب دوراً أيضاً، بالإضافة لذلك، يمكن أن تساهم القيود المالية ونقص المرافق، فضلاً عن العقبات داخل النظام التعليمي والإداري، في الصعوبات والإحباط الذي يعاني منه بعض المعلمين في تبني التعليم الإلكتروني<sup>2</sup>.

رابعاً. معوقات تعليمية إدارية: ومن بين العوائق التي تمس الشق التعليمي والإداري ما يلي:

❖ **تطوير المعايير:** يعد تطوير المعايير جزءاً حيوياً في مجال التعليم الإلكتروني، إذ يواجه تحديات قد تؤثر على تألقه وتحول دون إنتشاره السريع، تتضمن هذه العقبات قضية المعايير المعتمدة، حيث تلعب دوراً أساسياً في ضمان فاعلية ومرونة أنظمة التعليم الإلكتروني، هذه المعايير توفر مجموعة من الإرشادات والمواصفات التي تمكن من تخصيص وتحديث المحتوى التعليمي بسهولة وفعالية، لذلك من الضروري أن تكون هذه المعايير موجودة، لأن المناهج والمقررات التعليمية في الجامعات والمدارس يلزمها إجراء العديد من التعديلات والتحديثات بشكل مستمر بسبب التطورات المستمرة في مختلف المجالات.

لذلك نجد بأن الأنظمة التقليدية، قد يكون تعديل المواد التعليمية مثل الكتب أو الأقراص المدججة أمراً صعباً ومحدوداً، مما يجعل من الصعب تواكب التغيرات السريعة في المعرفة. ولقد ظهر أول مصادر التعليم الإلكتروني المعتمد على لغة XML وإسمه سكورم، ويقصد به الأنظمة والحوافز التعويضية الشاملة لمتطلبات التعليم الإلكتروني، تُعد هذه المعايير ضرورية لضمان استمرارية نجاح مبادرات التعليم الإلكتروني وحماية الاستثمارات في هذا المجال<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع سبق ذكره، ص 235.

<sup>2</sup> غالب عبد المعطي الفريجات، مرجع سبق ذكره، ص 179.

<sup>3</sup> أمل مصطفى مُجد الفكي، مرجع سبق ذكره، ص 51

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

بالإضافة إلى اللوائح والحوافز التعويضية، فهناك حاجة إلى عوامل تحفيزية تشجع المتعلمين على تبني التعليم الإلكتروني، فهو يواجه حالياً عقبات بسبب عدم الوضوح في أنظمتها وأساليبه ومناهجها التعليمية، مما قد يؤثر على فعاليته بصورة عامة، كما يشكل غياب التدابير الحاسمة فيما يتعلق بإستراتيجيات الحوافز في البيئة التعليمية عقبة كبيرة تعيق التنفيذ الناجح للتعليم الإلكتروني.

❖ **علم المنهج أو الميثودولوجيا:** في كثير من الأحيان، يتم إتخاذ القرارات الفنية من قبل الفنيين أو الخبراء بناء على تجاربهم و تفضيلاتهم الشخصية، وغالبا ما يتجاهلون إهتمامات المستخدم، ومع ذلك عندما يتعلق الأمر بالتعليم، يصبح من الأهمية بمكان وضع خطط وبرامج موحدة تؤثر بشكل مباشر على كل من المعلمين (في كيفية تدريسيهم) والطلاب (في كيفية تعلمهم)، لكن لسوء الحظ، في مجال التعليم الإلكتروني، غالبا ما يكون صانعو القرار متخصصين في التكنولوجيا، مع القليل من المدخلات أو بدونها من خبراء المناهج والتعليم، هذا الوضع يهمل الرؤى ووجهات النظر القيمة للمعلمين، الذين يلعبون دورا أساسيا في العملية التعليمية، ولتعزيز فعالية التعلم الإلكتروني، من الضروري إشراك المعلمين وأصحاب المصلحة الآخرين في عملية صنع القرار، مما يمكن أن تؤدي مداخلاتهم إلى تطوير إستراتيجيات التعليم الإلكتروني وجعلها أكثر شمولاً وفعالية، وتلبي إحتياجات كل من المعلمين والمتعلمين<sup>1</sup>.

❖ **البيئة التعليمية:** بيئة التعليم التي يعمل فيها المعلم قد لا تكون مشجعة للتعليم الإلكتروني بسبب تحديات متنوعة، على سبيل المثال قد تعاني بعض المناطق من ضعف شبكات الإتصالات أو نقص التيار الكهربائي، وهذا يحدث خصوصاً في القرى الريفية، زيادة على ذلك، قد تفتقر بعض المدارس إلى مختبرات الحاسوب أو البنية التحتية التكنولوجية الأساسية، مما يحجب تنفيذ مبادرات التعليم الإلكتروني بكفاءة، كل هذه العوائق يمكن أن تحول دون دمج التعليم الإلكتروني بسلاسة في النظام التعليمي، مما يجعل من الصعب على المعلمين والمتعلمين إعتقاد هذه الوسيلة الحديثة للتعليم بشكل كامل.

❖ **عدم الأمانة العلمية:** تتوفر العديد من البحوث والأوراق الجاهزة على الإنترنت، مما يسهل على المتعلمين نسخها و إستعمالها دون بذل جهد، هذا التوفر قد يدفع بعض الطلاب للغش وإنتحال البحوث، لذلك يجب إيجاد طرق جديدة لمعالجة هذه المشكلة في المؤسسات التعليمية، إذ يمكن تشجيع الطلاب على التفكير بشكل إبداعي واستقلالي في أبحاثهم، وتعزيز إستخدام المصادر بشكل مسؤول وذكي، كما يجب العمل على تعزيز ثقافة النزاهة والشفافية بين المتعلمين ونوفر

<sup>1</sup> مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص ص 53-54.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

الدعم لتطوير مهاراتهم البحثية والأكاديمية، من خلال هذه الجهود، يمكن تعزيز أسس التعليم الأكاديمي ونجاح الطلاب في المؤسسات التعليمية.

وفي هذا الخصوص وجب أن ننوه بوجود برامج حديثة ومتطورة في هذا الخصوص تكشف الانتحال والسرقة العلمية، ومعظم الجامعات والمؤسسات التعليمية تستخدمها، مثل برنامج Turnitin وهو مستخدم ومعتمد من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر.

ومن جهة أخرى، نجد من المعوقات التي تعطل التطبيق السليم لتعليم الإلكتروني، الإدارة غير الواعية، وغير المؤهلة التي تعرقل تبني تطبيق هذا المستحدث، وتتمثل هذه المعوقات في الإجراءات الروتينية المعقدة، واللوائح الجامدة التي لا تسمح بالتطوير، ولا تتيح المرونة<sup>1</sup>.

### خامسا. معوقات ثقافية إجتماعية:

❖ المعوقات والحواجز اللغوية: غالبًا ما تكون المصادر الإلكترونية باللغة الإنجليزية واللغات الأجنبية الأخرى، مما يجعل من الصعب على الكثير من الباحثين العرب الوصول إليها والاستفادة منها.

❖ نظرة أفراد المجتمع الى التعليم الإلكتروني يتسم المجتمع العربي برفضه للأشياء الجديدة، ولا يثق بها بسهولة، ويظهر هذا الرفض في وسائل الإعلام المختلفة، مثل الراديو والتلفزيون والصحف واللقاءات<sup>2</sup>.

❖ النظر الى التقنيات التعليمية: بعض الطلاب يرون التقنيات التعليمية كأدوات ترفيهية، ولا ينظرون إليها على أنها أدوات للدراسة الجادة، مما يؤثر على تركيزهم واهتمامهم بالدروس.

❖ قد يكون لدى كل من المعلمين والطلاب عدم وضوح حول مفهوم تكنولوجيا التعليم، على الرغم من حقيقة أن العرض العلمي غطى جميع جوانب الحياة.

❖ عدم وضوح مفهوم التقنيات التربوية والتعليمية: على الرغم من التقديم العلمي الشامل الذي شمل جميع نواحي الحياة، إلا أن كلاً من المعلم والطالب قد يكون لديهما بعض الإحتياجات أو التوقعات التي لم يتم تلبيتها<sup>3</sup>.

### سادسا. معوقات أخرى:

<sup>1</sup> غالب عبد المعطي الفريجات، مرجع سبق ذكره، ص 179

<sup>2</sup> أحمد فاروق أبوغين، مرجع سبق ذكره، ص 27.

<sup>3</sup> رائد ادريس محمود الخفاجي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 40-41.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

✓ ظهور الكثير من الشركات التجارية: والتي تهدف فقط إلى الربح، والتي تقوم بالإشراف على التأهل للمدرسين وإعدادهم وهي في الحقيقة غير مؤهلة علميا لذلك.

✓ عدم إقرار الجهات الرسمية في بعض الدول بالشهادات التي تمنحها الجامعات الإلكترونية<sup>1</sup>.

ومما تم عرضه سابقا من معوقات لتعليم الإلكتروني، وبقصد التحقق الإستفادة الناجحة من التكنولوجيا في التعليم، وتجاوز العوائق التي تواجه التعليم الإلكتروني وتوسع إستخدامه خاصة في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، فقد عرض (هاشم) مقترحات لمواجهة معوقات التعليم الإلكتروني مع التركيز على العالم العربي، وهي كالتالي<sup>2</sup>:

● يجب على القيادات التربوية والتعليمية أن تجعل التعليم الإلكتروني أولوية وأن تقدم الدعم اللازم لنشره في مختلف الدول العربية؛

● تقديم مكافآت مالية للمعلمين الذين يستخدمون التكنولوجيا الحديثة، مع إعادة تكليف أولئك الذين لا يتكيفون مع التقدم التكنولوجي في قطاع التعليم بأدوار أخرى خارج التدريس؛

● التأكد من وجود مشرفين متخصصين يعملون في المدارس والمؤسسات التعليمية لمساعدة المعلمين وتسهيل مهامهم، وسيكون هؤلاء المشرفون مسؤولين أيضا عن الصيانة الدورية لتقنيات التعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد، وضمان حسن سيرها وحمايتها من التلف؛

● الاستفادة من معارف وخبرات الدول ذات الخبرة الواسعة في مجال التعليم الإلكتروني؛

● تشجيع الدراسات التي تستهدف تحسين العملية التعليمية، وخاصة تلك الدراسات التي تشجع هذا النوع من التعليم وتدعمه؛

● تجديد جميع المناهج التعليمية لتتماشى مع منهجيات التعليم الإلكتروني؛

● إبراز أهمية التعليم الإلكتروني في التعليم من خلال رفع مستوى الوعي لدى المجتمع باستخدام وسائل الإعلام المختلفة وتنظيم المؤتمرات وإلقاء المحاضرات؛

<sup>1</sup> العربي الحضراوي، التعليم الإلكتروني بين إستراتيجية التطبيق ومعيقات التحقيق، مجلة كلية الإقتصاد للبحوث العلمية، جامعة الزاوية، ليبيا، العدد 6، (عدد خاص بالمؤتمر الدولي الأول الافتراضي)، 2020، ص 11.

<sup>2</sup> هاشم مجدي يونس، مرجع سبق ذكره، ص 126- 127.

## الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني

- ضرورة تطبيق التعليم الإلكتروني في مدارس أو جامعات مختارة في البداية، وتقييم التجربة، ثم من بعدها إجراء التعديلات اللازمة لتضخيم فوائدها والتخفيف من أي سلبيات قبل توسيعها لتشمل مؤسسات تعليمية أخرى.
- وبعد طرحنا لمختلف المعوقات، وبعض المقترحات التي تساهم في التغلب عليها، يمكن أن تكون العناصر التالية كندعيم للمقترحات السابقة بالنسبة: لنقص البنية التحتية التكنولوجية وإرتفاع تكاليف إنشاءها، هنا يمكن التوجه لشراكة مع القطاع الخاص ليساهم في تحديد وبناء البنية التحتية، لاسيما شركات الإتصال، حيث يوجد في الجزائر شركات بإمكانها عقد شراكة مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كذلك من الحلول للمعيقات إمكانية إيجاد برمجيات تشتغل من دون أنترنت أو تستهلك تدفق بطيء منها، كذلك تخفيض سعر الإشتراك في الإنترنت لاسيما في مجال التعليم والبحث العلمي، مع ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، من الطرق التي تساهم في التغلب على هذه المعيقات، ضرورة الاستفادة من خبرات بعض الدول الرائدة في التعليم الإلكتروني أو تبادل الخبرات بين الدول، حيث يوجد العديد من التجارب الناجحة والتي مرت بدورها بعقبات وتحديات وتغلبت عليها.



من خلال هذا الفصل، يمكن الإستنتاج بأن التكوين يمثل عملية مستمرة وحيوية، تسهم في تحسين الأداء وتطوير القدرات الشخصية والمهنية، كما إن التعرف على مفهوم التكوين وتطبيقه بشكل فعال يعزز فرص النجاح والتفوق في مختلف المجالات، وهذا النجاح يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الأفراد بشكل شخصي ومهني.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسات أن تستفيد بشكل كبير من عمليات التكوين لتعزيز كفاءة موظفيها وتحقيق أهدافها بفعالية، عندما يكون الموظفون مكونين ومؤهلين جيداً، يصبحون قادرين على تقديم أداء مميز في وظائفهم، ولا يكون ذلك إلا من خلال الإهتمام والعناية المركزة على مراحل عملية التكوين، بدءاً من تسليط الضوء على أهمية جمع البيانات وتحليلها في المراحل المبكرة، كل ذلك يوفر رؤى قيمة حول تخطيط وتصميم البرامج التكوينية وتنفيذها وعملية المراقبة والتقييم المستمر لها، لتساهم بذلك في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها.

كما أن توظيف التقنيات الحديثة في عمليات التكوين يسهم في زيادة فعالية وجودة هذه العمليات، مما يجعلها أكثر تفاعلاً وتكاملاً، بحيث يمكن إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل منصات التعلم عبر الإنترنت والوسائل المتعددة الوسائط لجعل عملية التكوين أكثر جاذبية وفعالية.

ومن جانب آخر أكثر تخصيصاً، نجد بأن عمليات التكوين وتحسين المستوى في الوظيفة العمومية تأتي بأهمية كبيرة، حيث تسعى إلى تطوير مهارات وكفاءات الموظفين وتمكينهم من أداء وظائفهم بكفاءة عالية، وتحسين الخدمات العامة المقدمة للمواطنين، وفي هذا الإطار يجب على الموظفين الالتزام بواجباتهم أتجاه عمليات التكوين التي تكلف المؤسسات ميزانيات كبيرة، لذلك يجب على المستفيدين من التكوين الالتزام بإكمال الدورات والالتزام بالأوقات المحددة، كما يجب على المؤسسات الإستفادة من الأسس والممارسات الفعالة في عمليات التكوين، وتوظيف التقنيات الحديثة وتوجيه الموارد بشكل فعال لتحقيق أفضل النتائج، وبذلك يمكن تعزيز الفعالية والجودة والتفوق في مجالات مختلفة، وتحقيق مستقبل أفضل وأكثر إشراقاً للأفراد والمؤسسات على حد سواء.

إن التكوين والتعليم الإلكتروني يلعبان دوراً حيوياً في تنمية الموارد البشرية ورفع كفاءتها، حيث أصبح التعليم الإلكتروني من أهم الوسائل المتاحة أمام المؤسسات لتكوين وتأهيل موظفيها بكل مرونة وبتكلفة منخفضة، ويتيح التعليم الإلكتروني للموظفين إمكانية الحصول على التكوين في الزمان والمكان المناسبين لهم، كما يسمح بتكرار الدورات التدريبية وتشجيع التعلم الذاتي، لكنه في الوقت ذاته، يواجه تحديات تتمثل في إعماده الكبير على التكنولوجيا وصعوبة تركيز بعض المتعلمين،

## **الفصل الثاني: اليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني**

---

إلا أنه وبالرغم من ذلك، يُسهم التعليم الإلكتروني إسهاماً فاعلاً في تحقيق أهداف التنمية البشرية من خلال توفير فرص التعليم والتكوين للأفراد.

## الفصل الثالث

من خلال هذا الفصل، سيتم إسقاط ما توصلنا إليه في الجوانب النظرية على جامعة التكوين المتواصل بالوادي، بهدف التعرف على مدى إسهام التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين، حيث بعد توزيع إستبيان على المتكولين، والحصول على البيانات قمنا بمعالجتها بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وأسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي Smart PLS<sub>4</sub>، وقمنا بالإعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث سنحاول في هذا الفصل تقديم وصفا للمنهجية والإجراءات المتبعة في إنجاز الدراسة، إضافة إلى تحليل بيانات الدراسة وإختبار الفرضيات وتقييم النتائج.

### 1.3. السياق العام للدراسة الميدانية

تُعتبر جامعة التكوين المتواصل من الرواد في مجال تبني واستخدام التعليم الإلكتروني في الجزائر، فقد كانت هذه المؤسسة من بين أوائل الجهات التي إستشرفت أهمية توظيف التكنولوجيا الحديثة والتقنيات الرقمية في عملية التكوين والتعليم، حيث تقدم هذه المؤسسة دورات تكوينية متخصصة لمختلف المؤسسات والهيئات العمومية في مختلف أنحاء البلاد، مستفيدة من أحدث التقنيات والوسائط الرقمية لتحقيق أقصى استفادة للمتكونين وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة بأساليب تعليمية حديثة وفعالة.

#### 1.1.3. جامعة التكوين المتواصل

أنشئت جامعة التكوين المتواصل بموجب المرسوم التنفيذي 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية، تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي<sup>1</sup>، حيث تتكون من 54 مركز موزعين عبر التراب الوطني.

وتأسست جامعة التكوين المتواصل بالوادي موسم 1997 وكانت مقرها في البداية بثانوية بتكسبت، ثم تحول مقرها الى جامعة الوادي (كلية الإقتصاد سابقا)، وبداية من موسم 2021/2022 تم تحويل مقرها الى مركز اللغات المكتف التابع لجامعة الوادي، بجي النور بالوادي، كلية الحقوق سابقا.

وحسب نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990، تتولى جامعة التكوين المتواصل المهام الأساسية التالية<sup>2</sup>:

- ◆ تمكن كل مواطن تتوفر فيه الشروط المطلوبة من الإلتحاق بالتكوين العالي؛
  - ◆ تطوير التكوين المتواصل بالتعاون مع المؤسسات والقطاعات المستخدمة؛
  - ◆ تنظم حلقات تحسين المستوى وتحديد التكوين لفائدة القطاعات المستخدمة وذلك بناء على طلبها؛
  - ◆ تطبق كل المناهج والأساليب التي تراها ملائمة لاسيما في مجال التعليم عن بعد والإتصال السمعي البصري؛
- كما تقوم جامعة التكوين المتواصل بزيادة عن مهامها الرئيسية بالنشاطات والخدمات والأشغال التالية<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990، المتعلق بإنشاء جامعة التكوين المتواصل وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المؤرخة في 30 ماي 1990 العدد 22، ص 733.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990، المرجع نفسه، ص 734.

➤ التنظيم والمرافقة لهندسة التكوين؛

➤ تنظيم وتأطير الدورات التكوينية حسب الطلب، التأهيلية ولما بعد التدرج المتخصص؛

➤ تنظيم وتأطير الملتقيات والإمتحانات والمسابقات والإختبارات المهنية؛

➤ تصميم وإنجاز الوثائق التعليمية الرقمية والمنتوجات السمعية البصرية ذات الطابع العلمي والتربوي والتحسيبي.

➤ تصميم وإنجاز التحقيقات وسبر الآراء؛

**1.1.1.3. التعليم عن بعد من الإرساليات إلى الجامعة الإلكترونية:** شهد التعليم والتكوين بجامعة التكوين المتواصل تطور عبر

مراحل، فمنذ نشأتها وهي تسعى جاهدة لمواكبة التطور الحاصل في البيئة المحلية أو العالمية حيث مرت عملية التعلم بجامعة التكوين المتواصل بعدة مراحل، حيث خلال التسعينات من القرن الماضي، ركزت جامعة التكوين المتواصل على تطوير التعليم عن بعد، على إعتباره وسيلة لنشر المعرفة لأكبر عدد من الطلاب الموزعين عبر التراب الوطني، لاسيما أولئك الذين إبتعدوا عن التعليم لظروف مختلفة، فالجامعة تسعى لتحقيق التكافؤ والعدالة في فرص التعليم، مستعينة في ذلك بالوسائل المتاحة لديها من إرساليات ووسائل إتصال بواسطة البث الإذاعي والتلفزيوني، وسنلخص هذه المراحل وفق التسلسل التاريخي<sup>2</sup>:

**أولاً. مرحلة الإرساليات :** جامعة التكوين المتواصل منذ تأسيسها، إعتمدت في التعليم عن بعد على الوسائل التي كانت تستخدم في مختلف الجامعات والدول ألا وهي إستعمال الإرسال البريدي.

**ثانياً. مرحلة التعليم عن بعد:** تجاوزت جامعة التكوين المتواصل التحديات والمشاكل التي واجهتها في مرحلة الإرساليات، مثل أخطاء في عناوين المرسل إليهم، وتمزق الأظرف، وإرتفاع تكاليف الإرسال، وتأخير وصول المواد إلى الطلاب، وذلك من خلال إعتقاد سياسات تكوين جديدة وفعالة لتطوير التعليم عن بعد، وقد إستحدثت الجامعة طريقة جديدة للتعليم عن بعد تعتمد على إستعمال الأقراص المدججة (المضغوطة).

على الرغم من التحسن الذي شهده هذا النوع من التعليم، مع زيادة عدد الطلاب المسجلين في التعليم عن بعد من خلال جميع مراكز التكوين المتواصل وإعتراف مصالح الوظيف العمومي به، إلا أنه لا يزال يواجه بعض الإنتقادات من المتخصصين التربويين، لأنه لا يمكن أن يحل محل التعليم وجهاً لوجه تمامًا.

<sup>1</sup> قرار وزاري المؤرخ في 08 سبتمبر 2013، يحدد قائمة النشاطات والخدمات والأشغال التي تقوم بها جامعة التكوين المتواصل زيادة عن مهامها

الرئيسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المؤرخة في 16 فيفري 2014، العدد 07، ص ص 31-32.

<sup>2</sup> جامعة التكوين المتواصل، انظر الرابط [https://ufc.dz/?page\\_id=7894](https://ufc.dz/?page_id=7894):insite

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

كما تتطلع جامعة التكوين المتواصل إلى التغلب على مشكلة المسافة وعدم وجود تفاعل مباشر وسريع بين المعلم والمتعلمين وبين المتعلمين أنفسهم، ولهذا السبب، طورت الجامعة أسلوبًا جديدًا للتعليم عن بعد بإستخدام المنصات التعليمية عبر الإنترنت تحت اسم "التعليم المفتوح والتعليم عن بعد" يهدف هذا النموذج إلى تعزيز التفاعل والتواصل الفعال بين الأستاذ والطلاب وبين الطلاب أنفسهم لتحقيق تجربة تعليمية مميزة ومثمرة.

ثالثًا. مرحلة التعليم المفتوح والتعليم عن بعد: بظهور جيل جديد يتقن التعامل مع الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال، أصبح من الضروري على الجامعة أن تواكب هذا التطور فقامت اللجنة العلمية لجامعة التكوين المتواصل بتنظيم عدة ملتقيات، و إبرام عقود شراكة بهدف تطوير و تبني التعليم المفتوح وعن بعد.

وكان أولها إتفاقية مع المنظمة العربية للتربية والثقافة و العلوم سنة 1999، و كذلك الملتقى الدولي بالشيراطون تحت عنوان الجامعة الافتراضية، وبذلك قامت الجامعة بعدة خطوات أهمها تكوين المكونين و رسكلة الإداريين بهدف التحكم في منهجية تصميم الدروس و إستعمال الأرضيات، فقامت بإبرام إتفاقيات تكوينية دولية مع جامعات فرنسية وسويسرية، أين تم تكوين ثلاثة أساتذة خبراء تحصلوا على شهادة الماستر في التعليم عن بعد، و كذلك عدد من الإداريين المسيرين.

### 2.1.1.3. التكوين الأكاديمي بجامعة التكوين المتواصل: بموجب القرار 1022 المؤرخ في 23 أكتوبر 2017، الذي يحدد مهام

وشروط الإلتحاق بجامعة التكوين المتواصل، أصبح بإمكان هذه الأخيرة، ضمان التكوين في ليسانس عن بعد، وماستر عن بعد، حيث نصت المادة 03 من القرار السابق "في مجال التكوين العالي تضمن جامعة التكوين المتواصل التكوين في الطور الثاني لتحضير شهادة الماستر عن بعد، كما يمكنها ضمان التكوين في الطور الأول لتحضير شهادة ليسانس عن بعد"<sup>1</sup>.

جدير بالإشارة، بأن الشهادة الجامعية التي كانت تصدرها جامعة التكوين المتواصل هي: (DUEA)، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، ومنذ سنة 2020، تم التوقف عن التكوين في هذه الشهادة مع تخصيص الثلاث سنوات الموالية لتسوية الوضعيات العالقة، وفي الموسم الجامعي 2021/2020، شرع الإنطلاق في التكوين في تطوري ليسانس وماستر عن بعد، في عدة تخصصات وشعب والتي فصلها كالتالي:

<sup>1</sup> القرار الوزاري رقم 1022 المؤرخ في 23 أكتوبر 2017، بحدد مهام وشروط الإلتحاق بجامعة التكوين المتواصل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2017.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

### جدول (3-10) : التخصصات المفتوحة في جامعة التكوين المتواصل

الميدان	الطور	الشعبة	تخصص	النوع
علوم إقتصادية والتسيير وعلوم تجارية	ليسانس	علوم مالية ومحاسبة	محاسبة ومالية	أكاديمي / عبر الخط
	ماستر	علوم مالية ومحاسبة	محاسبة	أكاديمي / عبر الخط
	ماستر	علوم التسيير	تسيير عمومي	أكاديمي / عبر الخط
حقوق وعلوم سياسية	ليسانس	حقوق	قانون خاص	أكاديمي / عبر الخط
			قانون عام	أكاديمي / عبر الخط
	ماستر	حقوق	قانون اعمال	أكاديمي / عبر الخط
علوم إنسانية وإجتماعية	ليسانس	علوم انسانية- علوم الاعلام والاتصال	إعلام	أكاديمي / عبر الخط
	ليسانس		إتصال	أكاديمي / عبر الخط
	ماستر		صحافة مطبوعة والكترونية	أكاديمي / عبر الخط
رياضيات وإعلام الي	ماستر	إعلام الي	الشبكات والامن	مهني عبر الخط
ميدان الآداب و اللغات الأجنبية	ليسانس	ميدان الاداب واللغات الاجنبية	أنجليزية تقنية	أكاديمي / عبر الخط

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات من إدارة جامعة التكوين المتواصل بالوادي.

### 3.1.1.3. سيرورة عملية التكوين بجامعة التكوين المتواصل

تعتمد جامعة التكوين المتواصل على التكوين المفتوح عن بعد، وهو تكوين هجين بين الحضور لتجمعات نصف شهرية وبين الدراسة في الارضيات الافتراضية والتي يعتمد عليها التكوين بشكل اساسي ومحوري، لان التجمعات ما هي الا تكملة ومناقشة لما تم تناوله في المقررات المدرجة بالارضية الافتراضية، كما ان التجمعات تعتبر فرصة للطلاب (المتكون) لطرح إنشغالاته والمشكلات التي تعترضه فيما يخص الدراسة الالكترونية.

### أولا. التجمعات الحضورية Regroupements en présentiel:

إنَّ حضور التجمعات الدورية أمر ضروري وأكيد، يلتزم به الجميع دون إستثناء، إذ يُعَدُّ من المعايير الأساسية التي تعتمد عليها الهيئة المكلفة بالتكوين في تقييم المترشِّح وذلك بالاعتماد على قوائم إثبات الحضور التي تفتحها المراكز عند كل تجمُّع.



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

عادة ما يخصص اللقاء الأول لشرح كيفية إستغلال الأرضية في جميع الوظائف التي تتيحها هذه الأخيرة، خاصة فيما يتعلق بالإطلاع على الدروس والنشاطات وقراءة الرسائل واستغلال المنتديات و فضاءات الدردشة ..... الخ، وأيضا الإستماع إلى الانشغالات والتساؤلات المطروحة من طرف المعنيين بالتكوين.

يُنشِطُ التجمعات أساتذة جامعيون من اختصاصات مختلفة تتوافق والبرنامج المقرر؛ ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتحول التنشيط إلى محاضرة يلقيها الأستاذ في اتجاه واحد، بل مهمته الإجابة عن الإشكالات وإزالة بعض الغموض الذي قد يعتري المتكُون في بعض مقاطع الدرس<sup>1</sup>.

**ثانيا. التَّسْجِيل inscription:** بمجرد وصول القوائم الرسمية إلى المركز، تُرصدُ المعلومات المتعلقة بالمتكُون وتُستخرجُ كلمة البَير وإسم المستخدم لكل متكُون مسَّجل على مستوى الأرضية التعليمية، و تقدم إلى المتكُون من طرف إدارة المركز. يستفيد المتكُون، بمجرد حصوله على اسم المستخدم وكلمة البَير، من الخدمات البيداغوجية والإدارية التي يقدِّمها الفضاء الإلكتروني المتاح على الموقع التالي: [www.pfoad11.ufc.dz](http://www.pfoad11.ufc.dz) من محتويات بيداغوجية و متابعة وتواصل وتفاعل وتقييم، بإشراف أساتذة أوصياء وتوجيه و تأطير منسَّقين على مستوى كل فوج (مجموعة).

**ثالثا. مسار الدورة التكوينية Déroulement de la session de formation:** بمجرد حصول المتكُون على اسم المستخدم وكلمة السر يصبح مطالبا بدخول الأرضية والقيام بما يلي :

➤ الإطلاع على الدروس المقررة ؛

➤ إجراء التقييم الذاتي، إن وُجد على مستوى كل مقطع من مقاطع الدرس بمجرد الانتهاء من دراسة هذه الأخيرة، وذلك بهدف معرفة مدى تحكُّم الدارس في الكفاءات المراد بلوغها، ويتأتى ذلك من خلال النتائج المتحصل عليها مباشرة عند الانتهاء من التقييم الذاتي.

➤ فتح الملفات المتعلقة بالنشاطات والقيام بملحها والإجابة عنها وفق مقتضيات الحالات المطروحة أمَّا عن عدد النشاطات المطالب بها كل متكُون، فهي ثلاثة (03) نشاطات في كل مادة طوال فترة التكوين.

<sup>1</sup> جامعة التكوين المتواصل، دليل المتكُون التكويني التحضيري لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية، دورة ديسمبر 2020، الجزائر، ص.04.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

➤ إستعمال وسائل الاتصال و فضاءات التفاعل المتاحة<sup>1</sup>

رابعا. استخدام التكنولوجيا الحديثة وفضاءات التفاعل: تستخدم جامعة التكوين المتواصل العديد من وسائل التواصل والفاعل

تضعها تحت تصرف المعلمين والمتعلمين ومن شأنها أن تساهم في تسهيل عملية التعليم والتعلم، وأبرز هذه الفضاءات نجد<sup>2</sup>:

📌 المنتدى **Le Forum**: يعتبر من المرتكزات المحورية التي يعتمد عليها هذا النوع من التكوين، يتيح للمتكون طرح تساؤلاته

وانشغالاته مهما كانت طبيعتها، باعتبار أن الفريق المشرف على تسيير الفضاء التعليمي يضع تحت تصرف المتكونين حسب رتبهم

وحسب الأفواج التي ينتمون إليها منتديات عديدة تتنوع بتنوع أغراضها، فمنها ما هو خاص بالمادة في حد ذاتها، يشرف عليها

أساتذة أوصياء مختصون مهمتهم بالدرجة الأولى بيداغوجية، تتمثل في تلقي الأسئلة والإجابة عنها في نفس الفضاء لتعم الفائدة

بالنسبة لجميع المتكونين بمن فيهم أولئك الذين لا يشاركون في طرح الأسئلة. كما يمكن تفاعل المتكونين فيما بينهم بخصوص

تفاصيل المادة وذلك تحت إشراف الأساتذة الأوصياء.

كما يمكن أن يخصص المنتدى لأغراض توجيهية وإرشادية بإشراف الأساتذة مسيري الفضاء والسادة المنسقين، كفتح منتديات

خاصة بطرح المشاكل التي تعترض المتكون بعد كل تجمّع على مستوى المركز الذي ينتمي إليه ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة، كما

تنشر على مستواها النتائج النهائية للدورة التكوينية ..... الخ.

📌 البريد الإلكتروني **La messagerie**: لعل أول فعل يقوم به المتكون عند دخوله الأرضية التعليمية هو الإطلاع على

الرسائل المستلمة.

وعادة ما يلجأ الفريق الذي يدير الأرضية إلى الرسالة الشخصية (الفردية) لتبليغ المتكون بالقضايا والمسائل ذات الأهمية والشأن لما

تمثله هذه الأداة من أمان و يقين .

كما تستعمل أيضا من طرف أولئك الذين يميلون إلى التكتّم من خلال طرح أسئلتهم مباشرة إلى المعنيين بالأمر (الأساتذة أو

المنسقين أو حتى بعض زملائهم).

<sup>1</sup> جامعة التكوين المتواصل، دليل المتكون التكوين التحضيري لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية، دورة جويلية 2022، الجزائر،

ص05.

<sup>2</sup> جامعة التكوين المتواصل، دليل المتكون التكوين التحضيري لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية، دورة مارس 2023، الجزائر، ص

ص 05-06.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

🚩 **الدرشة: Chat:** إذا كان كل من المنتدى والبريد الإلكتروني يمثلان وسائل اتصال غير مباشرة Asynchrone فإن

الدرشة هي عملية آنية مباشرة Synchronne تتيح التفاعل المباشر بين أطراف العملية التكوينية.

تُرمج حصص درشة لطرح أسئلة مباشرة على الأساتذة و المشرفين الإداريين بخصوص الأمور البيداغوجية البحتة وكذا مسائل أخرى ذات الصلة بالتكوين.

كما تساهم بقوة في تعارف وتفاعل المتكويّن المنحدرين من مناطق متفرقة من الوطن قد تصل المسافة بين بعضها البعض إلى مئات الكيلومترات.

يمكن للأستاذ الوصي برمجة حصّة درشة بخصوص المادة التي يُشرف عليها، من خلال تحديده لليوم والزمن والموضوع مع ضرورة احترام التسلسل المنهجي للمضمون البيداغوجي .

**خامسا. التقييم النهائي L'évaluation finale :** توضح التعليم رقم 2 المؤرخة في 3 يناير 2009 المحددة لكيفيات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لبعض الرتب المتمية للأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية ومدته ومحتوى برامج، كيفية تقييم الموظف المترشح للتكوين، وهو الأمر الذي أخذت به جامعة التكوين المتواصل مع إدخال بعض المعايير التي تتلاءم وطبيعة التكوين الذي يستعمل الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال.

على هذا الأساس سيتم تقييم المتكويّن وفق المعايير التالية<sup>1</sup>:

✓ **علامة القدرة على التعبير الكتابي (الإمتحان الكتابي):** عند نهاية التكوين، تُرمج على مستوى المراكز المعنية بالتجمعات، امتحانات حضورية كتابية على مستوى كل المقاييس (المواد) المقررة. وبعد عملية التصحيح تنشر النقاط وتُحتسب المعدلات وفق المتوسط التالي: مجموع النقاط المتحصل عليها في المواد المقررة / عدد المواد

✓ **حضور التجمعات :** للتجمعات الدورية بالغ الأهمية في التحصيل العلمي باعتبارها تلعب دورا مكمّلا لما يتمّ تقديمه على المستوى الافتراضي، فالاحتكاك المباشر عن طريق التنشيط الدوري يعطي ثماره الإيجابية خاصة في ظل حداثة تجربة الطرق التكوينية من خلال الفضاءات الإلكترونية. هذا الأمر يدفع إلى إيلاء كل الاهتمام بالقوائم المتضمّنة توقيعات إثبات حضور المتكويّن بهدف احتساب علامة الحضور ضمن معايير التقييم النهائي .

<sup>1</sup> جامعة التكوين المتواصل، دليل المتكويّن التكويني التكميلي ماقبل الترقية لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية، دورة جويلية 2022، الجزائر، ص ص 08-11.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

✓ علامة إستغلال الأرضية: بهدف تشجيع المتكوّين على استعمال دائم ومتواصل للأرضية التعليمية، أُدرج في التقييم النهائي

نقطة خاصة بهذا الجانب، يُمكن تقييمها بسهولة من خلال عدّادات دقيقة جدا وتقنيات متابعة جليّة وواضحة نوردها في النقاط

التالية :

- إحتساب عدد دخول الأرضية بشكل عام ومفصّل؛
- إحتساب عدد المشاركات و التّدخلات في المنتديات؛
- تقدير وتيرة التّدخلات على مستوى فضاءات الدردشة، مع الأخذ بعين الاعتبار روح المبادرة ومساعدة الآخرين والتعاون في إيجاد الحلول.... الخ .

✓ علامة القدرة على التحليل و التلخيص (النشاطات): يضاف إلى المعايير السابقة المعدل الخاص بجميع النشاطات المقررة

حسب كل فئة والتي تمّ تقييمها من طرف الأساتذة المنشطين في ظل احترام الرزنامة المبرمجة .

### 2.1.3. الإطار المنهجي لدراسة:

يتناول هذا المبحث الجوانب المنهجية التي إتبعناها في الدراسة التطبيقية، والمتمثلة في الإجراءات الخاصة بتعريف مجتمع وعينة الدراسة، مع التركيز على الأداة المستخدمة في جمع البيانات ومراحل تطويرها، كما يتضمن المبحث مدخلاً مفاهيمياً لنمذجة المعادلات الهيكلية، مع توضيح متغيرات النموذج والأشكال والرسومات التوضيحية الملائمة لتجسيد النموذج المقترح للدراسة، وسيتم تفصيل هذه الجوانب المنهجية على النحو التالي:

1.2.1.3. إجراءات الدراسة: نستعرض كيفية إختيار العينة التمثيلية من المجتمع، ومصادر جمع البيانات والمعلومات في

الدراسة، كما سيتم تناول نطاق الدراسة أيضاً من الناحية الموضوعية الجغرافية (المكانية) والبشرية والزمنية، وسنوضح أنواع المعلومات التي تم جمعها.

أولاً. مجتمع وعينة الدراسة: يعبر المجتمع عن جميع الوحدات أو الأفراد أو المشاهدات أو الحالات التي تشترك في صفة أو مجموعة من الصفات تميزها عن غيرها ويرغب الباحث في تعميم النتائج المتوصل إليها عليها. وبالتالي نميز بين نوعين من المجتمع، الأول هو

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

المجتمع الذي يرغب الباحث في تعميم نتائج دراسته عليه ويسمى المجتمع المستهدف أو الهدف، أما النوع الثاني فهو المجتمع الذي

يتم اختيار العينة منه ويسمى المجتمع الإحصائي، ويتم تصنيف المجتمع الإحصائي إلى صنفين<sup>1</sup>:

▶ **المجتمع المحدد أو المعروف:** ويكون المجتمع معلوم إذا كان لدى الباحث القدرة على التعرف على جميع أفرادهم وتحديددهم.

▶ **المجتمع غير المعروف:** عندما لا يكون لدى الباحث القدرة على حصر والوصول إلى جميع أفرادهم فهو يعد غير محدد.

وفي دراستنا هذه يتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي الإدارات والمؤسسات العمومية الخاضعين لتكوين التحضير أثناء التبرص

أو التكوين التكميلي ما قبل الترقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي خلال دورة جويلية 2022 ويبلغ عددهم 125 متكون.

تحديد حجم العينة مع معلومية عدد المجتمع (المجتمع معروف ومحدد) :

إذا كان بإمكان الباحث تحديد والوصول إلى جميع أفراد المجتمع الإحصائي، فإنه يمكن تطبيق الصيغة الإحصائية المبينة فيما يلي:

لتحديد أقل حجم عينة مقبول لإجراء الدراسة، نستخدم العينة العشوائية وفق المعادلة التالية<sup>2</sup>:

$$n = \frac{N * z^2 * p * (1-p)}{(e^2 * (N-1) + z^2 * p * (1-p))}$$

حيث:

- Z: تمثل الدرجة الحرجة للتوزيع الطبيعي عند مستوى الثقة المطلوب في النتائج، فعند مستوى الثقة 95% فإن القيمة الإعتدالية

للتوزيع تكون،  $z=1.96$ .

- P: تمثل القيمة الإحتمالية لتواجد خصائص المجتمع المدروس في العينة الممثلة له، حيث أن أغلب الباحثين يقبلون بها عند نسبة

50%

- e: الخطأ المسموح به عند تقدير مدى تمثيل العينة المختارة للمجتمع المدروس (في الغالب تقترح 0.05).

-N: حجم المجتمع الإحصائي

-n: الحد الأدنى لحجم العينة الملائم إحصائياً.

<sup>1</sup> مصطفى طويطي، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان: تطبيقات عملية على برنامج Excel، النشر الجامعي الجديد، ج1، تلمسان، الجزائر، 2018، ص19.

<sup>2</sup> مصطفى طويطي، المرجع نفسه، ص ص 29-32

- حجم المجتمع  $N = 125$

- مستوى الثقة 95% (القيمة الحرجة  $z = 1.96$ )

- الخطأ المسموح به 5% ( $e = 0.05$ )

- النسبة المتوقعة 50% ( $p = 0.5$ )

بالتعويض في المعادلة :

$$n = N * z^2 * p * (1-p) / (e^2 * (N-1) + z^2 * p * (1-p))$$

نجد:

$$108 \approx n = 125 * (1.96)^2 * 0.5 * (1-0.5) / ((0.05)^2 * (125-1) + (1.96)^2 * 0.5 * (1-0.5))$$

إذاً حجم العينة المناسب في دراستنا هو 108 مفردة على الأقل.

وهذا هو حجم العينة الذي يجب أخذه بالنسبة لمجتمع مكون من 125 فرداً، بإفتراض مستوى ثقة 95% وخطأ مسموح به 5%

ونسبة متوقعة 50% للحصول على نتائج دقيقة ومثلة، وتم توزيع 125 إستمارة، أسترجعت 112 إستمارة صالحة للتحليل، أي ما

يعادل نسبة 89.6% من الإستمارات الموزعة، وهو عدد أكبر من الحد الأدنى للعينة الذي يساوي 108 التي يمكن من خلالها

تعميم النتائج المتحصل عليها على باقي المجتمع

ثانياً. مجال الدراسة:

لكي تتسم الدراسة بالطابع العلمي، يجب تحديد المجالات التي تغطيها الدراسة بدقة من حيث:

■ المجال الموضوعي:

ويشمل الموضوع الرئيسي، حيث تمت دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتمثل في التعليم الإلكتروني والمتغير التابع والمتمثل

في التكوين.

■ المجال المكاني:

ويحدد النطاق الجغرافي للدراسة: تمت الدراسة وحيثياتها في جامعة التكوين المتواصل بالوادي وذلك بإستخدام الاستبيان كأداة

لدراسة

### ■ المجال الزمني:

ويشير إلى الفترة الزمنية التي تغطيها الدراسة، حيث اقتصرت هذه الدراسة على الدورة التكوينية الممتدة من 16 جويلية 2022 إلى 16 مارس 2023.

### ■ المجال البشري: تمثلت في أفراد عينة الدراسة البالغ عددها 125 متكون.

#### 2.2.1.3. تصميم الأداة المستخدمة للدراسة ومراحل تطويرها

أولاً. أداة الدراسة: إتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على أداة الإستبانة لجمع البيانات اللازمة، حيث تُعد الإستبانة من أكثر أدوات البحث العلمي نجاحًا وفعالية في هذا المجال، وقد تم تصميم إستبانة خاصة بالدراسة تضمنت مجموعة من العبارات التي تهدف لجمع البيانات ذات الصلة بموضوع الدراسة وإشكالياتها، حيث تم توزيع الإستبانة على أفراد العينة وجمعها بعد الإجابة عليها، بهدف تحليل البيانات التي توفرها الإستبانة وإستخلاص النتائج اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة، حيث كانت عملية التوزيع بأسلوبين كالتالي:

■ يدويا: تم توزيع الإستبانة بشكل يدوي من خلال تسليمها باليد لأفراد العينة المستهدفة، وتم جمعها بالطريقة ذاتها بعد الإنتهاء من الإجابة على فقراتها، وقد تم تفضيل التوزيع اليدوي للإستبانة لعدة أسباب، منها: سهولة شرح الهدف من الدراسة للمستجيبين، والتأكد من فهمهم لتعليمات الإستبانة، بالإضافة إلى تقليل احتمال عدم الاستجابة مقارنةً بالطرق الإلكترونية.

■ إلكترونيا: حيث تم الاعتماد على التوزيع الإلكتروني للإستبانة، من خلال إنشاء نموذج إلكتروني باستخدام أداة **Microsoft Forms**، وإدخال فقرات الاستبانة في هذا النموذج، ثم تم الحصول على رابط إلكتروني لهذا النموذج، وتوزيعه على أفراد عينة الدراسة عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، ليتمكنوا من الوصول للإستبانة والإجابة عليها إلكترونياً، وقد ساهم هذا الأسلوب في توفير الوقت والجهد، والحصول على أكبر عدد ممكن من الإستجابات.

#### ثانياً. هيكل أداة الدراسة:

لغرض جمع البيانات اللازمة لإجراء هذه الدراسة التطبيقية، تم الإعتماد على أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، وقد تكونت الإستبانة المستخدمة من جزأين رئيسيين:

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

• الجزء الأول: حُصص لجمع البيانات الشخصية والوظيفية عن أفراد العينة، مثل: (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، سنوات الخبرة، عدد الدورات).

• الجزء الثاني: يحتوي على محورين، خصص المحور الأول لموضوع التعليم الإلكتروني بأبعاده، فيما خصص المحور الثاني لموضوع التكوين بأبعاده، والجدول التالي يوضح تقسيم الدراسة ضمن محوري الجزء الثاني مع ترتيب عباراتها.

### الجدول (3-13) ترتيب عبارات الإستبيان

البحور	الأبعاد	ترتيب العبارات
التعليم الإلكتروني	البنية التحتية	01 ————— 05
	الفعالية الذاتية	06 ————— 10
	الإجراءات	11 ————— 15
	التفاعل والتواصل	16 ————— 20
	التدريب والدعم الفني	21 ————— 25
التكوين	إكتساب المعارف	26 ————— 30
	صقل المهارات	31 ————— 35
	تنمية القدرات	36 ————— 40
	التعديل في السلوك	41 ————— 46

المصدر: من إعداد الطالب

ثالثا. **تحكيم الإستبيان:** لتحقيق أهداف الدراسة وإختبار فرضياتها، تم إعداد إستبانة أولية لجمع البيانات المعبرة عن موضوع الدراسة، نوقشت الإستبانة الأولية وعُدلت بالنشاور مع الأستاذة الدكتورة المشرفة، ثم عرضت على مجموعة من الأساتذة المتخصصين من جامعات مختلفة (قالمة، الوادي، الجلفة، باتنة)، لتحكيمها وتصويبها، وبناءً على ملاحظاتهم تم تعديل الإستبانة بحذف أو إعادة صياغة بعض العبارات، لتصبح أكثر وضوحًا وملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة، وأصبحت جاهزة للتوزيع بصورتها النهائية.

رابعا. **مقياس الأداة:** تم إعداد إجابات عبارات الإستبيان بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، الذي يتضمن خمسة خيارات للإجابة، حيث إستخدم هذا المقياس لتتمكن من رصد آراء أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان، ومن ثم ترميز الإجابات كما هو موضح في الجدول التالي:



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

### الجدول(3-14): بدائل الإجابات وفق ليكارت الخماسي

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

المصدر: من إعداد الطالب

وعلى أساس مقياس ليكارت الخماسي، يتم حساب الوسط الحسابي المرجح لإجابات أفراد العينة، والذي يحدد لنا الإتجاه العام لإجاباتهم، ويتم تفسير قيمة الوسط الحسابي بناءً على عدد خيارات الإجابة المتاحة في المقياس، حيث يوجد في مقياس ليكارت الخماسي 5 خيارات أو فئات، ولتفسير قيمة الوسط الحسابي، يتم استخدام المدى لحساب طول الفئة الإحصائية على النحو التالي:

$$\text{حساب المدى: المدى} = \text{أكبر حد} - \text{أصغر حد} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{حساب طول الفئة: طول الفئة} = \text{المدى} \div \text{عدد الفئات} = 4 \div 5 = 0.8$$

$$\text{إذاً طول الفئة في مقياس ليكارت الخماسي} = 0.8$$

وعلى أساس إضافة طول الفئة المتحصل عليه نجد فئات المتوسط الحسابي، فالنسبة للفئة الأولى نضيف 0.8 إلى الحد الأدنى والمتمثل في الواحد، وبنفس الطريقة لبقية الفئات كما هو مبين في الجدول التالي

بناءً على طول الفئة الذي تم التوصل إليه في مقياس ليكارت الخماسي والمقدر بـ 0.8، يمكننا تحديد فئات الوسط الحسابي على النحو التالي، نبدأ بإضافة طول الفئة والبالغ 0.8 إلى الحد الأدنى وهو (1)، وهكذا مع بقية الفئات الدرجات، كما يبينه الجدول التالي:

### الجدول(3-15) مستويات الاجابة لمقياس ليكارت الخماسي

الإتجاه العام	التفسير	قيمة المتوسط الحسابي
درجة الموافقة ضعيفة جدا	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
درجة الموافقة ضعيفة	غير موافق	من 1.80 إلى 2.60
درجة الموافقة متوسطة	محايد	من 2.60 إلى 3.40
درجة الموافقة عالية	موافق	من 3.40 إلى 4.20
درجة الموافقة عالية جدا	موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المصدر: من اعداد الطالب

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

خامسا. توزيع إستثمارات الإستبيان: تمّ توزيع إستثمارات الإستبيان على عينة الدراسة وإسترجاعها، وذلك بطريقتين: يدوية وإلكترونية، وقد واجهنا بعض العقبات في إسترجاع الإستبيانات، نظرًا لتشتت الموظفين محل الدراسة في أنحاء الولاية، مما صعّب الوصول إليهم على الرغم من توفر وسائل الإتصال (رقم الهاتف الشخصي، البريد الإلكتروني)، وللتغلب على هذه المشكلة، استعنا بمساعدة المسؤولين في إدارة التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، والذين قدموا لنا مساعدة كبيرة في هذا الجانب، وعملية إسترجاع الإستثمارات موضحة وفق والجدول التالي:

الجدول(3-16): توزيع وإسترجاع إستثمارات الاستبيان

طرق التوزيع	الإستثمارات الموزعة	الإستثمارات المسترجعة	الإستثمارات الصالحة
إلكترونية	82	77	77
يدوية	43	38	35
المجموع	125	115	112

المصدر: من إعداد الطالب

يظهر من الجدول أعلاه، أن الإستثمارات المسترجعة إلكترونياً (77 استمارة) صالحة للإستخدام، أما بالنسبة للإستثمارات المسترجعة يدوياً، فقد تم رفض 3 إستثمارات، ليصبح إجمالي الإستثمارات الصالحة 112 إستمارة من أصل 115 إستمارة مسترجعة.

من خلال هذه البيانات، يمكن ملاحظة أن الطريقة الإلكترونية كانت أكثر فعالية في توزيع وإسترجاع الإستثمارات، حيث تم إسترجاع جميع الإستثمارات الموزعة إلكترونياً وكانت جميعها صالحة، بينما في الطريقة اليدوية، لم يتم إسترجاع جميع الإستثمارات الموزعة، وتم رفض بعض الإستثمارات المسترجعة.

**3.2.1.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات:** سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها من المستجيبين بإستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة وهذا من أجل وصف خصائص وآراء أفراد العينة حول محاور الإستبيان بإستخدام أساليب الإحصاء الوصفي، مثل التكرارات والمتوسطات، وكذلك إختبار صحة الفرضيات والعلاقات المفترضة بين متغيرات الدراسة بإستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM-PLS)، هذه الأساليب توفرها البرامج الإحصائية المتخصصة والمتمثلة في برنامج (SPSS.V. 26) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية: SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) وبرنامج (SmartPLS 4) إضافة إلى برنامج Microsoft Excel.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

إضافة لذلك، فقد تمت الإستعانة بالأساليب الإحصائية الوصفية بشكل عام للحصول على قراءات عامة حول خصائص عينة الدراسة وآراء المبحوثين ومواقفهم تجاه عبارات الإستبيان وأبعاده ومحاوره، حيث تم إستخدام الإحصائيات الإستدلالية لإستقرار النتائج واتخاذ القرارات المتعلقة بتعميم النتائج من العينة على مجتمع الدراسة بأكمله، مثل إختبار الفرضيات أو فحص العلاقات بين المتغيرات أو مقارنة الإختلافات بين متوسطات العينة، تضمنت الأساليب الإحصائية الإستدلالية والوصفية المستخدمة ما يلي:

**اولا. التكرارات والنسب المئوية :** تهدف لوصف خصائص المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

**ثانيا. المتوسط الحسابي:** لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة جاءت في الاستبانة، إذ يُعرف المتوسط الحسابي لمجموعة من القيم بأنه مجموع هذه القيم مقسوما على عددها وهو أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداماً وأهمية، ويحدد الدرجة الوسطى في التوزيع<sup>1</sup>.

**ثالثا. المتوسط الحسابي المرجح:** يُستخدم لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل فقرة أو بُعد، علماً بأنه يتيح تصنيف الفقرات تنازلياً وفقاً لأعلى قيمة في المتوسط المرجح<sup>2</sup>.

**رابعا. الإنحراف المعياري:** يُعد الانحراف المعياري المقياس الأكثر أهمية والأوسع استخداماً بين مقاييس التشتت لتحديد مستوى الثقة في المخرجات الإحصائية<sup>3</sup>، ويتم إحتساب الإنحراف المعياري للتعرف على مدى تشتت إستجابات أفراد العينة حول كل عبارة أو بُعد، فكلما كانت قيمة الإنحراف المعياري منخفضة، كلما دل ذلك على تركّز الإجابات وعدم تشتتها، كما يُستخدم الإنحراف المعياري في ترتيب العبارات عند تساوي المتوسط الحسابي بينها، حيث يتم ترتيبها تصاعدياً وفقاً لأدنى قيمة إنحراف معياري، وبذلك يأخذ الترتيب في الإعتبار العبارات الأقل تشتتاً في الإجابات عند تعادل المتوسطات الحسابية<sup>4</sup>.

باختصار، تم إستخدام الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت الإجابات، ولترتيب العبارات ذات المتوسطات الحسابية المتساوية وفقاً لأقل قيمة انحراف معياري.

<sup>1</sup> عبد الله إبراهيم الفقي، الإحصاء التطبيقي باستخدام برنامج SPSS، ط1، دار الثقافة للنشر كالتوزيع، الأردن، 2013، ص129 .

<sup>2</sup> مُجد شامل فهمي، الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم والتطبيقات باستخدام SPSS، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 2005، ص186 .

<sup>3</sup> مراد إبراهيم، ومازن حسن الباشا، أساسيات في علم الإحصاء مع تطبيقات SPSS، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 122.

<sup>4</sup> إمتثال حسن عبد الرزاق وآخرون، مبادئ الإحصاء الوصفي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 115.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

كما أننا إستعنا بالرسومات البيانية، و إستخدام برنامج Microsoft Excel لتمثيل القيم الإحصائية بالدوائر أو بالأعمدة وذلك بقصد التوضيح أكثر

### 3.1.3. مدخل مفاهيمي لنمذجة المعادلات البنائية

نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) هي مجموعة من التقنيات الإحصائية المتقدمة التي تُستخدم لاختبار النماذج النظرية التي تتضمن مجموعة من المتغيرات المرتبطة ببعضها البعض بطريقة معقدة، تعتمد هذه التقنية على الجمع بين تحليل المسار ونمذجة البنى الكامنة لتقديم وسيلة شاملة لاختبار واقع النماذج النظرية المقترحة.

حيث تُستخدم نمذجة المعادلات الهيكلية على نطاق واسع في العديد من المجالات، بما في ذلك علم النفس، والاقتصاد، وإدارة الأعمال، والعلوم الاجتماعية، والهندسة، حيث تسمح هذه التقنية بدراسة العلاقات المعقدة بين المتغيرات الملاحظة والمتغيرات الكامنة، والتي لا يمكن قياسها بشكل مباشر، كما تتميز نمذجة المعادلات الهيكلية بإمكانية إختبار النماذج النظرية بشكل شامل، حيث يأخذ في الاعتبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، فضلاً عن السماح بتقدير متعدد المسارات والمتغيرات الكامنة في آنٍ واحد، بالإضافة إلى ذلك، تقدم هذه التقنية طرقاً لتقييم جودة مطابقة النموذج للبيانات، مما يساعد في تحديد مدى دقة النموذج النظري المقترح.

#### 1.3.1.3. نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) (Structural Equation Modeling): تعتبر نمذجة المعادلات الهيكلية

(SEM) من تقنيات الجيل الثاني، وهي تنتمي إلى عائلة النماذج الإحصائية التي تهدف إلى تفسير العلاقات بين المتغيرات المتعددة، تعد SEM أداة مهمة لتقدير شبكة من العلاقات السببية التي تربط بين مفهومين أو أكثر من المفاهيم المركبة. تصور هذه المعادلات جميع العلاقات بين التراكيب (المتغيرات التابعة والمستقلة)، كما تعتبر SEM واحدة من أقوى التقنيات الإحصائية في أبحاث العلوم الاجتماعية، والتي تميل في الغالب نحو اختبار عدة علاقات في وقت واحد<sup>1</sup>.

تتضمن نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) نوعين رئيسيين شائعي الاستخدام:

<sup>1</sup> Surajit Bag, **A Short Review on Structural Equation Modeling: Applications and Future Research Directions**, Journal of Supply Chain Management Systems, Volume: 04 Issue :03, July 2015, P: 64-69.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

أولاً. نمذجة المعادلات الهيكلية القائمة على التغيرات المشترك (CB-SEM): تهدف إلى إثبات صحة النظريات أو دحضها، وذلك بتقييم كفاءة النموذج النظري المطروح في تخمين مصفوفة التغيرات لعينة البيانات المثالية، غايتها الرئيسية هي إستنساخ مصفوفة التباين النظرية، متجاهلة نسبة التباين المفسر في المتغير التابع<sup>1</sup>.

تستند منهجية (CB-SEM) إلى عدة معايير جوهرية يتعين دراستها بعناية، وتشمل هذه المعايير: كيفية توزيع البيانات، عدد أفراد العينة، وخصائص النموذج المحدد.

تستخدم مقارنة التغيرات (CB-SEM) لإختبار صحة الفرضيات أو نفيها، وتناسب العينات كبيرة الحجم، رغم شيوعها في العلوم الاجتماعية، فهي تتطلب تعريفًا دقيقًا لمتغيرات النموذج وتحقق شروط معينة مثل التوزيع الطبيعي، خطية العلاقات، والتباين.

ثانياً. نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM): تعتبر النمذجة بالمعادلة الهيكلية من الأساليب الإحصائية الحديثة والمتطورة في مجال تحليل البيانات، تتميز هذه المنهجية بقدرتها على دراسة العلاقات المعقدة بين مجموعة من المتغيرات بشكل شامل ومتكامل، ويستخدم الباحثون هذه التقنية لاختبار فرضياتهم حول الروابط المتداخلة بين عدة عوامل دفعة واحدة، متجاوزين بذلك الحاجة إلى تفكيك هذه العلاقات واختبارها بشكل منفصل. وبهذا، تقدم النمذجة بالمعادلة الهيكلية نظرة شمولية للظواهر المدروسة، مما يسمح بفهم أعمق للتفاعلات بين المتغيرات في إطار نموذج إحصائي موحد<sup>2</sup>. تتميز النمذجة بالمعادلة الهيكلية بقدرتها الفريدة على قياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات السببية في نموذج واحد، وهذا مما ساهم في انتشار استخدامها بشكل واسع، وهي في جوهرها طريقة إحصائية تستخدم لاختبار العلاقات بين نوعين من المتغيرات: المشاهدة والكامنة.

فالمتغيرات المشاهدة هي تلك التي يمكن قياسها مباشرة أثناء عملية جمع البيانات، أما المتغيرات الكامنة، فهي التي لا يمكن قياسها بشكل مباشر، بل يتم استنتاجها من خلال ربطها بالمتغيرات المشاهدة.

في بعض المراجع، يشار إلى النمذجة بالمعادلة الهيكلية بمصطلح "نمذجة بُنية التغيرات". وتتألف هذه المنهجية من عنصرين أساسيين: النموذج الهيكلية والنموذج القياسي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Hair, J. F., et al., **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**, SAGE Publications, USA, 2017, P 315.

<sup>2</sup> الشيخ ساوس، و فودوئج، نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية: مثال تطبيقي باستخدام "R" في بحوث الحاسبة والتدقيق، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، مج22، ع1، جامعة الجزائر، 3، 2019، ص 183.

<sup>3</sup> Civelek, M. E., **Essentials of Structural Equation Modeling**, <https://doi.org/10.13014/K2SJ1HR5>, 2018, pp 6-7.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

### 2.3.1.3. مبررات إستخدام النمذجة الهيكلية (PLS-SEM): برر العديد من الباحثين إسعمال النمذجة الهيكلية باستخدام

المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) كوسيلة إحصائية لاختبار نماذج المعادلات الهيكلية، نوجزها فيما يلي<sup>1</sup>:

- تتعامل (PLS-SEM) بكفاءة مع العينات صغيرة الحجم مقارنة بالأساليب الأخرى.

- يمكن تطبيق (PLS-SEM) على النماذج الهيكلية المعقدة التي تتضمن عددًا كبيرًا من المتغيرات.

- لا يشترط استخدام (PLS-SEM) توزيعًا طبيعيًا للبيانات.

- أسلوب (PLS-SEM) قادر على التعامل بفعالية مع النماذج العاكسة والتكوينية.

- تعتبر طريقة (PLS-SEM) الأنسب لتطوير النظريات أكثر من اختبارها.

- تستخدم (PLS-SEM) بشكل خاص في مجال التنبؤ.

- تعالج (PLS-SEM) النماذج من المستويين الأول والثاني. (first and second order)

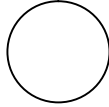
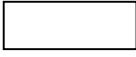
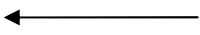
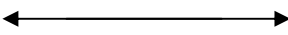
- تستخدم (PLS-SEM) في الغالب للنماذج الاستكشافية أكثر من النماذج التأكيدية.

### 3.3.1.3. الأشكال المستخدمة في مخططات النمذجة بالمعادلات الهيكلية: لإيجاد نموذج قياس للدراسة باستخدام نمذجة

المعادلات الهيكلية، سيتم الإستعانة بعدة رموز ورسومات بيانية للتعبير عن متغيرات الدراسة، والجدول التالي يوضح تلك الرموز وما

تعنيه من متغيرات في نموذج القياس، حيث ستستخدم تلك الرموز لتمثيل النموذج المقترح والعلاقات بين مكوناته.

#### الجدول (3-18) الأشكال المستخدمة في مخططات النموذج

شكله	الوصف
	المتغيرات الكامنة (المتغيرات المستقلة والتابعة)
	المتغيرات المشاهدة (المؤشرات)
	السهم: يدل على وجود علاقة بين متغيرين بمعنى أن المتغير الذي ينطلق منه السهم يؤثر على المتغير الذي يصل إليه
	السهم ذو الاتجاهين يدل على وجود علاقة أثر متبادلة بين المتغيرين

<sup>1</sup> Ronkko Mikko & al, **Partial least squares path modeling: Time for some serious second thoughts**, Journal of Operations Management, 2016, P : 1-19, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2016.05.002> .

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

**Source:** Min Lim: Min Lim: Grobner Basis and Structural Equation Modeling, A thesis submitted in conformity with the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, University of Toronto, 2010, p.3.

ثالثًا. أنواع النماذج الموجودة في طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية: في طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية، هناك نوعان من

النماذج المستخدمة<sup>1</sup>:

■ **نموذج القياس أو النموذج الخارجي Measurement Model or External Model:** إنه الجزء (الذي قد يشمل الكل) من

نموذج المعادلة الهيكلية الذي يتعامل مع المتغيرات الكامنة ومؤشراتها، حيث يحدد العلاقات بين المتغيرات المرصودة (المؤشرات) والمتغيرات غير المرصودة (المتغيرات الكامنة)، بينما يصف أيضًا موثوقية وصدق المتغيرات المرصودة (المشاهدة).

■ **نموذج البناء (الهيكل) أو النموذج الداخلي Structure Model or internal model:** يحدد النموذج الهيكلية

العلاقات السببية بين المتغيرات الكامنة، وتحديد المتغيرات الكامنة التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على التغيرات في قيم المتغيرات الكامنة الأخرى داخل النموذج

رابعًا. أنواع المتغيرات داخل نمذجة المعادلة البنائية: هناك عدة تصنيفات للمتغيرات في النمذجة الهيكلية نذكر منها:

✓ **المتغيرات المقاسة أو الظاهرة Observed variables:** هي المتغيرات التي يمكن ملاحظتها، والتي يشار إليها أيضًا بإسم المؤشرات، هي عوامل قابلة للقياس الكمي، وتكون في النموذج ممثلة بالمستطيلات.

✓ **المتغيرات الكامنة: Latent variables:** إنها متغيرات غير ملاحظة، يتم قياسها بشكل غير مباشر بإستعمال متغيرات مقاسة، و تمثل في النموذج بأشكال بيضاوية أو دائرية<sup>2</sup>.

كما نشير الى أن المتغيرات الكامنة بدورها تنقسم الى نوعين وهما:

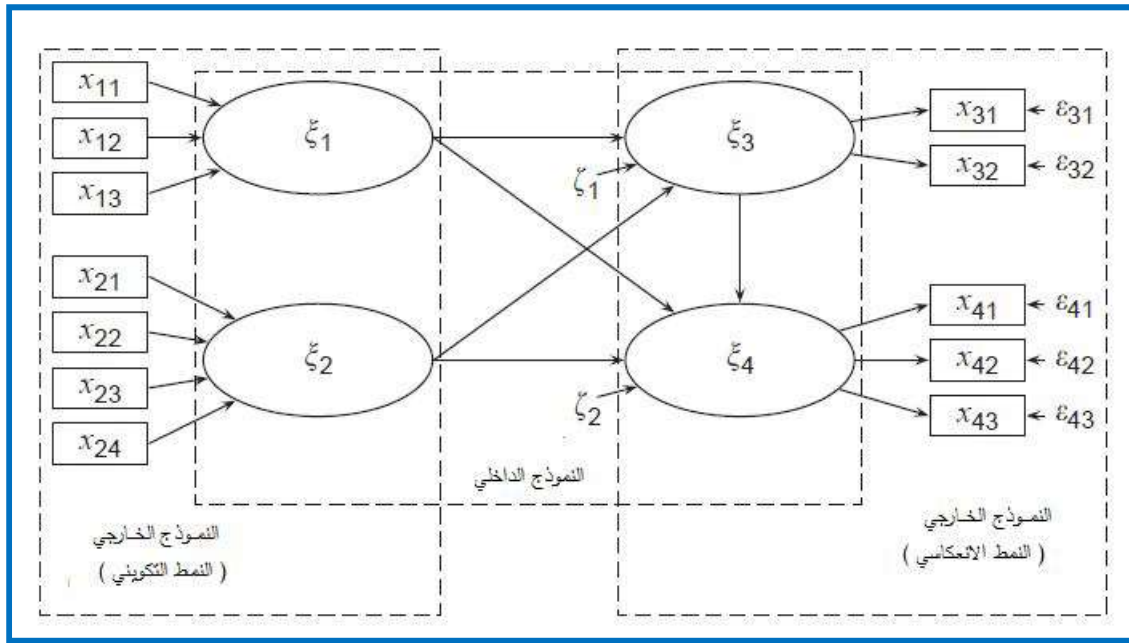
✓ **متغيرات كامنة خارجية (Exogenous Variables):** وتسمى أيضا المتغيرات الكامنة المستقلة، حيث تعمل على تفسير متغيرات كامنة أخرى.

✓ **متغيرات كامنة داخلية (Endogenous variables):** إنها متغيرات كامنة تابعة، يتطلب تفسيرها وجود متغيرات أخرى تستخدم لقياسها وتفسيرها.

<sup>1</sup> ياسر فتحي الهنداوي المهدي، "منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية" مجلة التربية والتنمية، المجلد15، العدد 40، مصر، 2007، ص 14.

<sup>2</sup> محمد بدوي، النمذجة بالمعادلات البنائية وتطبيقاتها في بحوث التسويق، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، المجلد3، العدد5، 2016، ص 22.

الشكل رقم (3-16) : أنواع المتغيرات داخل النموذج



Source: Henseler, J., et al. **The use of partial least squares path modeling in international marketing**, *Advances in International Marketing*, 20 ( 10 ): 277-319, 2009, P285.

**4.3.1.3. برامج النمذجة بالمعادلة الهيكلية:** تعد برامج النمذجة الهيكلية من أهم التطورات في مجال البحث العلمي، حيث كان برنامج LISREL هو أول برنامج كمبيوتر يستخدم لمعالجة النمذجة الهيكلية، ولكن منذ منتصف الثمانينيات ظهرت العديد من البرامج الأخرى التي توفر طرقاً متقدمة في التعامل مع النمذجة الهيكلية، واليوم هناك العديد من البرامج المتاحة للباحثين، كل منها يوفر مزايا معينة في التطبيقات المختلفة للنمذجة الهيكلية، تساعد هذه البرامج الباحثين في تقدير النماذج و إختبارها وإنشاء أفضل النماذج التي تتطابق مع بيانات البحث، وغالبًا ما تكون التجارب المجانية لهذه البرامج متاحة عبر الإنترنت لتدريب الباحثين المبتدئين، ومن أشهر هذه البرامج<sup>1</sup>:

- ✓ بالنسبة للمربعات الصغرى الجزئية (PLS) : PLS-Graph, Smart-PLS, VisualPLS.
- ✓ بالنسبة لتحليل بنية التباين المشترك (CSA) : LISREL, EQS, AMOS, MPlus.

<sup>1</sup> عثمانى عابد، النمذجة بالمعادلة البنائية في تقدير المتغيرات المتعددة باستخدام التحليل العاملي، دراسة جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الإبتدائية بولاية غليزان، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019، ص30.



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

جدير بالإشارة، بأننا في دراستنا هذه سنستعمل النمذجة البنائية وباستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية وسنعمد على توظيف برنامج Smart-PLS، الإصدار4، وفي ما يلي سنعطي تعريف مبسط حول هذا البرنامج الإحصائي.

البرنامج الإحصائي SmartPLS: تم تقديمه من طرف (Christian Ringle, Alexander Wil, Sven Wende)، وهو برنامج متخصص مستقل لنمذجة مسارات المربعات الصغرى الجزئية (PLS). طُوّر على منصة Java Eclipse، مما يجعله متوافقاً مع مختلف أنظمة التشغيل. يتم تصميم النموذج بسهولة عبر خاصية السحب والإفلات، حيث يمكن رسم النموذج الهيكلي للمتغيرات الكامنة وربط المؤشرات بها. يدعم البرنامج استيراد البيانات من ملفات بصيغ متنوعة، بعد تطبيق النموذج، تُضاف المعاملات تلقائياً إلى المخطط. كما يوفر البرنامج مخرجات تفصيلية بصيغ نصية مختلفة مثل النص العادي وLATEX وHTML، ويمكن تصدير الرسم البياني للنموذج بصيغة PNG، يتميز SmartPLS بدعمه لتقنيات متقدمة مثل التمهييد (bootstrapping) والتعمية (blindfolding)، إضافة إلى إمكانية تحديد التأثيرات التفاعلية<sup>1</sup>.

**5.3.1.3. الإجراءات المنهجية لتطبيق النمذجة بالمعادلة الهيكلية (SEM-PLS):** تتم المعالجة باستخدام النمذجة الهيكلية (SEM-PLS) في ستة مراحل الجدول (18/03) حيث تمثل المرحلة الأولى في تحديد النموذج الهيكلي، بينما المرحلة الثانية يتم فيها إختيار وتحديد نماذج القياس، أما المرحلة الثالثة فهي مرحلة جمع البيانات وفحصها بقصد ضمان أن تكون النتائج المحصل عليها من (SEM-PLS) موثوقة وذات مصداقية، ثم بعد ذلك في المرحلة الرابعة نقوم بتقدير نموذج المسار PLS، بعدها تأتي المرحلة الخامسة وهي الأكثر أهمية في نمذجة (SEM-PLS)، والمتمثلة في تقييم نتائج (SEM-PLS) لنماذج القياس (العكسة أو التكوينية)، والمرحلة السادسة و الأخيرة وفيها تقييم نتائج (SEM-PLS) للنموذج الهيكلي.

<sup>1</sup> Monecke. A & Leisch.F, **PLS-SEM: structural equation modeling using partial least squares**, Journal of Statistical Software, Vol: 48, No: 03, 2012, P:03.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

جدول (03-18) مراحل تقييم نموذج الدراسة واختبار الفرضيات حسب نمذجة (SEM-PLS)

المرحلة	الشرح
المرحلة الأولى: تحديد النموذج الهيكلي	تحديد مخطط يوضح فرضيات البحث ويعرض العلاقات بين المتغيرات التي سوف نفحصها هذا المخطط بنموذج المسار ويعرف بأنه رسم بياني يربط المتغيرات على أساس نظريات (SEM-PLS) يشار إلى في البحث لعرض الفرضيات التي سيتم اختبارها بطريقة بيانية.
المرحلة الثانية: تحديد نماذج القياس	تمثل نماذج القياس العلاقات بين المتغيرات الكامنة ومتغيرات المؤشرات المقابلة لها، فنموذج مسار المربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS) يتألف من عنصرين: أولاً، النموذج الهيكلي ويسمى أيضا النموذج الداخلي التي تمثل المتغيرات الكامنة (الدوائر أو الأشكال البيضاوية) ويعرض العلاقات (المسارات) بينهما. ثانياً، نماذج قياس المتغيرات الكامنة ويشار إليه أيضا باسم بنماذج الخارجية التي تعرض العلاقات بين المتغيرات الكامنة ومؤشراتها (المستطيلات).
المرحلة الثالثة: جمع البيانات وفحصها	تعتبر مرحلة جمع البيانات وفحصها مهمة جدا في نمذجة (SEM-PLS) حيث عند جمع البيانات العملية باستخدام الاستبيانات فإنه يجب معالجة بعض المسائل المتعلقة بجمع البيانات ومن أهم المسائل فحص البيانات المفقودة وأنماط الإجابات المشكوك فيها والقيم المتطرفة وتوزيع البيانات.
المرحلة الرابعة: النموذج تقدير وخوارزمية (SEM-PLS)	لتشغيل خوارزمية (SEM-PLS) فإننا نحتاج إلى برنامج Smart Pls ونحصل أولاً على نتائج نموذج القياس وهي العلاقات بين المتغيرات الكامنة ومؤشراتها (التحميلات المعيارية الخارجية والأوزان الخارجية حيث تفسر التحميلات الخارجية عند استخدام نماذج القياس العاكسة، بينما تكون الأوزان الخارجية هي المعيار الأساسي عند تفسير نماذج القياس التكوينية) ثم تحسب الخوارزمية أيضا معاملات المسار وهي قيم العلاقات بين المتغيرات في النموذج الهيكلي. إلى إضافة إلى قيم $R^2$ و $f^2$
المرحلة الخامسة: نماذج تقييم نتائج القياس	تبدأ عملية التقييم بالنظر إلى جودة نماذج القياس العاكسة والتكوينية وسنشرح قواعد الأساسية في تقييم نماذج القياس العاكسة والتكوينية كما يلي: يشمل تقييم نماذج القياس العاكسة الموثوقية المركبة لتقييم الاتساق الداخلي وموثوقية المؤشرات الفردية ومتوسط التباين المستخلص لتقييم المصدقية التقاربية كما يشمل تقييم نماذج القياس العاكسة أيضا معيار فورنيل لاركر و التحميلات المتقاطعة وقيم HTMT لتقييم المصدقية التمايزية.
المرحلة السادسة: تقييم نتائج النموذج الهيكلي	بعد التأكد من أن نماذج القياس تتمتع بالمصدقية والموثوقية تأتي الخطوة التالية وهي تقييم نتائج النموذج الهيكلي ويتضمن دراسة القدرات التنبؤية للنموذج والعلاقات بين المتغيرات الكامنة فيما بينها ومن خلال تقنية Bootstrapping وتقنية التعصيب والملائمة التنبؤية.

المصدر: هار ف. جوزيف وآخرون، ترجمة زكريا بلخامسة، الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الاردن، 2020، ص58.

### 2.3. تحليل نتائج الدراسة

لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها في الدراسة، إعمدنا على نوعين من الأساليب الإحصائية، الأول هو الأساليب الوصفية، وتحديدنا استخدمنا المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لوصف إجابات أفراد العينة، أما النوع الثاني فكان الأساليب

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الحصائية الاستدلالية، حيث إستخدمنا طريقة المربعات الصغرى الجزئية لنمذجة الهيكلية، وذلك بهدف دراسة وتفسير العلاقة بين متغيرات نموذج الدراسة كما تم توضيحه سابقا.

### 1.2.3. التحليل الإحصائي الوصفي لنتائج الإستبيان

سنتناول في هذا المبحث التحليل الإحصائي الوصفي لمخرجات الإستبيان، من خلال تحليل المعلومات الشخصية المتعلقة بعينة الدراسة، كما سنقوم بتحليل عبارات الاستبيان لمعرفة مدى تركيز إجابات المستجيبين ومقدار تشتتها عن المتوسط الحسابي، إضافة إلى إجراء إختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من خصائص البيانات الإحصائية.

#### 1.1.2.3. تحليل الخصائص الوصفية لعينة الدراسة: إذا بعد عملية التعريف بمتغيرات الدراسة وتفريغ محتويات الإستبيان، قمنا

بوصف القسم الأول والمتمثل في الخصائص الشخصية لأفراد العينة وذلك من خلال ستة عناصر هي: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، سنوات الخبرة؛ مستعينين ببرنامج SPSSv26 في عرض وتوصيف ذلك.

بعد توزيعنا لـ 125 إستبيان على مجموع المتكويين تم إسترداد 115 إستبيانة منها 03 ثلاثة غير صالحة، أي ان عينة الدراسة اقتصرت على 112 متكون وكانت النتائج كالتالي:

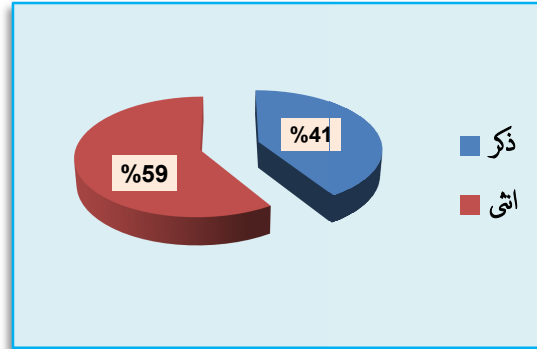
أولا. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس: الشكل (3-17) والجدول (3-20)، يوضحان التوزيع التكراري لأفراد العينة بحسب متغير الجنس

الجدول (3-19) توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير الجنس

الإجابة	التكرار	النسبة
ذكر	46	% 41
أنثى	66	% 59

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSSv26

الشكل (3-17) توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج EXCEL

نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من فئة الإناث حيث بلغت نسبتهن %59، مقابل نسبة %41 لفئة الذكور، ومنه هذا التوزيع غير المتساوي بين الجنسين في عينة الدراسة، والذي يميل لصالح الإناث، قد يكون هذا مؤشراً على تفتح المجتمع الجزائري، ويعكس حقيقة إجتماعية مفادها زيادة مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل والأنشطة المهنية المختلفة، وهو ما يتماشى مع الإتجاهات العالمية نحو تمكين المرأة وزيادة دورها في المجتمع، كما يمكن أن نرجع هذا التفاوت إلى طبيعة العينة التي تشمل

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

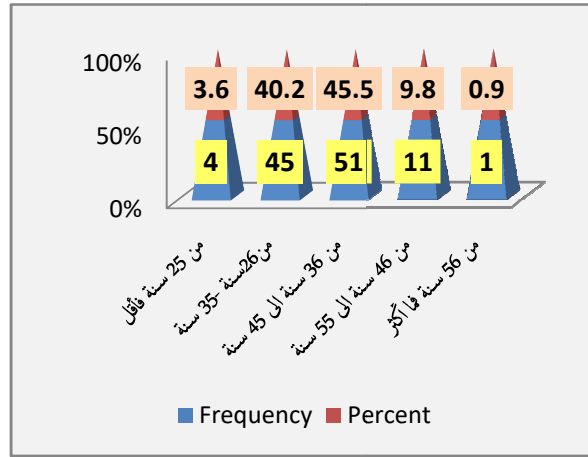
الموظفين الذين تم دمجهم حديثاً في الوظائف من خلال عقود الإدماج المهني، والتي غالباً ما تجذب العنصر النسوي، بينما قد لا يراها الذكور كافية لتلبية متطلبات الحياة من حيث الأجور، ويفضلون المقاولاتية

ثانياً. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن: الجدول (3-21) والشكل (3-18)، يوضحان التوزيع التكراري لأفراد العينة بحسب متغير السن.

جدول (3-20) توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير السن

النسبة %	التكرار	الإجابة
3.6	4	من 25 سنة فأقل
40.2	45	من 26 سنة إلى 35 سنة
45.5	51	من 36 سنة إلى 45 سنة
9.8	11	من 46 سنة إلى 55 سنة
0.9	1	من 56 سنة فما أكثر

الشكل (3-18) توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير السن



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS<sub>v26</sub>

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج Excel

بناءً على المعطيات المتاحة، يمكننا تحليل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن كما يلي: حيث كانت الفئة العمرية الأكبر هي "من 36 إلى 45 سنة" بتكرار 51 فرداً، والتي تمثل 45.5% من إجمالي العينة، وهذا يشير إلى أن غالبية أفراد العينة تقع ضمن هذه الفئة العمرية.

بينما الفئة العمرية الثانية من حيث الحجم هي "من 26 إلى 35 سنة" بتكرار 45 فرداً، أي 40.2% من العينة. مما يعني أن 85.7% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 26 و 45 سنة.

الفئتان العمريتان "من 25 سنة فأقل" و"من 56 سنة فأكثر" لديهما أقل التكرارات بـ 4 أفراد (3.6%) و 1 فرد (0.9%) على التوالي، مما يشير إلى تركيز أفراد العينة في الفئات العمرية المتوسطة.

كما نلاحظ وجود فجوة كبيرة بين الفئة الأكبر "36-45 سنة" والفئة التالية "46-55 سنة" حيث انخفض التكرار من 51 إلى 11 فرداً فقط (9.8%).

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

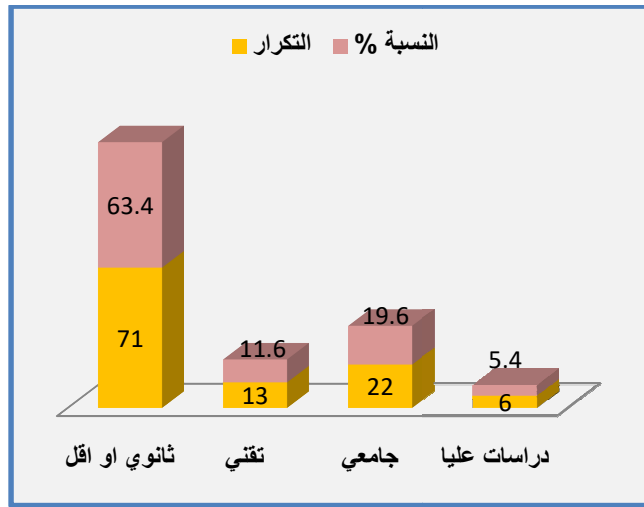
بشكل عام، يتضح أن أفراد العينة يتركزون بشكل أساسي في الفئات العمرية المتوسطة من 26 إلى 45 سنة، في حين أن الفئات العمرية الصغيرة والكبيرة ممثلة بشكل ضعيف جداً في العينة. وهي نسب تؤكد أن أغلب موظفي المؤسسات الجزائرية من الفئة الشبابية، مع تواجد معتبر للكهول، وهذا يدل على توفر الموارد البشرية الشابة في المؤسسات.

ثالثاً. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي: الشكل (3-19) والجدول (3-22)، يوضحان التوزيع التكراري لأفراد العينة بحسب متغير المؤهل العلمي.

الجدول (3-21) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

الإجابة	التكرار	النسبة %
ثانوي أو أقل	71	63.4
تقني	13	11.6
جامعي	22	19.6
دراسات عليا	6	5.4

الشكل (3-19) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS<sub>v26</sub>

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج EXCE

تشير البيانات السابقة، إلى أن توزيع أفراد عينة الدراسة البالغ عددها 112 فرداً حسب متغير المؤهل العلمي، يظهر تفوقاً واضحاً للفئات ذات المؤهلات العلمية المتوسطة والمنخفضة، حيث تشكل فئة "ثانوي أو أقل" الغالبية بنسبة 63.4%، تليها فئة "جامعي" بنسبة 19.6%، ثم فئة "تقني" بنسبة 11.6%، بينما تمثل فئة "دراسات عليا" النسبة الأقل بـ 5.4% فقط، هذا التوزيع الذي يغلب عليه المؤهلات المتوسطة والمنخفضة قد يكون مرتبطاً بطبيعة المجتمع الذي أخذت منه العينة، وهذه النسب تؤكد توجه الفرد الجزائري إلى الوظائف العمومية وتفضيلهم العمل في مناصب إدارية، وهو ما يعكس مدى توفر رأس المال الفكري في هذه المؤسسة

رابعاً. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي: الشكل (3-20) والجدول (3-23)، يوضحان التوزيع التكراري لأفراد العينة بحسب متغير المنصب الوظيفي.

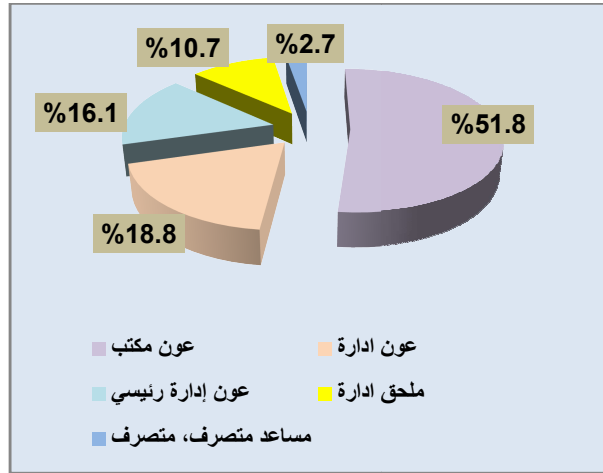
## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الجدول(3-22) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي

النسبة %	التكرار	الاجابة
51.8	58	عون مكتب
18.8	21	عون ادارة
16.1	18	عون إدارة رئيسي
10.7	12	ملحق ادارة
2.7	3	مساعد متصرف، متصرف
% 100	112	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS<sub>v26</sub>

الشكل(3-20) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج EXCEL

يظهر من الشكل والجدول أعلاه، أن غالبية كبيرة من أفراد العينة ينتمون إلى الفئات الوظيفية الدنيا في القطاع العام، حيث تشكل ثلاث فئات رئيسية "عون مكتب" و"عون إدارة" و"عون إدارة رئيسي" نسبة 86.7% من إجمالي العينة، بواقع 97 فرداً من أصل 112، عند إضافة فئة "ملحق إدارة" والتي يمكن اعتبارها أيضاً ضمن الرتب الدنيا، ترتفع هذه النسبة إلى 97.3%، أي ما يعادل 109 أفراد من العينة البالغ قوامها 112 فرداً، يمكن إرجاع هذا التركيز الشديد على الفئات الوظيفية الدنيا إلى عاملين رئيسيين:

- توقف عمليات التوظيف في القطاع العام خلال السنوات الماضية، مما أدى إلى الإعتماد بشكل كبير على برامج الإدماج المهني للتعينات الجديدة، والتي تستهدف غالباً الرتب الوظيفية الدنيا.
- معظم برامج التكوين والتأهيل الوظيفي موجهة للرتب الدنيا، في حين أن الرتب الأعلى لا تخضع بالضرورة لمثل هذه البرامج نظراً لطبيعتها المتخصصة.

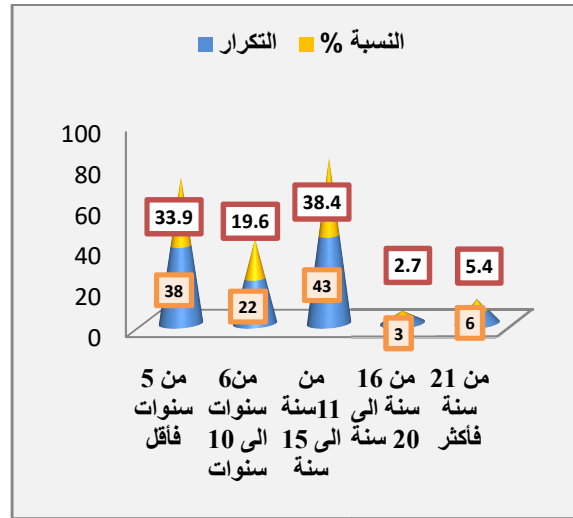
وعلى الرغم من هذا التركيز الواضح على الفئات الدنيا، إلا أن وجود نسبة 2.7% من أفراد العينة ينتمون إلى فئة "مساعد متصرف، متصرف" قد يشير إلى أنهم موظفون سابقون يخضعون لبرامج تكوينية للترقية إلى مناصبهم الحالية. وبشكل عام، تعكس العينة الواقع الحالي للتوظيف والتكوين في القطاع العام، حيث يتركز التعيين بشكل رئيسي على الفئات الوظيفية الدنيا وفقاً للسياسات والبرامج المعتمدة حالياً.

خامساً. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية: الشكل(3-21) والجدول (3-24)، يوضحان التوزيع التكراري لأفراد العينة بحسب متغير الخبرة العلمية.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الشكل (21-3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية الجدول (23-3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية

النسبة %	التكرار	الاجابة
33.9	38	من 5 سنوات فأقل
19.6	22	من 6 سنوات الى 10 سنوات
38.4	43	من 11 سنة الى 15 سنة
2.7	3	من 16 سنة الى 20 سنة
5.4	6	من 21 سنة فأكثر
100 %	112	المجموع



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS<sub>v26</sub>

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج EXCEL

نلاحظ، توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية كان على النحو التالي: أكبر نسبة وهي 38.4% من إجمالي أفراد

العينة البالغ عددهم 112 فرداً، كانت لديهم خبرة عملية تتراوح بين 11 و 15 سنة، حيث بلغ عددهم 43 فرداً، تلتها نسبة

33.9% ممن لديهم خبرة عملية لا تتجاوز 5 سنوات، إذ بلغ عددهم 38 فرداً.

أما الفئة التي تراوحت خبرتها بين 6 و 10 سنوات فقد شكلت 19.6% من إجمالي العينة، بواقع 22 فرداً، في حين كانت أقل

نسبة 2.7% للأفراد الذين تراوحت خبرتهم بين 16 و 20 سنة، حيث لم يتجاوز عددهم 3 أفراد. وأخيراً، نسبة 5.4% من العينة

ممن تجاوزت خبرتهم 21 سنة، بلغ عددهم 6 أفراد.

من هذه البيانات يتضح أن غالبية أفراد العينة البالغ عددها 112 فرداً، لديهم خبرة عملية متوسطة تتراوح بين 11 و 15 سنة أو

أقل من 5 سنوات، إذ بلغت نسبتهم مجتمعة 72.3%، بينما شكلت النسبة الأقل 8.1% لمن لديهم خبرة طويلة تزيد عن 16

سنة، وهو ما يؤكد أن أغلب الموظفين في الوحدات من الشباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين الذي لا تتجاوز سنوات عملهم

10 سنوات.

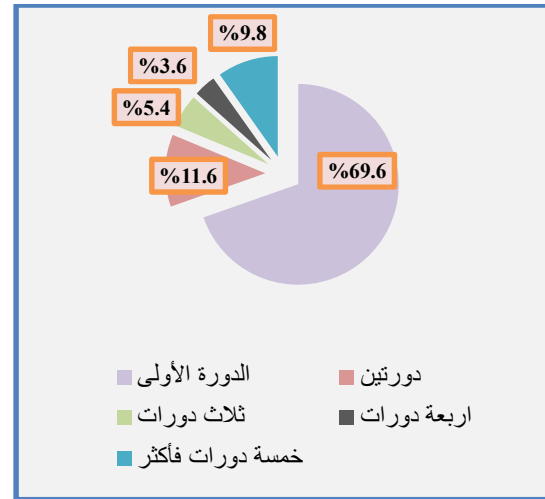
سادسا. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدورات التكوينية:

الشكل (22-3) والجدول (25-3)، يوضحان التوزيع التكراري لأفراد العينة بحسب متغير الدورات التكوينية.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الشكل (3-22) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدورات التكوينية الجدول (3-24) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدورات التكوينية

النسبة %	التكرار	الاجابة
69.6	78	الدورة الأولى
11.6	13	دورتين
5.4	6	ثلاث دورات
3.6	4	اربعة دورات
9.8	11	خمسة دورات فأكثر
% 100	112	المجموع



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS<sub>26</sub>

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على برنامج EXCEL

من ما سبق يمكن ملاحظة النقاط التالية:

في المقام الأول، نجد أن غالبية أفراد العينة وبنسبة 69.6% قد شاركوا في دورة تكوينية واحدة فقط، هذه النسبة العالية تشير إلى أن معظم المشاركين في الدراسة لديهم خبرة محدودة في الدورات التكوينية.

ثانياً، هناك نسبة 11.6% من أفراد العينة شاركوا في دورتين تكوينيتين، بينما شارك 5.4% في ثلاث دورات، و3.6% في أربع دورات، هذه النسب المنخفضة تشير إلى أن عددًا قليلاً نسبياً من المشاركين لديهم خبرة متوسطة في الدورات التكوينية.

ثالثاً، نجد أن 9.8% من أفراد العينة شاركوا في خمس دورات تكوينية أو أكثر، وهي نسبة معتدلة تشير إلى وجود مجموعة صغيرة نسبياً من المشاركين ذوي الخبرة العالية في الدورات التكوينية.

بشكل عام، يمكن القول أن توزيع أفراد العينة حسب متغير الدورات التكوينية يظهر تبايناً واضحاً، حيث يتركز العدد الأكبر من المشاركين في فئة الدورة الواحدة، بينما تنخفض النسب تدريجياً مع زيادة عدد الدورات التكوينية، هذا التوزيع قد يعكس إختلافات في مستويات الخبرة والتكوين بين أفراد العينة، وقد يكون له تأثير على نتائج الدراسة ومدى تعميمها.

**2.1.2.3. التحليل الوصفي لعبارات محاور الإستبيان:** في هذا المطلب، سيتم إجراء تحليل وصفي معمق لجميع عبارات أبعاد ومحاور الاستبيان، والذي سيتضمن حساب التكرارات والنسب المئوية للإجابات على كل عبارة، إضافة إلى إستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لها، هذه المؤشرات الإحصائية ستمكننا من تقييم درجة الموافقة العامة على العبارات وإتجاهات الإجابات، وكذلك مدى تشتتها حول المتوسط.



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

علاوة على ذلك، سيتم تحديد أهمية كل عبارة بناءً على قيم المتوسطات الحسابية المحسوبة، حيث تشير القيم المرتفعة إلى موافقة أكبر من قبل المشاركين، كما سيتم تصنيف درجة الموافقة على العبارات إلى فئات متدرجة (موافقة عالية، متوسطة، منخفضة) وفقاً لمعايير محددة مسبقاً، وذلك لتسهيل عملية تفسير النتائج وإبراز الاتجاهات العامة للإجابات.

وستتم عملية عرض وتقديم نتائج هذا التحليل الوصفي بطريقة منهجية ومنظمة، مع الإستعانة بالجدول والرسوم البيانية المناسبة لتوضيح البيانات بشكل أكثر فاعلية ووضوح، هذا الأسلوب المنهجي في تحليل البيانات سيسهم في توفير رؤية شاملة ودقيقة حول آراء واتجاهات المشاركين تجاه مختلف جوانب الدراسة، مما سيمهد الطريق لإجراء تحليلات إحصائية أعمق في مراحل لاحقة من الدراسة.

**أولاً- التحليل الوصفي لعبارات محور التعليم الإلكتروني:** يتناول هذا العنصر التحليل الوصفي لعبارات محور التعليم الإلكتروني بأبعاده الخمسة: (البنية التحتية، الفعالية الذاتية، الإجراءات، التواصل والتفاعل، التدريب والبعء الفني)

### ➤ التحليل الوصفي لعبارات بعد البنية التحتية لتعليم الإلكتروني:

يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي لعبارات بعد البنية التحتية لمحور التعليم الإلكتروني و المتمثلة في:

الجدول رقم (3-25): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول : بعد البنية التحتية

رقم العبارة	بيان العبارات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الاتجاه العام	درجة الموافقة
01	توفر جامعة التكوين المتواصل التقنيات والأدوات التكنولوجية الحديثة اللازمة للعملية التعليمية؛	3.79	0.864	موافق	عالية
02	تستخدم جامعة التكوين المتواصل الفصول الافتراضية في العملية التعليمية؛	3.43	1.063	موافق	عالية
03	توفر جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين خدمة الوصول إلى الإنترنت بشكل دائم لتسهيل التعليم الإلكتروني؛	3.40	1.026	موافق	عالية
04	توفر جامعة التكوين المتواصل الأجهزة والبرمجيات الحديثة الداعمة للتعليم الإلكتروني؛	3.87	0.973	موافق	عالية
05	تتيح جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية بغية الوصول إلى العديد من المراجع.	3.58	0.974	موافق	عالية
	بعد البنية التحتية	3.61	0.714	موافق	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

يتضح من تحليل بيانات الجدول أعلاه، أن بعد البنية التحتية للتعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل حصل على المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.61) بانحراف معياري قدره (0.714)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة عالية، كما نلاحظ من متوسطات

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

إجاباتهم على عبارات هذا البعد أنها تشكل درجة موافقة عالية أيضاً، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.40 و 3.87) وتتراوح إنحرافاتهما المعيارية ما بين (0.864 و 1.063).

في المجمل، تشير هذه النتائج إلى أن الجامعة قد حققت تقدماً ملموساً في تطوير بنيتها التحتية للتعليم الإلكتروني، مع وجود مجالات تحتاج فيها إلى مزيد من الإهتمام والتطوير، وقد يكون من المفيد للجامعة إجراء دراسات إضافية لفهم أسباب التباين في استخدام الفصول الافتراضية وتطوير إستراتيجيات لتحسين خدمة الإنترنت للمتعلمين، مثل هذه الخطوات من شأنها أن تساهم في رفع جودة التعليم الإلكتروني بشكل عام وتعزيز فعاليته، مما يدعم جهود الجامعة في تقديم تعليم عالي الجودة يواكب متطلبات العصر الرقمي.

➤ التحليل الوصفي لعبارات بعد الفعالية الذاتية لتعليم الإلكتروني: يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي لعبارات بعد الفعالية الذاتية لمحور التعليم الإلكتروني والمتمثلة في:

الجدول رقم(3-26): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني: بعد الفعالية الذاتية

رقم العبارة	بيان العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية العبارة	الإجابة العام	درجة الموافقة
06	مؤهلاتي العلمية تسمح لي بتجاوز جميع التحديات والصعوبات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني	3.61	1.008	4	موافق	عالية
07	أستطيع استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية بسهولة في عملية التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال الإطلاع على دليل التعليمات	3.51	1.074	5	موافق	عالية
08	تجريبي السابقة في استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت قد أهلتني للمشاركة بفعالية في التعليم الإلكتروني	3.67	0.981	2	موافق	عالية
09	إستخدامي لأجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت ساهم في تطوير مهاراتي التقنية	3.69	0.968	1	موافق	عالية
10	إستفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التعليم الإلكتروني، مما ساعدني للإستعداد لدورات تعليمية أخرى.	3.65	1.011	3	موافق	عالية
	<b>بعد الفعالية الذاتية</b>	<b>3.62</b>	<b>0.803</b>		موافق	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

يتضح من تحليل بيانات الجدول أعلاه، أن بعد الفعالية الذاتية للتعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل، قد حصل على المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.62) بانحراف معياري قدره (0.803)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة عالية، كما نلاحظ من متوسطات إجاباتهم على

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

عبارات هذا البعد أنها تشكل درجة موافقة عالية أيضاً، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.51 و 3.69) وتتراوح انحرافاتهما المعيارية ما بين (0.968 و 1.074).

في الجمل، تكشف هذه النتائج عن إحراز الجامعة تقدماً ملحوظاً في تعزيز الكفاءة الذاتية للطلاب في مجال التعلم الإلكتروني. ومع ذلك، يظهر تباين في مستويات هذه الكفاءة عبر مختلف جوانبها، فمن جهة برز بشكل إيجابي قدرة المتعلمين على تطوير مهاراتهم التقنية من خلال الممارسة العملية للتكنولوجيا، وفي المقابل برزت بعض الصعوبات فيما يتعلق بإعتماد المتعلمين على الأدلة الإرشادية لإستخدام الأجهزة التكنولوجية، هذا التباين يسقط الضوء على مجالات القوة والفرص المتاحة للتحسين في برامج التعليم الإلكتروني بالجامعة. وقد يكون من المفيد للجامعة إجراء دراسات إضافية لفهم العوامل المؤثرة في هذا التفاوت، وتطوير استراتيجيات لتعزيز جوانب الفعالية الذاتية الأقل تقييماً، مثل تحسين أدلة الاستخدام وتقديم دعم تقني أكثر فعالية، كما يمكن الاستفادة من نقاط القوة المتمثلة في الخبرات السابقة للمتعلمين، وقدرتهم على التعلم من تجارب زملائهم لتصميم برامج تدريبية تفاعلية تعزز الكفاءة الذاتية بشكل شامل، مثل هذه الخطوات من شأنها أن تساهم في رفع جودة التعليم الإلكتروني بشكل عام وتعزيز فعاليته، مما يدعم جهود الجامعة في تقديم تعليم عالي الجودة يواكب متطلبات العصر الرقمي، ويمكن المتعلمين من التفاعل بثقة مع مختلف أدوات وتقنيات التعليم الإلكتروني.

➤ التحليل الوصفي لعبارات بعد الإجراءات محور لتعليم الإلكتروني: يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي

لعبارات بعد الإجراءات محور التعليم الإلكتروني والمتمثلة في:

الجدول رقم (3-27): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث: بعد الإجراءات

رقم العبارة	بيان العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارة ترتيب أهمية	الاتجاه العام	درجة الموافقة
11	توجد تعليمات واضحة لكيفية التفاعل إلكترونياً بين المتعلمين وأعضاء هيئة التدريس	3.67	0.832	3	موافق	عالية
12	يتم التعامل مع شكاوي المتعلمين حول التعليم الإلكتروني بكفاءة وفاعلية	3.61	0.953	5	موافق	عالية
13	توفر جامعة التكوين المتواصل خدمة تسجيل المقررات إلكترونياً بشكل واضح	3.89	0.740	1	موافق	عالية
14	تضع جامعة التكوين المتواصل معايير واضحة لتقييم المتعلمين في خطة المقرر الإلكتروني	3.78	0.917	2	موافق	عالية
15	يستطيع المتعلمين التقدم بأي رأي حول زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني	3.62	0.893	4	موافق	عالية
	بعد الإجراءات	3.71	0.661		موافق	عالية

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

من خلال تحليل بيانات الجدول أعلاه، يتبين لنا أن بعد الإجراءات للتعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل حصل على المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.71) بانحراف معياري قدره (0.661)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة عالية، كما نلاحظ من متوسطات إجاباتهم على عبارات هذا البعد أنها تشكل درجة موافقة عالية أيضاً، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.61 و 3.89) وتتراوح انحرافاتها المعيارية ما بين (0.740 و 0.953).

بصفة عامة، تعكس هذه النتائج مستوى عالياً من الرضا عن الإجراءات المتبعة في التعليم الإلكتروني بالجامعة، مع وجود تفاوت ملحوظ بين مختلف جوانب هذه الإجراءات، فقد برزت خدمة التسجيل الإلكتروني للمقررات كأحد أبرز نقاط القوة، بينما ظهرت بعض التحديات في التعامل مع شكاوى المتعلمين، هذا التباين يشير إلى الحاجة لمراجعة شاملة للإجراءات المتبعة، مع التركيز على تحسين آليات التواصل وحل المشكلات.

لتعزيز فعالية الإجراءات، قد يكون من المفيد للجامعة إجراء استطلاعات دورية لآراء المتعلمين حول تجربتهم مع مختلف الإجراءات الإلكترونية، وتشكيل فرق عمل متخصصة لتطوير الجوانب التي تحتاج إلى تحسين، كما يمكن الاستفادة من التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي لأتمتة بعض الإجراءات وتسريع عملية الاستجابة لاحتياجات المتعلمين. إن تبني نهج تحسين مستمر للإجراءات، مع مراعاة التغذية الراجعة من المتعلمين وأعضاء هيئة التدريس، من شأنه أن يساهم في تعزيز جودة التعليم الإلكتروني وزيادة رضا المستفيدين. هذا بدوره سيدعم جهود الجامعة في توفير بيئة تعليمية إلكترونية متكاملة وفعالة، تلبي احتياجات المتعلمين وتواكب التطورات التكنولوجية المتسارعة في مجال التعليم العالي.

### ➤ التحليل الوصفي لعبارات بعد التفاعل والتواصل لمحور لتعليم الإلكتروني:

يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي لعبارات بعد التفاعل والتواصل لمحور التعليم الإلكتروني والمتمثلة في:

الجدول رقم (3-28): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع: بعد التفاعل والتواصل

رقم العبارة	بيان العبارات	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	العبارة ترتيباً بأهمية	الإجابة العام	درجة الموافقة
16	التفاعل والتواصل في التعليم الإلكتروني يعزز تبادل المعارف والمعلومات وتكوين علاقات تعليمية	3.97	0.703	3	موافق	عالية
17	عملية الإتصال والتفاعل لا تتطلب إجراءات وتعقيدات إدارية	3.73	1.004	5	موافق	عالية
18	اللغة المستخدمة في عملية الإتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم.	4.09	0.623	1	موافق	عالية
19	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (...Chat, Forum, Email) عملية التواصل بين المعلم والمتعلم.	4.00	0.710	2	موافق	عالية
20	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (...Chat, Forum, Email) عملية التواصل بين المتعلمين فيما بينهم.	3.94	0.786	4	موافق	عالية
	<b>بعد التفاعل والتواصل</b>	3.94	0.574		موافق	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

يتضح من تحليل بيانات الجدول أعلاه، أن بعد التفاعل والتواصل للتعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل حصل على المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.94) بانحراف معياري قدره (0.574)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة عالية، كما نلاحظ من متوسطات إجاباتهم على عبارات هذا البعد أنها تشكل درجة موافقة عالية أيضاً، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.73 و 4.09) وتتراوح انحرافات المعيارية ما بين (0.623 و 1.004).

في المجمل، تظهر هذه النتائج مستوى عالياً من الرضا عن جوانب التفاعل والتواصل في منظومة التعليم الإلكتروني بالجامعة، ويبرز بشكل خاص تقدير المشاركين لبساطة ووضوح اللغة المستخدمة في التواصل الإلكتروني، وكذلك فعالية أدوات الاتصال الإلكترونية في تيسير التواصل بين المعلمين والمتعلمين. ومع ذلك، فإن النتائج تشير أيضاً إلى وجود مجال للتحسين فيما يتعلق بتبسيط الإجراءات الإدارية المرتبطة بعملية الاتصال والتفاعل.

لتعزيز هذا البعد الحيوي، قد يكون من المفيد للجامعة التركيز على تطوير استراتيجيات مبتكرة لزيادة التفاعل بين المتعلمين أنفسهم، مثل تصميم أنشطة تعاونية عبر الإنترنت وتشجيع المناقشات الجماعية الافتراضية، كما يمكن النظر في إدخال تقنيات تفاعلية متقدمة مثل الواقع الافتراضي أو المعزز لتعزيز تجربة التعلم التفاعلي.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

إضافة إلى ذلك، يمكن للجامعة إجراء ورش عمل تدريبية دورية لكل من المعلمين والمتعلمين حول أفضل الممارسات في التواصل الإلكتروني الفعال، وكيفية الاستفادة القصوى من الأدوات المتاحة. كما أن مراجعة وتبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بالتواصل قد يساهم في تحسين تجربة المستخدمين بشكل عام.

إن الاستثمار في تطوير وتحسين آليات التفاعل والتواصل الإلكتروني سيعزز بلا شك من جودة التعليم الإلكتروني في الجامعة، ويساهم في خلق بيئة تعليمية أكثر ديناميكية وتفاعلية، هذا بدوره سيدعم رسالة الجامعة في توفير تعليم عالي الجودة يلبي احتياجات العصر الرقمي ويعد الطلاب بشكل أفضل لمتطلبات سوق العمل المتغيرة.

➤ التحليل الوصفي لعبارات بعد التدريب والدعم الفني لمحور لتعليم الإلكتروني: يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي لعبارات بعد التدريب والدعم الفني لمحور التعليم الإلكتروني والمتمثلة في:

الجدول رقم (3-29): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس: التدريب والدعم الفني

رقم العبارة	بيان العبارات	المتوسط الحسابي	التباين المعياري	الدرجة	العلم	الموافقة	المرتبة
21	تعقد جامعة التكوين المتواصل لقاءات توضيحية للمتعلمين بهدف التدريب على التعليم الإلكتروني	3.60	0.981	2	موافق	عالية	
22	توفر جامعة التكوين المتواصل فريقا متخصصا يقدم الدعم الفني للمتعلمين فيما يتعلق بالمشاكل التقنية والإستفسارات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني	3.54	1.048	4	موافق	عالية	
23	يزود المتعلمين بدليل المتعلم الذي يحتوي المعلومات المهمة المتعلقة بالتعليم الإلكتروني	3.57	1.063	3	موافق	عالية	
24	تعقد جامعة التكوين المتواصل ندوات دورية لمناقشة جدوى التعليم الإلكتروني	3.54	1.065	5	موافق	عالية	
25	برمجة تجمع حضوري كل 15 يوما يعتبر مناسب لتبادل الآراء وطرح المشاكل والإستفسار مع أعضاء هيئة التدريس والمشرفين	3.63	1.015	1	موافق	عالية	
	<b>بعد التدريب والدعم الفني</b>	<b>3.57</b>	<b>0.868</b>		<b>موافق</b>	<b>عالية</b>	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

يتضح من تحليل بيانات الجدول أعلاه، أن بعد التدريب والدعم الفني للتعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل حصل على المرتبة الخامسة من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.57) بانحراف معياري قدره (0.868)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة عالية، كما نلاحظ من متوسطات إجاباتهم على عبارات هذا البعد أنها تشكل درجة موافقة عالية أيضا، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.54 و 3.63) وتتراوح انحرافات المعيارية ما بين (0.981 و 1.065).

في الجمل، تعكس هذه النتائج مستوى جيدا من الرضا عن التدريب والدعم الفني المقدم في إطار التعليم الإلكتروني بالجامعة، مع وجود تفاوت طفيف بين مختلف جوانب هذا البعد، فقد برزت فكرة التجمعات الحضورية الدورية كأحد أبرز نقاط القوة، بينما

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

ظهرت بعض التحديات في توفير الدعم الفني المتخصص وعقد الندوات الدورية، هذا التباين يشير إلى الحاجة لمراجعة شاملة لبرامج

التدريب وآليات الدعم الفني، مع التركيز على تعزيز التواصل المباشر وتطوير الخدمات التقنية.

لتعزيز فعالية التدريب والدعم الفني، قد يكون من المفيد للجامعة تكثيف التجمعات الحضورية وتنوع محتواها، مع تطوير برامج

تدريبية مكثفة ومستمرة تلبى الاحتياجات المتغيرة للمتعلمين. كما يمكن تعزيز فريق الدعم الفني المتخصص وتحسين آليات

الاستجابة للمشاكل التقنية، مع الاستفادة من التقنيات الحديثة لتوفير دعم فوري ومستمر.

إن الالتزام بتطوير مستمر لمنظومة التدريب والدعم الفني، مع الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات وتجارب كل من الطلاب

والأساتذة، سيكون له أثر إيجابي ملموس على ارتقاء مستوى التعليم الإلكتروني وتعزيز قدرة المستخدمين على التعامل مع الأدوات

التكنولوجية الحديثة بثقة أكبر. هذا النهج سيساهم بشكل فعال في دعم مساعي الجامعة نحو إنشاء منظومة تعليمية رقمية شاملة

وناجعة، تفتح آفاقاً جديدة أمام الطلاب لتحقيق طموحاتهم الأكاديمية بكفاءة عالية، متماشية مع متطلبات العصر الرقمي

ومستجداته المتسارعة.

**ثانياً- التحليل الوصفي لعبارات محور التكوين:** يتناول هذا العنصر التحليل الوصفي لعبارات محور التكوين بأبعاده الأربعة:

■ **التحليل الوصفي لعبارات بعد إكتساب المعارف لمحور التكوين:** يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي

لعبارات بعد أكتساب المعارف لمحور التكوين والمتمثلة في:

الجدول رقم(3-30): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول: إكتساب المعارف

رقم العبارة	بيان العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية العبارة	الاتجاه العام	درجة الموافقة
26	يساعد التكوين على توليد أفكار ومعارف جديدة	4.07	0.744	2	موافق	عالية
27	يمكن التكوين من تجديد المعلومات وتحديثها	4.11	0.689	1	موافق	عالية
28	يعمل التكوين على نشر وتبادل المعرفة بين الموظفين	4.04	0.752	4	موافق	عالية
29	يساهم التكوين في إكتشاف المعرفة الذاتية للموظف وتنميتها	4.07	0.768	3	موافق	عالية
30	يوسع التكوين آفاق الموظف المعرفية.	3.87	0.915	5	موافق	عالية
	<b>بعد إكتساب المعارف</b>	4.03	0.610		موافق	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

يتضح من تحليل بيانات الجدول أعلاه، أن بعد إكتساب المعارف في محور التكوين حصل على المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (4.03) بانحراف معياري قدره (0.610)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة عالية، كما نلاحظ من متوسطات إجاباتهم على عبارات هذا البعد أنها تشكل درجة موافقة عالية أيضاً، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.87 و 4.11) وتتراوح انحرافاتها المعيارية ما بين (0.689 و 0.915).

بشكل عام، تظهر هذه النتائج درجة عالية من الرضا تجاه مساهمة التكوين في إكتساب المعارف، مع وجود إختلافات طفيفة بين جوانب هذا البعد، حيث برز دور التكوين في تحديث وتحديد المعلومات كنقطة قوة رئيسية، في حين حصلت مسألة توسيع الآفاق المعرفية للموظفين على التقييم الأدنى، رغم بقائها ضمن نطاق الموافقة العالية، هذا التفاوت يؤكد نجاعة برامج التكوين في تحديث المعارف، مع الإشارة إلى وجود فرص لتحسين قدرتها على توسيع المدارك المعرفية للموظفين بصورة أكثر شمولاً وعمقاً. ولتعزيز فاعلية إكتساب المعارف عبر التكوين، قد يكون من المجدي للجامعة إستحداث برامج تكوينية أكثر تنوعاً وشمولاً، تركز على توسيع الآفاق المعرفية للعاملين والموظفين بصورة أشمل، كما يمكن تطوير آليات نقل المعرفة بين الموظفين، وتحفيز الإبداع والأبتكار في إستنباط الأفكار الجديدة، هذه الخطوات من شأنها الارتقاء بالمستوى المعرفي للكوادر بمختلف المؤسسات، وتعزيز قدراتهم على التطوير والإبداع في مجالات عملهم.

إن تطبيق استراتيجية التحسين المستمر للبرامج التكوينية، مع التركيز على تطوير المهارات المعرفية الشاملة، سيساهم في تعزيز القدرات الفكرية للموظفين بكفاءة أعلى، هذا النهج سيدعم مساعي الجامعة في بناء قوى عاملة تتمتع بمعرفة متجددة وقدرة على التأقلم مع التحديات المتغيرة في بيئة العمل العصرية، نتيجة لذلك، سيتحسن الأداء الإجمالي للمؤسسة، مما يعزز موقعها التنافسي في السوق ويزيد من قدرتها على مواجهة تحديات المستقبل

### ■ التحليل الوصفي لعبارات بعد صقل المهارات لمحور التكوين:

يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي لعبارات بعد صقل المهارات لمحور التكوين والمتمثلة في:



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الجدول رقم (3-31): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني: صقل المهارات

رقم العبارة	بيان العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية العبارة	الاتجاه العام	درجة الموافقة
31	يساعد التكوين في إكتساب مهارات جديدة	3.45	1.056	2	موافق	عالية
32	يحسن التكوين من مستوى أداء المهارات الحالية لدى الموظفين	3.39	1.051	3	محايد	متوسطة
33	يمكن التكوين من تقديم أساليب جديدة للإنجاز الوظيفي	3.47	1.004	1	موافق	عالية
34	يطور التكوين مهارات اللغات الاجنبية لدى الموظفين	3.39	1.051	3	محايد	متوسطة
35	ينمي التكوين مهارات إستخدام الحاسب الآلي والتقنيات التكنولوجية الحديثة.	3.36	1.012	5	محايد	متوسطة
	<b>بعد صقل المهارات</b>	<b>3.41</b>	<b>0.898</b>		<b>موافق</b>	<b>عالية</b>

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

يتضح من تحليل بيانات الجدول أعلاه، أن بعد صقل المهارات في محور التكوين حصل على المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.41) بانحراف معياري قدره (0.898)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة عالية، ولكنها أقل نسبياً من بعد اكتساب المعارف، كما نلاحظ من متوسطات إجاباتهم على عبارات هذا البعد أنها تتراوح بين درجة موافقة عالية ومتوسطة، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.36 و 3.47) وتتراوح انحرافاتها المعيارية ما بين (1.004 و 1.056).

تكشف نتائج الدراسة عن فعالية برامج التكوين في تطوير الكفاءات المهنية وتحسين الأساليب الوظيفية، مع وجود فجوة ملحوظة في مجال المهارات التقنية والتكنولوجية، هذا التفاوت يسلط الضوء على الحاجة الملحة لتطوير هذا الجانب في ظل التحول الرقمي المتسارع. لمعالجة هذا القصور، تبرز الحاجة إلى تبني استراتيجية شاملة لتحديث البرامج التكوينية بشكل جذري، مع التركيز على تطوير المهارات الرقمية والتكنولوجية، وتعزيز الكفاءات اللغوية، خاصة في اللغات الأجنبية.

كما تظهر أهمية إنشاء آليات دقيقة لتقييم وقياس تطور المهارات الحالية للموظفين، مما يسمح بتصميم برامج تدريبية أكثر فعالية واستهدافاً تلي الاحتياجات الفعلية للقوى العاملة. هذا النهج المتكامل يهدف إلى ردم الهوة المهارية وتعزيز القدرة التنافسية للموظفين في سوق العمل المتغير باستمرار.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

من المتوقع أن يؤدي تطبيق هذه الاستراتيجية إلى تحسين ملموس في الأداء الوظيفي للموظفين، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتطورة، هذا التحسين سينعكس إيجاباً على مختلف المؤسسات، ويعزز قدرتها على الابتكار والمنافسة في السياق العالمي، مما يساهم في تكوين قوى عاملة مرنة وقادرة على مواجهة تحديات المستقبل بكفاءة عالية.

### ■ التحليل الوصفي لعبارات بعد تنمية القدرات لمحور التكوين:

يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي لعبارات بعد تنمية القدرات لمحور التكوين والمتمثلة في:

الجدول رقم (3-32): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث: تنمية القدرات

رقم العبارة	بيان العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية العبارة	الإجابة العام	درجة الموافقة
36	يساعد التكوين على تنمية مختلف أنواع التفكير لدى الموظف	3.54	0.986	5	موافق	عالية
37	يزيد التكوين من قدرة الموظف على الإبداع والابتكار	3.73	1.048	2	موافق	عالية
38	التكوين يرفع قدرة الموظف على التعلم المستمر	3.59	0.973	3	موافق	عالية
39	ينمي التكوين قدرة الموظف على الاستدلال المنطقي	3.59	1.000	4	موافق	عالية
40	يساعد التكوين على تنمية القدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال	3.83	0.804	1	موافق	عالية
	<b>بعد تنمية القدرات</b>	<b>3.65</b>	<b>0.687</b>		<b>موافق</b>	<b>عالية</b>

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

يتبين من تحليل بيانات الجدول أعلاه، أن بعد تنمية القدرات في محور التكوين حصل على المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.65) بانحراف معياري قدره (0.687)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة عالية، كما نلاحظ من متوسطات إجاباتهم على عبارات هذا البعد أنها جميعها تشير إلى درجة موافقة عالية، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.54 و 3.83) وتتراوح انحرافات المعيارية ما بين (0.804 و 1.048).

تكشف نتائج الدراسة عن مستوى عالٍ من الرضا تجاه مساهمة التكوين في تنمية قدرات الموظفين، مع تفاوت طفيف بين جوانبه، برز دور التكوين في تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات بسرعة وفعالية، يليه تحسين الإبداع والابتكار، بينما حصلت تنمية أنواع التفكير المختلفة على تقييم أدنى نسبياً، هذا التباين يشير إلى فعالية البرامج في تطوير مهارات صنع القرار والإبداع، مع وجود فرصة لتحسين تأثيرها على تنوع أنماط التفكير.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

لتعزيز فاعلية التكوين، يُقترح تطوير برامج متخصصة تركز على مهارات التفكير النقدي والإبداعي، وتصميم ورش عمل تفاعلية تحاكي سيناريوهات واقعية، كما يمكن دمج تقنيات التعلم المستمر والإستدلال المنطقي في مختلف جوانب البرامج التكوينية لضمان تطوير شامل لقدرات الموظفين.

إن تبني نهج متكامل لتنمية القدرات سيساهم في بناء قوة عاملة أكثر مرونة وابتكاراً، قادرة على التكيف مع تحديات بيئة العمل المعاصرة. من المتوقع أن ينعكس هذا النهج إيجاباً على الأداء التنظيمي، مما يعزز القدرة التنافسية للمؤسسة ويدعم إمكانياتها في الابتكار والتطوير المستمر في ظل التغييرات السريعة في بيئة الأعمال الحديثة.

■ التحليل الوصفي لعبارات بعد التعديل في السلوك لمحور التكوين: يبين الجدول الموالي النتائج المختلفة للتحليل الوصفي لعبارات بعد التعديل في السلوك:

الجدول رقم(3-33): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع: التعديل في السلوك

رقم العبارة	بيان العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة أهمية	الإجابة العام	درجة الموافقة
41	يحسن التكوين العلاقات الوظيفية للموظف مع رؤسائه وزملائه	3.65	0.791	5	موافق	عالية
42	يعزز التكوين الولاء والانتماء للمؤسسة	3.75	0.865	4	موافق	عالية
43	ينمي التكوين الإحساس بالمسؤولية والالتزام بها	3.82	0.750	2	موافق	عالية
44	التكوين يساهم في تنمية روح الفريق الجماعي	3.79	0.892	3	موافق	عالية
45	يساعد التكوين في التعرف على ثقافات مختلفة	3.61	1.034	6	موافق	عالية
46	يساهم التكوين في بناء شخصية الموظف القيادية	3.86	0.847	1	موافق	عالية
	بعد التعديل في السلوك	3.74	0.562		موافق	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

يتضح من تحليل بيانات الجدول أعلاه، أن بعد التعديل في السلوك في محور التكوين حصل على المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.74) بانحراف معياري قدره (0.562)، نلاحظ أن جميع عبارات هذا البعد تشير إلى درجة موافقة عالية، حيث تتراوح المتوسطات ما بين (3.61 و 3.86) وتتراوح انحرافاتهما المعيارية ما بين (0.750 و 1.034).

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

كما تشير النتائج إلى مستوى مرتفع من الرضا عن تأثير التكوين على تحسين سلوك الموظفين، مع وجود بعض التباين الطفيف، وبرزت قدرة التكوين على صقل المهارات القيادية للموظفين كأبرز نقاط القوة، تليها تعزيز الشعور بالمسؤولية والإلتزام بدرجة جيدة، أما التعرض للتنوع الثقافي، فحصل على أدنى تقييم رغم بقاءه في نطاق الموافقة العالية، هذه النتائج تؤكد نجاعة البرامج التكوينية في تطوير الكفاءات القيادية وترسيخ روح المسؤولية، مع وجود فرصة لتحسين عنصر التنوع الثقافي في محتوى التكوين المقدم.

ولتعزيز فاعلية التعديل في السلوك، يمكن للجامعة تطوير برامج تركز على مهارات القيادة وإدارة المسؤولية، إضافة إلى تعزيز برامج التنوع الثقافي وبناء الفريق، كما يمكن تصميم ورش عمل تحاكي سيناريوهات واقعية لتطبيق هذه المهارات. إن تبني نهج متكامل يجمع بين هذه الجوانب سيساهم في خلق بيئة عمل أكثر فعالية وتعاوناً، مما سيعزز أداء الموظفين والقدرة التنافسية للمؤسسة في مواجهة التحديات المعاصرة، من المهم أيضاً الاستمرار في تقييم وتطوير برامج التكوين لضمان تلبيتها لاحتياجات الموظفين والمؤسسة المتغيرة.

**ثالثاً- التحليل الوصفي لمحوري الاستبيان:** نتناول من خلال هذا العنصر التحليل الوصفي لعبارات محوري الاستبيان (التعليم الإلكتروني، التكوين)

الجدول رقم (3-34) التحليل الوصفي لمحوري الاستبيان

محاور الاستبيان	المتوسط الحسابي	الإ انحراف المعياري	الاتجاه العام	درجة الموافقة
التعليم الإلكتروني	3.69	0.498	الموافقة	عالية
التكوين	3.71	0.453	الموافقة	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن متوسطات محاور الاستبيان كانت عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور "التعليم الإلكتروني" (3.69) بإنحراف معياري 0.498، وهذا يشير إلى إتجاه عام نحو الموافقة بدرجة عالية على عبارات هذا المحور، أما محور "التكوين" فقد حصل على متوسط حسابي (3.71) بإنحراف معياري (0.453)، مما يعكس أيضاً درجة موافقة عالية على عباراته.

كما يلاحظ أيضاً، أن درجة الموافقة على محور "التكوين" كانت قليلاً أعلى من محور "التعليم الإلكتروني". هذا الاختلاف البسيط قد يشير إلى أن المستجيبين لديهم تفضيل أكبر نحو برامج التكوين مقارنة بالتعليم الإلكتروني، ويمكن تفسير ذلك بطبيعة التكوين

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

التي تتطلب تفاعلاً مباشراً بين المتعلم والمعلم، والتي قد تكون أكثر جاذبية بالنسبة لهم. في المقابل، قد يكون التعليم الإلكتروني أكثر جاذبية للبعض نظراً لميزات المرونة والتقنيات الحديثة التي يتميز بها.

على أي حال، فإن النتائج الإيجابية الشاملة على كلا المحورين تؤكد على التقبل العام لدى المستجيبين لمفاهيم التعليم الإلكتروني والتكوين، ويمكن تفسير ذلك بالجهود المبذولة من قبل الجهات المعنية لنشر ثقافة التعليم الإلكتروني وتطوير برامج التكوين، إضافة إلى الإستعداد الجيد للمستجيبين لإعتماد هذه الأساليب الحديثة في التعليم والتكوين.

هذه النتائج الإيجابية تؤكد على أهمية إستمرار الجهود الرامية إلى تطوير وتحسين برامج التعليم الإلكتروني والتكوين، بما يلبي إحتياجات المتعلمين ويعزز من جودة التعليم والتكوين.

رابعا. إختبار التوزيع الطبيعي (Test of Normality): تُعد نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS-SEM) طريقة إحصائية غير معلمية، لذلك لا تفترض التوزيع الطبيعي للبيانات، ومع ذلك، يجب التحقق من أن توزيع البيانات ليس بعيداً جداً عن التوزيع الطبيعي بشكل شديد، لأن التوزيع غير الطبيعي الشديد للبيانات قد يتسبب في مشاكل تتعلق بدلالة المعلمات، مما قد يؤدي إلى تضخم البيانات ذات التوزيع غير الطبيعي وإعطاء نتائج غير دقيقة<sup>1</sup>.

لإجراء إختبار التوزيع الطبيعي والتأكد من إعتدال البيانات من عدمه، وجب في البداية إختبار الفرضية الموالية:

✓ الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): عينة الدراسة مسحوبة من مجتمع بياناته تتبع التوزيع الطبيعي.

✓ الفرضية البديلة ( $H_1$ ): عينة الدراسة مسحوبة من مجتمع بياناته تتبع التوزيع الطبيعي.

وبالاستعانة ببرنامج SPSS<sub>v26</sub> قمنا بإستكشاف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة من خلال إختبار (Kolmogorov - Smirnov) وهذا الأخير تقابله قيمة إحصائية يرمز لها بالرمز (sig) من خلالها يتم الحكم على نوع التوزيع، وهذا بمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05) حيث إذا كانت قيمة (sig) أقل من (0.05)، فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، أما إذا كانت أكبر من (0.05)، فإن بيانات العينة نحو متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> هار ف. جوزيف وآخرون، ترجمة زكريا بلخامسة، الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمرعبات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الاردن، 2020، ص95.

<sup>2</sup> ربيع أمين أسامة، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS - مهارات أساسية إختبارات الفروض الإحصائية (المعلمية - اللامعلمية)، ج1، الدار العالمية، القاهرة، 2010، ص 121.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

◆ إختبار التوزيع الطبيعي لمحور التعليم الإلكتروني: تم إستخدام إختبار كولمو جوروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)

(Smirnov)، لإختبار التوزيع الطبيعي، والجدول الموالي يوضح النتائج

الجدول (3-35) إختبار التوزيع الطبيعي لمحور التعليم الإلكتروني

Kolmogorov-Smirnov			
Statistic	df	Sig	محور التعليم الإلكتروني
0.106	112	0.004	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

من الجدول (3-33) أعلاه، نلاحظ أن مستوى الدلالة لمحور التكوين حسب إختبار كولمو جوروف سميرنوف، تساوي

(sig=0.004) وهي أقل من قيمة المعنوية (0.05)، مما يثبت قبول الفرضية البديلة  $H_1$  التي تنص على أن عينة الدراسة مسحوبة من

مجتمع بياناته لا تتبع التوزيع الطبيعي، ورفض الفرضية الصفرية  $H_0$  وهذا مبين من خلال الشكل (Normal Q-Q Plot of

Moyen) أسفله رقم (3-23)، حيث شاهدنا إنتشار بعض النقاط بعيد من الخط المستقيم مما يدل على أن العينة لا تتبع التوزيع

الطبيعي الشكل رقم (3-23) مخطط Normal Q-Q Plot of Moyen لمحور التعليم الإلكتروني



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

◆ إختبار التوزيع الطبيعي لمحور التكوين: تم إستخدام إختبار كولمو جوروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)،

لإختبار التوزيع الطبيعي، والجدول الموالي يوضح النتائج

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

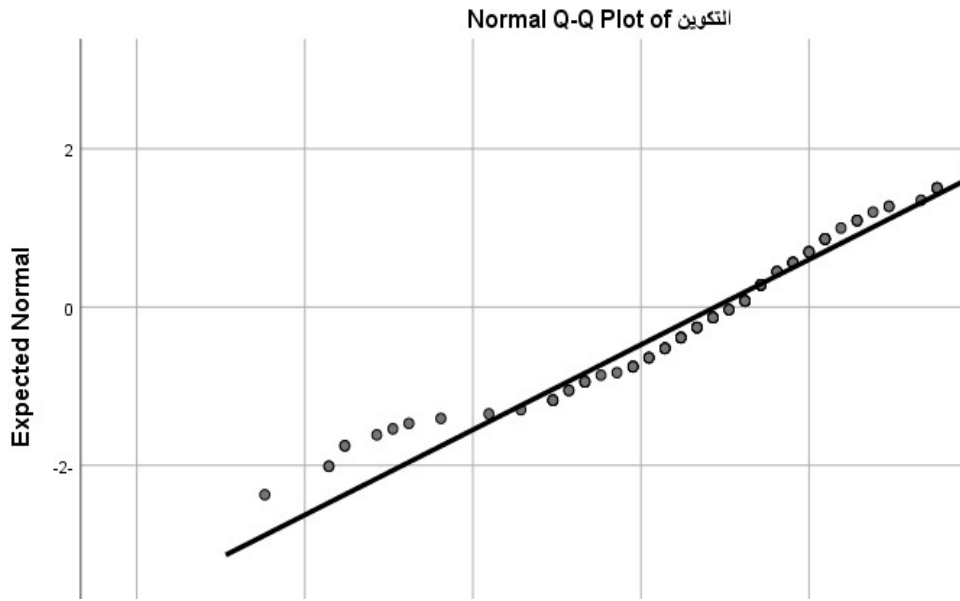
### الجدول (3-36) إختبار التوزيع الطبيعي لمحور التكوين

Kolmogorov-Smirnov			محور التكوين
Statistic	df	Sig	
0.97	112	0.011	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن مستوى الدلالة لمحور التكوين حسب إختبار كولمو جوروف سميرنوف، تساوي (sig=0.011) وهي أقل من قيمة المعنوية (5%)، مما يثبت قبول الفرضية البديلة  $H_1$  التي تنص على أن عينة الدراسة مسحوبة من مجتمع بياناته لا تتبع التوزيع الطبيعي، ورفض الفرضية الصفرية  $H_0$  وهذا مبين من خلال الشكل (Normal Q-Q Plot of Moyen) أسفله رقم (3-21)، حيث شاهدنا إنتشار بعض النقاط بعيد من الخط المستقيم مما يدل على أن العينة لا تتبع التوزيع الطبيعي.

### الشكل رقم (3-24) مخطط Normal Q-Q Plot of Moyen لمحور التكوين



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS<sub>v26</sub>

### 2.2.3. النموذج العام للدراسة وفق نمذجة المعادلات الهيكلية

إن تقديم النموذج المفاهيمي للدراسة الحالية يُعتبر الخطوة الأولى والأساسية في بداية رحلة الدراسة التطبيقية، حيث يتم بناء هذا النموذج بالإستناد إلى الإطار النظري والنظريات ذات الصلة، وبعد دراسة وتحليل شامل للدراسات السابقة، بهدف الوصول إلى النموذج النهائي للدراسة، حيث إعتدنا على أسلوب النمذجة بالمربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM لتحديد تأثير المتغيرات الكامنة الخارجية على المتغيرات الكامنة الداخلية للعينة المدروسة من الموظفين والإطارات المنتمين لمختلف المؤسسات والإدارات

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

العمومية المتكونين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، ونظرًا لأن النموذج العام يتشكل من نموذج القياس ونموذج هيكلية، فقد قمنا بتقييم هذين النموذجين لضمان صحة النتائج المستخلصة، يشكل هذا المنهج المبني على النموذج المفاهيمي أساسًا قويًا لإستكشاف وفهم التفاعلات المعقدة بين المتغيرات المختلفة في سياق الدراسة.

يقسم التحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي المتقدم **Smart-PLS4** إلى جزئين رئيسيين وهما<sup>1</sup>:

◆ **تحليل النموذج القياسي (النموذج الخارجي) Measurement Model:** وهو ذلك الجزء من نموذج المعادلة الهيكلية، الذي يتعامل مع متغيرات الدراسة ومؤشراتها، حيث يحدد العلاقات بين المشاهدات (المؤشرات أو الأسئلة) والمتغيرات غير المشاهدة (الكامنة)، كم أنه أيضا يصف صدق وثبات المتغيرات المشاهدة.

◆ **تحليل النموذج الهيكلية (النموذج الداخلي) Structural Model:** وهو النموذج الداخلي الذي يوضح العلاقات السببية الموجودة بين متغيرات الدراسة، حيث أنه يوضح طبيعة العلاقة بين العوامل المستقلة والتابعة، وكذلك يبين نسبة الأثر، ومعامل التفسير لكل العوامل المستقلة في العامل التابع، ومن خلال نتائج النموذج الهيكلية يمكن توضيح نتائج فرضيات الدراسة، وقيمة العلاقات، وإشارتها (موجبة أو سالبة).

بناء على المراحل الأساسية للتحليل الإحصائي تم إجراء تحليل البيانات في هذه الدراسة على مرحلتين باستخدام برنامج Smart-PLS 4 في المرحلة الأولى، تم التحقق من صلاحية البيانات التي تم جمعها من خلال فحص ما يُسمى بالنموذج القياسي والتأكد من تحقيق المعايير المطلوبة، وبعد التأكد من صلاحية البيانات، إنتقل التحليل إلى المرحلة الثانية التي تضمنت تقييم النموذج الهيكلية للوصول إلى نتائج الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة، يُعتبر إتباع هاتين المرحلتين أمرًا في غاية الأهمية لضمان سلامة عملية التحليل وموثوقية النتائج قبل استخلاص أي إستنتاجات من البيانات المجمعة.

### 1.2.2.3. تحليل النموذج القياسي (النموذج الخارجي) Measurement Model:

يقسم تحليل النموذج القياسي إلى قسمين رئيسيين هما:

◆ **الصدق التقاربي Convergent validity**

◆ **الصدق التمايزي Discriminant validity**

وفيما يلي سنشرح كل عنصر بالتفصيل ونقدم اهم المعايير المعتمدة في كل قسم من اقسام تحليل نموذج القياس وفق الجدول التالي:

<sup>1</sup> الفهوجي أمين سليمان، أبو عواد فريال مُجد، النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج **amos**، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص ص 09-15



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

جدول (3-37) ملخص معايير تقييم نماذج القياس

0.7 أكبر (CA)	معيار: ألفا كرونباخ	الإتساق الداخلي	تقييم نموذج القياس
0.7 أكبر (CR)	معيار الموثوقية المركبة (CR)		
يجب أن يكون قيم (AVE) أكبر من	معيار متوسط التباين المستخلص	المصدقية التقاربية (الصدق التقاربي)	
0.5	(AVE)		
التحميل الخارجي للمؤشر أكبر من	معيار موثوقية المؤشرات Indicator	المصدقية التمايزية (الصدق التمايزي)	
0.70	Reliability		
ينبغي أن يكون التحميل الخارجي للمؤشر على المتغير المتعلق به أكبر من أي تحميلاتها المتقاطعة على المتغيرات الأخرى.	التحميلات المتقاطعة (cross loadings)	المصدقية التمايزية (الصدق التمايزي)	
يجب أن يكون الجذر التربيعي لقيمة AVE لكل مبنى أكبر من أعلى ارتباط له مع أي مبنى آخر	معيار فورنيل لاركر Fornell-Larcker		

Source : Hair, J. F., et al , **An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research**, Journal of the Academy of Marketing Science volume, 2012, p414 -433

### أولاً. تحليل الصدق التقاربي للمقاييس Convergent validity:

يشير الصدق التقاربي Convergent validity إلى درجة اتساق العناصر المستخدمة لقياس المفهوم مع بعضها البعض، ووفقاً لما أشار اليه (Hair Jr, Hult, Ringle, and Sarstedt (2016)، فإن تقدير الصدق التقاربي يتم من خلال ثلاثة معايير هي:

(A) الإتساق الداخلي - التشبعات Factor Loading.

(B) ثبات المقياس Reliability - الموثوقية المركبة (CR) Composite Reliability.

(C) متوسط التباين المفسر Average Variance Extracted (AVE).

وللتأكد من ثبات الدراسة في البرمجية بالمعادلات الهيكلية لا يكفي فقط حساب معامل الفا كرونباخ بل نحتاج الى إختبارات أخرى وهي:

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

- معامل التشعب (Factor loading) FL: ويقصد به مؤشر التوافق وإنسجام العبارات مع بعضها البعض، وحتى نستطيع

إعتماد العبارة في القياس يجب أن يكون لها FL يفوق على الأقل 70%<sup>1</sup>.

- الموثوقية المركبة (CR (Composite Reliability): يستخدم إختبار الموثوقية المركبة (CR) لمعرفة درجة ترابط مؤشرات

استبيان الدراسة لقياس المتغيرات الكامنة الداخلية والخارجية، وقيم الموثوقية المركبة الاحصائية تتراوح بين " 0 " و " 1 " وتصنف

حسب النقاط التالية:

• أقل من 0.6 غياب الموثوقية.

• من 0.6 إلى 0.7 مقبولة في البحوث الاستكشافية.

• من 0.7 إلى 0.9 مقبولة في المراحل المتقدمة من البحوث.

• أكبر من 0.9 غير مرغوب فيها.

- متوسط التباين المستخرج (AVE (Average Variance Extracted): وهو مؤشر القيم المتوسطة الكبرى لحزم

المربعات للمؤشرات المرتبطة بالنموذج وحتى يتصف النموذج بصدق التقارب يجب أن يكون أكبر من 0.5<sup>2</sup>.

ثانيا. الصدق التمايزي Discriminant validity: هو المدى الذي يتميز فيه متغير كامن عن المتغيرات الأخرى الكامنة وفقا

للمعايير الاستدلالية المعمول بها وبالتالي فإن إثبات الصدق التمايزي يعني ضمنا أن المتغير فريد ويلتقط الظواهر التي ال تمثلها

المتغيرات الأخرى في النموذج<sup>3</sup>، ويمكن حساب الصدق التمايزي وفق العديد من المعايير كالتشعبات المتقاطعة واختبار Fornell

and larcker فرنل لاركر

✓ الارتباط ما بين المتغيرات الكامنة Latent Variable Correlations: تتأكد قوة الارتباط إذا كان ارتباط المتغير

الكامن مع نفسه أكبر ارتباط بالمقارنة مع المتغيرات المتبقية في نفس العمود والسطر مما يؤكد أن المتغير مستقل بحد ذاته ويختلف

كلياً عن باقي المتغيرات، أي لا يوجد تداخل بين المتغيرات.

<sup>1</sup> Hair, J. F., et al, A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). New Delhi: SAGE, 2013, p 103.

<sup>2</sup> جوزيف ف هار وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 160-162 .

<sup>3</sup> Hair, J. F., et al., op. cit., 2013, p.109.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

✓ التباين بين المؤشرات **CROSS-LOADING**: يقيس مؤشر Fornell-Larcker criterion الارتباط لمؤشرات

المتغير الكامن حيث تمثل أكبر وأقوى ارتباط مع نفسها بالمقارنة مع مؤشرات المتغيرات المتبقية، ويعبر على أن مؤشرات المتغير مستقلة بحد ذاتها وتختلف كلياً عن باقي المتغيرات الأخرى، ولا يوجد تداخل بين المؤشرات في تفسير المتغيرات الأخرى<sup>1</sup>.

**2.2.2.3. تحليل النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) Structural Model**: بعد التحقق من توفر شروط الصدق

والثبات لمقاييس المتغيرات الكامنة في النموذج القياسي، تأتي الخطوة اللاحقة وهي تقييم النموذج الهيكلي، يتضمن هذا التقييم دراسة القدرة التنبؤية للنموذج المقترح، من خلال تحليل قوة واتجاه العلاقات السببية بين المتغيرات الكامنة المدروسة، حيث يهدف هذا التحليل إلى فهم العلاقات المعقدة بين المتغيرات وتفسير التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بينها، مما يسمح باختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج ذات الدلالة النظرية والتطبيقية، فلقد تم إختيار مجموعة من المعايير ينبغي إستخدامها لتقييم النموذج الهيكلي،

وتتضمن المعايير الأساسية لاختبار النموذج الهيكلي ما يلي:

- تقييم التداخل الخطي بين المباني (VIF).

- تقييم ملاءمة معاملات المسار Path Coefficients

- تحديد معامل التفسير coefficient of determination ( $R^2$ ).

- تحديد معامل التأثير Effect size ( $F^2$ ).

- فحص معامل المسار بإستخدام ( Boot Strapping).

**3.2.2.3. مسار النموذج العام للدراسة وتقييمه**

أولاً. تقييم نموذج قياس الدراسة: من خلال هذا المطلب يتم تقييم نموذج القياس للمتغيرات الكامنة العاكسة، بدراسة موثوقية

الاتساق الداخلي الصدق التقاربي، الصدق التمايزي، حيث نقدم في البداية عبارات المتغيرات الكامنة الخارجية ( أبعاد التعليم

الالكتروني) لنموذج مسار دراستنا حسب الجدول الموالي:

<sup>1</sup> جوزيف ف هار وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 163.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

### الجدول (3-38) المتغيرات الكامنة الخارجية

الرمز	العبرة	البعد
AL1	توفر جامعة التكوين المتواصل التقنيات والأدوات التكنولوجية الحديثة اللازمة للعملية التعليمية	البنية التحتية
AL2	تستخدم جامعة التكوين المتواصل الفصول الافتراضية في العملية التعليمية	
AL3	توفر جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين خدمة الوصول إلى الإنترنت بشكل دائم لتسهيل التعليم الإلكتروني.	
AL4	توفر جامعة التكوين المتواصل الأجهزة والبرمجيات الحديثة الداعمة للتعليم الإلكتروني	
AL5	تتيح الجامعة للمتعلمين إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية بغية الوصول إلى العديد من المراجع.	
BL1	مؤهلاتي العلمية تسمح لي بتجاوز جميع التحديات والصعوبات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.	الفعالية الذاتية
BL2	أستطيع استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية بسهولة في عملية التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال الإطلاع على دليل التعليمات	
BL3	تجربتي السابقة في استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت قد أهلتني للمشاركة بفعالية في التعليم الإلكتروني.	
BL4	إستخدامي لأجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت ساهم في تطوير مهاراتي التقنية.	
BL5	إستفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التعليم الإلكتروني، مما ساعدني للإستعداد لدورات تكوينية أخرى.	
CL1	توجد تعليمات واضحة لكيفية التفاعل إلكترونيا بين المتعلمين وأعضاء هيئة التدريس	الإجراءات
CL2	يتم التعامل مع شكاوي المتعلمين حول التعليم الإلكتروني بفاعلية قصوى	
CL3	توفر جامعة التكوين المتواصل خدمة تسجيل المقررات إلكترونيا بشكل واضح	
CL4	تضع جامعة التكوين المتواصل معايير واضحة لتقوم المتعلمين في خطة المقرر الإلكتروني	
CL5	يستطيع المتعلمين التقدم بأي رأي حول زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني	
DL1	التفاعل والتواصل في التعليم الإلكتروني يعزز تبادل المعارف والمعلومات وتكوين علاقات تعليمية.	التفاعل والتواصل
DL2	عملية الإتصال والتفاعل لا تتطلب إجراءات وتعقيدات إدارية.	
DL3	اللغة المستخدمة في عملية الإتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم.	
DL4	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email...) عملية التواصل بين المعلم والمتعلم.	
DL5	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email...) عملية التواصل بين المتعلمين فيما بينهم.	
EL1	تعقد جامعة التكوين المتواصل لقاءات توضيحية للمتعلمين بهدف التدريب على التعليم الإلكتروني.	التدريب والدعم الفني
EL2	توفر جامعة التكوين المتواصل فريقا متخصصا يقدم الدعم الفني للمتعلمين فيما يتعلق بالمشاكل التقنية والاستفسارات المتعلقة بمنصة التعليم الإلكتروني.	
EL3	يزود المتعلمين بدليل المتعلم الذي يحتوي المعلومات المهمة المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.	
EL4	تعقد جامعة التكوين المتواصل ندوات دورية لمناقشة جدوى التعليم الإلكتروني.	
EL5	برمجة تجمع حضوري كل 15 يوما يعتبر مناسب لتبادل الآراء وطرح المشاكل والاستفسار مع أعضاء هيئة التدريس والمشرفين.	

المصدر: من إعداد الطالب

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

و من خلال الجدول الموالي نقدم عبارات المتغيرات الكامنة الداخلية ( أبعاد التكوين ) لنموذج دراستنا

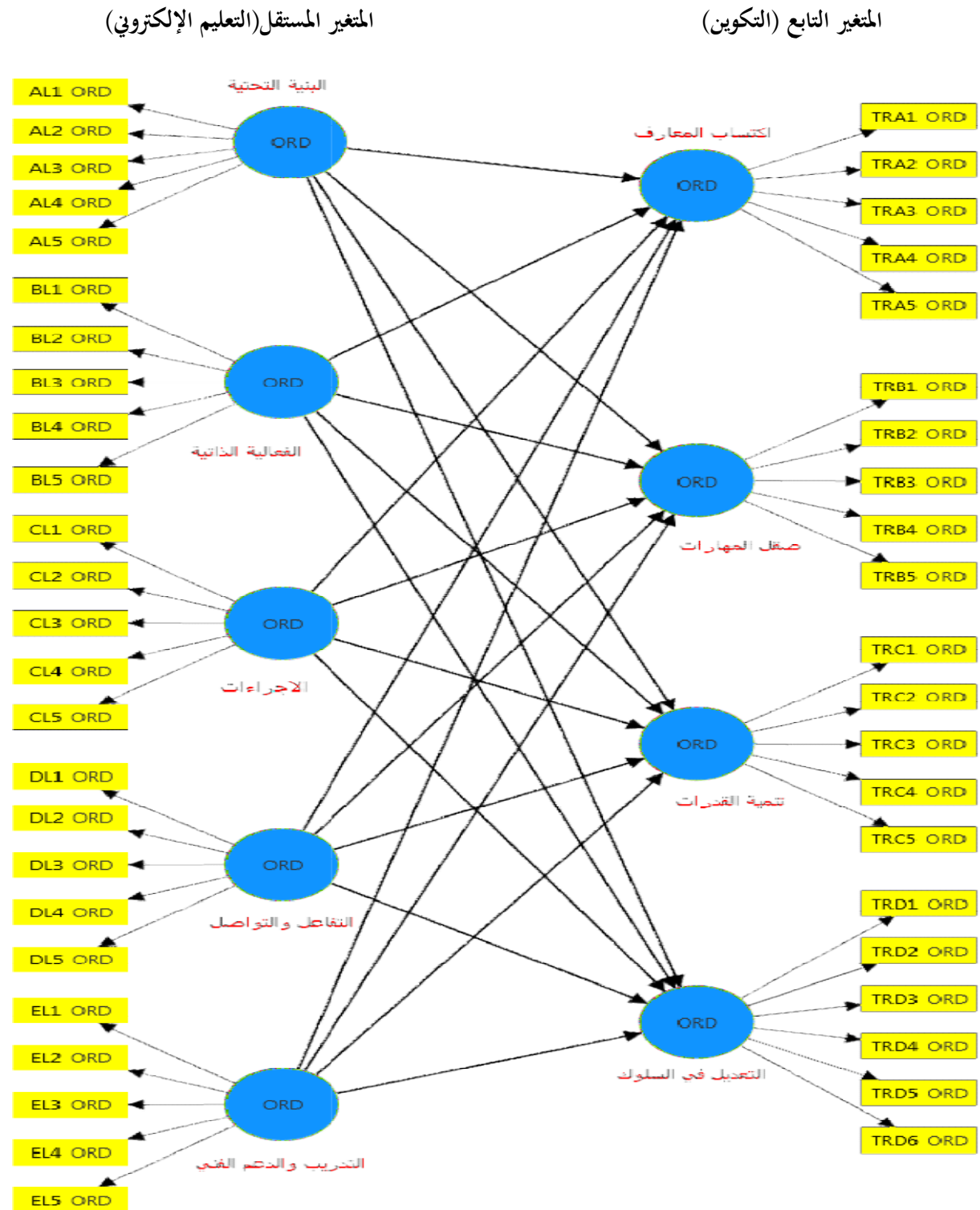
الجدول (3-39) المتغيرات الكامنة الداخلية

الرمز	العبرة	البعد
TRA1	يساعد التكوين على توليد أفكار ومعارف جديدة	إكتساب المعارف
TRA2	يمكن التكوين من تجديد المعلومات وتحديثها	
TRA3	يعمل التكوين على نشر وتبادل المعرفة بين الموظفين	
TRA4	يساهم التكوين في إكتشاف المعرفة الذاتية للموظف وتنميتها	
TRA5	يوسع التكوين آفاق الموظف المعرفية	
TRB1	يساعد التكوين في إكتساب مهارات جديدة.	صقل المهارات
TRB2	يحسن التكوين من مستوى أداء المهارات الحالية لدى الموظفين	
TRB3	يمكن التكوين من تقديم أساليب جديدة للإنجاز الوظيفي.	
TRB4	يطور التكوين مهارات اللغة الإنجليزية لدى الموظفين.	
TRB5	ينمي التكوين مهارات إستخدام الحاسب الآلي وتقنيات التكنولوجيا الحديثة.	
TRC1	يساعد التكوين على تنمية مختلف أنواع التفكير لدى الموظف	تنمية القدرات
TRC2	يزيد التكوين من قدرة الموظف على الإبداع والإبتكار	
TRC3	التكوين يرفع قدرة الموظف على التعلم المستمر	
TRC4	ينمي التكوين قدرة الموظف على الإستدلال المنطقي	
TRC5	يساعد التكوين على تنمية القدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال	
TRD1	يحسن التكوين العلاقات الوظيفية للموظف مع رؤسائه وزملائه	التعديل في السلوك
TRD2	يعزز التكوين الولاء والإلتزام للمؤسسة.	
TRD3	ينمي التكوين الإحساس بالمسؤولية والإلتزام بما	
TRD4	التكوين يساهم في تنمية روح الفريق الجماعي	
TRD5	يساعد التكوين في التعرف على ثقافات مختلفة	
TRD6	يساهم التكوين في بناء شخصية الموظف القيادية	

المصدر: من إعداد الطالب

ثانيا. مسار نموذج القياس: بعد تقديمنا للمتغيرات الكامنة الخارجية والداخلية التي توضح المسار لنموذج دراستنا وفق الفرضيات المقترحة فيما يلي نستعرض شكل مسار نموذج القياس.

الشكل (3-25): مسار النموذج القياسي



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

### الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

نلاحظ من النموذج المذكور أعلاه هي أن إتجاه الأسهم يكون من المتغير الكامن إلى مؤشراتته في جميع المتغيرات الكامنة المدرجة، في إطار نموذج PLS، وهذا النوع من القياس يُعرف باسم "نموذج القياس العاكس"، وتبرير إختيارنا لمؤشرات ذات قياس في هذا النموذج العاكس يرجع إلى كون هذه المؤشرات قابلة للتبادل فيما بينها، فيمكن التخلي عن أي مؤشر من هذه المؤشرات دون أن يتغير معنى المتغير الكامن، طالما أن هذا الأخير يتمتع بموثوقية كافية.

#### 3.2.3. تحليل نتائج نموذج الدراسة

في هذا الجزء، سنتناول تحليل النموذج القياسي والنموذج الهيكلي للدراسة باستخدام مجموعة من الإختبارات المتعلقة بنمذجة المعادلات الهيكلية القائمة على طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) باستخدام برنامج SMART PLS.4. أولاً، سنقوم بتحليل النموذج القياسي من خلال تقييم الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة، ويشمل ذلك الصدق التقاربي والتمييزي للمتغيرات الكامنة، بالإضافة إلى موثوقية الاتساق الداخلي.

ثانياً، سنقوم بتقييم النموذج الهيكلي من خلال دراسة معنوية المسارات بين المتغيرات الكامنة، وتحديد قدرة التفسير ( $R^2$ ) للمتغيرات التابعة، وتقييم حجم التأثير ( $f^2$ ) للمتغيرات المستقلة، كما سنقوم بإختبار جودة المطابقة الكلية للنموذج. وأخيراً، سنقوم بتفسير النتائج وربطها بالأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، وتقديم التوصيات والاستنتاجات المنبثقة عن هذا التحليل.

#### 1.3.2.3. تحليل النموذج القياسي: حيث سيكون ذلك من خلال معيار الصدق التقاربي والصدق التمايزي.

أولاً. الصدق التقاربي (Convergent Validity): يهدف هذا المعيار إلى التأكد من أن مجموعة المؤشرات ( المتغيرات الملاحظة) المرتبطة بمتغير كامن معين تقيس بالفعل هذا المتغير الكامن.

✓ موثوقية الاتساق الداخلي باستخدام معامل (Cronbach's Alpha) : يقصد به أن الإستبيان يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة في نفس الظروف والشروط لأفراد عينة الدراسة، وعدم تغييرها بشكل كبير خلال فترة زمنية مقبولة والقيمة المقبولة إحصائياً في الدراسات الإقتصادية لمعامل ألفا كرونباخ هي (0.7) فما فوق<sup>1</sup>.

الجدول الموالي يوضح نتائج إختبار ثبات أفراد عينة الدراسة لإجاباتهم على أبعاد الاستبيان ككل.

<sup>1</sup> Nunnally, J., & Bernstein, I. **Psychometric Theory** (éd. 3), New York: McGraw-Hill, 1994, p.263

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

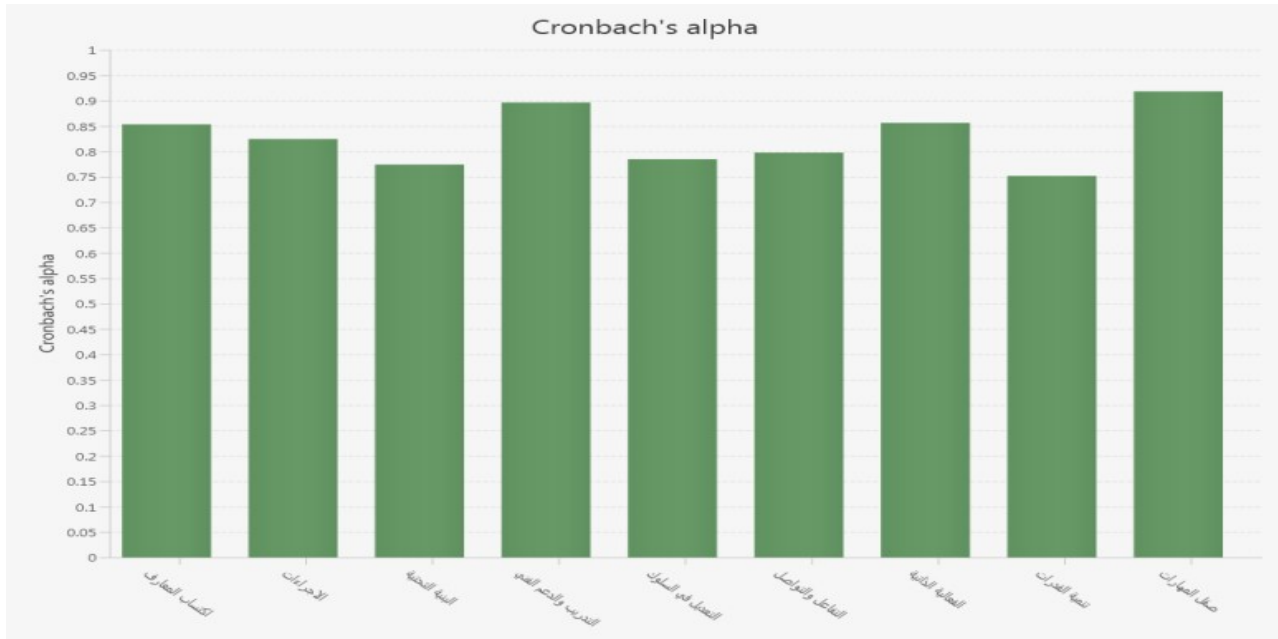
الجدول (3-40) معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha

المحور	المتغير الكامن	قيم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)
التعليم الإلكتروني	البنية التحتية	0.774
	الفعالية الذاتية	0.856
	الإجراءات	0.824
	التفاعل والتواصل	0.798
	التدريب والدعم الفني	0.896
التكوين	إكتساب المعارف	0.853
	صقل المهارات	0.918
	تنمية القدرات	0.752
	التعديل في السلوك	0.786

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

تكشف نتائج الجدول اعلاه، أن أبعاد الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، فقد تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ في محور التعليم الإلكتروني بين (0.77 و 0.89)، بينما تراوحت في محور التكوين بين (0.75 و 0.91)، هذه القيم تجاوزت العتبة المقبولة والبالغة (0.7)، مما يشير إلى وجود مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي لإجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبيان ككل. بناءً على ذلك، يمكن الإعتماد بثقة على إجابات أفراد العينة في تحقيق أهداف الدراسة المنشودة، وتعد هذه النتائج مؤشراً قوياً على متانة وموثوقية الأداة البحثية المستخدمة في هذه الدراسة، والشكل الموالي يعطي صورة أوضح لما سبق.

الشكل (3-26) معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

### ✓ موثوقية الاتساق الداخلي باستخدام معامل الموثوقية المركبة Composite Reliability

يقيس معيار الموثوقية المركبة (Composite Reliability) مجموع أحمال العامل للمتغير الكامن بالنسبة إلى مجموع أحمال العامل زائد تباين الخطأ، والقيمة الموصى بها لهذا المعيار هي 0.7 فما فوق<sup>1</sup>، وفيما يلي يمكن توضيح نتائج ثبات مقياس الموثوقية المركبة

(Composite Reliability - CR) في جدول (3-41) :

### الجدول (3-41) نتائج الموثوقية المركبة Composite Reliability

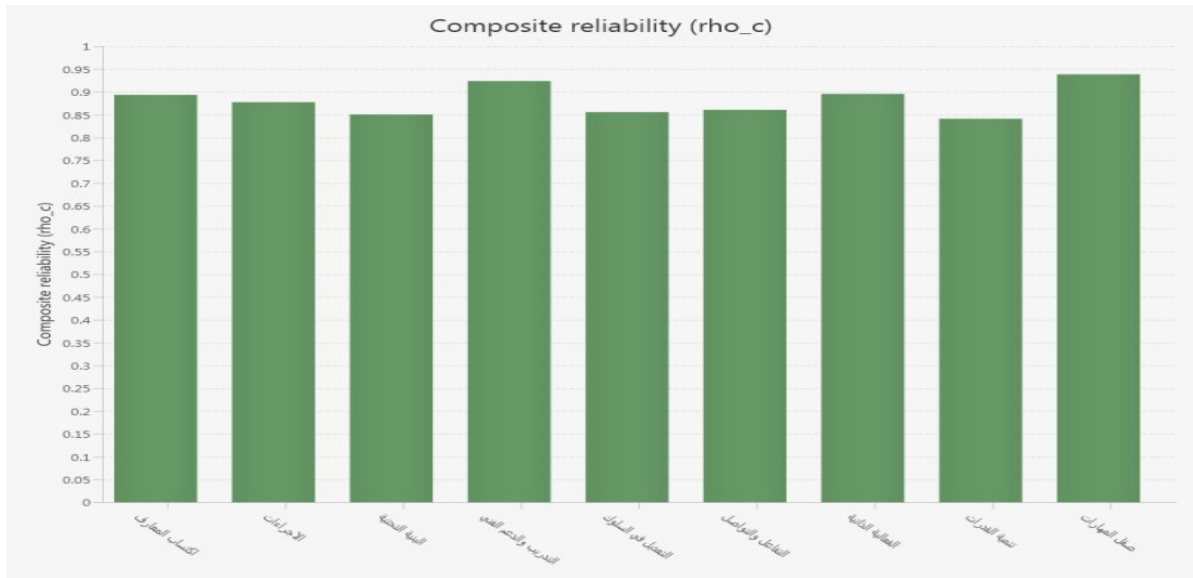
المتغير الكامن	الموثوقية المركبة (CR)
البنية التحتية	0.850
الفعالية الذاتية	0.896
الإجراءات	0.877
التفاعل والتواصل	0.861
التدريب والدعم الفني	0.924
إكتساب المعارف	0.893
صقل المهارات	0.938
تنمية القدرات	0.841
التعديل في السلوك	0.856

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

تشير نتائج مقياس الموثوقية المركبة CR أن جميع القيم أكبر من (0.70) كما هي موضحة في الجدول أعلاه، ويمكن القول إن مقياس الموثوقية المركبة قد تحقق، أي أن مستوى الإتساق الداخلي بين عوامل الدراسة يعتبر عالياً، ولمزيد التوضيح انظر الشكل التالي:

<sup>1</sup> Hulland, J. **Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies**. Strategic Management Journal, 20(2), pp. 195-204, 1999, doi:10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:23.0.CO;2-7

الشكل (3-27) الموثوقية المركبة Composite Reliability



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

#### المرحلة الثانية: تقييم الصلاحية (Validity):

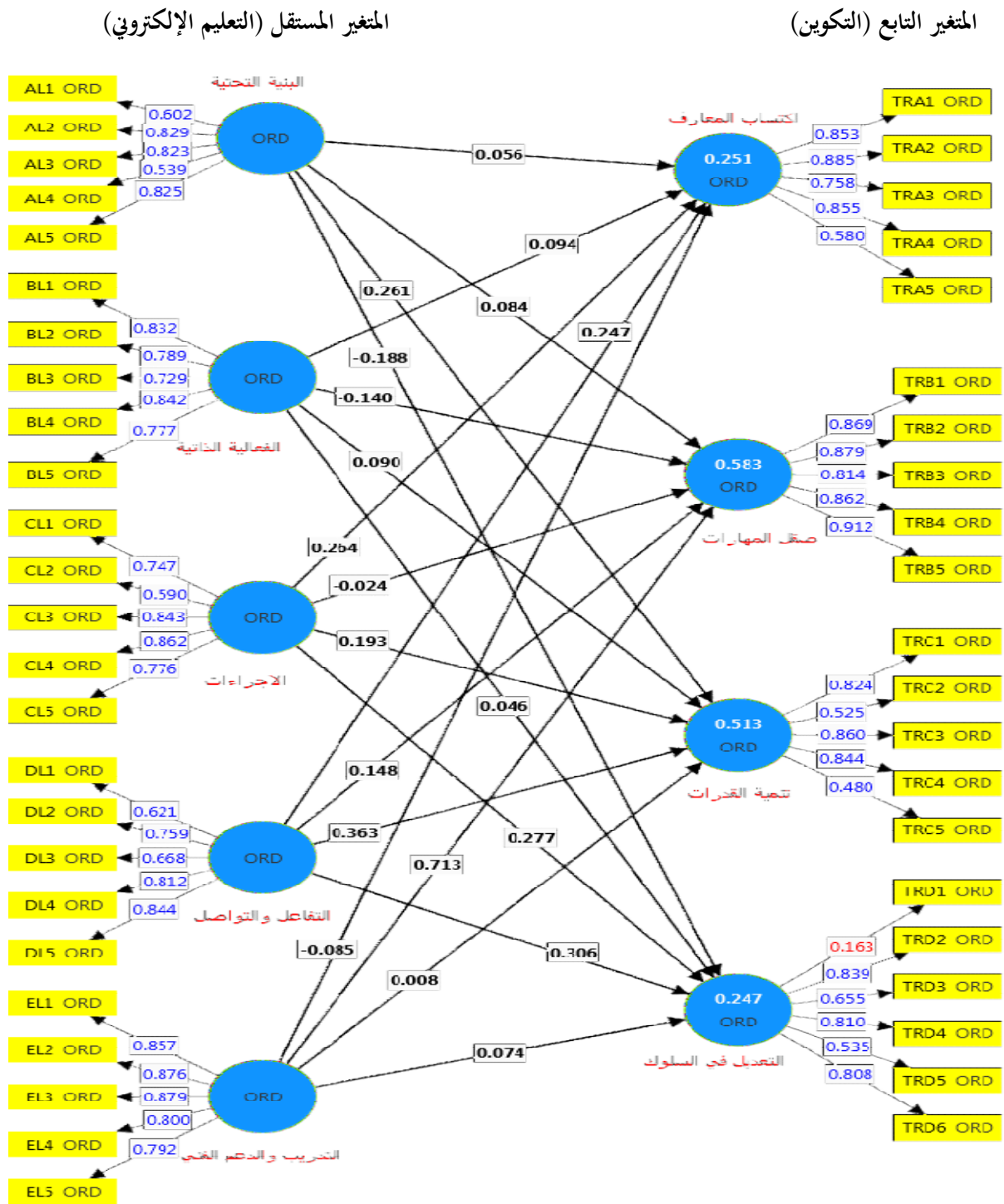
بعد التحقق من ثبات أداة الدراسة، نتحقق في هذه المرحلة من صلاحية نموذج القياس؛ ويتمثل دور هذا المقياس في تقييم مدى قدرة أداة الدراسة على قياس المطلوب منها وتحقيق الغاية التي أنشئت من أجلها، حيث تضم هذه المرحلة مقياسين رئيسيين هما:

#### ◆ الصدق الداخلي باستخدام التشعبات (Factor Loading):

يتم تقييم الصدق الداخلي لنموذج الدراسة من خلال قياس تشعبات فقرات نموذج الدراسة (Factor loading)، والهدف من هذا المعيار هو قياس كم يفسر كل مؤشر المتغير التابع له؛

بعد تشغيل خوارزمية PLS-SEM، يتم الحصول على تقديرات العلاقات في النموذج الهيكلي، والتي تتمثل في معاملات المسار، هذه المعاملات تمثل العلاقات المفترضة بين المتغيرات الكامنة، وتأخذ معاملات المسار قيماً معيارية تتراوح بين 1- و 1+، حيث تمثل القيم القريبة من 1+ علاقات إيجابية قوية، بينما تمثل القيم القريبة من 1- علاقات سلبية قوية. وبالتالي، فإن معاملات المسار التي تكون قريبة من 1+ تشير إلى وجود علاقات إيجابية قوية بين المتغيرات الكامنة، في حين أن المعاملات القريبة من 1- تشير إلى علاقات سلبية قوية، هذه التقديرات توفر معلومات قيمة حول طبيعة وقوة العلاقات بين المتغيرات الكامنة في النموذج الهيكلي

الشكل (3-28) النموذج القياسي بعد تشغيل خوارزمية PLS-SEM



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

جدول (3-42): نتائج تشييعات الاسئلة لكل أبعاد نموذج الدراسة

الاعداد	العبارة	OUT-LOADING
0.602	توفر جامعة التكوين المتواصل التقنيات والأدوات التكنولوجية الحديثة اللازمة للعملية التعليمية	
0.829	تستخدم جامعة التكوين المتواصل الفصول الافتراضية في العملية التعليمية	البنية
0.823	توفر جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين خدمة الوصول إلى الإنترنت بشكل دائم لتسهيل التعليم الإلكتروني.	التحتية
0.539	توفر جامعة التكوين المتواصل الأجهزة والبرمجيات الحديثة الداعمة للتعليم الإلكتروني	
0.825	تتيح الجامعة للمتعلمين إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية بغية الوصول إلى العديد من المراجع.	
0.832	مؤهلاتي العلمية تسمح لي بتجاوز جميع التحديات والصعوبات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.	
0.789	أستطيع استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية بسهولة في عملية التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال الإطلاع على دليل التعليمات	الفعالية
0.729	تجربتي السابقة في استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت قد أهلتني للمشاركة بفعالية في التعليم الإلكتروني.	الذاتية
0.842	إستخدامي لأجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت ساهم في تطوير مهاراتي التقنية.	
0.777	إستفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التعليم الإلكتروني، مما ساعدني للإستعداد لدورات تكوينية أخرى.	
0.747	توجد تعليمات واضحة لكيفية التفاعل إلكترونيا بين المتعلمين وأعضاء هيئة التدريس	الإجراءات
0.590	يتم التعامل مع شكاوي المتعلمين حول التعليم الإلكتروني بفاعلية قصوى	
0.843	توفر جامعة التكوين المتواصل خدمة تسجيل المقررات إلكترونيا بشكل واضح	
0.862	تضع جامعة التكوين المتواصل معايير واضحة لتقويم المتعلمين في خطة المقرر الإلكتروني	
0.776	يستطيع المتعلمين التقدم بأي رأي حول زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني	
0.621	التفاعل والتواصل في التعليم الإلكتروني يعزز تبادل المعارف والمعلومات وتكوين علاقات تعليمية.	
0.759	عملية الإتصال والتفاعل لا تتطلب إجراءات وتعقيدات إدارية.	التفاعل
0.668	اللغة المستخدمة في عملية الإتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم.	
0.812	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email...) عملية التواصل بين المعلم والمتعلم.	التواصل
0.844	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email...) عملية التواصل بين المتعلمين فيما بينهم.	
0.857	تعقد جامعة التكوين المتواصل لقاءات توضيحية للمتعلمين بهدف التدريب على التعليم الإلكتروني.	التدريب
0.876	توفر جامعة التكوين المتواصل فريقا متخصصا يقدم الدعم الفني للمتعلمين فيما يتعلق بالمشاكل التقنية والاستفسارات المتعلقة بمنصة التعليم الإلكتروني.	والدعم
0.879	يزود المتعلمين بدليل المتعلم الذي يحتوي المعلومات المهمة المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.	الفني
0.800	تعقد جامعة التكوين المتواصل ندوات دورية لمناقشة جدوى التعليم الإلكتروني.	
0.792	برمجة تجمع حضوري كل 15 يوما يعتبر مناسب لتبادل الآراء وطرح المشاكل والإستفسار مع أعضاء هيئة التدريس والمشرفين.	
0.853	يساعد التكوين على توليد أفكار ومعارف جديدة	إكتساب

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

0.885	يمكن التكوين من تجديد المعلومات وتحديثها	المعارف
0.758	يعمل التكوين على نشر وتبادل المعرفة بين الموظفين	
0.855	يساهم التكوين في إكتشاف المعرفة الذاتية للموظف وتنميتها	
0.580	يوسع التكوين آفاق الموظف المعرفية	
0.869	يساعد التكوين في إكتساب مهارات جديدة.	صقل
0.879	يحسن التكوين من مستوى أداء المهارات الحالية لدى الموظفين	المهارات
0.814	يمكن التكوين من تقديم أساليب جديدة للإنجاز الوظيفي.	
0.862	يطور التكوين مهارات اللغة الإنجليزية لدى الموظفين.	
0.912	ينمي التكوين مهارات استخدام الحاسب الآلي وتقنيات التكنولوجيا الحديثة.	
0.824	يساعد التكوين على تنمية مختلف أنواع التفكير لدى الموظف	تنمية
0.525	يزيد التكوين من قدرة الموظف على الإبداع والإبتكار	القدرات
0.860	التكوين يرفع قدرة الموظف على التعلم المستمر	
0.844	ينمي التكوين قدرة الموظف على الإستدلال المنطقي	
0.480	يساعد التكوين على تنمية القدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال	
1.63	<b>يحسن التكوين العلاقات الوظيفية للموظف مع رؤسائه وزملائه</b>	التعديل في السلوك
0.839	يعزز التكوين الولاء والانتماء للمؤسسة.	
0.655	ينمي التكوين الإحساس بالمسؤولية والالتزام بها	
0.810	التكوين يساهم في تنمية روح الفريق الجماعي	
0.535	يساعد التكوين في التعرف على ثقافات مختلفة	
0.808	يساهم التكوين في بناء شخصية الموظف القيادية	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

تجدير الإشارة، أن المبدأ الأساسي في تقييم معيار التحميلات الخارجية (Outer Loadings) المعمول به هي أن تكون قيمة التحميل الخارجي لكل مؤشر يجب أن يكون أعلى من 0.70. هذه القيمة تعتبر الحد الأدنى المقبول لتحقيق الاتساق الداخلي المطلوب، ومع ذلك، في بعض الأحيان قد يكون هناك مؤشرات ذات تحميلات خارجية أقل من هذه القيمة المثالية، في هذه الحالات، بدلاً من التسرع في إزالة هذه المؤشرات، يجب التحقق بعناية في أثر حذفها على موثوقية البناء (CR) ومتوسط التباين المستخرج (AVE)، ففي بعض الأحيان، قد يؤدي حذف هذه المؤشرات إلى تحسين هذين المعيارين بحيث يتجاوزان الحد الأدنى المقترح البالغ 0.5، وفي هذه الحالة، يمكن النظر في إزالة هذه المؤشرات، أما بالنسبة للمؤشرات ذات التحميلات الخارجية المنخفضة جداً (أقل من 0.4)، فيجب إزالتها بغض النظر عن تأثيرها على موثوقية البناء ومتوسط التباين المستخرج، وبشكل عام،

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

يجب التعامل بحذر مع المؤشرات ذات التحويلات الخارجية المنخفضة وتحليل تأثير حذفها على جودة النموذج قبل إتخاذ أي قرار بشأنها<sup>1</sup>.

وعليه حسب الشكل (3-28) والجدول (3-40) سابقي الذكر، يتبين أن أداة الدراسة إشملت على 46 سؤالاً وعند القيام باختبار الإتساق الداخلي (التشبعات)، تبين أنه يستوجب حذف الفقرة (TRD1) من متغير التعديل في السلوك، وذلك لان قيمتها أقل من 0.4 حيث كانت 1.63 فقط، مما يعني أنها غير قادرة على قياس المتغير المقابل لها، ولذلك إستوجب حذفها، هذا الإجراء سيرفع من قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لبعد التعديل في السلوك لتتجاوز العتبة الموصى بها 0.5 التي كانت قبل الحذف 0.46، وبعد هذا الاجراء أصبح الإستبيان يتكون من 45 فقرة

### ◆ متوسط التباين المفسر : (Average Variance Extracted AVE) :

يعتبر مقياس متوسط التباين المفسر (AVE) من أشهر المقاييس الشائعة لإثبات صحة التقارب على مستوى النموذج البنائي ويعرف هذا المقياس "بأنه القيمة المتوسطة الكبرى للتحويلات المربعة للمؤشرات المرتبطة بالعامل"، أي مجموع التحويلات المربعة مقسومًا على عدد المؤشرات (الأسئلة) وباستخدام المنطق نفسه المستخدم في المؤشرات الفردية تشير قيمة (AVE) البالغة (0.50) أو أكثر إلى البناء (العامل)، يفسر في المتوسط أكثر من نصف التباين في مؤشرات، وعلى النقيض من ذلك تشير قيمة (AVE) التي تقل عن (0.50) إلى أنه في المتوسط لا يزال هناك تباين أكبر في خطأ العناصر بدلا من التباين المفسر في البناء<sup>2</sup>، وفيما يلي نتائج متوسط التباين المفسر (Average Variance Extracted AVE) الخاصة بدراستنا:

<sup>1</sup> هار ف . جوزيف وآخرون، ترجمة زكريا بلخامسة، مرجع سبق ذكره، ص 163-161.

<sup>2</sup> آلاء حسين رشيد الجمل، مقترح لتطبيق الضريبة البيئية ودورها في الحد من التلوث البيئي في فلسطين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2020، ص 80.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

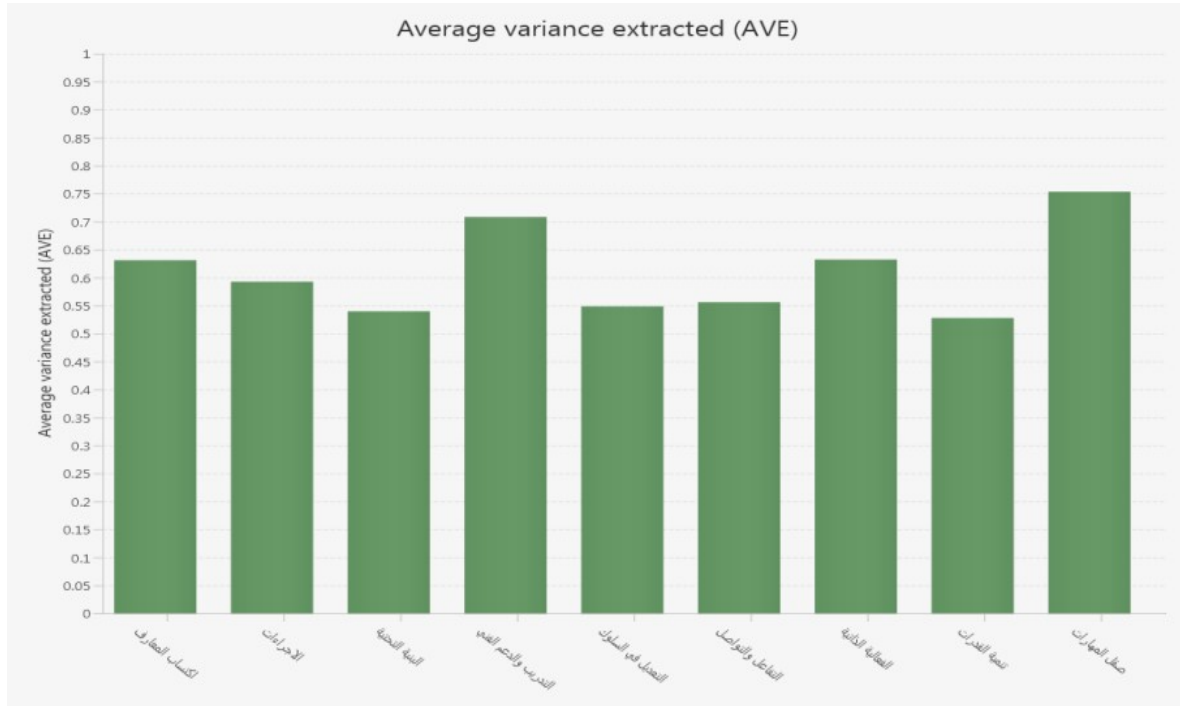
الجدول (3-43) نتائج متوسط التباين المفسر (AVE)

المتغير الكامن	متوسط التباين المفسر (AVE)
البنية التحتية	0.540
الفعالية الذاتية	0.632
الإجراءات	0.593
التفاعل والتواصل	0.556
التدريب والدعم الفني	0.708
إكتساب المعارف	0.631
صقل المهارات	0.753
تنمية القدرات	0.528
التعديل في السلوك	0.549

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

تشير نتائج متوسط التباين المفسر **Average Variance Extracted AVE** كما في الجدول أعلاه، أن جميع القيم تجاوزت المعيار الموصى به (0.50)، أي أن معيار متوسط التباين المفسر قد تحقق أي أنه يوجد توافق بين أسئلة العامل مع بعضها البعض، ولمزيد من التوضيح انظر الشكل الموالي

الشكل (3-29): نتائج متوسط التباين المفسر AVE



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

ثانياً. الصدق التمايزي (**Discriminant Validity**): يعني أن كل متغير كامن يجب أن يكون تشاركه في التباين مع مؤشرات أكبر من تشاركه في التباين مع المتغيرات الكامنة الأخرى، أي أن إثبات المصادقية التمايزية للمتغيرات تعني أن المتغير الكامن فريد في التقاطه لظواهر لا تمثلها متغيرات كامنة أخرى في النموذج، وتم الإعتماد على ثلاثة معايير لحساب مدى تمتع المتغيرات الكامنة في النموذج بالمصادقية التمايزية وهي<sup>1</sup>:

المعيار الأول: فورنيل لاركر (Fornell-Larcker)

المعيار الثاني: التحميلات المتقاطعة (Cross Loadings)

المعيار الثالث: معيار HTMT

✓ معيار فورنيل لاركر (Fornell-Larcker) يهدف هذا المعيار إلى التأكد من التمايز الكامل بين المتغير المدروس والمتغيرات الأخرى في البحث، ويتم حساب هذا المعيار باستخدام الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE)، لتحقيق الصلاحية التمايزية، ينبغي أن تكون قيمة هذا المعيار لكل متغير أعلى من قيمها مع المتغيرات الأخرى، وهذا يدل على أن المتغير يعبر عن نفسه بشكل مستقل عن بقية المتغيرات، ويشير أيضاً إلى عدم وجود تداخل كبير بين متغيرات الدراسة، بهذه الطريقة، يساعد المعيار في ضمان أن كل متغير يقيس مفهوماً متميزاً في إطار الدراسة<sup>2</sup>، وفيما يلي نتائج دراستنا بخصوص هذا المعيار.

الجدول (3-44) نتائج معيار فورنيل لاركر (Fornell-Larcker)

صقل المهارات	تنمية القدرات	الفعالية الذاتية	التفاعل والتواصل	التعديل في السلوك	التدريب والدعم الفني	البنية التحتية	الإجراءات	اكتساب المعارف
0.868	0.335	0.127	0.321	0.309	0.741	0.116	0.410	0.175
	0.726	0.326	0.638	0.399	0.308	0.541	0.563	0.231
		0.795	0.388	0.203	0.276	0.209	0.195	0.230
			0.746	0.423	0.287	0.454	0.619	0.448
				0.841	0.393	0.393	0.353	0.127
					0.735	0.479	0.432	0.281
								0.794

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

<sup>1</sup> هار ف. جوزيف وآخرون، ترجمة زكريا بلخامسة، مرجع سبق ذكره، ص 163.

<sup>2</sup> Hair, J. F., et al., op. cit., 2017, p.134.



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

من الجدول أعلاه يظهر أن كل متغير كامن خارجي أو داخلي حقق أعلى نسبة مع نفسه، فمتغير إكتساب المعارف حقق مع نفسه (0.794) وهي القيمة الأعلى مقارنة ببقية المتغيرات الكامنة الأخرى، التي تراوحت بين (0.082...،0.448)، كذلك المتغير الإجراءات حقق مع نفسه أعلى قيمة (0.770)، ومع بقية المتغيرات تراوحت بين (0.195...،0.619)، في حين متغير البنية التحتية حقق مع نفسه أعلى قيمة (0.735) ومع بقية المتغيرات كانت بين (0.116...،0.541)، أما متغير التدريب والدعم الفني حقق أعلى قيمة مع نفسه (0.841)، في حين حقق مع بقية المتغيرات قيم تراوحت بين (0.208...،0.741)، ليصل المتغير التعديل في السلوك لأعلى قيمة مع نفسه حيث بلغت (0.741) وقيمته مع بقية المتغيرات تراوحت بين (0.203...،0.423)، وجاء المتغير التفاعل والتواصل كأعلى قيمة مع نفسه بلغت (0.746)، أما القيم المحقق له مع بقيت المتغيرات فكانت محصورة بين (0.317...،0.638)، كذلك كانت قيمة الفعالية الذاتية مع نفسه أعلى قيمة (0.795)، في حين كانت قيمته مع البقية محصورة بين (0.127، 0.326)، أما متغير تنمية القدرات فقد حقق أعلى قيمة مع نفسه بلغت (0.726) وقيمته مع المتغير المتبقي كانت (0.335)، وحققت متغير صقل المهارات الأحادي قيمة (0.868)، وعليه فإن المتغيرات المستخدمة غير مكررة ولا يوجد تداخل وترابط بين المتغيرات، وبالتالي ووفق هذا المعيار فإن الصدق التمايزي لأداة الدراسة محقق.

✓ **التحميلات المتقاطعة (Cross Loadings):** التحميلات المتقاطعة تشير إلى درجة إرتباط كل مؤشر (متغير ملاحظ) بجميع المتغيرات الكامنة في النموذج. وفي السياق الصدق التمايزي، يجب أن يكون تحميل كل مؤشر على متغيره الكامن المرتبط به أعلى من تحميله على أي متغير كامن آخر.

بشكل عملي، يتم مقارنة تحميلات كل مؤشر على جميع المتغيرات الكامنة في النموذج، إذا كان تحميل المؤشر على متغيره الكامن الأصلي أعلى من تحميلاته على أي متغير كامن آخر، فهذا يعني تحقق الصدق التمايزي. وعلى ضوء نتائج هذا المعيار دراستنا<sup>1\*</sup>، يتضح أن النموذج الحالي يحقق الصدق التمايزي وفقاً لمعيار التحميلات المتقاطعة (Cross Loadings) هذا المعيار يشير إلى أن تحميل كل مؤشر على متغيره الكامن المرتبط به يجب أن يكون أعلى من تحميله على أي متغير كامن آخر.

فمن خلال البيانات (الملحق 4)، يتم رصف المؤشرات في الصفوف والمتغيرات الكامنة في الأعمدة، ويلاحظ أن جميع المؤشرات تحقق هذا الشرط، بحيث يكون التحميل الخارجي لكل مؤشر على متغيره الكامن المرتبط به أعلى من تحميلاته المتقاطعة على باقي المتغيرات الكامنة الأخرى، فمثلاً، تحميلات مؤشرات "البنية التحتية" (من AL1 إلى AL5) على متغير "البنية التحتية" هي

\* أنظر الملحق رقم (04).

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الأعلى من تحميلاتها على المتغيرات الكامنة الأخرى، وهذا النمط ينطبق على جميع المؤشرات في النموذج، مما يشير إلى أن تحليل التحميلات المتقاطعة يثبت أن المتغيرات (البنية التحتية، الفعالية الذاتية، الإجراءات، التفاعل والتواصل، التدريب والدعم الفني، إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات التعديل في السلوك) تتميز بالصدق التمايزي أي بوجود إختلاف فيما بينها وعدم تشابهها، وبالتالي كل متغير معين كامن يمثل نفسه من خلال مؤشرات فقط، وهذه الأخيرة تقيسه لوحده ولا تقيس متغير آخر.

✓ معيار HTMT - Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT): تمثل قيمة سمة اللاتجانس - سمة الأحادية

للإرتباطات (HTMT) متوسط جميع إرتباطات المؤشرات عبر المباني المختلفة. هذا المقياس يقدر الارتباط الحقيقي بين البنائين إذا تم قياسهما بطريقة متناحية، أي إذا كانت الموثوقية كاملة، ويمكن استخدام هذا المقياس لتقييم الصلاحية التمييزية<sup>1</sup>.

فيما يتعلق بمقياس سمة اللاتجانس - سمة الأحادية للإرتباطات (HTMT)، فإنه يُعد مؤشرًا مهمًا لتقييم الصلاحية التمييزية بين البنائات النظرية في نموذج القياس، الفكرة الأساسية هي أن HTMT يمثل متوسط جميع الارتباطات بين مؤشرات البنائات المختلفة في النموذج، هذه الارتباطات تعكس مدى التشابه أو التداخل بين هذه البنائات. وبالتالي، ارتفاع قيمة HTMT يشير إلى ضعف التمايز بين البنائات، أي عدم كفاية الصلاحية التمييزية، في المقابل فإن إنخفاض قيمة HTMT يدل على قوة التمايز بين البنائات.

وقد حددت عتبة المعيار بقيمة (0.90) بعبارة أخرى فإن أي إحصائية HTMT تجاوزت (0.90)، تشير إلى عدم وجود

مصادقية تمايزية<sup>2</sup>، وفيما يلي عرض لنتائج هذا المعيار الخاصة بدراستنا

<sup>1</sup> Jörg Henseler & al, **A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling**, in Journal of the Academy of Marketing Science, 43, January 2015, P: 121

<sup>2</sup> هارف . جوزيف وآخرون، ترجمة زكريا بلخامسة، مرجع سبق ذكره، ص168.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الجدول (3-45) المصدقية التمايزية للمتغيرات الكامنة من خلال معيار HTMT

صقل المهارات	تسمية القدرات	الفعالية الذاتية	التفاعل والتواصل	التعديل في السلوك	التدريب والدعم الفني	البنية التحتية	الاجراءات	المعارف	اكتساب المعارف
									اكتساب المعارف
								0.498	الاجراءات
							0.563	0.338	البنية التحتية
						0.473	0.396	0.162	التدريب والدعم الفني
					0.230	0.176	0.486	0.254	التعديل في السلوك
				0.522	0.334	0.573	0.756	0.491	التفاعل والتواصل
			0.462	0.243	0.310	0.247	0.221	0.248	الفعالية الذاتية
		0.393	0.826	0.516	0.380	0.713	0.719	0.297	تنمية القدرات
	0.414	0.136	0.364	0.355	0.801	0.461	0.370	0.125	صقل المهارات

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

نلاحظ من خلال النتائج في الجدول أعلاه، أن جميع قيم معيار HTMT للمتغيرات محصورة بين أقل قيمة (0.125) وأكبر قيمة (0.826)، وهي قيم أقل من مستوى العتبة الموصى بها (0.90)، وهذا ما يشير إلى صحة التمايز بين المتغيرات الكامنة في نموذج القياس المتعلق بالدراسة.

وفقاً للنتائج المقبولة إحصائياً، حيث تحققت العتبات المقبولة في قيم معيار (Fornell-Larcker) ومعيار التحميلات المتقاطعة (Cross Loadings) ومعيار HTMT، إذن يمكن القول إن الصدق التمايزي قد تحقق في نموذج الدراسة، وهذا يعني أن كل متغير ومؤشراته يختلف عن المتغيرات الأخرى في النموذج، مما يدل على أن بيانات المتغيرات ملائمة للقيام بالتحليلات الإحصائية اللاحقة.

بناءً على ماسبق، تظهر النتائج صحة الأسئلة المستخدمة في قياس المتغيرات من خلال تحليل النموذج القياسي (The Measurement Model) بشقيه الصدق التقاربي (Convergent Validity) و الصدق التمايزي (Discriminant Validity) فإنه من الممكن البدء بتحليل النموذج الهيكلي (The Structural Model) والذي سيتم مناقشته في العنصر التالي:

**2.3.2.3. تحليل النموذج الهيكلي:** بعد قبول نتائج مقاييس الصدق التقاربي والتمايزي للنموذج القياسي، فإن الخطوة التالية تتناول تقييم نتائج النموذج الهيكلي، وهذا ينطوي على دراسة القدرات التنبؤية للنموذج والعلاقات بين متغيرات الدراسة، ولقد تم

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

إختيار مجموعة من المعايير ينبغي إستخدامها لتقييم النموذج الهيكلي، والجدول الموالي يوضح أهم المعايير الأساسية لاختبار النموذج

الهيكلي

الجدول رقم(3-46) ملخص معايير تقييم النموذج الهيكلي

تقييم مشكلة التداخل الخطي حسب قيم VIF (Variance InflationFactor)	قيمة VIF يجب أن تكون أقل من 5	
تقييم مستوى معامل التحديد $R^2$	تتراوح قيمة $R^2$ من 0 الى 1، حيث تشير المستويات: $R^2 = 0.25$ قيم ضعيفة. $R^2 = 0.50$ قيم متوسطة $R^2 = 0.75$ قيم جيدة	
تقييم حجم التأثير $F^2$	القاعدة العامة: $0.02 \leq F^2 < 0.15$ تأثير ضعيف $0.15 \leq F^2 < 0.35$ تأثير متوسط $F^2 \geq 0.35$ تأثير قوي.	تقييم النموذج الهيكلي
تقييم الملائمة التنبؤية $Q^2$	يجب ان تكون قيم $Q^2$ أكبر من الصفر	
الدلالة الاحصائية لمعاملات المسار في النموذج ( إختبار الفرضيات)	معامل المسار بين المتغيرين يكون دال إذا كانت قيم T المحسوبة أكبر من T الحرجة 1.96 عند مستوى دلالة 0.05 او أن تكون قيمة الاحتمالية (P-Values) اقل من 0.05	

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M, **An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research**, Journal of the Academy of Marketing Science volume 40. 2012.PP, 414-433

❖ تقييم التداخل الخطي بين المتغيرات بالنموذج الهيكلي للدراسة: تنشأ العلاقات الخطية المتداخلة نتيجة وجود علاقات ارتباط

قوية بين المتغيرات، يمكن أن تؤدي العلاقة الخطية المتداخلة إلى حدوث مشكلة في تفسير النموذج، فوجودها يشير إلى أن المتغيرات

المتداخلة خطيًا تُفسر نفس الظاهرة، وهي بذلك تؤثر على تقدير المتغيرات وتحديد أهميتها، مما يستوجب إقصاء البعض منها من النموذج<sup>1</sup>،

يتم إجراء اختبار العلاقات الخطية المتعددة عن طريق حساب عامل تضخم التباين VIF، ويشير Hiar وفريق بحثه إلى أن القيمة

<sup>1</sup> Sibarani, G. C., & Arianto, R. F, **The Valuation of Sustainable Entrepreneurship**.

**Kontigensi** : Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(1), 168–179, 2022, p172 ,<https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.268>

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

القياسية المقبولة لعامل تضخم التباين هي أقل من 5، وتعبّر كل قيمة أعلى من 5 عن مشكلة تداخل خطي<sup>1</sup>، والجدول التالي يوضح نتائج دراستنا بخصوص هذا المعيار.

الجدول (3-47) معامل تضخم التباين (VIF)

AL1	AL2	AL3	AL4	AL5	BL1	BL2	BL3	BL4	BL5
1.243	2.366	2.178	1.104	2.145	1.921	2.244	1.829	2.101	1.801
CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5
1.584	1.336	2.232	2.591	1.855	1.324	1.798	1.434	2.118	2.578
EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	TRA5
2.592	2.757	2.798	1.961	1.855	2.559	2.749	1.729	2.237	1.546
TRB1	TRB2	TRB3	TRB4	TRB5	TRC1	TRC2	TRC3	TRC4	TRC5
2.725	2.777	2.148	3.016	3.899	2.061	1.105	3.144	2.773	1.085
TRD2	TRD3	TRD4	TRD5	TRD6					
4.213	1.233	4.114	1.096	2.516					

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

بناءً على النتائج الواردة في الجدول أعلاه، يتضح أن أعلى قيمة لمؤشر تضخم التباين (VIF) هي (4.213)، وفقاً للأدبيات الأكاديمية، يُعتبر وجود قيم VIF تزيد عن 0.20 ذات دلالة إحصائية ولها معنى، وبالمقارنة مع القيمة المحددة كمعيار للتداخل الخطي الحرج والبالغة 5.00، فإن قيم VIF المشاهدة لا تصل إلى مستويات حرجة في أي من المتغيرات المستقلة.

هذه النتائج تشير إلى أن مشكلة التداخل الخطي لا تشكل مصدر قلق كبير في النموذج قيد الدراسة، وبالتالي يمكن المضي قدماً في تقدير نموذج الدراسة دون الحاجة إلى اتخاذ إجراءات تصحيحية خاصة بمشكلة التداخل الخطي.

❖ معامل التفسير  $R^2$  (coefficient of determination): القيمة التربيعية R هو معيار آخر مهم لتقييم النموذج الهيكلي في PLS SEM والتي تعرف أيضاً باسم معامل التحديد، حيث يمثل التأثيرات المجمعة لجميع الأبعاد للمتغير المستقل على جميع أبعاد المتغير التابع<sup>2</sup>، تتراوح قيمة معامل التفسير بين الصفر (0) و(1) وبحسب Cohen (1988) فإن قيمة معامل التفسير  $R^2$  تكون كما يلي<sup>3</sup>:

• لا يوجد معامل تفسير في حال كانت  $0.02 > R^2$ .

• صغيرة في حال كانت  $0.02 \leq R^2 < 0.12$ .

<sup>1</sup> Hair et al., *op. cit.*, 2017, p.159.

<sup>2</sup> Hair, J. F., et al. **Overview of Multivariate Methods**, Multivariate Data Analysis (éd. 7), New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2010, p.16.

<sup>3</sup> Cohen, J., **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.)**, Lawrence Erlbaum Associates, 1988.

• متوسطة في حال كانت  $0.12 \leq R^2 < 0.25$ .

• كبيرة في حال كانت  $0.25 \leq R^2 < 1$ .

والجدول التالي يوضح نتائج معامل التفسير  $R^2$  للمتغيرات التابعة.

الجدول (3-48) نتائج معامل التفسير  $R^2$

Effect	R-square adjusted	$R^2$	المتغيرات
كبير	0.216	0.251	اكتساب المعارف
متوسط	0.210	0.245	التعديل في السلوك
كبير	0.490	0.513	تنمية القدرات
كبير	0.563	0.583	صقل المهارات

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

تظهر نتائج الجدول أعلاه، أن المتغيرات الكامنة الخارجية تفسر وتؤثر وبدرجة كبيرة، وبنسبة (58.3%) في المتغير الكامن الداخلي (صقل المهارات)، وتعود النسبة الباقية لمتغيرات عشوائية لا يمكن التحكم فيها، أو أنها متغيرات خارج النموذج، ليلها تأثيرات المتغيرات الكامنة الخارجية على (تنمية القدرات)، حيث فسرت بنسبة تصل إلى (51.3%)، أما النسبة الباقية تعود لمتغيرات عشوائية لا يمكن التحكم فيها أو أنها متغيرات لم يتم تناولها ضمن هذا النموذج، أما المتغير الكامن الداخلي (إكتساب المعارف) فقد تم تفسيره بنسبة كبيرة وصلت (25.1%) بواسطة المتغيرات الكامنة الخارجية، أما النسبة الباقية تعود لمتغيرات أخرى خارج النموذج أو متغيرات عشوائية لا يمكن التحكم فيها، هذا وقد فسرت المتغيرات الخارجية الكامنة المتغير الكامن الداخلي (التعديل في السلوك) بنسبة تعتبر متوسطة قدرت ب (24.5%)، أما النسبة الباقية تعود لمتغيرات لم يتم التطرق لها أو تعود لمتغيرات عشوائية لا يمكن التحكم فيها.

❖ **تقييم حجم التأثير  $F^2$  (Effect Size)**: فيما يتعلق بقيم حجم الأثر  $F^2$ ، تشرح قدرة كل متغير مستقل (بشكل فردي)،

على تفسير المتغير التابع، نسبة حجم الأثر  $f^2$  ودرجة أثره موضحة كالاتي<sup>1</sup>:

• في حال كانت  $F^2$  أكبر من 35% فإن قوة أثره تكون عالية.

• لما تكون نسبة  $F^2$  محصورة بين 15% و 35% فإن قوة أثره تكون متوسطة.

<sup>1</sup> Tuan Hung Vu and others, **Relationship between supply chain activities in Vietnamese retail business enterprises**, Uncertain Supply Chain Management, Canada, Vol 8, N 2, 2020, P 324.  
DOI: 10.5267/j.uscm.2019.11.006.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

- لما تكون نسبة  $F^2$  محصورة بين 2% و 15% فإن قوة أثره تكون ضعيفة.
- لما تكون نسبة  $F^2$  أقل من 2% فإنها تشير الى عدم وجود أثر .

والجدول التالي يوضح نتائج هذا المؤشر الخاص بدراستنا.

الجدول(3-49) نتائج حجم التأثير  $F^2$

المتغيرات	f-square	النتيجة
الاجراءات -> اكتساب المعارف	0.051	تأثير ضعيف
الاجراءات -> التعديل في السلوك	0.058	تأثير ضعيف
الاجراءات -> تنمية القدرات	0.042	تأثير ضعيف
الاجراءات -> صقل المهارات	0.001	لا يوجد تأثير
البنية التحتية -> اكتساب المعارف	0.003	لا يوجد تأثير
البنية التحتية -> التعديل في السلوك	0.035	تأثير ضعيف
البنية التحتية -> تنمية القدرات	0.096	تأثير ضعيف
البنية التحتية -> صقل المهارات	0.012	لا يوجد تأثير
التدريب والدعم الفني -> اكتساب المعارف	0.008	لا يوجد تأثير
التدريب والدعم الفني -> التعديل في السلوك	0.008	لا يوجد تأثير
التدريب والدعم الفني -> تنمية القدرات	0.000	لا يوجد تأثير
التدريب والدعم الفني -> صقل المهارات	0.947	تأثير قوي
التفاعل والتواصل -> اكتساب المعارف	0.043	تأثير ضعيف
التفاعل والتواصل -> التعديل في السلوك	0.059	تأثير ضعيف
التفاعل والتواصل -> تنمية القدرات	0.142	تأثير ضعيف
التفاعل والتواصل -> صقل المهارات	0.027	تأثير ضعيف
الفعالية الذاتية -> اكتساب المعارف	0.010	لا يوجد تأثير
الفعالية الذاتية -> التعديل في السلوك	0.003	لا يوجد تأثير
الفعالية الذاتية -> تنمية القدرات	0.014	لا يوجد تأثير
الفعالية الذاتية -> صقل المهارات	0.038	تأثير ضعيف

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

بناءً على النتائج الواردة في الجدول أعلاه، يمكن تلخيص تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة كالتالي:

فيما يتعلق بالمتغير المستقل (الإجراءات)، أظهرت النتائج وجود تأثير ضعيف على إكتساب المعارف (0.051)، التعديل في

السلوك (0.058)، وتنمية القدرات (0.042)، أما بالنسبة لصقل المهارات، فلم يكن هناك أي تأثير يُذكر (0.001).

بالنسبة للمتغير المستقل (البنية التحتية)، كان تأثيره ضعيفاً على التعديل في السلوك (0.035) وتنمية القدرات (0.096)، بينما لم

يكن له أي تأثير على إكتساب المعارف (0.003) وصقل المهارات (0.012).

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

أما المتغير المستقل (التدريب والدعم الفني)، فلم يكن له تأثير على اكتساب المعارف (0.008)، التعديل في السلوك (0.008) وتنمية القدرات (0.000)، في حين أظهر تأثيراً قوياً على صقل المهارات (0.947).

وبالنسبة للمتغير المستقل (التفاعل والتواصل)، كان له تأثير ضعيف على إكتساب المعارف (0.043)، التعديل في السلوك (0.059) وصقل المهارات (0.027)، بينما كان تأثيره تقريباً متوسطاً على تنمية القدرات (0.142).

أخيراً، فيما يخص المتغير المستقل (الفعالية الذاتية)، لم يكن له تأثير على إكتساب المعارف (0.010)، التعديل في السلوك (0.003) وتنمية القدرات (0.014)، إلا أنه أظهر تأثيراً ضعيفاً على صقل المهارات (0.038).

وتُعد هذه النتائج ذات أهمية في فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة في هذه الدراسة.

❖ **تقييم الملائمة التنبؤية  $Q^2$** : قيم هذا المقياس تُعد مؤشراً على القوة التنبؤية للبيانات خارج نموذج العينة، فهو يبنى بالبيانات التي لم يتم إستعمالها في تقدير النموذج، أما بالنسبة لقيمة  $Q^2$ ، فهي تُعتبر دالة إحصائية عندما تتجاوز قيمتها الصفر<sup>1</sup>، والجدول التالي يوضح نتائج الدراسة بخصوص هذا المؤشر.

الجدول (3-50) نتائج الملائمة التنبؤية  $Q^2$

المتغيرات	$Q^2$ predict
إكتساب المعارف	0.144
صقل المهارات	0.526
تنمية القدرات	0.437
التعديل في السلوك	0.137

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

من خلال الجدول أعلاه، يتبين بأن جميع معاملات  $Q^2$  معنوية وذات دلالة إحصائية، لان قيمتها أكبر من الصفر<sup>0</sup>، مما يعني أن للمتغيرات الكامنة الخارجية القدرة التنبؤية بالمتغيرات الكامنة الداخلية.

❖ **جودة المطابقة (GoF) Goodnes of Fit**: تم تعريف (GOF) على أنه مقياس الملاءمة العالمي، وهو المتوسط الهندسي لكل من متوسط التباين المستخرج (AVE) ومتوسط  $R^2$  للمتغيرات الداخلية، الغرض من GOF هو حساب نموذج الدراسة على كل المستويين، وهما النموذج القياسي والهيكل مع التركيز على الاداء العام للنموذج<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Hair, J. F., et al **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)**, University of South Alabama, USA, 2014, P 66.

<sup>2</sup> Tenenhaus, M., Vinzi, V., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C., **PLS path modeling. Computational Statistics & Data Analysis**, 48(1), pp. 159-205. 2005, P 173. doi:10.1016/j.csda.2004.03.005 .



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

ويعمل هذا المؤشر على قياس مدى إمكانية الاعتماد على نموذج الدراسة، من خلال اختبار جودة المطابقة، وحسب معايير

(Wetzels & Van) الذي وضع قيم **GOF** ودرجة مطابقتها<sup>1</sup>:

✓ **GOF** أكبر من **0.36** درجة جودة المطابقة كبيرة.

✓ **GOF** أكبر من **0.25** وأقل من **0.36** درجة جودة المطابقة متوسطة.

✓ **GOF** أكبر من **0.10** وأقل من **0.25** درجة جودة المطابقة ضعيفة.

✓ **GOF** أقل من **0.10** النموذج غير صالح.

ويمكن حساب قيمة **GOF** يدويا حسب العلاقة التالية<sup>2</sup>:

$$GoF = \sqrt{(R^2 \times AV)}$$

الجدول (3-51) نتائج مؤشر جودة المطابقة **GOF**

<b>R<sup>2</sup></b>	متوسط التباين المفسر (AVE)	المتغير الكامن
	0.540	البنية التحتية
	0.632	الفعالية الذاتية
	0.593	الإجراءات
	0.556	التفاعل والتواصل
	0.708	التدريب والدعم الفني
0.251	0.631	إكتساب المعارف
0.583	0.753	صقل المهارات
0.513	0.528	تنمية القدرات
0.245	0.549	التعديل في السلوك
<b>0.398</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0.607</b>
	<b>AVE</b>	<b>0.492</b>
		<b>GOF</b>

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

تشير نتائج الجدول أعلاه، أن **GOF** المحسوبة من خلال الجذر التربيعي لضرب المتوسط الحسابي (**R<sup>2</sup>**) بالمتوسط الحسابي

(**AVE**) والمقدرة ب (**0.492**)، هي قيمة أكبر من (**0.36**)، مما يدل على وجود جودة مطابقة بدرجة كبيرة لنموذج الدراسة.

إستناداً إلى القيم الموضحة في الجدول أعلاه، فإن مستوى ملائمة النموذج مرتفعة بدرجة كافية، مما يشير إلى صلاحية النموذج

العام.

<sup>1</sup> Martin Wetzels, **using PLS Path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical iffustration**, journal JSTOR, Vol 33, N 01, 2009. P 187. <http://www.jstor.org/stable/20650284>

<sup>2</sup> Hair et al., **op. cit.**, 2017, p207.

### الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

3.3. إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج بغية تقييم مدى الملاءمة والدلالة في علاقات النموذج الهيكلي للدراسة، نوضح دلالة

المتغيرات المراد قياسها من خلال إستعراض القيم المعيارية المحسوبة للمسارات، ومستوى المعنوية للقيم الإحصائية المعتمدة للتأكد من معنويتها<sup>1</sup>:

■ **معاملات المسار:** لفحص مدى قوة وإشارة العلاقات بين المتغيرات في النموذج الهيكلي للدراسة، يُستند إلى قيم معاملات المسار المعيارية **Original Sample(O)** المحصورة بين  $1-$  و  $1+$ ، كلما إقتربت قيمة المعامل من  $1+$ ، كانت العلاقة إيجابية وقوية، والعكس صحيح، فكلما إقتربت من  $1-$ ، كانت العلاقة سلبية وقوية، ويمكن تصنيف قوة المسار إلى: جيدة إذا تجاوزت قيمته  $(0.4)$ ، متوسطة إذا تراوحت قيمته بين  $(0.2)$  و  $(0.4)$ ، وضعيفة إذا كانت قيمته أقل من  $(0.2)$ .

■ **قيمة T العملية (T Statistics):** بالإضافة إلى معاملات المسار، يتم الإعتماد على قيمة **(T Statistics)** لتحديد الدلالة الإحصائية للعلاقات في النموذج، يُعتبر المعامل ذا دلالة إحصائية عندما تفوق قيمته العملية القيمة الحرجة المقدرة بـ  $1.96$  عند مستوى معنوية  $0.05$ .

■ **مستوى الدلالة (P-Values):** لتقييم مستويات الدلالة الإحصائية للعلاقات في النموذج، نستند إلى قيم **P-Values**. عندما تكون قيمة **P-Value** أقل من مستوى المعنوية البالغ  $0.05$ ، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، بينما عندما تكون قيمة **P-Value** أكبر من مستوى المعنوية، يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة. الجدول التالي يعرض القيم المحسوبة لهذه المعاملات المستخدمة في تحليل العلاقات بين المتغيرات.

ولتقييم علاقات التأثير في النموذج الهيكلي وإختبار فرضيات الدراسة فإننا وبتطبيق تقنيات **Bootstrapping**، **Blindfoldin** بالإعتماد على برنامج **Smart PLS.4**، فإننا نتحصل على قيم معامل المسار، ونختبر الدلالة الإحصائية لجميع العلاقات النموذجية الهيكلية، بإستخدام قيم **T** وقيم **P**.

#### 1.3.3. إختبار فرضيات الدراسة:

بعد إجراء الدراسة التحليلية لبيانات التعليم الإلكتروني وعملية التكوين في جامعة التكوين المتواصل، كان لا بد من إختبار مجموعة من الفرضيات المرتبطة بالعلاقات بين مختلف أبعاد هذا التعليم وأهداف التكوين المستهدفة، ويعتبر إختبار هذه الفرضيات خطوة أساسية لفهم الديناميكيات الكامنة في نموذج الدراسة وتحديد العوامل المؤثرة بشكل دقيق، وقد تم إجراء تحليل معمق لنتائج

<sup>1</sup> هار ف. جوزيف وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 259

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

إختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للوقوف على الآثار المباشرة والغير مباشرة لمختلف أبعاد التعليم الإلكتروني على أهداف التكوين، وفيما يلي إستعراض للنتائج المتحصل عليها من هذا الإختبار.

### 1.1.3.3. إختبار الفرضية الأولى: وفيما يلي سيتم استعراض نتائج إختبار الفرضية الأولى

$H_1$  الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على تحسين التكوين بأبعاده الأربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

الجدول (3-53) قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد البنية التحتية بأبعاد التكوين

النتيجة	P-Value	T statistics	Original sample (O)	المسارات
غير دالة إحصائيا.	0.624	0.491	0.056	البنية التحتية - < إكتساب المعارف
غير دالة إحصائيا.	0.281	1.078	0.084	البنية التحتية - < صقل المهارات
دالة إحصائيا.	0.002	3.074	0.261	البنية التحتية - < تنمية القدرات
دالة إحصائيا.	0.038	2.072	-0.198	البنية التحتية - < التعديل في السلوك

المصدر: من اعداد الطالب بالإعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

الفرضية الفرعية الأولى ( $H_{1.1}$ ): تظهر نتائج تحليل النموذج الهيكلي، بأن هناك علاقة إرتباط ضعيفة بين بعد البنية التحتية وبعد إكتساب المعارف، حيث بلغت قيمة الإرتباط لهذا المسار (0.056) عند مستوى معنوية (0.05)، ومن متابعة قيمة (T)، نلاحظ أن هذه العلاقة غير دالة إحصائيا، حيث كانت قيمة (T) العملية (0.491) اقل من (T) الحرجة (1.96)، ومستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.624$ )، أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهي غير دالة إحصائيا، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لمتغير البنية التحتية على متغير إكتساب المعارف.

بناء على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

الفرضية الفرعية الأولى ( $H_{1.2}$ ): أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود أثر معنوي للبنية التحتية على صقل المهارات، حيث كانت قيمة معامل المسار ضعيفة (0.084) وغير دالة إحصائياً ( $P\text{-Value} = 0.281$ ) وهي أكبر من 0.05، وكانت قيمة (T) العملية (1.078) أقل من (T) الحرجة (1.96)، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لبعدها للبنية التحتية على بعد صقل المهارات.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

بناء على النتائج المتوصل إليها نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الأولى (H<sub>1.3</sub>):** على العكس من ذلك، كان للبنية التحتية تأثير إيجابي ومعنوي على تنمية القدرات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لهذا المسار (0.261) وهي دالة إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة (P-Value= 0.002)، وهي أقل من 0.05، وكانت قيمة (T) العملية (3.074) أكبر من (T) الحرجة (1.96)، مما يعني أنه عند تعزيز بعد البنية التحتية بدرجة واحدة يتم تحسين بعد تنمية القدرات بنسبة 26.1%، وهذا يفسر وجود تأثير لبعدها على تنمية القدرات.

بناء على النتائج المتوصل إليها نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على تنمية القدرات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الرابعة (H<sub>1.4</sub>):** فيما يتعلق بالتعديل في السلوك، وجدت النتائج أن البنية التحتية لها تأثير سلبي ومعنوي على هذا البعد، حيث كانت قيمة معامل المسار (الأرتباط) سالبة (-0.198) مما يعني أنه عند تعزيز بعد البنية التحتية بدرجة واحدة يتم خفض بعد التعديل في السلوك بنسبة 19.8%، وهذه العلاقة دالة إحصائياً حيث كان مستوى الدلالة (P-Value = 0.038)، أقل من 0.05، وكانت قيمة (T) العملية (2.072) أكبر من (T) الحرجة (1.96)، وهذا يفسر وجود تأثير لبعدها على تعديل السلوك.

بناء على النتائج المتوصل إليها نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

### 2.1.3.3. إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: وفيما يلي سيتم إستعراض نتائج إختبار الفرضية الثانية

**H<sub>2</sub> الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للفعالية الذاتية على تحسين التكوين بأبعاده الأربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الجدول (3-53) قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد الفعالية الذاتية بأبعاد التكوين

المسارات	Original sample (O)	T statistics	P-Value	النتيجة
الفعالية الذاتية - < اكتساب المعارف	0.094	1.035	0.301	غير دالة احصائيا
الفعالية الذاتية - < صقل المهارات	-0.140	2.148	0.032	دالة احصائيا
الفعالية الذاتية - < تنمية القدرات	0.090	1.085	0.278	غير دالة احصائيا
الفعالية الذاتية - < التعديل في السلوك	0.051	0.663	0.507	غير دالة احصائيا

المصدر: من اعداد الطالب بالإعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

**الفرضية الفرعية الأولى (H<sub>2.1</sub>):** تظهر نتائج تحليل النموذج الهيكلي بأنه توجد علاقة إرتباط ضعيفة بين بعد الفعالية الذاتية وبعد إكتساب المعارف، حيث بلغت قيمة معامل المسار (الإرتباط) (0.094) وهي ضعيفة وغير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، حيث كانت قيمة T العملية (1.035) أقل من القيمة T الحرجة (1.96)، ومستوى الدلالة (P-Value = 0.301) أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لبعدها الفعالية الذاتية على بعد إكتساب المعارف.

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \geq 0.05)$  للفعالية الذاتية على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الثانية (H<sub>2.2</sub>):** توجد علاقة إرتباط سلبية ومعنوية بين بعد الفعالية الذاتية وبعد صقل المهارات، حيث كانت قيمة معامل المسار سالبة (-0.140)، مما يعني أنه عند زيادة بعد الفعالية الذاتية بدرجة واحدة يتم خفض بعد صقل المهارات بنسبة 14%، وهي دالة إحصائياً حيث مستوى الدلالة (P-Value = 0.032) أقل من 0.05، وكانت قيمة T العملية (2.148) أكبر من (T) الحرجة (1.96)، وهذا ما يفسر وجود تأثير لبعدها الفعالية الذاتية على بعد صقل المهارات.

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \geq 0.05)$  للفعالية الذاتية على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الثالثة (H<sub>2.3</sub>):** توجد علاقة إرتباط ضعيفة بين بعد الفعالية الذاتية وبعد تنمية القدرات، حيث كانت قيمة معامل المسار ضعيفة (0.090) وغير دالة إحصائياً (P-Value = 0.278) أكبر من 0.05، وكانت قيمة T العملية (1.085) أقل من القيمة T الحرجة (1.96)، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لبعدها الفعالية الذاتية على بعد تنمية القدرات.

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(\alpha \geq 0.05)$  للفعالية الذاتية على تنمية القدرات، بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الفرضية الفرعية الرابعة (H<sub>2.4</sub>): من خلال النتائج في الجدول اعلاه، تبين وجود علاقة إرتباط ضعيفة بين بعد الفعالية الذاتية وبعد التعديل في السلوك، حيث كانت قيمة معامل المسار ضعيفة (0.051) و هي غير دالة إحصائيًا (P-Value = 0.507 > 0.05)، وكانت قيمة T العملية (0.663) أقل من القيمة T الحرجة (1.96)، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لبعد الفعالية الذاتية على بعد التعديل في السلوك.

بناء على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للفعالية الذاتية على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

### 3.1.3.3. إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة : وفيما يلي سيتم إستعراض نتائج إختبار الفرضية الثالثة

H<sub>3</sub> الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للإجراءات على تحسين التكوين بأبعاده الأربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

الجدول (3-54) قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد الإجراءات بأبعاد التكوين

النتيجة	P-Value	T statistics	Original sample (O)	المسارات
دالة إحصائية	0.045	2.003	0.264	الاجراءات - < اكتساب المعارف
غير دالة إحصائية	0.748	0.322	-0.024	الاجراءات - < صقل المهارات
دالة إحصائية	0.038	2.080	0.192	الاجراءات - < تنمية القدرات
دالة إحصائية	0.043	2.020	0.283	الاجراءات - < التعديل في السلوك

المصدر: من اعداد الطالب بالإعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

الفرضية الفرعية الأولى (H<sub>3.1</sub>): تظهر نتائج تحليل النموذج الهيكلي، بأنه توجد علاقة إرتباط إيجابية ومعنوية بين بعد الإجراءات وبعد إكتساب المعارف، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.264)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05)، مما يعني أنه عند تعزيز بعد الإجراءات بدرجة واحدة يتم تحسين بعد إكتساب المعارف بنسبة 26.4%، وكانت قيمة T العملية (2.003) أكبر من القيمة T الحرجة (1.96)، ومستوى الدلالة (P-Value = 0.045) أصغر من مستوى المعنوية (0.05)، وهي دالة إحصائية، وهذا يفسر وجود تأثير لبعد الإجراءات على بعد إكتساب المعارف

بناء على النتائج المتوصل إليها نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للإجراءات على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

**الفرضية الفرعية الثانية (H<sub>3.2</sub>):** لا يوجد أثر معنوي لبعده الإجراءات على صقل المهارات، حيث كانت قيمة معامل المسار ضعيفة وسالبة (-0.024) وغير دالة إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة (P-Value = 0.748) أكبر من 0.05، وكانت قيمة T العملية (0.322) أقل من القيمة T الحرجة (1.96)، مما يعني عدم وجود تأثير لبعده الإجراءات على صقل المهارات.

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للإجراءات على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الثالثة (H<sub>3.3</sub>):** توجد علاقة إرتباط إيجابية ومعنوية لبعده الإجراءات مع بعد تنمية القدرات، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.192) وهي دالة إحصائياً، مما يعني أنه عند تعزيز بعد الإجراءات بدرجة واحدة يتم تحسين بعد تنمية القدرات بنسبة 19.2%، وكانت قيمة مستوى الدلالة (P-Value = 0.038) أقل من 0.05، وقيمة T العملية (2.080) أكبر من القيمة T الحرجة (1.96)، مايفسر وجود تأثير لبعده الإجراءات على بعد تنمية القدرات

بناءً على النتائج المتوصل إليها نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للإجراءات على تنمية القدرات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الرابعة (H<sub>3.4</sub>):** توجد علاقة إرتباط إيجابية ومعنوية لبعده الإجراءات مع التعديل في السلوك، حيث كانت قيمة معامل المسار موجبة (0.283) ودالة إحصائياً، مما يعني أنه عند تعزيز بعد الإجراءات بدرجة واحدة يتم تحسين بعد التعديل في السلوك بنسبة 28.3% وكانت قيمة مستوى الدلالة (P-Value = 0.043) وهي أقل من 0.05، وقيمة T العملية (2.020) أكبر من القيمة T الحرجة (1.96)، وهذا يدل على وجود تأثير لبعده الإجراءات على بعد التعديل في السلوك.

بناءً على النتائج المتوصل إليها نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للإجراءات على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

### 4.1.3.3. إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: وفيما يلي سيتم إستعراض نتائج إختبار الفرضية الرابعة

**H<sub>4</sub> الفرضية الرئيسية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) لتواصل والتفاعل على تحسين التكوين بأبعاده الأربعة ( إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

الجدول (3-55) قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعد التفاعل والتواصل بأبعاد التكوين

المسارات	Original sample (O)	T statistics	P-Value	النتيجة
التفاعل والتواصل - < اكتساب المعارف	0.248	2.027	0.043	دالة إحصائية
التفاعل والتواصل - < صقل المهارات	0.148	1.749	0.080	غير دالة إحصائية
التفاعل والتواصل - < تنمية القدرات	0.364	4.063	0.000	دالة إحصائية
التفاعل والتواصل - < التعديل في السلوك	0.292	2.361	0.018	دالة إحصائية

المصدر: من اعداد الطالب بالإعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

**الفرضية الفرعية الأولى (H4.1):** تظهر نتائج تحليل النموذج الهيكلي، بأنه توجد علاقة إرتباط إيجابية ومعنوية بين بعد التفاعل والتواصل وبعد إكتساب المعارف، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.248)، مما يعني أنه عند تعزيز بعد التفاعل والتواصل بدرجة واحدة يتم تحسين بعد إكتساب المعارف بنسبة 24.8%، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، حيث كانت قيمة T العملية (2.027) أكبر من القيمة T الحرجة (1.96)، ومستوى الدلالة (P-Value = 0.043) أصغر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا ما يعني وجود تأثير لبعده التفاعل والتواصل على بعد إكتساب المعارف

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) لبعده التفاعل والتواصل على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الثانية (H4.2):** تظهر نتائج تحليل النموذج الهيكلي بأنه توجد علاقة إرتباط ضعيفة بين بعد التفاعل والتواصل وبعده صقل المهارات، حيث كانت قيمة معامل المسار (0.148) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، حيث كانت قيمة T العملية (1.749) أقل من القيمة T الحرجة (1.96)، ومستوى الدلالة (P-Value = 0.080) أكبر من مستوى المعنوية 0.05، ما يعني عدم وجود تأثير لبعده التفاعل والتواصل على صقل المهارات.

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) لبعده التفاعل والتواصل على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الثالثة (H4.3):** توجد علاقة إرتباط إيجابية ومعنوية بين بعد التفاعل والتواصل وبعده تنمية القدرات، حيث كانت قيمة معامل المسار موجبة (0.364)، مما يعني أنه عند تعزيز بعد التفاعل والتواصل بدرجة واحدة يتم تحسين بعد تنمية القدرات بنسبة 36.4% وهي علاقة دالة إحصائياً حيث كان مستوى الدلالة (P-Value = 0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وكانت قيمة T العملية (4.063) أكبر من القيمة T الحرجة (1.96)، وهذا يعني وجود تأثير لبعده التفاعل والتواصل على بعد تنمية القدرات.



## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) لبعء التفاعل والتواصل على تنمية القدرات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الرابعة (H4.4):** توجد علاقة إرتباط إيجابية ومعنوية بين بعء التفاعل والتواصل وبعء التعديل في السلوك، حيث كانت قيمة معامل المسار موجبة (0.292)، مما يعني أنه عند تعزيز بعء التفاعل والتواصل بدرجة واحدة يتم تحسين بعء التعديل في السلوك بنسبة 29.2%، وتعتبر هذه العلاقة دالة إحصائياً (P-Value = 0.018) أقل من مستوى المعنوية 0.05، وكانت قيمة T العملية (2.361)

أكبر من قيمة T الحرجة (1.96)، ما يعني وجود تأثير لبعء التفاعل والتواصل على التعديل في السلوك

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) لبعء التفاعل والتواصل على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

### 5.1.3.3. اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة: وفيما يلي سيتم إستعراض نتائج اختبار الفرضية الخامسة

**H5 الفرضية الرئيسية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) لتدريب والدعم الفني على تحسين التكوين بأبعاده الأربعة (إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

الجدول (3-56) قيم الملائمة والدلالة في علاقات بعء التدريب والدعم الفني بأبعاد التكوين

النتيجة	P-Value	T statistics	Original sample (O)	المسارات
غير دالة إحصائياً	0.382	0.874	-0.085	التدريب والدعم الفني - < إكتساب المعارف
دالة إحصائياً	0.000	11.398	0.713	التدريب والدعم الفني - < صقل المهارات
غير دالة إحصائياً	0.921	0.099	0.008	التدريب والدعم الفني - < تنمية القدرات
غير دالة إحصائياً	0.434	0.782	0.087	التدريب والدعم الفني - < التعديل في السلوك

المصدر: من اعداد الطالب بالإعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

**الفرضية الفرعية الأولى (H5.1):** تظهر نتائج تحليل النموذج الهيكلي، بأنه توجد علاقة إرتباط ضعيفة وعكسية بين التدريب والدعم الفني وبعء إكتساب المعارف، حيث كانت قيمة معامل المسار سالبة (-0.085)، وهي غير دالة إحصائياً، حيث أن قيمة (P-Value = 0.382) أكبر من مستوى المعنوية المعتاد (0.05)، وقيمة T العملية (0.874) أقل من القيمة T الحرجة 1.96، مما يفسر عدم وجود تأثير لبعء التدريب والدعم الفني على بعء إكتساب المعارف.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) لبعده التدريب والدعم الفني على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الثانية (H5.2)** توجد علاقة إرتباط إيجابية ومعنوية بين بعد التدريب والدعم الفني وبعده صقل المهارات، حيث كانت قيمة معامل المسار موجبة (0.713)، مما يعني أنه عند تعزيز بعد التفاعل والتواصل بدرجة واحدة يتم تحسين بعد التعديل في السلوك بنسبة 71.3%، وتعتبر هذه العلاقة دالة إحصائياً حيث كانت قيمة مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.000$ ) أقل من مستوى المعنوية 0.05، وكانت قيمة T العملية (11.398) أكبر من قيمة T الحرجة (1.96)، ما يعني وجود تأثير لبعده التدريب والدعم الفني على صقل المهارات بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) لبعده التدريب والدعم الفني على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الثالثة (H5.3)**: تظهر نتائج تحليل النموذج الهيكلي، بأنه توجد علاقة إرتباط ضعيفة جداً، بين التدريب والدعم الفني وبعده تنمية القدرات، حيث كانت قيمة معامل المسار (0.008)، وهي غير دالة إحصائياً، حيث أن قيمة ( $P\text{-Value} = 0.921$ ) أكبر من مستوى المعنوية المعتاد (0.05)، وقيمة T العملية (0.099) أقل من القيمة T الحرجة 1.96، مما يفسر عدم وجود تأثير لبعده التدريب والدعم الفني على بعد تنمية القدرات.

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) لبعده التدريب والدعم الفني على تنمية القدرات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

**الفرضية الفرعية الرابعة (H5.4)**: تظهر نتائج تحليل النموذج الهيكلي، بأنه توجد علاقة إرتباط ضعيفة جداً بين التدريب والدعم الفني وبعده التعديل في السلوك، حيث كانت قيمة معامل المسار (0.087)، وهي غير دالة إحصائياً، حيث أن قيمة ( $P\text{-Value} = 0.434$ ) أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وقيمة T العملية (0.782) أقل من القيمة T الحرجة 1.96، مما يفسر عدم وجود تأثير لبعده التدريب والدعم الفني على بعد التعديل في السلوك.

بناءً على النتائج المتوصل إليها، نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \geq 0.05$ ) لبعده التدريب والدعم الفني على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

بناءً على نتائج تحليل مسارات نموذج الدراسة، وللحفاظ على قوة وصلاحيّة النموذج، تم إستبعاد المسارات التي لم تكن ذات دلالة إحصائية كافية أو كانت ضعيفة التأثير، والمتمثلة في:

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

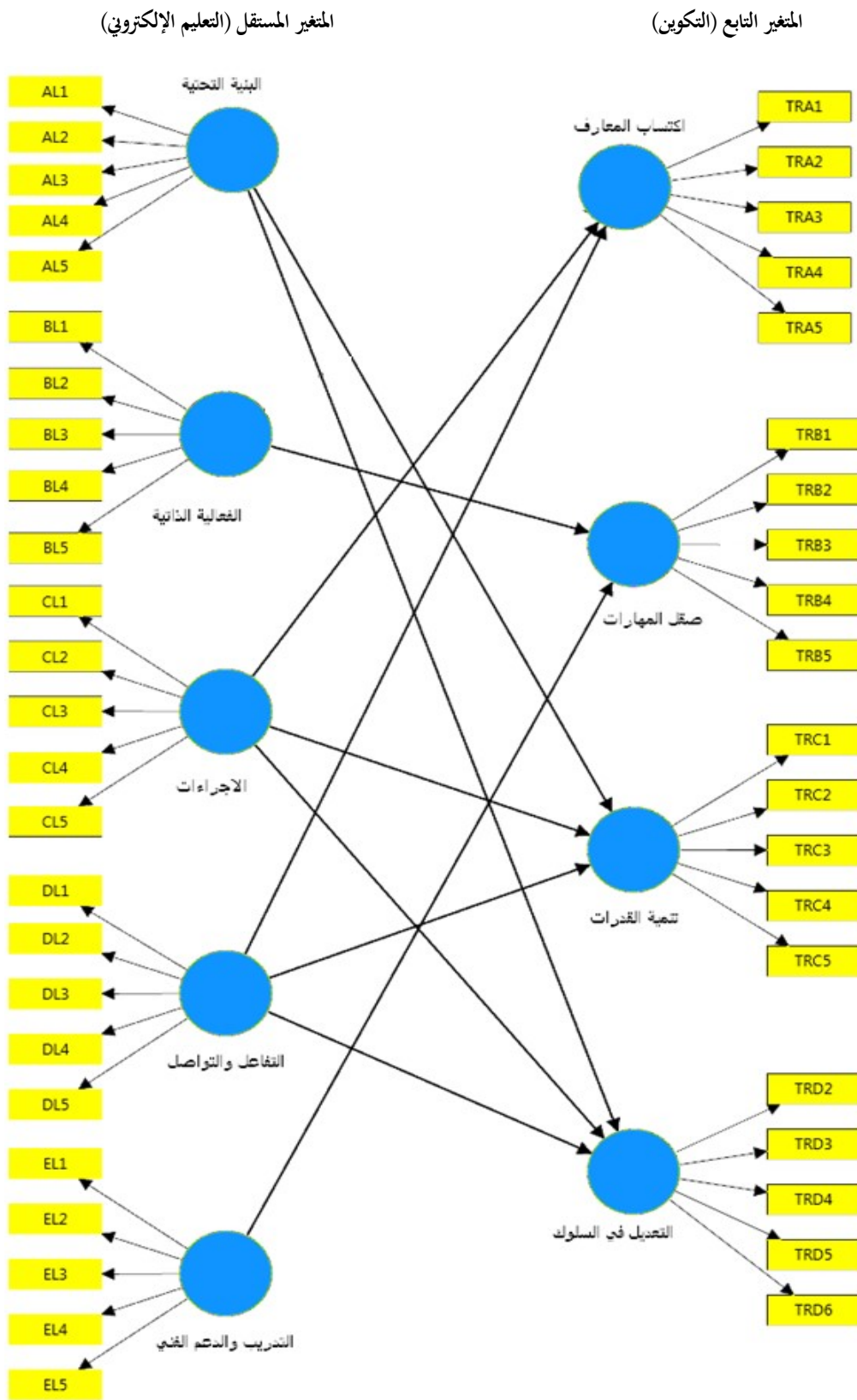
- ✓ المسار الرابط بين البنية التحتية - < إكتساب المعارف؛
- ✓ المسار الرابط بين البنية التحتية - < صقل المهارات؛
- ✓ المسار الرابط بين الاجراءات - < صقل المهارات؛
- ✓ المسار الرابط بين الفعالية الذاتية - < إكتساب المعارف؛
- ✓ المسار الرابط بين الفعالية الذاتية - < التعديل في السلوك؛
- ✓ المسار الرابط بين الفعالية الذاتية - < تنمية القدرات؛
- ✓ المسار الرابط بين التفاعل والتواصل - < صقل المهارات؛
- ✓ المسار الرابط بين التدريب والدعم الفني - < إكتساب المعارف؛
- ✓ المسار الرابط بين التدريب والدعم الفني - < التعديل في السلوك؛
- ✓ المسار الرابط بين التدريب والدعم الفني - < تنمية القدرات.

6.1.3.3. النموذج الهيكلي المعدل للدراسة: من خلال تقييم نموذج القياس، تم إستبعاد المؤشر (TRD1) الذي ينتمي لبعده التعديل

في السلوك، نظرًا لانخفاض قيمة معامل تحميله عن (0.4) كما تم إستبعاد عشرة مسارات أخرى كانت ضعيفة التأثير في النموذج، والتي

تم ذكرها سابقًا، بعد ذلك، تم إعادة تكوين النموذج الهيكلي المعدل للدراسة، ليصبح على النحو التالي:

الشكل (3-30) النموذج الهيكلي المعدل للدراسة



المصدر: من اعداد الطالب بالإعتماد مخرجات البرنامج الإحصائي Smart PLS.4

بناءً على مخرجات نمذجة المعادلات الهيكلية PLS-SEM، تم بعد إختبار الفرضيات التوصل الى النتائج التالية:

#### 1.2.3.3. نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الأولى: في إطار إختبار الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة، تم التركيز على دراسة تأثير

البنية التحتية للتعليم الإلكتروني على أهداف التكوين في جامعة التكوين المتواصل، وقد تم إختبار هذه الفرضية من خلال أربع فرضيات فرعية تناولت العلاقة بين البنية التحتية وكل من إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك.

**H<sub>1</sub>** الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على تنمية القدرات والتعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، بينما البنية التحتية لا يوجد لها تأثير على إكتساب المعارف وصقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، وهذا ما أثبتته إختبار الفرضيات الفرعية الموالية.

**(H<sub>1.1</sub>)**: نرفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لان (P-Value = 0.624) أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لمتغير البنية التحتية على متغير إكتساب المعارف، ومنه فقد تم حذف هذا المسار من نموذج الدراسة، وذلك للحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

**(H<sub>1.2</sub>)**: نرفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لان (P-Value = 0.281)، وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لبعء البنية التحتية على بعد صقل المهارات، ومنه تم إلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

**(H<sub>1.3</sub>)**: نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية التحتية على تنمية القدرات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لان مستوى الدلالة (P-Value = 0.002)، وهي أقل من 0.05، وهي دالة إحصائياً، وهذا يفسر وجود تأثير لبعء البنية التحتية على بعد تنمية القدرات، وإدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

(H<sub>1.4</sub>): نقبل الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للبنية

التحتية على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.038$ )، أقل من 0.05، وهي دالة إحصائية، وهذا يفسر وجود تأثير لبعدها البنية التحتية على بعد التعديل في السلوك.

وفقاً للنتائج المتحصل عليها، فإن توفير البنية التحتية المناسبة للتعليم الإلكتروني، يسهم بشكل كبير في تنمية قدرات الموظفين وإكسابهم مهارات جديدة، مما يحسن من أدائهم الوظيفي، ومع ذلك، فإن البنية التحتية وحدها لا تكفي لتحقيق أهداف التكوين المتعلقة بإكتساب المعارف وصقل المهارات، حيث تلعب عوامل أخرى مثل جودة المحتوى التدريبي وكفاءة المكونين، وطرق التدريس والتقييم دوراً مهماً، كما أن البنية التحتية القوية قد تؤدي إلى إنخفاض التفاعل الشخصي والتواصل المباشر، مما قد يؤثر سلباً على تعديل السلوك الوظيفي للموظفين، لذلك، يجب التوازن بين الإستثمار في البنية التحتية وغيرها من العوامل المؤثرة لتحقيق أهداف التكوين بشكل متكامل.

### 2.2.3.3. نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: في إطار اختبار الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة، تم التركيز على دراسة أثر

الفعالية الذاتية على أهداف التكوين في جامعة التكوين المتواصل بالوادي، وتم إختبار هذه الفرضية من خلال أربع فرضيات فرعية تناولت العلاقة بين الفعالية الذاتية وكل من إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك.

**H<sub>2</sub> الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للفعالية الذاتية على صقل المهارات، بينما لا تأثير لها على (إكتساب المعارف، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، وهذا ما أثبتته إختبار الفرضيات الفرعية التالية

(H<sub>2.1</sub>): نرفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ )

للفعالية الذاتية على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.301$ ) أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لبعدها الفعالية الذاتية على بعد إكتساب المعارف، ومنه تم إلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

(H<sub>2.2</sub>): نقبل الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ )

للفعالية الذاتية على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.032$ ) أقل من

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

0.05، وهي دالة إحصائية، وهذا ما يفسر وجود تأثير لبعدها الفعالية الذاتية على بعد صقل المهارات، وكذلك يفسر إدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار الرابط بين بعد الفعالية الذاتية وصقل المهارات.

(H<sub>2.3</sub>): نرفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للفعالية الذاتية على تنمية القدرات، بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.278$ ) أكبر من 0.05، وهي غير دالة إحصائية، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لبعدها الفعالية الذاتية على بعد تنمية القدرات، ومنه تم إلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

(H<sub>2.4</sub>): نرفض الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ) للفعالية الذاتية على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.507$ ) أكبر من 0.05، وهي غير دالة إحصائية، وهذا يفسر بعدم وجود تأثير لبعدها الفعالية الذاتية على بعد التعديل في السلوك، ومنه تم إلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

أظهرت النتائج أن الفعالية الذاتية للموظفين وحدها غير كافية لتحقيق معظم أهداف التكوين مثل إكتساب المعارف وتنمية القدرات وتعديل السلوك الوظيفي، حيث تلعب عوامل أخرى دورًا مهمًا مثل جودة البرامج التكوينية والدعم المؤسسي والدافعية الذاتية للتعلم، كما أن النتائج أظهرت تأثيرًا سلبيًا غير متوقع للفعالية الذاتية على صقل مهارات الموظفين، ربما بسبب ميلهم للإعتماد على مهاراتهم الحالية دون السعي لتطويرها باستمرار، لذلك، يجب توجيه الموظفين ذوي الفعالية الذاتية المرتفعة نحو أهمية التدريب المستمر لصقل مهاراتهم.

**3.2.3.3. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:** في إطار اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة، تم التركيز على دراسة أثر الإجراءات على أهداف التكوين في جامعة التكوين المتواصل بالوادي، وتم اختبار هذه الفرضية من خلال أربع فرضيات فرعية تناولت العلاقة بين الإجراءات وكل من إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك.

الفرضية الرئيسية الثالثة (H<sub>3</sub>): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للإجراءات على التكوين (إكتساب المعارف، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعدها الإجراءات على بعد صقل المهارات، وهذا ما أثبتته اختبار الفرضيات الفرعية التالية:

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

(H<sub>3.1</sub>): نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للإجراءات على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة (P-Value = 0.045) أصغر من 0.05، وهي دالة إحصائية، وهذا يفسر وجود تأثير لبعده الإجراءات على إكتساب المعارف، وكذلك يفسر إدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار الرابط بين بعد الإجراءات وبعده إكتساب المعارف.

(H<sub>3.2</sub>): نرفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للإجراءات على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة (P-Value=0.748) أكبر من 0.05، وهي غير دالة إحصائية، وهذا يفسر عدم وجود تأثير لبعده الإجراءات على صقل المهارات، وعليه تم إلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

(H<sub>3.3</sub>): نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للإجراءات على تنمية القدرات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة (P-Value = 0.038) أقل من 0.05، وهي دالة إحصائية، وهذا يفسر وجود تأثير لبعده الإجراءات على تنمية القدرات. وكذلك يفسر إدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار الرابط بين بعد الإجراءات وبعده تنمية القدرات.

(H<sub>3.4</sub>): نقبل الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للإجراءات على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة (P-Value = 0.043) أقل من 0.05، وهي دالة إحصائية، وهذا يفسر وجود تأثير لبعده الإجراءات على التعديل في السلوك، وكذلك يفسر إدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار الرابط بين بعد الإجراءات وبعده التعديل في السلوك.

ومن ما سبق تشير النتائج، إلى أن اتباع إجراءات وآليات عمل منظمة وفعالة في تصميم وتنفيذ برامج التكوين الإلكتروني له تأثير إيجابي كبير على تحقيق معظم أهداف التكوين، مثل: إكتساب المعارف، وتنمية القدرات، وتعديل السلوك الوظيفي للموظفين، حيث تساهم هذه الإجراءات الفعالة من تحديد الإحتياجات التكوينية بدقة، وتصميم المحتوى بطريقة مناسبة، وإختيار أساليب التدريب المناسبة، وتوفير التغذية الراجعة والمتابعة، في تحقيق تلك الأهداف. لكن في المقابل، لم تظهر الإجراءات تأثيراً معنوياً على صقل مهارات الموظفين، حيث قد يتطلب ذلك عوامل إضافية مثل التكوين العملي والممارسة المباشرة.



### الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

#### 4.2.3.3. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: في إطار اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة للدراسة، تم التركيز على دراسة أثر التفاعل

والتواصل على أهداف التكوين في جامعة التكوين المتواصل بالوادي، وتم إختبار هذه الفرضية من خلال أربع فرضيات فرعية تناولت العلاقة بين التفاعل والتواصل وكل من إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك

**الفرضية الرئيسية الرابعة (H<sub>4</sub>):** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتواصل والتفاعل على (إكتساب المعارف، تنمية القدرات، التعديل في السلوك) بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، ولا يوجد لها تأثير على بعد صقل المهارات، وهذا ما أثبتته اختبار الفرضيات الفرعية التالية:

**(H<sub>4.1</sub>):** نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده التفاعل والتواصل على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.043$ ) أصغر من 0.05، وهي دالة إحصائياً، وهذا يفسر وجود تأثير لبعده التفاعل والتواصل على إكتساب المعارف، وكذلك يفسر إدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار الرابط بين بعد التفاعل والتواصل وبعده إكتساب المعارف.

**(H<sub>4.2</sub>):** نرفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده التفاعل والتواصل على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.080$ ) أكبر من 0.05، وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يفسر عدم وجود تأثير لبعده التفاعل والتواصل على صقل المهارات، وعليه تم إلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

**(H<sub>4.3</sub>):** نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده التفاعل والتواصل على تنمية القدرات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.000$ ) أقل من 0.05، وهي دالة إحصائياً، وهذا يفسر وجود تأثير لبعده التفاعل والتواصل على تنمية القدرات، وكذلك يفسر إدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار الرابط بين بعد التفاعل والتواصل وبعده تنمية القدرات.

**(H<sub>4.4</sub>):** نقبل الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده التفاعل والتواصل على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.018$ ) أقل من 0.05، وهي دالة إحصائياً، وهذا يفسر وجود تأثير لبعده التفاعل والتواصل على التعديل في السلوك، وكذلك يفسر إدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار الرابط بين بعد التفاعل والتواصل وبعده التعديل في السلوك.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

تشير نتائج تحليل الفرضية الرئيسية الرابعة (H4)، إلى الدور المحوري الذي يلعبه بعد التواصل والتفاعل في تحسين جودة عملية التكوين المتواصل بجامعة الوادي، حيث أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ومعنوي للتواصل والتفاعل على ثلاثة من أبعاد التكوين الأربعة، وهي إكتساب المعارف، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك، هذا يعني أن تعزيز التواصل والتفاعل بين المتكونين والمكونين، وكذلك بين المتكونين أنفسهم، سيساهم بشكل كبير في تحسين قدرة المتكونين على إكتساب المعارف والمفاهيم الجديدة، وتطوير قدراتهم وإتقانها، وتعديل سلوكياتهم وأنماط تفكيرهم بما يتماشى مع ما تعلموه.

### 5.2.3.3. نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الخامسة: في إطار إختبار الفرضية الرئيسية الخامسة للدراسة، تم التركيز على دراسة أثر

التدريب والدعم الفني على أهداف التكوين في جامعة التكوين المتواصل بالوادي، وتم إختبار هذه الفرضية من خلال أربع فرضيات فرعية تناولت العلاقة بين التدريب والدعم الفني وكل من إكتساب المعارف، صقل المهارات، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك.

**الفرضية الرئيسية الخامسة (H5):** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب والدعم الفني على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، بينما لا يوجد تأثير معنوي للتدريب والدعم الفني على بقية أبعاد التكوين (إكتساب المعارف، تنمية القدرات، التعديل في السلوك)، وهذا ما أثبتته إختبار الفرضيات الفرعية التالية:

**(H5.1):** نرفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد التدريب والدعم الفني على إكتساب المعارف بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.382$ ) أكبر من 0.05، وهي دالة إحصائية، وهذا يفسر عدم وجود تأثير لبعد التدريب والدعم الفني على إكتساب المعارف، وعليه تم إلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

**(H5.2):** نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد التدريب والدعم الفني على صقل المهارات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.000$ ) أقل من 0.05، وهي دالة إحصائية، وهذا يفسر وجود تأثير لبعد التدريب والدعم الفني على صقل المهارات، وكذلك يفسر إدراك أفراد عينة الدراسة لهذا المسار الرابط بين بعد التدريب والدعم الفني وبعد التعديل في السلوك.

**(H5.3):** نرفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد التدريب والدعم الفني على تنمية القدرات بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( $P\text{-Value} = 0.921$ )

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

أكبر من 0.05، وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يفسر عدم وجود تأثير لبعث التدريب والدعم الفني على تنمية القدرات، وعليه تم إلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

(H<sub>5.4</sub>): نرفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعث

التدريب والدعم الفني على التعديل في السلوك بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، لأن مستوى الدلالة ( P-Value =

0.434) أكبر من 0.05، وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يفسر عدم وجود تأثير لبعث التدريب والدعم الفني، على التعديل في

السلوك، وعليه تم حذف وإلغاء هذا المسار من نموذج الدراسة، بقصد الحفاظ على صلاحيته ومصداقيته.

بعث تحليل الفرضية الرئيسية الخامسة (H<sub>5</sub>) والفرضيات الفرعية المرتبطة بها، يتضح لنا، أن بعث التدريب والدعم الفني له تأثير

إيجابي ومعنوي على صقل المهارات للمتكونين في جامعة التكوين المتواصل بالوادي، إلا أنه لا يوجد له تأثير معنوي على بقية أبعاد

التكوين الأخرى وهي إكتساب المعارف، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك.

هذه النتيجة تبدو منطقية إلى حد ما، حيث يعتبر التدريب العملي والدعم الفني أساسيين لصقل المهارات وإتقانها، فالمتكونين

يحتاجون إلى التطبيق العملي والممارسة المباشرة للمهارات الجديدة التي تعلموها، بالإضافة إلى الدعم الفني اللازم لمساعدتهم على

فهم وتطبيق هذه المهارات بشكل صحيح.

لكن من جهة أخرى، يبدو أن التدريب والدعم الفني لا يكفيان لوحدهما لتحقيق أبعاد التكوين الأخرى، فإكتساب المعارف قد

يتطلب طرقاً تدريسية أكثر تنوعاً وتفاعلية، بينما تنمية القدرات والتعديل في السلوك قد تحتاج إلى مقاربات أكثر شمولية تركز على

جوانب مثل التفكير النقدي والتطوير الذاتي.

لذلك، يجب على جامعة التكوين المتواصل بالوادي أن تنظر في تعزيز مكونات أخرى للتكوين إلى جانب التدريب والدعم الفني،

مثل تحسين طرق التدريس، وتشجيع التفاعل والمناقشات، وإدراج أنشطة تركز على تنمية القدرات الشخصية والمهنية للمتكونين،

وتقديم التوجيه والإرشاد اللازم لتعديل السلوكيات.

كما يجب التأكيد على أن التدريب والدعم الفني، على الرغم من أهميتهما، لا ينبغي أن تكون هي المكون الوحيد لعملية

التكوين المستمر، بل يجب النظر إليها كجزء من منظومة متكاملة تشمل مكونات أخرى تهدف إلى تحقيق أهداف التكوين بشكل

شامل.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

بشكل عام، تؤكد هذه النتائج على ضرورة تبني نهج متعدد الجوانب للتكوين المستمر، حيث يتم التركيز على جميع أبعاد التكوين بما في ذلك المهارات العملية والمعارف النظرية وتنمية القدرات الشخصية والمهنية، مع الأخذ بعين الاعتبار إحتياجات المتكويين الفردية والتغيرات المطلوبة في سلوكياتهم وأنماط تفكيرهم.

### 3.3.3. تقييم نتائج الدراسة

بناءً على مناقشة نتائج الدراسة (الفرضيات)، سابقة الذكر، يمكن تقديم تقييم مفصل لكل بعد من أبعاد التعليم الإلكتروني وتأثيره على التكوين:

#### 1.3.3.3. تقييم نتائج فرضية تأثير البنية التحتية للتعليم الإلكتروني على أبعاد التكوين:

تشير نتائج الدراسة إلى أن البنية التحتية للتعليم الإلكتروني لها تأثير متباين على أبعاد التكوين المختلفة، فمن جهة، لم يظهر تأثير ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية على إكتساب المعارف وصقل المهارات، هذه النتيجة تثير تساؤلات حول الإفتراض الشائع بأن توفير التكنولوجيا وحدها كافٍ لتحسين عملية التعلم، ويمكن تفسير ذلك بأن إكتساب المعارف وصقل المهارات قد يعتمدان بشكل أكبر على جودة المحتوى التعليمي وأساليب التدريس المستخدمة، أكثر من مجرد توفر البنية التحتية التكنولوجية.

من ناحية أخرى، أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً للبنية التحتية على تنمية القدرات، مما يشير إلى أن توفر التكنولوجيا والأدوات الرقمية قد يساهم في تطوير قدرات المتعلمين على التعامل مع التقنيات الحديثة وتوظيفها في عملية التعلم، هذه النتيجة تتوافق مع نظريات التعلم الحديثة التي تؤكد على أهمية التفاعل مع التكنولوجيا في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.

ومع ذلك، فإن التأثير السلي للبنية التحتية على التعديل في السلوك الوظيفي يستدعي مزيداً من التحليل. قد يعزى هذا التأثير السلي إلى إحتمال أن الإعتتماد المفرط على التكنولوجيا قد يقلل من فرص التفاعل الشخصي المباشر، الذي يعد عاملاً مهماً في تعديل السلوك الوظيفي، كما يمكن أن يعزى ذلك إلى مقاومة التغيير لدى المتعلمين.

#### 2.3.3.3. تقييم نتائج فرضية تأثير الفعالية الذاتية لتعليم الإلكتروني على أبعاد التكوين:

النتائج المتعلقة بالفعالية الذاتية تثير إهتماماً خاصاً، حيث لم يظهر تأثير معنوي لها على معظم أبعاد التكوين (إكتساب المعارف، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك)، بينما كان لها تأثير سلي على صقل المهارات، هذه النتيجة تتعارض مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية الفعالية الذاتية في عملية التعلم.

## الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

يمكن تفسير هذه النتيجة غير المتوقعة بعدة طرق، أولاً، قد يكون هناك عوامل وسيطة أخرى تؤثر على العلاقة بين الفعالية الذاتية وأبعاد التكوين لم يتم أخذها في الاعتبار في هذه الدراسة، ثانياً، قد يكون التأثير السلبي على صقل المهارات ناتجاً عن إرتفاع مستوى الثقة بالنفس لدى المتعلمين، مما قد يؤدي إلى تقليل جهودهم في تطوير مهاراتهم الجديدة.

هذه النتائج تسلط الضوء على الحاجة إلى مزيد من البحث في كيفية تفاعل الفعالية الذاتية مع عوامل أخرى في بيئة التعلم الإلكتروني، وكيفية توجيه الثقة بالنفس لدى المتعلمين بشكل إيجابي نحو تحسين أدائهم.

### 3.3.3.3. تقييم نتائج فرضية تأثير الإجراءات التعليمية الإلكتروني على أبعاد التكوين:

أظهرت النتائج أن بعد الإجراءات له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على ثلاثة من أبعاد التكوين ( إكتساب المعارف، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك)، هذه النتيجة تؤكد على أهمية التخطيط الجيد والإجراءات المنظمة في عملية التعليم الإلكتروني. إن التأثير الإيجابي للإجراءات على إكتساب المعارف يشير إلى أن وجود هيكل تنظيمي واضح للمقررات الإلكترونية يساعد المتعلمين على إستيعاب المعلومات بشكل أفضل، كما أن تأثيرها على تنمية القدرات يؤكد على أهمية تصميم الأنشطة التعليمية بطريقة تعزز مهارات التفكير العليا.

ومع ذلك، فإن عدم وجود تأثير معنوي للإجراءات على صقل المهارات يستدعي مزيداً من الإهتمام، قد يشير ذلك إلى الحاجة إلى تطوير إجراءات خاصة تركز بشكل أكبر على الجوانب العملية والتطبيقية للتعلم.

### 4.3.3.3. تقييم نتائج فرضية تأثير التفاعل والتواصل في التعليم الإلكتروني على أبعاد التكوين:

النتائج المتعلقة بعد التفاعل والتواصل تؤكد على أهميته في عملية التعليم الإلكتروني، فقد أظهر هذا البعد تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية على ثلاثة من أبعاد التكوين: إكتساب المعارف، تنمية القدرات، والتعديل في السلوك.

هذه النتائج تتوافق مع النظريات التعليمية الحديثة التي تؤكد على أهمية التعلم التفاعلي والتشاركي، فالتفاعل الجيد بين المتعلمين والمكونين، وكذلك بين المتعلمين أنفسهم، يساهم في تعميق الفهم وتبادل الخبرات، مما يؤدي إلى إكتساب معارف جديدة وتنمية القدرات.

ومع ذلك، فإن عدم وجود تأثير معنوي للتفاعل والتواصل على صقل المهارات يثير تساؤلات حول طبيعة التفاعلات في بيئة التعلم الإلكتروني وكيفية توجيهها لدعم تطوير المهارات العملية.

#### 5.3.3.3. تقييم نتائج فرضية تأثير التدريب والدعم الفني في التعليم الإلكتروني على أبعاد التكوين:

أظهرت النتائج أن بعد التدريب والدعم الفني له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على صقل المهارات فقط، بينما لم يكن له تأثير معنوي على الأبعاد الأخرى للتكوين، هذه النتيجة تسلط الضوء على أهمية الدعم الفني والتدريب في مساعدة المتعلمين على اكتساب المهارات العملية اللازمة للتعامل مع أدوات التعليم الإلكتروني.

ومع ذلك، فإن عدم وجود تأثير معنوي على الأبعاد الأخرى للتكوين يشير إلى الحاجة إلى إعادة النظر في طبيعة وتركيز برامج التدريب والدعم الفني المقدمة، قد يكون من الضروري تطوير برامج تدريبية أكثر شمولية تركز ليس فقط على الجوانب التقنية، ولكن أيضاً على كيفية توظيف التكنولوجيا بفعالية في عملية التعلم والتطوير المهني.

في الختام، تقدم هذه الدراسة رؤى قيمة حول تأثير أبعاد التعليم الإلكتروني على التكوين في جامعة التكوين المتواصل بالوادي. النتائج تؤكد على أهمية اتباع نهج متكامل في تطبيق التعليم الإلكتروني، يأخذ في الاعتبار جميع الأبعاد المدروسة. كما تشير النتائج إلى الحاجة إلى مزيد من البحث لفهم العوامل الإضافية التي قد تؤثر على فعالية التكوين الإلكتروني، وكيفية تحسين الجوانب التي أظهرت تأثيراً محدوداً أو سلبياً.

### خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، حاولنا الإجابة على إشكالية الدراسة، المتعلقة بمدى مساهمة استخدام التعليم الإلكتروني في تحسين تكوين الموظفين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي من حيث زيادة معارفهم ومهاراتهم وتنمية قدراتهم وتعديل سلوكهم الوظيفي، ولتحقيق الأهداف المرجوة، قمنا بتوزيع إستبانة على الموظفين المتكونين خلال دورة جويلية 2022، حيث تم جمع البيانات والمعلومات اللازمة، والتي تم معالجتها بإستخدام برنامج (Excel) لتحليل المعلومات المتعلقة بعينة الدراسة، والبرنامج الإحصائي (SPSS) لإستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة، كما إستخدمنا البرنامج الإحصائي Smart pls4، حيث تم الإعتماد على نمذجة المعادلات الهيكلية (PLS-SEM) لتقييم نموذج قياس الدراسة، الأمر الذي أسفر عن إستبعاد متغير المشاهدة (TRD1) التابع لبعده التعديل في السلوك؛ وذلك للحفاظ على صلاحية النموذج.

بعد ذلك، تم تقييم النموذج الهيكلي، حيث أظهر النموذج المختبر قوته في قدرته على القياس وفي قدرته على الثبات، فضلاً عن قدرته التنبؤية، أما فيما يتعلق بإختبار فرضيات الدراسة، فقد تم التأكد من صحة بعضها ونفي البعض الآخر، وعلى ضوء ذلك، تمت إزالة المسارات التي لم تحقق مستويات الدلالة الإحصائية المطلوبة، في حين تم الإبقاء على المسارات الأخرى وإدراجها ضمن النموذج، للتوصل في النهاية إلى نموذج هيكلي معدل وفقاً للمتغيرات المطبقة سابقاً.

خاتمة عامة



تهدف هذه الدراسة للإجابة عن الإشكالية الرئيسية، المتمثلة في معرفة ما مدى إسهام استخدام التعليم الإلكتروني في تحسين تكوين الموظفين في جامعة التكوين المتواصل بالوادي، من حيث زيادة معارفهم ومهاراتهم وتنمية قدراتهم وتعديل سلوكهم الوظيفي، ولمعالجة هذه الإشكالية تم الإعتماد على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات والبيانات، لتحليلها أولاً ثم مناقشتها، مستخدمين في ذلك البرنامج الإحصائي (SPSS) ونمذجة المعادلات الهيكلية (PLS/SEM)، وعليه قسمنا دراستنا هذه إلى ثلاث فصول، حيث خصصنا الفصل الأول للجانب النظري لمتغير المستقل (التعليم الإلكتروني)، وكان تحت عنوان: الإطار النظري للتعليم الإلكتروني، أما الفصل الثاني عالجنا الشق النظري للمتغير التابع (التكوين)، وجاء تحت عنوان: آليات تحسين التكوين في ظل التعليم الإلكتروني، أما الفصل الثالث فقد خصص للدراسة التطبيقية، التي إختبرنا فيها فرضيات الدراسة، وتوصلنا لعدة نتائج هامة.

### أولاً . النتائج النظرية للدراسة

تكشف النتائج النظرية لدراستنا، عن الدور المحوري الذي يمكن أن يلعبه التعليم الإلكتروني في إحداث نقلة نوعية في مجال تكوين الموارد البشرية وتطويره، بشكل يواكب متطلبات العصر الرقمي، فبفضل المرونة والوصول الميسر إلى مصادر المعرفة التي يتيحها التعليم الإلكتروني، تصبح عملية التكوين أكثر ملاءمة لإحتياجات المتعلمين الفردية وظروفهم الخاصة، مما يساعد على زيادة فعاليتها في إكتساب المعارف والمهارات الجديدة وتنمية القدرات وتعديل السلوك الوظيفي بشكل أفضل.

يعمل التعليم الإلكتروني على تغيير نموذج التعلم التقليدي حيث يصبح المتعلم هو محور العملية التعليمية بدلاً من المعلم أو المكون، هذا التحول يسمح للمتعلم بتولي زمام المبادرة في عملية تعلمه وإكتسابه للمعارف والمهارات، مما يزيد من دافعيته ومشاركته الفعالة ويعزز قدرته على التعلم الذاتي والتطوير المستمر لذاته، كما يساهم هذا التغيير في دور المعلم أو المكون إلى ميسر ومرشد في تطوير إستراتيجيات وطرق تدريس جديدة تركز على المتعلم وتعزز التفاعل والمشاركة النشطة.

أهمية توفير البنية التحتية المتطورة والمتكاملة كشرط أساسي لنجاح تطبيق التعليم الإلكتروني في مجال التعلم والتكوين، فالأجهزة والبرمجيات والشبكات القوية هي المحرك الرئيسي لهذا النوع من التعليم، حيث توفر البيئة الملائمة للتفاعل والوصول إلى المحتوى التعليمي الرقمي بسهولة وكفاءة، لذلك، يجب على المؤسسات التعليمية والتكوينية الاستثمار في تطوير بنيتها التحتية التقنية لضمان تجربة تعليمية إلكترونية سلسة وفعالة.

ضرورة تدريب وتأهيل الكوادر البشرية العاملة في مجال التكوين على استخدام التقنيات الحديثة في التعليم والتصميم الفعال للمحتوى التعليمي الرقمي، فالكفاءات البشرية المؤهلة هي العنصر الحاسم لنجاح تطبيق التعليم الإلكتروني، حيث يتطلب ذلك إمتلاك مهارات متخصصة في استخدام التكنولوجيا التعليمية وتصميم المناهج والمحتوى التعليمي الرقمي بطريقة تفاعلية وجذابة وملائمة لاحتياجات المتعلمين.

أن التعليم الإلكتروني يمثل استثماراً طويلاً الأمد في مستقبل التعليم وبناء مجتمع المعرفة واقتصاد المعلوماتية، فببني هذا النوع من التعليم، تساهم المؤسسات التعليمية والتكوينية في تطوير نظامها التعليمي ليواكب التطورات التكنولوجية والمتطلبات المتغيرة لسوق العمل في عصر الاقتصاد الرقمي. هذا التحول نحو التعليم الإلكتروني يعد خطوة حاسمة لبناء مجتمع قائم على المعرفة والإبتكار، حيث يتم تزويد الموارد البشرية بالمهارات والمعارف الضرورية للنجاح في بيئة العمل الحديثة والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة. أهمية الإستفادة من تجارب الدول والمؤسسات الرائدة في مجال التعليم الإلكتروني، حيث تمثل هذه التجارب مصدراً غنياً للإلهام والتعلم، من خلال دراسة هذه التجارب بعمق، يمكن استلهاهم أفضل الممارسات والاستراتيجيات الناجحة واستخلاص الدروس المستفادة من التحديات والعقبات التي واجهتها. هذه المعرفة والخبرات المكتسبة من التجارب العالمية تعد بمثابة دليل قيم لضمان تطبيق سلس وفعال للتعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل بالوادى، مما يسهم في تجنب الأخطاء والمعوقات وزيادة فرص النجاح.

**ثانياً. النتائج التطبيقية للدراسة:** أظهرت دراستنا مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي:

تبني نهج متكامل في تطبيق التعليم الإلكتروني يعد أمراً ضرورياً لتحقيق فعالية التكوين، هذا النهج يجب أن يراعي جميع الأبعاد المؤثرة، بما في ذلك البنية التحتية، الفعالية الذاتية، الإجراءات، التفاعل والتواصل، التدريب والدعم الفني، من خلال هذا النهج الشامل، يمكن ضمان تحقيق أقصى إستفادة من التعليم الإلكتروني في عملية التكوين المستمر.

توفير بنية تحتية مناسبة للتعليم الإلكتروني يعتبر خطوة أساسية، لكنها ليست كافية بمفردها، حيث يجب أن تكون هذه البنية التحتية مدعومة بعوامل أخرى لتحقيق الأهداف المرجوة من التكوين، لذا، ينبغي النظر إلى البنية التحتية كجزء من منظومة متكاملة تشمل جميع جوانب التعليم الإلكتروني.

تطوير وتحسين الإجراءات المتبعة في عملية التعليم الإلكتروني يعد أمرًا حيويًا نظرًا لتأثيرها الإيجابي على معظم أبعاد التكوين، هذه الإجراءات تشمل تخطيط المقررات، أساليب التقييم، وآليات التفاعل، من خلال تحسين هذه الإجراءات، يمكن تعزيز فعالية التعليم الإلكتروني بشكل كبير.

تعزيز التفاعل والتواصل بين المتعلمين والمكونين، وبين المتعلمين أنفسهم، له أثر إيجابي كبير على مخرجات التكوين. هذا التفاعل يساهم في تبادل الخبرات، تعميق الفهم، وتحفيز التعلم. لذا، يجب تصميم أنشطة وأدوات تعزز هذا التفاعل في بيئة التعليم الإلكتروني.

توفير التدريب والدعم الفني اللازم للمتعلمين يعد عاملاً مهمًا، خاصة فيما يتعلق بصقل المهارات العملية، هذا الدعم يساعد المتعلمين على التغلب على التحديات التقنية وتحقيق أقصى استفادة من أدوات التعليم الإلكتروني، لذا يجب وضع خطة شاملة للتدريب والدعم الفني كجزء أساسي من برنامج التعليم الإلكتروني.

تطوير إستراتيجيات لتعزيز الفعالية الذاتية للمتعلمين أمر ضروري، مع مراعاة تأثيرها المحتمل على مختلف أبعاد التكوين، يجب تصميم برامج وأنشطة تهدف إلى زيادة ثقة المتعلمين بقدراتهم وتحفيزهم على التعلم الذاتي، هذا من شأنه أن يحسن مشاركتهم وأداءهم في بيئة التعليم الإلكتروني.

الإهتمام بتصميم محتوى تعليمي عالي الجودة وتطوير طرق تدريس فعالة تتناسب مع بيئة التعليم الإلكتروني أمر بالغ الأهمية، يجب أن يكون المحتوى تفاعليًا وجذابًا، مع استخدام وسائط متعددة لتعزيز التعلم، كما يجب تكييف طرق التدريس لتتناسب مع خصائص التعلم عن بعد وتلبي احتياجات المتعلمين المختلفة.

إجراء تقييم مستمر لفعالية برامج التعليم الإلكتروني وتأثيرها على مختلف أبعاد التكوين ضروري للتحسين المستمر. يجب التركيز على تحديد وتحسين الجوانب التي أظهرت ضعفًا في التأثير. هذا التقييم يجب أن يشمل جمع وتحليل البيانات من مختلف المصادر، بما في ذلك آراء المتعلمين والمكونين.

إستكشاف العوامل الإضافية التي قد تؤثر على فعالية التكوين عبر التعليم الإلكتروني مهم لفهم أشمل للعملية، يجب التركيز على العوامل التي تفسر النسب المتبقية في تأثير المتغيرات على أبعاد التكوين، هذا قد يشمل دراسة عوامل مثل الدافعية، أساليب التعلم الفردية، والعوامل البيئية والتنظيمية.

تطوير استراتيجيات لتحسين قدرة التعليم الإلكتروني على التنبؤ بمخرجات التكوين، خاصة في مجالات إكتساب المعارف والتعديل في السلوك، يعد خطوة مهمة، هذا يتطلب تحليلاً دقيقاً للبيانات وتطوير نماذج تنبؤية فعالة، من خلال تحسين القدرة التنبؤية، يمكن تصميم برامج تكوين أكثر فعالية وتخصيصاً لاحتياجات المتعلمين.

ومن النتائج المتوصل إليها، أن أبعاد التعليم الإلكتروني (البنية التحتية، الفعالية الذاتية، الاجراءات، التفاعل والتواصل، التدريب والدعم الفني) قد فسرت بعد إكتساب المعارف بنسبة 25.1% أما باقي النسبة 74.9 ترجع لتأثير متغيرات أخرى خارج النموذج. وقد فسرت أبعاد التعليم الإلكتروني (البنية التحتية، الفعالية الذاتية، الاجراءات، التفاعل والتواصل، التدريب والدعم الفني) بعد صقل المهارات بنسبة 24.5% باقي النسبة 75.5% تعود لتأثير متغيرات أخرى خارج النموذج.

وقد فسرت كذلك أبعاد التعليم الإلكتروني (البنية التحتية، الفعالية الذاتية، الاجراءات، التفاعل والتواصل، التدريب والدعم الفني) بعد تنمية القدرات بنسبة 51.3% اما الباقي اي نسبة 48.7% تعود لتأثير متغيرات أخرى خارج النموذج .

كما فسرت أبعاد التعليم الإلكتروني بعد التعديل في السلوك بنسبة 58.3% باقي النسبة 41.7% تعود لتأثير متغيرات خارج النموذج.

كما أظهرت المتغيرات الكامنة الخارجية قدرة تنبؤية للمتغيرات الكامنة الداخلية، حيث نجد أبعاد التعليم الإلكتروني (البنية التحتية، الفعالية الذاتية، الاجراءات، التفاعل والتواصل، التدريب والدعم الفني) ، قد تنبأت بنسبة 14.4% من بعد اكتساب المعارف، وتنبأت بنسبة 52.6% بعد صقل المهارات، كما انها تنبأت بنسبة 43.7%، وانها كذلك تنبأت بعد التعديل في السلوك بنسبة 13.7%.

إستناداً إلى النتائج السابقة، يمكن القول أن التعليم الإلكتروني يمكن أن يسهم بشكل فعال في تحسين التكوين من خلال تأثيره الإيجابي على إكتساب المعارف، وتنمية القدرات، والتعديل في السلوك الوظيفي للموظفين، ومع ذلك، فإن هذه الإسهامات تتأثر بمدى توفر عوامل أخرى مثل الإجراءات الفعالة، والتفاعل والتواصل الجيد، والتدريب والدعم الفني الملائم.

لذلك، يوصى بإتباع نهج متكامل في تطبيق التعليم الإلكتروني، يأخذ في الإعتبار جميع العوامل المؤثرة، بدءاً من توفير البنية التحتية المناسبة، إلى تصميم المقررات والإجراءات بطريقة تعزز التفاعل والتواصل، وصولاً إلى تقديم التدريب والدعم الفني اللازمين للمتعلمين، كما يجب العمل على تعزيز الفعالية الذاتية للمتعلمين، حيث تلعب دوراً مهماً في نجاح عملية التعلم.

### ثالثاً. التوصيات والإقتراحات:

بناءً على ما توصلنا إليه من نتائج خلال دراستنا على المستويين النظري والتطبيقي، نقترح ونوصي بما يلي:

■ يجب على جامعة التكوين المتواصل بالوادي إعتقاد نهج شامل ومتكامل لتطبيق التعليم الإلكتروني، هذا النهج يتطلب التركيز على جميع العوامل المؤثرة في نجاح هذا النوع من التعليم، بدايةً يجب توفير البنية التحتية التقنية المتطورة والملائمة، بما في ذلك الأجهزة والبرمجيات والشبكات القوية التي تدعم بيئة تعليمية رقمية فعالة وسلسة، إضافةً إلى ذلك، يجب تصميم المقررات والإجراءات التعليمية بطريقة تعزز التفاعل والتواصل بين المتعلمين والمكونين، مع توفير الدعم الفني والتدريب المناسب للمتعلمين لمساعدتهم على إكتساب المهارات العملية بشكل أفضل.

■ تظهر النتائج أهمية تعزيز الفعالية الذاتية للمتعلمين، حيث تلعب دوراً حاسماً في نجاح عملية التعلم عبر التعليم الإلكتروني، لذلك يجب على الجامعة العمل على تصميم إستراتيجيات وأنشطة تعليمية تهدف إلى زيادة ثقة المتعلمين بقدراتهم وإمكانياتهم، وتحفيزهم على المبادرة والمشاركة النشطة في عملية التعلم، هذا يمكن أن يتحقق من خلال تقديم التغذية الراجعة البناءة، وتوفير المصادر والأدوات التعليمية المناسبة، والتركيز على التعلم التفاعلي والتعاوني.

■ أظهرت النتائج أهمية الإجراءات المتبعة في عملية التعليم الإلكتروني، مثل التخطيط الجيد للمقررات والتقييم الفعال للمتعلمين، حيث لها تأثير إيجابي على تحسين مخرجات التكوين، لذلك، يجب على الجامعة إيلاء إهتمام خاص لتطوير إجراءات وآليات فعالة لإدارة وتنفيذ برامج التعليم الإلكتروني، فهذا يتضمن وضع خطط دراسية واضحة ومرنة، وتصميم أنشطة تعليمية متنوعة ومثيرة للإهتمام، وتطبيق أساليب تقييم متعددة ومنصفة لقياس مدى تحقق أهداف التعلم.

■ تشير النتائج إلى أهمية التفاعل والتواصل بين المتعلمين والمكونين، وكذلك بين المتعلمين أنفسهم، في تحقيق نتائج أفضل للتكوين عبر التعليم الإلكتروني، لذلك، يجب على الجامعة توفير البيئة التعليمية الرقمية التي تسهل هذا التفاعل والتواصل، سواء كان ذلك من خلال المنصات التعليمية الإلكترونية أو الأدوات التكنولوجية الأخرى، كما يجب تشجيع المكونين على استخدام إستراتيجيات تدريس تركز على التعلم التفاعلي والتعاوني، مثل المناقشات الجماعية والمشاريع التعاونية والتعلم القائم على المشكلات.

■ أشارت النتائج إلى أهمية توفير التدريب والدعم الفني للملائم للمتعلمين، حيث يساعدهم ذلك على إكتساب المهارات العملية اللازمة، لذلك يجب على الجامعة إنشاء وحدة خاصة لتقديم الدعم الفني للمتعلمين، وتزويدهم بالتدريب المناسب على استخدام

الأدوات والتقنيات التعليمية الرقمية، كما يجب توفير قنوات إتصال فعالة لتلقي إستفسارات المتعلمين وإستشاراتهم، والإستجابة لها بشكل سريع وكفاء.

■ توصي النتائج بالإستفادة من تجارب الدول والمؤسسات الرائدة في مجال التعليم الإلكتروني، وإستلهاهم أفضل الممارسات والإستراتيجيات الناجحة، وإستخلاص الدروس المستفادة من التحديات والعقبات التي واجهتها، فهذا يمكن أن يوفر للجامعة دليلاً قيماً لتجنب الأخطاء والمعوقات، وزيادة فرص نجاح تطبيق التعليم الإلكتروني، لذلك، يجب على الجامعة إجراء دراسات متعمقة لتجارب المؤسسات الرائدة، وتبادل الخبرات والمعرفة معها، وتكييف الممارسات الناجحة لتتلاءم مع سياقها الخاص.

■ تؤكد النتائج على ضرورة الإستثمار في تطوير كفاءات الكوادر البشرية العاملة في مجال التكوين، وتدريبهم على إستخدام التقنيات الحديثة في التعليم والتصميم الفعال للمحتوى التعليمي الرقمي، فالكفاءات البشرية المؤهلة هي العنصر الحاسم لنجاح تطبيق التعليم الإلكتروني. لذلك، يجب على الجامعة تنظيم برامج تكوينية متخصصة للمكونين والمصممين التعليميين، لتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لإنتاج محتوى تعليمي رقمي عالي الجودة، وتطبيق إستراتيجيات تدريس فعالة في بيئة التعلم

### رابعاً. الآفاق المستقبلية لدراسة:

بناءً على النتائج والتوصيات التي توصلت إليها دراستنا هذه، يمكن اقتراح الآفاق التالية للدراسات المستقبلية في هذا المجال:

■ إجراء دراسات لتقييم أثر التعليم الإلكتروني على المدى الطويل في تحسين تكوين الموظفين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم، حيث أن هذه الدراسة ركزت على النتائج قصيرة المدى.

■ توسيع نطاق الدراسة لتشمل مؤسسات تعليمية وتكوينية أخرى، بهدف المقارنة بين التجارب المختلفة في تطبيق التعليم الإلكتروني، وإستخلاص الدروس والممارسات المثلى.

■ إجراء دراسات تركز على تأثير العوامل الديموغرافية والشخصية على فعالية التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين، مثل العمر، والجنس، والخبرة السابقة، والميول الشخصية للمتعلمين.

■ البحث في دور التقنيات الحديثة مثل الواقع الافتراضي والواقع المعزز، والذكاء الاصطناعي في تعزيز فعالية التعليم الإلكتروني وجعله أكثر تفاعلية وجاذبية للمتعلمين.

■ دراسة تأثير العوامل التنظيمية والثقافية على تبني وإستخدام التعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية والتكوينية، وكيفية التغلب على العقبات والتحديات المحتملة.

التركيز على تطوير نماذج وأطر عمل جديدة لتصميم وتنفيذ برامج التعليم الإلكتروني بطريقة فعالة، تأخذ بعين الاعتبار احتياجات المعلمين والمتطلبات المهنية للمؤسسات.

إجراء دراسات تقارن بين فعالية التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي في تحسين التكوين، وتحديد المجالات التي يكون فيها كل نوع من التعليم أكثر فعالية.

البحث في إستراتيجيات وأساليب تدريس جديدة تناسب بيئة التعليم الإلكتروني، وتساعد على تحفيز المعلمين وزيادة مشاركتهم الفعالة في عملية التعلم.

تعتبر هذه الآفاق البحثية مهمة لتوسيع فهمنا لدور التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين، والإستفادة القصوى من إمكانياته في مجال التعليم والتنمية البشرية

## قائمة المراجع



اولا. المراجع باللغة العربية:

1. المراسيم والقوانين:

- قرار وزاري المؤرخ في 08 سبتمبر 2013، المادة 1 والمادة 2، يحدد قائمة النشاطات والخدمات والأشغال التي تقوم بها جامعة التكوين المتواصل زيادة عن مهامها الرئيسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المؤرخة في 16 فيفري 2014، العدد 07
- المادة 01، الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادر بتاريخ: 16 جويلية 2006
- المادة 02، القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14 الصادر بتاريخ: 08 مارس 2006
- المادة 02، المرسوم التنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 03 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين تحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، المؤرخة 06 مارس سنة 1996.
- المادة 03، القرار 1022 المؤرخ في 23 أكتوبر 2017، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2017.
- المادة 4، الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 الصادر بتاريخ: 16 جويلية 2006
- المادة، المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، المؤرخة 28 يوليو سنة 2020.
- المرسوم التنفيذي 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990، المادة 2، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- المرسوم التنفيذي 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990، المادة 4، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، القرار رقم 102 مؤرخ في 8 أبريل 2010 يتضمن إنشاء وحدة تسيير مشروع إنشاء الشبكة المعلوماتية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2010.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، القرار رقم 201 مؤرخ في 9 أبريل 2011 يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للتعليم الإلكتروني، الجزائر، 2011.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، القرار رقم 61 مؤرخ في 15 أبريل 2009 إنشاء لجنة للتقييم التقني لمشاريع إقتناء وتشغيل أجهزة الإعلام الآلي في قطاع التعليم العالي، الجزائر، 2011.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المراسلة رقم 075/ع.أ/2023، مؤرخة 2023/01/18، الجزائر، 2023.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المراسلة رقم 172/ر.د. /2023 مؤرخة 2023/04/02، الجزائر، 2023

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار رقم 206 المؤرخ في 03 ماي 2023، المتضمن إنشاء مخابر بحث لدى بعض مؤسسات التعليم العالي، الجزائر، 2023.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار رقم 50 مؤرخ في 21 جانفي 2018، يتضمن إنشاء لجنة مكلفة بالدعم التقني لعملية رقمنة إدارة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2018.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار وزاري رقم 89 يتضمن إنشاء لجنة استشارية مكلفة بتقييم مشاريع إقامة وربط وتوسيع شبكة الإعلام الآلي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2007.

### 2. قائمة الكتب:

- أ.و. (طوني) بيتس، التكنولوجيا والتعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد، ترجمة وليد شحادة، شركة العبيكان للأبحاث والتطوير، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2007.
- إبراهيم بن محمد عسيري وعبد الله بن يحيى الحيا، التعلم الإلكتروني (المفهوم والتطبيق)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2011.
- إبراهيم عمر يحياوي، تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على العملية التعليمية في الجزائر، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
- أحمد جابر حسين، التدريب الإستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- إمتثال حسن عبد الرزاق وآخرون، مبادئ الإحصاء الوصفي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
- أسامة محمد سيد و عباس حلمي الجمل، التدريب والتنمية المهنية المستدامة، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، 2014.
- أسماء السيد محمد، كريمة محمود محمد، تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومستقبل تكنولوجيا التعليم، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2020.
- بسمة عدنان السيوي، تدريب من أجل الإزدهار، ط1، مركز الخبرات المهنية الإدارية، مصر، 2019.
- جلال فاروق أحمد الأسناوي، إبراهيم جابر السيد، سلسلة الإدارة الحديثة: التدريب الإداري، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع، ط1، 2020.
- جوزيف ف. هار، توماس م. هالت، كريستيان م. غينكل، ماركو زارستد، الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، ترجمة زكريا بلخامسة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2020.
- حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري وفق رؤية تطويرية، ط1، دار واقل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- حسن شحاتة، التعليم الإلكتروني وتحرير العقل، ط1، دار العالم العربي، القاهرة، مصر، 2010.
- حمزة الجبالي، التعليم الإلكتروني مدخل إلى حوسبة التعليم، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
- حيدر حاتم فالح العجرش، التعلم الإلكتروني رؤية معاصرة، ط1، مؤسسة دار الصادق الثقافية، بغداد، العراق، 2017.
- خضر مصباح طيطي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.

- رائد إدريس محمود الخفاجي، عبد الستار صالح عاصي وسارة كريم مُجّد، التكنولوجيا الحديثة واستراتيجيات التدريس  
مداخل علاجية وتواصل تعليمي، ط1، مكتب نور الحسن للطباعة والتنضيد، بغداد، العراق، 2021.
- ربيع أمين أسامة، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS - مهارات أساسية اختبارات الفروض الإحصائية  
(المعلمية- اللامعلمية)، ج1، الدار العالمية، القاهرة، 2010.
- رضوان عبد النعيم، المنصات التعليمية المقررات التعليمية المتاحة عبر الإنترنت، ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة،  
مصر، 2016.
- رمزي احمد عبد الحفي، التعليم عن بعد في الوطن العربي وتحديات القرن الحادي والعشرون، ط1، مكتبة الانجلو المصرية،  
مصر، 2010.
- رولا نايف المعايطه، صالح سليم الحموري، إدارة الموارد البشرية دليل عملي، ط1، كنور المعرفة للنشر والتوزيع، عمان،  
الأردن، 2013.
- زيد منير عبوي، أساليب الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والرقمنة الحديثة، ط1، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان،  
الأردن، 2021.
- سعد الدين خليل عبد الله، التدريب والأمن القومي، ط1، مجموعة النيل العربية، 2017.
- سعد علي ريجان المحمدي، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية ومنهجية متكاملة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،  
عمان، الأردن، 2019.
- السكارنه بلال خلف، التدريب الإداري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- سلوان خلف جاسم الكناني، الإتجاهات الحديثة التي تقوم عليها وإستراتيجياتها رؤية نظرية معرفية وتوظيفية، مكتب  
اليمامة للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 2020.
- سمية عامر بوران، إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الأردن،  
2016.
- سمير عطية المعراج، الخطوات الإجرائية و اللوجستية للتدريب الإداري، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر،  
2020.
- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،  
2008.
- شريف الأتربي، التعليم الإلكتروني والخدمات المعلوماتية، ط1، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2015.
- صلاح صالح معمار، التدريب الأسس والمبادئ، ديونو للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- طارق عبد الرؤوف عامر و إيهاب عيسى المصري، التدريب والإحتياجات التدريبية، ط1، المكتب العربي للمعارف،  
مصر، 2019.
- طارق عبد الرؤوف عامر، التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي (اتجاهات عالمية معاصرة)، ط1، مجموعة العربية  
للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2015.
- طارق عبد الرؤوف عامر، التعليم والتعليم الإلكتروني، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.

- طاهر محمود الكلالده، **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- طلال بن حسن كابللي، إبراهيم يوسف مُجد محمود، مُجد عبد الرحمان مرسي، أسامة سعيد علي هنداوي، **التعليم الإلكتروني التقنية ومعاصرة.. ومعاصرة التقنية**، ط1، مكتبة دار الإيمان، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية، 2012.
- عائشة شتاتحة، **التدريب في منظمات الأعمال - مفاهيم ومبادئ**، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2019.
- عامر إبراهيم قنديلجي، إيمان فاضل السامرائي، **تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، **إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، منحى نظمي**، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- عبد الكريم أحمد جميل، **تدريب وتنمية الموارد البشرية**، ط1، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
- عبد الله إبراهيم الفقي، **الإحصاء التطبيقي باستخدام برنامج SPSS**، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- عصام حيدر، **التدريب والتطوير**، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020.
- عطالله مُجد تيسير الشرعة، **إدارة العملية التدريبية - النظرية والتطبيق**، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
- علي فوزي عبد المقصود و عطية سالم الحداد، **الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم - الإتصال التربوي، نماذج الإتصال**، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية، مصر، 2014.
- عماد أحمد أبوشنب، يسرى حرب و وجدان أبو البصل، **الخدمات الإلكترونية**، دار الكتاب الثقافي، جامعة اليرموك، الأردن، 2012.
- غالب عبد المعطي الفريجات، **مدخل الى تكنولوجيا التعليم**، ط2، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.

### 3. التقارير

- جامعة التكوين المتواصل، **دليل المتكون التكويني التحضيري لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للتوظيف العمومية**، دورة ديسمبر 2020، الجزائر.
- جامعة التكوين المتواصل، **دليل المتكون التكويني التحضيري لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للتوظيف العمومية**، دورة جويلية 2022، الجزائر.
- جامعة التكوين المتواصل، **دليل المتكون التكويني التحضيري لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للتوظيف العمومية**، دورة مارس 2023، الجزائر.

- جامعة التكوين المتواصل، دليل المتكون التكويني التكميلي ما قبل الترقية لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية، دورة جويلية 2022، الجزائر.
- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل حول تكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية إيليزي، المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الوزير الأول، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جانفي 2021.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، الذكاء الاصطناعي والتعليم- إرشادات لوضعي السياسات، 2021.
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية، دراسة حول أسس ومعايير تحديد الإحتياجات التكوينية وتقييم النشاط التكويني، جامعة الدول العربية، الخرطوم، جمهورية السودان، 2007.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المخطط التوجيهي للرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، الجزء الأول، الجزائر، 2022.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "دليل إستعمال-المخطط التوجيهي للرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي- الجزائر"، 2022.
3. أطروحات الدكتوراه:
- ✓ أمل مصطفى مُجد الفكي، التعليم الإلكتروني ودوره في تطوير مناهج التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2016.
- ✓ إبراهيم بلقايد، التكوين والميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر (دراسة حالة البنوك في وهران)، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران 2، 2016.
- ✓ حورية زقندري، التكوين في المؤسسة بين المطلب والفعل التكويني دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية العمومية خميس مليانة ولاية- عين الدفلى، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، (غير منشورة)، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة البلدية 2، الجزائر، 2017.
- ✓ رزيقة بلطرش، اثر التعليم الإلكتروني على أداء مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، جامعة مُجد بوضياف بالمسيلة كعينة دراسة، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المدية، 2021.
- ✓ رشدي مصطفىوي، الرضا عن البرامج التكوينية وأثره على الدافعية للإنجاز والولاء التنظيمي لدى العمال المشاركين في برامج التكوين، دراسة ميدانية بفرع مؤسسة حيدرة فارم لتوزيع الأدوية الصيدلانية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2016.
- ✓ رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، الجزائر، 2017.

- ✓ سليمان حيدر حمدان دبي العطا، كفايات التعليم الإلكتروني ودرجة توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية: دراسة ميدانية، جامعة الرباط الوطني، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة) معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2013.
- ✓ سمير بوعبد الله، إشكالية التكوين وترقية الأداء في الإدارة العامة الجزائرية، دراسة حالة المديرية العمدة للجمارك، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر3، 2018.
- ✓ سهيل زغدود، أثر التكوين والتدريب على أداء العمال في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية- نموذج مقترح- حالة مؤسسة اقتصادية، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2016.
- ✓ عادل دعاس، مساهمة التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز- سونلغاز، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018.
- ✓ عائشة عفاف صحة بليمي، التكوين على إستعمال التكنولوجيات والوسائط الحديثة للمعلومات لدى الأطباء المقيمين وتأثيره على تنمية الأعمال والأبحاث: دراسة ميدانية بالمستشفيات الجامعية للجزائر العاصمة، أطروحة دكتوراه (علوم)، غير منشورة، معهد علم المكتبات والتوثيق، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2017.
- ✓ عبد الحكيم جربي، دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، الجزائر، 2018.
- ✓ عبد الرزاق حمر العين، واقع التكوين وعلاقته بتطوير كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة تطبيقية بثلاث مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية جيجل، أطروحة دكتوراه، كلية علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2018.
- ✓ عبد اللطيف شليل، من التكوين إلى تطوير الكفاءات في المؤسسة- دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية تلمسان، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2009.
- ✓ عثمان عابد، النمذجة بالمعادلة البنائية في تقدير المتغيرات المتعددة بإستخدام التحليل العاملي، دراسة جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية بولاية غليزان، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2019.
- ✓ عمر بلخير جواد، دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة الإسمنت ومشتقاته SCIS، بسعيدة، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2015.
- ✓ غياد كريمة، إمكانية تطوير التعليم الإلكتروني ودوره في تحسين تنافسية قطاع التعليم العالي بالجزائر، تقليص الفجوة الرقمية من وجهة نظر أساتذة جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، أطروحة دكتوراه (ل.م.د)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2019.

- ✓ قواسم بن عيسى، إستخدام البرلمانيين الجزائريين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في صنع قراراتهم السياسية وتحقيق الحكم الرشيد، دراسة ميدانية لعينة من أعضاء العهدة التشريعية السادسة (2007-2012)، أطروحة دكتوراه علوم (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3، 2013.
- ✓ كمال قويدر، تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2014.
- ✓ مُجد موسى أبو حسين الحارث، أثر إستخدام المعلومات على نجاح المشاريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، 2012.
- ✓ مصطفى داسة، واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية- دراسة ميدانية بالإدارات العمومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2015.
- ✓ موسى ذراري، فعالية التكوين ودوره في التمكين الوظيفي، دراسة لدى عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط، الجزائر، 2022.
- ✓ مهدي مراد، أثر المتغيرات الاقتصادية الدولية على وظيفة التكوين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة المؤسسة الوطنية لمناجم الفوسفات SOMIPHOS- تبسة، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018.
- ✓ ناصر بن عبد الله ناصر الشهراني، مطالب إستخدام التعليم الإلكتروني في تدريس العلوم الطبيعية بالتعليم العالي (من وجهة نظر المختصين)، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009.
- ✓ نسيمه ضيف الله، إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره على تحسين جودة العملية التعليمية: دراسة عينة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، 2017.
- ✓ نصيرة معدن، دور تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في ضمان جودة التعليم العالي بالجزائر، أطروحة دكتوراه (علوم)، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2022.
- ✓ وحيد فواز عبدان، أثر تكامل عمليات إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في جودة التعليم الإلكتروني، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الإقتصاد، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2017.
- ✓ وحيدة شرياف، الوصول إلى الكفاءة البشرية عن طريق تكامل إستراتيجي التحفيز والتكوين - دراسة حالة منظمة طبية فود كمباني لإنتاج عصير رامي، أطروحة دكتوراه (علوم) (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2016.
- ✓ ياسين ربح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الساسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2016.
4. رسائل الماجستير
- ✓ إبراهيم مصطفى عبد الرحمن حمد، إستراتيجية مقترحة الموارد البشرية في مؤسسات التدريب المهني بمحافظات غزة، ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2018.

- ✓ أحمد بن يحيى ربيع، دور التدريب في دعم عملية الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009.
- ✓ أحمد فاروق أبوغبين، دور التعليم الإلكتروني في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في غزة من وجهة نظر الأكاديميين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2012.
- ✓ أروى وضاح درعان الوحيددي، أثر برنامج مقترح في ضوء الكفايات الإلكترونية لاكتساب بعض مهاراتها لدى طالبات تكنولوجيا التعليم في الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009.
- ✓ آلاء حسين رشيد الجمل، مقترح لتطبيق الضريبة البيئية ودورها في الحد من التلوث البيئي في فلسطين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2020.
- ✓ بليه لحبيب، مكانة وظيفة التكوين في الإدارة العمومية - دراسة حالة إدارة الجمارك (1994-2011)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الساسية والإعلامية، جامعة الجزائر3، 2012.
- ✓ بن صافية سامية، القيم الاجتماعية وأثرها على فعالية التكوين - دراسة ميدانية بمؤسسة نفعال الشراقة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2015.
- ✓ بوخنوقة يحيى، التكوين وأثره على أداء العاملين في المؤسسة الإستشفائية لدى فئة شبه الطبي - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية نقاوس، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، 2015.
- ✓ بوعبدلي ياسين، فعالية سياسات التكوين في تنمية المهارات - دراسة حالة: الشركة الوطنية للكهرباء والغاز المديرية الجهوية للتوزيع بالجللفة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2011.
- ✓ بوقطب محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية - دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور - خنشلة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014.
- ✓ جاب الله محمد الهادي، أثر سياسات التدريب على أداء المؤسسة - مع دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجزائر "مديرية التوزيع لبولوجين" رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2013.
- ✓ حمد محمد الفرحان النويم، أثر التدريب في تطوير أداء العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة ال البيت، الأردن، 2017.



- ✓ خليل ماجد خليل مطر، دور البرامج في تنمية الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2018.
- ✓ دريس منى، دور التكوين في تنمية رأس المال البشري، دراسة حالة مؤسسة ميناء جن جن، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، 2015.
- ✓ رائد عبد الله احمد، درجة تطبيق معايير التعليم الإلكتروني لدى المحاضرين في تصميم المقررات الإلكترونية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، قسم التربية الخاصة وتكنولوجيا التعليم، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020.
- ✓ زينب فتاح يوسف، تقويم التعليم الإلكتروني في مادة الحاسوب من وجهة نظر المشرفين والمدرسين، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التربية للعلوم الصرفة، جامعة بغداد، العراق، 2016.
- ✓ ساسي فضيلة، دور التكوين في تطوير الكفاءات لدى العمال في المؤسسة - دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لصناعة المواد الكهرومنزلية ENIEM (الوحدة التجارية)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012.
- ✓ سامي نوفل خليل الصيفي، إتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة نحو التعليم الإلكتروني وعلاقته بفاعلية الذات، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2015.
- ✓ سعود جفران عبد الله العفتان، درجة استخدام طلبة الجامعة العربية المفتوحة للتعليم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2009.
- ✓ سيف علي حكيم الزبيدي، رؤية مستقبلية للتطور الإداري لكليات التربية جامعة بغداد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التربية للعلوم الصرفة/إبن الهيثم، جامعة بغداد، العراق، 2015.
- ✓ طارق حسين فرحان العواد، صعوبات توظيف التعليم الإلكتروني في الجامعات الفلسطينية بغزة كما يراها الأساتذة والطلبة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2012.
- ✓ العبادي أحمد، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران، الجزائر، 2013.
- ✓ عبد الله بن علي بن محمد جفدي، مدى إمكانية استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس مواد التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بمنطقة جازان التعليمية، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009.
- ✓ عجموط مليكة، دور سياسة التكوين في تطوير الكفاءات دراسة ميدانية في مجمع صيدال، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012.

- ✓ عكوش عقيلة، أثر التكوين على التغيير التنظيمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2014.
- ✓ فارس لظفي الفقهاء، أثر التعلم الإلكتروني على جودة التعليم العالي بالجامعات الخاصة والحكومية، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، 2014.
- ✓ فاروق حريزي، دور التكنولوجيا الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف إستراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة إتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2011.
- ✓ قروق كريم، التكوين الإداري وتأثيره على فعالية الأداء الوظيفي في الجماعات المحلية دراسة حالة بلديات ولاية الجزائر (2000-2010)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3، 2013.
- ✓ قريشي محمد الصالح، تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب الحارث والرافعات، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2006.
- ✓ كمال عبده علي الفقيه، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إعادة هندسة العمليات "الهندرة" في المؤسسة اليمنية العامة لصناعة وتسويق الإسمنت "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، 2012.
- ✓ محمد شباب رفاعي الديحاني أثر فاعلية تطبيق البرامج التدريبية في أداء العاملين "دراسة ميدانية على الحرس الوطني الكويتي"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة ال البيت، الأردن، 2011.
- ✓ مرام جمال الضبة، فاعلية إستراتيجية المشروعات الإلكترونية في تنمية التفاعل والتشارك الإلكتروني والاتجاه نحوها لدى طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية- غزة، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية التربية الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2014.
- ✓ مهدي جمال محمد حسن، أثر التدريب على أداء العاملين في المصاريف التجارية في الأردن، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، 2017.
- ✓ يوسف شفيق أبو سلطان، تقييم برامج التدريب الإداري الممولة من الخارج "دراسة تطبيقية على المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، بالجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2004.
5. المقالات العلمية في المجالات المحكمة:
- ابن جديد عبد الحق، السياسة الخارجية في عصر تكنولوجيا الإتصال، مجلة الحكمة للدراسات الإعلامية والاتصالية، مركز الحكمة للبحوث و الدراسات، الجزائر، عدد1، 2013.

- أحمد بن خيرة و نصر الدين بن النذير، أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة عينية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبليدة)، مجلة رؤى الإقتصادية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 09، العدد 01، 2019.
- أريج إبراهيم عبد الحميد، التعلم الإلكتروني لتحديث منظومة التعليم العالي بليبيا (رؤية مقترحة في ضوء تجارب عالمية وعربية معاصرة)، مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة نواكشوط، موريتانيا، العدد 39، 2019.
- أكرم وادي، مدى توفر مهارات التعليم الإلكتروني لدى معلمي مادة الجغرافيا في مرحلة الثانوية بمحافظة غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، المجلد 33، العدد 9، 2019.
- أمال سرياح، أثر تطور قوانين الوظيفة العمومية على الموظف في المؤسسة الوطنية الإدارية، دراسات إجتماعية، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، المجلد 2016، العدد 19، 2016.
- بعداش مسيكة بوفامة و عبد الرزاق مروان، واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة: دراسة ميدانية، مجلة علوم الإقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر 03، المجلد 19، العدد 01، 2015.
- بعداش مسيكة ومروان عبد الرزاق، واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية، مجلة معهد العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر 3، المجلد 2015، العدد 31، 2015.
- بن رجدة جوهري، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الأداء في المنظمة مع لمحة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، مجلة الإقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 4، العدد 1، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2013.
- بوداود إبراهيم، إستخدام تكنولوجيا المعلومات (TIC) في ظل مفهوم وساطة المعرفة: إرساء نظري، (إشارة) مجلة علوم المعلومات، علم الأرشيف وعلم المكتبات، مختبر البحث: أنظمة المعلومات والأرشيف في الجزائر، جامعة وهران، الجزائر، المجلد 03 العدد 02، 2016.
- بوطهرة آسيا، محددات استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في العملية التعليمية بالجامعة، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مركز الحكمة للبحوث والدراسات، الجزائر، المجلد 5، العدد 3، 2017.
- حسن، حنان الزبلاوي، مصطلحات ومفاهيم التعليم الإلكتروني، مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، اتحاد الجامعات العربية، جامعة بني سويف، المجلد 5، العدد 8.
- حسين جاد الله حمائل، واقع التعليم الإلكتروني في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية، دراسات: العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد 45، العدد 4، 2018.
- حنان بشته و حميزي وهيبية، استخدام الأنترنت في التعليم، مجلة البدر، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 10، العدد 04، 2018.
- خالد عبد العزيز الدامغ، تقييم برنامج تطوير مهارات المتميزين من طلاب الجامعات السعودية، مجلة جامعة دمشق، سوريا، المجلد 27، العدد 01 + 02، 2011.

- داسي نورة و فينيس مُجد الصالح، تكوين الموارد البشرية في التشريع الوظيفي الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و الساسية، جامعة الأغواط، الجزائر، المجلد 06، العدد01، 2022.
- رفيدة عدنان الأنصاري، التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الفرص والتحديات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، المجلد 05، العدد 08، 2021.
- رفيق شفيق عطير، واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين جودة التعليم العالي في الجامعات والكليات الفلسطينية، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، المجلد09، العدد01، 2022.
- رنا حكمت عباس، أهمية تطبيق التعليم الإلكتروني في التعليم العالي في العراق، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الإجتماعية، جامعة واسط، العراق، المجلد2، العدد31، 2018.
- زبار نانو، إستراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف2، المجلد 08، العدد 02، 2017.
- الطرشاني، الدوكالي مفتاح على، التدريب الإلكتروني و متطلبات تنمية الموارد البشرية في المغرب العربي في ظل العولمة، مجلة الجامعة المغاربية، الجامعة المغربية، المجلد8، العدد15، 2014.
- العبادي أحمد و أقاسم عمر، نماذج تقييم تكوين الموارد البشرية في المنظمة بالتركيز على نموذج كيركباتريك، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد03، العدد03، 2017.
- العبادي احمد، قاسم عمر، بن يحيى طيبي غالية، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي الجزائري، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد08، العدد01، 2017.
- عجموط مليكة، أسس تصميم البرامج التدريبية لموظفي الإدارة المحلية في الجزائر - من وجهة نظر ذوي الاختصاص، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر، العدد59، 2020.
- ياسر فتحي الهداوي المهدي، "منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية" مجلة التربية والتنمية، المجلد15، العدد 40، مصر، 2007، ص 14.
- عجموط عبد القادر وخياط آسيا، دور تكوين الموظفين في الرقي بجودة الخدمات العمومية المقدمة على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، Revue algérienne d'économie et gestion، جامعة وهران2، الجزائر، المجلد 10، العدد 3، 2016.
- العربي الحضراوي، التعليم الإلكتروني بين إستراتيجية التطبيق ومعيقات التحقيق، مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، جامعة الزاوية، ليبيا، العدد6، (عدد خاص بالمؤتمر الدولي الأول الافتراضي: التحول الرقمي في عصر المعرفة)، 2020.
- علطي صوفية، الإحتياجات التكوينية المرتبطة بالكفايات الإدارية لمهام رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسة على مستوى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة مُجدّ مين دباغين، سطيف 2، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة المسيلة، المجلد 4، العدد 2، 2019.

- عمر حجاج وعبد العزيز خميس، التعليم الإلكتروني وإرتباطه بواقع التعليم الافتراضي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد03، العدد 06، 2011.
- عمر قريط، مساهمة التدريب في تحسن مستوى الأداء المتعلق بإستعمال تكنولوجيا المعلومات الإدارية، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2020.
- عيسى قادة، وزاني مُجد، قياس أثر التسويق عبر المحمول على قرار الشراء لدى عينة من السياح باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية - دراسة حالة السياح بولاية سعيدة، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، المجلد 07، العدد 02، جامعة الشلف، 2021.
- فضلون الزهراء، واقع التدريب المهني للموظف الإداري في الجامعة الجزائرية (دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي)، مجلة آفاق للعلوم جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد03، العدد02، 2018.
- مأمون سليم الزبون وفاطمة هيثم الرواحنة، درجة إمتلاك أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لمهارات إستخدام أدوات التعليم الإلكتروني وعلاقتها ببعض المتغيرات، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، المجلد11، العدد 36، 2018.
- مجدي سعيد عقل و عادل ناظر النحال، أثر توظيف إستراتيجية المشاريع الإلكترونية في تنمية مهارات تصميم مواقع الويب التعليمية لدى طالبات جامعة الأقصى بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الصادرة عن جامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، المجلد25، العدد1، 2017.
- مُجد بداوي، النمذجة بالمعادلات البنائية وتطبيقاتها في بحوث التسويق، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، المجلد 3، العدد 5، 2016.
- مُجد بن احمد غروي، العوامل المؤثرة على تقبل موظفي القطاع العام بالمملكة العربية السعودية للتدريب الإلكتروني البرنامج الوطني للتدريب عن بعد نموذجا، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، السعودية، المجلد 59، العدد 02، 2018.
- محمود قرزيز ومريم بجاوي، سبل تفعيل العملية التدريبيية في المؤسسة، حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة قالمة، الجزائر المجلد 2007، العدد01، 2007.
- منتهى شوكة طعمه، واقع التعليم الإلكتروني في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلياتها، مجلة كلية التربية، جامعة واسط،العراق، المجلد1، العدد 36، 2019.
- مندور فتح الله، فاعلية التدريب الإلكتروني الفردي والتعاوني على برنامج كورس لاب course lab، في تنمية مهارات تصميم الدروس وإنتاجها الكترونيا والإتجاه نحو استخدامها لدى معلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية، المجلة التربوية، جامعة الكويت، الكويت، المجلد 31، العدد 122، 2016.

- مي أسامه الهطيل، الإنترنت والمصادر الرئيسية لتشكيل رأس المال البشري في الجامعة رؤية تحليلية للدور العلمي للإنترنت، المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، مصر، المجلد 04، العدد 13، 2020.
- نهي العاصي، تصور مقترح لتطوير منظومة تكوين الإداريين بجامعة قناة السويس في ضوء خبرات بعض الجامعات المتقدمة، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، المجلد 12، العدد 12، 2017.
- ونوغي حبيبة ومجاني باديس، دور تقنية الإنترنت العالمية في الترويج لصورة الجزائر السياحية وتحقيق التنمية الاقتصادية (دراسة ميدانية بوكالة حضنة سياحية بولاية المسيلة)، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي إليزي، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2022.
- يحيى محمد ندى، مستوى جودة إدارة التعليم الإلكتروني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس في فروعها شمال الضفة الغربية، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، جامعة القدس المفتوحة، المجلد 04، العدد 08، فلسطين، 2014.
- يزيد قادة و طلحة عبد القادر، التكوين وأثره على أداء الموظفين بمديرية الضرائب لولاية سعيدة، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، المجلد 16، العدد 01، الصادرة عن كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- الشيخ ساوس، و فودو محمد، نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية: مثال تطبيقي باستخدام "R" في بحوث المحاسبة والتدقيق، مجلة معهد العلوم الإقتصادية، مج 22، ع 1، جامعة الجزائر 3، 2019.
6. مداخلات في ملتقيات علمية
- ❖ محمد بن حسن السباع، تجربة مملكة البحرين في تحليل الإحتياجات التدريبية من خلال تطبيق نموذج التميز الأوربي للجودة في المؤسسات الحكومية، ورقة بحثية، مقدمة ضمن المؤتمر الثاني: لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنعقد يومي: 10-12 ديسمبر 2012، الرياض، السعودية.
- ❖ مهدي محمد القصاص، مستقبل الأداء الجامعي في ضوء آلية التعليم الإلكتروني، ورقة بحثية، مقدمة ضمن المؤتمر العلمي الخامس عشر "نحو جامعة منتجة للمعرفة"، المنعقد يومي 8-9 مايو 2013، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، العراق.

### 7. المواقع الإلكترونية

- ◆ <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx> الإتحاد الدولي للاتصالات itu، مسترجع بتاريخ: 2023/07/12، أنظر الرابط،
- ◆ [https://omerhago.blogspot.com/2012/07/blog-post\\_4919.html?m=1&fbclid=IwAR1L\\_2NI490](https://omerhago.blogspot.com/2012/07/blog-post_4919.html?m=1&fbclid=IwAR1L_2NI490)، أنظر الرابط: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ [https://mans-agric.ahlamontada.com/t12-topic?fbclid=IwAR28I\\_hxqi10U9UbFVvWPf7IqN19bN4](https://mans-agric.ahlamontada.com/t12-topic?fbclid=IwAR28I_hxqi10U9UbFVvWPf7IqN19bN4)، أنظر الرابط: 2022/05/18، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <http://kenanaonline.com/users/romanyiskander/posts/813751>، أنظر الرابط: 2022/06/09، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://jilrc.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85>، أنظر الرابط: 2022/01/07، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://www.edutrapedia.com/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%A>، أنظر الرابط: 2022/04/04، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://sites.google.com/site/mahatytechnologies/alalm-walknwlwjya/albryd-alalktrwny?>، أنظر الرابط: 2022/04/04، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://www.uomus.edu.iq/NewDep.aspx?depid=10&newid=3467>، أنظر الرابط: 2020/11/23، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://www.new-educ.com/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%af>، أنظر الرابط: 2020/11/07، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://www.hrinsider.info/2021/09/Steps-of-designing-a-training-program-for-employees.html>، أنظر الرابط: 2022/08/02، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://hsnww.com/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b9%d9%84%d9%8a%d9%85-%d8%a>، أنظر الرابط: 2021 جويلية 04، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://blog.vantagecircle.com/employee-training-elearning/>، أنظر الرابط: 2021 جويلية 04، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://hrdiscussion.com/hr121956.html>، أنظر الرابط: 2021 جويلية 04، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://www.edutrapedia.com/%D8%A3%D9>، أنظر الرابط: 2021 جويلية 04، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ <https://illaftrainoftrainers.com/%d8%a3%d9%87%d>، أنظر الرابط: 2021 جويلية 04، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر
- ◆ [https://ufc.dz/?page\\_id=7894](https://ufc.dz/?page_id=7894)، أنظر الرابط: 2021 جويلية 04، مسترجع بتاريخ: 19 جويلية 2012، أنظر

### ثانيا . المراجع والمصادر الأجنبية

#### 1. تقارير

- ❖ International Telecommunication Union. "Digital Development Dashboard: Korea (Rep. of)." ITU World Telecommunication/ICT Indicators Database, 2022.

- ❖ ITU, World Telecommunication/ICT Indicators Database.' Digital Development Dashboard: Algeria, ITU, 2022.
- ❖ Benjamin Franklin, " E-learning : The New Way of Employee Training", sit: <https://blog.vantagecircle.com/employee-training-clarifying/>, (Consulte le:05/02/2022à15:15h
- ❖ Joseph f Hair and others, A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), University of South Alabama, USA, 2014.
- ❖ Veera Korhonen, statista, <https://www.statista.com/topics/3115/e-learning-and-digital-education/#topicOverview> ,Retrieved June 19, 2024.

2. كتب:

- ❖ Sid Ahmed BENRAOUANE, Guide Pratique du e-Learning, DUNOD, Paris, 2011.
- ❖ Rivard, Patrick, et Martin Lauzier. La Gestion De La Formation Et Du Développement Des Ressources Humaines : Pour Préserver Et Accroître Le Capital Compétence De L'organisation. 2e éd., Les Presses de L'Université du Québec, 2013.
- ❖ Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M., A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. SAGE Publications, 2017.
- ❖ Civelek, M. E., Essentials of Structural Equation Modeling, 2018. <https://doi.org/10.13014/K2SJ1HR5>.
- ❖ Hair, J., & al.. Overview of Multivariate Methods, Multivariate Data Analysis (éd. 7), New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2010.
- ❖ Cohen, J., Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, 1988.
- ❖ Nunnally, J., & Bernstein, I. Psychometric Theory (éd. 3), New York: McGraw-Hill, 1994.
- ❖ Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). New Delhi: SAGE, 2013.

3. رسائل ماجستير:

- ❖ Ahmad, Raghad Abdullah. 'The Degree of Applying E-learning Standards by Lecturers in Designing Electronic Courses in Jordanian Universities.' Unpublished Master's thesis, Middle East University, 2020.

4. المقالات المنشورة في المجلات المحكمة

- ❖ Kumar Basak S, Wotto M, Bélanger P. **E-learning, M-learning and D-learning: Conceptual definition and comparative analysis.** E-Learning and Digital Media. 2018
- ❖ Al-Shabatat, Ahmad Mohammad. "**Gifted' Teachers Stages of Concerns for Integrating E-Learning in the Gifted Schools in Jordan.**" TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology, vol. 13, no. 2, Apr. 2014.
- ❖ Teo, Thompson S. H., et al, "**E-Learning Implementation in South Korea: Integrating Effectiveness and Legitimacy Perspectives**" Information Systems Frontiers, vol. 22, no. 2, 2020, pp. 511–528.
- ❖ Abang Mohd, Razif Abang Muis et al, **Review on Training and Development in Human Management,** International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol 11, No 5, 2021
- ❖ Wesonga Lynah Ateya, Chrispen Maende, "**Employee training and performance of Programme for Agriculture and Livelihoods in Busia County Kenya**", International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 3(3), 137-172, 2018.
- ❖ Jörg Henseler & al, **A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling,** in Journal of the Academy of Marketing Science, 43, January 2015.
- ❖ Monecke. A & Leisch.F, **PLS-SEM: structural equation modeling using partial least squares,** Journal of Statistical Software, Vol: 48, No: 03, 2012.
- ❖ Surajit Bag, **A Short Review on Structural Equation Modeling: Applications and Future Research Directions,** Journal of Supply Chain Management Systems, Volume: 04 Issue :03, July 2015.



- ❖ Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M, **An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research**, Journal of the Academy of Marketing Science volume 40. 2012.
- ❖ Ronkko Mikko & al, **Partial least squares path modeling: Time for some serious second thoughts**, Journal of Operations Management, 2016, P : 1-19, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2016.05.002> .
- ❖ Martin Wetzels, **using PLS Path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical iffustration**. journal JSTOR, Vol 33, N 01, 2009. P 187  
<http://www.jstor.org/stable/20650284>.
- ❖ Ronkko Mikko & al, **Partial least squares path modeling: Time for some serious second thoughts**, Journal of Operations Management, 2016, P : 1-19, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jom.2016.05.002> .
- ❖ Tenenhaus, M., Vinzi, V., Chatelin, Y.-M., & Lauro, C., **PLS path modeling. Computational Statistics & Data Analysis**, 48(1), pp. 159-205. 2005, [doi:10.1016/j.csda.2004.03.005](https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005).
- ❖ Tuan Hung Vu and others, **Relationship between supply chain activities in Vietnamese retail business enterprises**, Uncertain Supply Chain Management, Canada, Vol 8, N 2, 2020, DOI,10.5267/j.uscm.2019.11.006.
- ❖ Hulland, J. **Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies**. Strategic Management Journal, 20(2), pp. 195-204.1999, [doi:10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199902\)20:23.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:23.0.CO;2-7) .
- ❖ Sibarani, G. C., & Arianto, R. F, **The Valuation of Sustainable Entrepreneurship**. *Kontigensi* : Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(1), 168–179, 2022, <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.268>
- ❖ Alkhaldeh, A., Al-Momani, T., Al-Dlalah, M., & Alkhateeb, The Reality of E-Learning and its Role in Achieving Interaction among Learners from the Perspective of Faculty Members and Students ,2021.

الملاحق

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الكلية/الجامعة
01	خالد بن جلول	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قلمة
02	عزالدين بن شرشار	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قلمة
03	هشام لبزة	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي
04	علي العبيسي	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي
05	حمزة بالي	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي
06	حمزة تجانية	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي
07	ضيف الله محمد الهادي	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي
08	عماري علي	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة
09	راجي مختار	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة
10	خذري توفيق	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة

الملحق رقم (02): إستمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

**إستبانة موجهة للتحكيم**  
**اسهامات التعليم الالكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل**  
**دراسة حالة جامعة التكوين المتواصل بالوادي**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، سيدي المحترم....سيدتي المحترمة....تحية طيبة، اما بعد

قصد إستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه- ل.م.د - في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد وتسيير مؤسسات يقوم

الطالب بإجراء دراسة بعنوان: إسهامات التعليم الالكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل ( دراسة حالة- جامعة

التكوين المتواصل بالوادي)، حيث يسعى الطالب من خلال هذه الدراسة لاستطلاع آراء المتكونين بجامعة التكوين المتواصل

بالوادي.

لذا أرجو من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على جميع فقرات الإستبيان، بكل دقة وموضوعية، بوضع علامة (X) في

المكان المناسب، كما نعدكم بأن المعلومات المقدمة تعامل بسرية تامة وتستعمل لغرض البحث العلمي فقط

مع خالص الشكر والتقدير

طالب الدكتوراه: جمال كرتيو

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

المحور الأول: المعلومات الشخصية

الرجاء الإجابة عن الأسئلة التالية بوضع علامة (X) في المكان المقابل للإجابة المناسبة أو ملاء الفراغ بكتابة الإجابة المناسبة.

1. الجنس:

أنثى	ذكر

2. العمر:

من 25 سنة فأقل	35 - 26 (سنة)	45 - 36 (سنة)	55 - 46 (سنة)	56 سنة فما فوق

3. المؤهل العلمي:

ثانوي أو أقل	تقني	جامعي (مستوى التدرج)	دراسات عليا (ما بعد التدرج)

4. المنصب الوظيفي:

عون مكتب	عون إدارة	عون إدارة رئيسي	ملحق إدارة	مساعد متصرف + متصرف

5. الخبرة العملية :

من 5 سنوات فأقل	من 6 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	من 16 إلى 20 سنة	من 21 سنة فأكثر

6. عدد الدورات التكوينية :

1	2	3	4	5 فأكثر

محور الثاني: التعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل بالوادي

رقم	الفقرات	الهدف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	توفر جامعة التكوين المتواصل التقنيات والأدوات التكنولوجية الحديثة اللازمة للعملية التعليمية	البنية التحتية					
2	تستخدم جامعة التكوين المتواصل الفصول الافتراضية في العملية التعليمية						
3	توفر جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين خدمة الوصول إلى الإنترنت بشكل دائم لتسهيل التعليم الإلكتروني.						
4	توفر جامعة التكوين المتواصل الأجهزة والبرمجيات الحديثة الداعمة للتعليم الإلكتروني						
5	تتيح الجامعة للمتعلمين إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية بغية الوصول إلى العديد من المراجع.						
6	مؤهلاتي العلمية تسمح لي بتجاوز جميع التحديات والصعوبات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.	الفعالية الذاتية					
7	أستطيع استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية بسهولة في عملية التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال الإطلاع على دليل التعليمات						
8	تجربتي السابقة في استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت قد أهلتني للمشاركة بفعالية في التعليم الإلكتروني.						
9	إستخدامي لأجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت ساهم في تطوير مهاراتي التقنية.						
10	إستفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التعليم الإلكتروني، مما ساعدني للإستعداد لدورات تكوينية أخرى.						
11	توجد تعليمات واضحة لكيفية التفاعل إلكترونيا بين المتعلمين وأعضاء هيئة التدريس	الإجراءات					
12	يتم التعامل مع شكاوي المتعلمين حول التعليم الإلكتروني بفاعلية قصوى						
13	توفر جامعة التكوين المتواصل خدمة تسجيل المقررات إلكترونيا بشكل واضح						
14	تضع جامعة التكوين المتواصل معايير واضحة لتقوم المتعلمين في خطة المقرر الإلكتروني						
15	يستطيع المتعلمين التقدم بأي رأي حول زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني						
16	التفاعل والتواصل في التعليم الإلكتروني يعزز تبادل المعارف والمعلومات وتكوين علاقات تعليمية.	التفاعل والتواصل					
17	عملية الإتصال والتفاعل لا تتطلب إجراءات وتعقيدات إدارية.						
18	اللغة المستخدمة في عملية الإتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم.						
19	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email...) عملية التواصل بين المعلم والمتعلم.						
20	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email...) عملية التواصل بين المتعلمين فيما بينهم.						
21	تعقد جامعة التكوين المتواصل لقاءات توضيحية للمتعلمين بهدف التدريب على التعليم الإلكتروني.	التدريب والدعم الفني					
22	توفر جامعة التكوين المتواصل فريقا متخصصا يقدم الدعم الفني للمتعلمين فيما يتعلق بالمشاكل التقنية والاستفسارات المتعلقة بمنصة التعليم الإلكتروني.						
23	يزود المتعلمين بدليل المتعلم الذي يحتوي المعلومات المهمة المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.						
24	تعقد جامعة التكوين المتواصل ندوات دورية لمناقشة جدوى التعليم الإلكتروني.						
25	برمجة تجمع حضوري كل 15 يوما يعتبر مناسب لتبادل الآراء وطرح المشاكل والإستفسار مع أعضاء هيئة التدريس والمشرفين.						

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العدد	الفقرات	الرقم
					اكتساب المعارف	يساعد التكوين على توليد أفكار ومعارف جديدة	26
						يمكن التكوين من تجديد المعلومات وتحديثها	27
						يعمل التكوين على نشر وتبادل المعرفة بين الموظفين	28
						يساهم التكوين في إكتشاف المعرفة الذاتية للموظف وتمييزها	29
						يوسع التكوين آفاق الموظف المعرفية	30
					صقل المهارات	يساعد التكوين في إكتساب مهارات جديدة.	31
						يحسن التكوين من مستوى أداء المهارات الحالية لدى الموظفين	32
						يمكن التكوين من تقديم أساليب جديدة للإنجاز الوظيفي.	33
						يطور التكوين مهارات اللغة الإنجليزية لدى الموظفين.	34
						ينمي التكوين مهارات استخدام الحاسب الآلي وتقنيات التكنولوجيا الحديثة.	35
					تنمية القدرات	يساعد التكوين على تنمية مختلف أنواع التفكير لدى الموظف	36
						يزيد التكوين من قدرة الموظف على الإبداع والإبتكار	37
						التكوين يرفع قدرة الموظف على التعلم المستمر	38
						ينمي التكوين قدرة الموظف على الإستدلال المنطقي	39
						يساعد التكوين على تنمية القدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال	40
					التعديل في السلوك	يحسن التكوين العلاقات الوظيفية للموظف مع رؤسائه وزملائه	41
						يعزز التكوين الولاء والانتماء للمؤسسة.	42
						ينمي التكوين الإحساس بالمسؤولية والالتزام بما	43
						التكوين يساهم في تنمية روح الفريق الجماعي	44
						يساعد التكوين في التعرف على ثقافات مختلفة	45
						يساهم التكوين في بناء شخصية الموظف القيادية	46

الملحق رقم (03)  
مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

جداول التكرارات:

Frequency Table

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	46	41.1	41.1	41.1
	انثى	66	58.9	58.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 25 سنة فأقل	4	3.6	3.6	3.6
	من 26 سنة - 35 سنة	45	40.2	40.2	43.8
	من 36 سنة الى 45 سنة	51	45.5	45.5	89.3
	من 46 سنة الى 55 سنة	11	9.8	9.8	99.1
	من 56 سنة فما أكثر	1	.9	.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي او اقل	71	63.4	63.4	63.4
	تقني	13	11.6	11.6	75.0
	جامعي	22	19.6	19.6	94.6
	دراسات عليا	6	5.4	5.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

المنصب الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عون مكتب	58	51.8	51.8	51.8
	عون ادارة	21	18.8	18.8	70.5
	عون إدارة رئيسي	18	16.1	16.1	86.6
	ملحق ادارة	12	10.7	10.7	97.3
	مساعد متصرف، متصرف	3	2.7	2.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	



الخبرة العملية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 5 سنوات فأقل	38	33.9	33.9	33.9
	من 6 سنوات الى 10 سنوات	22	19.6	19.6	53.6
	من 11 سنة الى 15 سنة	43	38.4	38.4	92.0
	من 16 سنة الى 20 سنة	3	2.7	2.7	94.6
	من 21 سنة فأكثر	6	5.4	5.4	100.0
	<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

عدد الدورات التكوينية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الدورة الأولى	78	69.6	69.6	69.6
	دورتين	13	11.6	11.6	81.3
	ثلاث دورات	6	5.4	5.4	86.6
	اربعة دورات	4	3.6	3.6	90.2
	خمسة دورات فأكثر	11	9.8	9.8	100.0
	<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

tatistics

	توفر جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين	تستخدم جامعة التكوين المتواصل الفصول الافتراضية في العملية التعليمية	توفر جامعة التكوين المتواصل الوصول إلى الإنترنت بشكل دائم لتسهيل التعليم الإلكتروني.	توفر جامعة التكوين المتواصل الأجهزة والبرمجيات الحديثة الداعمة للتعليم الإلكتروني	تتيح جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية بغية الوصول إلى العديد من المراجع.	البنية التحتية
N Valid	112	112	112	112	112	112
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.79	3.43	3.40	3.87	3.58	3.6125
Std. Deviation	.864	1.063	1.026	.973	.974	.71498

توفر جامعة التكوين المتواصل التقنيات والأدوات التكنولوجية الحديثة اللازمة للعملية التعليمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	.9	.9	.9
	غير موافق	10	8.9	8.9	9.8
	محايد	20	17.9	17.9	27.7
	موافق	62	55.4	55.4	83.0
	موافق بشدة	19	17.0	17.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

## تستخدم جامعة التكوين المتواصل الفصول الافتراضية في العملية التعليمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	7	6.3	6.3
	غير موافق	17	15.2	21.4
	محايد	20	17.9	39.3
	موافق	57	50.9	90.2
	موافق بشدة	11	9.8	100.0
	Total	112	100.0	100.0

توفر جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين خدمة الوصول إلى الإنترنت بشكل دائم لتسهيل التعليم الإلكتروني.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	6	5.4	5.4
	غير موافق	17	15.2	20.5
	محايد	25	22.3	42.9
	موافق	54	48.2	91.1
	موافق بشدة	10	8.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0

توفر جامعة التكوين المتواصل الأجهزة والبرمجيات الحديثة الداعمة للتعليم الإلكتروني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	5	4.5	4.5
	غير موافق	7	6.3	10.7
	محايد	10	8.9	19.6
	موافق	66	58.9	78.6
	موافق بشدة	24	21.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0

تتيح جامعة التكوين المتواصل للمتعلمين إمكانية الوصول إلى مكتبات إلكترونية بغية الوصول إلى العديد من المراجع.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6
	غير موافق	13	11.6	15.2
	محايد	23	20.5	35.7
	موافق	58	51.8	87.5
	موافق بشدة	14	12.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0

## Statistics

		استطيع استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية بسهولة في عملية التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال الإطلاع على دليل التعليمات.	تجربتي السابقة في استخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت قد أهلتني للمشاركة بفعالية في التعليم الإلكتروني..	استخدامي لأجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت ساهم في تطوير مهاراتي التقنية.	استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التعليم الإلكتروني، مما ساعدني للإستعداد لدورات تعليمية أخرى.	الفعالية الذاتية
N	Valid	112	112	112	112	112
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3.61	3.51	3.67	3.69	3.65
	Std. Deviation	1.008	1.074	.981	.968	1.011
						.80365

مؤهلاتي العلمية تسمح لي بتجاوز جميع التحديات والصعوبات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	6	5.4	5.4
	غير موافق	11	9.8	15.2
	محايد	18	16.1	31.3
	موافق	63	56.3	87.5
	موافق بشدة	14	12.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0

أستطيع إستخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية بسهولة في عملية التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال الإطلاع على دليل التعليمات.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	9	8.0	8.0
	غير موافق	10	8.9	17.0
	محايد	21	18.8	35.7
	موافق	59	52.7	88.4
	موافق بشدة	13	11.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0

تجربتي السابقة في إستخدام أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت قد أهلتني للمشاركة بفعالية في التعليم الإلكتروني..

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	5	4.5	4.5
	غير موافق	10	8.9	13.4
	محايد	18	16.1	29.5
	موافق	63	56.3	85.7
	موافق بشدة	16	14.3	100.0
	Total	112	100.0	100.0

إستخدامي لأجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت ساهم في تطوير مهاراتي التقنية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6
	غير موافق	10	8.9	12.5

## الملاحق

	محاييد	21	18.8	18.8	31.3
	موافق	59	52.7	52.7	83.9
	موافق بشدة	18	16.1	16.1	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

استفدت من تجارب وخبرات زملائي في مجال التعليم الإلكتروني، مما ساعدني للإستعداد لدورات تعليمية أخرى.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6	3.6
	غير موافق	13	11.6	11.6	15.2
	محاييد	20	17.9	17.9	33.0
	موافق	56	50.0	50.0	83.0
	موافق بشدة	19	17.0	17.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### Statistics

	توجد تعليمات واضحة لكيفية التفاعل إلكترونيا بين المتعلمين وأعضاء هيئة التدريس	يتم التعامل مع شكاوي المتعلمين حول التعليم الإلكتروني بكفاءة وفاعلية	توفر جامعة التكوين المتواصل خدمة تسجيل المقررات إلكترونيا بشكل واضح	تضع جامعة التكوين المتواصل معايير واضحة لتقييم المتعلمين في خطة المقرر الإلكتروني	يستطيع المتعلمين التقدم بأي رأي حول زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني	الاجراءات
N	Valid 112	112	112	112	112	112
	Missing 0	0	0	0	0	0
	Mean 3.67	3.61	3.89	3.78	3.62	3.7125
	Std. Deviation .832	.953	.740	.917	.893	.66185

توجد تعليمات واضحة لكيفية التفاعل إلكترونيا بين المتعلمين وأعضاء هيئة التدريس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	3	2.7	2.7	2.7
	غير موافق	6	5.4	5.4	8.0
	محاييد	27	24.1	24.1	32.1
	موافق	65	58.0	58.0	90.2
	موافق بشدة	11	9.8	9.8	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

يتم التعامل مع شكاوي المتعلمين حول التعليم الإلكتروني بكفاءة وفاعلية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	3	2.7	2.7	2.7
	غير موافق	11	9.8	9.8	12.5

## الملاحق

	محايد	30	26.8	26.8	39.3
	موافق	51	45.5	45.5	84.8
	موافق بشدة	17	15.2	15.2	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

توفر جامعة التكوين المتواصل خدمة تسجيل المقررات إلكترونياً بشكل واضح

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	1.8	1.8	1.8
	غير موافق	4	3.6	3.6	5.4
	محايد	13	11.6	11.6	17.0
	موافق	78	69.6	69.6	86.6
	موافق بشدة	15	13.4	13.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

تضع جامعة التكوين المتواصل معايير واضحة لتقييم المتعلمين في خطة المقرر الإلكتروني

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6	3.6
	غير موافق	8	7.1	7.1	10.7
	محايد	14	12.5	12.5	23.2
	موافق	69	61.6	61.6	84.8
	موافق بشدة	17	15.2	15.2	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

يستطيع المتعلمين التقدم بأي رأي حول زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	1.8	1.8	1.8
	غير موافق	13	11.6	11.6	13.4
	محايد	23	20.5	20.5	33.9
	موافق	62	55.4	55.4	89.3
	موافق بشدة	12	10.7	10.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### Statistics

	التفاعل والتواصل	التفاعل الإلكتروني يعزز تبادل المعارف والمعلومات وتكوين علاقات تعليمية.	عملية الإتصال والتفاعل لا تتطلب إجراءات وتعقيدات إدارية.	اللغة المستخدمة في عملية الإتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم.	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email) عملية التواصل بين المعلم والمتعلم.	تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email) عملية التواصل بين المتعلمين فيما بينهم.	التفاعل والتواصل
N	Valid	112	112	112	112	112	112
	Missing	0	0	0	0	0	0

## الملاحق

Mean	3.97	3.73	4.09	4.00	3.94	3.9464
Std. Deviation	.703	1.004	.623	.710	.786	.57452

التفاعل والتواصل في التعليم الإلكتروني يعزز تبادل المعارف والمعلومات وتكوين علاقات تعليمية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق	7	6.3	6.3	6.3
	محايد	8	7.1	7.1	13.4
	موافق	78	69.6	69.6	83.0
	موافق بشدة	19	17.0	17.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

عملية الإتصال والتفاعل لا تتطلب إجراءات وتعقيدات إدارية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	5	4.5	4.5	4.5
	غير موافق	11	9.8	9.8	14.3
	محايد	12	10.7	10.7	25.0
	موافق	65	58.0	58.0	83.0
	موافق بشدة	19	17.0	17.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

اللغة المستخدمة في عملية الإتصال والتفاعل الإلكتروني تمتاز بالبساطة وسهولة الفهم.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	1	.9	.9	.9
	غير موافق	2	1.8	1.8	2.7
	محايد	5	4.5	4.5	7.1
	موافق	82	73.2	73.2	80.4
	موافق بشدة	22	19.6	19.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email...) عملية التواصل بين المعلم والمتعلم.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	1	.9	.9	.9
	غير موافق	4	3.6	3.6	4.5
	محايد	10	8.9	8.9	13.4
	موافق	76	67.9	67.9	81.3
	موافق بشدة	21	18.8	18.8	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

## تسهل أدوات الإتصال والتفاعل الإلكتروني (Chat, Forum, Email) عملية التواصل بين المتعلمين

فيما بينهم.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	2	1.8	1.8
	غير موافق	5	4.5	6.3
	محايد	11	9.8	9.8
	موافق	74	66.1	82.1
	موافق بشدة	20	17.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

## Statistics

	تتعد جامعة التكوين المتواصل لقاءات توضيحية للمتعلمين بهدف التدريب على التعليم الإلكتروني.	توفر جامعة التكوين المتواصل فريقا متخصصا يقدم الدعم الفني للمتعلمين فيما يتعلق بالمشاكل التقنية والاستفسارات المتعلقة	يزود المتعلمين بدليل المتعلم الذي يحتوي المعلومات المهمة المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.	تتعد جامعة التكوين المتواصل ندوات دورية لمناقشة جدوى التعليم الإلكتروني.	برمجة تجمع حضوري كل 15 يوما يعتبر مناسب لتبادل الآراء وطرح المشاكل والإستفسار مع أعضاء هيئة التدريس والمدرسين.	التدريب والدعم الفني
N	Valid 112	112	112	112	112	112
	Missing 0	0	0	0	0	0
Mean	3.60	3.54	3.57	3.54	3.63	3.5732
Std. Deviation	.981	1.048	1.063	1.065	1.015	.86971

تتعد جامعة التكوين المتواصل لقاءات توضيحية للمتعلمين بهدف التدريب على التعليم الإلكتروني.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	3	2.7	2.7
	غير موافق	16	14.3	17.0
	محايد	19	17.0	33.9
	موافق	59	52.7	86.6
	موافق بشدة	15	13.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

توفر جامعة التكوين المتواصل فريقا متخصصا يقدم الدعم الفني للمتعلمين فيما يتعلق بالمشاكل التقنية والاستفسارات المتعلقة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6
	غير موافق	18	16.1	19.6
	محايد	21	18.8	38.4
	موافق	52	46.4	84.8
	موافق بشدة	17	15.2	100.0
	Total	112	100.0	100.0

يزود المتعلمين بدليل المتعلم الذي يحتوي المعلومات المهمة المتعلقة بالتعليم الإلكتروني.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6	3.6
	غير موافق	19	17.0	17.0	20.5
	محايد	16	14.3	14.3	34.8
	موافق	55	49.1	49.1	83.9
	موافق بشدة	18	16.1	16.1	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

تعقد جامعة التكوين المتواصل ندوات دورية لمناقشة جدوى التعليم الإلكتروني.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	5	4.5	4.5	4.5
	غير موافق	17	15.2	15.2	19.6
	محايد	20	17.9	17.9	37.5
	موافق	53	47.3	47.3	84.8
	موافق بشدة	17	15.2	15.2	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

برمجة تجمع حضور كل 15 يوما يعتبر مناسب لتبادل الآراء وطرح المشاكل والإستفسار مع أعضاء هيئة التدريس والمشرفين.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	5	4.5	4.5	4.5
	غير موافق	12	10.7	10.7	15.2
	محايد	20	17.9	17.9	33.0
	موافق	58	51.8	51.8	84.8
	موافق بشدة	17	15.2	15.2	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### Statistics

		التعليم الإلكتروني	التكوين
N	Valid	112	112
	Missing	0	0
Mean		3.6939	3.7083
Std. Deviation		.49832	.45208

### Statistics

		يساعد التكوين على توليد أفكار ومعارف جديدة	يمكن التكوين من تجديد المعلومات وتحديثها	يعمل التكوين على نشر وتبادل المعرفة بين الموظفين	يساهم التكوين في إكتشاف المعرفة الذاتية للموظف وتنميتها	يوسع التكوين آفاق الموظف المعرفية	إكتساب المعرفة
N	Valid	112	112	112	112	112	112
	Missing	0	0	0	0	0	0



## الملاحق

Mean	4.07	4.11	4.04	4.07	3.87	4.0321
Std. Deviation	.744	.689	.752	.768	.915	.61016

### يساعد التكوين على توليد أفكار ومعارف جديدة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	.9	.9	.9
	غير موافق	5	4.5	4.5	5.4
	محايد	6	5.4	5.4	10.7
	موافق	73	65.2	65.2	75.9
	موافق بشدة	27	24.1	24.1	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### يمكن التكوين من تجديد المعلومات وتحديثها

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	5	4.5	4.5	4.5
	محايد	6	5.4	5.4	9.8
	موافق	73	65.2	65.2	75.0
	موافق بشدة	28	25.0	25.0	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### يعمل التكوين على نشر وتبادل المعرفة بين الموظفين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	7	6.3	6.3	6.3
	محايد	8	7.1	7.1	13.4
	موافق	70	62.5	62.5	75.9
	موافق بشدة	27	24.1	24.1	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### يساهم التكوين في إكتشاف المعرفة الذاتية للموظف وتمييزها

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	.9	.9	.9
	غير موافق	5	4.5	4.5	5.4
	محايد	8	7.1	7.1	12.5
	موافق	69	61.6	61.6	74.1
	موافق بشدة	29	25.9	25.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

يوسع التكوين آفاق الموظف المعرفية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	3	2.7	2.7
	غير موافق	9	8.0	10.7
	محايد	10	8.9	19.6
	موافق	68	60.7	80.4
	موافق بشدة	22	19.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0

Statistics

	في التكوين يساعد مهارات إكتساب جديدة.	مستوى من التكوين يحسن لدى الحالية المهارات أداء الموظفين	تقديم من التكوين يمكن للإنجاز جديدة أساليب الوظيفي.	مهارات التكوين بطور لدى الاجنبية اللغات الموظفين	إستخدام مهارات التكوين ينمي وتقنيات الآلي الحاسب الحديثة التكنولوجيا	صقل المهارات
N Valid	112	112	112	112	112	112
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.45	3.39	3.47	3.39	3.36	3.4125
Std. Deviation	1.056	1.051	1.004	1.051	1.012	.89856

يساعد التكوين في إكتساب مهارات جديدة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6
	غير موافق	21	18.8	22.3
	محايد	23	20.5	42.9
	موافق	49	43.8	86.6
	موافق بشدة	15	13.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0

يحسن التكوين من مستوى أداء المهارات الحالية لدى الموظفين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6
	غير موافق	22	19.6	23.2
	محايد	26	23.2	46.4
	موافق	46	41.1	87.5
	موافق بشدة	14	12.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0

يمكن التكوين من تقديم أساليب جديدة للإنجاز الوظيفي.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6	3.6
	غير موافق	17	15.2	15.2	18.8
	محايد	26	23.2	23.2	42.0
	موافق	52	46.4	46.4	88.4
	موافق بشدة	13	11.6	11.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

يطور التكوين مهارات اللغات الاجنبية لدى الموظفين

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	5	4.5	4.5	4.5
	غير موافق	21	18.8	18.8	23.2
	محايد	23	20.5	20.5	43.8
	موافق	51	45.5	45.5	89.3
	موافق بشدة	12	10.7	10.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

ينمي التكوين مهارات استخدام الحاسب الآلي وتقنيات التكنولوجيا الحديثة.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	4	3.6	3.6	3.6
	غير موافق	20	17.9	17.9	21.4
	محايد	32	28.6	28.6	50.0
	موافق	44	39.3	39.3	89.3
	موافق بشدة	12	10.7	10.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### Statistics

	يساعد التكوين على تنمية القدرات	يساعد التكوين على تنمية القدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال	ينمي التكوين قدرة الموظف على الاستدلال المنطقي	التكوين يرفع قدرة الموظف على التعلم المستمر	يزيد التكوين من قدرة الموظف على الإبداع والابتكار	يساعد التكوين على تنمية مختلف أنواع التفكير لدى الموظف
N	Valid	112	112	112	112	112
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3.54	3.73	3.59	3.59	3.6554
	Std. Deviation	.986	1.048	.973	1.000	.68719

## يساعد التكوين على تنمية مختلف أنواع التفكير لدى الموظف

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	6	5.4	5.4
	غير موافق	10	8.9	14.3
	محايد	26	23.2	37.5
	موافق	58	51.8	89.3
	موافق بشدة	12	10.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0

## يزيد التكوين من قدرة الموظف على الإبداع والابتكار

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	6	5.4	5.4
	غير موافق	9	8.0	13.4
	محايد	17	15.2	28.6
	موافق	57	50.9	79.5
	موافق بشدة	23	20.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0

## التكوين يرفع قدرة الموظف على التعلم المستمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	5	4.5	4.5
	غير موافق	11	9.8	14.3
	محايد	22	19.6	33.9
	موافق	61	54.5	88.4
	موافق بشدة	13	11.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0

## ينمي التكوين قدرة الموظف على الإستدلال المنطقي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	5	4.5	4.5
	غير موافق	12	10.7	15.2
	محايد	22	19.6	34.8
	موافق	58	51.8	86.6
	موافق بشدة	15	13.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0

## يساعد التكوين على تنمية القدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

## الملاحق

Valid	غير موافق بشدة	2	1.8	1.8	1.8
	غير موافق	5	4.5	4.5	6.3
	محايد	20	17.9	17.9	24.1
	موافق	68	60.7	60.7	84.8
	موافق بشدة	17	15.2	15.2	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### Statistics

	العلاقات التكوينية يحسن مع للموظف الوظيفية وزملائه رؤسائه	التكوين يعزز والالتزام الولاء للمؤسسة	التكوين ينمي بالمسؤولية الإحساس بها والالتزام	في يساهم التكوين الفريق روح تنمية الجماعي	في التكوين يساعد على التعرف مختلفة ثقافات	في التكوين يساهم شخصية بناء القيادية الموظف	في التعديل السلوك
N Valid	112	112	112	112	112	112	112
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.65	3.75	3.82	3.79	3.61	3.86	3.7485
Std. Deviation	.791	.865	.750	.892	1.034	.847	.56242

### يحسن التكوين العلاقات الوظيفية للموظف مع رؤسائه وزملائه

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	2	1.8	1.8	1.8
	غير موافق	8	7.1	7.1	8.9
	محايد	25	22.3	22.3	31.3
	موافق	69	61.6	61.6	92.9
	موافق بشدة	8	7.1	7.1	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### يعزز التكوين الولاء والالتزام للمؤسسة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	غير موافق بشدة	3	2.7	2.7	2.7
	غير موافق	6	5.4	5.4	8.0
	محايد	23	20.5	20.5	28.6
	موافق	64	57.1	57.1	85.7
	موافق بشدة	16	14.3	14.3	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

### ينمي التكوين الإحساس بالمسؤولية والالتزام بها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق بشدة	1	.9	.9
	غير موافق	5	4.5	5.4
	محايد	22	19.6	19.6
	موافق	69	61.6	61.6

## الملاحق

موافق بشدة	15	13.4	13.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

### التكوين يساهم في تنمية روح الفريق الجماعي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
غير موافق بشدة	3	2.7	2.7	2.7
غير موافق	6	5.4	5.4	8.0
محايد	22	19.6	19.6	27.7
موافق	61	54.5	54.5	82.1
موافق بشدة	20	17.9	17.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

### يساعد التكوين في التعرف على ثقافات مختلفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
غير موافق بشدة	5	4.5	4.5	4.5
غير موافق	13	11.6	11.6	16.1
محايد	21	18.8	18.8	34.8
موافق	55	49.1	49.1	83.9
موافق بشدة	18	16.1	16.1	100.0
Total	112	100.0	100.0	

### يساهم التكوين في بناء شخصية الموظف القيادية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق بشدة	2	1.8	1.8	1.8
غير موافق	7	6.3	6.3	8.0
محايد	16	14.3	14.3	22.3
موافق	67	59.8	59.8	82.1
موافق بشدة	20	17.9	17.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

## مخرجات البرنامج الاحصائي SMART PLS

## R-square

## Overview

	R-square	R-square adjusted
اكتساب المعارف	0.251	0.216
التعديل في السلوك	0.245	0.210
تنمية القدرات	0.513	0.490
صقل المهارات	0.583	0.563

## f-square

## Matrix

	المعارف اكتساب	الاجراءات	البنية التحتية	التدريب والدعم الفني	السلوك التعديل في	التواصل والتفاعل	الذاتية الفعالية	تنمية القدرات	صقل المهارات
اكتساب المعارف									
الاجراءات	0.051				0.058			0.042	0.001
البنية التحتية	0.003				0.035			0.096	0.012
التدريب والدعم الفني	0.008				0.008			0.000	0.947
التعديل في السلوك									
التواصل والتفاعل	0.043				0.059			0.142	0.027
الذاتية الفعالية	0.010				0.003			0.014	0.038
تنمية القدرات									

## Construct reliability and validity Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
اكتساب المعارف	0.853	0.893	0.893	0.631
الاجراءات	0.824	0.848	0.877	0.593
البنية التحتية	0.774	0.785	0.850	0.540
التدريب والدعم الفني	0.896	0.898	0.924	0.708
التعديل في السلوك	0.785	0.774	0.856	0.549

الملاحق

التفاعل والتواصل	0.798	0.819	0.861	0.556
الفعالية الذاتية	0.856	0.879	0.896	0.632
تنمية القدرات	0.752	0.776	0.841	0.528
صقل المهارات	0.918	0.932	0.938	0.753

Fornell  
Larcke  
criteric

	المعارف اكتساب	الاجراءات	البنية التحتية	التدريب والدعم الفني	التعديل في السلوك	التفاعل والتواصل	الفعالية الذاتية	تنمية القدرات	صقل المهارات
اكتساب المعارف	0.794								
الاجراءات	0.432	0.770							
البنية التحتية	0.281	0.479	0.735						
التدريب والدعم الفني	0.127	0.353	0.393	0.841					
التعديل في السلوك	0.175	0.410	0.116	0.208	0.741				
التفاعل والتواصل	0.448	0.619	0.454	0.287	0.423	0.746			
الفعالية الذاتية	0.230	0.195	0.209	0.276	0.203	0.388	0.795		
تنمية القدرات	0.231	0.563	0.541	0.308	0.399	0.638	0.326	0.726	
صقل المهارات	0.082	0.332	0.390	0.741	0.309	0.321	0.127	0.335	0.868

المصدقية المتمايزة من خلال معيار التحميلات المتقاطعة (Cross Loadings)

	البنية التحتية	الفعالية الذاتية	الاجراءات	التفاعل والتواصل	التدريب والدعم الفني	المعارف اكتساب	صقل المهارات	تنمية القدرات	التعديل في السلوك
AL1	<b>0.601</b>	0.156	0.165	0.372	0.244	0.056	0.289	0.273	0.206
AL2	<b>0.829</b>	0.156	0.411	0.299	0.334	0.165	0.341	0.435	0.067
AL3	<b>0.823</b>	0.111	0.296	0.260	0.263	0.234	0.247	0.432	0.021
AL4	<b>0.539</b>	0.126	0.500	0.406	0.284	0.296	0.277	0.365	0.111
AL5	<b>0.826</b>	0.215	0.332	0.334	0.298	0.241	0.272	0.437	0.051
BL1	0.305	<b>0.832</b>	0.159	0.332	0.256	0.268	0.129	0.299	0.204
BL2	0.104	<b>0.789</b>	0.101	0.228	0.143	0.049	0.022	0.211	0.183



BL3	0.047	<b>0.730</b>	0.115	0.233	0.256	0.079	0.126	0.200	0.236
BL4	0.206	<b>0.842</b>	0.206	0.412	0.199	0.231	0.120	0.327	0.088
BL5	0.090	<b>0.777</b>	0.173	0.290	0.223	0.213	0.077	0.218	0.110
CL1	0.280	0.171	<b>0.747</b>	0.451	0.306	0.410	0.351	0.363	0.266
CL2	0.100	0.099	<b>0.588</b>	0.386	0.063	0.370	0.033	0.271	0.188
CL3	0.393	0.192	<b>0.843</b>	0.564	0.269	0.322	0.203	0.499	0.364
CL4	0.543	0.186	<b>0.863</b>	0.563	0.350	0.366	0.358	0.496	0.392
CL5	0.430	0.088	<b>0.776</b>	0.396	0.306	0.222	0.258	0.497	0.331
DL1	0.253	0.243	0.452	<b>0.620</b>	0.139	0.271	0.139	0.398	0.315
DL2	0.248	0.290	0.442	<b>0.759</b>	0.184	0.165	0.152	0.494	0.275
DL3	0.306	0.366	0.350	<b>0.667</b>	0.209	0.324	0.218	0.403	0.268
DL4	0.411	0.271	0.546	<b>0.813</b>	0.245	0.486	0.302	0.539	0.290
DL5	0.429	0.292	0.497	<b>0.844</b>	0.269	0.366	0.335	0.528	0.417
EL1	0.398	0.281	0.325	0.218	<b>0.857</b>	0.061	0.621	0.243	0.165
EL2	0.300	0.211	0.296	0.229	<b>0.875</b>	0.212	0.647	0.183	0.145
EL3	0.340	0.251	0.315	0.218	<b>0.879</b>	0.178	0.653	0.292	0.192
EL4	0.354	0.245	0.275	0.266	<b>0.800</b>	0.011	0.617	0.199	0.166
EL5	0.264	0.173	0.274	0.279	<b>0.792</b>	0.059	0.579	0.371	0.203
TRA1	0.310	0.175	0.396	0.373	0.159	<b>0.853</b>	0.108	0.243	0.178
TRA2	0.207	0.236	0.379	0.415	0.037	<b>0.885</b>	0.041	0.200	0.191
TRA3	0.232	0.176	0.284	0.355	0.159	<b>0.758</b>	0.102	0.213	0.166
TRA4	0.213	0.178	0.415	0.414	0.082	<b>0.855</b>	0.039	0.189	0.114
TRA5	0.133	0.148	0.146	0.104	0.090	<b>0.580</b>	0.040	-0.042	-0.053
TRB1	0.317	0.092	0.323	0.377	0.599	0.171	<b>0.869</b>	0.305	0.282
TRB2	0.387	0.181	0.254	0.224	0.813	0.039	<b>0.879</b>	0.266	0.228
TRB3	0.342	0.065	0.286	0.277	0.546	0.094	<b>0.814</b>	0.347	0.281
TRB4	0.265	0.086	0.306	0.266	0.527	0.063	<b>0.862</b>	0.278	0.276
TRB5	0.362	0.102	0.285	0.266	0.667	0.004	<b>0.912</b>	0.272	0.286
TRC1	0.431	0.369	0.434	0.448	0.203	0.188	0.202	<b>0.824</b>	0.289
TRC2	0.261	0.057	0.381	0.519	0.155	0.203	0.179	<b>0.525</b>	0.258
TRC3	0.446	0.283	0.381	0.516	0.257	0.170	0.284	<b>0.860</b>	0.354
TRC4	0.395	0.229	0.438	0.514	0.244	0.168	0.279	<b>0.844</b>	0.323
TRC5	0.408	0.208	0.401	0.282	0.250	0.099	0.262	<b>0.480</b>	0.195
TRD2	0.118	0.133	0.305	0.336	0.066	0.113	0.185	0.346	<b>0.842</b>
TRD3	0.045	0.157	0.328	0.309	0.238	0.015	0.231	0.338	<b>0.663</b>
TRD4	0.132	0.137	0.278	0.308	0.083	0.105	0.196	0.338	<b>0.811</b>
TRD5	0.086	0.183	0.317	0.296	0.249	0.296	0.328	0.156	<b>0.535</b>
TRD6	0.043	0.110	0.235	0.273	0.071	0.101	0.151	0.271	<b>0.806</b>

تم بحمد الله