



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس



الاحتياجات التدريبية لدى الاساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد
التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية
دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر - بسكرة-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

أ. جوادي يوسف

إعداد الطالبة:

مليلي حدة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	أعضاء اللجنة
رئيسا	بسكرة	أستاذ	عيسى قبوق
مشرفا ومقررا	بسكرة	أستاذ	يوسف جوادي
مناقشا	بسكرة	أستاذ محاضر أ	مسعودة عجال
مناقشا	تبسة	أستاذ محاضر أ	الشافعي بلهوشات
مناقشا	الوادي	أستاذ محاضر أ	محمد رضا شنة
مناقشا	الوادي	أستاذ محاضر أ	حمادة عمار

السنة الجامعية: 2023-2024

الإهداء

إلى من كلله الله بالهبة والوقار.....وعلمي العطاء بدون إنتظار

والدي العزيز

إلى من كان دعائها سر نجاحي.....وحنانها بلسم جراحي إلى أعز الحبايب

أمي الغالية

إلى من كان سنداً لي.....وتحمل معي جميع متاعي

زوجي الغالي

إلى من أسعى لراحته واسعاده.....وأرتقي من أجل ارتقاءه

ابني الغالي

إلى جميع من كانوا حافزاً في مسيرتي العلمية..... وفرحوا لفرحتي

اخوتي وأصدقائي

الشكر والتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذي ومشرفي وموجهي ومشجعي طيلة فترة الدراسة

البروفيسور: جوادي يوسف

والذي كان سندا فعلا في توجيهي وتشجيعي والمضي قدما نحو العلم والمعرفة

كل عبارات الشكر لا تسع إلى ما أقوله وأعبر له عن مدى احترامي له واعتباره قدوة لي في الحياة

إلى أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه وجامعته متشرفة جدا بكم وسعيدة بتواجدكم

إلى جميع أساتذة جامعة بسكرة وخص بالذكر أساتذة كل من كليات العلوم الانسانية والاجتماعية الحقوق والعلوم السياسية على تواضعهم وتعاونهم معنا لاتمام هاته الأطروحة

وإلى أعضاء لجنة التحكيم الذين كانوا حرصين على إتقان عملنا كل باسمه

دون أن ننسى الطاقم الاداري الذي لم يعرقل لنا أعمالنا الادراية وتعامل معنا بكل يسر

وموضوعية

مستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية، وذلك عن طريق تحديد درجة الاحتياج لكل مجال من المجالات التالية: (المهارة الرقمية، بناء المحتوى الرقمي، استراتيجيات التعليم الرقمي، في التقويم الرقمي، البرمجيات الرقمية) لدى الأساتذة محل الدراسة.

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة الدائمين الذين يمارسون أعمالهم في كل من كليتي العلوم الانسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية بجامعة بسكرة، والبالغ عددهم (308) من السنة الدراسية 2022/2021 وقد اعتمدت الطالبة الباحثة على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة وتم التأكد من صدقها وثباتها قبل عملية التطبيق النهائي من خلال توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (60) أستاذا تم اختيارهم بطريقة العينة الصدفية.

وبعد تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة الأساسية التي بلغ عددها (171) أستاذا قمنا بتفريغ بياناتها باستخدام النظم الاحصائية (spss) لاستخراج النتائج المتعلقة بكل سؤال من أسئلة الدراسة. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الطالبة الباحثة ما يلي:

- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال المهارة الرقمية بالجامعة الجزائرية (درجة ضعيفة)
- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال بناء المحتوى الرقمي بالجامعة الجزائرية (درجة متوسطة)
- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال استراتيجيات التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية (درجة ضعيفة)

- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال التقويم الرقمي بالجامعة الجزائرية (درجة كبيرة)
- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال البرمجيات الرقمية بالجامعة الجزائرية (درجة متوسطة)

وبناء على نتائج الدراسة فقد أوردت الطالبة الباحثة عددا من التوصيات كان من أبرزها:

- العمل على تعزيز ودعم جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية وتكييف الإجراءات والسياسات اللازمة لاحتياجات الأساتذة.
- إنشاء وتحسين الشبكات والخدمات الرقمية بهدف تعزيز التعليم الرقمي بين الجامعات الجزائرية.
- مراجعة البرامج التكوينية وفقا للاحتياجات والاتجاهات الحالية مع التركيز على البرمجيات الرقمية في جميع مجالات التعليم الرقمي.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، الأساتذة الجامعيين، التعليم الرقمي، الجامعة الجزائرية

Abstract

The current study aimed to identify the training needs of university professors in light of the adoption of digital education at the Algerian university, by determining the level of need for each of the following areas: (digital skill, building digital content, digital education strategies digital evaluation, digital software) among the professors under study.

The study population consisted of all permanent professors in the various faculties of humanities, social sciences, rights, and political sciences, numbering (308) for the academic year 2021/2022. The student researcher relied on the descriptive approach and the questionnaire as a tool for the study, and its validity and reliability were confirmed before the final application process by distributing it to A exploratory sample of (60) professors who were selected by random sampling.

After applying the study tool to the basic study sample, which numbered (171) professors, we transcribed its data using statistical systems (SPSS) to extract results related to each of the study questions.

The most important results reached by the student researcher were the following:

- Training needs of university professors in the field of digital skills at the Algerian University (weak degree)
- Training needs of university professors in the field of building digital content at the Algerian University (medium degree)
- The training needs of university professors in the field of digital education strategies at the Algerian University (weak)

- The training needs of university professors in the field of digital evaluation at the Algerian University (large)
- Training needs of university professors in the field of digital software at the Algerian University (medium)

Based on the results of the study, the student researcher presented a number of recommendations, the most prominent of which were:

- Working to enhance and support the quality of higher education at the Algerian University and adapting the necessary procedures and policies to the needs of faculty members.
- Establishing and improving digital networks and services with the aim of promoting distance education among Algerian universities.
- Reviewing training programs according to current needs and trends, with a focus on digital software in all areas of digital education.

Keywords: training needs, university professors, digital education, Algerian university

قائمة المحتويات

أولا: قائمة الموضوعات

الصفحة	المحتويات
-	الإهداء
-	الشكر والتقدير
أ	مستخلص
ب	Abstract
ث	أولا: قائمة الموضوعات
خ	ثانيا: قائمة الجداول
د	ثالثا: قائمة الأشكال
ذ	رابعا: قائمة الملاحق
ر	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
15	1. الإشكالية
17	2. أهمية الدراسة
18	3. أهداف الدراسة
19	4. أسباب إختيار موضوع الدراسة
19	5. الضبط الإجرائي لمفاهيم الدراسة
20	6. عرض الدراسات السابقة
28	7. التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإحتياجات التدريبية	
31	تمهيد
32	1. أهمية التدريب في المفهوم الإداري الحديث
34	2. أنواع التقنيات الحديثة في التدريب
35	3. تعريف الإحتياجات التدريبية وأهميتها
39	4. أهداف الإحتياجات التدريبية

40	5. مداخل تحديد الإحتياجات التدريبية
44	6. مسؤولية تحديد الإحتياجات التدريبية
46	7. طرق تحديد الإحتياجات التدريبية
49	8. مستويات تحديد الإحتياجات التدريبية
51	9. مراحل تحديد الإحتياجات التدريبية
52	10. أصناف الإحتياجات التدريبية
54	11. مناهج تحديد الإحتياجات التدريبية
56	12. مشاكل تحديد الإحتياجات التدريبية
58	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التعليم الرقمي	
60	تمهيد
61	1. مفهوم التعليم الرقمي
63	2. خصائص التعليم الرقمي
65	3. أهداف التعليم الرقمي
67	4. المحددات الأساسية للتعليم الرقمي
69	5. الجودة في التعليم الرقمي
71	6. استراتيجيات التعليم الرقمي
78	7. مجالات التعليم الرقمي
86	8. النظريات الداعمة للتعليم الرقمي
88	9. تجارب دولية في مجال التعليم الرقمي
93	10. معيقات تطبيق التعليم الرقمي
96	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الجامعة الجزائرية (بين الجودة والتطبيق)	
98	تمهيد
99	1. تطور التعليم العالي في الجزائر
100	2. مكانة الجامعة الجزائرية في التصنيفات الدولية
103	3. متطلبات البيئة الرقمية في الجامعة الجزائرية
104	4. المقاربات النظرية للتعليم العالي

107	5. دور الأستاذ الجامعي في تحقيق الرقمنة والجودة
108	6. معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي
109	7. مجالات الكفاية المهنية للأستاذ الجامعي
113	8. استراتيجية إنجاح الرقمنة في العملية التعليمية بالجامعة الجزائرية
114	9. المنصات الرقمية المعتمدة في الجامعة الجزائرية (منصة moodle نموذجاً)
118	10. جهود الجامعة الجزائرية في تعزيز التعليم الرقمي
121	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
124	تمهيد
125	1. الدراسة الإستطلاعية
127	2. حدود الدراسة
129	3. منهج الدراسة
130	4. أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية
139	5. مجتمع وعينة الدراسة
142	6. الدراسة الأساسية
143	7. الأساليب الإحصائية المستخدمة
144	خلاصة الفصل
الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة	
146	تمهيد
147	1. عرض وتحليل نتائج الدراسة
158	2. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
169	الخاتمة
172	قائمة المراجع
188	قائمة الملاحق

ثانيا: قائمة الجداول

الصفحة	إسم الجدول	رقم الجدول
126	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	1.5
132	المتوسطات المرجحة لأهداف الدراسة	2.5
135	صدق المحكمين على أداة الدراسة	3.5
136	صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة والدرجة الكلية لكل مجال	4.5
137	ارتباط مجالات الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة	5.5
138	ثبات أداة الدراسة بطريقة التجزئة النصفية وآلفا كرونباخ	6.5
139	توزيع مجتمع الدراسة	7.5
141	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة	8.5
147	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المهارة الرقمية	1.6
149	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال بناء المحتوى الرقمي	2.6
151	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال استراتيجيات التعليم الرقمي	3.6
153	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التقويم الرقمي	4.6
155	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال البرمجيات الرقمية	5.6
157	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتساؤل الرئيسي	6.6

ثالثا: قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
46	العناصر المشتركة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية	1.2
65	خصائص التعليم في بيئات التعليم الرقمي	1.3
69	محددات التعليم الرقمي	2.3
82	مكونات بناء المحتوى الرقمي	3.3
108	معايير جودة أداء الأستاذ	1.4
116	الأنظمة الأساسية لمنصة moodle	2.4
126	توزيع أفراد عينة الدراسة	1.5
131	مجالات التعليم الرقمي التي يتضمنها الاستبيان	2.5
140	عينة الدراسة الأساسية من المجتمع الكلي	3.5

رابعاً: قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
188	الهيكل التنظيمي لكلية الحقوق والعلوم السياسية	1
189	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	2
190	الإستبيان قبل التحكيم في صورته الأولية	3
194	قائمة الأساتذة المحكمين	4
195	الإستبيان بعد التحكيم في صورته النهائية	5

مقدمة:

يشهد العالم المعاصر مع بداية الألفية الثالثة تغيرات متسارعة في جميع مجالات الحياة (التقنية والاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية..). وتلاحقا في الأفكار والنظريات والمكتشفات في جميع ميادين المعرفة الإنسانية بشكل لم يشهد له تاريخ البشرية مثيلا من قبل، هذا التسارع الذي نشأ عنه تسابق الدول نحو خلق المعرفة والسيطرة عليها، من هنا برزت حتمية اهتمام الدول الراغبة في تبوء الريادة والتحكم في منابع العلم بأنظمتها التربوية، والسعي إلى جعلها وسيلة قادرة على المساهمة في ابتكار المعرفة وتطويرها، فالتحولات الرقمية التي يشهدها العالم اليوم كبيرة، فرضت على مؤسسات التعليم العالي والمراكز البحثية العالمية مسابقة النهج التقني من خلال دمج التكنولوجيا في نظمها التعليمية والبحثية، لما له من أهمية بالغة في الارتقاء بها في تصنيفات الجودة العالمية والانتقال بها من استيراد المعرفة الجاهزة، باعتبار أن معيار تقدم الجامعات يقاس بمدى امتلاكها ترسانة معلوماتية تقنية متطورة تساعدها على تخزين وتوزيع هذه المعرفة وإدارتها بشكل عقلائي وفعال، يسمح لها بمواجهة ومواكبة التغيرات العلمية والاقتصادية الحاصلة على المستوى المحلي والدولي، وهذا ما يستدعي تبني أساليب وطرق تكنولوجية حديثة بدل التقليدية التي كانت تعتمد عليها مؤسسات التعليم الجامعي فيما مضى في ممارستها لمختلف وظائفها التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، ومن بين هذه الأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي تعد عاملا حاسما ومهما في الثورة المعلوماتية الراهنة التي تمخض عنها ما يسمى بـ "مجتمع المعرفة" الذي يستمد نجاحه وفعالته من توفر قاعدة معلوماتية ذات تكنولوجيا متطورة.

وفي الحديث عن دعائم البحث العلمي وتشجيعه يقع على عاتق مؤسسات التعليم العالي باعتبار أنها تتحمل العبء الأكبر في تطوير رأس المال الفكري والحفاظ على ثقافة الأمة وتجديدها، وارتبط البحث العلمي بالجامعات أكثر من غيرها لسببين أولهما: أن الجامعة توفر الموارد المادية والبشرية للقيام بالأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية وثانيهما أن الجامعات تعد المؤسسات الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بالبحوث بصورة انضباطية وتقديم نتائجها إلى قطاعات المجتمع المختلفة، فالعلم والتعليم كانا ولا يزالان مفتاحا للأمم والسبيل نحو تقدم المجتمعات الإنسانية، كما يحرص المعلمين والعلماء على توصيل العلم بكافة وشتى الطرق في كل مكان في العالم بغض النظر عن المكان والزمان وهو ما يعرف بتجاوز الحدود.

وعليه نجد الجزائر وفي ظل الفجوات الرقمية بينها وبين الجامعات الأجنبية ملزمة بعصرنة قطاع التعليم العالي وهذا باستحداث آليات عملية واستراتيجيات واضحة المعالم، تشجع على إيجاد بيئة تعليمية داعمة وحاضنة لفكرة التحول من التعليم التقليدي إلى التعلم الإلكتروني أو التعليم عن بعد، بالإضافة إلى توجيه مسارات التكوين نحو

التخصصات والمجالات التي تتوافق مع هذه الرؤية مثل البرمجيات والتكنولوجيا الحيوية، الاتصالات ونظم المعلومات... الخ، بغية توفير الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة في مجال التعليم الرقمي.

ولعل من أهم السمات أهمية التعليم كعملية جارية وطبيعية، فرضتها علينا ظروف الزمان الذي نعيشه والمشكلات التي تعاني منها هذه العملية، خاصة في البلدان النامية التي تعاني من القصور في التعليم مع العلم أن عدد سكان العالم النامي في ازدياد مطرد ما يجعل وسائل التعليم التقليدي غير قادرة على المواكبة مما يؤدي إلى انتشار الأمية حيث أن الأستاذ الخبير أصبح نادرا، من هنا بدأ البحث عن حلول ووسائل جديدة أكثر ملائمة لتسهم في حل الإشكالات القائمة بدعم التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.

والتعليم الرقمي يعتبر وسيلة من الوسائل التي تهتم بتكنولوجيا المعلومات في صورة مترامنة أو غير مترامنة ويعد ممارسة من الممارسات التدريسية الحديثة والتي تهدف أولا وأخيرا إلى تقديم المحتويات التعليمية للطلاب في إطار التفاعل بين الأستاذ والمتعلم عن بعد، كما يهتم ببناء ورسم الخرائط الذهنية والمفاهيمية حول المحتوى التعليمي الذي يعتمد على التقنيات العلمية والوسائط التكنولوجية المتعددة، يكتسب فيها الطالب المهارات التي تساعد على مواجهة كافة المشكلات الحياتية بصورة رقمية تضم مجموعة من الأنظمة الالكترونية، وبالتالي يتم تجاوز كل العناصر التقليدية، بل ويسعى إلى استشراق المستقبل والتنبؤ بمشكلاته حتى يتمكن من حلها في ضوء متطلبات ومعطيات العصر الرقمي، وهو ما أدى بنا إلى وصف المجتمع الراهن بمجتمع التعليم الرقمي الذي أسهم بصورة وفاعلية في اعتماد التعليم وبشكل كبير على مصادر التعليم عن بعد، حيث غيرت هذه المصادر الرقمية بصورة جذرية في النظام التعليمي والعملية التعليمية ككل.

وهنا يبرز دور الأستاذ الجامعي في استغلال كافة الوسائل التقنيات التكنولوجية الحديثة التي تحتاجها الأجيال في هذا العصر الذي يشهد طوفانا معرفيا وتدقعا للمعلومات وثورة في وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعرفة وتنوعا في أساليب التربية والتعليم، لا بد أن يتمتع بمجموعة من الإمكانيات والمؤهلات والقدرات والمواصفات النوعية فالأدوات القديمة لم تعد قادرة على تلبية متطلبات العصر واحتياجاته، وعلى ذلك فإن الأستاذ الذي نتوق إليه هو أستاذ وباحث ومرب وعضو فاعل في خدمة التعليم، وعلى علاقة وطيدة مع تكنولوجيا المعرفة والاتصال، ملم بأساليب تدريس تخصصه ويتابع ما يجد من المعرفة ومن كل جديد في مجال تخصصه.

وقد أكدت الكثير من الدراسات الملزمة بموضوع التعليم الجامعي على ضرورة تطوير كفايات ومهارات الأساتذة الجامعيين من خلال القيام بدورات تدريبية تساعدهم على تطوير معارفهم حتى تواكب المتطلبات

الجديدة في المهنة، زيادة على تقوية قدراتهم لتطبيق طرق مبتكرة ومتجددة تمكنهم من الإسهام في أداء الوظيفة الحيوية للجامعة وتنمية الموارد البشرية مثل عمليات التقويم ومهارات التواصل وغيرها...

ومن هذا المنطلق نجد غالبية المتخصصين يتفقون بشؤون التدريب أن تحديد الاحتياجات التدريبية يمثل نقطة البداية التي يركز عليها البرنامج التدريبي السليم والناجح، كما تتجلى أهمية تقدير الحاجات التدريبية كونها الخطوة الأولى والعلمية التي في ضوئها يقرر نوع التدريب ومن يحتاج إليه، ويترتب عليها أيضا تحديد الأهداف بدقة وتشخيص الكفايات والمهارات المطلوب اكتسابها بوضوح فكلما أمكن التعرف عليها وتحديدتها بطريقة علمية كلما أمكن رفع كفاءة العاملين.

كما أدركت مؤسسات التعليم العالي أهمية التدريب على نمط التعليم عن بعد وإدخاله في نظامها من أجل تضيق الحاجز الرقمي، فقامت بإصدار مجموعة من التعليمات والإرشادات التي يتم من شأنها الاطلاع على المواقع البحثية التي توفرها شبكة الأنترنت، كما اتضح لنا من الناحية الأخرى أنها استطاعت أن تعلم الطلاب الجامعيين الاطلاع على المواد العلمية المنشورة في مختلف المكتبات الالكترونية الرقمية، اذ يمثل الأستاذ الجامعي المحور الأساس في الجامعة التي تقوم عليها وظائف الجامعة، ولا تعتبر مواصفاته مقياس لنجاحه أو فشله فحسب بل مقياس لنجاح أو فشل الجامعة في وظائفها، ومنه فإن تقويم الأستاذ الجامعي يحتل مكانة عظيمة في منظومة التعليم الجامعي.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الإشكالية

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

أسباب اختيار موضوع الدراسة

الضبط الإجرائي لمفاهيم الدراسة

عرض الدراسات السابقة

التعقيب على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

في ظل المتغيرات العالمية الجديدة التي أفرزتها الثورة التكنولوجية، أصبح الأداء المتميز والكفاءة والتنوع سمة أساسية من سمات العصر الرقمي، وأن تقدم الاتصالات والانتقال من فكرة التعليم التقليدي إلى التعليم الرقمي ساهم في ازدياد دور الأفكار الإبداعية والمتميزة، ونظرا لثقل العلاقة بين أداء المورد البشري ومتغيرات البيئة الحديثة خاصة الرقمية منها دفع بالمؤسسات على اختلاف أنواعها من انجاز أعمالها بكفاءة وفعالية وخلق أساليب مختلفة تركز على غاية واحدة هي تحسين الأداء، من خلال التدريب كأحد المعالم الأساسية التي تمكن من التكيف مع كل ما هو حديث.

ولعل شيوع هذه النظرة يرجع لما يحمله التدريب من وعود وآمال في تشكيل صورة حديثة للمؤسسة وإضافة لقب جديد للمورد البشري ألا وهو مدرب ومتكيف، إلا أن حركة تكنولوجيا الأداء البشري ليست على التدريب في تنمية الموارد البشرية فحسب، وإنما إلى جانب ذلك الاهتمام بتمكين العاملين في منظماتهم وإعادة هندسة هذه الأخيرة كعناصر متكاملة، تسعى إلى هدف التميز في الأداء، بغض النظر عن عمق الصلة بين أداء المورد البشري وحالة المؤسسة التي لا يدركها إلا المختصين والمفكرين في هذه المجال، إلا أن الرؤية السطحية لمثل هذه العلاقة السببية، تتجلى من خلالها الأوضاع والصور الحقيقية للمؤسسة كون أداء المورد البشري يعني انجاز الأعمال على مستوى المنظمة بكفاءة وفعالية، ويتطلب بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ونظام معلومات راقى وتطوير مستمر للقدرات وكل هذه العناصر تعكس حالة المؤسسة (غراز، 2022، ص. 100).

ولقد استفادت الجامعات مؤخرا من الرقمنة خاصة في ظل انتشار فيروس كورونا من خلال تحسين آليات أدائها وإنتاجيتها، مما جعلها تنتهج عدة أساليب واستراتيجيات الابتكار والتميز، إضافة إلى الدور الكبير الذي تلعبه الرقمنة في إدارة عملية التعليم، والجامعة الجزائرية من بين الجامعات التي تسعى لشغل مكانة علمية متميزة بين الجامعات العربية، ويمثل إعداد الموارد البشرية فيها التحدي الكبير لذلك نجدها تعمل جاهدة لتوفير الكوادر البشرية فيها على اختلاف التخصصات والوظائف الإدارية والقيادية لتتمكن من تحقيق أهدافها.

وتمثل الاحتياجات التدريبية الحلقة الأولى والأساسية من سلسلة حلقات مترابطة تكون العملية التدريبية لذلك فإهمال تحديدها وقيامها بأسلوب علمي ومهارة يهدد الأساس الأول الذي يبنى عليه أي برنامج تدريبي لهذا نجد أن تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي في النشاط التدريبي، فالتقدير الدقيق لها هو خطوة ضرورية من أجل إنجاح العملية التدريبية ذاتها، فهي تساهم في وضع وتقدير الأهداف التدريبية ومن ثم تقدير الطرق الكفيلة

بتحقيق هذه الأهداف، كما أن أي قصور في تقدير هذه الاحتياجات سوف يؤثر سلبا على تحقيق هذه الأهداف، مما يؤدي بطبيعة الحال إلى إهدار الكثير من الوقت والجهد والمال.

وقد أقيمت العديد من المؤتمرات التربوية والدراسات المهمة بإعداد الأساتذة، والتي من بينها اللقاء السنوي الثالث عشر بجامعة الملك سعود (2006) تحت عنوان "إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة" وكذا مؤتمر جامعه أم القرى الذي أقيم من أجل مناقشه كيفية إعداد الأستاذ وتدريبه في ضوء معايير التنمية ومستجدات العصر، وملتقى معلم العصر الرقمي الذي أقيم سنة (1438هـ)، حيث عرض فيه محاور مهمة للارتقاء بإعداد المعلم وتدريبه، وقدم توصيات تساهم في تطوير برامج إعداد الأستاذ وتدريبه، وفي إطار الكفاءة الرقمية الأوروبي 2013 والذي تم تحديثه عام 2017 حول ما يلزم لفهم الكفاءة الحديثة.

ويتم دعم هذا الاتجاه كل من (pettersson,2020) و (glover,2016) في دراستهما على أهمية تشابك الرقمنة في العمليات التربوية، وأن طرق التدريس قد تفشل مالم تتضمن الممارسات الرقمية، ومع ذلك فإن الكفاءات الرقمية للمعلمين وحدها ليست كافية لرقمنة التعليم، بل يجب أن تكون مصحوبة بسياسات وبنية مناسبة التي تتطلبها البيئة الرقمية في المؤسسات التعليمية.

فما فرضته الجامعات الدولية والإقليمية من تحولات، حثت العديد من الدول على الاهتمام بقطاع التعليم العالي فيها، نظرا لأهمية ما يفرزه من مخرجات تساهم في بناء جل القطاعات الأمر الذي جعل الجزائر تتبنى مفهوم تدريب الأساتذة الجامعيين حرصا على أن تكون المخرجات العملية التعليمية تخدم الصالح الطلابي، ما جعل من تدريبهم كأحد العوامل المساهمة في تمكينهم من مهامهم آنيا ومستقبليا، تحقيقا للجودة التعليمية التي تمكن الجامعة الجزائرية من اللحاق بمصاف الدول التي تتمتع مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي فيها بمورد بشري أكاديمي وخبير بيداغوجيا، سهل التأقلم مع ما تطرحه أنظمة التعليم العالي الدولية من مستجدات، وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية، وتتمثل في:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال المهارة الرقمية في جامعة محمد خيضر-بسكرة؟

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال بناء المحتوى الرقمي في جامعة محمد خيضر-

بسكرة-؟

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال استراتيجيات التعليم الرقمي في جامعة محمد خيضر-بسكرة؟

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال التقويم الرقمي في جامعة محمد خيضر-بسكرة؟

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال البرمجيات الرقمية في جامعة محمد خيضر-بسكرة؟

2. أهمية الدراسة:

تدخل هذه الدراسة في إطار الدراسات الاستكشافية الوصفية، وقد يعود هذا بسبب قلة الدراسات حول هذا الموضوع في الوطن العربي عامه والجزائر خاصة وعلى ذلك فان أهمية الدراسة يمكن تقسيمها إلى نظرية وأخرى تطبيقية:

الأهمية النظرية:

تحدد أهمية الدراسة نظريا فيما يلي:

✓ يعتبر هذا البحث استجابة للاتجاهات العالمية الحديثة المهتمة بالرقمنة في المؤسسات التعليمية ومن أهمها التعليم عن بعد.

✓ تقديم قائمة الاحتياجات التدريبية الواجب توافرها لدى الأساتذة في ضوء التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية.

✓ يتناول البحث موضوع درجة الاحتياج نحو التعليم الرقمي وهو من الموضوعات الحديثة نسبيا.

✓ فتح المجال أمام الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال التعليم الرقمي.

✓ يتوافق هذا البحث مع ما تنادي به وزارة التعليم العالي من ضرورة دمج التقنيات الحديثة في العملية التعليمية بما يساهم في تطويرها ونجاحها.

✓ يلقي البحث الحالي الضوء على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء التعليم البديل (الرقمي) في عمليه سير التعليم.

✓ يعد هذا البحث إضافة جديدة لإثراء البحوث حول الاحتياجات التدريبية خاصة في مرحله التعليم الجامعي.

الأهمية التطبيقية:

وتتحدد أهمية الدراسة التطبيقية فيما يلي:

- ✓ قد يساعد البحث أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية على التطبيق الفعلي لمجالات التعليم الرقمي في العملية التعليمية.
- ✓ يقدم البحث الحالي وصفا لدرجة الاحتياجات التدريبية في مجالات التعليم الرقمي بشكل في تحليلها والعمل على تحقيق الجودة والأداء المرجو تحقيقها في الجامعة الجزائرية.
- ✓ تساعد نتائج هذا البحث المعنيين والقائمين على التعليم بوجه عام والتعليم الرقمي بوجه خاص بالجامعة الجزائرية ببعض البرامج التدريبية، التي يمكن الاستفادة منها في تلبية احتياجات الأساتذة لتنفيذ وسير الدروس المبرمجة عن بعد.
- ✓ العمل على تحسين أو تغيير الأسباب التي قد تؤدي إلى احتياج الأساتذة في استخدام هذا النمط من التعليم (الرقمي) أو تعزيزها بما يتماشى مع أهداف الجامعة الجزائرية.
- ✓ يفيد هذا البحث وزارة التعليم العالي في تفعيل استخدام بعض البرمجيات الالكترونية لدى الأساتذة الجامعيين بالإضافة إلى الكشف عن درجة توافر هذه البرمجيات في سير العملية التعليمية.
- ✓ يساهم في مساعدة مطوري البرامج التكوينية على إعداد التدريب المناسب للأساتذة في ضوء اعتماد التعليم الرقمي.

3. أهداف الدراسة:

جاءت الدراسة الحالية لتهدف إلى:

- معرفة درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال المهارة الرقمية في جامعة محمد خيضر- بسكرة.
- معرفة درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال بناء المحتوى الرقمي في جامعة محمد خيضر- بسكرة.
- الكشف عن درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال استراتيجيات التعليم الرقمي في جامعة محمد خيضر- بسكرة.
- التعرف على درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال التقييم الرقمي في جامعة محمد خيضر- بسكرة.

- معرفة درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال البرمجيات الرقمية في جامعة محمد خيضر-بسكرة.

4. أسباب إختيار موضوع الدراسة:

- إن عملية البحث في أي نشاط علمي تستدعي دوافع ومبررات فإذا انطلقنا من هذه القاعدة فإن دراستنا الحالية جاءت انطلاقا من مجموعة من الأسباب لاختيار هذا الموضوع تتمثل فيما يلي:
- قلة الدراسات التي تناولت احتياجات الأساتذة التدريبيية في ضوء التعليم الرقمي (في حدود علم الطالبة الباحثة).
- اعتقادنا الراسخ أن رأس المال البشري هو جوهر النهوض بمستوى الأداء والزيادة في الكفاءة وحسن التسيير.
- الأهمية التي يكتسبها الموضوع خاصة في الوقت الحاضر لما تواقبه الجامعات من تطورات تكنولوجية في مجال التعليم.
- صعوبة التحكم في المواد المبرمجة عن بعد، خاصة في ظل التسارع التكنولوجي المتجدد والمتطور.

5. الضبط الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

حاولت الطالبة الباحثة أن تقدم ضبطا لمفاهيم الدراسة إجرائيا، وهي كالتالي:

- **الإحتياجات التدريبية:** هي وجود نقص في الأساتذة الجامعيين بصفه عامة وأساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة بصفة خاصة في مجالات التعليم الرقمي والمتمثلة في "المهارة الرقمية، بناء المحتوى الرقمي، استراتيجيات التعليم الرقمي، التقييم الرقمي، البرمجيات الرقمية"، مما يتطلب تدريبهم على تنمية مهاراتهم المعرفية والأدائية -حسب مستوى احتياجاتهم- وتزويدهم بجوانب الخبرة المتعلقة بموضوع التعليم الرقمي من طرف الخبراء والمتخصصين في هذا الموضوع.

- **الأساتذة الجامعيين:** هم مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بممارسة العملية الأكاديمية والتعليمية في مختلف الكليات (العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية)، وبمختلف تخصصاتها، بطرق تكون مواكبة للرقمنة في مجال التعليم بجامعة بسكرة ، وهم من الفئات الحاصلة على درجة الماجستير أو الدكتوراه ومن ذوي الرتب المختلفة (أستاذة تعليم عالي، أستاذة محاضرين، أساتذة مساعدين).

- **التعليم الرقمي:** هو نمط تعليمي اعتمدهته الجامعة الجزائرية بشكل رسمي نتيجة الحجر الكلي الذي تسببت فيه جائحة كورونا 2020 ، إذ يعتبر نظام تعليمي يقوم على تقديم البرامج التعليمية عن بعد عبر وسائط إلكترونية

متنوعة كالمصنعات الرقمية المعتمدة في البيئة الجزائرية، بهدف تكوين الطالب والاستمرار في تحسين جودة مخرجات الجامعة.

6. الدراسات السابقة:

بعد اطلاعنا على ما تيسر من الأبحاث ودراسات شبيهة وقرية من موضوع الدراسة الحالية خاصة تلك المهمة بدراسة احتياجات الأساتذة الجامعيين في ضوء التعليم الرقمي، لاحظنا ندرة وقلة دراسات تقترب من دراستنا، وهذا لا يمنع أنه قد تم الاستفادة من هذه الدراسات في جوانب عديدة أضافت أبعادا مهمة لإجراء هذه الدراسة ووضع تصور عام لها مع تحديد مشكلتها وأهدافها، حيث تطرقنا مباشرة للاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي، وبالتحديد في الجامعة الجزائرية على أساس أن كثير من الدراسات لم تتطرق إليها، ورصد أهم الجوانب المنهجية وصياغة التساؤلات التي قامت عليها الدراسة فضلا عن تصميم الإستبانة للدراسة التطبيقية وتحويل المحاور إلى متغيرات قابلة للتطبيق، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات التي تمت الاستفادة منها في تحليل النتائج وكانت قريبة من موضوع دراستنا:

أولا: الدراسات العربية

دراسة (طهيري، 2011): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات وتقبلهم لفكره دمج التعليم الإلكتروني بالتعليم التقليدي في جامعه المسيلة وكذا معرفه أهم المعوقات التي سيواجهونها أثناء عمليه الدمج وللوصول إلى نتائج الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي وأداتي الاستبانة والمقابلة المقننة لجمع المعلومات من عينه الدراسة التي بلغت 153 أستاذا جامعيا دائما من الكليات الأربعة (الآداب والعلوم الاجتماعية، كلية الحقوق، كلية التكنولوجيا، كلية العلوم)، ومن بين الأساليب الإحصائية التي اتبعتها الباحثة في هذه الدراسة هي استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T واختبار تحليل التباين الأحادي، وقد أسفرت نتائجها بامتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعه المسيلة لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات بدرجة كبيره وموافقتهم على فكره الدمج كما حددت النتائج أيضا المعوقات التي سيواجهها أعضاء هيئة التدريس عند دمج التعليم الإلكتروني بالتعليم التقليدي وذلك حسب وجهة نظرهم، وفي الأخير قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات التي كانت تحرس على تطوير مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيق التعليم الإلكتروني وفق أسس علميه تساعد على نجاحه في البيئة الجزائرية.

دراسة (زرقان، 2013): هدفت هاته الدراسة لصياغة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 و2، نموذجاً، حيث اعتمدت هاته الدراسة على المنهج الوصفي

مع الاعتماد على مقياس كأداة مهمة في تحديد قائمة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتمثلت العينة من (150) فردا من كليات (العلوم القانونية، الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية الآداب) والمتمثلة في المجالات التالية (أنشطة البحث العلمي، الممارسات القيادية والإدارية، التدريس الفعال، مجال التقويم، مجال الإتصال) وبعد استخراج الباحثة للمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، أسفرت نتائج هاته على الدراسة على أن حاجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية بدرجة متوسطة، وبناء على هاته الاحتياجات قامت الباحثة باقتراح نموذج تدريبي مقترح في جميع متطلباته، كما قد أوصت بضرورة تطبيق هذا البرنامج من الجهات المعنية للتأكد من فعاليته وفقا لمتطلبات الجودة في التعليم العالي.

دراسة (الدوسري، 2016): هدفت هذه الدراسة للكشف عن واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس المنصات التعليمية الالكترونية في تدريس اللغة الانجليزية في جامعه الملك سعود ومعوقات استخدامها وقد اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة للوصول إلى أهداف الدراسة من خلال تطبيقها على عينة قوامها 70 عضو من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بالطريقة القصدية، فقد أسفرت نتائج هذه الدراسة أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعه الملك سعود للمنصات التعليمية الالكترونية في تدريس اللغة الانجليزية جاءت متوسطة كما أشارت أن معوقات استخدامهم كذلك بدرجة متوسطة واستنادا على ما توصلت اليه هذه الدراسة او بتفعيل استخدام المنصات التعليمية الالكترونية وتوفير التدريب الكافي لأعضاء هيئة التدريس حول كيفية توظيفها في العملية التعليمية، بالإضافة إلى العمل على تحقيق التكامل والترابط ما بين المواد الدراسية واستخدام أدوات التكنولوجيا الرقمية لخدمة المناهج الدراسية.

دراسة (اسعيداني وآخرون، 2016): جاءت هذه الدراسة لتعرض التجربة الجزائرية في مجال التعليم الالكتروني والجامعات الافتراضية، باعتبار الدولة الجزائرية من الدول التي خاضت تجربة التعليم الالكتروني من خلال واقعها والمشاكل التي تواجهها، وقد أكدت نتائج هذه الورقة البحثية ان التجربة الجزائرية التعليم الالكتروني تعتبر تجربة جديدة في ميدان التعليم ،وبالتالي ما زالت تحتاج الى بعض الامكانيات والشروط التي من بينها البيئة التكنولوجية والثقافية التي تسمح بنجاح هذا النمط من التعليم لاسيما الجامعات الافتراضية أو الالكترونية.

دراسة (العريفي، 2017): هدفت هاته الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، واعتمدت الباحثة في بحثها على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لتقييم تطبيقها فيما بعد على عينة عشوائية والبالغ عددها (280) عضو هيئة تدريس بالجامعة محل الدراسة، وأظهرت نتائج هاته الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس

حول تحديد أهم الإحتياجات التدريبية في مجال المعارف والمهارات والإتجاهات باختلاف سنوات الخبرة، والدورات التدريبية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تحديد أعضاء هيئة التدريس لإحتياجاتهن التدريبية في محور الإتجاهات وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

دراسة (الأسمرى، 2019): هدفت هذه الدراسة الى تحديد الإحتياجات التدريبية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعه تبوك في ضوء متطلبات جوده التعليم الجامعي حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبانة المتضمنة الحاجات التدريبية المتعلقة ب"المهارات الشخصية، المهارات التعليمية، المهارات التقنية، المهارات القيادية مهارات إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي والبحث"، وقد تم تطبيقها على عينه قوامها 288 من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة الى أن جميع أعضاء الهيئة التدريسية مهتمون وبدرجة متوسطة وبجابه إلى جميع البرامج التدريبية والمتعلقة بالمهارات المذكورة، وقد أوصت بأهمية عقد برامج تدريبية في مجالات البحث العلمي ومهارات الاتصال واتباع منهج التعليم الذاتي للطلاب.

دراسة (حمدي، 2020): تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الإحتياجات التدريبية في مجالات (المهارة التدريسية- المهارة البحثية- المهارة التقنية) لأعضاء هيئة التدريس لاستخدامهم التعليم الإلكتروني بشعبة رياض الأطفال واستخدم الباحث استبانة تم توزيعها على 106 من أعضاء هيئة التدريس بطريقة عشوائية بسيطة واستخدم المنهج الوصفي لتحليل بياناته، من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار t وقد أسفرت نتائج بحثه على وجود إحتياجات تدريبية بدرجة كبيرة، وكان من أبرزها مجال المهارات التدريسية "تخطيط وتصميم التدريس وفق المستجدات الحديثة كالتحول الرقمي"، وقد أوصت الدراسة بتقديم تصور مقترح لاستحداث رؤية تستجيب لمتطلبات العصر الرقمي وتوفير الدعم والمساندة لتحقيق الريادة في المجالات التعليمية والبحثية والتدريبية.

دراسة (حوشين، 2020): جاءت هاته الورقة البحثية لعرض التجربة الجزائرية في مجال التعليم عن بعد، من خلال التركيز على النظام التعليمي التكويني، ومعرفة أهم الصعوبات التي تواجه التعليم عن بعد في الجزائر والمتعلقة بـ (الجانب المالي، الجانب التقني، صعوبات خاصة بالموارد البشرية، الصعوبات الفكرية والثقافية) فقد كانت هاته الدراسة نظرية بحتة، وقد أسفرت نتائجها أن التعليم عن بعد لا يزال في بداياته، ويحتاج إلى بذل الكثير من الجهود لإرساء قواعده ودمجه في المنظومة التعليمية والتكوينية الحالية.

دراسة (بوسالم، 2020): تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على ضرورة اعتماد التقويم الإلكتروني بمختلف أشكاله في التعليم عن بعد، ومدى فعالية العملية التقويمية في التعليم عن بعد، ومن بين النتائج المتوصل إليها في هاته الدراسة؛ أن التقويم الإلكتروني يلعب دورا مهما في تفعيل العملية التعليمية، وأن ضعف شبكة الانترنت من بين أكثر المعوقات التي ترهن تبني التقويم الإلكتروني، وعدم استعداد أعضاء الهيئة التدريسية لتبني هذا النمط من التعليم، بسبب قلة التجهيزات وضعف التكوين في البرمجيات الرقمية، وبناء على هاته النتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات والتي كانت من أهمها: إخضاع الأساتذة لتكوينات خاصة بكيفية إعداد الإختبارات الإلكترونية، مع تبني برامج خاصة تقوم بحماية المنصات الخاصة بالتعليم الرقمي وكذا حماية الاختبارات الإلكترونية من القرصنة.

دراسة (العزيمي، 2021): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لمهارات التقويم الإلكتروني واتجاهاته نحوه، والتعرف على مدى وجود فروق ما بين مهارات التقويم والاتجاه لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تعزى الى متغير كل من الجنس والخبرة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي واستخدام مقياس مهارات التقويم الإلكتروني وتم تطبيق الدراسة على عينه قدرها 90 عضو هيئة تدريس بالجامعات السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة أن توافر المهارات لدى أفراد العينة جاءت بنسبة مرتفعة في حين أن الأبعاد الفرعية تراوحت ما بين متوسطة ومرتفعة وأن اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو التقويم الإلكتروني جاء بدرجة متوسطة، كما اتضح أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في مهارات التقويم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة، وقد أوصى الباحث لضرورة الاهتمام برفع المستوى الوعي بأهمية التقويم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس وتعزيز هذا المجال مهاريا بما يتناسب مع أهميته في عملية التقويم، بالإضافة إلى تزويدهم بالمعلومات الكافية حول كيفية تفعيله في العملية التعليمية والتحسين المستمر في البرامج والدورات التي تقدم لهم فيما يتعلق بمهارات التقويم الإلكتروني.

دراسة (العنزي، 2022): هدفت الدراسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم وكيفية التعامل مع منصات التعليم الإلكتروني في ضوء متطلبات التعليم عن بعد، واعتمدت الباحثة في استخراج نتائجها على المنهج الوصفي وبناء استبانته تحتوي على محاور الاحتياجات التدريبية في كل من مجالات (الإعداد والتخطيط الإلكتروني، مجال تنفيذ الدروس، مجال التعامل مع التقنيات الحديثة والأجهزة الذكية، مجال إدارة الصف الافتراضي والتعامل مع الطلاب، مجال تقويم تحصيل الطلاب لدروس العلوم)، حينها تم تطبيق هذه الاستبانة على عينة بلغت

(216) معلم علوم وعشرة من المشرفين التربويين، وقد أظهرت نتائجها أن الاحتياجات التدريبية لمعلمي العلوم في منطقته الحدود الشمالية جاءت بدرجة كبيرة، وكان من أكثر المجالات احتياجا هو مجال التعامل مع التقنيات والأجهزة الحديثة، وذلك بنسبه 88% وقد أوصت الدراسة على وزارة التعليم تبني مجموعة من المبادرات الهادفة إلى دراسة حاجات المعلمين التدريبيه في ضوء أولويات تعليم العلوم في المملكة العربية السعودية.

دراسة (عبد المولى، 2022): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان في ضوء التحول الرقمي، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينه الدراسة التي تكونت من 306 عضو في هيئة التدريس بكلية جامعه أسوان المختلفة، ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن الاحتياجات التدريبية في مجالات (المهارة البحثية- المهارة التعليمية) جاءت بدرجة متوسطة، وانه لا توجد فروق ضد دلالة احصائية بين متوسطات مستوى الوظيفة تبعا لمتغير الجنس والدرجة العلمية ومتغير الكلية، وبناء على هذه النتائج أوصت الباحثة بتشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان للالتحاق بالدورات التدريبية الداخلية والخارجية المتعلقة باستخدام الشبكات وتقنيات التحول الرقمي في استراتيجيات العملية التعليمية الرقمية، وكذا الاهتمام بالبرامج التدريبية التي تعتمد على تمارين عمليه وورش تعليمية تحاكي المشكلات الجامعية الحقيقية.

دراسة (نواجعة، 2022): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الاساسية الدنيا في دمج التعليم الالكتروني من وجهة نظر المعلمين في ضوء متغيرات (النوع الاجتماعي- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ليجري دراسته على عينة عشوائية طبقية بلغت 331 من مجتمع الدراسة الكلي 551 واستخدم الاستبانة كأداة ليتم توزيعها على العينة وجمع البيانات المطلوبة منهم، وتضمنت الاستبانة خمس مجالات رئيسيه تمثلت في (تخطيط للمادة التدريسية- طرق تنفيذ الدرس- ضبط الموقف التعليمي وإدارته- تقويم أداء الطلبة- المصادر التعليمية الرقمية) كلها في ضوء دمج التعليم الالكتروني وبعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها تم تحليلها بالأدوات الإحصائية الملائمة، ليصل الباحث في نتائج بحثه إلى أن الاحتياجات التدريسية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في ضوء دمج التعليم الالكتروني في مديرية تربية وتعليم يلطا من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة كبيرة، وأنه لا توجد فروق ضد دلالة إحصائية في متوسطات تقدير عينة الدراسة للاحتياجات التدريبية تبعا لمتغيرات (النوع الاجتماعي- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) وفي ضوء النتائج المتوصل إليها، أوصى الباحث بضرورة إعداد برامج تدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا والالتحاق ببرامج

دمج التعليم الإلكتروني، إضافة إلى عقد دورات وورش تدريبية متعلقة بدمج التعليم الإلكتروني مع عناصر العملية التعليمية، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة.

دراسة (المزيرعي، 2022): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بمهارات التدريس الإلكتروني لدى معلمات التربية الفنية بالمرحلتين الابتدائية والمتوسطة، وذلك من خلال التعرف على وجهات نظر المعلمات في تلك المرحلتين بمدينه بريدة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على الاستبيان يتكون من 20 مهارة موزعة على ثلاث أبعاد رئيسية تم توزيعها على عينة بلغت 50 معلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية الخاصة بمهارات التدريس الإلكتروني لدى معلمات التربية الفنية كانت بدرجة عالية، وقد أوصت من خلالها الباحثة بضرورة بناء برامج تدريبية وفقاً للمهارات التي حددتها نتائج الدراسة.

دراسة (زهران، 2022): هدفت هذه الدراسة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي مديريه التربية لواء عين الباشا، وقد قام الباحث بتطوير استبانة كأداة اعتمد عليها في الدراسة لتطبيقها على عينة قوامها 314 معلم ومعلمة ممثلة لمجتمع الدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتياجات التدريبية لمديري ومديرات المدارس الثانوية جاءت بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية بتقدير أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي الخبرة)، وقد أوصى الباحث بضرورة التنسيق بين أطراف العملية التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بجميع العاملين في وزاره التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.

دراسة (عسيري، 2022): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إسهام المنصات التعليمية الإلكترونية في تنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم واعتماد منصة مدرستي كنموذج، والكشف عن أهم الفروق ذات الدلالة الاحصائية في اجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة)، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي للإجابة على التساؤلات وإعداد استبانة تتكون من ثلاث مجالات (كفايات المهارات الأساسية للحاسب كفايات التعامل مع نظام منصة مدرستي، كفايات أساليب التدريس الإلكترونية عبر منصة مدرستي) وتم توزيعها على عينة بلغت 212 معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبينت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لجميع فقرات ومجالات اسهام المنصات التعليمية الإلكترونية جاءت بدرجة موافقة كبيرة في تنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم، وأنه توجد فروق ضد دلالة احصائية في اجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة، ومنه أوصت الباحثة بضرورة الاستفادة من نماذج التعليم المختلفة من نمط المنصات التعليمية

الالكترونية في الدول المتقدمة والاهتمام أكثر بتنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم في ظل الظروف الراهنة بهدف مواكبة مستجدات العصر التكنولوجي في الميدان التربوي وتوظيف التكنولوجيا لخدمة العملية التعليمية وهذا لا يتحقق إلا بوجود معلمين أكفاء ومؤهلين.

دراسة (حمديش، احمد، 2022): هدفت هذه الدراسة الى تحليل الاحتياجات التدريبية لاساتذة جامعة سطيف 2 في كفايات التعليم الالكتروني، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد تكونت من ثلاث محاور تمثلت في (كفاءات المعلوماتية، البحث الالكتروني، التدريس الالكتروني) حيث تم تطبيقها على عينة عشوائية قوامها 72 أستاذًا، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن درجة الاحتياج لأفراد العينة جاءت بدرجة متوسطة في جميع المحاور باستثناء الاحتياجات المرتبطة بتطبيق الزوم والبريد الالكتروني جاءت بدرجة عالية، وفي الأخير وبناء على النتائج المتوصل إليها اقترح كل من الباحثين على برمجة دورات تدريبيه لفائدة الأساتذة وطلبتهم لتدريبهم على استخدام تكنولوجيا والتحكم الجيد بها.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

دراسة (haltinen, weaver, 2015): استهدفت توضيح التحول الرقمي للتعليم الجامعي لمواجهة تحدي الرقمنة يستفيد منها مصمم البرامج التعليمية وأعضاء هيئة التدريس، وتمثل تلك الطرائق في الأنشطة التعليمية الرقمية التي تعمل على محو الأمية الرقمية، وتوفير الفرص التي تعزز الممارسات في القاعات الدراسية التقليدية مستخدمة الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث أسفرت نتائجها إلى أن التحول الرقمي للجامعة يشير إلى نقلة نوعية نحو الرقمنة بشكل كامل.

دراسة (abouelenein, attia, 2016): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق الجودة المطلوبة في ضوء المستجدات التكنولوجية، وتم إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من حيث الابتكارات التكنولوجية بشكل عام وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام الابتكارات التكنولوجية، وتعزيز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في مهارات ضمان الجودة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في عرض الأدبيات، واعتمد جمع البيانات على استبيان تم تطويره لتقييم احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في أربعة مجالات هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتعزيز إجراءات ضمان الجودة، وبلغ عدد المشاركين 135 من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تم اختيارهم من جامعات سعودية مختلفة، وتم تحليل النتائج إحصائيا باستخدام برنامج SPSS، وأظهرت النتائج حاجة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى التدريب بدرجة كبيرة في ضوء المستجدات التكنولوجية، وأوصت الدراسة بوضع

برنامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام المستحدثات التكنولوجية وتلبية احتياجاتهم من البحث العلمي والتدريس الجامعي وخدمة المجتمع وتلبية متطلبات المقررات الدراسية من حيث معايير الجودة ومؤشرات الأداء.

دراسة (tiffany et al, 2016): هدف الدراسة جاء لمعرفة طبيعة التحول الرقمي في التعليم الجامعي وكيفية تطور التقنيات وممارسات الخبرة والمحتوى الرقمي في عصر إدارة الرقمنة، وتحديد آليات استفادة الجامعات من المحتوى الرقمي والتقنيات وكيفية مشاركة المستفيدين من الطلاب وأسرهم، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى أن رؤساء الجامعات سيكون لديهم القدرة على اتخاذ القرارات بشأن الاستثمار في الموارد البشرية والتكنولوجية للجامعات، وتعزيز القدرة التنافسية الرقمية وبناء كفاءات من شأنها تحسين العمليات والوظائف وبناء القدرات وإدارة الجدارات والخبرات الرقمية لخدمة المستفيدين من مخرجات التعليم الجامعي.

دراسة (sebaaly, 2019): استهدفت الدراسة معرفة أثر التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي العربية ومدى تأثيرها على النماذج والصيغ الحالية للجامعات، وفيما إذا كان تعزيزها وتأثيرها سيؤدي إلى جودة ومرونة وكفاءة أفضل في الوظائف الرئيسية الثلاثة للجامعات (التدريس، البحث العلمي، التطوير والخدمات الادارية والمجتمعية) في عالم سريع متغير، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسفرت نتائجها على أن التحول الرقمي، فعلا يساعد على تحسين تجربة التعليم والتعلم وأنماط إدارية وبخثية جديدة وجودة استراتيجية مناسبة لإدارة التغيير والتحول الرقمي وتنمية الثقافة والمهارات الرقمية الجديدة.

دراسة (charlene et al, 2020): قام الباحثون في هذه الدراسة عن طريق المنهج المسحي بتحليل أبحاث التعليم الرقمي لمؤسسات ما بعد المرحلة الثانوية الكندية، بهدف تعميق الفهم حول تدريب أعضاء هيئة التدريس ودعم التعليم الرقمي على النحو المنصوص عليه في مؤسسات التعليم العالي، وقد أظهرت النتائج أن التوجهات حول التعليم الرقمي أو عملية تأهيل أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة وأن المؤسسات تستخدم مجموعة واسعة من ممارسات التطوير المهني للتعليم الرقمي وقد أوصت المؤسسات عن تغير الثقافة وأمن العمل والتوقعات غير الواضحة، باعتبارها تحديات في توفير التدريب والدعم في مجال التعليم الرقمي كما أوصت بالتطلع حول المستقبل للتطوير المهني، من أجل بناء القدرة على التعليم الرقمي التي نتائجه لها آثار كبيرة على البحث والممارسة.

دراسة (heliona, jonida, 2020): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الحاجة إلى التعليم الرقمي في مهنة التدريس وكيفية استخدام أعضاء هيئة التدريس لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومدى حاجتهم إلى الكفاءة الرقمية خاصة في ظل انتشار فيروس كورونا، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي والاستبيان كأداة تم تطبيقها على عينة من المعلمين في ألبانيا قوامها 365 معلما في مرحلة الثانوية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن من بين الصعوبات التي يواجهها المعلمون هي ضعف البنية التحتية ونقص التدريب الذي يتطلب دعما كبيرا من المؤسسة وهو ما أوصت به الدراسة، من خلال ضرورة وضع سياسات تتماشى والتعليم الرقمي والعمل على تعزيز التنمية الرقمية للمعلمين في ألبانيا.

7. التعقيب على الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات السابقة من حيث إجراءاتها في فترات زمنية تراوحت ما بين (2011-2022) بما يرتبط بموضوع الدراسة، وقد تمت مقارنتها مع الدراسة الحالية من حيث:

الهدف: تباينت الدراسات السابقة من حيث الهدف، إذ نجد بعضها ركز على مستوى الاحتياجات التدريسية كدراسة كل من (العريفي، 2017) و(عبد المولى، 2022) و(نواجعة، 2022) و(الزهران، 2022) و(حمديش، احمد، 2022) و(العنزي، 2022) و(حمدي، 2022) و(الاسمري، 2019) و(abouleniein, attia, 2016) و(heliona, jonida, 2020) كمتغير مستقل في ظل التقنيات الحديثة المعمول بها في الجامعات، ودراسات ركزت أبحاثها على التعليم الرقمي ومدى اعتماده في المؤسسات الجامعات كدراسة كل من (charlene et al, 2020) و(بوسالم، 2020) و(حوشين، 2020) و(طهيري، 2011) وتناولت دراسات المؤسسات الجامعية ومدى جودة مخرجاتها في ظل الرقمنة وكيفية تعاملها مع التقنيات الحديثة كدراسة (زرقان 2013) و(haltinen, weaver, 2015) و(tiffany et al, 2016) و(sebaaly,) (2019).

العينة: جاءت عينة جميع الدراسات على أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة)، باستثناء دراسة (العنزي 2022) التي طبقت على عينة من المشرفين التربويين، ودراسة (tiffany et al, 2016) التي حددت رؤساء الجامعات كعينة للدراسة.

الأدوات: اعتمدت جميع الدراسات على الاستبانة كأداة لجمع البيانات باستثناء دراسة (طهيري، 2011) التي جمعت بين أداتي الاستبيان والمقابلة المقننة في جمع بياناتها ومعظم محاور ومجالات الاستبيان كانت حول

الاحتياجات التدريبية والتعليم الرقمي، وهذا ما يؤكد أن الاستبانة أداة جيدة ومناسبة لجمع بيانات الدراسة الحالية.

النتائج: جميع نتائج الدراسات السابقة أبرزت أهمية البرامج التدريبية في مجال التعليم الرقمي (عن بعد) وأكدت على تعزيزها وتكثيفها، بغية تمكين أعضاء هيئة التدريس من مواكبة الرقمنة والتطور التقني لمختلف الأدوات والوسائط المعتمدة في المؤسسات التعليمية، وهو ما يقترَب حول ما تسعى إليه دراستنا الحالية في الكشف عن درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استطاعت الطالبة الباحثة في ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة متاحة الاستفادة مما قدمته في صياغة أهداف الدراسة وإبراز أهميتها، حيث أفادتنا الدراسات السابقة في تدعيم الإطار النظري وتوضيح مفاهيم الدراسة (الاحتياجات التدريبية، الأستاذ الجامعي، التعليم الرقمي، الجامعة الجزائرية)، وكذا في بناء أداة جمع البيانات والاستفادة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل النتائج وتفسيرها، كما تم التدعيم بها وإثراء نتائجها في دراستنا الحالية إثراء معرفيا قائما على أسس موضوعية.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

جاءت الدراسة الحالية للتعرف على الاحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية، والكشف عن درجة الاحتياج التدريبي في مختلف مجالات التعليم الرقمي (كالمهارة الرقمية وبناء المحتوى الرقمي، استراتيجيات التعليم الرقمي والتقييم والبرمجيات الرقمية) وتميزت هذه الدراسة بأنها من الدراسات القليلة في المجتمع الجزائري التي تناولت الاحتياجات التدريبية في ضوء الرقمنة، كما أنها الأولى في جامعة بسكرة محل الدراسة (على حد علم الطالبة الباحثة)، وتميزت أيضا بالإضافات العلمية التي سوف تضيفها على المؤسسات التعليمية والتي من أهمها (الجامعة)، حيث يمكن الاستفادة من توصياتها ومقترحاتها لما لها دور في دعم التوجه نحو التعليم الرقمي في الجامعات الجزائرية والأخذ بها لتدريب الأساتذة وتمكينهم من ممارسة مهنتهم بكفاءة وجودة عالية تحقق الأهداف المرجوة لهاته الجامعة.

الفصل الثاني: الإحتياجات التدريبية

تمهيد

أهمية التدريب في المفهوم الإداري الحديث

أنواع التقنيات الحديثة في التدريب

مفهوم الإحتياجات التدريبية وأهميتها

أهداف الإحتياجات التدريبية

مداخل تحديد الإحتياجات التدريبية

مسؤولية تحديد الإحتياجات التدريبية

طرق تحديد الإحتياجات التدريبية

مستويات تحديد الإحتياجات التدريبية

مراحل تحديد الإحتياجات التدريبية

أصناف الإحتياجات التدريبية

مناهج تحديد الإحتياجات التدريبية

مشاكل تحديد الإحتياجات التدريبية

خلاصة الفصل

تمهيد:

نجد أن للتدريب - training - في أي مؤسسة أيا كان نوعها أو مجال عملها - أهمية بالغة في عملية التنمية الإدارية، من منطلق أنه وظيفة إدارية تتميز بالإستمرارية والحدائة في مختلف المنظمات فلا يكفي أن تقتصر المؤسسة أو المنظمة على اختيار الموظفين وتعيينهم فحسب، بل وجب تنمية هؤلاء العاملين على أداء الأعمال الموكلة إليهم، والمساهمة في تزويدهم بالأساليب الجديدة وصقل معارفهم ومهاراتهم بما يؤهلهم لأداء العمل المطلوب منهم، وتحسين مستوى الأداء لديهم أفضل مما كانوا عليه.

ومن هذا المنظور؛ فقد أخذت المؤسسات الحديثة تتبارى في تقديم البرامج التدريبية لكوادرها الإدارية والفنية، وهذا من خلال إعطاء المدرب (trainer) مهمة تغيير السلوكات والمواقف ونقل المعارف وتعليم المهارات ضمن هاته البرامج، التي يكون التدريب على ضوءها عملية مخططة مسبق له بهدف تحقيق غرض معين.

1. أهمية التدريب في المفهوم الإداري الحديث:

تعريف التدريب:

تعددت المفاهيم حول إعطاء مفهوم موحد للتدريب، إلا أننا نجد مختلف التعاريف تتفق على الركائز الأساسية التي تقوم عليها عملية التدريب، فنجد من بين أهم التعريفات المقدمة للتدريب ما يلي:

يعرف التدريب عند البعض على أنه: مجموعة من عمليات التعديل الإيجابية التي تتضمن سلوكيات الأفراد من الناحية الوظيفية، وذلك بالإعتماد على الطرق الحديثة المستخدمة في تزويد هؤلاء الأفراد (سواء كانوا حاليين أم جدد) بالمهارات اللازمة، قصد إكتساب الخبرات وتأدية وظائفهم بنجاح

كما يعبر التدريب على أي نشاط وممارسة مخططة تهدف إلى إعداد الفرد للعمل وإحداث تغييرات إيجابية في الأداء المنجز وعلى مستوى الإتجاهات والمهارات والسلوكيات على صعيد الخدمة المطلوبة، فهو نوع من أنواع التوجيهات الصادرة من العامل اتجاه عمله (أبو النصر، 2009، ص. 21)

وقد عرف الهيتي التدريب على أنه: حالة إستمرارية تركز على الجهود الإدارية والتنظيمية تعمل على تغيير مهارات وسلوكيات ومعارف الفرد الآنية وتطويره، بما يستكفي متطلبات عمله وأدائه بشكل أحسن.

وعرفه عبد الجليل بأنه: "عملية يتم من خلالها تزويد الأفراد والجماعات بالمعلومات وطرق الأداء شرط أن يكونوا على مقدرة في القيام بوظائفهم بكل فعالية وكفاءة".

ترى برنوطي التدريب على أنه: "نوع من أنواع الأنشطة التعليمية الخاصة تعتمد المنظمة على ممارسته قصد تعديل وتحسين أداء الفرد في شغل وظيفته" (السكرانة، 2011، ص ص. 18-19)

من خلال التعريفات السابقة، تختصر الباحثة تعريف التدريب على أنه: عملية إستمرارية تهدف إلى تخطيط وتعديل وتطوير أداء الأفراد بطرق وأساليب حديثة تساهم في تحسين جودة العمل وتكوين كوادر بشرية قادرة على التكيف مع التغييرات التكنولوجية السريعة لتقديم خدمة ذات أداء فعال ومتطور.

أهمية التدريب في المفهوم الإداري الحديث:

إن من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات المستمرة في الأفكار والمعارف التي نتداولها في العصر الذي نعيش فيه، فالتطور العلمي التكنولوجي أدى إلى الحاجة في تعلم المهارات الجديدة باستمرار، كما أن التأثير بالعملة في المفاهيم الإدارية نجد أنها تفرض علينا استخدام معدات ووسائل متطورة، وبالتالي الحاجة إلى التدريب عليها وتقوية نقاط الضعف لتنمية القدرات والمهارات بالتقنيات الحديثة ورفع الكفاءة في أداء الأعمال، وعليه؛ يمكن أن تبرز أهمية التدريب على مستوى كل من المنظمة والأفراد فيما يلي:

أ. بالنسبة للمنظمات الإدارية:

- تطوير الموارد البشرية بالاتجاهات الحديثة، والإنصهار في عالم الجودة الإدارية.
- الوعي بأهمية متطلبات التنمية البشرية وأسس الرقي الوظيفي.
- المساهمة في نمو وتطوير الشركات من خلال تأهيل كوادرها.
- الإفتتاح على التجارب العالمية المتخصصة بالإعتماد على المفاهيم الحديثة.
- التفكير الإستراتيجي في إصلاح الماضي وتطوير الحاضر والتنبؤ بالمستقبل والتخطيط للريادة واتخاذ القرارات.
- الاضطلاع بالأدوار القيادية والرفع من كفاءة المؤسسة الثقافية والاجتماعية ضمن مجتمع الأعمال.
- التعامل مع المتغيرات ومواكبة التفكير بأسس علمية حديثة وتحسين مستويات الإنتاج.
- تشجيع الموظف على تحسين أدائه والإبداع فيه، من خلال توفير بيئة آمنة وسليمة

ب. بالنسبة للمتدربين داخل المنظمة:

- تعزيز الثقة بالنفس وتوليد مشاعر الحب للعمل والولاء للمنظمة.
- الإبداع الوظيفي وتعزيز التفكير بالعلوم الحديثة.
- إعطاء فرص للأفراد بالمشاركة الفعالة في برامج التدريب لحل المشاكل الإدارية التي يواجهونها.
- إكتساب برامج قصيرة وطويلة المدى في العلوم التطبيقية.
- تعويض الأفراد بما فاتهم من مهارات لم يتسنى لهم تعلمها واكتسابها في مجال التعليم التقليدي (سكرانه،

2. أنواع التقنيات الحديثة في التدريب:

هناك مجموعة من التقنيات الحديثة التي تساهم في تدريب المشاركين بالدورات التدريبية، نذكر منها:

أ. تقنية التدريب باستخدام الحاسب الآلي:

يعتبر الحاسب الآلي من أهم التقنيات الجذابة لإيصال المعلومة لما يملكه من طرق متعددة، فقد أصبح اليوم يمثل أنموذجا مميذا للتعلم والتدريب، وهذا ما أيده مجموعة من الدراسات العلمية بالاتفاق مع مجموعة كبيرة من المشاركين، من خلال ما قد يساهم به في تنمية المهارات لدى المتدرب وتحقيق أهدافه التعليمية منها والتدريبية بسرعة ودقة عالية.

وهناك مجموعة من التقنيات المعتمدة التي حققت أهدافها في العملية التدريبية والتي من بينها: "السيورة الذكية"، والتي هي عبارة عن سيورة تعمل شاشتها باللمس، من خلال قيام المدرب بلمسها والتحكم في جميع تطبيقات الحاسوب، كما تتيح له سهولة تدوين الملاحظات ورسم الأشكال وتوضيح الأفكار إلى جانب حفظ البريد الإلكتروني، والصورة الموالية توضيح مبسط لإحدى السيورات الإلكترونية:

ب. تقنية الألعاب التدريبية:

وهي مجموعة من الألعاب المثيرة والمسلية ترتبط بفكرة أو موضوع معين، يسعى المدرب على استخدامها قصد ترسيخ مهارة معينة في المتدرب، وهناك مجموعة من العمليات التي تسهل فيها هاته الألعاب على المدرب ما يلي:

- إيصال للمتدرب مجموعة المفاهيم التي يعمل المدرب على تأصيلها له.
- محاربة الملل، وإثارة التفاعل في نشاط المتدربين للعملية التدريبية.
- الإعتماد على الألعاب التدريبية من الطرق العملية والعلمية الصحيحة، كونها تستند إلى دراسات وأبحاث معتمدة دوليا.

والألعاب التدريبية تنقسم إلى ألعاب فردية وأخرى جماعية، ومنها ما يعتمد على القدرات الحركية أو القدرات العقلية.

وترى الطالبة الباحثة؛ أن الألعاب التدريبية في الأسواق العربية غير متاحة ومتوفرة بالشكل الذي تكتسي به الأسواق الدولية الأخرى.

ج. تقنية الأفلام التدريبية:

تمثل الأفلام التدريبية مجموعة العروض التدريبية والتربوية التي يتم تسجيلها وعرضها عبر أجهزة خاصة ومن بين هاته الأجهزة نجد: (التلفاز - الحاسب الآلي - شاشة العرض - جهاز الفيديو بأنواعه - شريط CD/DVD - كاميرا فيديو).

د. تقنية التدريب عن بعد:

يستخدم هذا النوع على مجموعة من التقنيات التي تعمل على توصيل المادة التدريبية من غير المكان المتواجد فيه المدرب، ويتم تقديم مادته ونقلها عن طريق الأنترنت أو الأقمار الصناعية، ويتم التدريب عن بعد من خلال عقد مجموعة من الدورات التدريبية التي تنطلق من البث المباشر بمختلف المناطق التعليمية إلى جميع القاعات التدريبية، وهذا وفقا للوائح التنظيمية للبرنامج (السكرانة، 2011، ص ص. 198-200)

3. تعريف الإحتياجات التدريبية وأهميتها:

تلعب الإحتياجات التدريبية دورا هاما في نجاح عملية التدريب، فقبل أي تحديد أو إجراء للفتة المستهدفة من التدريب يجب تحديد الإحتياجات اللازمة من التدريب للشرائح المستهدفة، وعليه نجد في تفصيل تعريفها تعرف:

لغه: كلمة احتياج (**needs**) تعني أن هنالك نقصا وقصورا في أمر ما، وكلمه تدريب (**training**) تعني أن النقص والقصور يمكن أن يتلافي من خلال التدريب المنظم.

فمصطلح الإحتياجات التدريبية يستخدم للتعبير عن مختلف المفاهيم لكثير من الباحثين وعلماء الإدارة فهي أحد الأركان الأساسية التي تقوم عليها العملية التدريبية التي تحليلها يقوم على التحديد الأساسي للإحتياج كواحدة من حلقات وفعاليات العملية التدريبية.

هذا ونجد مجموعه من الباحثين يعرفون الإحتياجات التدريبية كل حسب وجهة نظره فنجد مثلا أن:

كل من "درويش وتاكلا، 1980" عرفها على أنها: تلك التغيرات الواجب إحداثها في الجوانب المختلفة للفرد كتعديل مهاراته ومعارفه وسلوكاته ما يتناسب مع وظيفته لشغلها بكفاءة عالية.

ويعرفها (الصباب، 1402هـ/1982) على أنها: مجموعة من التغييرات والتطورات الواجب إحداثها في اتجاهات سلوك العاملين خاصة على المشاكل التي تعترض السير العمل والإنتاج.

في حين يرى (الدره، 1990) إعتدتها: مجموعة من الخطوات التي يتبعها المدرب بطريقة منظمة في تنمية القوى البشرية لمعرفة النقائص والفجوة ما بين الأداء القائم والأداء المأمول فيه داخل المؤسسة، بعدها تتم عملية التشخيص والتحليل للخروج بالنتائج المتعلقة بكيفية قدرة التدريب على التقليل من الفجوات أو النقائص الموجودة.

وهو ما أوضحه كوفمان (koayfman, 1992) باعتبار أن الارتقاء بمكانة التدريب في المؤسسة لا بد من تركيز الاهتمام على مكان التدريب أي المجال التكويني له، وحوصلة الفوائد المراد تحقيقها وكذا الاهتمام بطبيعة الفجوة التي يغطيها هذا التدريب والمجاز الزمني لمردودية عمل المنظمة بصفه عامة.

وفي تعريف (عربيات، 2011) تمثل الإحتياجات التدريبية المتطلبات الأساسية للعمل من خلال التغلب على المشكلات التي تعرقل سير الأعمال، فهي المبدأ الذي يقوم عليه التدريب ليحقق الكفاءة ويحسن من الأداء ويطور المهارات والاتجاهات باعتباره وسيلة لتحقيق الغاية (محيرق، 2013، ص. 54)

يعرفها (الطراونة، 2011): على أنها "الفجوة بين مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المستهدف للفرد" ومن بين التعريفات أيضا نجد من يوضح بأن الإحتياجات التدريبية تتكون من مجموعه من العناصر المتمثلة في:

- تحديد أغراض وأهداف المؤسسة.
 - وجود مشكلات حاضره أو متوقعه تعترض أداء المنظمة.
 - رسم البرامج التدريبية التي تستوعب هذه الإحتياجات وتعمل على إحداث التغيير المطلوب.
- ونجد آخرون يعتبرون الإحتياج التدريبي على أنه التفاوت بين ما هو موجود وما يجب أن يكون ولتحديد الإحتياجات التدريبية وجب تحديد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، فالأساس من معرفة درجة الإحتياجات التدريبية هو ذلك التباين بين السلوك أو الأداء المستهدف الذي نسعى الوصول إليه.

والبعض الآخر يرى أن الإحتياجات التدريبية تعبر عن جوانب النقص التي يتميز بها الأداء المهني في أي منظمة أو مؤسسة، والتي وجب أن تتضمنها برامج التدريب الموجهة للعاملين لأي سبب من الأسباب بما يعمل على تطوير الأداء وتحسينه (على، 1981، ص. 66)

أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية

تكمن أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية في النقاط التالية:

- الإحتياجات التدريبية هي الأساس الذي يمكن لإدارة التدريب من خلاله تصميم برامج التدريب.
- تحديد الإحتياجات التدريبية وتحليلها تمكن قسم التدريب من المشاركة في حل المشكلات التي تعاني منها النظم كتقليل الإصابة من حوادث العمل، وتخفيض معدل إصابات العمال.
- عملية الإحتياجات التدريبية تخلق نوع من الإنسجام والتوافق ما بين المشاركين في البرامج التدريبية، وذلك من خلال التقليل من الفروقات الفردية فترة تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية داخليا من طرف إدارة التدريب.
- مساعدة قسم التدريب على اختيار المدرب والمادة التدريبية والأساليب المناسبة للتدريب بطريقة تتناسب وقدرات الأفراد، سواء كان ذلك على مستوى المهارة أو المستوى التنظيمي.
- يوفر المعلومات عن الموظفين والمتعلقة بـ "العدد- العمر- الاهتمامات- الخلفية العلمية والعملية- الإتجاهات".
- زيادة فاعلية البرامج التدريبية وتطويرها (طاهر، دس، ص. 22)
- ويخلص أحد الباحثين أهمية الإحتياجات التدريبية في النقاط التالية:
- تمثل الإحتياجات التدريبية مبدءا أساسيا ونقطة انطلاقا رئيسية للتدريب، فمن الضروري لكل منظمة تطوير نظام سليم لجميع الإحتياجات التدريبية والحد منها.
- يعمل تحديد الإحتياجات التدريبية على مواكبة التغييرات المتوقعة في المنظمة، سواء كان هذا التغيير في السياسات المتبعة أو في طبيعة العمل، أو في جودة ونوعية العاملين بالمنظمة.
- لا يمكن تنفيذ البداية للفعالية لأي برنامج تدريبي ما لم تكن هناك إحتياجات تدريبية محددة، حتى يتسنى وضع أهداف نظام التدريب وتحديد محتوى ومتطلبات الأنشطة التدريبية في ضوءها (القمي، 1429هـ/2008، ص.

(54)

- كونها المصدر الأساسي لأهداف البرامج التدريبية، والتدقيق في تحديد أهم أسسها وأساليبها التي تعتمد عليها كأساس لتقرير النوع المطلوب من التدريب ومن يحتاج له، إضافة إلى تحسين مستوى الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين في المنظمات.
- يترتب على تحديد الإحتياجات التدريبية معرفة الكفايات والمهارات المطلوبة لاكتسابها (زاهر، 1990، ص.

(24)

- توضيح نوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة من الأفراد المطلوب تدريبهم.
- الكشف عن معوقات العمل التي تعاني منها المنظمة والتي تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، وأخذ هذه المعوقات بعين الاعتبار أثناء عملية التدريب، كي لا يتعارض معها في مرحلة التنفيذ.
- تعتمد على أسس ومعايير موضوعية والثقة في جمع المعطيات وتحليلها، وبالتالي الاستناد إلى حقائق علمية من واقع مشكلات العاملين والعمل.
- تعتبر مؤشرا صحيحا في توجيه التدريب إلى الاتجاهات السليمة والمناسبة.
- الإختيار الرشيد للإحتياجات التدريبية وتلبيتها من خلال البدائل المتاحة والمفاضلة فيها.
- التعرف على نقطة البدء في التدريب، وتحديد الفجوة بين المتدربين من كفايات، وما ينبغي أن تكون عليه كفاياتهم بعد التدريب (british, 2014, p. 188)

حسب (جبرو وعبد المولى) فإن أهمية الإحتياجات التدريبية تبنى على محور يرتكز على خطط وبرامج تدريبية ذات دقة وكفاءة عالية، يتم من خلالها تحديد أهم الإحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة عن طريق أساليب وتقنيات تساعد على تنفيذ البرامج، وبالتالي تسعى إلى الرفع من كفاءة العاملين في أداء أعمالهم الموكلة لهم بأقل جهد ووقت وتكلفة، ومنها الوصول إلى قرارات سليمة باتجاه التصميم والتخطيط المناسبين للبرامج التدريبية. (2022، ص. 408)

ويرى (richardson, 2015) أن أهمية الإحتياجات التدريبية تساهم في تعزيز الجودة وضمان فرص التطوير المهني، وزيادة الطلب على التعليم المستمر للرفع من مستوى المهارات وتوسيع دائرة التدريب من خلال الإستفادة من الخيارات المتعددة المتاحة وتطوير مناهج الدراسية.

كما يرى (السويدان، 1430هـ/2009، ص. 25) أن: "تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين يجعلهم يشعرون بأهمية ما يقومون به من عمل، وتزداد الثقة في أنفسهم وفي الإدارات التي يتبعونها، لأنهم يدركون أنهم محل اهتمام وأنهم يعملون عملا ذا فائدة لهم، وهذا يؤكد أن تتم عملية الإحتياجات التدريبية من خلال التنسيق والتكامل بين العاملين في الميدان واحتياجاتهم ورؤية الإدارة العليا للإحتياجات التدريبية الفعلية" ويمكن أن تكمن أهمية الإحتياجات التدريبية في الجانب التربوي من خلال:

- ✓ تحديد أوجه التغيير المنشودة على أرض الواقع من حيث الممارسات البيداغوجية.
- ✓ الإختيار الأنسب لإجراءات التغيير والتدابير الإدارية المعمول بها لتغيير الوضع القائم.
- ✓ تنمية الكفاءة المهنية وضبطها بطرق محددة، من أجل تحقيق الغاية المنشودة.

✓ الإعتماد على طرق تعليم نشطة تكون من منظور إدماجي في عملية التكوين، وهو ما يعرف بالكفاءات المستهدفة.

✓ ضبط المشاركين في الدورات التدريبية وتكوينهم بهدف تقليل الفروق القائمة ما بين الوضع الحالي والوضع المنشود (بوعزة، 2014، ص. 146)

وعليه؛ نجد أن معظم الدراسات التي تم إجرائها في المجال التربوي ترى أن الإحتياجات التدريبية من أهم المبادئ والأسس التخطيطية والتنفيذية التي يقوم عليها التدريب، ويمكن اعتبارها اللبنة الأساسية لأي نشاط تدريبي يتم فيه تحديد الإحتياجات وقياسها قياساً علمياً، ومنها يمكن توجيه التدريب إلى الوجهة الصحيحة لمختلف المهام والوظائف.

4. أهداف الإحتياجات التدريبية:

تكمن أهداف الإحتياجات التدريبية فيما يلي:

- تحديد نوع التدريب للفئات المستهدفة منه.
- الدقة في اختيار المحتوى المناسب للتدريب.
- الكشف عن العراقيل والمشكلات التي تواجه الموظفين في العمل.
- الرفع من مستويات الأداء والوصول إلى الأداء الأنسب والمطلوب.
- تحديد مستويات المسافة التي يجب على المتدرب أن يكون عليها قبل البدء في التدريب وما نأمل الوصول إليه (محمد، 2018، ص. 115)
- توجيه سياسات وبرامج إدارات التدريب وكذا خدماتها وممارساتها، من خلال مساعدة القائمين عليها في وضع خطط واستراتيجيات طويلة المدى لهياكل التدريب المختلفة.
- التخطيط الجيد للبرامج التدريبية.
- تقدير الإحتياجات التدريبية على المدى القريب والبعيد.
- إتاحة الفرص لتحسين أداء العاملين وزيادة كفاءتهم من خلال إنتقال أثر التدريب للقيادات الإدارية (البقلي، 1428هـ/2008، ص. 55)

وقد حدد (عاجب، دس، ص. 332) أهداف الإحتياجات التدريبية في النقاط التالية:

- تغيير المواقف السلبية المتمثلة في القصور وعدم المعرفة، إلى مواقف إيجابية تعمل على مواجهة النقائص الموجودة.
 - تطوير المواقف الإيجابية من خلال خلق الإبداع والتفوق في الأداء المهني.
 - العمل على خلق مواقف إحتياطية لتهيئة العاملين في مواجهة أي مشكلة متوقعة في المستقبل.
5. مداخل تحديد الإحتياجات التدريبية:

يمكن الإعتماد على مجموعة من المداخل في تحديد الإحتياجات التدريبية أهمها:

1) مدخل تحليل المنظمة **Organization Analysis**:

قد يتبادر أحيانا في أذهاننا مجموعة من التساؤلات مثل: لماذا نحتاج إلى تحليل المنظمة...؟، وتقودنا المعرفة حول هذا إلى أن الإحتياج في هذا المدخل بشكل عام للتأكد من صحة مجموعة من العوامل، نذكر منها:

- كمية القوى العاملة فيما إذا كانت كافية لتشغيل هذه المنظمة.
- البحث في الفجوة التي تحتاج إلى التدريب.
- التعرف على البيئة التنظيمية وأداء الموظفين فيها.
- مدى نجاح التدريب في معالجة وحل المشاكل التي تعاني منها المنظمة (أبو حسنة، 2021)

وكل هاته العوامل تدخل ضمن التشخيص الفعلي لوضع المنظمة، وتحديد مستوى ملائمتها بالأهداف القائمة عليها، وعادة ما تستمد الإحتياجات التدريبية من أهداف المنظمة وأولوياتها وخططها المستقبلية وهذا يكون من خلال تحليل مجموعة من العناصر:

- أ. الأهداف الحالية للمنظمة: إن مدى استيعاب وتفهم العاملين لأهداف المنظمة يساهم في إثبات وجودها واستمراريتها، وهو ما يساعد على تحقيق نجاحها.
- ب. الأهداف المستقبلية للمنظمة: فالمشاريع التي تعمل المنظمة على تنفيذها، والأسواق الجديدة التي تزعم دخولها من خلال أساليب العمل التي تمارسها المنظمات المنافسة، بهدف التنبؤ بمسيرة المنظمة في المستقبل، كلها تنعكس على الإتجاهات العامة للإحتياجات التدريبية.

ج. الهيكل التنظيمي: يهدف بناء الهياكل التنظيمية إلى معرفة مكونات المنظمة من أقسام ووحدات تنظيمية، وكذا حجم الأنشطة الممارسة من قبل كل وحدة، كأساليب الإتصال، مستوى التفويض نطاق الإشراف... إلخ (عطاي، 2018، ص ص. 848-849)

د. المناخ التنظيمي: إن مدى ملائمة المناخ التنظيمي في المنظمة من بين أهم العوامل المؤثرة في سلوكيات العاملين، فهو يعد من المتطلبات اللازمة والضرورية، لما له ارتباط مباشر بالأداء والإنتاجية وتنمية الموارد البشرية بشكل خاص، الأمر الذي جعل كل منظمة تولي له أهمية بالغة خاصة في تكييف العاملين مع طبيعة المناخ السائد، والذي ينعكس ويؤثر على سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المنظمة (بوخاري، 2019 ص. 03)

هـ. القوى العاملة: يستهدف تحليل القوى العاملة على مستوى أي منظمة في تقدير وتحديد إحتياجات المنظمة من القوى التي تستجيب لأهدافها، سواء في ظل الإستراتيجيات قصيرة المدى أو المتوسطة أو الطويلة، إذ أنه من خلال تحديد هاته الإحتياجات التعرف على الوضع الحالي بصورة مفصلة، وتحديد أساليب الإستفادة في تنفيذ خطة القوى العاملة من حيث العدد والنوع بالإضافة إلى وضع برامج أنشطة متطورة، من أجل الضمان والوصول إلى مستوى أداء سليم ومستقر والتقليل من تكاليف الإنتاج داخل المنظمة (عشوي، 2006، ص. 159)

و. كفاءة المنظمة: تمثل كفاءة المنظمة معيار العقلانية في استخدام الموارد البشرية والمادية والمعلومات المتاحة، باعتبارها منظمة هادفة للنمو والتنمية ولكي تعمل بشكل فعال ومستمر عليها أن تؤمن باستمرارية جميع التدفقات البشرية، المالية والمعلوماتية فغالبا ما ينظر إلى كفاءة المنظمة من زاوية توفير الفوائد القادرة على خلق توازن في أدائها، وينطبق هذا على ضرورة اعتماد رضا العاملين كأحد المؤثرات التي تعبر عن كفاءة الأداء داخل الإطار المعنوي، كما نجد أنها تستمد ديناميكيتها من مستوى تطور المجتمع ونموه، وتتعدد بتعدد حاجاته التي تكون مطلوبة فيه (الأسدي، 2014، ص. 208)

(2) مدخل تحليل العمل Operational Analysis :

يعتبر تحليل العمل كمرحلة أولى للتعرف على متطلبات المراكز من قبل الخبراء والمختصين في مجال علم النفس العمل والتنظيم، باعتبار أن عملية تحليله تقوم على دراسات علمية مختلفة الأساليب والطرق في عملية جمع المعلومات، إذ أنه يهدف إلى إعطاء وصف دقيق وموضوعي لوضعية العمل والعامل وذلك لتسهيل عمليات اتخاذ القرارات والحاجة إلى التكوين، كما يهدف إلى التقليل والتخفيض من نسب حوادث العمل نتيجة عدم السير

الحسن لوضعيات العمل المختلفة، إذ أن عملية الحصول على البيانات فيه تتضمن مجال العمل (مكوناته، آلاته، ظروفه، مراحلها، مسؤولياته...) ومجال الفرد من حيث (قدراته كفاءاته، استعداداته، مهاراته...) (سلطاني، 2019، ص. 01)

وللمقاربة النظامية أثر كبير في الإرتقاء على مستوى التكامل والشمول بعيدا عن الطرق التقليدية في تطوير وابتكار مناهج التحليل الوظيفي، ومن بين إسهامات المقاربة النظامية في تطوير مناهج التحليل الوظيفي نجد:

- تركيز الإهتمام على الإدراك الكلي.
- العمل على التدريس بمختلف الأدوات.
- العمل بالأهداف وتحليل التفاصيل الغامضة.
- التركيز على التفاعل ما بين العناصر.
- ضبط المواقف من خلال المقارنة بين سير النماذج والواقع.
- المرونة في تعديل مجموعة المتغيرات في الوقت ذاته.
- استخدام النماذج الناقصة كقاعدة في إنجاز المهامات وإتخاذ القرارات.

إن الطرق النظامية تتجلى في استخداماتها الإدراك الكلي للمنظمة وعلاقتها بالبيئة، فهي تعمل على مراعاة الجوانب التطويرية والضرورة الحركية من أجل الإهتمام والتركيز على متطلبات المناصب الحالية والمستقبلية انطلاقا من المعارف المتعددة (سيكولوجيا، سوسولوجيا، تكنولوجيا، أنثروبولوجيا...) والعمل على دمج جميع إسهاماتها في قالب مشترك لتحقيق الأهداف المسطرة بالمنظمة.

3) مدخل تحليل الفرد Individual Analysis:

تتضمن دراسة الفرد تقدير الميولات والقدرات والخصائص الجسدية والحركية والعقلية والأخلاقية والاجتماعية المختلفة للفرد، مع الإشارة إلى الأهمية النسبية لكل واحدة منها، فيما يتم بالوظائف المختلفة فدراسة الفرد في المنظمة تتناول مجموعة من الصور تتحدد في:

أ. الميولات المهنية: إذ يعتبر الميل المهني من أهم الأسباب التي توجه الفرد في تحديد مهنته فهو عامل مهم في نجاحه، فالحرص على العلاقة ما بين ميل الفرد والمهنة المقدمة له توضح مدى عجز هذا الفرد عن القيام بعمله أو إتقانه، فمعظم الأفراد يحرصون على العمل باتقان من أجل الإنتاج الكفئ، فتحقيق الإنتاج الكفئ يقوم على تحليل الفرد بنجاح من خلال جمع البيانات اللازمة والكافية حوله، فالهدف المنشود من

تحليل الأفراد هو تحديد الإحتياجات التدريبية وتصميم الوظائف والظروف المادية المطلوبة في إنتقاء العمل، ومن أهم طرق ووسائل جمع المعلومات في تحليل الفرد نجد:

- القيام بمقابلات شخصية.
- دراسة السيرة الذاتية عن كل فرد (معلومات صحية، مهنية، تعليمية).
- تطبيق على الأفراد مقاييس واختبارات تعمل على تحليلهم.
- إجراء تجارب مع الأفراد، من خلال وضعهم في مواقف مهنية مختلفة.

إن تقدير الإحتياجات التدريبية على مستوى الأفراد يحدد من خلال الفجوة التي تكون بين مستوى الأداء والمستوى المأمول للفرد المعني بالمهام، فأهمية تحديد الإحتياجات التدريبية هنا تكمن في مساعدة المدرب على معرفة:

- من يحتاج إلى التدريب؟ وما الذي يحتاجه من التدريب؟ وكيف يمكن تحقيق ذلك بالشكل الأنسب؟

ب. تقييم الأداء: تقاس عملية تقييم الأداء بمدى قيام العاملين بالمهام المسندة إليهم وبما تسعى المنظمة على تحقيقه من أهداف، ويتم بموجبه تقدير جهودهم بصفة عادلة ومنصفة ومستمرة فالفائدة من تقييم الأداء هو معرفة البرامج التدريبية المناسبة في تحديد الثغرات في المناهج المزمع تنفيذها مستقبلاً، مع توفير التغذية العكسية التي تبين للعامل إيجابيات أعماله وسلبياته، والتي تولد له الدافعية في تحسين أدائه وتطويره، سواء على مستوى الذات أو من خلال برامج التدريب والتعلم التي تضعها إدارة الموارد البشرية في المنظمة (بن عيشي، 2005، ص ص. 07-08)

وعليه؛ يمكن القول أن تقييم الأداء يساهم في تحديد الإحتياجات التدريبية بشكل دقيق، وكذا تصميم البرامج التدريبية المناسبة مع هذه الإحتياجات، بالإعتماد على عمليات التحليل والنتائج التي تخرج بها عملية تقييم الأداء.

ج. تحليل الفجوة: إن الهدف من تحليل الفجوة هو معرفة الإختلافات بين ما تهدف إليه المنظمة أن يحدث بالفعل وما يمكن أن يحدث، أي الكشف عن نقاط نجاحها في الأداء ونقاط إخفاقاتها ونجد أن من أهم طرق تحليل الفجوة هو تحليل إحتياجات ومتطلبات المنظمة من المعارف التي يكتسبها الأفراد، وهناك مستويين من تحليل الفجوة للمعرفة داخل المنظمة:

✚ مستوى البيئة الداخلية للمنظمة: ويكون تحليل الفجوة هنا قائم بين الإمكانية والأداء الفعلي وكذا الإمكانية والهدف في هذا المستوى هو تحديد ومعرفة القدرات الذاتية للمنظمة، من خلال تحديد نقاط القوة والضعف لما تقوم به وبين ما تستطيع فعله مع العمل على تعزيز نقاط القوة ومواجهة نقاط الضعف.

✚ مستوى البيئة الخارجية للمنظمة: والتحليل فيها يكون بمعرفة الإمكانيات الذاتية جراء الفرص الخارجية للبيئة، والتهديدات التي تواجهها، وما الذي تفعله حيالها وما الذي يمكنها أن تفعله (الشنقيطي، 2023، ص. 166)

6. مسؤولية تحديد الاحتياجات التدريبية:

لاشك أن الجهد المنظم والتحليل المناسب والهادف لتحديد الاحتياجات التدريبية له الأثر الفعال على جميع الأنشطة التدريبية، وهو ما يجعل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية نتيجة حاصلة مشتركة الجهود والتعاونات ما بين مجموعة من الأفراد، وعليه نجد أن مسؤولية التحديد لهاته العملية تكون على عاتق كل من:

الموظف: يعتبر الموظف مصدرا هاما في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يشترط أن يكون كل رئيس على دراية بتفاصيل أجزاء العمل لكل موظف يعمل تحت إشرافه، إضافة إلى أنه في أخذ رأي العمال في أنواع التدريب وتشعرهم بالمسؤولية اتجاهه، والأخذ برأي الموظفين بعين الاعتبار له أهميته السيكلوجية في نجاح العملية التدريبية لكنه في الوقت نفسه لا يعتبر الأساس الوحيد في الإعتماد عليه عند تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد، حيث أنهم بسبب طبيعة وظائفهم لا يكونوا في وضع يسمح لهم بمعرفة التطورات المستقبلية التي قد تحدث في العمل الذي يزاولونه.

الرئيس المباشر: إذا كانت الواجبات الوظيفية على عاتق الموظف فإنها أيضا مطلوبة من الرئيس المباشر الذي يعتبر من أبرز الجهات المؤثرة على كفاءة تحديد الاحتياجات التدريبية، فهو وحده من يستطيع الحكم على مستوى أداء الموظفين، وما يجب أن يكون عليه مستوى الأداء ومنه يتم تحديد المشكلات ونقاط الضعف التي تعيق سيرورة العمل، ومن الواجبات الملقاة على مهام الرئيس المباشر نجد:

- سرية العمل وأدائه بأمانة وإخلاص.
- الحرص على عدم محاملة الموظفين على حساب مصلحة العمل.
- الإهتمام بتقارير الأداء الوظيفي وتقييم الموظفين بكل موضوعية.
- فتح المجال لمشاركة الموظفين بإبداء آرائهم والمشاركة في القرارات.

• العمل على حل المشكلات الواقفة بين الموظفين بأساليب مرضية للجميع(السنيدي 1428هـ/2008 ص. 127)

وتستخدم بعض المنظمات نموذج استبيان للرؤساء المباشرين لتحديد الإحتياجات التدريبية، بحيث يشمل هذا النموذج على بيانا بالمشكلات التي تواجه العمل، ودرجة أهمية المشكلة بالنسبة للموظفين بحيث يتم تصنيف هاته المشكلات حسب تأثيرها على مستوى أداء الموظف وإنتاجيته، وعلى الرئيس المباشر أن يقدم آراءه فيما يتعلق بجوانب التنمية وتطوير المهارات للموظفين، وكذا بيان اتجاهه وآراءه نحو تدريبهم.

وعليه؛ فإنه من خلال هذا النموذج يتم تحديد العوائق التي تعرقل سير، ووضع برامج تدريبية تساعد في حل ومواجهة هاته العوائق (محيرق، 2013، ص. 59)

إختصاصي التدريب في المنظمة: هو أحد الأفراد الذي يكون على اتصال دائم بالموظفين ورؤسائهم للحصول على البيانات اللازمة منهم، وقد تتحدد مهامه في شقين رئيسيين هما:

أ. المشاركة والمساعدة في استكمال وتنفيذ خطة المنظمة التدريبية.

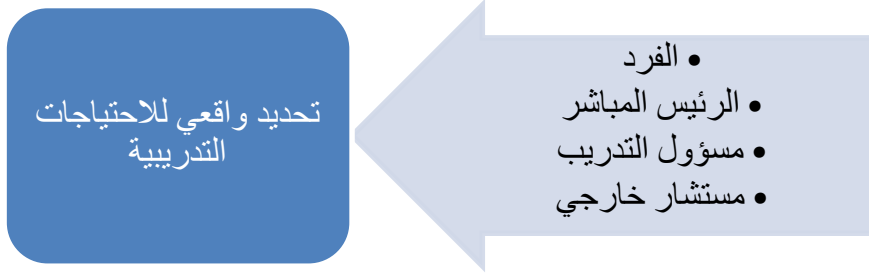
ب. تحديد الإحتياجات التدريبية وتصميم برامج وطرق أو أساليب التدريب.

وليس من الضروري أن يكون مختص التدريب متخصصا في جميع المجالات والأنشطة المتعلقة بالتدريب إلى حد كبير، إذ يمكنه المشاركة في القيام بجميع الأعمال والأنشطة ذات الصلة من إعداد وتصميم وتنفيذ وتقييم وتطوير برامج التدريب، وتحديد الإحتياجات التدريبية تحديدا دقيقا والخروج بنتائج لها سواء كانت حالة أو مستقبلية (منتدى الموارد البشرية، 2020)

مستشار خارجي: إن حدوث أي مشاكل في المنظمة يستدعي منها الإستعانة بمستشار تلجأ له في طرح هاته المشاكل قصد معالجتها وحلها، إذ أن المستشار الخارجي لا يرتبط بشكل إداري مع المنظمة ولا يؤدي أعماله داخلها، فهو خبير متخصص ينتمي إلى هيئة تدريبية أو استشارية مستقلة سواء كانت محلية أو خارجية، ومن مميزاته أن تكون له القدرة على الملاحظة والإكتشاف لجميع المشاكل بالمنظمة وتقديم أفكار حديثة بطريقة متطورة لمعالجة الأمور، وهذا يكون نتيجة إكتسابه للخبرات الواسعة وقيامه بمهامات مختلفة في منظمات متنوعة (<http://e3arabi.com>)، والشكل الموالي يوضح المشتركين في عملية تحديد الإحتياجات التدريبية:

الشكل (1.2)

العناصر المشتركة في عملية تحديد الإحتياجات التدريبية



المصدر: محيرق، 2013، ص. 60

7. طرق تحديد الإحتياجات التدريبية:

عادة ما يتم تحديد الإحتياجات التدريبية بطريقتين:

أولاً: التحديد المبدئي للإحتياجات التدريبية: هنا يدرك الرئيس أو المدير المباشر حاجة تدريبية أو مشكلة تتطلب البحث والتحليل، وهو غير قادر -بالطرق والأدوات المرغوبة أو في حدود الوقت المتاح له- على تحديد هذه الحاجة التدريبية بدقة، وقد يأخذ الفرد نفسه زمام المبادرة وينقل حاجته التدريبية إلى مديره مباشرة.

ثانياً: التحديد المفصل للإحتياجات التدريبية: وهنا يتم استلام مشكلة التدريب من قبل مخطط التدريب في المنظمة أو مستشار خارجي -في حالة عدم توفر الخبرات أو الوسائل اللازمة داخل المنظمة- حيث يقوم بدراسة الموقف وجمع البيانات اللازمة وتحليلها، والوصول إلى دقة في التحقيق للحاجات التدريبية في معظم الحالات يتم تنفيذ هذه المهمة، من خلال تطبيق نموذج خاص باحتياجات التدريب تم تصميمه من قبل متخصصين في مختلف المجالات، ويتعامل مع الجوانب المقترحة التي تقدمها المنظمة للفئات المستهدفة (السيد، 2020، دص)، كما يتم تحديد الإحتياجات التدريبية من خلال الإطلاع على ما يأتي:

- خطط المنظمة المستقبلية من خلال ما تحتاجه من مهارات واسعة وخبرات لتنفيذها.
- النتائج المتوصل إليها في عملية توصيف الوظائف وتحليلها، من تحديد المهام المطلوب شغلها في الوظيفة، مع مقارنتها بالإمكانات المتاحة حالياً لكل موظف للتعرف على الحاجة للتدريب ونوعيته لكل فرد.

- النتائج الخاصة بتقارير قياس وتقييم الأداء المقدمة من قبل الرؤساء، والتي تشير إلى نواحي الضعف في أداء الموظفين، ونوعية التدريب التي يحتاجون إليها لمعالجة النقص الذي يواجهونه.
- المعدات التقنية الجديدة التي سيتم من إدخالها للمنظمة، والذي يقتضي إدخالها تدريب العاملين على كيفية استخدامها.
- آراء العمال أنفسهم، من خلال أسئلتهم عن الجوانب التي يشعرون أنهم بحاجة إلى تدريب فيها من أجل زيادة قدرتهم وكفاءتهم.
- إجراء إختبارات للموظفين لمعرفة مستوى أدائهم وما إذا كان بعضهم بحاجة إلى أي تدريب (الرواشدة،

2015، ص ص. 15-16)

كما نجد أن هناك مجموعة من الطرق والأساليب المستخدمة التي يعتمدها المدرب لجمع المعلومات في عملية تحديد الإحتياجات التدريبية للمتدربين منها:

المقابلة الشخصية: هي واحدة من أنجح الوسائل لجميع البيانات واختبار الإتجاهات، فهي تعبر عن التفاعل الشخصي ما بين مسؤول التدريب والموظفين، من أجل تحديد إحتياجاتهم التدريبية، فإذا شعر مسؤول التدريب أن هناك حاجة للتدريب في إحدى الإدارات أو الأقسام فعليه ترتيب لقاء مع المعنيين وعليه أن يعد مسبقاً لهذه الإجتماعات القائمة على طرح أسئلة مناسبة دون أجوبة عليها لدراستها لاحقاً وقد تشير هذه المقابلة إلى إحتياجات تدريبية معينة (صادق، دس، ص. 17)

الملاحظة المباشرة: وهي انتباه الباحث الموجهة والمقصود منه تجاه سلوك فردي أو جماعي محدد بهدف متابعة ومراقبة التغيرات فيه، حتى يتمكن الباحث من وصف وتحليل السلوك من أجل تحديد الإحتياجات التدريبية، إذ تتميز أداة الملاحظة بكمية المعلومات التي يحصل عليها، ومن الشروط اللازم توافرها في الملاحظة نجد:

- أن يكون لها هدف بحثي مسبق.
- أن تكون فيها الدقة في التسجيل.
- أن تتوفر فيها خطط تنظيمية.
- أن تخضع لضوابط ومراجعات تحقق الثقة في نتائجها.

وبذلك فهي من الأدوات الفعالة التي تساعد في تحديد الإحتياجات التدريبية.

صحيفة الاستفتاء: وهي عبارة عن استبيان يتكون من مجموعة من الأسئلة التي يتم تدوينها في قائمة تستخدم لجمع البيانات حول الموضوع المراد البحث فيه، إذ يمنح الإستبيان فرص مختلفة للأفراد للتعبير عن احتياجاتهم التدريبية بصراحة وذلك بتوفر السرية التامة، ويكون الإستبيان محل نظرة إيجابية من قبل الإدارة ويشترط في استخدام صحيفة الاستفتاء ما يلي:

- الحفاظ على سرية البيانات.
- تقديم ضمانات للمستجيب على أنها تستخدم فقط للأغراض العلمية.
- توضيح أسئلة الإستبانة وترتيبها مع مراعاة الإختصار في فقراتها.
- مراعاة المبادئ العلمية من حيث: "اللغة، الصدق والثبات، جدولة المعلومات وتفرغها، طريقة تحليل المعلومات، كيفية توزيع الإستبانة..."

وتتميز صحيفة الاستفتاء (الاستبانة) بتكلفتها المنخفضة وتغطيتها لعدد كبير من مجتمع البحث.

الإختبارات: قد تقوم المنظمة بإجراء اختبارات معينة، سواء كانت خاصة بالقدرة أو الإستعداد أو المهارة وغيرها من الإختبارات التي يتم إجراؤها على الموظفين، من أجل قياس أدائهم في وظائفهم الحالية أو بهدف الكشف عن الإحتياجات اللازمة لتدريبهم، وبالتالي تحديد أوجه القصور التي يتم معالجتها عن طريق التدريب، ومن أهم هذه الإختبارات "إختبار المعلومات الأساسية في الإدارة، إختبار القدرات القيادية تحليل المواقف..."، ومن ثم يتم تحديد البرامج التدريبية التي تدور حول علاج هذه الإحتياجات (عبد الوهاب، 1988، دص)

1. الإستشاريون: نجد أن المنظمة تلجأ إلى جهات خارجية متخصصة ومحيدة، من أجل معرفة الإحتياجات التدريبية التي يحتاج إليها الأفراد، وتعتبر اللجان الإستشارية من بين الطرق التي تعتمد عليها المنظمة في تحديد إحتياجاتها، إذ تمثل اللجان كل المستويات الإدارية من إشراف وإدارة ووسطى وإدارة عليا أو التخصصات الوظيفية أو المستويات التنظيمية (مشرفين، عمال، فنيين) لترتيب أولويات الإحتياجات ومناقشتها، وقد تأخذ اللجان منحى آخر للقيام بمهامها، من خلال تقديم توصيات وعدم اتخاذ قرارات (البقمي، 1428هـ/2008، ص.

(63)

تحليل المشاكل: ولأن معرفة السبب الحقيقي في إحداث مشكلات العمل يعتبر من أهم أدوات نجاح التدريب فإن دراسة آراء الأفراد حول الأسباب وتحديد الإجراءات اللازمة لحلها تجعل من التدريب في المساهمة الفعالة لعلاج ومواجهة هاته المشاكل بكفاءة ذات مستوى عال من المعرفة.

دراسة التقارير والمجلات: تفسر دراسة السجلات والتقارير أهم جوانب النقص التي تحتاج إلى تدريب فهي توضح مشاكل الأداء بطريقة تامة، وتقدم بيانات واضحة للمسؤولين ومختصي التدريب مع تقديم إقتراحات تساهم في حل المشاكل وتحديد التدريب اللازم لها (حجازي، 2010، ص ص. 79-80)

تقويم الأداء: وهو من بين المؤشرات التي تعطي تقييما واضحا عن الواجبات التي لم تنجز، وذلك يتطلب تحديد المخرجات المرغوبة من العمل ومن ثم تحديد المهام المطلوب تحقيقها، بحيث يمكن معرفة أنواع المهارات لأداء هذا المهام وكذا تحديد نوع التغذية الراجعة اللازمة لذلك (درويش، 2015، ص. 255)

آراء العاملين: يعتبر العامل في المنظمة العنصر الأقدر في تحديد نوع التدريب الذي يحتاجه وأن آراء العاملين حول أنواع التدريب التي يحتاجونها تجعلهم يقبلون على عملية التدريب، مما يجعل المديرين على درجة رضا تامة من هاته الوظيفة.

مسح الدراسات والبحوث العلمية: وذلك من خلال الإستفادة من نتائج الدراسات التطبيقية والعلمية التي أجرتها الجامعات أو المنظمات على مختلف وظائفها، إذ يقوم المدرب بجمع العديد من المعلومات ذات الصلة بالعمال واستناده على المحتويات العلمية يعطيه نوع من الفهم الكاف لما يفعله هؤلاء العمال فغياب أسلوب المسح للدراسات قد لا يمكن المدرب من فهم الأعمال الأصلية في تلك المنظمة (الغامدي، 2022، ص. 207)

8. مستويات الإحتياجات التدريبية:

هناك مجموعة من المستويات يمكن النظر إليها في عملية تحديد الإحتياجات التدريبية تتمثل في:

أ. على مستوى الأفراد:

يعتبر هذا المستوى كنقطة بداية في عملية تحديد الإحتياجات التدريبية، فكل موظف له حاجاته مميزة تتعلق بطبيعة عمله، ومنه يمكن تحديد الإحتياجات التدريبية من خلال تحليل الخصائص العقلية والجسدية والأخلاقية، والتدريب وكذا الخبرة والمهارات والمعارف والتحفيز والأداء المسبق للموظفين والتي تتبع إحتياجاتهم من عملهم الحالي أو المستقبلي، بالإضافة إلى الواجبات التي سيكلفون بها مستقبلا وعليه يمكن وضع برنامج تدريبي يلبي كل هاته الإحتياجات، ويسهل عليهم عملية تحقيق الاهداف المرسومة وتداركها من قبل الأفراد أصحاب الوظيفة (الناصر، 2011، دص)

ب. على مستوى التنظيم:

يركز هذا المستوى بشكل أساسي على تحديد إعداد المنظمة لقبول فكرة التعلم والتطوير كجزء من أنشطة المنظمة، ويشمل هذا التقييم تحليلاً للأهداف والغايات التنظيمية للمؤسسة وطرق تدريب الموظفين ومكافأهم وكيفية بناء عملية التعلم لتمكين العمال من تنمية مهاراتهم وسلوكياتهم اللازمة من أجل تحقيق المنظمة نجاحها وعادة ما تستخدم أحسن الممارسات كمقاييس معتمدة على نوع المنظمة أو عمق التعلم والتطوير، لتصبح جزءاً لا يتجزأ من المنظمة ككل، وتنطلق عملية تقييم الاحتياجات التدريبية من تلبية متطلبات التعلم، بدءاً من تأهيل الموظفين المعينين حديثاً مروراً بتطوير الأداء وإنتهاءً بالإبداع واكتساب مهارات جديدة (موسوعة التعليم والتدريب، 2019)

ج. على مستوى الجماعات:

وهنا تتعلق الاحتياجات بمجموعة من المديرين أو المسؤولين أو المشرفين الذين لديهم احتياجات تدريبية مشتركة.

د. على مستوى الوطن (القطر):

وهنا تتخذ عملية تحديد الاحتياجات التدريبية شكل المديرين في الدولة، أو مديري التسويق في جميع الوزارات العامة، كما أنها تحدد في جميع القطاعات الخدمائية والإنتاجية بدءاً لتطوير برامج التدريب العام للموظفين في تلك القطاعات.

هـ. مستوى الأقاليم:

هنا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من عدة بلدان (أقطار) لقطاع إنتاجي أو مديري التسويق في جميع الوزارات العامة، كما أنها تحدد في جميع القطاعات الخدمائية والإنتاجية، بدءاً لتطوير برامج التدريب العام للموظفين في تلك القطاعات.

و. مستوى العالم:

نتيجة لتربط العالم وتربط أجزاءه بسبب ثورة النقل والاتصالات وظهور الأسواق العالمية، فقد تحددت احتياجات فئة معينة من المديرين أو القطاعات الإنتاجية، مع معالجة المشكلات ذات الطابع الدولي كالفقر وتلوث البيئة وأزمة السكن، مما قد يجعل المنظمات الدولية أن تساهم في هاته العملية من خلال تقديم مساعدات وتوفير إمكانيات تلبية وتغطي هاته الاحتياجات (Milam & Joseph, 1989, pp. 30-31)

وتجدر الإشارة إلى أن عملية تحديد الإحتياجات التدريبية تتطلب مهارة ووقتا وجهدا ومالا خاصا مما يدفع معظم المنظمات إلى الإبتعاد عن الأساليب العلمية السليمة لتحديد هاته الإحتياجات، والإكتفاء بسوابق التدريب للإحتياجات التدريبية، تساوي العائد والفوائد التي تعود على المنظمة أكثر بكثير مما تم إنفاقه في تحديد هاته الإحتياجات.

9. مراحل تحديد الإحتياجات التدريبية:

يتم تحديد الإحتياجات التدريبية على مرحلتين:

المرحلة الأولى: التحديد المبدئي:

وهنا يشعر المدير المباشر بحاجة تدريبية أو مشكلة تتطلب البحث والتحليل، ولا يمكنه من خلال الأدوات المتاحة في ذلك الوقت من تحديد هذه الحاجة التدريبية بدقة، فيما قد يأخذ نفس الفرد زمام المبادرة وينقل حاجته التدريبية إلى مديره المباشر.

المرحلة الثانية: التحديد المفصل:

وفيها يتم إستقبال المشاكل التدريبية من قبل أخصائيي ومسؤولي التدريب في المنظمة، وفي حالة عدم توفر الخبرة والوسائل اللازمة داخل المنظمة يقوم بجمع المعلومات عن الموقف وتحليلها وصولا إلى تحديد دقيق للإحتياجات التدريبية الحالية، وعليه تعتبر هاته المراحل كنتيجة جهود مشتركة بين عدد من الأفراد كما يلي:

الموظف: باعتباره الشخص الذي لديه معلومات مفصلة حول العمل بجميع جزئياته، وكذا المشاكل التي تواجهه يوميا، فهو يعتبر مصدرا أساسيا في تحديد الإحتياجات التدريبية.

الرئيس المباشر (المدير): من خلال إشرافه على العاملين ومعرفة طبيعة أعمالهم وعلاقتها بالأعمال الأخرى وما يستلزم لمرؤوسيه من بيانات ومهارات لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب.

إختصاصي التدريب بالمنظمة: وهو الشخص الذي تقع مسؤولياته ضمن عملية تحديد الإحتياجات التدريبية لذلك نجده على إتصال دائم بالموظفين للحصول على البيانات اللازمة منهم لتحليلها والخروج منها بتحديد دقيق عن الإحتياجات الحالية والمستقبلية لعملية التدريب.

مستشار خارجي أو خبير متخصص: وهو الشخص الذي يقوم بنفس دور إختصاصي التدريب من خلال

إنتمائه إلى بيئة إستشارية مستقلة متخصصة في هذا النوع من الأنشطة (ياسر، 2008، ص ص. 06-07)

10. أصناف الإحتياجات التدريبية:

توجد العديد من الطرق التي تعمل على تصنيف الإحتياجات التدريبية منها:

تصنيفات حسب الهدف: وتقسم إلى:

أ. إحتياجات عادية لتحسين أداء الأفراد: وهي من بين الحاجات الضرورية التي يتم تحديثها حسب الحاجة إليها، إذ أنها تكون قابلة للتغيير حسب الظروف الواقعة فيها، من خلال استخدام وسائل مناسبة تؤدي إلى تلبيتها، ومثال ذلك؛ الدورات المبرمجة للمدربين الذي تم تعيينهم حديثا وهنا الحاجة تكون سواء في أصول التدريس، أو في الأساليب التربوية المعتمدة.

ب. إحتياجات تشغيلية لرفع كفاءة العمل: وقد تكون على شكل خطة تفصيلية محددة تركز على كميات الإنتاج وجداول العمل تحتاج لها المنظمة لضمان نجاحها ورفع إنتاجيتها ومن بين البرامج المقدمة في هذا الصنف من الإحتياج هو: تقديم دورات تتعلق بكيفية استخدام نظام إداري حديث أو طريقة عمل بأساليب جديدة.

ج. إحتياجات تطويرية لزيادة فعالية المنظمة: كأن تكون دورات لإعداد كوادر متكاملة لتشغيل وحدة فنية أو تخصيص منح للراغبين في العمل مستقبلا في المنظمة أو العاملين حاليا، من أجل تأمين الوصول إلى الكوادر الماهرة في المستقبل وفق خطة إحتياجات الكوادر.

تصنيفها حسب الفترة الزمنية: وتقسم إلى:

أ. إحتياجات غير مخططة: وهي الإحتياجات العاجلة التي قد تصادف منظمة ما في مواقف أو مشكل يستوجب التغيير أو التطوير في أوانه، ويكون التدخل من قبل المختص أو المكلف بعمليات التدريب بتحديد نقاط الإحتياجات ومعالجتها فورا، أي أن هاته الإحتياجات غير مبرمج لها.

ب. إحتياجات مخططة: والتي يمكن إعتبارها إحتياجات قريبة المدى، حيث تقوم المنظمة ببيانات لازمة حول مدى احتياج المنظمة، سواء على مستوى العمالة أو على المستوى المادي ويقوم هذا الصنف بتقدير الإحتياجات باستخدام طرق عملية، كتحليل قوة العمل الحالية وإعادة التوازن في هيكل.

ج. الإحتياجات المستقبلية: وهو الإحتياج الذي يغطي فترة زمنية بعيدة المدى، ويقوم على مجموعة من الاعتبارات وغالبا ما يكون في المنظمات والمؤسسات الكبيرة التي تحتاج إلى تخطيط ضخم يساعد في الإطلاع كل مستجدات العمل، وتحديد الإحتياجات والموارد المطلوبة.

تصنيفها حسب التدريب وكثافته: أي تصنيفها إلى:

- أ. إحتياجات فردية: وهي الإحتياجات التي تقتصر فقط على الفرد، كالإحتياج في تطوير وتنمية مهارة معينة أو معرفة القدرات الجسدية والعقلية التي تتناسب وقدراتهم في القيام بأعمالهم.
- ب. إحتياجات جماعية: والتي نتائجها تنعكس على جميع العمال في المنظمة، وهي حالة من التفاعل ما بين الجماعات سواء كانت كبيرة أو صغيرة، وقد تكون الإحتياجات فيها بطريقة منسقة للوصول إلى أهداف مشتركة.

تصنيفها حسب طريقة التدريب أو أسلوبه: أي تصنيفها إلى:

- أ. إحتياجات تطبيقية: ويكون التعامل مع التدريب فيها بشكل عملي وفي الموقع ذاته، والتي تكون نتائجه كمنطلق يتم الوصول بها إلى الدقة في النتائج، والتي تعطي الشكل الحقيقي بعملية تحديد الإحتياجات التدريبية.
- ب. إحتياجات نظرية: ويقوم فيها المدرب بتدريب العاملين في قاعات معينة، وبأساليب وطرق بحثية وخطوات متسلسلة تساهم في الوصول إلى معارف وبناء الحقائق المرتبطة بمختلف العوامل غير الثابتة وصولاً إلى تحديد الإحتياجات التدريبية.

تصنيفها حسب مكان التدريب أو جهته: وتقسم إلى:

- أ. إحتياجات أثناء العمل: ويقوم فيها المدرب بالإعتماد على الخبرات الداخلية بتوجيه المتدربين تعمل على تزويدهم بكافة الخبرات اللازمة لوظيفته، وذلك من خلال تعريضه لمواقف قد تواجهه وكيفية التعامل معها وحلها، والهدف منها يكمن في إعداد كوادر قيادية تقود المنظمة بكفاءة في المستقبل.
- ب. إحتياجات خارج العمل: ويعتمد فيها المدرب على مراكز وهيئات تدريبية أو مؤسسات مماثلة قصد التعرف على أساليب تدريب معتمدة لتطوير الموظفين بعيداً عن بيئة العمل، كما يسمح للموظفين فرص الحصول على مزيد من الدقة والتركيز على التدريب في حد ذاته بعيداً عن العمل (محيرق، 2013، ص.

11. مناهج تحديد الإحتياجات التدريبية:

حدد (كنعان، 2002) ثلاث مناهج اعتبرها أساسية وشاملة في عملية تحديد الإحتياجات التدريبية:

المنهج التقليدي: يتضمن هذا المنهج نمطين في تحديد الإحتياجات التدريبية هما:

أ. أسلوب التحديد المسحي الشامل: ووفقا لهذا النمط يتم تحديد العناصر الأساسية والفرعية المختلفة التي تقوم عليها المنظمة، وفيها يتم التحليل من حيث الجوانب الهيكلية والوظيفية وكذلك الأهداف والسياسات والبرامج والخطط التي تنوي تحقيقها، بالإضافة إلى التركيز على دراسة وتحليل القوى البشرية فيها، ومؤشرات كفاءتها وفعاليتها.

ب. أسلوب التحديد المسحي الجزئي: يتم بموجب هذا النمط تحليل المجال المطلوب أو بعض وحدات وفروع ووظائف المنظمة، بغرض تحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة وغالبا ما يركز هذا النمط على الأفراد من خلال قياس أدائهم وتحديد مهاراتهم أو مواقفهم أو قيمهم، وبالتالي تحديد مسارات التطور والتغيير اللازمة لهذا الغرض.

وفي كلا النمطين من الضروري اعتماد وسائل الإتصال المباشر مع العمال، وتحديد المشاكل والقيام بمناقشات ومقابلات واستطلاعات الرأي والبحوث المنشورة، وتوصيات اللجان وتقارير الرؤساء حول رؤوسهم ومن بين الأساليب التي يتبعها المنهج التقليدي في تحديد الإحتياجات التدريبية نجد:

❖ إتباع المنهج المحاكي للمنظمات المشابهة: حيث أن المنظمة تقوم بدراسة الإحتياجات التدريبية في المنظمات المماثلة وتحاول تقليدها، فهو يعتبر مدخلا سهلا لأنه لا يتطلب إنشاء خطة أي أدوات تستخدم في تحليل الإحتياجات التدريبية، وعيه فإنه يشكل خطرا كبيرا على عوائد التدريب للأسباب التالية:

✓ قد يكون الإختلاف من حيث تحليل محاكاة المنظمة مختلفا عن عرض تحليل الإحتياجات التدريبية في المنظمة.

✓ عدم إستخدام الأدوات المنهجية في المنظمات التي يتم محاكاتها، وبالتالي التقليد هنا لا يترتب عليه فوائد في عمليات التدريب.

✓ تكلفة الأدوات المستخدمة من طرف الجهات المختصة.

❖ إتباع الطرق المبسطة في تحليل الإحتياجات: وهاته الطريقة قد يلجأ إليها معظم المنظمات التابعة للدول النامية التي تسعى إلى تحليل الإحتياجات التدريبية، نظرا لأنه لا يتطلب أي مجهود ولا يحتاج إلى خبرات عالية كما أن عملية تحليل الإحتياجات التدريبية في هاته الطريقة عادة ما تتم من قبل أفراد غير متخصصين في هذا المجال، ويوجد العديد من الأسباب البسيطة لتحليل الإحتياجات التدريبية نذكر منها:

✓ تحديد المعارف والمهارات لمختلف أنواع البرامج التدريبية التي تلبي الإحتياجات التدريبية المطلوبة لها يكون بشكل إجمالي.

✓ إنشاء جداول خاصة بتصنيفات الإحتياجات التدريبية تبين نوع البرامج التدريبية.

المنهج الحديث: وهو من المداخل التشخيصية التي تركز على تطوير القوى البشرية باعتبارها من العناصر الأقوى في المنظمة، وتتمثل المناهج الحديثة بالنماذج الفكرية التي وضعها مجموعة من الباحثين الذين ركزوا على الأداء في المنظمة، وانطلقوا من تشخيص المشكلات بأساليب عقلانية ومن أهم الطرق والأساليب الحديثة التي يتم الإعتماد عليها في المنهج الحديث لتحديد الإحتياجات التدريبية ما يلي:

- تقديم معلومات دقيقة وشاملة لمتخذي القرارات من أجل تنفيذ العملية التدريبية.
- ينظر إلى تحليل الإحتياجات التدريبية على أنها دراسة السلوك والأداء الحالي والمتوقع.
- الترجمة الكمية والنوعية في تصميم البرامج التدريبية.
- الإعتماد على مداخل إبداعية حديثة تتناسب والبيئة المتغيرة التي تشهد تحولات كثيرة في العمليات التدريبية.
- الإعتماد على المداخل التشخيصية Diagnostic في الوصول إلى حلول مجدية أثناء التدريب.
- الإعتماد على مجموعة من النماذج الفكرية Models التي تسهل على المتخصصين في عملية التدريب على تحليل مشاكل الأداء بأساليب منظمة، مع إقتراح حلول مناسبة لها (طاهر، ص ص).

(39-38)

المنهج المتكامل: وهو من المداخل الحديثة في تحديد الإحتياجات التدريبية، إلا أنه يقوم على مبدأ عدم الفصل بين فلسفة المنظمة والأهداف الأساسية لها في تحديد الإحتياجات، كما أنه لا يقوم بالتركيز على موضوع الأداء - كما هو الحال في المداخل التشخيصية-، لأن ذلك يعتبر نوع من الإهمال للإحتياجات الخاصة بجميع أشكال ومجالات الإبداع، ويقوم هذا المنهج على مجموعة من الخطوات في عملية تطبيقه وتمثل في:

- ✓ تحليل المنظمة بطرق جزئية وقاية من حين لآخر، وذلك بهدف ضمان الشمولية في تحقيق النتائج وتحليلها الذي يضم البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.
- ✓ الكشف عن جوانب ومظاهر الصعوبات التي تعاني منها المنظمة.
- ✓ تحديد أسباب ومؤشرات هاته الصعوبات وبلورتها في صورة مشاكل محددة.
- ✓ تحديد المستويات التي تقع فيها المشاكل.
- ✓ فرز المشاكل وتحديد الإحتياجات التدريبية (موسى، الرواشدة، 2015، ص. 18)

12. مشاكل تحديد الإحتياجات التدريبية:

تواجه عميلة تحديد الإحتياجات التدريبية مجموعة من المشاكل، يمكن تحديدها في النقاط التالية:

- تكليف العملية التدريبية لغير المتخصصين، بالإضافة إلى الإحجام عن اعتماد التكاليف المناسبة للدورات.
- عدم وعي الإدارات المؤسسية بأهمية تحديد الإحتياجات التدريبية.
- الإهتمام بالكمية وليس الجودة في البرامج التدريبية، بمعنى؛ التركيز على عدد الذين يجتازون الدورات التدريبية وليس على نوع المهارات والسلوكيات التي يكتسبونها.
- الإسراع في تنفيذ البرامج التدريبية، بحيث لا يسمح الوقت بالإنظار في تحديد الإحتياجات التدريبية.
- قصور نظم المعلومات وعدم قبول الأساليب الحديثة في جمع المعلومات.
- مقارنة ما كان يعتقد أنه حاجة تدريبية مع ما هو موجود بالفعل، وهو ما يؤدي إلى عدم التمييز بين المشاكل التدريبية والمشكلات الأخرى.
- قلة الوعي والاهتمام من جانب الإدارة والمشرفين بالمفهوم الصحيح للتدريب كنظام يتكون من أجزاء مترابطة ومتكاملة.
- عدم تعاون الموظفين الذين يؤدون أعمالهم وعدم مشاركتهم في تحديد وتخطيط الأهداف التدريبية وهذا لعدم قناعتهم بالبرامج التدريبية المقدمة لهم.
- عدم النظر إلى التدريب كنشاط تعاوني، أي أن نجاح التدريب مرتبط بتعاون كل من المسؤولين والمدربين والإدارة في تخطيط ومتابعة النشاط التدريبي (الخطاب، 2000، ص. 22)
- عدم الفحص الدقيق للآراء التي تعبر عنها الإدارة العليا أو الموظفون في المؤسسة في مجال التعبير عن إحتياجاتهم التدريبية، وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في التكاليف والنفقات غير الضرورية وبذل مجهودات أكثر من المطلوب.

- حصر الإحتياجات التدريبية في وحدة تنظيمية معينة بعيدا عن الوحدات الأخرى، يؤدي إلى تكرار الجهود.
- الإعتماد الخاطئ بأن المشاكل المختلفة التي تواجهها المنظمة يمكن حلها من خلال التدريب، في حين أن هناك مشاكل لا ترجع أسبابها إلى نقص أو ضعف المعرفة والمهارة اللازمة، لأداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة.
- الإعتماد في تحديد الإحتياجات التدريبية على الإحتياجات الحالية وإهمال المستقبلية، مما يؤدي إلى عدم الدقة في عملية التحديد، وبالتالي ينعكس على نتائجها (أبو شيخة، 2010، ص ص. 404-405)
- تكرار نفس البرامج التدريبية، وقد يعود هذا إلى قلة وعي القائمين على هاته العملية بمدى أهميتها.
- عدم الإعتماد على الأساليب الحديثة في جمع البيانات ومعالجتها، مما يؤدي على قصور المؤسسات في نجاح عملية التدريب.

■ قياس الإحتياجات باستبيانات قد لا تتناسب مع أنظمة معينة.

- النظرة السطحية للإحتياجات التدريبية من قبل الإدارة، وعدم السماح للمختصين بالنظر في عملياتها الداخلية.
- عدم إستيفاء البيانات الحقيقية من المستهدفين للتدريب، وهو ما يعود إلى عدم القناعة بأهمية تحديد الإحتياجات التدريبية (شتوح، 2017، ص. 48)

تستنتج الطالبة الباحثة؛ أن جميع مشاكل الإحتياجات التدريبية يتعلق جانب منها بالأفراد في حد ذاتهم وأخرى تتعلق بالمنظمة، كما هناك ما يتعلق بالمقاييس في حد ذاتها والتي في مجملها قد لا تنجح العملية التدريبية. وعليه؛ فإن الإهتمام بمعالجة المشاكل والأخطاء التي تواجهها عملية الإحتياجات التدريبية للعاملين أصبح ضرورة ملحة تفرضها متطلبات العصر المتغيرة، وهذا من أجل سد تلك الإحتياجات في مختلف المؤسسات والمنظمات.

خلاصة الفصل:

تحتل الإحتياجات التدريبية أهمية كبيرة وألوية من أولويات الموارد البشرية في المجال المهني، ذلك باعتبارها الإستراتيجية الأساسية التي تحقق مستوى من النمو والتطور بصورة مباشرة في المنظمة، والأستاذ الجامعي كغيره من العاملين بحاجة دائمة إلى التدريب، خاصة في ظل تطورات العصر الرقمي الذي طغى على جميع مؤسساتها وبغض

النظر عن أهدافها ومجالاتها، الأمر الذي يجعل من تحديد الاحتياج التدريبي لكل عامل دور في تقديم المعارف الجديدة ومختلف المهارات الحديثة والاتجاهات المسيرة لهذا التطور.

الفصل الثالث: التعليم الرقمي

تمهيد

مفهوم التعليم الرقمي

خصائص التعليم الرقمي

أهداف التعليم الرقمي

الحدود الأساسية للتعليم الرقمي

الجودة في التعليم الرقمي

استراتيجيات التعليم الرقمي

مجالات التعليم الرقمي

النظريات الداعمة للتعليم الرقمي

تجارب دولية في مجال التعليم الرقمي

معيقات تطبيق التعليم الرقمي

خلاصة الفصل

تمهيد:

أصبح التعليم الرقمي من أهم القضايا التي شغلت بال الكثير من المختصين والباحثين في هذا المجال والذي أدى بدوره إلى قيام العديد من الأبحاث التي تبحث في مفاهيمه وكذا مدى أهميته خاصة بالنسبة للمؤسسات التربوية التي أصبحت تعتمد بشكل ضروري لسير عملياتها التعليمية في ظل الرقمنة.

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإطار المفاهيمي للتعليم الرقمي من خصائص وأهمية وأهداف كما سنتطرق إلى بعض التجارب الدولية التي تبنته في منظوماتها التعليمية، من خلال إبراز دوره الكبير وأثره الهادف في تحسين مخرجات جودة التعليم.

1. مفهوم التعليم الرقمي:

يعتبر التعليم الرقمي من بين الوسائل التي تهتم بها تكنولوجيا المعلومات في ظل الممارسات التدريبية بطريقة متزامنة أو غير متزامنة، فهي تهتم ببناء إطار مفاهيم ورسم الخرائط الذهنية للمحتوى التعليمي الذي بدوره يعتمد على الوسائط التكنولوجية والتقنيات العلمية المختلفة، وذلك قصد تقديم محتويات تعليمية في إطار تفاعلي ما بين المعلم والمتعلم واكتساب مهارات تساعد على مواجهة كافة المشكلات بطرق رقمية تعتمد على مجموعة من الأنظمة الإلكترونية (البلوي، دس، ص. 03) وعليه يمكن تعريف التعليم الرقمي على أنه:

استخدام التكنولوجيا والوسائل التقنية الحديثة في التعليم وتسخيرها للتعلم الذاتي والجماعي للطالب وجعله محور المحاضرة، وذلك إنطلاقاً من الوسائل المتعددة والأجهزة الإلكترونية كالأقسام الافتراضية التي يتم من خلالها التفاعل بين أطراف العملية التعليمية عبر شبكة الأنترنت وتقنيات الفيديو التفاعلي (السيد، 2020، ص. 20) هو إحدى الوسائل التي تثري عملية التعلم وتحوّلها من التلقين إلى الإبداع وتنمية المهارات والتفاعل وتضم كل أشكال التعليم والتعلم الإلكترونية، إذ تستخدم فيه أحدث الأساليب في مجالات التعليم باستخدام الوسائط الإلكترونية، والإعتماد على الحاسب الآلي في التواصل بين المعلمين والمتعلمين والمؤسسة التعليمية ككل (كنسارة، 2022، ص. 490)

عرفه (ألطف، 2019) بأنه: "عملية التعلم والوصول إلى المعلومات، من خلال استخدام تقنيات الوسائط المتعددة بعيداً عن قيود الزمان والمكان، حيث يتم التواصل بين الطلاب والأساتذة من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل، بما في ذلك الأنترنت أو التلفزيون التفاعلي".

تري كل من (مركون ولوشي، 2019) أن التعليم الرقمي يستند على ثلاث بيئات مختلفة وهي:

التعليم الشبكي المباشر: أي تبادل الدروس والمواضيع ما بين المتعلم والمدرس بالإعتماد على الأنترنت كوسيط لمحاكاة فعالية أساليب التعليم الواقعية.

التعليم الشبكي المتمازج: وهو نمط يتم اعتماده في تعليم الطلبة بالطريقة التقليدية والتعليم الإلكتروني المعتمد بالأنترنت في إطار واحد متناسق، يهدف إلى زيادة التحصيل وتنمية مهارات البحث.

التعليم الشبكي المساند: هذا النمط يتم فيه استخدام الشبكة من قبل المتعلمين للحصول على المعلومات المختلفة.

وعرف التعليم الرقمي **Digital Learning** على أنه: التعليم الذي يحقق الإتصال الفوري ما بين الطلاب والمدرسين، من خلال شبكات إلكترونية تصبح فيها الكلية مؤسسة شبكية فهو "إستعمال هادف ومنظم للنظم الإلكترونية أو الحاسوب في دعم عمليات التعلم" (بوقروز، 2019، ص. 225)

يعرفه (زيتون، 2005): هو تقديم المعلم لمحتويات تعليمية بطرق رقمية تعتمد على الوسائط الإلكترونية المتعددة التي تجمع بين المعلم والمتعلم والمحتوى، وهذا النمط من التعليم لا يرتبط بأي مكان وزمان معينين، ويراعي مبدأ الفروق الفردية في العملية التعليمية.

هو استخدام التكنولوجيا ملئ الفجوة بين المعلم والمتعلم، وفي عملية نقل المعلومات والمواد التعليمية عبر أساليب تقنية مختلفة دون تنقل المتعلم من مكان إقامته أو عمله إلى المؤسسة التعليمية، أي؛ أن يكون المتعلم منفصلا عن المعلم وبعيدا عنه أثناء قيامه بالعملية التعليمية (داحي، هراة، 2021، ص. 04)

يعرف "هولبرغ" التعليم الرقمي على أنه: ذلك النمط من التعليم الذي يحدد مكانة الوسائط التقنية في تحقيق الإتصال بين المعلم والمتعلم، دون الخضوع إلى إشراف مستمر ومباشر من المدرسين في قاعات الدراسة، أي الإنفصال في كافة صور التعليم عن بعد.

يعرفه "المبيريك" على أنه: ذلك النوع الذي تقوم فيه المؤسسة التعليمية بتصميم موقع خاص بها ولمواد معينة على شبكة الحاسوب الآلي، ومن خلاله يتمكن المتعلم من الحصول على التغذية الراجعة، وهذا يتم عن طريق جداول زمنية محددة حسب البرامج التعليمية المقدمة، كبرامج الدراسات العليا أو البرامج التدريبية المتنوعة التي يصل بها المتعلم إلى التمكن فيما يتعلمه

تعرفه (خصاف): "هو تقديم محتوى تعليمي إلكتروني عبر الوسائط المتعددة على الكمبيوتر وشبكاته إلى المتعلم بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى ومع المعلم ومع أقرانه سواء كان ذلك بصورة متزامنة أو غير متزامنة، وكذلك إتمام هذا التعلم في الوقت والمكان وبالسرعة التي تناسب ظروفه وقدراته، فضلا عن إمكانية إدارة هذا التعلم أيضا من خلال تلك الوسائط" (معوش، 2022، ص ص. 96-97)

يعرفه (العجروش، 2018) على أنه: "طريقة للتعليم باستعمال آليات الإتصال الحديثة من حاسوب وشبكات ووسائطه المتعددة، من صوت وصورة ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية وكذلك بوابات الأنترنت، سواء كان عن بعد أو في القاعة الدراسية عن طريق استعمال التقنية بأنواعها جميعا في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة".

تعرفه (عزيز، 2019): "هو وسيلة من الوسائل التي تدعم العملية التعليمية وتحوّلها من طور التلقين إلى طور الإبداع والتفاعل وتنمية المهارات، لجمع كل الأشكال الإلكترونية للتعليم والتعلم، حيث تستخدم أحدث الطرق في مجالات التعليم"

يعرفه (دحماني، 2019): "هو الطريقة التي يتم التعلم بها عن طريق مختلف الوسائط الإلكترونية، إضافة إلى التعليم نفسه الذي يعتمد على المستحدثات ومختلف تقنيات الإتصال الحديثة أي الإستخدام من أجل التعلم وهذا العمل لا يتم إلا بين طرفين هما المعلم والمتعلم، ولكن التركيز هنا على المتعلم الذي يعتمد تكنولوجيات الإتصال الحديثة ومختلف وسائطها المتوفرة، سواء لديه أو لدى المؤسسة التعليمية التي يقع على عاتقها توفير مختلف ما يمكن لتعليم رقمي".

2. خصائص التعليم الرقمي:

نجد من خصائص التعليم الرقمي حسب الإتحاد الأمريكي للتعليم عن بعد ما يلي:

- الانتقال من نموذج نقل المعارف إلى نماذج التعليم الموجه.
- توفير التفاعل والإتصالات المتبادلة وتدعيم عملية تكوين الفرد.
- خلق روح المشاركة الديناميكية والحيوية للمتعلم.
- الإعتماد على مهارات التفكير العالي.
- دراسة مشكلات من الواقع المعاش ومناقشتها ما بين المتعلمين.
- تشجيع التعليم النشط وتوفير مستويات متعددة من التفاعل (الجوزي ، مغراني ، 2019 ص. 115)

كما نجد أن للتعليم عن بعد عدة خصائص ومميزات تميزه عن باقي أنواع التعليم منها:

المرونة: وهي إتاحة الفرص للمتعلمين في الإختيار.

التأثير والفاعلية: وهو استخدام التقنيات التكنولوجية بكفاءة، والقدرة على إحداث التغيير في نظام التدريس مقارنة بالنظام التقليدي.

قلة التكاليف: هناك العديد من أنماط وأشكال التعليم عن بعد التي لا تكلف ماديا وتقلل من الجهد والوقت.

تخطي الحواجز: لا يقتصر التعليم عن بعد على مكان محدد وموحد، بل يتعدى ذلك إلى كل من معلم ومتعلم يتواجد بالمكان الذي يناسبه (سعيد، القحطاني، 2010، ص. 15)

الوسائط المتعددة: وهو أن التعليم الرقمي يتيح الكثير من البدائل في عرض المحتويات التعليمية ما يزيد من الكفاءة العلمية والتعلمية.

التمكين للمتعلم: من خلال الأجهزة الرقمية والوسائط المتعددة التي يستند إليها التعليم الرقمي، أصبح للطالب إمكانية في رصد المادة العلمية والإطلاع على أية موضوع يحتاجه، سواء من ناحية طريقة العرض أو الوقت أو شرح المادة وعرضها (دحماني سمير، 2019)

رجع الصدى: وهي من بين الخصائص التي تزيد في عنصر التفاعلية سواء عن بعد أو بالحضور في العملية التعليمية.

المساعدة على التعليم التعاوني الجماعي: وذلك من خلال الوصول إلى مختلف الباحثين والمفكرين عبر أنحاء العالم للحصول على آرائهم أو توجيهاتهم أو أبحاثهم، وهذا الأمر لا بد منه في احتياجات الباحث العملية التي تسهل تداول الحوار العلمي بين المتخصصين.

التكامل: وهو عملية جذب المتعلم بشكل تكميلي متجانس، من خلال التنسيق بين متطلبات التعليم الرقمي (صور، رسومات، مقاطع صوتية...) وذلك من لتحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة.

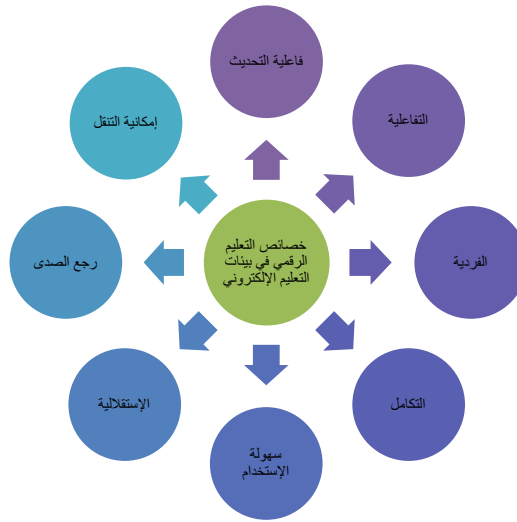
التنوع: أي انه بإمكان أي متعلم أن يجدر رغباته واحتياجاته في بيئة تعلم تتناسب وقدراته، من خلال توفير مجموعة من الخيارات والبدائل التعليمية المختلفة كالإختبارات والأنشطة التعليمية.

الفردية: وهو ما يميز المتعلمين في مختلف المواقف التعليمية، أي الفروقات الفردية بينهم وفقا لاستعدادات ومستويات ذكاء وقدرات كل منهم على جمع المعلومات أو استرجعها (الغامدي، 2022، ص. 269)

والشكل الموالي يوضح خصائص التعليم الرقمي في بيئات التعليم الإلكتروني:

الشكل (1.3):

خصائص التعليم في بيئات التعليم الرقمي



المصدر: عبد الوهاب، 2019، ص. 1051

3. أهداف التعليم الرقمي:

تعتبر التقنيات الحديثة المستخدمة في عملية التعليم الرقمي ذات أهمية بالغة في تحسين وتعزيز جوانب التفاعلات التعليمية، والتعليم الرقمي كغيره من الأساليب يسعى إلى تحقيق أهداف تثبت مدى فعاليته وجودته ومن أبرز الأهداف التي يرمي إليها التعليم الرقمي نجد:

- تقديم التعليم ونمذجته في صور معيارية.
- الإنفتاح على مصادر المعرفة وتوسيع دائرة الإتصالات وتزويد الباحثين من معلمين ومتعلمين بمواقع تعليمية مختلفة عالمية ومحلية.
- مراعاة الفروقات في تقديم المحتويات التعليمية المناسبة للفئات العمرية المختلفة.
- تزويد الطلبة والمعلمين بمهارات وكفايات لازمة لاستخدام تقنيات الإتصال والمعلومات.

- تعزيز العلاقة بين البيئة التعليمية والبيئة الخارجية.
- إدارة أعمال المؤسسات التعليمية من خلال شبكات تعليمية منظمة.
- تدعيم عملية التفاعل ما بين الطلبة والأساتذة، وذلك عن طريق تبادل الخبرات التربوية والآراء والمناقشات الهادفة، بالإستناد على مختلف قنوات الإتصال كالبريد الإلكتروني والأقسام الافتراضية (نجمي، بن السايح، ص. 364)

كما نجد أن الأساتذة يعتمدون التعليم الرقمي بسبب الأهداف العديدة والمتنوعة التي يقوم هذا النوع من التعليم على تحقيقها، وتتمثل هاته الأهداف فيما يلي:

- ✓ تنمية وتطوير أساليب التفاعل بين كل من المعلم والطلبة الذين يجيدون جوانب العملية التعليمية.
- ✓ إشباع المتطلبات المعرفية والعلمية ورغبات الطلبة.
- ✓ زيادة المعرفة والمعلومات التي تم الحصول عليها والوصول إليها من خلال الفترة الزمنية المناسبة.
- ✓ السرعة في تحديث المعلومات وتجديدها وتنظيم الأفكار والمعارف حسب أهميتها وأوضاعها الواقعية

(<https://e3arabi.com>)

- ✓ التغلب على حواجز المكان والزمان، كصعوبة التنقل والإتفاق على وقت واحد.
- ✓ الإستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية.
- ✓ تمكين الطالب من تلقي المادة العلمية بما يتناسب مع قدراته، من خلال الطرق المرئية أو المسموعة أو المقروءة.
- ✓ إتاحة الفرصة للتفاعل الفوري الرقمي ما بين المتعلمين من ناحية وبينهم وبين المدرس من ناحية أخرى، وهذا قد يكون عن طريق البريد الإلكتروني أو لوحات المناقشة وغرف الحوار وما شابه ذلك.
- ✓ إتاحة مصادر المعلومات التقليدية على نطاق واسع.

وهناك أيضا أهداف أخرى تحدد مدى جودة التعليم الرقمي وفعالته كأسلوب من أساليب التعليم نذكر منها:

- ✓ التنوع في الخبرات ومصادر المعلومات، من خلال خلق بيئة تعليمية تفاعلية.
- ✓ تقديم التعليم ونمذجته في صور معيارية.
- ✓ توسيع دائرة معارف الطلبة واتصالاتهم عبر شبكات الإتصال العالمية والمحلية وعدم محدودية المعلومة على الأستاذ فقط كمصدر للمعرفة.

- ✓ تطوير أدوار أعضاء الهيئة التدريسية ومواكبتها على التكنولوجيا المستمرة والمتلاحقة.
- ✓ تقديم محتويات علمية تتناسب مع الفئات العمرية المختلفة وتراعي الفروق الفردية.
- ✓ إدارة وتنظيم عمل المؤسسات التعليمية بشكل متطور، من خلال خلق شبكات رقمية تعليمية.
- ✓ تعزيز العلاقة بين أطراف العملية التعليمية وبين المؤسسات التربوية والبيئة الخارجية.

وقد أشارت (خصاف، ص 373) في دراسة لها أن أهداف التعليم الرقمي تقوم على السرعة في تحديد المعارف والمهارات وترتيبها حسب أهميتها والموقف المعاش، من خلال الإحتفاظ بالمعلومات المكتسبة والعودة إليها ومراجعتها في الوقت المناسب، وهذا يعمل على تحسين التفاعل والتعامل بين طرفي العملية التعليمية (معلم ومتعلم) وتلبية حاجاتهم ورغباتهم العملية والمعرفية.

4. المحددات الأساسية للتعليم الرقمي

هناك ثلاث محددات رئيسية تميز التعليم الرقمي في عصر الثورة الرقمية تتمثل في:

1. القوة الرقمية:

تعمل القوة الرقمية على سرعة تقبل الإبتكارات الرقمية بمهارات ذات جودة عالية في التعليم دون بذل أي جهد وتطبيق التعليم الرقمي يستدعي درجة من الوعي للقوة الرقمية وكيفية استغلالها للاستفادة منها، من منظور أنه يرتبط بشبكات الأنترنت والأجهزة المختلفة كالهواتف الذكية والمحمولة، فالتفاعل معها سواء كانوا معلمين أو متعلمين يستوجب القدرة على استيعاب وتفهم تلك الوسائل الرقمية الحديثة، خاصة ما توفره الأجيال الحالية لهذه الوسائل من سهولة في الاستخدام والتحديث التلقائي والذاتي للوسائط المتعددة، ومنها تصبح القوة الرقمية جزءا أساسيا من محتوى التعليم الرقمي بجميع وسائلها وتقنياتها، وبأساليب سهلة ومتجددة تسهل على أطراف العملية التعليمية حياتهم الشخصية، سواء كانت عملية أو علمية أو حتى إجتماعية وتعزز مشاركتهم في العملية التعليمية.

2. لامركزية الخدمات الرقمية:

والمقصود هنا إمكانية إنتاج العلم وتحصيله ومشاركته وتقديمه واستقباله من أي مكان وفي أي وقت على مدار اليوم بشكل إلكتروني رقمي، وهذا التحرر من حدود الزمان والمكان هو أحد تطبيقات التقنية الرقمية للإتصالات والمعلومات الناتجة عن الإنتشار الواسع لأجهزه الهواتف المحمولة والحاسبات الآليه المرتبطة مع شبكات الإتصال الرقمية الداخلية والخارجية كالانترنت intrnet والاكسترنات extrane والواي فاي والبلوتوث والبريد الإلكتروني، وغيرها أيضا من وسائل التواصل الإجتماعي.

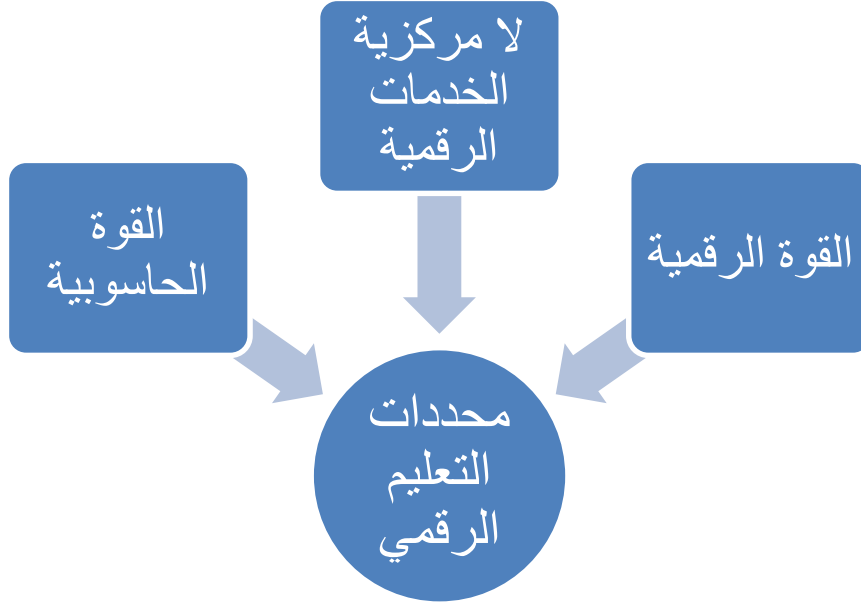
وقد مكنت اللامركزية الرقمية مستخدميها من التنسيق والتفاعل فيما بينهم عبر خدمات المواد الرقمية عن بعد، وذلك باعتبارها قد خلقت نوعاً فريداً وقويًا من الإتصالات والتفاعلات في النطاق التعليمي وكذا إعطاء الحرية في التعبير عن الآراء وإطلاق الابتكارات والتعلم بجودة عالية، وهذه الابتكارات قد تساعد الطلاب في تهيئة أنفسهم لمستويات عالية من الأنشطة اللامركزية الرقمية، مع تحديد كيفية تعاملهم وتفاعلهم بشكل مستمر مع العالم المحيط، باستخدام الخدمات الرقمية المعقدة عبر الأجهزة الشخصية سهلة الاستخدام في التعليم والتعلم خارج حدود المؤسسة التعليمية المكانية والزمانية.

3. القوة الحاسوبية:

نتج عن القوة الحاسوبية وتطبيقاتها في التعليم الرقمي تطور قوة النظام الحاسوبي للأجهزة الرقمية الصغيرة سهلة الاستخدام، كالهواتف الذكية وفي قدرتها التخزينية وسرعة المعالجات فيها لتمثل سرعة الحواسيب المكتبية في الماضي، فقد شهدت تكنولوجيا الحاسب الآلي والتقنيات الحاسوبية توسعاً هائلاً على نطاق القوة في عصرنا الحالي، بل وأن إمكانيات الأجهزة الرقمية تضاعفت لاستيعاب ساعات تخزينية ضخمة، يتم التفاعل مع محتواها من خلال الإتصال السريع مع الخدمات السحابية بشكل يساهم في الوصول إلى إمكانيات كانت تعتبر صعبة سابقاً ومستحيلة، فمثلاً تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز والهولوغرام وأجهزة الإستشعار الحديثة التي سمحت للأنظمة البسيطة، كنظام تحديد المواقع ورسم الخرائط الفوري ونظام الملاحة عبر الأقمار الصناعية الذي يختصر في GPS أو Global Positioning System بأن يتواجد كمستلزمات أساسية داخل عربات القيادة (عزمي، 2019، ص 73-75) وهو ما يوضحه الشكل الآتي:

الشكل (2.3):

محددات التعليم الرقمي



المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة

5. الجودة في التعليم الرقمي:

لا شك أن التعليم عن بعد فرض نفسه كحالة طوارئ في الوطن العربي نتيجة الظروف الحتمية الناتجة عن جائحة كورونا، وهذا لا يعني الاختلاف على أن التخطيط للتعليم عن بعد وتجويده في كافة الجوانب يجعله أكثر انسجاماً مع احتياجات المتعلمين والرفع من نواته التعلم، وهنا لا بد من تواجد مجموعة من العناصر التي تجعل التعليم عن بعد هادف وذات جودة، وتمثل هذه العناصر في:

1. صناعة المحتوى الرقمي content creation:

يمثل المحتوى الرقمي الجيد للتعليم عن بعد تحدياً للعديد من المعلمين (الجهد- الوقت- المعرفة الكافية بالتقنيات المطلوبة لإنشاء المحتوى)، لذلك يتجه بعض المعلمين نحو المواد العلمية المعتمدة على الويب مثل اليوتيوب والمكتسبات الرقمية والدروس المتاحة عبر المنصات، ولكنها في غالب الأحيان لا تلي أهداف المقررات وقد لا تتوافق معها في بعض الأحيان، لذلك كان من الضروري إنتاج محتويات خاصة الأمر الذي يتطلب الإلمام بالمواد التعليمية والمعارف البيداغوجية من خلال استراتيجيات التدريس وإيصالها إلى المتعلمين على اختلاف مستوياتهم.

وتتنوع مصادر المحتوى الرقمي ومقررات التعليم عن بعد وفق ما يلي:

- أ. **مصادر داخلية:** وهي التي يشرف عليها فريق متخصص من داخل الجامعة أو المؤسسة التربوية، من خلال تطوير وتنمية مقررات التعليم عن بعد.
- ب. **مصادر خارجية:** وهي التي عاقد فيها المؤسسات التربوية مع كل من المنظمات التربوية وخبراء متخصصين لإنتاج مقررات التعليم عن بعد وتطويرها ونشرها.
- ج. **التعليم المصغر:** عبارة عن عملية تطوير داخلية بسيطة أو شراء الفيديوهات التعليمية والمحاكاة والمختبرات الوهمية ومختلف الوسائط المتعددة القصيرة، بهدف خدمة تعليمية أو مهارة معينة، وفيما يتعلق بالمعايير ووفقا لمعايير جودة تصميم المقررات الإلكترونية فإن أي محتوى إلكتروني للتعليم عن بعد يجب أن يكون له معايير واضحة من حيث المضمون على المستوى التربوي والمعرفي، بالإضافة إلى معايير تختص بالشكل من حيث التصميم والإنتاج وما يجب أن يتضمنه كل درس من بيانات وأنشطة تعليمية وصور تفاعلية وتقييمات وما إلى ذلك.

2. التواصل التعاوني **collaboration and communication**:

وهي أحد مهارات القرن الواحد والعشرين، والتي وجب توفرها أثناء التعليم عن بعد، إذ أنها تمكن المتعلم من التحكم في وتيرة وتدفق التعلم تبعا لحاجاته ورغباته، كما أن هنالك العديد من التطبيقات التي تدعم هذه المهارات وتعزز الأداء العامل للتعلم بما في ذلك محو الأمية الرقمية ومهارات التدريس والتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

3. التقييم وتحليل النتائج **assessment and analyties**:

يكاد أن يكون التقييم مرفقا للعملية التعليمية في جميع المراحل ولا ينفصل عنها إذ أنه يضمن الدعم للممارسات التعليمية التي تنمي المهارات الحياتية التي رسمتها غاية التعليم والتي تستعمل لتنظيم العمليات والتجارب التعليمية وتحسينها بطريقة شاملة، وتشكل الإختبارات الإلكترونية جانبا هاما خلال التعليم عن بعد إذ تسمح بتنفيذ أفكار تفاعلية مختلفة منها الإختبارات عبر الوسائط المتعددة (كالفيديو) على عكس الإختبارات الورقية، فضلا عن توفير التغذية الراجعة الفورية للإجابات غير الصائبة والتي يجب أن تتوفر فيها جوانب تربوية وأخرى فنية.

4. تعليم شامل **immersive learning**:

هو توسيع العملية التعليمية وشمولها لجوانب الإكتشاف واللعب، وتوفير إجراء التجارب المخبرية من خلال المتعلمين أنفسهم، وذلك يتوفر من خلال العديد من التطبيقات المتاحة عبر الأجهزة الذكية التي توظف تقنيات الألعاب في التعليم، حيث يتمكن المتعلم من اللعب وتسجيل النقاط والميداليات والانتقال من مرحلة إلى أخرى.

5. مصادر لاجراء البحوث اللازمة **information search and resource management**

وجب تزويد المتعلمين بمواقع إلكترونية ومواد رقمية تثري مخزونهم حتى يتمكنوا من إجراء البحوث والتنقل في عالم المعرفة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال محركات البحث الإلكترونية والمكتبات الرقمية أو تزويد المنصات بالمواد التعليمية ومقاطع الفيديو ومشاركة الملفات مع المتعلمين، من خلال الخدمات والتطبيقات السحابية الإلكترونية.

6. استراتيجيات التعليم الرقمي:

إن عملية الانتقال في التعليم من الطرق التقليدية (الكلاسيكية) إلى الطرق الحديثة (الرقمية) تعتبر نقلة نوعية بوجود تقنيات حديثة مبنية على أسس بيداغوجية سليمة، في حين أن سلامة هاته الأسس لا تتحقق إلا بوجود استراتيجيات مواكبة للتطورات التقنية التي تحقق آلية الإتصال الفوري ما بين الأساتذة والطلبة ومن بين هذه الإستراتيجيات ما يلي:

تحديد البرامج التعليمية الرقمية المستهدفة: تنطلق عملية التعليم الرقمي من خلال مجموعة الخطوات التي يتم تحديدها بيداغوجيا من حيث المواد الدراسية والمراجع اللازمة لها، إضافة إلى ولوج كل من الأساتذة والطلاب إلى المكتبات الرقمية وإتاحة الفرص لهم بالإطلاع على أكبر قدر ممكن من المراجع، فعملية تحديد البرامج التعليمية تساهم بشكل كبير في رفع المعرفة سواء للطلبة أو حتى الأساتذة خاصة عند مراعاة تحيين المحتويات الرقمية لمختلف البرامج بما يتماشى والتطور التكنولوجي.

تصميم مواقع فعالة عبر شبكة الانترنت: وهي عملية ديناميكية تعتمد على قاعدة بيانات محمية من القرصنة، فمثلا نجد بوابات خاصة بالأساتذة، كالإيميل المهني الخاص أو كإخراط الطلبة في المواقع المخصصة من خلال إدراج رقم تسجيل الطالب، وتتضمن هاته المواقع على أقسام توضيحية تهدف إلى متابعة الدروس والإطلاع عليها أو على نتائج الإمتحانات وغيرها من النشاطات العلمية الأخرى.

إتاحة الفرص في تدارك تأخر الطلاب: يتيح تعليم الرقمي إمكانية تحليل الغموض الذي يواجه الطلبة عند تلقيه للدروس المبرمجة عن بعد، كما أن للأستاذ دور كبير للمساهمة في توجيه الطالب توجيهها صحيحا وتطوير معارفه وبالتالي تهيئة الظروف التعليمية ورقمنة المواد العلمية المبرمجة.

إنشاء شبكات رقمية لكل الجامعات: وهنا يشترط في إنشاء الشبكات الرقمية الإتصال الدائم مع توحيد الدروس التعليمية، والأخذ بعين الاعتبار تجارب الأساتذة في طرح البدائل الدراسية من حيث طرق تلقين الدروس وشرحها وتوضيحها، وفي هذا الصدد نشير إلى أهم شبكات البحث التي تعتمد عليها الجامعة الجزائرية والتي يرمز لها ب:

أ الشبكة الجزائرية للبحث **algerian research network**:

هي شبكة وطنية ودولية تضم جميع المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، ترتبط بشبكات البحث الدولية والأنترنت وتطويرها يكون متدرجا ومرتبطا بتطور التكنولوجيات، كما أنها تلي جميع الإحتياجات الخاصة بالبنية التحتية لشبكات الإعلان المتخصصة.

كما تدعم هذه الشبكة بوجه الخصوص نظام التعليم عن بعد، من خلال الدمج الجيد مع نظام الباكبون التابع لشبكة "أرن" الذي تم إنشائه مخصصا لنظام الإعلام المدمج التابع للقطاع enterprise resource planing والمختصر ب(ERP)، الذي يضم معظم تطبيقات التسيير التابعة لنظام التعليم عن بعد كتسيير عملية التدريس واتباع المسارات البيداغوجية وأنظمة اتخاذ القرارات وغيرها، إذ نجد أن هذا النظام -باكبون- ليس له القدرة الكافية على تحمل (ERP)، وهو ما استوجب على الشبكة الجزائرية للبحث بإعادة التحيين والتقويم كي تكون أكثر تناسبا وتكيفيا مع مختلف الأنظمة التابعة لها (غراف، 2011، ص. 71)

ب الشبكة الوطنية للتعليم والبحث المقبلة **National Network for Education and Research Next**:

على غرار شبكات التعليم والبحث الأخرى؛ من المحتمل على المدى البعيد تقرير إنجاز شبكة قطاعية لها هيكلية خاصة ومستقلة تسمح بوضع نظام التعليم العالي والبحث العلمي وإقامة مجموعة من الخدمات المتكاملة

الجديدة (GG2G-G2C)، وهذا لخدمة كل من الأساتذة والباحثات والطلبة والموظفين، والتي تعمل عن طريق البرمجيات بتدعيم الخدمات التالية:

- ✓ التسجيل عبر الخط للحائزين على البكالوريا.
- ✓ طلب المستندات والشهادات عبر الخطوط.
- ✓ الإطلاع على التقييم البيداغوجي عبر الخط.
- ✓ خدمات موجهة للمواطن (G2C)، واخرى موجهة للإدارة (G2G) عبر الخط.
- ✓ تسيير نظام LMD.
- ✓ تسيير مشاريع البحث -التكوين- (PRFU (CNE PRU).
- ✓ متابعة التكوين في الخارج.
- ✓ وضع خدمات حول التعاون والتبادل مع المؤسسات في منصة عبر الخط.
- ✓ تقييم مشاريع البحث ومتابعة صرف الإعتمادات FN/RSDT (زيوش ، 2019 ، ص.27)

توحيد المقررات المستخدمة في جميع البرامج التعليمية: وهي ممارسة بيداغوجية تركز على هيكله السلوك البيداغوجي القائم على علاقه الأساتذه مع الطلبة في مختلف الممارسات التعليمية وتكون هذه المقررات واردة في مجملها على مناهج كمدخل للكفاءات، وذلك بهدف الاستثمار النشط الذي يعبر المواد من خلال المواقف والمنهجية.

وتعتبر المقاربة النسقية من بين الأطر التي يتم ضمنها إنجازات وممارسات مختلف الأنشطة بكفايات معينة كما أنها ترتبط بعملية التقييم لتلك الكفاية، وأن تصنيف المواد في أطر معينة ما بين المناهج في هذه المقاربة تحيلنا إلى ميادين متخصصة نذكر منها:

✚ ميدان اللغات والآداب.

✚ ميدان العلوم الإجتماعية والإنسانية.

✚ ميدان العلوم والتكنولوجيا.

كما نجد أن الكثير من التربويين والتكنولوجيين يرون أن توظيف أسس التعلم بالطريقة الصحيحة تعتبر تنافسا علميا، فالجامعات اليوم أصبحت تهتم بتوظيف التقنيات الحديثة في التعليم عن طريق وحدات التعليم عن بعد واعتماد استراتيجيات حديثة في مقرراتها مثل:

أ استراتيجية التعلم المقلوب: وهي من الاستراتيجيات الحديثة التي تعتمد على توظيف التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، وتجعل المتعلم كمحور أساس في هاته العملية من خلال تشويقه وإثارته في الاستفادة أثناء المحاضرة من المناقشة مع الأستاذ أو المعلم، وبالتالي تعتمد هذه الإستراتيجية على أنشطة التعليم الفردي خارج أوقات الحصة، كما أنها لا تقتصر على الفيديوهات التعليمية، بل تتعدى ذلك إلى مواد أخرى كالكتب الإلكترونية والعروض التقديمية أو التعليم بالأجهزة اللوحية المتنقلة، وأن نجاح هذه الاستراتيجية بالأساس يعتمد على المعلم ومدى قدرته في بناء المادة التعليمية التي تحفز المتعلم وتجعله متفاعلا داخل القسم.

ب استراتيجية المشاريع الالكترونية: يعرفها (kuru , 2007) على أنها مدخل ونظام تعليمي تعليمي يركز على الأداء التشاركي للمتعلمين للقيام بمهام معينة في شكل مجموعات صغيرة وذلك بهدف تصميم مشروعات تعليمية هادفة تحقق نواتج تعليمية مرغوبة، وتنقسم هذه المشروعات بحسب عدد المشتركين فيها إلى قسمين:

- مشروعات فردية: وهنا يقوم كل طالب باختيار مشروع معين، ويعمل على تنفيذه بمفرده وهذا المشروع يكون محدد من قبل الطلبة أو المعلم أو كليهما.

- مشروعات جماعية: في هذا المشروع يطلب من جميع الطلبة القيام بعمل واحد تحت مجموعة دراسة واحدة وقسم واحد.

وهناك العديد من الأنواع للمشروعات الإلكترونية (كمشروعات بنائية وأخرى استمتاعية، مشروعات لاكتساب المهارات، مشروعات على شكل مشكلات...) فهذه كلها مشروعات تستهدف بشكل أو بآخر تحقيق الأهداف التعليمية أو معالجة ظاهرة ما.

ج استراتيجية التدريب عن بعد: إن الاستراتيجيات المعتمدة في التدريب عن بعد تتعدد حسب مجال كل

تدريب والإمكانيات المتاحة له، وفيما يلي نستعرض البعض من هاته الاستراتيجيات:

- التواصل المباشر: وهو من أبرز الاستراتيجيات الحديثة في التدريب عن بعد يستخدم برامج الاجتماعات الافتراضية صوتا وصورة، مع إمكانية عرض المواد وتقاسمها بين المتدربين كما يسمح بالتفاعل بشكل مباشر مع موضوع التدريب الميداني، إضافة إلى طرح الإشكاليات الغامضة قصد معالجتها بشكل جماعي.

- مقاطع الفيديو: هو طريقة تستهدف تقديم العروض التدريبية وتسجيلها كمقطع فيديو تدريبي يهدف إلى نقل الأفكار والمهارات بطريقه سهلة ومريحة، كما يمكن إرسال الفيديوهات المسجلة عن طريق البريد الإلكتروني أو عرضها عبر قنوات اليوتيوب ومواقع التواصل الاجتماعي، وهنا يمكن للمتدرب الاستفادة منها وقت حاجته إليها.

- الكتب الإلكترونية: تستغل الكتب الإلكترونية في استراتيجيه التدريب بشكل جيد في ممارسة التدريب عن بعد، فمن الممكن أن تحول جميع المعارف والمهارات موضوع التدريب إلى محتويات رقميه توضع في شكل كتاب الكتروني عبر مختلف الوسائط الإلكترونية.

- منتديات الانترنت: وهي من الواجهات التي تكون مقصودة خاصة في طرح الأسئلة أو إبداء آراء حول موضوع التدريب، فهي عبارة عن فضاء مفتوح من أجل تبادل وجهات النظر ومناقشتها بعد نهاية كل الاجتماع إفتراضي، إذ تمنح هذه المنتديات مجالاً واسعاً لمشاركة المتدربين أفكارهم المكتسبة في مجال تخصصهم أثناء تدريبهم.

- البودكاست: وهو أيضاً يعتبر من الاستراتيجيات الحديثة للتدريب عن بعد، كما يمثل أفضل الخيارات لأولئك الذين لا يجدون فرصاً للتعلم من خلال القراءة، وذلك يكون من خلال التدوين الصوتي عبر مختلف المنصات مثل: جوجل بودكاست وساوند كلاود والإستماع إلى حلقات البرنامج التدريبي في أي وقت يرغب فيه المتدرب الإستماع له، مع إمكانية تكراره حسب الحاجة إليه.

- الموقع الإلكتروني: تسمح خاصية الموقع الإلكتروني بخلق دورات تدريبية هادفة في مجالات متنوعة فهو يضم كل من مقاطع الفيديو والكتب الإلكترونية والمقالات، وبمجرد إنهاء الدورة التدريبية وإجراء اختبارات قياس مستوى التمكن من برنامج التدريب يتحصل المتدرب على شهادة المصادقة على التدريب يتيح الموقع الإلكتروني استخراجها.

د استراتيجيه المحاكاة الإفتراضية: تعد من أهم التقنيات التي تحاكي الواقع أمام الطالب وتسمح له بالتجريب والإستمتاع للوصول إلى حلول تصميمية، من خلال الأنشطة المختلفة باستخدام الحاسب

الآلي (قطب وآخرون، ص. 03)

فهي تضع الطالب في مواقف شبيهة بالحياة الواقعية، ويعنى بممارسة الدور فيها ما يجعله مسؤولاً في اتخاذ أي قرار لأي أداء يكلف به فالهدف الأساسي من المحاكاة الإفتراضية تعزيز التعلم وزيادة اهتمام الطلبة

بمختلف الموضوعات لاستكشاف البيئات التي تعكس حقيقة المواقف وتوضح الأفكار التي تكون محل التعقيد، وهذا ما يجعلها تفاعلية في بيئة التعليم الافتراضية (عبد المعبود، 2010، ص. 97)

هذه الأخيرة - بيئة التعليم الافتراضية- نتجت عن عدة عوامل ساهمت في ضرورة استخدامها كبيئة تعليمية تفاعلية يستجيب لها الطالب بسرعة وسهولة، وفي مدة وجيزة مع عرضها بصورة مشوقة وأكثر فاعلية تؤدي إلى زيادة التعلم:

- تغير مفهوم الوظيفة: أدى التقدم التكنولوجي إلى الطلب المتزايد على التعليم والتدريب ما جعل كليهما يندمجان في نسق متكامل في مجال التعليم الوظيفي، الذي يهدف إلى تطوير وتنمية القوى البشرية والعمل على تحسين مهارتها ومعارفها الجديدة.

- تغيير دور القائم بالتدريس: وهذا التغيير نتج عن تحول دور القائم بعملية التدريس بصفته ملقن إلى موجه؛ انطلاقاً من استجابة المحاكاة الافتراضية لتطور أهداف التعليم وفقاً للمستحدثات التكنولوجية التي تلي احتياجات التعليم بمراعاة قدرات الطالب، التي تسعى إلى تطويرها وتعزيزها (الديك، 2010، ص. 40)

وعليه؛ يمكن القول أن المحاكاة الافتراضية تتميز بحداثة المواقف التعليمية وإثارة التشويق والدافعية لدى الطلبة، من خلال تنمية تفكيرهم الإبداعي وتجسيد مبادئ واستراتيجيات بديلة في حل المشكلات التي يواجهونها.

• استراتيجية العصف الذهني الإلكتروني: يعرف رينج (reing et al , 2007) العصف الذهني الإلكتروني على أنه: عملية توليد الأفكار ومشاركتها من خلال الكمبيوتر وجمع تلك الأفكار وإيجاد حلول خاصة بمشكلة معينة، إذ يهدف إلى نمذجة التعليم وتقديمه في صورة معيارية تدعم عملية التفاعل ما بين الطلاب والمعلمين، مما يشجعهم على التواصل مع منظومة العملية التعليمية لاكتساب أكبر قدر ممكن من المعارف والأفكار وإيجاد حلول لمختلف المشكلات، كما نجد أنه من بين العوامل التي تساعد في نجاح استراتيجية العصف الذهني الإلكتروني ما يلي:

- وضوح مشكلة دائرة البحث المرتبطة بالمعارف والمعلومات لدى المشاركين.
- تحديد قواعد العمل والتقيد بمبادئه من قبل جميع المشاركين.
- تدريب المشاركين على اتباع قواعد المشاركة والالتزام بها طوال الجلسة.
- جديده قائد الأنشطة وقناعاته بقيمة أسلوب العصف الذهني كأحد الإتجاهات المعرفية في حفز الإبداع.

وبالحديث عن استراتيجية العصف الذهني الإلكتروني في مجال التعليم، نجد أن هناك تصميم تعليمي منظم تعتمد عليه هذه الاستراتيجية ويتمثل في:

- الهدف: تبادل الأفكار وتوليدها داخل مجموعات بهدف تنمية العقل والتفكير الجانبي.
- أدوات التفاعل والتواصل: كغرف التواصل المغلقة والمدونات التعليمية والتواصل الفوري من خلال الشات الجماعي على المدونة.
- الأدوار: يكون المعلم هو المسؤول على تحديد مواقيت الجلسات وتقسيم الطلاب على شكل مجموعات ومن ثم يدار النقاش عن طريق غرف الحوار.
- الأفراد والمجموعات: يتم توزيع الطلاب في شكل مجموعات محددة العدد (أبو الرايات، ناضرين، 2020، ص 144-145).

و استراتيجيات حل المشكلات الإلكترونية: تمثل هذه الإستراتيجية عنصرا هاما في التعليم الإلكتروني حيث أنها تنمي القدرة على التفكير لدى المتعلم والمساهمة في اكتساب مختلف طرق التفكير العملي والابتكاري لحل المشكلات، وتستخدم عادة في طرح مشكله ما عبر شبكة الانترنت، ويعطي المتعلم فرصة للبحث في هذه المشكلة واستحضار خبراته السابقة لحل هذه المشكلة، كما تتيح له فرص الاستعانة بالمعلم وإجراء حوارات أو نقاشات للوصول إلى الحل المطلوب للمشكلة، سواء عبر البريد الإلكتروني أو الحوار المباشر (عبد الرؤوف، 2014، ص. 135).

وبالنظر إلى جميع هذه الاستراتيجيات نلاحظ أن معظمها يشترك في نقطة الأعمال الفردية والجماعية التي تقوم على أسس علمية حديثة تسعى للوصول إلى إيجاد حلول واقعية بأقل وقت وجهد ما يجعل العملية التعليمية تتطور وتتماشى مع كل المستجدات التكنولوجية.

وتختصر الطالبة الباحثة استراتيجيات التعليم الرقمي في النقاط التالية:

- ✓ إمكانية الإتصال والتواصل بفعالية في حل المشكلات.
- ✓ الإلتزام بالمعايير والشروط المطلوبة في كل استراتيجية.

- ✓ تطبيق معايير جودة الأداء في عرض مختلف الأنشطة التعليمية.
- ✓ استخدام أساليب التعزيز وجذب الطلبة أثناء عرض المواد التعليمية.
- ✓ التقيد بإدارة الوقت وتنمية التفكير الإبداعي والعصف الذهني لتحصيل مهارات الطلبة.

7. مجالات التعليم الرقمي:

أولاً: المهارة الرقمية **Digital Skill**

أصبحت المهارات الرقمية في التعليم الجامعي من بين أهم المهارات للعملية التعليمية، خاصة بعدما أحدثته جائحة كورونا لتمكين القائمين على هاته العملية من أساتذة وطلبة على تطبيقها لتحقيق مبادئ التعليم عن بعد. يعرف (العياصرة، 2015) المهارة الرقمية على أنها الأداء الفعال في القيام بمختلف الأعمال بشكل محدد وفي ظروف متطورة، وذلك على أساس القدرة على الفهم والدقة والسرعة في العمل.

ووفقاً للمفهوم الذي قدمه (carvalho, 2020) نجد أن المهارة الرقمية تعبر عن الأعمال المهنية في مجال التعليم باستخدام تقنيات الإتصال والمعلومات ذات الطابع التكنولوجي بشكل صحيح.

- هي إمكانية تعامل الأفراد مع الوسائط الرقمية بكل يسر وفعالية (مني، 2020، ص. 224)

- يعرف البرلمان الأوروبي (European Parliment, 2006) المهارة الرقمية على أنها: الاستخدام الجسيم والناقد في مجال تكنولوجيا المعلومات والمدعوم بمختلف المهارات اللازمة في هذا المجال وهذا بغية التواصل والتعلم وتبادل المعلومات والمشاركة في الشبكات التعاونية عبر الأنترنت (UK Economy, Ecorys,)

(2016, p.19)

وتشير المهارة الرقمية في هذه الدراسة إلى تلك الكفاءات التي تمكن الأساتذة في الجامعة الجزائرية من استخدام مختلف المصادر الرقمية في تسهيل وصول المادة التعليمية للطلاب عن طريق التعليم عن بعد. - وتتكون المهارة الرقمية للأساتذة الجامعيين - حسب ما تم الإطلاع عليه من قبل الطالبة الباحثة- إلى مجموعة من المجالات، يتلخص مضمونها في الآتي:

- ✓ استخدام برامج العروض التقديمية في حوسبة الدروس التعليمية.
- ✓ إنشاء منصات إلكترونية وتحرير مدونات للمتعلمين عليها.
- ✓ العمل بأدوات رقمية حديثة في عمليات إجراء البحوث العلمية.
- ✓ القدرة على استخدام المكتبات العلمية المدرجة عبر المنصات الإلكترونية.

أهمية المهارة الرقمية:

تكتسب المهارة الرقمية أهميتها من خلال قياس أهداف التعليم تكلفة وجهدا ووقتا، إضافة إلى تزويده بالبرامج الخاصة وإثراءه بطريقة فعالة تلي جميع الإحتياجات للمتعلمين وتعزيز الخبرة للمعلم وتجنب وقوعه في الإسهاب، وهذا بالتنوع في طرق التعزيز واتباع التفكير العلمي الصحيح الذي يؤدي إلى طرق تدريس صحيحة ومنوعة قابلة للقياس (Hassounah , 2020)

- وقد يساهم تزويد الأساتذة بالمهارة الرقمية في تنظيم العملية التعليمية عبر الأدوات التكنولوجية في تحقيق الأهداف التعليمية بكل كفاءة وفعالية.

- إتاحة الإمكانيات الجديدة للتعليم عن بعد بمنح المؤسسات التعليمية فرص جديدة لإرسال المعلومات والانتقال إلى منهج الأعمال الرقمية القائمة على التقنيات الحديثة.

- التركيز على التكنولوجيا الحديثة في تصميم وتنفيذ البرامج التعليمية بصورة تمكن الأساتذة من استيعاب المهارة الرقمية في تطوير معارفهم.

- وقد حث (بن علي وآخرون، 2018) على إلزامية القدرة للأساتذة في دمج المهارات التعليمية مع المهارات الرقمية وممارستها في عملية التدريس، وأنه كلما كان الأستاذ مدربا بشكل أفضل في رقمنة التعليم كلما تمكن من ممارسة التعليم عن بعد بنجاح (الشريف، 2021، ص ص. 424-425)

ثانيا: بناء المحتوى الرقمي Building Digital Content

يمثل المحتوى الرقمي أحد أهم العناصر المعمول بها في المؤسسات التربوية، والذي يسهم بدوره في نجاح هاته المؤسسات بمدى مساهمة محتواها في الوصول إلى أهدافها الرئيسية، خاصة في ظل انتشار الأنترنت واعتماد الرقمنة في التعليم فتحقيق جودة المحتويات الرقمية يعد من المتطلبات الرئيسية لتنشيط التعليم عن بعد بقدر عال من الجودة، إذ يعرف محتوى التعلم الرقمي على أنه: مجموعة من المصادر العلمية الرقمية التي يتم إنتاجها وصياغتها من قبل المعلمين لممارسة الطلبة مهارات البحث والتمكن من الوصول إلى المعلومات المناسبة للأهداف التعليمية بطرق رقمية.

- كما يعرف على أنه: مجموعة من المقررات التعليمية (المهارية والمعرفية) يتم تصميمها باستخدام التطبيقات المختلفة كالكومبيوتر، ومن ثم تقديمها وعرضها على الطلاب فضلا عن امكانية إختيار البدائل المتاحة في الوسائط التفاعلية حسب إحتياجات كل طالب (خليفة، 2020، ص. 224)

- ويشير له (عواف، زيدان، 2020) على أنه: تصميم رقمي قائم بالعناصر التشاركية وكذا الوسائط المتعددة التي تخضع لمعايير تصميم المحتويات الرقمية، ونظم الوصول المختلفة والمتنقلة.

- تعرفه (لعشيري وآخرون، 2019) بأنه: عملية منظمة ومرتبطة متعددة الأهداف في بيئات التعلم تتوافق والإستراتيجيات المعرفية المختلفة.

- يعرفها (الرفاعي، 2019) على أنه: مادة تعليمية تتكون من منظومة متسلسلة ومترابطة لمختلف الوسائط "فيديو، نص، صورة..."، وهذا وفقا لمعايير محددة الجودة (حسونة، 2021، ص. 19)

وقد أوردت الهيئة القومية الأسترالية مجموعة من العوامل لنجاح المحتويات الرقمية للتعليم، نذكر منها:

- ✚ التصميم الجيد للمحتوى من سهولة في القراءة والتصفح واستخدام الميزات المناسبة لكل موقع.
- ✚ إنشاء فرق تكوين متوازنة من مصممين وخبراء تعليميين.
- ✚ ضمان توفر المتطلبات التقنية كمراجعة أساسية لتطوير النماذج الأولية.
- ✚ استخدام المقررات والوصول إليها، من خلال التوثيق الجيد الذي يوضح للمعلمين والمتعلمين كيفية الولوج إليها.
- ✚ اختيار محتويات ملائمة تتسم بالوضوح والدقة ومناسبة لجميع العروض على الأنترنت التي تمكن من جذب قدر من المتعلمين.
- ✚ التنظيم والتخطيط لمختلف الأنشطة التي تربط بين المتعلمين فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين المعلمين من جهة أخرى.

ومن أهم الخصائص التي تجعل من المحتويات الرقمية عنصرا هاما في العملية التعليمية ما يلي:

- ✚ سهولة تحديثه وتطويره في أي وقت.

- ✚ إثراء التعلم بمختلف الروابط التشعبية والخارجية.
- ✚ نقص في التكلفة المادية مقارنة مع المحتويات التقليدية.
- ✚ يراعي الفروق الفردية ما بين الطلبة.
- ✚ يتضمن وسائط تفاعلية متعددة تدعم عملية التعلم (زينب محمد حسن خليفة، مرجع سابق ص 443)

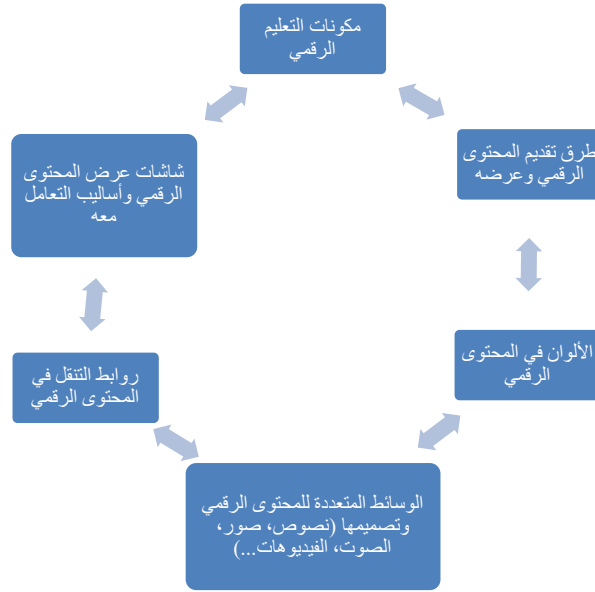
من خلال ما تم عرض للمحتوى الرقمي، تلخص **الطالبة الباحثة** مكونات بناء المحتوى الرقمي للأساتذة في مؤسسات التعليم العالي وعلى وجه الخصوص الجامعة الجزائرية فيما يلي:

- ✓ تقديم محتويات تعليمية بصورة شاملة، من خلال برامج متقدمة عبر الشبكة العالمية للانترنت.
- ✓ تطوير مهارات العمل الجماعي وتعزيز إنشاء المجموعات الإلكترونية.
- ✓ سهولة تفعيل المنصات والمواقع الإلكترونية التعليمية.
- ✓ المرونة في استخدام الأقسام الافتراضية في عرض المواد التعليمية عن بعد.
- ✓ إلقاء الدروس لطريقة غير متزامنة وإرسالها للمتعلمين عبر البريد الإلكتروني بكل وضوح وسهولة.

والشكل التالي يوضح مكونات بناء المحتوى الرقمي التعليمي:

الشكل (3.3):

مكونات بناء المحتوى الرقمي التعليمي



المصدر: حسونة، 2021، ص. 20

1. طرق تقديم المحتوى الرقمي وعرضه: ويتكون من مجموعة من المؤشرات نختصرها فيما يلي:

- عنوانة المحتويات الرقمية إلى رئيسية وأخرى فرعية.
- الإلمام بكافة أجزاء الموضوع في تقديم المحتوى الرقمي.
- موضوعات المحتوى الرقمي تكون متسلسلة في عرضها.
- مساعدة المتعلم في التفاعل مع المحتويات الرقمية، من خلال تقديم دليل إجرائي يساعده.
- إتاحة نظام الدخول والخروج في المحتويات الرقمية للمتعلم في أي وقت.
- ترابط موضوعات المحتوى الرقمي وتسلسلها في طريقة عرضها.

2. شاشات عرض المحتوى الرقمي وأساليب التفاعل معه: وتتضمن المؤشرات التالية:

- تصميم الشاشات بطريقة منظمة ودقيقة.
- عرض عناصر المحتوى التعليمي بأحجام ومقاسات ثابتة.
- إمكانية تنقل المتعلمين بين مختلف الموضوعات وفقاً لقدراتهم وحاجاتهم التعليمية.
- إتاحة التعلم التعاوني من خلال توفير أدوات التفاعل داخل موضوعات المحتوى الرقمي ما بين (المعلم والمتعلم) و (المتعلمين مع بعضهم).
- تحديد زمن الاستجابة أثناء المناقشات التفاعلية في المحتوى التعليمي الرقمي.
- ضبط معدلات التفاعل مع عرض المعلومات طبقاً للفروق الفردية في سرعة المتعلم.

3. روابط التنقل في المحتوى الرقمي: وتشمل المؤشرات التالية:

- السهولة في الانتقال ما بين المحتويات التعليمية الرقمية من دخول وخروج.
- تضمين واجهات التفاعل على المحتوى الرقمي على أزرار المساعدة والعودة للبداية، إضافة إلى ثبات أزرار التنقل عبر هاته الواجهات.
- بيان ووضوح وظيفة كل زر من الأزرار على لوحة التنقل لواجهات التفاعل للمحتوى الرقمي.
- تنسيق أدوات التنقل لخصائص المتعلمين وبساطتها على واجهات التفاعل.
- توفير محركات بحث داخل شاشات المحتوى الرقمي.
- العمل على التمييز ما بين الروابط الخاصة بالنصوص والصور والرسوم بألوان مختلفة.
- الدقة اللغوية والعلمية للمعلومات وصحتها في المواقع.
- تغطية الروابط لكافة جوانب المحتوى التعليمي الرقمي، مع التقليل من مختلف الروابط التشعبية وذلك لضمان عدم التشتت.

4. الألوان في المحتوى الرقمي: وتتكون من المؤشرات التالية:

- تباين الألوان بين العناصر المجاورة.
- استخدام الألوان المألوفة والمعترف عليها، وربط العناصر المتشابهة في المحتوى الرقمي بنفس اللون.
- حصر عدد الألوان في مضمون المحتوى الرقمي (والذي لا يتجاوز أربعة ألوان).
- الإبتعاد عن الألوان الساخبة.
- التمييز في استعمال الألوان ما بين العناوين والعناصر الأخرى.
- الإعتماد على الخلفيات في واجهات التفاعل بألوان هادئة.

5. الوسائط المتعددة للمحتوى الرقمي وتصميمها: وتشمل ثمانية أبعاد:

البعد الأول/ النصوص (texte): من مؤشرات ما يلي:

- التنوع في استخدام الخطوط داخل المحتوى التعليمي الرقمي (على الأقل ثلاث أنواع).
- سلامة النصوص إملائيا داخل المحتوى التعليمي الرقمي.
- مراعاة الفروق ما بين أحجام العناوين الرئيسية والضمنية داخل نصوص المحتوى الرقمي.

- الإبتعاد عن تشكيل النصوص داخل المحتوى التعليمي الرقمي.
- ترك مسافة ما بين النصوص تكون مقبولة على المحتوى الرقمي..
- التعبير عن النصوص في المحتوى الرقمي تكون قصيرة سواءا على مستوى العناوين أو مضمون الفقرات.
- مراعاة توظيف علامات الترقيم في نصوص المحتوى التعليمي الرقمي.

البعد الثاني/الصور الفوتوغرافية (image): وتتكون من المؤشرات التالية:

- وضوح أهداف الصور الفوتوغرافية البسيطة، المألوفة والواقعية.
- تنسيق أحجام الصور بشكل يتناسب مع عناصر المحتوى الرقمي.
- امكانية تكبير الصور الفوتوغرافية عند الحاجة، مع عدم المبالغة في استخدامها.
- مراعاة حقوق الملكية الفكرية في نشر الصور الفوتوغرافية.

البعد الثالث/الرسم الثابت (Graphic):

ويشمل على المؤشرات التالية:

- تحديد أهداف توظيف الرسم الثابت لدى المتعلم في المحتوى الرقمي يتضمن الرسم الثابت والمحاذاة والتناسب مع بقية عناصر المحتوى الرقمي.
- واقعية الرسم الثابت وعدم المبالغة في استخدامه.
- إدراج مقياس الرسم الثابت وتكبيره عند الحاجة.

البعد الرابع/ الرسوم المتحركة:

وتشمل على:

- الوضوح والبساطة للرسوم المتحركة وتحقيق الهدف المطلوب منها.
- جذب انتباه المتعلمين نحو أشكال ومضمون الرسوم المتحركة.
- إعطاء الصيغ القياسية لملفات الرسوم المتحركة.
- مرونة التحكم في الصور المتحركة من قبل المتعلم عند الحاجة.

البعد الخامس/ الفيديو:

ويتضمن المؤشرات التالية:

- محاولة عرض مقاطع الفيديو في نافذة مستقلة.
- جودة مقاطع الفيديو ووضوحها.
- إمكانية ضبط مقاطع الفيديو في مدة زمنية محددة، ألا يتجاوز من ثلاثة إلى 10 دقائق.
- مراعاة حقوق الملكية الفكرية في نشر مقاطع الفيديو.

البعد السادس / الصوت ومؤثراته:

وتشمل المؤشرات التالية:

- ملائمة مقاطع الصوت مع الأهداف التعليمية.
- تباين مقاطع الصوت حسب الموقف التعليمي والتحكم فيه عند الحاجة.
- ضرورة تحقيق المؤثرات الصوتية للأهداف المرجوة.
- مراعاة الصيغ القياسية المتعارف عليها في ملفات الصوت.
- الإعتماد على المؤثرات الصوتية قريبة من الواقع واستعمالها كنوع من أنواع التغذية الراجعة.
- تزامن مقاطع الصوت مع نصوص وموضوعات المحتوى التعليمي الرقمي.

البعد السابع / الموسيقى:

وتشمل على أربع مؤشرات:

- إنسجام الملفات الموسيقية لأهداف المحتوى الرقمي التعليمية والعامة.
- مراعاة توظيف الموسيقى بشكل مناسب يراعي توقفها عند ظهور رسالة هامة.
- توحيد المقاطع الموسيقية لربط مجموعة من الصور المتعاقبة في معالجته موضوع ما.
- ملاحظة جميع أبعاد الوسائل المتعددة للمحتوى التعليمي الرقمي تخضع لحقوق الملكية الفكرية في عملية

نشرها (حسونة، 2021، ص ص. 20-26)

8. النظريات الداعمة للتعليم الرقمي:

1. النظرية الإتصالية:

تعرف النظرية الاتصالية على أنها من بين أهم النظريات التي تؤكد على استخدام التقنيات الحديثة في التعليم الرقمي والشبكي وهذا من خلال مساهمتها في تسهيل عمليتي التعليم والتعلم، مما يتيح للمتعلمين إمكانية التواصل فيما بينهم أوقات التعلم ضمن إطار الاجتماعي، فالهدف الذي تسعى إليه هاته النظرية هو توفير مجموعة من النماذج التي تساعد على فهم وإدارة العملية التعليمية بصورة أفضل (garcia, 2013)

إذ تعد النظرية الإتصالية من النظريات التي تأخذ بعين الاعتبار توضيح طريقة التعلم في البيئات الرقمية وتفسير عملية التعلم التي تكون عن طريق أدوات وشبكات تكنولوجية ومدى تأثيرها بالمتغيرات الاجتماعية الجديدة وطريقة تدعيمه للتكنولوجيا المستحدثة.

مبادئ النظرية الإتصالية:

- اتفق مجموعة من الباحثين أمثال (pattenati) (siemens, 2004 & cigognin, 2007) على أن النظرية الإتصالية تعتمد على مجموعة من الأسس التربوية تتمثل في:
- اختلاف وجهات النظر وتنوع الآراء في عملية التعلم والمعرفة.
 - تمثل عملية التعلم نقطة تكوين شبكة ترتبط بين مصادر المعلومات فيما بينها.
 - القدرة على التعلم تسبق محتوى التعلم بمعنى كثرة التطلعات حول المعارف بصورة هادفة تكون أهم من المعارف الجامدة التي هي حال الفرد.
 - يستلزم بناء روابط للاستمرار على التعلم والحفاظ عليه.
 - الحدائة في أنشطه التعلم من الأهداف التي يحصل فيها المتعلم على المعرفة الدقيقة.
 - يمثل اتخاذ القرار عملية التعلم في حد ذاته، فما نعتقده اليوم صحيحا قد يكون لاحقا خطأ وذلك يعود للتغيرات التي تطرأ على كمية المعلومات والتي تؤثر بدورها على القرار الذي يتخذه المتعلم.
 - التعلم هو إنشاء للمعارف وليس استهلاكها، أي أنه عملية تكوينية (عبد الحميد، 2023، ص.

(428)

يتضح مما سبق أن التعلم من وجهة النظرية الإتصالية يعتمد على التنوع في الآراء، كما يتميز بالحدائة والاستمرارية، خاصه فيما يتعلق باتخاذ القرارات في بناء المعارف التي تتطلب القدرة على البحث عن المعلومات والوصول إليها من أجل التحليل والتصنيف، حينها يتم مشاركتها بما يتلاءم مع التعليم الرقمي بواسطة الأدوات الحديثة.

دور الأستاذ في ضوء النظرية الإتصالية:

يسعى التعليم الرقمي في ضوء النظرية الاتصالية إلى تعزيز التواصل الفعال ما بين الأستاذ والطالب ومحتويات التعليم التكنولوجية، وهو ما أصبح لزاما النظر في إعداد الأستاذ بصورة تزيد من قدراته وترفع من كفاءته المهنية ويقترح (couros, 2010) كتوصيف لأدوار الأساتذة في ضوء النظرية الإتصالية ما يلي:

✚ التكامل بين محتوى التعلم ووسائطه المجانية والمفتوحة في عملية التعليم.

✚ تصميم بيئة تعلم تعطي فرصا أكبر وتستجيب لمختلف الاحتياجات.

✚ تعزيز شبكات التعلم الذاتي للطلبة لتسهيل وتيسير التعلم التعاوني.

✚ العمل على مساعدة المتعلمين في فهم حقوق الملكية الفكرية.

✚ تبسيط العمل على استخدام البرمجيات قدر الإمكان، فكلما كانت البرمجيات سهلة كل ما كان ذلك

مفيدا أكثر لتعلم الطلبة (عبد الحميد، 2023، ص. 429)

وعليه؛ تظهر أهمية التعليم باستناده على النظرية الإتصالية، باعتبارها نظرية ضرورية لمواكبة التطور المستمر وتحليل المعلومات المتاحة على شبكة الانترنت، وكذا زيادة الإمكانية والمهارات الجديدة اللازمة في عملية التعليم المواكبة لعصر الرقمنة.

2. النظرية البنائية:

تعتبر النظرية البنائية من الإتجاهات الحديثة في التعليم والتعلم، فهي التي تجسد مفهوم التعلم كعملية بناء في العقل البشري، ومن أبرز روادها نجد كل من "جان بياجى - جون ديوي"، إذ تقوم على عدة مبادئ ترتكز عليها نذكر منها:

- ✓ بناء المتعلم لمعارفه يكون في ظل خبراته السابقة.
- ✓ يتشكل المعنى داخل البنى المعرفية للمتعلم من خلال التفاعل الذاتي مع العالم الخارجي.
- ✓ التعلم الجيد يكون نتيجة مشكلة واقعية أو موقف حقيقي.
- ✓ بناء المعرفة للمتعلم ينطلق من خلال التفاوض الإجتماعي مع الآخرين.

الأهداف التعليمية في النظرية البنائية:

يتم صياغة الأهداف في هذه النظرية على شكل صور أو نتائج عامة تحدد من خلال عملية المفاوضات الإجتماعية القائمة ما بين المعلم والمتعلمين، فنجد أن هناك غايات وأهداف عامة يسعى المتعلم لتحقيقها وغايات شخصية ذاتية تخص المتعلم على حدة، أو مجموعة محدد من المتعلمين، وبالتالي على ضوء هذه الحاجات الشخصية تجعل المتعلمين ذات صلة شخصيا واجتماعيا بمحيط التعلم.

استراتيجيات التدريس في النظرية البنائية:

تعتمد النظرية البنائية على مجموعة من الاستراتيجيات والنماذج المتعلقة بالتدريس التي تهدف إلى معرفة المتعلمين للمشاكل التي يواجهونها وكيفية تجنبها خاصة في ضوء الاهتمام والانشغال لها، فنجد من بين هذه الاستراتيجيات ما يلي: "الاستقصاء العملي _دورات التعلم_التغير المفاهيمي_التعلم التعاوني_التدريس وفق النموذج المنظومي" (الرشيدي، 1437هـ/2015، ص ص. 15- 16)

وعليه؛ يمكن القول أن ما أكدت وجاءت به النظرية البنائية حول الدور الايجابي الذي يلعبه المتعلم في العملية التعليمية، وبالنظر إلى المبادئ والأهداف التي ترمي إليها، والمتمثلة في تحفيز المتعلم باستمرار والتفكير في حلول للمشكلات بطرق علمية بغرض تشجيع التفكير الإبداعي أنها تتوافق بالضبط مع خصائص التعليم الرقمي التي سبق وتم التطرق إليها.

9. تجارب دولية في مجال التعليم الرقمي

1. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

قامت مؤسسات التعليم العالي بالتبني الرقمنة، وذلك بصدور ما يسمى باستراتيجية الحكومة الرقمية عام 2012 والتي تحث على تفعيل الرقمنة في جميع عملياتها، ومن أكثر الجامعات شهرة وأقدمها في الجامعات الأمريكية نجد "جامعة هارفارد" التي تقع في مدينة كامبريدج بولاية ماساتشوستس الأمريكية حيث نجد أن هذه الجامعة تعمل على تطوير التعليم الافتراضي الذي يعتمد على تقنية الحاسوب والاتصالات الحديثة وتحديث المواد التعليمية الإلكترونية باستمرار.

فقد بدأت الجامعة بوضع خطط رقمية انطلاقاً من استراتيجيات التخطيط والتعاون مع رئيس خدمات المعلومات الجامعية، من أجل الحفاظ على السياسات تكنولوجية المعلومات كما تهدف الخطة الرقمية في تمكين مجتمع هارفارد للوصول إلى التكنولوجيا من السهل إلى المعرفة والإبتكار العميق في التعليم والتعلم كما أن هدفها الأساسي يتبلور في السعي لتسهيل الإستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب وحتى الموظفين في التعليم والتعلم والبحث (stategy, wision, 2020)

ومن بين الأهداف التي تضعها الجامعة كخطة استراتيجية رقمية نجد:

➤ إمكانية استئناف الدراسة الجامعية من خلال دعم التعليم عن بعد.

➤ تطوير استراتيجيات للحوسبة البحثية للجامعة.

- تعزيز المحتوى الرقمي والأصول الرقمية لتكنولوجيا المعلومات بالجامعة.
- إدراج خطة الاستثمار المتعددة لتكنولوجيا المعلومات بالجامعة.
- نشر تطبيق زوم وتطويره ودعم نماذج مشاريع التميز في خدمة الشبكة.

الجهود المبذولة للتعليم الرقمي بجامعة هارفارد:

ونخص بالذكر فيها على مستوى الجامعة ما يلي:

- مشروع هارفرد إكس harvard X : وهي منصة تعليمية تتيح دمج المناهج التعليمية والأدوات الرقمية بالجامعة بأعلى جودة، كما تمكن أعضاء هيئة التدريس من إنشاء دورات تعليمية مفتوحة على الانترنت وتقدم لهم الدعم التربوي والبحثي، وقد اطلقت الجامعة منصة إلكترونية للتعليم وهي EDX بالشراكة مع معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، عن طريقها يتم بث دورات بالجامعة للعديد من الطلبة، فهي تهدف إلى إمكانية الوصول إلى التعليم في مختلف أنحاء العالم على نطاق واسع وتحسين التدريس داخل الجامعة وخارجها (harvard university,2013)

- مشروع أكاديمية تكنولوجيا المعلومات it academy: يعتبر أول برنامج تطوير مهني على مستوى الجامعة تم تصميمه خصيصا لموظفي تكنولوجيا المعلومات، قصد اكتساب مهارات قابلة للتغيير عبر عدد من الكفاءات ومن بين المهام الأساسية التي يقدمها هذا المشروع ما يلي:

✓ توفير خدمات البحث التكنولوجي لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والتي تلي الاحتياجات المتطورة عبر الانترنت وتنمي مجتمعات الجامعة.

✓ ربط المستخدمين بموفري الخدمات الداخليين أو الخارجيين من خلال توفير الأنظمة الأساسية والإستشارة والتدريب.

✓ شراكه كلية الدراسات العليا والمهنية مع مؤسسات التعليم العالي في تقديم منصات وتقنيات مدعومة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين في توفير تكنولوجيا المعلومات التي تدعم عملية التعليم والتعلم.

- بيئة التعلم الافتراضية canvas: هي شبكة إلكترونية تضم أنظمه لإدارة التعلم عن طريق إرشادات تقدمها كلية الجامعة، إذ توفر مواقع دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بمشاركة منهجهم الدراسي وتنسيق المحاضرات وتفعيل المناقشات وتقييم أعمال الطلاب، كما أنها لا تقتصر على الأساتذة فحسب، بل توفر

أيضا للطلاب خدمات الدردشة المباشرة والنقاشات ومختلف الاستفسارات وإرسال الواجبات عبر الانترنت (haravard university canvas)

- تطبيق مؤتمرات فيديو زوم ZOOM: يوفر هذا التطبيق مجموعة من السلاسل من خلال الأجهزة المحمولة يتواصل به أعضاء هيئه التدريس والموظفين والطلاب بكل سهوله عن طريق أجهزة سطح المكتب وغرف المؤتمرات إذ يمكن من خلاله أن يتفاعل المستخدمين مع مجموعات تصل إلى 300 شخص مشارك في المرة الواحدة (haravard university zoom video)

2. تجربة الهند:

في الأشهر الأولى أغلقت الجامعات بشكل كامل في إنتظار إنتهاء الجائحة وبعد شهرين بدأت إدارة الجامعات بتوجيه الأساتذة لتقديم الدروس عبر المنصات الافتراضية مع مراعاة ظروف الطلاب، مثل عدم توفر الكهرباء في بعض المناطق وتقطع الأنترنت في مناطق أخرى ومن جهة أخرى شكك مجموعة من الأساتذة في جدول الدروس افتراضيا حيث سبق أن أجرت معظم الجامعات أبحاثا حول مدى فعالية التعليم عن بعد وخلصت هذه الأبحاث إلى أن 30% فقط من جميع الطلاب وبالأخص في المراحل العليا قادرون على الوصول إلى المعلومات عن بعد، في حين أن بقية الطلاب غير قادرين على ذلك بسبب عدم توفر البنية التحتية اللازمة لنجاح التعليم عن بعد، لكن مع استمرار الجائحة لفترة غير متوقعة كان لا بد من العودة لعملية التعليم عن بعد رغم أن التحديات لا تزال تفرض نفسها على الطلاب وعلى الأساتذة أنفسهم الذين يفتقرون إلى التدريب على استخدام المنصات الافتراضية، وقد استطاعت ولاية كيرانا الهندية التكيف مع هذه الظروف واستخدام المنصات الافتراضية واستغلالها لنشر الوعي والثقافة، وأشار إلى أن أقسام تدريس اللغة العربية في الجامعة الهندية كانت الأكثر استفادة من الجائحة، حيث كانت تعقد ندوة واحدة سنويا بالتعاون مع الأساتذة العرب، وكانت الجائحة سببا في فتح جسور التواصل ما بين الهند والدول العربية وتكثيف الأنشطة المشتركة، بحيث استفاد طلاب اللغة العربية بشكل كبير من المحاضرات التي قدمها الدكاترة في مختلف المجالات المتعلقة بالأدب والثقافة موضحا أن الحل الأمثل في هذه الفترة هو الدمج بين التعليم المباشر والتعليم الافتراضي (العالول، 2021، ص ص. 7-8)

3. تجربة استراليا:

يتمتع النظام الاسترالي بأفضل المعايير وبسمعة عالمية رائدة لاقت صدى في جميع أنحاء العالم وأصبح نموذجاً مثالياً خاصة في الميدان التعليمي، وتعتبر تجربة ولاية "فيكتوريا" من التجارب الفريدة على المستوى العالمي، من حيث السرعة والشمولية وأصبحت التكنولوجيا متاحة في كل الفصول الدراسية، وقد أشاد الكثيرون بتجربتها بما في ذلك رئيس شركة مايكروسوفت (بيل غيتس)، عندما قام بزيارة خاصة لها سنة 2001 وتعرف وزارة التربية والتعليم الاسترالية إلى تطبيق خطة تكنولوجيا التعليم وتقنيته في جميع المدارس حتى يتمكن المديرين والموظفين والطلاب من خلالها على:

- القدرة على استخدام الحاسب الآلي والإستفادة من العديد من التطبيقات والعناصر الأساسية المختلفة لمناهج الدراسة.
 - تنمية مهاراتهم في العديد من التقنيات التعليمية.
 - الاستخدام الدائم والمؤهل للتقنيات التعليمية في أنشطة الحياة العادية وفي البرامج المدرسية.
- من بين الأدوات والبرامج التعليمية الرقمية التي اعتمدها ولاية فيكتوريا الاسترالية نجد:

(1) فتييل FUSE: وهي مكتبة محتوى من المواد والموارد التعليمية، تعمل على تغطية جميع المواد التقليدية والوسائط المتعددة والفيديو والمواد التفاعلية، وتتم التوصية بجميع الموارد ومراجعتها من طرف المعلمين، يتم تصنيفها وفقاً للجمهور والمناهج الفيكتورية وأطر مناهج التعليم الثانوي ومناهج الطفولة المبكرة، إذ يتمكن موظفين مدارس العامة في فيكتوريا من تسجيل الدخول لمشاركة المحتوى وتحميله أو القيام بإنشاء حزم الموارد، كما يتمكن الطلاب من تسجيل الدخول عن طريق حسابات مدرستهم.

(2) المؤتمرات الافتراضية: حيث تتاح الفرص للطلاب من التواصل والتفاعل مع الآخرين خارج حجرة الدراسة من خلال استخدام التعلم الافتراضي والمؤتمرات بهدف التعلم.

(3) تطبيقات وتصميم WEBK.12 يتضمن MINI MELBOURNE: يتم استخدام هذا البرنامج عن طريق مجموعة من مجالات التعلم لإنشاء المستندات والرسوم المتحركة والصوت ومقاطع الفيديو ومواقع الويب، بالإضافة إلى أن هذا البرنامج له صلة وطيدة تتعلق بتعلم تدريس الفنون والتقنيات والتفكير النقدي والإبداعي.

(4) سيبيليوس SIBELIUS: هو برنامج تدوين موسيقى مصمم للتأليف والتنسيق وتصميم ورش العمل، يمكن لمعلمي الموسيقى أن يدمجوا في دروسهم عرض نظرية الموسيقى ومفاهيم التكوين، ويمكن للطلاب إنشاء مقاطعهم الموسيقية الخاصة مع تطوير فهمهم لهذه المفاهيم.

(5) العضادة: يعمل هذا البرنامج على تقديم المحتويات وتوفير التقييم التكويني وكذا النهائي ومختلف المشاريع والتجارب وأنشطة الفصول الدراسية، فهو يتكون من أكثر من 70 وحدة يتم وضع كل وحدة عمل في سياق الإكتشافات العلمية والأحداث الواقعية STEM، مما تبرز أهمية التعلم للطلبة في كل درس قابل للتخصيص، كما يسمح أيضا للمعلمين من تصميم المحتوى والأسئلة تبعا لاحتياجات مناهج مدرستهم أو الطلبة الخاصة بهم.

وتوجد العديد من البرامج والأدوات التي اعتمدها ولاية فيكتوريا الأسترالية في رقمنة تعليمها، إلا أن **الطالبة الباحثة** اكتفت بهذه الأدوات الخمس نظرا لكثرة التطبيقات فيها، وعليه يمكن القول أن التجربة الأسترالية شهدت تطورا ملحوظا في تجربتها للتعليم الرقمي إذ تميزت بالجودة والريادة، من خلال توظيفها لمختلف السياسات والبرامج والتقنيات الحديثة لتطوير منظومة التعليم التابعة لها (سعودي ، 2020، ص ص. 13- 14)

4. تجربة مصر:

قامت وزارة التعليم العالي للدولة والبحث العلمي بإعداد دراسة أولية لمشروع الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني E-Learning university EELU سنة 2005 ، كما تم عرض دراسة لبدء المشروع الذي تمت الموافقة عليه من الحكومة المصرية كبادرة تنفيذ لمشروع الجامعة المصرية، والتي تستند بدورها في تقديم التعليم الإلكتروني على المبادئ التالية:

- يخدم التعليم الإلكتروني الإحتياجات الفردية للطلاب من مختلف الثقافات والقطاعات.
 - يغطي التعليم عن بعد جميع التخصصات والعلوم الحديثة في المجالات التربوية.
 - يوفر التعليم عن بعد خدمات تعليم ذات جودة عالية في أي مكان وزمان بطرق تكنولوجية مختلفة.
- كما تعتمد السياسة التعليمية للجامعة المصرية على نظام تعليمي متكامل يدمج ما بين عناصر التعليم الافتراضي Virtual Education والتعليم عن بعد Distance Education مع الدراسة وجها لوجه face-to-face، وذلك من خلال الإعتماد على الأساليب التالية:

➤ محاضرات وفصول دراسية مباشرة ما بين الأستاذ والطالب.

استخدام برنامج إدارة التعلم.

مؤتمرات الفيديو المرئية.

محاضرات الإتصال المتزامن عن بعد (أمين، 2018، ص ص. 65-67)

10. معوقات تطبيق التعليم الرقمي:

تواجه عملية تطبيق التعليمي عن بعد العديد من الصعوبات التي تنعكس سلبا في استخداماته من طرف المعلمين والمتعلمين وتتمثل هذه الصعوبات في:

1. **صعوبات تتعلق بالمتعلمين (الطلبة):** يواجه الكثير من الطلاب صعوبة في تقبل تغيرات العصر بنفس سرعة الآخرين، ومن ثم يترددون في الإلتحاق بالدورات الإلكترونية لأنها طريقة تعليمية جديدة ومختلفة عما اعتادوا عليه ناهيك عن ضعف شبكة الانترنت، وعدم قدرة بعض الطلاب على امتلاك جهاز الحاسوب يمكنه من التعلم عن بعد ويحتاج هذا النوع أيضا أن يكون الطالب متقنا لاستخدام الحاسوب لديهم المهارات الكافية، كما أن فقدان الدافع الذاتي نحو التعلم عن بعد نتيجة عدم السيطرة المباشرة على نشاطه الأكاديمي وعدم التواصل مباشر مع المدرب.
2. **صعوبات تتعلق بالمعلمين:** ومن أكثر الصعوبات التي تواجه الجامعات في تطبيق التعليم عن بعد والإلتجاه السليبي للمعلمين نحوه وتمسكهم بالتعليم التقليدي وصعوبة التقبل التغيير ومتطلبات مواكبته، فضلا عن وجود درجة من التعقيد لبعض المواد الدراسية في تطبيقها للتعليم عن بعد فبعض المواد يتطلب مختبرات وبعضها يتطلب لقاء مباشر مع الطلبة.
3. **معوقات تتعلق بتطوير المعايير:** يواجه التعليم عن بعد صعوبات تعيق نجاحه وانتشاره السريع أهمها مسألة المعايير المعتمدة، حيث تحتاج إلى إجراء العديد من التعديلات والتحديثات نتيجة التطورات المختلفة قد لا يكون هذا ممكنا ما لم يكن هناك حل يمكن تخصيصه وتحسينه بسهولة، كما تعاني الجامعات من عدم وضوح الأنظمة والأساليب التي يتم بها التعليم بشكل واضح، حيث لا توجد خطة واضحة وبرنامج موحد لأن ذلك يؤثر بشكل مباشر على المعلم وطريقه عمله مع الطلبة، وهذا يعني أن معظم القائمين على التعليم عن بعد هم التقنيين(الفنيين)، في حين أن المتخصصين في مجال المناهج والتعليم ليس لهم رأي في أو على الأقل ليسوا من أصحاب القرار.

4. معيقات تتعلق بالخصوصية والسرية: إن اختراق المحتوى والامتحانات يشكل عائقا هاما في التعريف عن بعد، فحدوث هجمات واختراقات على مواقع رئيسية على شبكة الانترنت أثر على المعلمين وطرح في أذهانهم العديد من التساؤلات حول مدى تأثير ذلك على التعليم عن بعد في المستقبل (...).

ويذكر (الجرايدة، دس) جملة من المعوقات التي تعرقل سير عملية التعليم الرقمي في المؤسسات التعليمية نذكر منها:

- قلة الكفاءات المتخصصة في التعليم الرقمي.
- نقص الدافعية عند الطلبة حول التعليم عن بعد.
- ضعف المحفزات المادية والمعنوية للمعلمين على استخدام التعليم الرقمي.
- عدم وجود غرف خاصة للحواسيب وقلة توافرها بالشكل المطلوب.
- الإنقطاع المستمر لشبكة الانترنت.
- صعوبة تطبيقه على الطلبة من ذوي الإحتياجات الخاصة.
- قلة وعي الأسر بأنظمة وأساليب التعليم الرقمي.
- كثره الإلتزامات المهنية.
- عدم إرتقاء المستويات الدراسية لمستوى التعليم الرقمي.

ومن جهة أخرى يبين (الحجازي، 2013) وجود العديد من التحديات التي تواجه استخدام التعليم الرقمي منها:

1. التحديات الإقتصادية:

- تكلفة البنية التحتية المرتفعة (أجهزه ومعدات وبرامج تقنية)
- القصور في توفير خدمات الانترنت.
- عدم تجهيز قاعة الدراسة بما يتناسب بالتعليم الرقمي.
- عدم وجود مراكز متخصصة وكذا المختصين بتصميم البرامج التعليمية. التكاليف الخاصة بالتدريب لكل من الأساتذه والطلبة والموظفين وفنيين مما يكلف المال والوقت والجهد

2. التحديات البيئية:

- عدم إمكانية تنفيذ القوانين واللوائح فهناك القوانين تجعل من الإلتزام بها صعبا كلوائح الإمتحانات والتسجيل والقبول والقيود المصرفية على السداد الإلكتروني.
- المشاكل التقنية المرتبطة بالشبكات والانترنت والتي تؤدي بدورها إلى الفشل في التحول التقني للتعليم.
- القيود الزمنية التي تفرض من التعليم الرقمي إنجاز الأعمال في الأوقات المحددة والتقييد بفترات تتعلق بالأنظمة الدراسية للمؤسسات التعليمية، والتي قد تؤثر على إنتاج منتج رقمي متكامل (خاصة فيما يرتبط منها بتصميم البرامج التعليمية أو جوانب التنفيذ وإدارة المحتوى)

3. التحديات التوعوية:

- الإمام غير الكافي بمهارات استخدام التقنيات الحديثة.
- التخوف من التعامل مع شبكات الانترنت.
- صعوبة تطبيق أدوات ووسائل التقويم.
- إعطاء مكانه للتعليم عن بعد أقل من التعليم النظامي خاصة من وجهه نظر الأسر.
- قلة وعي الجهات الإدارية بالجامعات باستخدام الوسائط الإلكترونية الحديثة في التدريس.

خلاصة الفصل:

نستنتج انطلاقا مما تم عرضه حول التعليم الرقمي، أن هذا الأخير يعد أحد الأساليب الحديثة والتي تعتمد على مختلف التقنيات الالكترونية لتقديم المحتويات العلمية، بهدف تمكين المتعلمين من التفاعل مع الأساتذة

بشكل غير متزامن، وبالرغم من المزايا العديدة التي يتم بها هذا النمط من التعليم، إلا أنه لا يخلو من المعوقات التي تعرقل أداء المستخدمين وتشكل عائقا في جمع المعلومات أو طرحها، وهو ما أدى بصفة أكثر من الهيئات المختصة أن تركز اهتمامها على نقاط الضعف لهذا النوع من التعليم ومعالجتها أو تعديلها، ونقاط القوة بهدف تعزيزها وتنميتها كي يكون ذو توافق وانسجام بين أطراف العملية التعليمية (الاستاذ والطالب)، مما يؤدي بطبيعة الحال إلى تحسين مخرجات التعليم من ناحية، والرفع من مهارات ومعارف المستخدمين وانشارها على نطاق أوسع من ناحية أخرى.

الفصل الرابع: الجامعة الجزائرية بين الجودة والتطبيق

تمهيد

تطور التعليم العالي في الجزائر

مكانة الجامعة الجزائرية في التصنيفات الدولية

متطلبات البيئة الرقمية في الجامعة الجزائرية

المقاربات النظرية للتعليم العالي

دور الأستاذ الجامعي في تحقيق الرقمنة والجودة

معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي

مجالات الكفاية المهنية للأستاذ الجامعي

استراتيجية إنجاح الرقمنة في العملية التعليمية بالجامعة الجزائرية

المنصات الرقمية المعتمدة في الجامعة الجزائرية (منصة moodle انموذجا)

جهود الجامعة الجزائرية في تعزيز التعليم الرقمي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التعليم العالي قطاعا من القطاعات الهامة التي تساهم في تطور ورقي المجتمعات، من خلال ما تقدمه الجامعة من مخرجات، إذ نجد أن الثورة المعلوماتية التي يشهدها العالم اليوم فرضت نفسها على كل القطاعات والتي من بينها قطاع التعليم العالي الذي تبني استراتيجيات وسياسات متنوعة، من أجل عصرنته ورقمنة الجامعات وتحقيق الجودة فيها، من خلال مواكبة التطور المعلوماتي للحاق بمصاف الدول المتقدمة في المجال الرقمي، وتحقيق مجتمع المعرفة التي تصبو إليه معظم الدول، والتي من بينها الجامعة الجزائرية التي فرضت نفسها في وقتنا الحالي تبني نظام الرقمنة والعمل على تقديم كل الجهود التي تساهم في تقديم أرقى الخدمات للمنظومة الوظيفية ككل من طلاب وأساتذة وموظفين، والذي من شأنه أن يحسن المخرجات عن طريق دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع العملية التعليمية، وهذا بتوظيف آليات الرقمنة في مختلف الأنشطة التي تقوم بها من أجل التطوير والإرتقاء بالجامعة الجزائرية إلى مساق الجامعات الكبرى، وتحقيق السرعة والمرونة في أداء المهام التي تنعكس إيجابا على المخرجات.

1. تطور التعليم العالي في الجزائر:

ظهر تاريخ التعليم العالي في الجزائر انطلاقا من تاريخ أول جامعة وهي "جامعة الجزائر" وذلك سنة 1907 باعتبارها أول جامعة تسيّر من قبل المستعمر إلى غاية الستينات، وقد تم تعزيز مكانتها لحظه إنشاء وزارة التعليم العالي في الجزائر سنة 1971 منه عرف هذا القطاع نموا وتطورا ملحوظا مقارنة عن ما كان عليه سابقا حيث كانت تضم الجامعة وقتها لأربع كليات (كلية الآداب والعلوم الإنسانية وكلية العلوم الإقتصادية وكلية الحقوق وكلية الطب) (البار، حليس، لطرش، 2019، ص. 271)

كما أن تاريخ الجامعة الجزائرية مر بعدة مراحل تقسم على النحو التالي:

المرحلة الأولى (1962-1971): في هذه المرحلة اتبعت مجموعة من السياسات كان من أبرزها تعميم التعليم وتحريره من التبعية الثقافية والتكنولوجية، مع التركيز على التعليم للمرأة والإعتماد على الكفاءات الوطنية إلى جانب اتباع سياسة التعريب التدريجي خاصة في التعليم ما قبل الجامعي.

المرحلة الثانية (1971-1988): هناك مجموعة من الأسباب أدت بهذه المرحلة أن تتميز بنقل نوعية من بينها تبني سياسة الإصلاحات عام 1971 من أجل تحديث وتطوير البرامج، كما أصبح للتعليم ديمقراطية تكوين أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع الذين ينتمون إلى الطبقات الشعبية، وهذا ما أدى بالجامعة إلى تقسيم الكليات إلى معاهد وفتح جامعات خاصة بالعلوم والتكنولوجيا كجامعة باب الزوار.

المرحلة الثالثة (1988-1999): أن أهم ما يميز هذه المرحلة التي شهدت تطورات ملموسة هو العمل على توسيع الجامعات وتطوير برامجها المقررة، بالإضافة إلى الجزأة التامة لإطارات قطاع التعليم العالي مع إنشاء مخابر البحث ومتابعة سياسة تعريب العلوم الإنسانية.

المرحلة الرابعة (1999- إلى يومنا هذا): وهي من أكثر المراحل تقدما مقارنة بالمراحل السابقة فقد تم الإعتماد فيها أحد نظام lmd خلال السنة الجامعية "2004-2005" بموجب المرسوم 371/04 المؤرخ في 21-11-2004 وأصبح تتسع الشبكة الجامعية إلى 90 مؤسسة موزعة على 47 ولاية، مما أدى إلى خلق أقطاب لتشجيع البحث العلمي وضمه أزيد من 880 مخبر للبحث كان أغلبها في مجال العلوم الإنسانية بالإضافة إلى أنه تم تزويد كليات ومعاهد الشبكة الجامعية الوطنية بالإنترنت عن طريق ربط المؤسسات الجامعة ومراكز البحث بها

(academic research work ARN) وكذا بالشبكة الأوروبية للبحث (بن زرقة، الداوي، 2015، ص. 17)

قد نستنتج من خلال هذه المراحل أن الجامعة الجزائرية في العقود الماضية قد حققت إنجازات لا يستهان بها من حيث النوعية والكمية مقارنة مع البلدان الأخرى المتقدمة.

وبالحديث عن المشروع الوطني للتعليم عن بعد الذي تم اطلاقه بهدف التقليل من عيوب التأطير من جهة وتحسين نوعية التكوين من جهة اخرى، وذلك تماشيا مع متطلبات ضمان النوعية ونجد أن أهدافه التي يرمي إليها تتوزع على ثلاث مراحل تتمثل في:

المرحلة الأولى: وهي التي يتم فيها دمج التكنولوجيا بصورة دقيقة كالمحاضرات المرئية من أجل تحسين مستوى التعليم والتكوين وعادة ما يكون هذا على المدى القصير.

المرحلة الثانية: وهنا يكون الإعتماد منصبا عن التكنولوجيات البيداغوجية الحديثة خاصة "الواب" أي؛ (التعليم عبر الخط) أو التعلم الإلكتروني وذلك بغية تحقيق ضمان النوعية على المدى المتوسط.

المرحلة الثالثة: وتسمى بمرحلة التكامل يتم من خلالها المصادقة على نظام التعليم عن بعد ونشره عبر وسائط رقمية تعليمية، حيث يتم استهداف أكبر قدر من المتعلمين فهو يركز على شبكة منصة للمحاضرات المرئية الموزعة على غالبية مؤسسات التعليم العالي (العادل، 2021، ص. 699)

2. مكانة الجامعة الجزائرية في التصنيفات الدولية:

بالإعتماد على مجموعة من الإحصائيات يتم ترتيب الجامعات في مستويات أكاديمية غالبا ما تجمع بين جودة التعليم ومستوى البحث العلمي، وفي هذا الصياغ سنقدم ترتيب الجامعة الجزائرية وفقا للتصنيفات التالية:

- تصنيف جامعة شنغهاي:

يحتوي هذا التصنيف على معايير علمية أشاد بها كل من الأكاديميين في العالم، حيث نجد أنه يضم كل معيار منها على عدد من المؤشرات التي لها نسب مئوية تضم 100 علامة وتتمثل في:

- **جودة التعليم:** وهي مؤشر لخريجي المؤسسة الذين حصلوا على جوائز نوبل وأوسمة فيلدز ويأخذ 10% من نهائي المجموع.
 - **جوده هيئة التدريس:** وهذا المؤشر خاص بهيئة التدريس الذين تحصلوا أيضا على جوائز نوبل وأوسمة فيلدز ويتمثل بنسبه 20% والتي تمثل بدورها مؤشرا للباحثين الأكثر استشهادا بهم في 21 تخصصا علميا.
 - **مخرجات البحث:** هذا المؤشر خاص للمقالات المنشورة في مجلتي nature و science ويضم المقالات الواردة في دليل النشر العلمي الموسع، ودليل النشر للعلوم الإجتماعية ودليل النشر للفنون والعلوم الإنسانية وجميعها تأخذ نسبة 20%.
 - **حجم المؤسسة:** يختص المؤشرون على الإنجاز الأكاديمي ويأخذ نسبة 10%.
- نجد أن تصنيف جامعة شنغهاي يستعرض واقع الجامعات في العالم ويرتب فقط أول 500 جامعة على مستوى العالم وعلى ضوءها سنة 2018 نجد أن الجامعات الجزائرية قد غابت على هذه القائمة، بمعنى لم تستطع أي جامعه جزائرية أن تضمن تواجدها ضمن القائمة النهائية، وكانت في صدارة القائمة كل من الولايات المتحدة وبريطانيا (زموري وآخرون، 2019، ص ص. 102 - 103)

- تصنيف بيومتركس للجامعات:

يتم إجراء تصنيف بيومتركس كل ستة أشهر من طرف المجلس الأعلى للبحث العلمي في إسبانيا حيث يعتمد تصنيفه على مؤشرين أساسيين:

الأول: يركز على عامل التأثير ويكمن في مؤشر الوضوح.

الثاني: يعتمد على الحضور والإفتتاح والجودة ويتمثل في مؤشر النشاط.

والملاحظ أنه من سنة 2019 حسب ما نشره الموقع أن الجامعات الجزائرية قد غابت أيضا عن هذا التصنيف وكانت في مؤخرة الترتيب تحت رتبة 1932 عالميا و31 إفريقيا، ونالت هذا الشرف جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1 تليها جامعة هواري بومدين للعلوم والتكنولوجيا في المرتبة 2313 عالميا و46 إفريقيا وبعدها جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان في المرتبة 2428 عالميا و54 إفريقيا.

وعليه؛ يمكن القول أنه بالرغم من النقائص التي يشهدها التعليم العالي في الجزائر وعدم تحصيلها لمراتب ضمن 1000 جامعة عالمية، إلا أنها استطاعت أن تثبت وجودها نوعا ما على الصعيد المغاربي والعربي والإفريقي وقد يعود ذلك إلى الإصلاحات التي ترمي لرفع نوعية التعليم العالي وجودته.

- تصنيف QS العلمي للجامعات:

يتميز هذا التصنيف في تناوله تحليل الجامعات بتعمق إلى تقييم التعليم الذي تقدمه الجامعات المصنفة وتوصيف قدرة خريجها في المراحل التعليمية الأساسية والعليا، إضافة إلى موقعها الدولي ووجود بحوثها الأساسية والتطبيقية.

وقد تم وضع الجامعات الجزائرية في تصنيف هذه المؤسسة سنة 2019 ، حيث أكدت غياب الجامعات الجزائرية ضمن تصنيفها وحصلت الولايات المتحدة على أعلى المراكز المتقدمة في التصنيف، وترتب بعدها عدة دول من بينها "سنغافورة- الصين- كندا- استراليا- فرنسا..." وعليه لم يتم إدراج اي جامعة من الجزائر ضمن اللائحة نظرا لإنتاجها العلمي والمعرفي المتقدم واهتمامها بالكم على حساب النوع، وأن الجامعة الجزائرية لا ترتبط بشيء من العمل أو أي من استقطاب مشروعات بحث حقيقية، وبالتالي ليس لها أثر نسبة استشهادها بأبحاثها ضعيف جدا ونجد أن جامعات العالم على اختلافها تولي أهمية خاصة لمراتبها التصنيفية، لما في ذلك من تأثير على جذب كل من الأساتذة والطلبة المتفوقين (سعيدان، الشيخ، 2022، ص. 80)

- تصنيف THE العالمي للجامعات:

يمثل تصنيف times highereducation من أهم التصنيفات العالمية التي تعنى بتقييم الجامعات العالمية وترتيبها حسب درجة استحقاقها، والملاحظ أن قائمة أفضل 1258 جامعة حسب هذا التصنيف تضمنت 52 جامعة منها 19 مصرية وستة جامعات سعودية وستة جزائرية، وهو ما أثبت للجامعة الجزائرية أنها تحتضن نظام تعليمي عالي وقوي يؤهل معظم جامعاتها في ترتيب التصنيف العالمي، ومما لا شك فيه أن وجودها ضمن القائمة السفلية قد يرتبط بعدة أسباب منها اعتماد اللغة الفرنسية في التعليم التقني والأبحاث المنشورة وهو ما لا يعتمد على التصنيف الدولي، زد على ذلك عدم امتلاك مواقع الكترونية ما يجعل المؤسسات الجامعية في الجزائر غير فعالة في نشر إنجازاتها كما لا يوجد إتفاق تعاوني من مؤسسات التصنيف (سعيدان، الشيخ، 2022، ص.

3. متطلبات البيئة الرقمية في الجامعة الجزائرية:

هناك مجموعة من المتطلبات وجب على الجامعة توفيرها واتخاذها في عملية التعليم عن بعد نذكر منها:

1. المتطلبات البشرية: وتتكون من عناصر العملية التعليمية والمتمثلة في:

- **الأستاذ:** وتكون المتطلبات هنا مجموعة من الصفات التي يجب أن يتمتع بها أعضاء الهيئة التدريسية أي؛ القدرة على التعامل مع البرامج الإلكترونية، وكذا التعامل مع الأنترنت في التواصل مع الطلبة إلكترونيا ما يتطلب منهم أيضا إمكانية الجمع بين التعليم التقليدي والتعليم عن بعد، كما قد لا تتوفر هذه المتطلبات بالشكل المطلوب، نتيجة لعدة أسباب منها: عدم قدرة الأستاذ في التحكم لوسائل التكنولوجيا الحديثة خاصة لدى الأساتذة كبار السن.

- **الطالب:** وهو ما وجب عليه أن يكون ملما في التعاملات مع مختلف البرامج الإلكترونية والقدرة على الحوار والنقاش، فقد تقتصر قدراته من خلال عدم إمكانياته لمختلف المهارات التكنولوجية ويعتمد فقط على التلقي خاصة وأن شبكة الانترنت تواجه تعطيلات في بعض مناطق الظل ولا يستطيع الإتصال والتواصل عن بعد.

- **الموظف التقني:** وهو العامل الذي يهتم بتقديم المعونة والاستشارة والذي يتطلب منه امتلاك المهارات والمعارف الكافية واللازمة لارشاد الأستاذ والطالب، وهذا من أجل إنجاح عملية التعليم عن بعد (حمدي، خنيش، 2023، ص ص. 932-933)

- **المتطلبات التقنية:** وتشمل على مختلف المعدات والتجهيزات والمقررات الدراسية الواجب توافرها بالجامعة كوجود عدد كافي من الحواسيب المتصلة بشبكة الانترنت وأنظمه خاصة لإدارة المحتويات عبر المواقع الإلكترونية التي تخصصها الجامعة لكل من الطلبة والأساتذة، بهدف سير عملية التدريس بطريقة تتناسب مع نظام التعليم عن بعد، وهو ما قد يجعل الجامعة أمام تحديا في ميزانية توفير العتاد اللازم وصيانة أنظمة وبرمجيات التعليم عن بعد والعمل على رفع تدفق الانترنت (العرونوسي، جبر، 2014، ص. 164)

- **المتطلبات الإدارية:** عادة ما يؤثر الإداريون في التخطيط لبرامج التعليم عن بعد للجامعة في حين أنهم قد يفقدون السيطرة لصالح المديرين الفنيين حالما يصبح البرنامج قيد التنفيذ فالإداريين الفاعلون في مجال التعليم عن بعد يمثلون الجهة المتحكمة على الأمور الفنية والخدمات الداعمة، وذلك من أجل ضمان الاستفادة من المصادر

التكنولوجية بفاعلية، والشيء الأهم بالنسبة لهم هو الحفاظ والتركيز على الجانب الأكاديمي وأن مسؤولية تلبية الحاجات التعليمية عن بعد تقع على عاتقهم (بختي، 2022، ص. 1138)

4. المقاربات النظرية للتعليم العالي:

اهتم العديد من الباحثين بأهم النظريات في مختلف دراساتهم على أهميه التعليم في المؤسسات التربوية من خلال تصوراتهم للعلاقة المتبادلة ما بين القطاع التعليمي التربوي وبقيه النظام الاجتماعي لتتقسم إلى أربعة مداخل نلخصها في الآتي:

أ. مدخل نظرية رأس المال البشري:

يتضمن رأس المال البشري مجموعة شاملة عن اعتبارات الموارد البشرية بصورة واسعة تدخل ضمن نطاق سوق العمل والموارد البشرية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، كما يشمل مختلف المضامين والمتطلبات المحددة الخاصة بالقدرات الفردية في مجالات المعرفة والمهارات وخصائص العاملين حيث نجد كل من " lau, chan, 1998 " قد أكدوا على وجود مجموعة من المواصفات التي تؤهل قدرات العاملين للنجاح في ضوء إقتصاد المعرفة وتمثل هذه المواصفات فيما يلي:

المعرفة **know ledge**: وتشمل على الآتي:

- ✓ جميع المعارف المهنية والفنية والمتخصصة.
- ✓ المعارف التي تتناسب مع الصناعة المعينة وترتبط بها.
- ✓ المعرفة المتعلقة باستخدام التكنولوجيا.
- ✓ الإدراك الواسع لفهم بيئة الأعمال المتغيرة.

المهارات **skills**: وتحتوي على:

- ✓ مهارات استخدام الحاسوب والقدر, على التحديث.
- ✓ مهارات التعامل مع المشروعات المتعددة.
- ✓ مهارة بناء العلاقات مع الآخرين.
- ✓ المهارات والقدرات على تمييز الفرص.

الخصائص attributes: وتتضمن:

- ✓ القدرة على التوجه الذاتي بالتنمية والتعليم.
- ✓ امكانية التكيف مع الطوارئ بسهولة.
- ✓ المرونة والاعتماد على الذات.
- ✓ القدرة على التعلم السريع.

ومنه نرى أن رأس المال البشري يتعامل مع المستويات المختلفة للإطار العام للمنظمة ومحتواها الداخلي فالتوجهات الحديثة لرأس المال البشري لها القدرة على امتلاك مضامين بإمكانها إحداث تغييرات كفيلة بتعظيم قيمه المنظمة، كما أن تعاظم دور المؤسسات في الأعمال الإلكترونية المتبلورة ضمن إقتصاد المعرفة تحتاج إلى تحديد الإمكانيات المطلوبة في العاملين والعلاقات الجديدة، التي تتلائم مع التحديثات العصرية بصورة تضمن تحقيق نجاح منظمات الأعمال الحديثة، هذا الأمر الذي أدى بمعظم دول العالم إلى تخصيص مبالغ مالية لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجها، بغية تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية الإجتماعية والإقتصادية (bulletin, 2001, p.11)

وعليه؛ نجد أن التعليم عامل مهم من عوامل تراكم رأس المال البشري التي تساهم في النمو المعرفي المتعلق برأس المال الفكري لدعم وتطوير رأس المال الإبداعي.

ب. مدخل الفعل الاجتماعي:

يعود هذا المدخل إلى تصورات "ماكس فيبر" التي تدور حول التعليم في ضوء تحليلاته لعملية تطور الرأسمالية الغربية ككل، فقد ركزت نظرية الفعل الاجتماعي على الجهود المبذولة في المجتمعات الحديثة التي ينصب اهتمامها على التعليم والاهتمام به، كما ركز اهتمامه على دراسة العلاقة بين التعليم والتدريب في المؤسسات التربوية التي تتسم بالطابع البيوقراطي العقلاني، والحث على اقتناء التخصصات العلمية المطلوبة لعملية التقدم العقلاني الحديث (السعيداني، مطلاوي، 2022، ص. 88)

وعليه؛ فقد جاءت اهتمامات فيبر لتبين المدخل التاريخي التحليلي المقارن الذي يؤكد على أهميه إجراء الدراسة المقارنة في مجال التربية، حيث قام بمناقشة العديد من القضايا التربوية كدراسته لعملية التنشئة الاجتماعية والاختبارات الحاصلة التي تجعل كل الأفراد والتلاميذ والطلاب مؤهلين للإلتحاق بمؤسساتهم التعليمية أو المهنية المستقبلية (زروقي، 2015، ص.47)

ج. مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية:

من أهم رواد هذا المدخل نجد:

جون ديوي john dewy: تمحورت مختلف تصوراته لمعالجة الخلل الوظيفي في دور المؤسسات التعليمية والتربوية وأهم الوظائف التي تقوم عليها في عملية التنشئة الاجتماعية، وقد تمثلت أهم أفكاره في جعل مضمون العملية التعليمية والتربوية ذات أهداف فردية واجتماعية، مؤمنا بأن التربية هي الحياة وليس فقط إعداد للحياة كما أكد على العلاقة المتداخلة بين التعليم وعملية التخطيط وأن التعليم يمثل أداة لظهور المجتمع الديمقراطي وإحداث ما يسمى "التكامل الاجتماعي"، كما اهتم في بناء تصوراته بأهمية تطوير المؤسسات التعليمية من خلال الإنجاز للأهداف العامة والخاصة الموضوعية للنظام التعليمي ككل.

إميل دور كايم émile durkeim: انطلقت مبادئه من خلال ربط العلاقة بين التربية والتضامن الاجتماعي الذي يندرج تحت إطار النظرية البنائية الوظيفية، واهتم بدراسة التخطيط العلمي للتربية من خلال تحليل العلاقة بين الطلبة والأساتذة داخل الفصول الدراسية.

تالكوت بارسونز talcott parsons: يسعى بارسونز إلى مناقشة التربية في ضوء معالجته لنظريته عن الأنساق الاجتماعية، حيث قام بالتعرف على الثقافة المدرسية ومناقشة قضية التعليم العالي ودور الجامعة في المجتمع، باعتبارها التنظيم الأم الذي يغذي جميع المؤسسات المهنية المختلفة (غوي، 2008، ص ص. 11-12)

تستننج الطالبة الباحثة من خلال عرضها لبعض المداخل بايجاز، والمرتبطة بالتعليم في المؤسسات التعليمية العالي أن الاهتمام بالتعليم ضرورة لها آثارها الايجابية وانعكاساتها على العملية التدريسية والبحث العلمي في نطاق ما يجمع ما بين الأستاذ والطالب، باعتبارهم موارد بشرية يجب الاستثمار فيها، وهو ما أكدته اهتمام النظريات المختلفة، من خلال تطبيق مختلف الأساليب والوسائل الهادفة إلى تحقيق الجودة في جميع عناصر نظام مؤسسات التعليم العالي.

5. دور الأستاذ الجامعي المكون في تحقيق الرقمنة والجودة

للأستاذ الجامعي المكون دور بالغ الأهمية في تحقيق الرقمنة والجودة في التعليم العالي ويظهر ذلك جليا في الجوانب الآتية:

■ إرساء نظام تواصل فعال بين مكونات العملية التعليمية (الأستاذ والطالب) ويشمل التواصل في إطار العمل البيداغوجي والتعليم، وفي العمل الإداري بين الإدارة والأساتذة أو بينهم وبين الطلاب.

■ تجديد المناهج الأكاديمية عالميا وفقا لمتطلبات معايير الجودة العالمية وبما يتوافق مع متطلبات المهن والحرف الموجودة في سوق العمل، وهذا ما يتيح للجامعة أن تتبوء بمكان ضمن تصنيف الجامعات العالمية، كما يتيح لها الإنفتاح على محيطها الإقتصادي والإجتماعي بما يساهم في التنمية بجميع أبعادها.

■ تطوير مهارات الأستاذ في الجانب التربوي والبيداغوجي بما يساهم في تحقيق جودة التعليم العالي حيث ينتقل الأستاذ في التعليم عن بعد في إطار الرقمنة من تدريس المعرفة إلى توجيه العملية التعليمية وتفعيلها.

■ توفير التعليم المتزامن وغير المتزامن في بيئة تعتمد على التعلم الذاتي والتفاعل وهو ما يحفز على عملية التكوين والبحث، وينعكس بالإجابة على مخرجات العملية التعليمية ويحقق أهداف التعليم والبحث ضمن الخطة العامة للدولة (شلفوم، 2020، ص. 151)

■ مساهمة الأساتذة المكون في تحقيق جودة التكوين، من خلال نجاح عملية التعليم وتخرج دفعات من الكفاءات بإمكانها رفع التحدي لتنمية البلاد في شتى الميادين.

■ تحقيق مزايا الإدارة الإلكترونية في مجال التعليم، وذلك من خلال إتاحة التعليم في جميع الأوقات والحصول على المعلومات والبيانات وبسرعة وبأقل تطبيق، وهو ما يوفر الإقتصاد في الوقت والمال والجهد.

■ وضع أنظمة تعليمية عن بعد للفئات التي تعيقها ظروف العمل من متابعة التعليم حضوريا من خلال المساهمة في بناء أنماط جديدة من التعليم على غرار التعليم الرقمي (بوطبة، 2021، ص. 54)

تستنتج الطالبة الباحثة أن تدريب الأساتذة الجامعيين يساهم بدور فعال في تحقيق مشروع الرقمنة والجودة في قطاع التعليم العالي، وبغض النظر عن مقدار الموارد المخصصة أو التكاليف المادية، فإذا لم يكن هناك أستاذ مكون ومدرّب فلن تحقق الجامعة مسعاها في الجودة والرقمنة، حتى وإن كانت هناك معيقات في بعض الجوانب فإن تأثيرها يكون محدود جدا ومن الناحية الشكلية فقط.

6 . معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي:

حسب كل من (عبد السميع، حوالة، 2005) أن وزارة التربية والتعليم أصدرت وثيقة لمعايير جودة الأستاذ وذلك على المستوى العربي والمحلي، وكذا وكالات التخطيط والإدارة العامة، حيث نجد أن كل معيار منها تضمن مجموعة من المبررات والمتطلبات المعرفية والأدائية، وتمثل هذه المعايير فيما يلي:

- ✓ الإلمام الشامل بالقدر الكافي من المعلومات لخصائص التعلم من قبل الأستاذ وكذا فهم البرامج التكوينية التي تتيح له تحقيق الأهداف التعليمية.
- ✓ التخطيط بطرق علمية لمختلف الدروس المبرمجة في سير العملية التعليمية.
- ✓ العمل على تطوير الأفكار وتوسيعها بهدف تنمية شخصية الطالب وإكسابه المهارات.
- ✓ التنوع في الاستراتيجيات واستخدام المهارات، من خلال مشاركة الأستاذ لطلابه في عملية التعلم مما يساعد على خلق الدافعية وإثارة الإنتباه.
- ✓ معالجة الأخطاء في الصفوف الدراسية عن طريق إدارة وتنظيم وترتيب مختلف العناصر.
- ✓ الإعتماد على مهارات الإتصال اللفظية وغير اللفظية التي تسهل عملية التعلم (بودينار، 2016، ص. 52)، ويلخص الشكل الآتي هاته المعايير:

الشكل (1.4):

معايير جودة أداء الأستاذ



المصدر: بودينار، 2016، ص. 53

كما نجد أن من بين أهم الدراسات التي اهتمت باستخراج معايير جودة الأداء التدريسي دراسة (محبوب) الذي حدد المعايير كالتالي:

- قدره عضو هيئة التدريس على نقل المادة العلمية وإيصالها للطلبة.
 - أن تكون له الإمكانية على انجاز المقررات الدراسية في المواد المحددة.
 - أن يعمل على تطوير مضامين المناهج الدراسية.
 - أن يحسن الاستخدام الكفاء لأوقات المحاضرة وانجاز اختبارات رصينة ذات مؤشرات صحيحة.
 - أن يساهم في برامج الدراسات العليا ومساقاتها والتي تدخل ضمن اختصاصه العام (زرقان، 2014)
- وعليه؛ يمكن أن نستنتج أن معايير جودة الأداء للأستاذ الجامعي تعتمد بشكل كبير على ما يبذله من أنشطة وممارسات وسلوكيات التي تسعى جلها في تحقيق الأهداف المنشودة للجامعة، فبقدر جودة الأداء المهني تكون جودة المخرجات المتمثلة في الطلبة المتخرجين.

7. مجالات الكفاية المهنية للأستاذ الجامعي:

هناك مجموعة من المجالات المختلفة التي يتم الأخذ بها في عمليه تطوير الأساتذة ومدى احتياجهم

التدريبية في هذه المجالات:

1. مجال التخطيط:

ظل مفهوم التخطيط محور الاهتمام في العقود الثلاثة من القرن العشرين كأحد محاور الإدارة الاستراتيجية فنجد من بين التعريفات والتغيرات في هذه الأحداث والموارد المستعملة والسياسات التي ستحدد كيفية تحصيل استعمال والتصرف بهذه الموارد (أبو قحف، 1997، ص. 27)

ويتميز التخطيط بمجموعة من الخصائص نختصرها في الآتي:

- ❖ الإطار الزمني للخطة الاستراتيجية: تستغرق العمليات المتعلقة بالإنتاج الأكاديمي عدة سنوات للحكم عليها من حيث جودتها وكفاءتها، وبالتالي فإن الإطار الزمني المتبع في مؤسسات التعليم العالي قد يتراوح ما بين ثلاث أو خمس سنوات في حين قد يتعدى ذلك إلى عشر سنوات.
- ❖ المشاركة والوصول إلى الإجماع: من مميزات نماذج التخطيط في مؤسسات التعليم العالي هو مشاركة الأكاديميين في صنع القرار، خاصة عند الحصول عليه قبل وأثناء عملية التخطيط فالجامعة تعتبره أمراً مهماً تبني عليه مفاهيم التخطيط الاستراتيجي.
- ❖ النظام القيمي للمؤسسة: كما نعلم أن الجامعة من بين مبادئها الإستثمار طويل الأجل في تعليم الطلاب وينعكس هذا النظام القيمي للجامعة على عملية التخطيط الاستراتيجي لها.

❖ المستفيدون: في مؤسسات التعليم العالي لا يوجد مستفيد معين بل تستفيد جميع الفئات - طلبة، أساتذة موظفين - من نتائج الجامعة (بوسهمين، 2017، ص. 5)

أ. أهمية التخطيط في مؤسسات التعليم العالي:

تطرق العديد من الباحثين إلى أهمية التخطيط بالجامعات نذكر منها:

- ✓ توفير فرص المشاركة في اتخاذ القرارات بالمؤسسة مما يحقق لهم نوع من الرضا.
- ✓ امكانية التأثير والقيادة لمختلف المواقع والأحداث.
- ✓ التنسيق بين أوجه النشاط والالتزام وتحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تضعها الإدارة.
- ✓ تشجيع القادة الأكاديميين على وضع رؤية مشتركة للمستقبل.
- ✓ وضع مجموعة من المقاييس المحددة التي تساعد على تحقيق النجاح باستمرار (طيباوي، علوطي،

2019، ص ص. 410 - 411)

ب. مستويات التخطيط للعملية التدريبية:

التخطيط طويل المدى: وهنا يكون لدى أعضاء الهيئة التدريسية رؤية شاملة في سير العملية التعليمية في ظل الأهداف الدراسية المقررة عامة، ويتم في هذا المستوى تحديد خصائص الطلبة الذين سيطبق عليهم المقرر مقارنة مع المقررات الأخرى وتوزيع موضوعاته على أيام الدراسة، مع تحديد أساليب التقويم المناسبة من أجل قياس مدى تحقق الأهداف.

التخطيط قصير المدى: يتضمن هذا النوع من التخطيط الدروس اليومية، من خلال تحديد متطلبات الدرس وتحليل محتواه مع الأخذ بأهم الأساليب والأدوات التي تحدد التقويم المناسب لتعليم الطلبة (القعود، 2003)

2. مجال المناهج وطرق التدريس:

بات من الضروري على الأساتذة اليوم القيام بالأدوار الفعالة في مجال تطور المنهج وتنفيذه، من حيث أنهم يمثلون الأشخاص المحورية في مجال التدريس ويكتمل ذلك من خلال:

- دراسة تقدير المواد الدراسية والمشاركة في تطوير المناهج وتبويبها.
- التنسيق بين المنهج والمادة التعليمية التي يتم تدريسها مع المناهج الدراسية الأخرى.
- وضوح وسلاسة المادة التعليمية بشكل منطقي أثناء عرضها.
- مراعاة الفروق الفردية ما بين الطلبة وفقا لقدراتهم وحاجاتهم.
- إثارة الطلبة للتعلم الجديد في بداية تقديم الدرس وفي أثناءه.
- ترسيخ القيم الإيجابية والإتجاهات للطلبة.
- التعزيزات المادية والمعنوية أثناء ممارسة الطلبة للسلوكات المرغوب فيها (العنزي، 2009، ص. 35)

3. مجال التطوير المهني للمعلمين:

إن من ركائز إصلاح التعليم هو التركيز على تنمية المعلمين وتدريبهم مهنيًا خاصة تلك المرتبطة بعملية الانتقال من أنماط التعليم التقليدية إلى التعليم النشط المتمحور حول الطالب، فالتطوير المهني يعبر عن تنمية شخصية الفرد وتزويده باتجاهات وخبرات تمكنه من أداء دوره الوظيفي، فالحاجة إلى التطوير المهني ظهرت لعدم دمج برامج بخططه شاملة تتناسب وأهداف المؤسسة التعليمية، وذلك من خلال العمل على تطبيق برامج النمو المهاري للمعلمين وبرامج أخرى تركز على التجديدات التربوية، فالهدف الأساسي من التطوير المهني هو تغيير الممارسات المعتادة والعمل على تنمية المعارف والتخطيط لأهداف تربوية سليمة ناتجة من حاجات المتعلمين وإعداد الأساليب والأنشطة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف (أبو سردانة، 2017، ص. 15)

4. مجال العلاقات الإنسانية في محيط العمل:

إن تطبيق العلاقات الإنسانية في المؤسسة التعليمية يعني التركيز على الجانب الأخلاقي للأساتذة كجانب مكمل للجانب المادي وأن جميع الفرص التي تعطى لهم في تقدير أعمالهم واحترام إنسانيتهم سيكون لها عائد إيجابي وفعال في خلق بيئة اجتماعية آمنة وتقديم محتوى أفضل، هذا وقد أكدت معظم الدراسات التطبيقية في مجال العلاقات الإنسانية أهمية النواحي السلوكية والإنسانية في تحديد كفاءة العنصر البشري، أي أنه يوجد ارتباط قوي ما بين مستوى أداء العامل والعوامل النفسية، ومن ثم فإن دراسة الدوافع والاتجاهات لدى الأفراد وتوافر المناخ الملائم للعمل يكون له الأثر القوي في رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية لدى العاملين (ديفيز، ص. 09)

يلعب الأستاذ الجامعي دوراً أساسياً في التفاعل الاجتماعي داخل حرم الجامعة أو خارجها سواء كان ذلك التفاعل قائم بين زملائه في الهيئة التدريسية أو مع الطلبة في الجامعة وبمختلف المستويات التعليمية والعملية التعليمية سواء في الجامعة أو في المؤسسات التربوية (المدارس) هي في جوهرها عملية إجتماعية لها أبعاد إنسانية ويكون الفرد هو محورها وموضوعها، لذا فالتفاعل الاجتماعي هنا يمثل عنصراً مهماً يرتكز به نجاح العملية التعليمية والتي لا يمكن تحقيقها إلا باستيفاء الشروط المؤسسية والاجتماعية والإنسانية كي تحقق الجامعة أهدافها (كتلو، 2016، ص. 346)

ومن بين الأهداف التي تسعى العملية التدريسية لتحقيقها في مجال العلاقات الإنسانية ما يلي:

- ✓ توفير بيئة تعليمية فعالة.
- ✓ توفير بيئة مطمئنة وآمنة للطلبة.
- ✓ العمل على زيادة ورفع المستويات التحصيلية العلمية والمعرفية لدى الطلبة.
- ✓ الاهتمام بالفروقات الفردية ورعاية الموهوبون وتنمية مواهبهم.
- ✓ إقامة علاقات طيبة مع الطلبة والعمل على تفهم مشاكلهم بأساليب تربوية.

5. في مجال البحث العلمي:

يتمتع الأستاذ الجامعي بمجموعة من الكفايات في مجال البحث العلمي نذكر منها:

- ✓ التوجيهات العلمية للطلبة والمتمثلة في " تحديد موضوع البحث المناسب لهم ومساندتهم في حل المشاكل والصعوبات التي تواجههم من خلال التوجيه السليم والآراء المفيدة".
- ✓ امكانية عقد مؤتمرات وحلقات دراسية.
- ✓ القدرة على تطبيق التكنولوجيا في نقل المعارف والمعلومات للمساهمة في تطوير المجتمعات.
- ✓ تبادل التجارب العلمية مع ذوي التخصص.

✓ التوجيه النفسي لطلاب البحث العلمي (مسعودي، سلامي، 2019، ص. 331)

وقد ورد في بعض منشورات اليونسكو مجموعة من الكفايات وجب على الأستاذ الجامعي إتقانها في عصر التكنولوجيا الرقمية وهي:

- ✓ المتابعة المستمرة للتطورات المستحدثة في مجال التخصص.
- ✓ الوعي بمتطلبات السوق الخارجي الخاص بالخريجين.
- ✓ الفهم المتعمق للطرق المختلفة التي يعتمد عليها الطلبة في التعلم.
- ✓ امكانية تعليم شرائح مختلفة من الطلبة تراعي الإختلافات المتعلقة بالعمر والجنس والمستوى الثقافي والإجتماعي والإقتصادي... الخ.

- ✓ المعرفة التامة بأهمية التكنولوجيا المعلومات وكيفية الاستفادة من مصادر المعلومات وتقنيات التعلم.
- ✓ معرفة التطورات الحاصلة في استراتيجيات التكيف سواء كان هذا التكيف شخصي أو أثناء العمل أو في ضوء المتغيرات التي تؤثر على أداء الأساتذة الجامعيين (صفر وآخرون، 2010، ص. 41)

وعليه يمكن القول؛ أن مكانة الأستاذ الجامعي في مجال البحث العلمي والناجحة عن الأدوار التي يمارسها في إعداد الكفاءات البشرية لمختلف التخصصات، تساهم بشكل كبير في تطوير المجتمعات وحل مشاكلها وعليه وجب تدريب الأستاذ الجامعي بما يتعلق بكفاءته التدريسية والمهنية وحتى الثقافية نحو درجات عالية خاصة فيما يتعلق بمجال اهتمامه بالبحث العلمي.

6. في مجال التقويم:

عرف التقويم على أنه مجموعة من الأحكام التي تصدر من أجل الوصول إلى قرارات حول قيمة الخبرات وذلك من خلال التعرف على جوانب القوة والضعف فيها في ظل الأهداف التربوية المقبولة بهدف تحسين عملية التعليم والتعلم ومنه يكون للتقويم وظائف متعددة نذكر منها:

- ✓ المساهمة في اتخاذ القرارات التعليمية.
- ✓ توجيه التقويم لجهود الأساتذة أثناء التدريس.
- ✓ وسيلة فعالة لتقديم التغذية الراجعة.

✓ توجيه جهود الطلبة أثناء التعلم (الثقفي، 2019، ص ص. 292-293)

وتكمن أهميه كيفية التقويم في أن الأستاذة الجامعي يستطيع من خلالها أن يقف على مدى حدوث عملية التعلم للطلبة ومعرفة مستويات النمو المعرفي لديهم، لذا فمن الضروري تكوين محتويات خاصة بالدورات التدريبية تضم مجموعة من المفردات التي يكتسب من خلالها الأستاذ الجامعي لكفاية التقويم.

8. استراتيجية إنجاح الرقمنة في العملية التعليمية بالجامعة الجزائرية:

نظمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العديد من الأيام الدراسية والورشات وحتى المؤتمرات والملتقيات الوطنية والدولية عن بعد أو بشكل افتراضي عبر منصات التواصل والمحاضرات وكان محتوى الكثير منها لإعطاء صورة استشرافية توجه نظام التعليم الجزائري نحو التعليم الرقمي، وعليه يمكن أن نوجز بعض المقترحات التي تساعد على نجاح التعليم الرقمي في تحقيق الأهداف التعليمية المسطرة في النقاط التالية:

✚ تكثيف عمليات المرافقة البيداغوجية في ظل التحول الرقمي من التعليم التقليدي إلى التعليم عن بعد بما يعود بالنفع على المعلم والمتعلم على حد سواء.

✚ توفير الإمكانيات المادية والأجهزة والوسائل الرقمية وزيادة حجم القدرات المالية للمتعلمين في التعليم الرقمي بما في ذلك من الهواتف الذكية وأجهزة الوسائط الآلية.

✚ التدريب الجيد على استخدام تقنيات التعليم الرقمي للمعلم والمتعلم في العملية التعليمية خاصة أن هناك فجوات واضحة لا تزال تعيق هذه العملية في الوقت الحاضر.

✚ زيادة حجم وقوة تدفق الانترنت علما أن الجزائر تعاني كثيرا من هذه المشكلة التي أعاقت بعض الشيء استخدام التعليم الرقمي، خاصة في حالة التصفح وتحليل الدروس والمراجع بالإضافة إلى توسيع تغطية الانترنت في جميع أنحاء البلاد.

✚ تعزيز خلايا التعليم عن بعد الموجودة على مستوى كافة مؤسسات التعليم العالي.

✚ إنشاء قنوات تعليمية على اليوتيوب وشبكات التواصل الاجتماعي ودعمها ماديا وبشريا حتى تصل المعلومة بصورة جيدة للمتعلم، وهو ما عكفت عليه وزارة التربية والوطنية مؤخرا لصالح التلاميذ المقبلين

على الامتحانات الرسمية والنهائية (مناصرية، 2021، ص ص. 47-48)

وقد أثبتت التجربة الرقمية خلال هذه الفترة قدرتها على تعويض وتجاوز العديد من الاختلالات الناتجة عن التعليم المباشر بما في ذلك سرعة الخدمات الجامعية وانتشارها غير المحدود، لكي تصل الجامعة الجزائرية إلى خدمات

جامعية رقمية متطورة وجب أن تكون هناك إرادة فعلية وجادة من جميع الأطراف، ناهيك عن التدريب الصارم للموارد البشرية حتى تكون قادرة على استخدام الرقمنة بالشكل الصحيح والأمثل. وعليه؛ يمكن القول أن رقمنة التعليم الجامعي في الجامعة الجزائرية ضرورة لا يمكن إغفالها وهو ما أكدته الأزمة الصحية بعد ظهور فيروس كورونا وانتشاره بسرعة رهيبية، مما أدى إلى الإسراع نحو اعتماد آليات تعتبر إجراءات وقائية للحد من انتشار هذا الفيروس وضمان استمرار قدر كبير من الخدمات خاصة الجامعية منها.

9. المنصات المعتمدة في الجامعة الجزائرية (منصة moodle) انموذجا:

نجد أن من أكثر المنصات استخداما في مختلف الجامعات الجزائرية منصة moodle فهذه المنصة جاءت كاستجابة للحاجات المهنية للأساتذة ومواكبة التغييرات وتطورات الحاصلة في التعليم، وتمثل عملية تكوين هجين بين تكوين حضوري يساعد الأساتذة على بناء وتصميم دروسهم عبر المنصة، وتكوين عن بعد يرافق من خلاله أعضاء الخلية المتكويين على التدريب الفعلي لوضع درس على المنصة.

إذ يعتبر مصطلح منصة التعليم عن بعد moodle اختصار للنظام modular object-oriented dynamic learning environnement d'apprentissage dynamique modulaire et orienté فقد ظهرت وتطورت في استراليا سنة 1999 من قبل "مارتن دو جيامس martin dou gaimas، إذ نجدها تضم 32 مليون مستخدم وأربعة ملايين دروس مجانية عن بعد تختلف حسب كل مجال وتخصص، كما أنها تغطي ما يقارب 2011 بلدا (vizcarro, 2023, p.177)، كما تعرف أنها برنامج تطبيقي تعمل بشكل مجاني على شبكة الانترنت تضم مجموعة من الأدوات لتأليف المقررات وتوجيه الطلبة ومتابعتهم، فهي توفر بيئة تعليمية متكاملة لمصادر التعلم كصفات الويب وملفات الوسائط المتعددة، بناء الاختبارات وتصحيحها وما إلى ذلك... من أدوات كي تحقق التواصل الفعال ما بين الطلبة والأساتذة والأهداف التعليمية بكفاءة وفعالية (لشهب، 2022، ص. 742)

ويتم مشروع تصميم الدروس عبر منصة مودل على ثلاث أنظمة أساسية تتمثل في:

نظام الدخول: يتضمن هذا النظام عامة للتكوين ويركز على أصحاب الدروس مع الفئة المستهدفة لها، كما يشمل على مجموعة من العناصر المهمة التالية:

➤ الأهداف البيداغوجية التي تكون كحاصل من المعرفة الأدائية في نهاية كل درس.

➤ أساسيات المكتسبات القبلية التي تتيح تعلم الدروس.

➤ مخطط الدرس.

➤ اختبارات الدخول التي تعد بمثابة اختبارات تشخيصية تسمح للمتعلمين من الوقوف على مستواهم قبل

(benraouane, 2011, p. 90) الإنطلاق في عملية التعلم

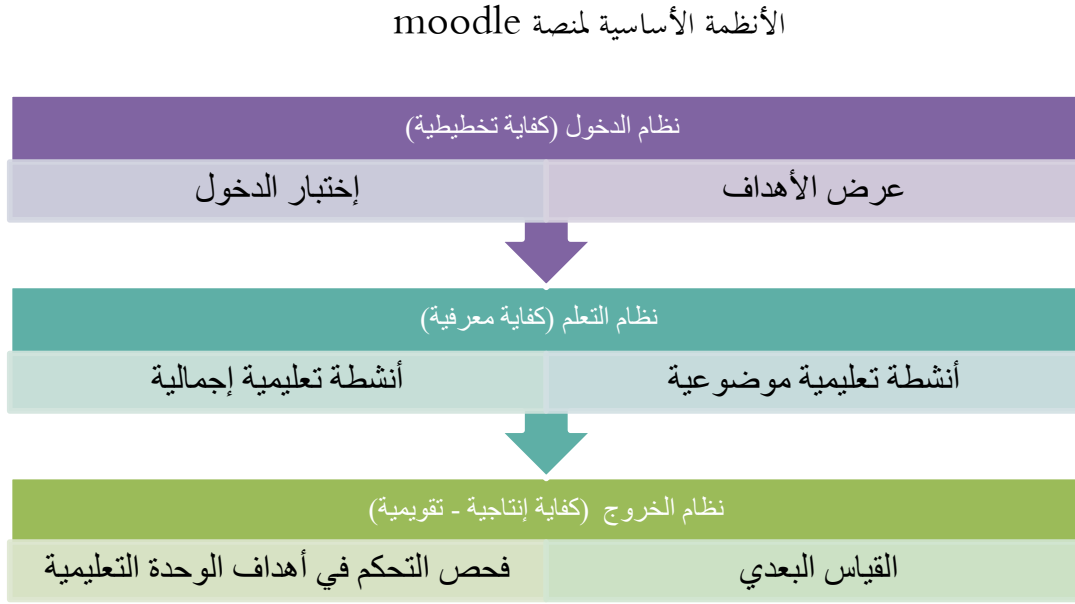
نظام التعلم: تمثل هذه المرحلة من النظام أساسا يعتمد فيها الأستاذ على بناء الدروس انطلاقا من اختياراته لمحتويات الدرس المدعمة بالموارد التوضيحية، كما يعمل على تحديد أنشطة التعلم التي تسمح للمتعلم ببناء تعلمه كما يتم فيها إدراج وضعيات تقويم تنظم مباشرة بعد كل مقطع تعليمي ووضعية شاملة يتم اقتراحها مع نهاية كل وحدة تدريسية، كما أنها تتيح التغذية الراجعة والتقويم الإلكتروني **(jonisse, 2014)**

نظام الخروج: يتعلق هذا النظام بمجال الحكم على مدى تعلم الطلبة، من خلال عملية التقويم وتحقيقهم لنواتج الأحداث المرصودة، وهو ما يتطلب تصميم اختبارات وبناء أنشطة تقويمية التي تؤدي في النهاية إلى تقديم تغذية راجعة يحدد فيها مواطن القوة والضعف والعمل على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف فيها

(marchand, 2002, p. 24)

ويمكن تمثيل هذه الأنظمة في المخطط التالي:

الشكل (2.4):



المصدر: بعيبي، 2017، ص. 84

المراقبة المفروضة على تنفيذ الإلتزامات التعليمية على المنصة:

جاءت معلومات إلى كافة رؤساء الجامعة من قبل وزارة التعليم العالي تنص على وضع الدعائم البيداغوجية عبر الخط لاتاحتها للطلبة، من خلال فرضها للتعليم عبر الخط في ظل أزمة فيروس كورونا وقد شددت على ضرورة مراعاة المحتوى الأكاديمي الذي من شأنه يضمن التواصل ما بين الأستاذ والطالب، كما أكدت التعليم على استغلال جميع الجوانب الإيجابية بالرقمنة، بهدف سير الجامعة بطريقة متناسقة مع هذا النمط من التعليم كما تعتبر المسؤولية والنزاهة جزءا هاما لأخلاقيات مهنة التعليم العالي، والتي تتمثل في وضع الدروس والمحاضرات للطلبة والتواصل معهم والتي تربطه بأخلاقيات هذه المهنة، وتفرض عليه تنفيذها وفق ضوابط وأسس معينة تتماشى مع المنصة التعليمية الافتراضية، ولكن هذا لا يمنع من الأستاذ من مواجهة صعوبات وعراقيل في عدم ذريته الكافية بتقنيات الإعلام الآلي، ما يجعله في مواقف صعبة تدفعه في بعض الأحيان إلى التقصير في الإلتزامات وتنفيذها بشكل مناسب (ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية، 2021)

وعليه؛ نجد أن المؤسسات الجامعية وعلى رأسها الهيئات العليا المختصة بمراقبة أعمال المنصة تفرض متابعة تقنية من طرف مختصين في المجال تدعم وتتابع الأستاذ الجامعي في تنفيذ مسؤولياته المهنية، وذلك من خلال الإطلاع المستمر على الإحصائيات الدورية التي تقدمها الجهات التقنية التابعة للمؤسسة وتمثل المتابعة فيما يلي:

- متابعة المحاضرات التي يتم رفعها على المنصة التعليمية.
- سهولة تحميلها ووضوحها للطلبة.
- مراقبة مدى تفاعل الطلبة مع الأساتذة.
- تقديم المساعدة والتوجيه لتسهيل عملية التواصل بين الطرفين (الأستاذ والطالب).
- العمل على تصحيح وتعديل النقائص الموجودة على المنصة.
- إدراج إحصائيات خاصة بالدروس المحملة عبر المنصة ومدى اكتماها (لشهب، 2022، ص. 752)

خصائص منصه مودل:

هناك مجموعة من الخصائص التي تتميز بها منصة moodle عن باقي المنصات نذكر منها:

- ❖ **تعدد أوجه الإستخدام الفنية:** تعمل منصة موديل على التقييم الجيد من خلال إتاحتها للمستخدمين مجموعات واسعة من الدورات النشيطة، كما أنها تتوفر بعدة لغات وتتيح ميزه التنزيلات على الأجهزة الحاسوبية وبجودة عالية، كما تسهل عملية ترقية الإصدارات.
- ❖ **مجانية وسهولة الإستخدام:** تتميز منصة مودل بالمرونة إذ يستخدمها أزيد من 68 مليون شخص و55,000 موقع عبر العالم، وهو ما يدل على السهولة في الإستخدام التي تخدم حاجات التعلم والتعليم وتدريب الأشخاص من مختلف المؤسسات، وهو ما يجعل نطاقها أوسع عبر أنحاء العالم من طرف المعاهد والجامعات والمدارس والشركات وكذا المعلمين وأولياء الأمور.
- ❖ **الإمكانية القوية في ميدان التربية:** أي أنه يتم تطوير المنصة تبعا للتربية والتكنولوجيا والأخذ بعين الاعتبار الأدوات التعليمية الجيدة المقيدة للطلبة والأساتذة، إضافة على ذلك لها ميزة للتوثيق والدعم للأمن والإدارة، من خلال تخصيص الخيارات والإعدادات المساعدة الجيدة (cheng-chao, 2005, p. 961)

10. جهود الجامعة الجزائرية في تعزيز التعليم الرقمي:

أصدرت الوزارة التعليمية رقم 932 المؤرخة في 28 جويلية 2016 قرارا يقتضي ضرورة تكوين الأساتذة حديثي التوظيف (مساعد ب) كشرط أساسي لتثبيت المنصب (<http://www.mesrs.dz/bulletins>)

حيث يتكون فيه الأستاذ تكوينا إجباريا، وذلك بشقيه الأول؛ يتعلق بالتكوين الحضورى من خلال تلقي الأستاذ المتربص لمحاور مختلفة للتعليم في إطار نظام LMD، ومختلف القوانين المتعلقة بمساره المهني الجامعي والثاني؛ يتعلق بالتكوين عن بعد عن طريق استخدام الطرائق الرقمية وتكنولوجيا الإعلام والاتصال في العملية التعليمية، ويضم التكوين أربع ورشات لكل واحدة منها مجموعة محددة من الأنشطة، وتمثل هذه الورشات في:

الورشة الأولى: باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم (c2i) تهدف هذه الورشة إلى تمكين الأستاذ المكون من استخدام هذه المنصة، من خلال تنظيم الدرس باستخدام الخريطة الذهنية *la carte conceptuelle*، وإنشاء حامل بيداغوجي، وكذا التعرف على مختلف صيغ الوسائط البيداغوجية (ورق سكوم ويب)، فالورشة تتضمن أربعة أنشطة تعمل على تحقيق صيغ هذه الوسائط:

- **النشاط الأول/ مودل للطالب moodle pour les étudiant:** وفيه يتم إعداد حساب الأستاذ المكون عن طريق تغيير الواجهة، وكذا كلمة المرور وإرسال واستقبال الرسائل... الخ.

- **النشاط الثاني/ الخريطة الذهنية la carte conceptuelle:** من خلالها يتم الإعتماد على برنامج VUE المتاحة للتحميل من المنصة، كما يتم إنجاز وإعداد خريطة ذهنية أولية للمقياس المراد تدريسه.

- **النشاط الثالث/ استخدم برنامج opale للمبتدئين:** يتم من خلاله إنتاج برامج نصية مكتوبة بصيغة html قابلة لإعادة الاستخدام، فهي تتميز باستقلالية النشر.

- **النشاط الرابع/ استخدم برنامج opale لمستوى متقدم:** والذي من خلاله يصبح الأستاذ قادرا على papier-web-scorm وإرفاقه بمجموعة من المحتويات حسب طبيعة كل درس والمتمثلة في(صور، فيديوهات، مستندات على شكل word وpdf، معادلات، جداول)

الورشه الثانية: تصميم دورة للتعليم الهجين: تعمل هذه الورشة لتوضيح الفروقات ما بين المقاربات بالأهداف والكفاءات على غرار أنشطة التعليم والتحكم في هيكله الدروس عبر الخط وتضم خمسة أنشطة وهي:

النشاط الأول/ العصف الذهني **brainstorming**: يهدف هذا النشاط إلى خلق فضاء تفاعلي للتواصل ما بين الأساتذة وتبادل الأفكار حول مختلف الموضوعات التي تتعلق بالتكوين والجامعة.

النشاط الثاني/ التنظيم البيداغوجي للدرس عبر الخط: وهو قراءة العرض وإنجاز اختبار QWIZ يهدف إلى تمكين الأستاذ المكون من التعرف على كل من أنظمة الدخول والتعلم والخروج والإحاطة بجميع الكيفيات التي يتم من خلالها التنظيم البيداغوجي للدرس عبر الخط وما تحمله من أنظمة.

النشاط الثالث/ تقييم درس على شبكة الانترنت **la grille d'evaluation**: ويعد من الأنشطة الجماعية التي تعمل على تقسيم الأساتذة المكونين إلى أفواج، بحيث يضم كل فوج أساتذة من مختلف الجامعات والعمل على تصميم شبكة تقييم درس على الانترنت.

النشاط الرابع/ تحسين الدرس المنجز في الورشة الأولى: ويكون القيام بتحسين وتعديل الدرس بناء على المكتسبات السابقة المتعلقة بالقواعد البيداغوجية الأساسية (نظام الدخول، نظام التعليم، نظام الخروج)

النشاط الخامس/ مخطط الدرس **plan de cours**: يقوم هذا النشاط بتزويد الطالب بالمعلومات الكاملة حول المقرر الدراسي للمقياس "التعريف بالمقياس، محتواه، طرق التقييم وأنشطته" (دغمان، خيري، 2022، ص 72-74)

الورشه الثالثة: تسيير الدرس على شبكة الانترنت: هذه الورشة تعمل على أن يكون الأستاذ المكون قادر على معرفة مراحل إعداد درس عبر الخطف وتوليد نسخه سكورم SCORM وكيفية وضع موارد بشكل ملفات ووضع واجبات واختبارات، منتديات للنقاش، فضاءات للردشة.... الخ، على غرار اكتساب معلومات حول منصة مودل وكيفية العمل عليها، ووضع الدروس فيها ومختلف الأنشطة والاختبارات.

الورشه الرابعة: تصميم **mook**: تسعى هذه الورشة إلى تمكين الأستاذ المكون من التعامل مع نظام التعليم المفتوح وإتقان تصميم الدروس عبر منصة EDX وكذا إعدادات mook والإطلاع على كل المعلومات المتعلقة "الاستوديو"، ويضم ستة أنشطة نختصرها فيما يلي:

النشاط الأول/ الولوج إلى منصة mook والتسجيل فيها قصد الإطلاع على عناصر الصفحة الرئيسية واكتساب مهارة التعامل مع التعاليم المفتوح.

النشاط الثاني/ يتمثل في فهم الأستاذ المكون لسياسات التقييم، من خلال إتقان تقنيات الإتصال ضمن منصة .mook

النشاط الثالث/ يتعلق بإنشاء مساحة EDX على Edu Next

النشاط الرابع/ يتمثل في إنشاء المقرر الدراسي على EDX.

النشاط الخامس/ يتم فيه إنشاء فيديوهات بيداغوجية، يتعلق جانب منها بالتعريف بالمدرس والمقياس وجانب آخر يتضمن عناصر الدرس في EDX بعدها يتم مشاركة قناة اليوتيوب بعد إنشائها ووضع روابط الفيديوهات في منصة telum.

النشاط السادس/ يهدف إلى تعديل mook على منصة EDX بتصاميم متقدمة.

الورشة الخامسة: المرافقة البيداغوجية في التكوين المفتوح عن بعد: يتم فيها وضع تصميم سيناريو للتعلم والتقييم بمختلف أنواعه، وتمكين الأستاذ المكون من تجسيد العمل الجماعي وتضم هذه الورشة بنشاطين: أولهما يتعلق بتبادل ردود الفعل "retour d'expérience" فيما يتعلق بتقييم الدورة التكوينية من طرف الأساتذة حديثي التوظيف عن بعد، وذلك من خلال المرافقة والمناهج البيداغوجية والدعم والتقييم، بينما يتعلق النشاط الثاني في إعداد حقيبة أشغال "port folio" المتعلقة بالملف الشخصي الذي يتضمن تقرير مفصل عن محتوى مختلف المعارف والأنشطة المكتسبة التي تم معرفتها جزئيا أثناء فترة التكوين عن بعد (دغمان، خيري، 2022،

ص ص. 61-94)

خلاصة الفصل:

إن تجربة الجامعة الجزائرية في مجال الرقمنة واللجوء لها كحل ليس له خيار أكدت من خلاله ضرورة تهيئة المناخ وتفعيل الإمكانيات اللازمة، لذلك فالحاجة إلى تفعيل الميكانيزمات المتعلقة بالرقمنة فرضته جائحة كورونا التي ساهمت في انتقال الجامعة الجزائرية من التعليم التقليدي إلى التعليم الرقمي كمكمل له والتحول التكنولوجي نحو جامعة رقمية، فقد أكدت على مستوى طاقمها الإداري والأكاديمي على مدى قدرتها في الحفاظ على استمرارية التعليم والتعلم انطلاقا من الجهود المتكافئة بخلية الإعلام والاتصال والطاقم الإداري والهيئة التدريسية وكذا تفاعل الطلبة بالرغم من وجود ملحقات وعراقيل واجهتها، وقلة الإمكانيات المتاحة إلا أنها تسعى لضمان قطاع تعليمي رقمي مواكب لعصر الرقمنة.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

الدراسة الإستطلاعية

حدود الدراسة

منهج الدراسة

أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية

مجتمع وعينة الدراسة

الدراسة الأساسية

الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن أهمية البحث العلمي في الكشف عن الحقائق قد يستفيد منها الباحث في إيجاد إجابات أو حلول لمشكلات الظاهرة التي تكون محل دراسته، وذلك من خلال جمع المعلومات والإطلاع على مختلف الأبحاث والدراسات التي تطرقت إلى نفس الموضوع المراد البحث فيه، ودقة نتائج الدراسة التي يسعى الباحث لتحقيقها تنطلق بالأساس من التصور الذي بنينا عليه موضوع الدراسة، وكذا الخلفية النظرية التي تم اعتمادها في تقديم هذا البحث، إذ نجد أن البحث العلمي لا يقتصر فقط على الجوانب الشكلية والنظرية، بل يعتمد على الأعمال الميدانية التي تمكن هذا الباحث من تطبيق موضوع الدراسة على أسس علمية ثابتة، وهو ما يرتبط بشكل كبير بمجموعة من الاجراءات المنهجية التي تؤكد على تحقيق النتائج المرجوة.

وعليه؛ يتضمن هذا الفصل وصفا لمنهج الدراسة واجراءاتها التي تهدف إلى معرفة الاحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية، كما يتضمن وصفا لمجتمع الدراسة وعينتها وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى الأدوات المعتمدة والتأكد من صدقها وثباتها وكذا الإجراءات والخطوات التي تم اتباعها في تنفيذ وتطبيق هاته الأدوات، كما يشمل هذا الفصل على المعالجات الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

1. الدراسة الإستطلاعية:

تمثل الدراسة الإستطلاعية دراسة مبدئية وأولية يتم إجرائها من قبل الباحث قبل تطرقه إلى الدراسة الأساسية، إذ يتم التعرف من خلالها على الظروف التي سيجري عليها البحث النهائي، فهي تتميز بالمرونة وتتضمن مختلف الجوانب في تصميم مشكلة الدراسة، كما أنها لا تتقيد بوضع الفروض بل تنطلق من تساؤلات إذ أن أهميتها تساعد في الحصول على مجموعة من الفروض حول الدراسة وتدريب الباحث على اجراءات البحث الميداني، من خلال توفير مجموعة من المعلومات حول الظاهرة المراد دراستها، ولها مجموعة من الأهداف والتي تكون وفقاً للموضوعات التي يتم معالجتها، من بينها:

➤ **حادثة الموضوع:** أي أنه يتم معالجته لأول مرة وأهداف الدراسة الإستطلاعية هنا تكمن في:

- معرفة الإمكانيات الفعلية لإجراءات الدراسة.

- التأكد من وجود مشكلة تستحق الدراسة

- الإحاطة بجميع الظروف المحيطة بالمشكلة

➤ **عندما تكون المشكلة مدروسة سابقاً:** وهنا تكون أهداف الدراسة الإستطلاعية تتمثل في:

- الكشف عن خصائص الظاهرة ميدانيا

- بلورة مشكلة البحث وصياغتها إجرائياً

- الضبط الدقيق لإشكالية الدراسة وفروضها

- معرفة الصعوبات والعراقيل التي قد تعرقل عملية إجراء الدراسة

- التأكد من صلاحية منهج الدراسة وقابلية تطبيقه

- تحديد عينة الدراسة ومعرفة الجوانب المختلفة التي تخدم الموضوع محل الدراسة (السلام، 2019)

وما جعل الطالبة الباحثة تلجأ إلى الدراسة الإستطلاعية هو:

- تحكيم أداة الدراسة

- الكشف عن خصائص العينة

عينة الدراسة الإستطلاعية:

قامت الباحثة بتمثيل عينة الدراسة الإستطلاعية ما يعادل (60) من الأساتذة الجامعيين بجامعة بسكرة موزعين على كل من كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية وكلية الحقوق والعلوم السياسية والذين تم اختيارهم بطريقة غير عشوائية (العينة الصدفية) للإجابة عن الإستبيان المصمم لموضوع الدراسة، وذلك على أساس خبرتهم المهنية بالتعليم الجامعي والجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية:

الجدول رقم (1.5):

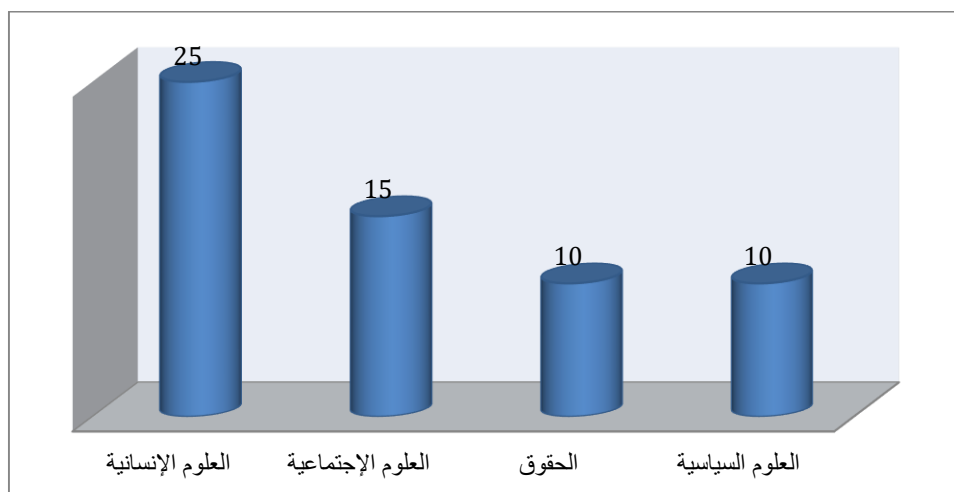
توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية

النسبة المئوية	عدد أفراد العينة	القسم
41%	25	العلوم الإنسانية
25%	15	العلوم الإجتماعية
17%	10	الحقوق
17%	10	العلوم السياسية
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة

الشكل رقم (1.5):

توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية



وقد قامت الطالبة الباحثة بتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) في الفترة الممتدة ما بين شهري مارس وأفريل 2023 كتطبيق أولي لأداة جمع البيانات، وباعتبار أن العينة (عينة الدراسة الإستطلاعية) كانت مستجيبة بطريقة جدية، فقد اتسمت البعض من الإجابات بتقديم نصائح ومعلومات صحيحة وميسرة تسهل على الطالبة الباحثة عملها خاصة عند عرضه على العينة الأساسية، وهو ما تم الإلتزام به وأخذته بعين الإعتبار كون هاته العينة كانت متفاعلة مع موضوع الدراسة، والذي أثار اهتمامهم، وهو ما أكدته الاجابات المتكاملة في الاستبيان دون إهمال منهم أو ترك الأسئلة دون الإجابة عليها.

وبناء على ما تم جمعه من استجابات العينة الاستطلاعية شرعت الطالبة الباحثة في حساب ثبات أداة الدراسة وصدقها وهو ما سيتم التطرق إليه في المراحل المقبلة.

2. حدود الدراسة:

لكل بحث أو دراسة من الدراسات أيا كان نوعها هدفا محددًا تسعى لتحقيقه ضمن حدود معينة تكون في متناول الباحث النظرية والمنهجية وحتى المادية، ودراستنا الحالية لا تخرج عن نطاق هذا التقليد وبالتالي سنحاول رسم هذه الحدود من خلال الإشارة إلى:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هاته الدراسة في التعرف على أهم الاحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية، والمتمثلة في المجالات التالية: (المهارة الرقمية، بناء المحتوى الرقمي استراتيجيات التعليم الرقمي، التقويم الرقمي، البرمجيات الرقمية).

الحدود البشرية: تقتصر هاته الدراسة على الأساتذة الجامعيين بجامعة بسكرة والموزعين على كل من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، والحقوق والعلوم السياسية.

الحدود المكانية: تمثل ميدان الدراسة في كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية، والحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر (بسكرة).

الحدود الزمنية: اقتصرت ما بين شهري مارس وجويلية من السداسي الثاني للعام الدراسي 2023/2022

1. التعريف بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

أنشئت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من جامعة محمد خيضر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-09 مؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق ل 17 فبراير 2009 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 219-98 المؤرخ في 13 ربيع الأول 2009 الموافق 7 يوليو 1998 المتضمن إنشاء جامعة بسكرة الواقع ومقرها بالقطب الجامعي شتمة (بسكرة) وتضم قسمين (قسم العلوم الاجتماعية وقسم العلوم الإنسانية) - الهياكل البيداغوجية للكلية:

فضاء الانترنت: فضاء لطلبة الليسانس وطلبة الماستر وآخر للأساتذة وطلبة ما بعد التدرج. المكتبة: 600 طالب طاقة استيعاب المكتبة المركزية للكلية التي بها عدة مصالح مختلفة، بالإضافة إلى طوابق مخصصة للمطالعة.

المدرجات: أربع مدرجات بسعة استيعاب 200 مقعد ومدرجان بسعة استيعاب 300 مقعد. قاعات الدراسة: 64 قاعة للأعمال الموجهة بالإضافة إلى سبع قاعات للمحاضرات. قاعات الاعلام الآلي: ثلاث قاعات للإعلام الآلي (الأعمال التطبيقية) قاعات ومكاتب للأساتذة: 72 مكتب للأساتذة مخصص لاستقبال الطلبة، مكتب للمداولات، وأربع قاعات للاجتماعات وقاعة للأساتذة واقعه للمناقشات واخرى لاستقبال اللجان.

2. التعريف بكلية الحقوق والعلوم السياسية:

أنشئت كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية بموجب مرسوم 98-219 المؤرخ في 7 يوليو 1998 المتضمن إنشاء جامعة بسكرة، ثم عدل المرسوم المذكور بمرسوم تنفيذي رقم 04-255 مؤرخ في 29 أوت 2004 حيث تم فصل كلية الحقوق عن كلية الاقتصاد وتمت تسميتها بكلية الحقوق والعلوم السياسية، وتشمل قسمين: قسم الحقوق، و قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية.

أهداف الكلية:

- بناء وتطوير قاعدة علمية ومعرفية راسخة في علوم القانون و علوم السياسة و العلاقات الدولية المختلفة وربطها بالمدرسة التشريعية.
- توفير البيئة العلمية والعملية المتفاعلة والمتكاملة والتي تدعم عمليات التعليم والتعلم والبحث والتدريب والتطبيق من قبل جميع أعضاء مجتمع الكلية.

- تغطية الإحتياجات التنموية للدولة كليا أو جزئيا من خلال توفير إطارات ذوي خصائص مهنية عالية مصممة للإيفاء بمتطلبات سوق العمل.
- بناء شخصية الطالب المتفردة علما وفكرا وخلقا بأسلوب القدوة الحسنة وتسليحه بمهارات المهني الإبداعية (كالتفكير والتحليل والنقد والإستنباط وتجويد العمل وغيرها)
- توفير أحدث وسائل التعليم النظري والعلمي المستمر لطلبة الكلية من خلال برامج التدريب والإستشارات.
- طرح برامج دراسات عليا متميزة لاتاحة المجال للطلبة المتفوقين لاستكمال تعليمهم في مستويات الماستر والدكتوراه وتنظيم الأحداث العلمية لدعم الدراسة والبحث العلمي.
- المشاركة وبقوة مع المنظمات المهنية ومؤسسات المجتمع في دعم ونشر الثقافة القانونية العامة وقيم العدالة.
- بناء روابط متينة ومرنة مع المنظمات المجتمعية وقطاعات الأعمال المختلفة لتلمس الإحتياجات المتغيرة لسوق العمل وتطوير البرامج الدراسية باستمرار للإيفاء بها.

(للتفاصيل أكثر حول الجامعة محل الدراسة عد إلى الموقع الرسمي لجامعة بسكرة - [https://fshs.univ-](https://fshs.univ-biskra.dz/index.php/ar/accueil-1/accueil)

[biskra.dz/index.php/ar/accueil-1/accueil](https://fshs.univ-biskra.dz/index.php/ar/accueil-1/accueil)) وانظر الملحق رقم (01) والملحق رقم (02).

الحدود الزمنية: امتدت الفترة الزمنية لكل من الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية مدة أربعة أشهر والمنحصرة ما بين شهر مارس إلى غاية شهر جويلية من العام الدراسي للسنة الجامعية 2023/2022 وذلك لتغطية جميع عينات البحث.

3. منهج الدراسة:

تلعب منهجية البحث دورا أساسيا في تدوين معلومات الباحث، فهي تلزمه بعدم إبداء رأيه الشخصي وتختلف منهجية البحث العلمي باختلاف الظواهر المدروسة، فما يصلح لدراسة ظاهرة معينة قد لا يصلح لدراسة أخرى وهذا لاختلاف المشكلة أو الظاهرة، فمنهج البحث يعرف على أنه: "طريقة موضوعية يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر بقصد تشخيصها وتحديد أبعادها، ومعرفة أسباب وطرق علاجها للوصول إلى نتائج

عامة يمكن تطبيقها" (المشهداني، 2019، ص. 116)

وبناء على طبيعة دراستنا وسعيًا منا على تحقيق أهدافها في التعرف على أهم الإحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية، وللإجابة على ما تم طرحه من تساؤلات لهاته الدراسة إرتأينا إلى الاعتماد على "المنهج الوصفي" باعتباره أكثر ملائمة لهذا النوع من الدراسات، والذي يعرف على أنه: محاولة الوصول إلى معرفة دقيقة ومفصلة لعناصر مشكلة أو ظاهرة ما من أجل الوصول إلى فهم دقيق أو وضع سياسات واجراءات مستقبلية خاصة بماته الظاهرة (المحمودي، 2019، ص. 46) ويمكن اجمال أهداف الدراسات الوصفية للبحوث في النقاط التالية:

- جمع البيانات المفصلة حول الظاهرة الموجودة فعلا لدى المجتمع المحدد.
- تحديد وتوضيح المشكلة الموجودة.
- وضع تصورات وخطط مستقبلية من خلال آراء وخبرات آراء العينة.
- اتخاذ القرارات المختلفة المناسبة للمواقف المشابهة (زايدة، 2018، ص. 101)

وعليه؛ ترى الطالبة الباحثة بأن المنهج الوصفي سيمكننا من الوصف الدقيق لمعالجة درجات استجابة عينة الدراسة على أداة البحث المصممة وتصوير نتائجها في أشكال رقمية تسهل علينا عملية التحليل والتفسير مما يجعل البحث يتسم بالدقة والموضوعية.

4. أداة الدراسة:

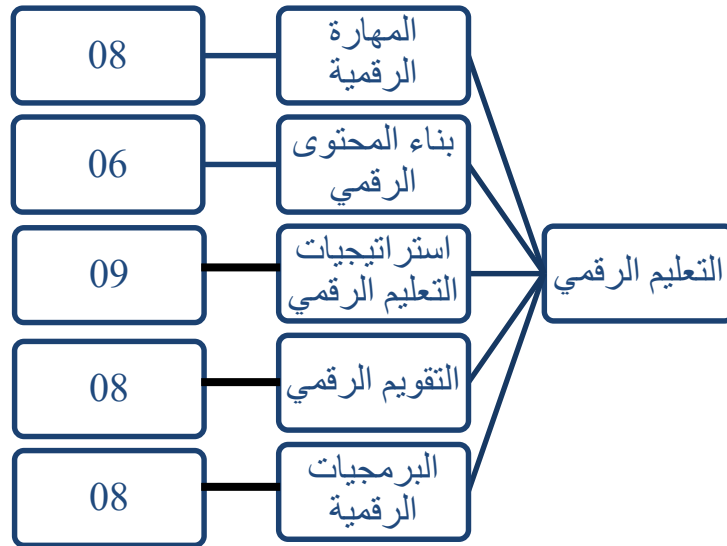
قامت الطالبة الباحثة ببناء استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك باتباع الخطوات التالية:

1. **تحديد الهدف من الأداة:** تمثل الهدف من الاستبانة في الكشف عن مستوى الإحتياجات التدريبية لدى الاساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية.
2. **مصادر بناء الأداة:** وتم ذلك بالاستناد على أهم المؤلفات والبحوث ذات العلاقة بموضوع "الإحتياجات التدريبية"، وكذا الاطلاع على الدراسات السابقة.
3. **وصف الأداة:** تكون الاستبيان الذي أعدته الطالبة الباحثة في صورته الأولية من خمسة مجالات أساسية بمجموع عدد الفقرات (53 عبارة) (انظر الملحق رقم 3) حيث تم توزيع كل فقرة من فقرات الاستبانة على المجال الذي تنتمي إليه، وهي كالآتي:

- مجال المهارة الرقمية: يتكون من 12 عبارة.
 - مجال بناء المحتوى الرقمي: يتكون من 07 عبارات.
 - مجال استراتيجيات التعليم الرقمي: يتكون من 14 عبارة.
 - مجال التقويم الرقمي: يتكون من 10 عبارات.
 - مجال البرمجيات الرقمية: يتكون من 10 عبارات.
- وبعد الإنتهاء من بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من مختلف الجامعات (انظر الملحق 5)، وهذا للتأكد فيما إذا كانت مجالات وفقرات الاستبيان تمثل حصرا للاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية، وسنتطرق بالتفصيل لنتائج عملية التحكيم عند معاينة صدق الأداة.
- والمخطط التالي يوضح مجالات التعليم الرقمي التي تخدم موضوع الدراسة، وعدد فقرات كل مجال في صورته النهائية:

الشكل (2.5):

مجالات التعليم الرقمي التي تتضمنها الاستبانة



المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة

4. تصحيح الأداة ومعيار الحكم: قامت الطالبة الباحثة بإعطاء بدائل لفقرات الاستبانة لاختيار المستجيب

الاجابة المحددة، وذلك وفقا لمقياس "ليكرت الخماسي" والمتمثلة البدائل فيه:

- كبيرة جدا: تأخذ خمسة (05) درجات.

- كبيرة: تأخذ أربع (04) درجات.

- متوسطة: تأخذ ثلاث (03) درجات.

- ضعيفة: تأخذ درجتين (02).

- ضعيفة جدا: تأخذ درجة واحدة (01).

وقد تم الاعتماد على المعيار التالي لتحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للاساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد

التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية، وذلك بتحديد طول خلايا المقياس الخماسي وحساب المدى (5-1=4)

وتقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية، أي؛ (0.80=5/4) وقد تم اضافة هذه القيمة

إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس هي واحد صحيح)، وذلك بتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وعليه يمكن

تحديد المتوسطات المرجحة لأهداف الدراسة في الجدول الموالي:

الجدول (2.5):

المتوسطات المرجحة لأهداف الدراسة

درجة الموافقة	المتوسط المرجح
كبيرة جدا	من 4.21 إلى 05
كبيرة	من 3.41 إلى 4.20
متوسطة	من 2.61 إلى 3.40
ضعيفة	من 1.81 إلى 2.60
ضعيفة جدا	من 01 إلى 1.80

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تعتبر الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة من المؤشرات الاحصائية الدالة على دقة المقياس أو الاستبيان لما أعد لقياسه، إذ توجد لكل فقرة من فقرات الاستبيان خصائص سيكومترية تتميز بها من حيث صدقها وثباتها وبما أن موضوع الدراسة يهدف إلى الكشف عن " الاحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية، اعتمدت الباحثة على تطبيق الشروط السيكومترية التي تم مراعاتها في بناء أداة الدراسة، بهدف اختبار صلاحيتها، من خلال الاعتماد على نتائج صدق المحكمين ، قامت الطالبة الباحثة بحساب كل من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية باصداره (version 22).

أولاً: الصدق

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين) **trustees validity**

يعتبر صدق المحكمين أو استطلاع آراء المحكمين الخبراء من أكثر طرق الصدق شيوعاً وأسهلها وأكثرها استخداماً بين الباحثين، ويتم الحصول على صدق المحكمين من خلال عرض الاختبار على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجال، للتأكد من صياغة البنود وصحتها من جهة وملائمتها للمجال المراد قياسه من جهة أخرى (بشنة، 2020، ص. 120)

وقد قامت الطالبة الباحثة بعرض الاستبيان في صورته الأولية (انظر الملحق رقم 4) على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (06) خبراء متخصصين في ميدان الدراسة، موزعين على مختلف الجامعات الجزائرية موضحة فيه عنوان الدراسة وبعض المتغيرات الديمغرافية الخاصة بعينة الدراسة، وأهم المجالات التي تخدم موضوع البحث، وذلك بهدف إعطاء ملاحظات حول هاته المجالات ومدى ملاءمتها بمتغير الدراسة، وكل فقرة من فقراتها بالمجال الذي تنتمي إليه.

وعلى ضوء هذا قام أعضاء لجنة التحكيم بإبداء آرائهم، من خلال تعديل بعض الفقرات وحذف ما ليس له علاقة بالموضوع، وانطلاقاً من هاته الآراء قامت الطالبة الباحثة بتعديل وصياغة وحذف ما وجب تعديله وصياغته وكذا حذفه من العبارات باتفاق المحكمين ووفقاً لملاحظاتهم.

وقد اعتمدت الطالبة الباحثة على معادلة لوشي (**lawche**) الخاصة بصدق المحتوى أو الصدق المنطقي

وهي كالتالي:

$$CVR = \frac{NE - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}} \text{ حيث أن:}$$

CVR: نسبة صدق المحتوى

NE: عدد المحكمين الذين أشاروا أن المفردة تقيس

N: العدد الكلي للمحكمين (prasad& reghunath, 2011, p. 06)

وبعد تطبيق هاته المعادلة اتضح أن عبارات الاستبيان صادقة، حيث وجدنا أن؛

(CVR= 0.89) وهذا يعتبر مؤشرا صادقا للاستبيان، والجدول الموالي يوضح باختصار النتائج المتحصل عليها

جراء تطبيق المعادلة:

الجدول رقم (3.5):

صدق المحكمين على أداة الدراسة

صدق العبارة	لا تقيس	تقيس	حكم الأساتذة رقم العبارة
			01
			↓
			53
المجموع = 47.2		0.89 = 53/47.2	

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة

ب. صدق الاتساق الداخلي internal consistency validity

بعد أن قامت الطالبة الباحثة من التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث، لجأت إلى تطبيق أداة الدراسة ميدانيا على عينة صدفية قوامها (60) أستاذا من المجتمع الكلي للدراسة، وذلك للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة البحث، ومن خلال بيانات العينة الاستطلاعية، قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون" لمعرفة صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه العبارة، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (4.5):

صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة والدرجة الكلية لكل مجال

المجال الخامس		المجال الرابع		المجال الثالث		المجال الثاني		المجال الأول	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.862**	01	0.819**	01	0.801**	01	0.770**	01	0.797**	01
0.753**	02	0.755**	02	0.744**	02	0.754**	02	0.810**	02
0.791**	03	0.802**	03	0.731**	03	0.841**	03	0.711**	03
0.879**	04	0.799**	04	0.809**	04	0.760**	04	0.821**	04
0.806**	05	0.761**	05	0.717**	05	0.711**	05	0.888**	05
0.717**	06	0.819**	06	0.841**	06	0.801**	06	0.752**	06
0.745**	07	0.820**	07	0.803**	07			0.806**	07
0.800**	08	0.770**	08	0.709**	08			0.803**	08
				0.791**	09				
الإرتباط دال عند مستوى (0.01)									

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4.5) أن جميع عبارات كل مجال من مجالات الاستبانة جاءت دالة عند مستوى (0.01) مع الدرجة الكلية للمجال، مما يعني أنها تتمتع بدرجة صدق عالية، وتؤكد على قوة الارتباط الداخلي بين جميع العبارات الخاصة بكل مجال من مجالات الاستبانة.

كما قامت الطالبة الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل مجال من مجالات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة، وهو ما يتضح من خلال الجدول الموالي:

الجدول (5.5):

ارتباط مجالات الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة

القيمة الاحتمالية (sig)	معامل الارتباط بيرسون	المتغيرات
0.01	0.877**	مجال المهارة الرقمية *الدرجة الكلية.
0.01	0.845**	مجال بناء المحتوى الرقمي *الدرجة الكلية.
0.01	0.791**	مجال استراتيجيات التعليم الرقمي *الدرجة الكلية.
0.01	0.767**	مجال التقويم الرقمي *الدرجة الكلية.
0.01	0.801**	مجال البرمجيات الرقمية *الدرجة الكلية.

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

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 22

يتضح من خلال الجدول رقم (5.5) أن جميع المجالات لها اتساق مع الدرجة الكلية للاستبيان، وهو ما دلت عليه القيمة الاحتمالية ذات المستوى (0.01)، وقد تراوح معامل ارتباطها ما بين (0.767) كحد أدنى وبين (0.877) كحد أعلى، فكل هاته القيم (مرتفعة) تدل على وجود علاقة قوية مع الدرجة الكلية للاستبيان.

ثانيا: ثبات الاداة

جرى تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية والمتكونة من (60) أستاذا والتي تم استبعادها كليا من العينة الأساسية، وقد قامت الطالبة الباحثة بحساب الثبات لأداة الدراسة بمجالاته المختلفة بطريقة "التجزئة النصفية" ومعادلة "آلفا كرونباخ" وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (6.5):

ثبات أداة الدراسة بطريقة التجزئة النصفية و ألفا كرونباخ

المتغيرات	التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ
مجال المهارة الرقمية	0.700	0.715
مجال بناء المحتوى الرقمي	0.807	0.798
مجال استراتيجيات التعليم الرقمي	0.777	0.770
مجال التقويم الرقمي	0.766	0.814
مجال البرمجيات الرقمية	0.770	0.864
الثبات العام للاستبيان	0.784	0.801

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 22

يتضح من الجدول رقم (6.5) أن معامل الثبات العام للاستبيان لمجالات الدراسة (مرتفع) حيث بلغ بطريقة التجزئة النصفية (0.784) ومعامل ألفا كرونباخ (0.801) لاجمالي العبارات (39) عبارة، فيما تراوحت هاته المجالات ما بين (0.700) كحد أدنى وبين (0.864) كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة، بحسب مقياس "نانلي" الذي اعتمد (0.70) كحد أدنى للثبات (Nunnally, 1994, p.264)

وعليه؛ فإن نتائج الثبات والاتساق الداخلي في الجداول السابقة تبين لنا ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) بدرجة مرتفعة وصدق اتساقها الداخلي، مما يقودنا إلى تطبيقها على كامل عينة الدراسة الأساسية.

5. مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

بعد أن يحدد الباحث مشكلة البحث وفرضياتها وقبل تحديد أداة القياس أو جمع البيانات وجب عليه تحديد مجتمع الدراسة (population study) باعتبار أن صياغة الفرضيات تكون على شكل عبارة مكونة من متغيرات تشير إلى خصائص الأفراد أو الأشياء التي يتكون منها المجتمع الإحصائي.

وانطلاقاً من امكانيات الطالبة الباحثة المحدودة والوقت المخصص والمحصور لانتهاء الدراسة، تم الاعتماد على مجتمع يتكون من جميع الأساتذة الدائمين والموزعين على كل من كليات (العلوم الانسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية) بجامعة بسكرة، والبالغ عددهم إجمالاً (308) وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول (7.5):

توزيع مجتمع الدراسة

النسبة المئوية	عدد الأساتذة	القسم
24%	75	العلوم الإنسانية
36%	112	العلوم الاجتماعية
29%	88	الحقوق
11%	33	العلوم السياسية
100%	308	المجتمع الكلي

المصدر: الموقع الرسمي لجامعة محمد خيضر

[/https://fdsp.univ-biskra.dz](https://fdsp.univ-biskra.dz)

عينة الدراسة الأساسية:

عندما يقف الباحث أمام صعوبات في عملية جمع المعلومات والبيانات باستخدام أسلوب الحصر الشامل الذي يطبق على جميع أفراد المجتمع الأصلي لموضوع بحثه، فلا بد من لجوءه إلى أسلوب آخر وهو أسلوب المعاينة فالعينة حسب "موريس أنجوس" تعرف على أنها: مجموعة جزئية من عناصر مجتمع البحث، فهي ذلك الجزء المحدد الذي يتم اختباره وفق أسس علمية وطرق وقواعد تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (در، 2017، ص. 313) وللوصول إلى نتائج منطقية ودقيقة، وجب تحديد حجم عينة الدراسة الذي يعكس مدى التباين داخل المجتمع فكلما كان المجتمع غير متجانس كانت الحاجة إلى العينة الكبيرة مطلوبة بدرجة كبيرة والعكس صحيح، كلما كان مجتمع الدراسة متجانساً كانت العينة الكبيرة متضائلة وغير مطلوبة (الزليتي، 2008، ص. 196).

وهو ما تمت ملاحظته من قبل الطالبة الباحثة كون مجتمع الدراسة كان متجانساً، وعليه تم تحديد حجم

العينة وفقاً لمعادلة "روبرت ماسون" وهي كالتالي:

$$n = \frac{M}{[(S^2 \times (M - 1)) \div pq] + 1}$$

حيث نجد أن:

M: حجم المجتمع

S: قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95، أي قسمة 1.96 على معدل الخطأ 0.05

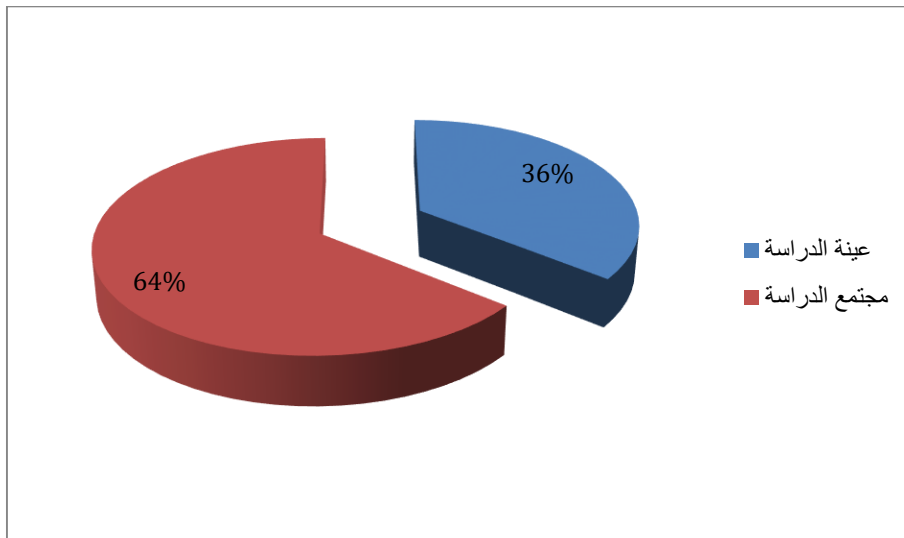
P: نسبة توافر الخاصية 0.50

Q: النسبة المتبقية للخاصية وهي 0.50

وقد قامت الطالبة الباحثة باستخراج عينة الدراسة من المجتمع الكلي عن طريق إحدى البرمجيات التي تقدم خدمة الحصول على العينة المطلوبة بتطبيق هاته المعادلة وبدقة في تحديدها قياساً على المجتمع، وعليه فقد تم تحديد عينة الدراسة والمتمثلة في (171) من الأساتذة الدائمين تم اختيارهم بطريقة العينة الصدفية، وذلك بنسبة (36%) من المجتمع الكلي (308)، وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل (3.5):

عينة الدراسة الأساسية من المجتمع الكلي



المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالاعتماد على برنامج Excel 2007

بعدها قامت الطالبة الباحثة بتوزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على جميع أفراد العينة واسترداد جميع الاستجابات التي بلغ عددها (171 استبانة)، وبذلك تمثلت لدينا العينة التي يمكن توزيعها على الخصائص الديمغرافية الموالية:

الجدول (8.5):

خصائص العينة الديمغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	84	49%
	انثى	87	51%
النسبة الكلية			100%
القسم	العلوم الإنسانية	52	30%
	العلوم الإجتماعية	61	36%
	الحقوق	35	21%
	العلوم السياسية	23	13%
النسبة الكلية			100%
الخبرة	أقل من 05 سنوات	20	12%
	من 05 إلى 10 سنوات	55	32%
	من 11 إلى 15 سنة	61	36%
	من 15 فما فوق	35	20%
النسبة الكلية			100%
الرتبة العلمية	أ. مساعد (ب)	15	9%
	أ. مساعد (أ)	22	13%
	أ. محاضر (ب)	34	20%
	أ. محاضر (أ)	60	35%
	أ. تعليم عالي	40	23%
النسبة الكلية			100%

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالاعتماد على spss v22

يتضح من الجدول رقم (8.5) أن توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية جاء كما يلي:

أولاً: الجنس: ان نسبة المبحوثين الإناث احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت نسبتهم (51%) في حين كانت نسبة الذكور بنسبة أقل قدرت ب (49%) بواقع (308) مفردة من المجتمع الكلي للدراسة.

ثانياً: القسم: نجد من خلال توزيع النسب على الأقسام، أن قسم العلوم الاجتماعية احتل المرتبة الأولى بنسبة تقدر ب (61%)، في حين جاء قسم العلوم الإنسانية المرتبة الثانية بنسبة تقدر ب (52%) يليه قسم الحقوق بنسبة (21%) وفي الأخير قسم العلوم السياسية بنسبة قدرت ب (13%).

ثالثاً: الخبرة: يتضح من خلال الجدول أن النسبة الأعلى لسنوات الخبرة كانت ما بين 11 و 15 سنة إذ قدرت ب (36%)، تليها السنوات ما بين 05 إلى 10 بنسبة (32%)، ثم من 15 سنة فما فوق بنسبة (20%) وفي الأخير كانت لمن لدية خبرة أقل من 05 سنة بنسبة (12%).

رابعاً: الرتبة العلمية: نلاحظ من خلال الجدول أن معظم الباحثين من عينة الدراسة كانوا ذو رتبة محاضر (أ) حيث بلغت نسبتهم (35%)، تليها رتبة أستاذ تعليم عالي بنسبة قدرت (23%) لتكون بعدها رتبة محاضر (ب) بنسبة (20%)، ثم رتبة مساعد (أ) بنسبة (13%)، وفي الأخير رتبة مساعد (ب) بنسبة قدرت ب(09%).

6. الدراسة الأساسية:

بعد أن قامت الطالبة الباحثة بالإحاطة بميدان الدراسة وتحديد المنهج المناسب لها، وكذا التعرف على المجتمع واختيار العينة الممثلة له، واستخدام الاستبانة كأداة للقياس بعد التأكد من صلاحيتها من خلال توزيعها على عينة استطلاعية قوامها (60) فرداً، تم حساب الخصائص السيكومترية لها والتي كانت نتائجها ذات درجة عالية من الصدق والثبات، حينها انتقلت الطالبة الباحثة في إجراءات الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة ما بين شهري (جوان وجويلية) من السداسي الثاني للعام الدراسي 2023/2022 حيث تم توزيع الاستبانة على عينة صدفية بلغ عددها (171) من الأساتذة الدائمين موزعين على مختلف كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية، ومع التسهيلات التي تلقتها الطالبة الباحثة في عملية جمع الاستجابات، تم استرجاع جميع الاستبيانات الموزعة دون ضياعها أو فقدانها، بعدها تم القيام بتفريغها على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في إصداره (v22) ليتم بعدها مباشرة المعالجة الإحصائية للبيانات.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تعتبر الأساليب الإحصائية في البحث العلمي من أهم الأساليب المعتمدة في عملية التحليل الإحصائي للبيانات والتي من خلالها يتمكن الباحث من الحصول على كافة النتائج التي يسعى للوصول إليها.

وفي دراستنا الحالية اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تخدم موضوع بحثنا الحالي وتمثلت هاته الأساليب في:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
- معادلة لوشي لحساب صدق المحكمين.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المجالات والأداة ككل.
- معادلة روبرت ماسون لتحديد حجم العينة.
- المتوسطات الحسابية لحساب استجابات عينة الدراسة ومعرفة مدى ارتفاع او انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محاور الاستبيان، والانحرافات المعيارية للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي.

ولقد تم تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام وحدة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss الاصدار

خلاصة الفصل:

نستنتج في الأخير إلى أن هذا الفصل تضمن وصفا منهجيا لموضوع الدراسة من خلال الوقوف على المنهج الأساسي لها ومختلف إجراءاتها كأداة الدراسة مع تحديد عينتها من المجتمع الأصلي مرورا ببعض البيانات المستخرجة من الاستبانة عن طريق استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة التي تسهل عملية التحليل الكمي والكيف والخروج بنتائج دقيقة حول مشكلة الدراسة وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الموالي.

الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

عرض وتحليل نتائج الدراسة

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

الخاتمة

تمهيد:

بعد أن قامت الطالبة الباحثة في الفصل السابق بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، من خلال تحديد منهج الدراسة ومجتمعها وكذا عينتها وتحديد الأداة (الاستبانة) التي تم تطبيقها على العينة الاستطلاعية وحسابها صدقها وثباتها، ليتم بعدها التطبيق على العينة الأساسية وتحديد الأساليب الإحصائية في التحليل الكمي لاستجابات أفراد العينة.

تطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة، من خلال عرض استجابات أفراد العينة على تساؤلات الدراسة ومعالجتها إحصائيا باستخدام الأساليب المناسبة، وعليه يتم عرض لتفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة وتدعيمها بالأطر النظرية المتعلقة بدرجة الاحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية.

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

أ. عرض وتحليل نتائج التساؤل الفرعي الأول والذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال المهارة الرقمية في جامعة محمد خيضر-بسكرة؟
للإجابة عن هذا التساؤل قامت الطالبة الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج لعبارات الإستبانة القائمة على هذا التساؤل:

الجدول (1.6):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المهارة الرقمية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإحتياج	الرتبة
1	بحاجة الى حوسبة الدروس التعليمية باستخدام برامج العروض التقديمية	2.87	0.96	متوسطة	1
2	يستوجب مني القدرة على تصميم استبانة إلكترونية	2.80	1.18	متوسطة	2
3	احتاج الى كيفية نشر مقاطع فيديو على الانترنت بكل سهولة	2.58	1.27	ضعيفة	5
4	أستلزم معرفة حول استخدام محركات الويب التشاركية في إنشاء منصة للمتعلمين	2.60	1.11	ضعيفة	4
5	بحاجة الى معرفة التدوين الالكتروني ورفع المحتوى التعليمي للمتعلمين عليها	2.47	1.15	ضعيفة	7
6	أستلزم امكانية اجراء البحوث العلمية باستخدام أدوات رقمية حديثة	2.34	1.23	ضعيفة	8
7	بحاجة الى امكانية التمييز بين المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر على المشاع الإبداعي الالكتروني	2.48	1.57	ضعيفة	6
8	بحاجة الى معرفة استخدام المكتبات العلمية المدرجة عبر المنصات الالكترونية	2.62	1.05	متوسطة	3

ضعيفة	1.19	2.59	الدرجة الكلية للمجال
-------	------	------	----------------------

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالإعتماد على برنامج spss v22

يتبين لنا خلال الجدول رقم (6.1) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاحتياج لكل عبارة من عبارات مجال المهارة الرقمية وكذا الدرجة الكلية للمجال، حيث نرى أن المتوسطات الحسابية قد إنحصرت ما بين (2.87 – 2.34)، فقد جاءت كل من العبارات (8.2.1) بدرجة متوسطة، فنجد أن العبارة رقم (1) والتي تنص على: "بحاجة الى حوسبة الدروس التعليمية باستخدام برامج العروض التقديمية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ (2.87) وانحراف معياري (0.96)، في حين جاءت بالمرتبة الثانية العبارة رقم (2) والتي تنص على: "احتاج الى كيفية نشر مقاطع فيديو على الانترنت بكل سهولة" بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (1.18)، وبالمرتبة الثالثة العبارة رقم (8) التي تنص على: "بحاجة إلى معرفة استخدام المكتبات العلمية المدرجة عبر المنصات الإلكترونية" وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.62) وانحراف معياري (1.05)، أما باقي العبارات فكانت بدرجة ضعيفة، فنجد العبارة رقم (4) التي تنص على: "أستلزم معرفة حول استخدام محررات الويب التشاركية في إنشاء منصة للمتعلمين" بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.60) وانحراف معياري (1.11)، أما المرتبة الخامسة فكانت للعبارة رقم (3) التي تنص على: "احتاج الى كيفية نشر مقاطع فيديو على الانترنت بكل سهولة" حيث بلغ المتوسط الحسابي لهاته العبارة (2.58) بانحراف معياري (1.27) والعبارة رقم (5) التي تنص على: "بحاجة الى معرفة التدوين الالكتروني ورفع المحتوى التعليمي للمتعلمين عليها" بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (1.15)، وفي المرتبة الثامنة والأخيرة كانت للعبارة رقم (6) التي تنص على: "أستلزم امكانية اجراء البحوث العلمية باستخدام أدوات رقمية حديثة" وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.34) وانحراف معياري (1.23)، وقد تحصلت الدرجة الكلية لهذا المجال على متوسط حسابي قدر بـ (2.59) وانحراف معياري تمثل في (1.19)، وعليه فإن درجة الاحتياج لهذا المجال جاء ضعيفة.

ب. عرض وتحليل نتائج التساؤل الفرعي الثاني والذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال بناء المحتوى الرقمي في جامعة محمد خيضر - بسكرة-؟

للإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لعبارات الإستبانة القائمة على هذا التساؤل:

الجدول (2.6):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال بناء المحتوى الرقمي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإحتياج	الرتبة
1	أفتقر الى تقديم محتوى التعليمي (واجبات وانشطة) بصورة شاملة من خلال برامج متقدمة عبر الشبكة العالمية للمعلومات	3.64	1.09	كبيرة	1
2	بحاجة الى إلقاء الدروس بطريقة غير متزامنة وارسالها عبر البريد الالكتروني	3.37	1.07	متوسطة	3
3	أحتاج الى معرفة تعزيز إنشاء مجموعات إلكترونية للحوار والمناقشات عبر الانترنت لتطوير مهارات العمل الجماعي	3.43	1.02	كبيرة	2
4	بحاجة الى كيفية تسجيل المحتويات التعليمية وعرضها على المتعلمين من خلال شبكة الانترنت	3.25	1.16	متوسطة	5
5	احتاج الى كيفية استخدام الأقسام الافتراضية في عرض المواد التعليمية عن بعد	3.28	1.09	متوسطة	4
6	بحاجة الى امكانية تفعيل المنصات والمواقع الالكترونية التعليمية	3.23	0.99	متوسطة	6
الدرجة الكلية للمجال		3.36	1.07	متوسطة	

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالإعتماد على برنامج spss v22

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2.6) أن المتوسطات الحسابية لمجال بناء المحتوى الرقمي قد تراوحت ما بين (3.64-3.23)، وهي تقديرات جاءت ما بين الدرجات المتوسطة والدرجات الكبيرة، حيث نجد كل من العبارتين الأولى والثالثة كان تقديرهما بدرجة كبيرة، فنجد أن العبارة رقم (1) التي تنص على: "أفتقر الى تقديم محتوى التعليمي (واجبات وأنشطة) بصورة شاملة من خلال برامج متقدمة عبر الشبكة العالمية للمعلومات" جاءت بالرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ب(3.64) وانحراف معياري (1.09)، أما الرتبة الثانية فكانت للعبارة رقم (3) التي نصت على: "أحتاج الى معرفة تعزيز إنشاء مجموعات إلكترونية للحوار والمناقشات عبر الانترنت لتطوير مهارات العمل الجماعي" بمتوسط حسابي قدر ب(3.43) وانحراف معياري (1.02)، ونجد أن كل من العبارات (6.5.4.2) جاءت بدرجة تقدير متوسطة، أما من الناحية الترتيبية فقد جاءت العبارة رقم (2) بالرتبة الثالثة والتي تنص على: "بحاجة الى إلقاء الدروس بطريقة غير متزامنة وارسالها عبر البريد الإلكتروني" بمتوسط حسابي قدر ب(3.37) وانحراف معياري (1.07)، أما الرتبة الرابعة فكانت للعبارة رقم (5) التي تنص على: "أحتاج الى كيفية استخدام الأقسام الافتراضية في عرض المواد التعليمية عن بعد" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ب(3.28) وانحراف معياري (1.09)، وقد جاءت العبارة رقم (4) التي تنص على: "بحاجة الى كيفية تسجيل المحتويات التعليمية وعرضها على المتعلمين من خلال شبكة الانترنت" في الرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (3.25) وانحراف معياري (1.16)، وفي الرتبة السادسة والأخيرة كانت للعبارة رقم (6) التي تنص على: "بحاجة الى امكانية تفعيل المنصات والمواقع الإلكترونية التعليمية" بمتوسط حسابي قدر ب(3.23) وانحراف معياري (1.07) أما مستوى الدرجة الكلية لهذا المجال فكان بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي قدر ب(3.36) وانحراف معياري (1.07).

ت. عرض وتحليل نتائج التساؤل الفرعي الثالث والذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال استراتيجيات التعليم الرقمي في جامعة محمد خيضر-بسكرة-؟

للإجابة عن هذا التساؤل قامت الطالبة الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لعبارات الإستبانة القائمة على هذا التساؤل:

الجدول (3.6):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال استراتيجيات التعليم الرقمي

الرتبة	مستوى الإحتياج	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
6	ضعيفة	0.92	2.53	أحتاج إلى إمكانية في الاتصال والتواصل الفعال مع الآخرين للتعاون في حل المشكلات التي تواجه هذا النمط من التدريس (التعليم عن بعد)	1
2	متوسطة	1.17	2.66	يستوجب مني الالتزام بتطبيق أخلاقيات المهنية في مجال التعليم الرقمي	2
1	متوسطة	1.19	2.69	أحتاج الى تطبيق معايير جودة الاداء في عرض مختلف الانشطة التعليمية الرقمية	3
9	ضعيفة	1.05	2.42	بحاجة الى تنظيم المادة التعليمية التي تعرض عبر مختلف المنصات الرقمية	4
7	ضعيفة	1.02	2.46	أفتقر الى ادارة الوقت أثناء عرض الدروس عبر الشاشات الالكترونية	5
3	ضعيفة	1.02	2.59	بحاجة الى معرفة كيفية التدرج في الانتقال من السهل الى الصعب أثناء عرض الدروس المبرجة عن بعد	6
5	ضعيفة	0.91	2.54	أحتاج الى استخدام أساليب التعزيز نحو التعليم الرقمي	7

4	ضعيفة	1.16	2.55	يستوجب مني القدرة على جذب الطلبة في الحضور عن بعد أثناء العملية التعليمية	8
8	ضعيفة	0.99	2.43	احتاج الى تفهم الاحتياجات التعليمية الالكترونية للطلبة	9
ضعيفة		1.04	2.54	الدرجة الكلية للمجال	

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالإعتماد على برنامج spss v22

نلاحظ في الجدول رقم (3.6) أن جميع عبارات مجال استراتيجيات التعليم الرقمي جاءت بدرجة احتياج **ضعيفة** باستثناء العبارتين الثانية والثالثة، حيث نجد أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال قد انحصرت ما بين (2.42-2.69)، حيث نجد أن العبارة رقم (3) والتي تنص على: "أحتاج الى تطبيق معايير جودة الأداء في عرض مختلف الأنشطة التعليمية الرقمية" جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (1.19) والعبارة رقم (2) التي تنص على: "يستوجب مني الالتزام بتطبيق أخلاقيات المهنة في مجال التعليم الرقمي" جاءت بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب(2.66) وانحراف معياري (1.17)، وقد جاءت العبارة رقم (6) التي نصت على: "بحاجة إلى معرفة كيفية التدرج في الانتقال من السهل الى الصعب أثناء عرض الدروس المبرمجة عن بعد" بالرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (1.02)، أما الرتبة الرابعة فكانت للعبارة رقم (8) التي تنص على: "يستوجب مني القدرة على جذب الطلبة في الحضور عن بعد أثناء العملية التعليمية" بمتوسط حسابي قدر ب(2.55) وانحراف معياري (1.16)، تليها الفقرة رقم (7) بالرتبة الخامسة والتي تنص على: "أحتاج الى استخدام أساليب التعزيز نحو التعليم الرقمي" بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (0.91) أما الفقرة رقم (1) التي تنص على: "أحتاج إلى إمكانية في الاتصال والتواصل الفعال مع الآخرين للتعاون في حل المشكلات التي تواجه هذا النمط من التدريس (التعليم عن بعد)" فكانت بالرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (2.53) وانحراف معياري (0.92)، لتأتي بعدها العبارة رقم (5) التي تنص على: "أفتقر الى ادارة الوقت أثناء عرض الدروس عبر الشاشات الالكترونية" بالرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.46) وانحراف معياري (1.02) والعبارة رقم (9) بالرتبة الثامنة والتي تنص على: "احتاج الى تفهم الاحتياجات التعليمية الالكترونية للطلبة" وقد بلغ المتوسط الحسابي لها (2.43) بانحراف معياري (0.99)، هذا وقد جاءت الفقرة رقم (4) التي تنص على: "بحاجة الى تنظيم المادة التعليمية التي تعرض عبر مختلف المنصات الرقمية" بالرتبة التاسعة

والأخيرة بمتوسط حسابي قدر بـ(2.42) وانحراف معياري (1.05)، وقد كانت مستوى الدرجة الكلية لهذا المجال بجميع عباراته تحت درجة ضعيفة فقد بلغ المتوسط الحسابي (2.54) وانحراف معياري (1.04).

ث. عرض وتحليل نتائج التساؤل الفرعي الرابع والذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال التقويم الرقمي في جامعة محمد خيضر-بسكرة؟
للإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لعبارات الإستبانة القائمة على هذا التساؤل:

الجدول (4.6):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التقويم الرقمي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإحتياج	الرتبة
1	بحاجة إلى معرفة حول استخدام الاسلوب التقويمي المناسب لكل مقياس يدرس عن بعد	3.47	1.15	متوسطة	3
2	أحتاج الى توظيف اهداف العملية التعليمية كمنطلق لتصميم التقويم في نظام التعليم عن بعد	3.58	0.95	كبيرة	1
3	بحاجة الى كيفية ادراج نتائج التقويم عبر المنصات الرقمية بكل مكوناتها	3.43	0.99	كبيرة	7
4	يستلزم مني كيفية تصميم أساليب تقويمية الكترونيا تراعي الفروق الفردية للطلبة	3.44	0.85	كبيرة	6
5	بحاجة الى العمل على تقديم الاختبارات وعمليات التقويم ضمن بيئة رقمية تعتمد على استخدام التكنولوجيا	3.52	1.06	كبيرة	2
6	أحتاج الى استخدام نماذج google scholaire لانشاء تقييمات تكوينية ونهاية من خلال التحكم في كيفية تقديم الأسئلة	3.40	1.14	متوسطة	8
7	بحاجة الى معرفة أساليب الاعتماد على	3.45	0.92	كبيرة	5

				المقابلات الالكترونية لتقييم كفاءة الطلاب حول المادة العلمية	
4	كبيرة	0.86	3.46	بحاجة الى منح الطلاب فضاءات خاصة لمعرفة تقييمهم وما اذا كان هناك أمر بحاجة للتعديل	8
	كبيرة	0.99	3.46	الدرجة الكلية للمجال	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج spss v22

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (4.6) ان عبارات مجال التقييم الرقمي جاءت ما بين درجتي تقدير متوسطة وكبيرة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.40-3.58) اذ نلاحظ كل من العبارات جاءت بدرجة احتياج كبيرة، باستثناء العبارة رقم (6) التي جاءت بدرجة متوسطة، حيث نجد العبارة رقم (2) والتي تنص على: "أحتاج الى توظيف اهداف العملية التعليمية كمنطلق لتصميم التقييم في نظام التعليم عن بعد" بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب(3.58) وانحراف معياري (0.95)، والعبارة رقم (5) التي تنص على: "بحاجة إلى العمل على تقديم الاختبارات وعمليات التقييم ضمن بيئة رقمية تعتمد على استخدام التكنولوجيا" بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.06)، وجاءت العبارة رقم (1) بالرتبة الثالثة والتي تنص على: "بحاجة إلى معرفة حول استخدام الأسلوب التقييمي المناسب لكل مقياس يدرس عن بعد" بمتوسط حسابي قدر ب(3.47) وانحراف معياري (1.15) تليها العبارة رقم (8) بالرتبة الرابعة والتي نصت على: "بحاجة إلى منح الطلاب فضاءات خاصة لمعرفة تقييمهم وما اذا كان هناك أمر بحاجة للتعديل" بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.99)، والعبارة رقم (7) التي تنص على: "بحاجة الى معرفة أساليب الاعتماد على المقابلات الالكترونية لتقييم كفاءة الطلاب حول المادة العلمية" جاءت بالرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدر ب(3.45) وانحراف معياري (0.92) وجاءت العبارة (4) ، التي تنص على: "يستلزم مني كيفية تصميم أساليب تقييمية الكترونيا تراعي الفروق الفردية للطلبة" بالرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدر ب(3.44) وانحراف معياري (0.85)، وفي الرتبة السابعة كانت للعبارة رقم (3) التي تنص على: "بحاجة الى كيفية ادراج نتائج التقييم عبر المنصات الرقمية بكل مكوناتها" بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.99) ، وآخر عبارة كانت العبارة رقم (6) التي تنص على: "أحتاج الى استخدام نماذج google scholaire لانشاء تقييمات تكوينية ونهائية من خلال التحكم في كيفية تقديم الأسئلة" جاءت بالرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.14) وقد

قدرت الدرجة الكلية لهذا المجال بمتوسط حسابي قدر ب(3.46) وبانحراف معياري (0.99) ومنه درجة الاحتياج لهذا المجال جاءت كبيرة.

ج. عرض وتحليل نتائج التساؤل الفرعي الخامس والذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال البرمجيات الرقمية في جامعة محمد خيضر - بسكرة-؟

للإجابة عن هذا التساؤل قامت الطالبة الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير لعبارة الإستبانة القائمة على هذا التساؤل:

الجدول (5.6):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال البرمجيات الرقمية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتياج	الرتبة
1	أحتاج إلى كيفية التعامل مع نظام progress في عملية متابعة الاجراءات البيداغوجية المتعلقة بالامتحانات والمداومات	3.03	0.96	متوسطة	3
2	بحاجة إلى إمكانية نشر الاعمال البحثية والمقالات عبر منصة asjp	2.70	1.15	متوسطة	4
3	أحتاج الى ترتيب الملفات في مساحات التخزين التي توفرها منصة modle	3.17	0.97	متوسطة	2
4	أستلزم الامكانية في البحث من مصدر المعلومات الالكتروني Sndl	3.28	1.10	متوسطة	1
5	بحاجة الى معرفة ادخال النصوص وتخزينها مع امكانية تعديلها (شكليا وضمنيا) عبر برنامج معالجة النصوص word	2.45	0.97	ضعيفة	7
6	أحتاج الى التمكن من تطبيقات العرض في عملية التعليم عن بعد	2.42	1.10	ضعيفة	8
7	احتاج الى التمكن من استخدام power	2.69	1.07	متوسطة	5

				point بطرق مستحدثة تكنولوجيا	
6	ضعيفة	1.06	2.58	بحاجة الى عقد محاضرات واجتماعات عبر منصة zoom	8
	متوسطة	1.04	2.79	الدرجة الكلية للمجال	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على برنامج spss v22

نرى من خلال الجدول رقم (5.6) أن مجال البرمجيات الرقمية تراوحت المتوسطات الحسابية فيه ما بين (2.42-3.28)، وقد كانت درجات الاحتياج لهذا المجال متوسطة باستثناء العبارتين (6 و8) كانوا بدرجة ضعيفة، حيث نجد أن الرتبة الأولى للعبارة رقم (4) والتي تنص على: "أستلزم الامكانية في البحث من مصدر المعلومات الالكتروني Sndl"، بمتوسط حسابي قدر ب(3.28) وانحراف معياري (1.10)، وفي الرتبة الثانية العبارة رقم (3) التي نصت على: "أحتاج الى ترتيب الملفات في مساحات التخزين التي توفرها منصة modle" بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (0.97)، وكانت العبارة رقم (1) في الرتبة الثالثة والتي تنص على: "أحتاج إلى كيفية التعامل مع نظام progress في عملية متابعة الاجراءات البيداغوجية المتعلقة بالامتحانات والمداومات" بمتوسط حسابي قدر ب(3.03) وانحراف معياري (0.96)، تليها الفقرة رقم (2) التي تنص على: "بحاجة إلى إمكانية نشر الاعمال البحثية والمقالات عبر منصة asjp" بالرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (1.15)، والعبارة رقم (7) بالرتبة الخامسة والتي تنص على: "أحتاج الى التمكن من استخدام power point بطرق مستحدثة تكنولوجيا" بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (1.07)، أما العبارات التي جاءت بمستوى تقدير ضعيفة، فكانت العبارة رقم (8) والتي تنص على: "بحاجة الى عقد محاضرات واجتماعات عبر منصة zoom" بالرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (1.06) ونسبة مئوية (51.6%)، أما الرتبة السابعة فكانت للعبارة رقم (5) التي تنص على: "بحاجة الى معرفة ادخال النصوص وتخزينها مع امكانية تعديلها (شكليا وضمنيا) عبر برنامج معالجة النصوص word" بمتوسط حسابي (2.45) وانحراف معياري (0.97)، والعبارة رقم (6) التي تنص على: "أحتاج الى التمكن من تطبيقات العرض في عملية التعليم عن بعد" جاءت بالمرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (1.10)، وعليه كانت درجة الاحتياج الكلية لهذا المجال **متوسطة** حيث بلغ المتوسط الحساب فيها (2.79) بانحراف معياري (1.04).

نتائج التساؤل الرئيسي الذي ينص على:

- ما الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في ضوء التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية؟

وقد أظهرت نتائج هذا التساؤل أن مستوى الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء إعتقاد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية جاء بدرجة (متوسطة) وهو ما توضحه النتائج التالية:

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء إعتقاد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية

الجدول (6.6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء إعتقاد التعليم

الرقمي في الجامعة الجزائرية

مستوى الإحتياج	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستبيان
متوسطة	1.06	2.94	الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء إعتقاد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية

المصدر: من إعداد الطالبة الباحثة بالإعتقاد على برنامج spss v22

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء إعتقاد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية كان بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.94) مع انحراف معياري (1.06).

2. مناقشة وتفسير النتائج:

مناقشة التساؤل الفرعي الأول الذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال المهارة الرقمية في جامعة محمد خيضر-بسكرة؟
أسفرت نتائج هذا المجال أن متوسطات عباراته تراوحت بين (2.87- 2.34) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي حددته الطالبة الباحثة، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال (2.59) ووفقا للمحك فإن درجة احتياجات الأساتذة الجامعيين لمجال المهارة الرقمية في الجامعة الجزائرية جاءت **ضعيفة**.

وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى طبيعة عمل الأستاذ الجامعي التي توجب عليه إجراء الأبحاث والتأليف وإعداد أوراق العمل والمحاضرات مما يتطلب منهم الحاسوب، وبالتالي إكتساب أهم المهارات التي تساعد على استعماله أو إلى أن هؤلاء الأساتذة قد خضعوا لدورات تدريبية خارج إطار الجامعة التي زودتهم بالمهارات الحاسوبية اللازمة كما أن عدم حاجة الغالبية من الأساتذة للتدريب على مثل هذه المهارة كبرامج العروض التقديمية ونشر مقاطع الفيديو عبر الانترنت لا يعود الى الحاجة على التدريب، بقدر ما يعود على مدى استيعابهم في استخدام الوسائل التكنولوجية الخاصة بذلك، كما قد يكون عكس ذلك أيضا أي عدم إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لما يمكن أن يقدمه لهم من خدمات مفيدة في مجال التعليم عن بعد كالتعمق في محركات الويب التشاركية عبر المنصة والتدوين الإلكتروني.

كما أن التعاملات مع البريد الإلكتروني أصبحت سهلة باعتباره يشكل وسيلة اتصال وتواصل مأمونة وسريعة ناهيك عن الكثير من المجالات العلمية التي أصبحت تصل إلى الأساتذة بعد الإشتراك فيها عبر البريد الإلكتروني، فالأستاذ الجامعي لا غنى عنه في الخدمات المتعارف عليها عبر البريد الإلكتروني، وعلى أهمية استخدامها فمنهم من يستخدمه في الأخبار والمعلومات أو لأغراض شخصية أو في مجال العمل كالتواصل مع الزملاء والادارة أو مع الطلبة الذي يشرفون على أعمالهم وغيرها...

وتشير الطالبة الباحثة أيضا إلى مدى اهتمام الأستاذ الجامعي بتكنولوجيا العصر الرقمي والمهارات المتعلقة بها مما يدل على أنه ضد الجمود ويتقبل كل ما هو جديد، ومدى حماسهم لاكتساب المهارات الرقمية وارتياحهم لنظام التعليم عن بعد مقارنة بالتعليم التقليدي، وهو ما أكدت عليه دراسة (sebaaly, 2019) في أن التحول الرقمي فعلا يساعد على تحسين تجربة التعليم والتعلم وأنماط ادارية وبحثية جديدة وجود استراتيجية مناسبة لادارة التغيير والتحول الرقمي وتنمية الثقافة والمهارات الرقمية الجديدة.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (طهيري، 2011) ودراسة (العريفي، 2017) التي جاءت بدرجة ضعيفة في امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات تصميم المواقع الإلكترونية وإنشاء مدونة إلكترونية، وأن غالبية

الأساتذة لم يتدربوا على استخدام هذه التطبيقات إلى جانب عدم إدراكهم للفائدة التربوية التي تقدمها للأستاذ والعملية التعليمية بصفة عامة.

وبالتالي كما أشرنا سابقا أن طبيعة عمل الأستاذ الجامعي في ظل الرقمنة تستوجب منه مهارة واهتمام يمكن أن يكون سببا في التفاعل والنشاط، وعليه نجد أنهم ليسوا بحاجة كبيرة للتدريب على هذا النوع في هذا المجال (المهارة الرقمية).

مناقشة التساؤل الفرعي الثاني الذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال بناء المحتوى الرقمي في جامعة محمد خيضر - بسكرة-؟

أسفرت نتائج هذا المجال أن متوسطات عباراته تراوحت بين (3.23-3.64) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي حددته الطالبة الباحثة، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال (3.36) ووفقا للمحك فإن درجة احتياجات الأساتذة الجامعيين لمجال بناء المحتوى الرقمي في الجامعة الجزائرية جاءت بدرجة متوسطة.

وقد تعود درجة الاحتياج لهذا المجال - حسب رأي الطالبة الباحثة - إلى أن الأساتذة ليس لديهم الخبرة الكافية في اختيار الوسائل المناسبة والأساسية لبناء المحتوى الرقمي بالرغم من أن صلتهم الوثيقة بالبرامج التكوينية لها دورها الهام في طبيعة المادة المدرسة أو المقدمة للطلبة عن بعد، وطبيعة المحتوى المقدم قبل وضعه لا بد وأن يكون له استراتيجية يبنى عليها، وهنا الحديث يعود إلى مدى توفر الكفاية اللازمة فيما إذا كانت على المستوى المطلوب لممارسة مقياس معين في بناء المحتوى اللازم لها، وتظهر الحاجة هنا إلى تظافر جهود الخبراء أو المتخصصين أو المدرسين لتقديم مختلف المعايير المعرفية والمهارية وحتى الوجدانية لجميع الأساتذة الذين يعرضون دروسهم بطريقه غير متزامنة (عن بعد)، وهو ما أكدت عليه دراسة (tiffany et al, 2016) في بناء كفاءات من شأنها تحسين العمليات والوظائف وبناء القدرات وإدارة الجدارات والخبرات الرقمية لخدمة المستفيدين من مخرجات التعليم الجامعي، وذلك تماشيا مع الإمكانيات المتاحة عبر المواقع المرعبة لهذه الدروس، فبناء المحتوى الرقمي نجاحه يعتمد على التخطيط الفعال والإتصالات المستمرة بين الأساتذة الجامعيين من جهة وبينهم وبين الطلبة من جهة أخرى.

كما يمكن القول أن التضخم الهائل في حجم المعلومات المتوفرة على شبكة الانترنت يجعل من جودة المحتوى من أهم العناصر الأساسية للجودة التي يجب مراعاتها في منظومة التعليم الرقمي ، لما لها من أهمية كبيرة في صدارة الدول وزيادة الإنتاج الفكري والرصيد المعرفي، وهنا وجب على المؤسسة (الجامعة) أن تبذل قصارى جهدها

لتصميم محتوى رقمي يضمن الجودة في استخدامه من قبل الأساتذة، الذين بإمكانهم التوسع في تعليم التكنولوجيا لخدمة أهداف التعليم تبعا للإحتياجات والمتطلبات عن طريق تطوير التعليم الرقمي.

فالأستاذ الجامعي يحتاج إلى إمكانية تحديد أهداف الدروس والمقررات التي يسعى لتحقيقها والتفاعلات والنقاشات التي بينه وبين الطلبة، من خلال تكوين مجموعات إلكترونية للعمل على تطوير مهارات العمل الجماعي، كما أنه يحتاج إلى تدريب حول إمكانية تفعيل المنصات والمواقع الإلكترونية التعليمية التي من شأنها أن تقدم العون والإرشاد الأكاديمي للطلبة وتزويدهم بمصادر التعلم الرقمية على الشبكة، وهذا ما أكدت عليه دراسة (العنزي، 2022) أن للمنصات الإلكترونية دور في تحسين العملية التعليمية خاصة في أنها تساعد في تقديم العروض التقديمية من قبل الأستاذ بطريقة إلكترونية مبسطة، مما يساهم في تبسيط المفاهيم لعرضها بطريقة واضحة. ومنه قد ترى الطالبة الباحثة أن درجة الإحتياج في مجال بناء المحتوى الرقمي من وجهة نظر الأساتذة محل الدراسة قد تتأثر بعدة عوامل سواء الشخصية منها أو ما يرتبط ببيئة العمل أو ما يرتبط بالخبرات والتجارب التي قد مر بها هؤلاء الأساتذة خلال مراحل تدريسهم أو تكوينهم في الجامعة، كما أن تفسير هذه النتيجة قد يرتبط بضرورة توفير مقومات المنصات الإلكترونية وتهيئة البيئة المناسبة لاستخدامها (كما ذكرنا سابقا) وأنهم يحتاجون فعلا إلى المزيد من الإعداد والاهتمام ليكون المحتوى الذي يعملون على بنائه ذا جدوى ومعنى في عرض المواد التعليمية عن بعد.

ويتفق هذا المجال مع نتائج دراسة (الدوسري، 2016) التي جاءت بدرجة متوسطة حول معوقات استخدام أعضاء هيئة التدريس للمنصات التعليمية الإلكترونية وأوصت بتوفير التدريب الكافي لأعضاء هيئة التدريس حول استخدام وتوظيف المنصات التعليمية الإلكترونية في العملية التعليمية، وكذا نشر الوعي بأهميتها في بناء محتوى الدروس ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.

مناقشة التساؤل الفرعي الثالث الذي ينص على:

- ما درجة الإحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال استراتيجيات التعليم الرقمي في جامعة محمد خيضر-بسكرة-؟

أسفرت نتائج هذا المجال أن متوسطات عباراته تراوحت بين (2.42 - 2.69) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي حددته الطالبة الباحثة، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال (2.54) ووفقا للمحك فإن درجة إحتياجات الأساتذة الجامعيين لمجال بناء المحتوى الرقمي في الجامعة الجزائرية جاءت بدرجة ضعيفة.

وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى أن الأستاذة الجامعي في حد ذاته له منهجية يرتكز من خلالها على تحفيز قدراته الذهنية ويتحداها بشكل يحثه على التعلم، من أجل أن يكون متفاعلا مع البيئة الرقمية التي فرضت عليه دون أن يلجأ إلى مختصين قائمين على التدريب في هذا المجال، كما أن الطرح الذي قدمته الطالبة الباحثة في

مجال "استراتيجيات التعليم الرقمي" يوضح أن هذا الأخير يتسم بالعمل المستقل نوعا ما دون الحاجة إلى ملفات أو مواقع مساعدة، وأن اهتمام الأستاذ الجامعي أصبح منصبا على تطوير الأساليب المتبعة في التدريس كما أشارت إليه نتائج مجال (المهارة الرقمية)، من خلال أنه دائما يسعى إلى استحداث آليات جديدة تساهم في تحقيق ودعم أهداف البرامج التعليمية.

كما قد يعود ذلك إلى استوفاء الأساتذة الجامعيين لمعايير جودة الأداء خاصة في ظل الإصلاح الذي عرفته الجامعة الجزائرية، وكما نعلم أن استراتيجيات التعليم بصفة عامة تتفاوت في أهميتها وفعاليتها بالنسبة للأستاذ الجامعي، فما بالك في استراتيجيات التعليم الرقمي التي تميز كفاءة كل أستاذ عن غيره من خلال إبراز دوره في دقة المعلومات التي يبحث فيها ويقدمها في دروسه، ما يجعلنا أن نقول بأن الأساتذة الجامعيين يعملون على التطوير المهني الذاتي الذي يسهل عليهم توظيف المهارات، ومختلف الاستراتيجيات بطرق مختلفة التي قد تكون فعالة مع عناصر العملية التعليمية ضمن نطاق التعليم الرقمي.

ويمكن القول أيضا؛ أن الأدوار المناطة بالأستاذ الجامعي تعتبر من أهم الأطراف المستهدفة لأنه يمثل أهم المدخلات للعملية التعليمية والبحثية والاجتماعية، وبالتالي مدى تمكنه من الاستراتيجيات الرقمية يعكس مدى جودة أدائه على المخرجات كافة، وعليه من النتيجة المحصلة لضعف الحاجة على التدريب في هذا المجال يوضح أن الأساتذة محل الدراسة يولون اهتمام كبير في وضع الاستراتيجيات المناسبة التي تضمن لهم جودة أدائهم وكذا إلتزامهم بالمسؤولية المجتمعية في الجامعة ذات العلاقة بالأنشطة والبرامج التكوينية المستحدثة في نظام التعليم الرقمي كما لا يمكن إنكار الدور الذي تلعبه الجامعة في تركيزها على الجانب الأكاديمي والمهني والتي من بينها الحث على التنويع بأساليب واستراتيجيات التدريس حسب متطلبات كل مقرر دراسي.

وقد اختلفت نتائج هذا المجال مع دراسة (عبد المولى، 2022) التي أكدت على دعم أعضاء هيئة التدريس للإلتحاق بالدورات التدريبية الداخلية والخارجية المتعلقة باستخدام الشبكات وتقنيات التحول الرقمي في استراتيجيات العملية التعليمية الرقمية، وكذا الاهتمام بالبرامج التدريبية التي تعتمد على تمارين عملية وورش تعليمية تحاكي المشكلات الجامعية الحقيقية.

مناقشة التساؤل الفرعي الرابع الذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال التقويم الرقمي في جامعة محمد خيضر-بسكرة؟
أسفرت نتائج هذا المجال أن متوسطات عباراته تراوحت بين (3.40-3.58) وفق مقياس التدرج الخماسي الذي حددته الطالبة الباحثة، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال (3.46) ووفقا للمحك فان درجة احتياجات الأساتذة الجامعيين لمجال التقويم الرقمي في الجامعة الجزائرية جاءت بدرجة كبيرة.

وتعزو الطالبة الباحثة هذه النتيجة من درجة الإحتياج إلى أن هذا الأخير بالنسبة للأستاذ الجامعي ينطلق بدرجة أولى على كيفية توظيف العملية التعليمية كمنطلق لتصميم التقويم في نظام التعليم الرقمي، أي أن المناهج المبرمجة والمقررات الإلكترونية التي يتم برمجتها عن بعد في عملية التقويم قد تكون بطرق روتينية تدخل ضمن نظام التعليم التقليدي (الحضوري)، إضافة إلى الصعوبة التي يواجهها الأساتذة في المواقع والتطبيقات الخاصة بعملية التقويم الرقمي الذي لا يعكس التطورات التكنولوجية الحديثة لمختلف التقنيات الخاصة في مجال التعليم، وهو ما أكدت عليه دراسة (بوسالم، 2022) التي بينت أن من بين النقص التي باتت ترهن نجاعة التقويم الإلكتروني في عملية التعليم عن بعد هي عدم التحكم الكافي للمعلمين في البرمجيات الخاصة بهذا النمط من التعليم (الرقمي) وأن أغلبية البرامج الخاصة بإعداد الإختبارات والفروض الإلكترونية باللغات الأجنبية فكثير من المعلمين يجدون صعوبة كبيرة في تفعيلها واستعمالها، وقد تكون هاته الصعوبة من بين الصعوبات التي أدت بالجامعة محل الدراسة (الجامعة الجزائرية) عدم اللجوء إلى برمجة الإختبارات رقميا، وظلت معتمدة نظام الإختبارات ورقيا أي؛ حضوريا في الجامعة دون الإستعانة بأي وسيلة إلكترونية، وهو ما يؤدي بالطالبة الباحثة الحديث عن الجوانب التقنية التي تلعب دورا هاما في تمكين الأستاذ الجامعي وتهيئته لإنجاز الأنشطة الإلكترونية المختلفة، وما ينتج عن هاته الجوانب التقنية من جمود في عمليات التقويم التي لا تعبر عن واقع التطبيق الرقمي، ولا تنفيذ في مراقبة التقدم العلمي والتحصيل الدراسي للطلبة.

وأن إتقان التقويم الرقمي يتطلب عدد من الممارسات التكوينية والمهارات التقنية التي لم تضمن في برامج إعداد وتدريب الأساتذة من قبل، فعملية إعداد التقويم تحتاج أيضا إلى مواقع مهمة تسهل على الأستاذ تصميم الأساليب التقويمية المبرمجة عن بعد، خاصة تلك المتعلقة بالفروقات الفردية للطلبة.

كما ترى الطالبة الباحثة أن الأعمال الأكاديمية للأستاذ الجامعي التي تتطلبها عملية التقويم الرقمي ينتج عنها عدم الوعي باستخدام الأدوات المناسبة من خلال البيئة الرقمية (كمكلف الإنجاز الإلكتروني، الخرائط المفاهيمية الإلكترونية، أنشطة المحاكاة الافتراضية، الإختبارات القصيرة....)

لاسيما وأن نتائج البعض من الدراسات السابقة كدراسة (العزيمي، 2021) ودراسة (عسيري، 2022) أظهرت مجموعة من الصعوبات واجهت المعلمين أثناء التدريس من خلال البيئة الرقمية كان من أبرزها صعوبات تتعلق بتقويم المتعلمين من خلال تلك البيئات، والتي أوصت بتعزيز هذا المجال مهاريا لدى أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع أهميته في عملية التقويم، بالإضافة إلى تزويد الأساتذة بالمعلومات الكافية حول كيفية تفعيله في العملية التعليمية.

واتفقت نتائج هذا المجال مع دراسة (المزيرعي، 2022) التي توصلت إلى وجود احتياج عالي لدى معلمات التربية الفنية في المملكة العربية السعودية في مهارة التقويم من خلال البيئات الرقمية.

وعليه تؤكد الطالبة الباحثة على ضرورة التدريب في استخدام الأساليب التقنية الحديثة في تطبيق الإختبارات رقميا بالجامعة، وضرورة العمل على سرية هذه الإختبارات، فالأساتذة الجامعيين بحاجة ماسة إلى إيجاد

أدوات تقويم رقمية حديثة وبديلة عن أدوات التقويم التقليدية، بما يتناسب مع التغيير الحادث في كل الميادين وتلائم مع أساليب التعلم الذاتي (الإختبارات الإلكترونية، ملفات الإنجاز الإلكترونية، بنوك الأسئلة الإلكترونية...).

مناقشة التساؤل الفرعي الخامس الذي ينص على:

- ما درجة الاحتياجات التدريبية للأساتذة الجامعيين في مجال البرمجيات الرقمية في جامعة محمد خيضر- بسكرة-؟

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لهذا المجال ان درجة الاحتياجات جاءت متوسطة وأن أكثر احتياج يفتقر له الأساتذة الجامعيين كان على منصة مودل، وهو ما دلت عليه الفقرة التي تنص على: "أحتاج إلى ترتيب الملفات في مساحات التخزين التي توفرها منصة مودل"، وقد يعود هذا حسب رأي الطالبة الباحثة إلى الصعوبة التي يواجهها الأساتذة ومن أكثرها تخوفا في كيفية حماية الدروس بأرقام سرية أو بملفات خاصة إذ وجب وضع تشريعات وسن قوانين تتلاءم مع مختلف التعاملات الرقمية لهاته المنصات سواءا "moodle أو zoom أو asjp"، كما أن قضية حقوق النشر للمؤلف (الأستاذ) لمختلف أعماله البحثية التي في الغالب ما تكون عبر منصفه asjp قد تكون أكثر تعقيدا في البيئة الرقمية مقارنة بالبيئة التقليدية (الورقية)، وهذا قد يعود إلى التحديات القانونية في محدودية التشريع في هذا الجانب لا يستلزم توفير بيئة تشريعية وقانونية كفيلة بحماية حقوق المؤلف والناشر.

كما أن تعطل المنصات باستمرار يعكس على عدم توفر البنية التحتية الكافية لإنشاء منصة حسب البيئة التعليمية الجزائرية، وعجز وزارة التعليم العالي عن توفير إمكانيات مادية لتدريب كوادرها البشرية (الأساتذة الجامعيين) وهو ما يحتاج إلى جهد كبير وفترة زمنية كافية، ولكن في ظل ظروف جائحة كورونا جعل من الوزارة التعجيل باعتماد نمط التعليم الرقمي (التعليم عن بعد) كحل سريع دون دراسة سلبياته وإيجابياته خصوصا وأن الأساتذة قد اعتادوا على النمط التقليدي (التعليم الحضوري)، مما أدى إلى صعوبة في تقديم الأعمال والوظائف التي يتم برمجتها ووضعها عبر المنصات الرقمية للطلبة.

وكل هذا راجع إلى افتقار الأساتذة ونقص المعلومات الغير كافية للتمكن من البرمجيات الرقمية المتاحة لهم أو أن التكوين الذي تلقوه لم يكن كافيا لاستخدامها الأمثل، ومن جهة أخرى يمكن القول أن الأنظمة الحديثة التي تسوغها المؤسسة (الجامعة الجزائرية) على موظفيها (الأساتذة الجامعيين) كنظام "بروغرس" الذي قد لا يتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه، كما قد لا يتمتع بالجودة العالية والأمان بالرغم من سهولته، لذلك وجب على الجامعة منذ البداية شرح العلاقة بين أهمية النظام وإجراءات العمل وجعل المستخدمين (الأساتذة) جزء من عملية تصميم وتنفيذ النظام، وقد أكدت دراسة (الدوسري، 2016) في توصياتها على تفعيل استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية وتوفير التدريب الكافي لأعضاء هيئة التدريس حول كيفية توظيفها في العملية التعليمية

بالإضافة إلى العمل على تحقيق التكامل والترابط ما بين المواد الدراسية، واستخدام أدوات التكنولوجيا الرقمية لخدمة المناهج الدراسي، كما قد يكون الإتصال المستمر -حسب رأي الطالبة الباحثة- مهم في كل مرحلة من مراحل الحصول على تغذية راجعة من قبل الأساتذة حول التغييرات التي تطرأ عليه.

علاوة على ذلك يمكن القول أيضا أن الإنتشار الواسع والكبير للرقمنة بأشكالها المختلفة خاصة وأن التحديثات في مجال البرمجيات متسارعة وباستمرار، ما يصعب على الأستاذ التحكم وضبط مواقفه التعليمية تجاه مختلف المنصات أو الأنظمة ما تؤكد حاجتهم الملحة على التدريب بكافة أنواعه.

وقد اتفقت نتائج هذا المجال مع دراسة (حمدي، خنيش، 2023) فيما يتعلق بالبرمجيات في عدم وجود صيانة دورية تراقب تصميم البرمجيات المساعدة على طريقه التعليم الرقمي، أو بسبب عدم كفاية الميزانية الخاصة بالتجهيز، وفي نفس السياق أوصت دراسة (حوشين، 2020) بالعمل على تجاوز الصعوبات التقنية وتوفير الوسائل الرقمية في الجامعات.

مناقشة التساؤل العام:

تقع الاحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية وفقا لكل من مجالات (المهارة الرقمية، بناء المحتوى الرقمي، استراتيجيات التعليم الرقمي، التقويم الرقمي، البرمجيات الرقمية) بدرجة متوسطة (2.94) وهذا ما أشار إليه الجدول رقم (6.6) حيث أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (2.54 - 3.46)، وكان ترتيب المجالات وفقا لاحتياجات الأساتذة للتدريب كالتالي:

- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال التقويم الرقمي بالجامعة الجزائرية (درجة كبيرة)
- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال بناء المحتوى الرقمي بالجامعة الجزائرية (درجة متوسطة)
- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال البرمجيات الرقمية بالجامعة الجزائرية (درجة متوسطة)
- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال المهارة الرقمية بالجامعة الجزائرية (ضعيفة)
- الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في مجال استراتيجيات التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية (ضعيفة)

وتعزو الطالبة الباحثة ذلك إلى قلة كفاءة الأساتذة في توظيف تكنولوجيا التعليم الرقمي واقتصر هذه الكفاءة قد يعود بدرجة أولى لمجال التقويم الرقمي أي؛ أن هؤلاء الأساتذة يحتاجون إلى تدريب بدرجة كبيرة، وأن إحساس هؤلاء الأساتذة الذين يعملون في كليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية، الحقوق والعلوم السياسية لمعايير جودة البرامج التدريبية المقدمة لهم لا تلي إحتياجاتهم بشكل كبير، خاصة فيما يتعلق بالوظائف الرئيسية المتمثلة في مضمون ومحتوى المادة التعليمية المقدمة، إضافة إلى أن الجهود في مجال التدريب الخاص بإحتياجات الأساتذة في مجال التعليم الرقمي لا تزال أقل بكثير من المأمول وبدرجة متدنية بالرغم من أهميتها، وهذا ما يؤكد الحاجة إلى

استشعار الأهمية الواجب توافرها لقضية التدريب على هذا النمط من التعليم (الرقمي)، والذي يدل على عدم ثقة الأساتذة في كيفية تربيته، ويحتاجون إلى معرفة الاستراتيجيات اللازمة التي تضمن لهم الاستفادة الكاملة لمجاور العملية التعليمية.

كما قد تعزو الطالبة الباحثة هاته الدرجة الكلية من الاحتياجات إلى أن الموارد التي تنفق على التدريب لا تخصص للمجال الأهم عند تنفيذ البرامج المهتمة بتطبيقات التعليم الرقمي، بالإضافة إلى سيادة النمط التقليدي في الإتصالات ونظم المعلومات وقلة منح الصلاحيات اللازمة للأساتذة الجامعيين، الذين من شأنهم أن يساهموا في سير الأعمال والأنشطة المختلفة، فهم فعلا بحاجة إلى نقلة نوعية من التعليم التقليدي إلى الرقمنة في آليات التدريس (مناهج، طرق وأساليب، إجراءات وتنظيمات، إمكانيات وتوجيهات...).

وهو ما أكدت عليه دراسة (ربابعة، 2017) التي توصلت نتائجها إلى جمود برامج ومقررات الدراسات العليا، وفقدان الوضوح والدقة في أهدافها وقلة الإعداد والإدارة، وبالتالي يكون الانعكاس -من وجهة نظر الطالبة الباحثة- على الجودة النوعية للجامعة وجوانب النمو المهني للأساتذة، وقد أكدت على ضرورة العمل على تخطيط وإعداد المعلم كما ونوعا، فغياب التخطيط السليم يمثل ضياع الوقت والجهد.

فضلا عن أن البرامج التدريبية المقدمة لهؤلاء الأساتذة قد لا تراعي المستجدات والتطورات في الميادين الأكاديمية والتخصصية، أي؛ ما قد يعود إلى ضعف برامج التطوير المهني لأدوات المتابعة ومؤشرات الأداء لتنفيذ خطط واستراتيجيات التعليم الرقمي، وهو ما أسفرت عليه نتائج دراسة (زهرا، 2022) التي تنادي بضرورة التنسيق بين أطراف العملية التربوية لتحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بجميع العاملين في وزاره التربية والتعليم.

كما ترى الطالبة الباحثة أيضا أن للتنمية الذاتية دور فعال في الرفع من الكفاءة المهنية المتعلقة بالرقمنة في مجال التعليم، إذ أن غياب اهتمام الأساتذة بالتنمية الذاتية والاستفادة من تجارب بعضهم، فضلا عن عدم تمكنهم بالالتحاق بالبرامج التكوينية الخارجية على حساب نفقتهم الخاصة لانشغالهم بالعبء التدريسي، يؤدي حتما إلى نقص الكفاءة والقدرة في سيرورة العملية التعليمية المبرمجة عن بعد (رقميا).

وهذا ما أوصت به دراسة (sebaaly, 2019) بضرورة تصميم برنامج للإعداد المهني في مجال التدريس وفقا لمعايير دولية، وكذا إنشاء المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين أثناء الخدمة لإعداد للبرامج التدريبية التي

تعزز من قدراتهم، كما أكدت دراسة (abouelenein, attia, 2016) التي أظهرت نتائجها أن الأداء الضعيف للمعلمين كان سبب نقص التدريب والتطوير المهني أثناء الخدمة.

فتلبية الاحتياجات التدريبية للأساتذة تعد دعما قويا للتطور الأكاديمي بما يتلاءم مع التطورات المعاصرة وينعكس بالإيجاب على تحقيق هؤلاء الأساتذة للرسالة المطلوب تأديتها بالشكل الذي يخدم المجتمع ويطور من المسار المهني للعملية التعليمية، فالتطور العلمي والتقني في السنوات الأخيرة قد أوجد مستحدثات متقدمة في مجال التدريب أدت دورا بارزا وأساسيا في أساليب التدريب أثناء الخدمة، إذ أن الأساليب التقليدية غير قادرة على الإيفاء بمتطلبات العصر الرقمي، وأن التغير التكنولوجي الذي يطرأ على العملية التعليمية بالجامعة بصفة دائمة يجعل من الأستاذ الجامعي بحاجة ماسة لضرورة تطبيق الأساليب التدريبية المتطورة وتوفير برامج تدريبية غنية بالمعارف العلمية والتكنولوجية التي تتوافق مع التطبيقات المعتمدة في مجال التعليم الرقمي، وهو ما يحتم على الجامعة تطوير هاته الأساليب لتكوين الأساتذة في ظل الرقمنة، ما يساعده على تحسين أداءه الوظيفي الذي تقدمه مختلف البرامج الرقمية، في الوقت نفسه تحقق الجامعة لأهدافها، كون الجامعة أجرت العديد من التغييرات كما نعلم منذ انتشار فيروس كورونا على وضعية التعليم، مما ألزمتها إحداث دورات تدريبية للأساتذة على نمط التعليم الرقمي (عن بعد) الذي اعتمده بشكل رسمي، وبالتالي درجة الاحتياجات التي أفرزتها هاته الدراسة موضوعية وواقعية، فحسب دراسة (حوشين، 2020) تحتاج الجامعة الجزائرية إلى بذل الكثير من الجهود لإرساء قواعد التعليم عن بعد ودخوله في المنظومة التعليمية والتكوينية الحالية.

وأن وضوح الأهداف التدريبية وقابليتها للتطبيق يجب أن يراعى فيها ما إذا كان الهدف هو ترجمة للاحتياجات التدريبية، وعليه وجب على الجامعة الأخذ بالعوامل التي تكفل تحقيق ذلك، وقد أكدت دراسة (اسعيداني وآخرون، 2016) الذين بينوا في دراستهم أن من بين المعوقات التي يواجهها التعليم عن بعد بالجامعة الجزائرية تتمثل في عدم تحسين مواقع الجامعات بشكل دائم وعدم تنظيمها، نظرا لعدم وجود متخصصين في هذا المجال، وهو ما يؤدي بالأستاذ الجامعي إلى نقص الوعي في هذا النمط من التعليم نظرا لنقص اهتمام المسؤولين بهذا النوع من التعليم، وقد يعود هذا (كما ذكرنا سابقا) لتعودهم على التعليم التقليدي.

واجمالا لما جاء من نتائج لهاته الدراسة نجد أنها **اتفقت** في جميع مجالاتها مع دراسة كل من (زرقان، 2013) و(عبد المولى، 2022) و(زهران، 2022)، و(حمديش، احمد، 2022) و(الأسمرى، 2019) و(الدوسري، 2016)، والتي أسفرت نتائجها جميعا وحتى توصياتها إلى احتياجات الأساتذة للتدريب في مجال

رقمنة التعليم بالمؤسسات الجامعية، وبحكم أن درجة الاحتياج كانت متوسطة وجب العمل على تكثيف البرامج التدريبية وتطويرها لأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى توفير البنى التحتية لتحسين جودة مخرجات الجامعة وهذا ما أكدت عليه الطالبة الباحثة في تفسير نتائجها وتوصياتها.

في حين نجد أن هناك دراسات **اختلفت** نتائجها مع نتائج دراستنا الحالية، كدراسة كل من (طهيري، 2013) و(حمدي، 2020) و(العنزي، 2022)، و(نواجعة، 2022)، و(abouelenien, attia, 2016) ودراسة (charlene et al, 2020) و(reliona, jonida, 2020) و(المزيرعي، 2022) والتي جاءت درجة احتياج الأساتذة للتدريب في ظل التعليم الرقمي (عن بعد) بدرجة كبيرة، وهو ما يؤكد على ضرورة وأهمية التدريب وبرامجه المختلفة في ظل التقنيات الحديثة المعتمدة في المؤسسات الجامعية في الوقت الحالي.

الخاتمة

الخاتمة:

نستنتج في الأخير من خلال ما قامت به الطالبة الباحثة من سرد في الجانب النظري لمعلومات تتعلق بالمحيط الجامعي بصفة عامة والأستاذ والمحتوى والتعليم في ظل الرقمنة بصفة خاصة، والتركيز على الأستاذ الجامعي حتى يستطيع التكيف ومواكبة عصر الرقمنة، مما استوجب استحداث طرق تعليمية تتناسب مع النمط الذي تم اعتماده من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية ألا وهو (التعليم الرقمي) الذي كان ناتجا عن انتشار فيروس كورونا، والذي بدوره حتم على المؤسسات التعليمية بما فيها الجامعات إلى الغلق المفاجئ حينها كان لا بد على الجامعة اتخاذ التدابير اللازمة لاستمرارية التعليم وتوفير عوامل تساعد كل من الأستاذ والطالب على امتلاك مهارات تتماشى مع نمط التعليم الرقمي، وبالتالي تظهر الحاجة إلى كيفية التعامل مع الرقمنة في قطاع التعليم.

وجاءت الدراسة الحالية بجديد؛ وهو محاولة التعرف على أهم الاحتياجات التي يتطلبها الأستاذ الجامعي في ضوء التعليم الرقمي بالجامعة الجزائرية، إذ أن هذه الأخيرة بمثابة العمود الفقري لتطبيق هذا النمط من التعليم وعلى ضوء معالجة ودراسة هذا الموضوع على مستوى جامعة بسكرة (الجزائر) وما استخلص من نتائج، فإنه يظهر للطالبة الباحثة حداثة هاته التجربة أي؛ (اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية) من جهة، وحاجات الأساتذة لمختلف المهارات التكنولوجية من جهة أخرى، ما يجعل الكثير من التساؤلات قائمة بهدف الوصول إلى نظرة كاملة وشاملة لموضوع التعليم الرقمي بغية الوصول إلى ما يسمى بالجامعة الرقمية، وعليه فإنه يستوجب من الباحثين توجيه أبحاثهم على هذا النوع من الدراسات وما يتطلبه من احتياجات وكفايات تكنولوجية ليتم تطبيقه على أسس علمية، وعلى تصميم تقني يعمل على نجاحه خاصة في البيئة الجزائرية. ومن هذا المنطلق تقدم الطالبة الباحثة مجموعة من التوصيات انطلاقا من النتائج المتحصل عليها في هاته الدراسة:

مقترحات الدراسة:

- ✓ إنشاء وتحسين الشبكات والخدمات الرقمية بهدف تعزيز التعليم الرقمي بين الجامعات الجزائرية.
- ✓ تنفيذ السياسات واللوائح اللازمة لتحفيز وتسريع التحول الرقمي بالجامعة.
- ✓ بناء مهارات رقمية شاملة وقدرات بشرية على الصعيدين الفني والمهني لقيادة وتفعيل التعليم الرقمي، بما في ذلك "سياسات التكنولوجيا وتنظيمها، روح المبادرة...".
- ✓ مراجعة البرامج التكوينية وفقا للاحتياجات والاتجاهات الحالية مع التركيز على البرمجيات الرقمية في جميع مجالات التعليم الرقمي.
- ✓ توسيع نطاق البرامج التدريبية في مجال الإمام بالنواحي المالية.

✓ العمل على تعزيز ودعم جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، وتكثيف الإجراءات والسياسات اللازمة لاحتياجات الأساتذة.

✓ تطوير الإطار القانوني والمؤسسي والتنظيم الفعال لدعم التعليم الرقمي وعملية البحث والتطوير.

✓ تعزيز حماية حقوق الملكية الفكرية والمبتكرة.

✓ توفير الحوافز في شكل جوائز وتقديرات شخصية لتشجيع الإبداع والابتكار في مجال الرقمنة.

آفاق الدراسة:

❖ فاعلية تطبيقات التقويم الرقمي في تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى الأساتذة.

❖ دراسة تقويمية لاتجاهات الأساتذة حول المهارات الرقمية.

❖ أهمية الجدارة في التدريس بالجامعة الجزائرية من وجهة الأساتذة.

❖ دور التدريب الإلكتروني في تحقيق الجودة لمخرجات الجامعة.

❖ تحليل البرامج التدريسية ومدى تأثيرها على ممارسات التدريس الحديثة.

❖ تطوير مهارات الأساتذة في مجال التعليم الرقمي من وجهات النظر المؤسسية.

❖ مشاكل تدريب الأساتذة في البيئة الرقمية.

❖ درجة ممارسة الأساتذة الجامعيين للأدوار المطلوبة في ظل متطلبات العصر الرقمي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- الأحمر، هيفاء أحمد. (2019). بينات التعلم الافتراضية وتقنياتها نحو آفاق جديدة لرقمنة التعليم عربياً، *المجلة الجامعية [جامعة طرابلس]*، **03**(21)، 174-153.
- الأزرقي، عبد الرحمان. (2000). *علم النفس التربوي للمعلمين* (ط01)، دار الفكر العربي.
- الأسدي، أفنان علي. (2014). أثر الدعم القيادي المدرك في إطار أبعاد تمكين العاملين لتعزيز الكفاءة التنظيمية: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مديرية اتصالات و بريد النجف الأشرف، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية [جامعة الكوفة]*، **08**(03)، 226-194.
- الثقفي، مهدي بنت صالح بن خلف. (2019). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، *مجلة كلية التربية [جامعة بنها]*، **130**(03)، 321-281.
- الجوزي، خلفاتي وهيبية، مغراني، سليم. (2019). التعليم الرقمي في ظل التحديات المعاصرة، *المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل*، **02**(05)، 122-109.
- الحمزة، منير. (2018). منصة الدوريات العلمية الجزائرية ASJP وسيلة للنفاذ المفتوح وآلية حقيقته للقضاء على البيروقراطية والمحسوبية العلمية أم مجرد أوهام وموضة تكنولوجية، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية [جامعة تبسة]*، **01**(02)، 44-26.
- الخليفات، عصام عطاالله حسين. (2010). *تحديد الإحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية* (ط01). دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الدامغ، خالد عبد العزيز. (2006). المستقبل الرقمي في القياس والتقويم العلمي، *مجلة كلية التربية [جامعة الاسكندرية]*، **16**(02)، 57-22.
- الداوي، الشيخ، بن زرقة، ليلي. (2015). تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2004-2012 *مجلة المؤسسة*، **04**(01)، 26-07.

الديك، سامية فارس عمر. (2010). أثر المحاكاة بالحاسوب على التحصيل الآني والمؤجل لطلبة الصف الحادي عشر واتجاهاتهم نحو الميكانيكا ومعلمها [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا.

الدريج، محمد. (2000). تحليل العملية التدريسية، قصر الكتاب.

الدوسري، محمد سالم محمد. (2016). واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس المنصات التعليمية الالكترونية في تدريس اللغة الانجليزية في جامعة الملك سعود، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم المناهج والتدريس.

الرواشدة، يقين موسى أحمد. (2015). الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط الاستراتيجي لدى مديري مدارس محافظة الكرك، [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا.

السيد، أحمد ابراهيم، عبده، محمد ابراهيم. (2020). تطوير التعليم بجامعة الأزهر في ضوء مفهوم التعليم الرقمي من وجهة نظر الطلاب، مجلة العلوم التربوية [جامعة الأزهر]، (02)، 01-45.

الشمراي، علي أحمد يحيى آل سعود. (2019). أثر توظيف التعليم الرقمي على جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية [جامعة مصر] ، 03(08)، 145-170

الشاهر، شاهر اسماعيل. (2021). النشر في المجلات العلمية الدولية وأخلاقياته، المجلة العربية للنشر العلمي (32)، 550-564.

الشريف، هدى بنت حامد بن جابر. (2021). كفاءة استخدام معلمات الفيزياء للفصول الذكية في البيئة الافتراضية وعلاقتها بمهارتهن الرقمية، مجلة إدارة البحوث والنشر العلمي، 37(21)، 306-464.

الشنقيطي، أروى. (2023). الفجوة المعرفية لإدارة المعرفة: إطار مفاهيمي، المجلة العربية الدولية لدراسات المكتاب والمعلومات [جامعة الملك عبد العزيز]، 02(01)، 155-176.

الضبياني، عامر محمد. (2020). البوابة الالكترونية: مفهومها وأهميتها ومعايير جودتها، مجلة الدراسات الإعلامية [جامعة برلين]، 04(13)، 2512-3203.

العجرش، حيدر حاتم فالح. (2018). التعلم الالكتروني: رؤية معاصرة (ط01)، دار الصادق الثقافية.

الطعاني، حسن أحمد. (2009). التدريب: مفهومه وفعاليتها، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق للنشر والتوزيع.

العالول، رنا فتحي. (2021). التحول الرقمي في التعليم في ظل جائحة كورونا وتجارب الجامعات الفلسطينية في مواجهة جائحة كورونا، المجلة الدولية للذكاء الاصطناعي في التعليم والتدريب، 01(01)، 16-01.

العنزي، قاط علي. (2009). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصفوف الأولية من وجهة نظرهم ووجهة نظر مديري مدارسهم في مدينة تبوك التعليمية، [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة مؤتة، قسم الأصول والادارة التربوية.

العامل، محمد. (2021). واقع التعليم الالكتروني في ظل الاصلاحات الجديدة بالجامعة الجزائرية، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، 07(01)، 703-686.

الغامدي، وفاء أحمد عياض. (2022). متطلبات التربية الأخلاقية في ضوء التعليم الرقمي: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية [جامعة عين الشمس]، 38(11)، 282-251.

الغامدي، حافظ عبد الله عايد. (2022). الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة العربية في ضوء المعايير المهنية لهيئة تقويم التعليم والتدريب، مجلة الآداب والدراسات النفسية والتربوية، (16)، 233-198.

القحطاني، ابتسام بنت سعيد بن حسن. (2010). واقع استخدام الفصول الافتراضية في برنامج التعليم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة، [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة أم القرى، كلية التربية.

الكفافي، محمد جمال. (2007). الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية، الدار الثقافية.

الموسوي، عباس هادي عبد السيد. (2021). مدى تحقيق المنصات التعليمية الالكترونية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي لأهدافها من وجهة نظر تدريسي الجامعة.

أبو الحاج، عبد الرحمان بن عبد العزيز. (2019). واقع استخدام نظام التعلم البلاك بورد من وجهة نظر طلاب جامعة القصيم في دراسة مقرر المدخل إلى الثقافة الإسلامية، مجلة إدارة البحوث والنشر العلمي [جامعة أسبوط]، 35(02)، 28-02.

أبو الريات، علاء المرسي، ناضرين، هدية عبد اللطيف. (2020). استخدام استراتيجية العصف الذهني الالكتروني لتنمية بعض عادات العقل المنتجة في الرياضيات لدى طلاب كلية التربية، مجلة كلية التربية [جامعة طنطا]، 77(01)، 127-174.

أبو سردانة، عماد أحمد ابراهيم. (2017). فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط، قسم الإدارة والمناهج.

أبو النصر، مدحت محمد. (2009). مهارات المدرب المتميز (طبعة 01). المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو قحف، عبد السلام. (1997). إدارة الأعمال الدولية، الدار الجامعية للنشر.

بخوش، الصديق. (2015). تحديد الإحتياجات التدريبية وانعكاساته على التنمية البشرية.

أبو شيخة، نادر أحمد. (2010). إدارة الموارد البشرية (ط01)، دار الصفاء للنشر والتوزيع.

الطف، إياد. (2019). أثر التعلم الرقمي باستخدام الأجهزة الذكية في التعلم والتعليم، جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 10(02)، 281-312.

اسعيداني، سلامي، دحمار، نور الدين، سكي، سوسن. (2016). التجربة الجزائرية في مجال التعليم الالكتروني والجامعات الافتراضية: دراسة نقدية، مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، 04(06)، 15-42.

بختي، زهية. (2022). التعليم عن بعد كآلية لعصرنة قطاع التعليم العالي الجزائري: دراسة تحليلية، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 07(02)، 1123-1144.

بدرانة، عبد الله. (2019). دور التعليم الرقمي في مواجهة الازمات والتحديات الراهنة، المؤتمر الإلكتروني الدولي الأول للإتحاد الدولي للتنمية المستدامة.

بعيسي، الزهراء. (2017). تحسين أداء الأستاذ الجامعي والارتقاء بكفاياته المهنية في ظل توظيف تكنولوجيا التعليم: جامعة سطيف 2 انودجا، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، (02)، 80-89.

بوعزة، الصالح. (2014). الاحتياجات التدريبية للمدرسين التربويين في مرحلة التعليم الابتدائي في ضوء المقاربة بالكفاءات [رسالة دكتوراه]. جامعة سطيف 02، قسم علم النفس وعلوم التربية.

بودينار، ليندة. (2016). واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي وبيئة العمل في الجامعة الجزائرية في إطار إصلاح التعليم العالي، مجلة مجتمع تربية عمل، (02)، 45-64.

بوشمال، عيشة. (2016). واقع استخدام النظام الوطني للتوثيق عبر الخط (SNDL) من طرف الاساتذة في الجامعات الجزائرية [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة أبو القاسم سعد الله، تخصص علم المكتبات والتوثيق.

بوخاري، هشام، حرايرية، عتيقة. (2019). المؤشرات السوسيوتنظيمية المكونة لأبعاد المناخ التنظيمي في المنظمات المعاصرة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية [جامعة ورقلة]، 10(05)، 01-12.

بوسالم، كريم. (2022). فعالية التقويم الالكتروني في التعليم عن بعد، مجلة إشكالات في اللغة والأدب 01(01)، 875-891.

براهيمية، جهاد، صالحى، فاطمة الزهراء. (2014). تقييم واقع استخدام النظام الوطني للتوثيق الالكتروني في إعداد البحوث العلمية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة الدكتوراه، ملتقى وطني الثاني حول الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي. ورقلة.

بوسهمين، أحمد، عياط، سعاد. (2017). دور التخطيط الاستراتيجي في أداء مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعة طاهري محمد بشار، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، 01(02)، 01-20.

بن سمير، حسين، موازي، بلال. (2020). معايير تصنيف المجالات العلمية في الجزائر وأثرها على تحسين جودة الأبحاث، مجلة الحقوق والعلوم السياسية [جامعة خنشلة]، 07(13)، 78-92.

بن عيشي، عمار. (2006). دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب، [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة المسيلة، كلية العلوم التجارية.

حمدي، محمد ياسين، خنيش، يوسف. (2023). مدى توفر متطلبات التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية: دراسة تحليلية لآراء عينة من الأساتذة الجامعيين، *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، 08(01) 949-927.

حجازي، وجدى حامد. (2010). *التدريب في القرن الحادي والعشرين*، دار التعليم الجامعي.

حسونة، اسماعيل عمر. (2021، 16-29). *معايير صناعة المحتوى الرقمي [ورقة بحث]*، وقائع المؤتمر الدولي العلمي الافتراضي. ألمانيا، برلين.

خليفة، هاجر، عريوات، انتصار. (2023). مكانة التعليم الرقمي في تحديث أنظمة التعليم المباشر في ظل جائحة كوفيد 19: دراسة حالة الجامعة الجزائرية، *مجلة السياسة العالمية*، 07(01)، 238-226.

خليفة، زينب محمد حسن. (2020). جودة المحتوى الإلكتروني، *مجلة الدراسات في التعليم الجامعي*، (48) 451-441.

خلف، عبد الرحمان محمد، الزهراني، ابراهيم عبد الله. (2021). فاعلية استراتيجية المشروعات الإلكترونية في تنمية مهارات التفكير الابتكاري والتحصيل في مادة الحاسب الآلي لدى طلاب الصف الأول المتوسط، *المجلة العلمية لكلية التربية [جامعة أسيوط]*، 37(10)، 125-102.

خيرى، وداد. (2021). *التعلم الافتراضي كمدخل لتحقيق التميز في التعليم الجامعي على ضوء التصنيفات العالمية للجامعات*، المؤتمر الدولي حول ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الأزهر، جامعة بنغازي.

داحي، هاني، هراة، أسامة. (05 أبريل 2021). *طرائق التدريس في الجامعة بين ضروريات الرقمنة ومقتضيات تحقيق الجودة*، الملتقى الوطني حول التعليم عن بعد.

دحماني، سمير. (2019). دور التعليم الرقمي في تلبية الحاجات والرغبات العلمية والمعرفية للمتعلم، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 08(02)، 38-25.

- دغمان، هالة، خيرى، نورة. (2020). التكوين البيداغوجي وأثره على الأداء المهني للأستاذ: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجدد، *مجلة البحوث والدراسات الإنسانية [جامعة سكيكدة]*، 16(01)، 61-94.
- ربابعة، عمر. (2017). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات إقتصاد المعرفة، *المجلة الدولية للبحوث التربوية [جامعة الامارات]*، 41(03)، 75-101.
- رضوان، عبد الفتاح. (2014). إدارة الجودة الشاملة في التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- زرقان، ليلي. (2014). بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 و2 نموذجاً، [أطروحة دكتوراه منشورة]. جامعة سطيف 02، الإدارة التربوية.
- زموري، كمال. (2019). مكانة الجامعة الجزائرية من خلال ترتيبها في التصنيف الدولي للجامعات: الواقع وضرورة الإصلاح، *مجلة إقتصاد المال والأعمال [جامعة الوادي]*، 04(01).....
- زروقي، خولة. التعليم وتغيير سلوك المنحرف داخل مؤسسة إعادة التربية: دراسة ميدانية بمؤسسة إعادة التربية ورقلة [مذكرة ماجستير]. جامعة بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية.
- زيوش، سعيد. (2019). استراتيجيات التعليم الرقمي ودوره في تحسين المردود التربوي، *مجلة الإناسة وعلوم المجتمع*، 06(06)، 11-35.
- زيتون، حسن حسين. (2005). رؤية جديدة في التعليم والتعلم الالكتروني: المفهوم، القضايا، التطبيق، التقييم، الدار الصوتية للتربية.
- سدوس، روميصة، السبتي، عبد المالك. (2020). المنصة الجزائرية للمجلات العلمية *ASJP* ودورها في ترقية النشر العلمي الجامعي، *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية [جامعة قسنطينة 2]*، 06(01)، 238-262.
- سعودي، نجوى، عطوي، نوال. (21 ديسمبر 2020). دور التعليم الرقمي في العملية التعليمية: تجربة ولاية فيكتوريا الاسترالية كنموذج، الملتقى الوطني عن بعد حول: رؤية استشرافية لمستقبل التعليم الرقمي بالجزائر، جامعة المسيلة.

- سكرانه، بلال خلف. (2011). اتجاهات حديثة في التدريب (ط01). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- شتوح، فاطمة. (2017). الاحتياجات التدريبية للمورد البشري بالمنظمة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 04(10) 39-50.
- صغيري، ميلود. (2016). استخدام قواعد بيانات النظام الوطني للتوثيق على الخط في الجامعة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، 06(01)، 179-195.
- صفر، حسان عمر. (2010). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي (ط01)، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع.
- عبد الحميد، فاطمة محمد. (2023). برنامج قائم على النظرية الإتصالية باستخدام بعض تطبيقات غوغل لتنمية مهارات تصميم وانتاج الكتاب الإلكتروني التفاعلي والكفاءة الذاتية المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، المجلة العلمية لعلوم التربية، (17)، 413-470.
- عبد المعبود، رضا ابراهيم. (2010). فاعلية برنامج محاكاة في مهارات انتاج النماذج والمجسمات التعليمية لدى طلاب تكنولوجيا التعليم [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة عين الشمس، كلية التربية.
- عبد الرؤوف، طارق. (2014). التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي (ط01)، مجموعة دار الكتب المصرية.
- عبد المولى، مروة جبرو عبد الرحمان. (2022). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان في ضوء التحول الرقمي، المجلة التربوية [جامعة سوهاج]، (98)، 392-449.
- عبد الوهاب، محمود. (2019). اختلاف تصميم كائنات التعلم الرقمية في بيئات التعلم الإلكتروني وفعاليتها في تنمية مهارات استخدام خدمات غوغل التعليمية لدى طلاب كلية التربية، مجلة كلية التربية [جامعة المنصورة]، 107(03)، 1044-1074.
- عزيز، سامية. (2019). التمثلات الإجتماعية للأستاذ الجامعي حول استخدام التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، 03(08)، 99-110.

عجال، مسعودة. (2018). مبادئ ومعايير جودة التعليم العالي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع [جامعة بسكرة]،
07(27). 842-819.

عطاي، عصام، ترزولت، عمروني حورية. (2018). مفهوم الاحتياجات التدريبية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية [جامعة ورقلة]، (35). 843-854.

عشوي، نصر الدين. (2006). الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، 03(04)، 155-180.

عبد الوهاب، علي محمد. (1988). طرق تحديد الاحتياجات التدريبية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

عزمي، إيمان أحمد. (2019). التعليم الرقمي ومهارات سوق العمل: المفاهيم الأساسية والتجارب العملية في عصر الثورة الرقمية، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، 03(07)، 67-102.

عبيد، نصيرة، بن عيسى، رابح. (2021). تكوين أستاذ المدرسة الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية [جامعة ورقلة]، 13(02)، 119-132.

غربي، صباح. (2008). الاستثمار في التعلم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية [جامعة بسكرة]، (02)،

غراف، نصر الدين. (2011). تعليم الالكتروني ومستقبل الاصلاحات بالجامعة الجزائرية، مجلة RIST ،
19(02)، 59-81.

فرج، أحلام قطب، عبد الوهاب، نجلاء عبد القوي. (2021). فاعلية برنامج إلكتروني قائم على التعلم النشط لتنمية المهارات الرقمية والاتجاه نحوها لدى الطالبة المعلمة (تخصص رياض الأطفال) في ظل جائحة كورونا وعلى ضوء رؤية مصر 2020، المجلة التربوية [جامعة سوهاج]، 92(92)، 280-402.

كنسارة، حسن بن علي صديق. (2022). دور التعليم الرقمي في تحقيق الاصلاح التعليمي من وجهة نظر المشرفين التربويين مستخدمي منصة مدرستي، مجلة التربية [جامعة الأزهر]، 01(193)، 01-40.

كويحل، جمال، سناطور، بوبكر. (2021). دور المنصات الرقمية في دعم التعلم الجامعي عن بعد في ضوء انتشار فيروس كورونا: منصة مودل بجامعة سطيف 2 انموذجا، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية 12(01)، 30-04.

كتلو، كامل حسن. (2016). المحتوى الظاهر لسيكولوجيا العلاقات الإنسانية بين الطلبة وأساتذة الجامعة المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 09(03).

لشهب، نادية ليلي. (2022). المنصات التعليمية عبر الخط: منصة مودل انموذجا، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، 59(03)، 755-734.

لعميري، مطلق سعد. (2011). تأثير المدونات الالكترونية على اتجاهات طلبة قسم الاعلام في جامعة الكويت، [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط، كلية الإعلام.

مسعودي، طاهر، سلامي، خديجة. (2019). الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي في مجال التدريس والبحث العلمي، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، 02(03)، 321-335.

معوش، سيلية، مقدم، صافية. (2022). التعليم عن بعد: المفاهيم النظرية، مجلة العدوي للسانيات العرقية وتعليم اللغات، 02(01)، 104-93.

محجوب، خالد، محمود، عبد الله. (2018). بناء برنامج تدريبي لتنمية الكفايات التعليمية الأدائية لمعلمات التعليم قبل المدرسة أثناء الخدمة بولاية الجزيرة: السودان، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 03(03) 719-704.

محرق، مبروكة. (2013). أساليب التدريب للموارد البشرية (ط1)، دار السحاب للنشر والتوزيع.

مي، أكرم ياسين. (2022). المكتبات الرقمية: المفاهيم والتحديات، المجلة العربية للنشر العلمي، (48) 314-304.

مدني، محمد. (2007). التعلم عن بعد: أهدافه وأسسّه وتطبيقاته العملية، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- مصطفى، أحمد أمين. (2018). التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الادارة التربوية، 19(19)، 11-117.
- مناصرة، محمد. (2019). واقع التعليم الرقمي في المنظومة التعليمية الجزائرية في ظل جائحة كورونا 19: التوجهات والرہانات، دراسات نفسية وتربوية، 14(02)، 39-50.
- محمد، لبنى يوسف محمود. (2018). الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية [جامعة أسوان]، 01(02)، 111-136.
- مني، عبد الحفيظ. (2020). المهارة الرقمية بين تجويد الأداء والإدمان، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، 11(02)، 221-236.
- ياسر، عبد الوهاب. (2008). أسس وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

Abouelenien , attia.(2016). Training needs for of faculty members ;towards achieving quality of university education in the light of technological innovations, **educational research and reviews**, **11**(13), 1180-1193.

Arab british (24-12-2014). **Academy for higher education identify training needs**, recalled, www.abache.co.uk

Bulltin. (2001). de FMI : **les sentiers de la croissance, entretien avec xavier, sala –i–martin** : problemeseconomique, N2731.

Benraouane, S.A. (2011). **Guide pratique du e-learning** : stratégie pédagogie et conception avec le logiciel moodle, paris.

Cheng–chao–su. (2005). **An open source platform** for educators proceedings of the fifth IEE international conference on advanced learning technologies, <http://doi.org/10.1109/ICALT>

Charlene,A, George, V, Olga, B, Nicole, J.(2020). Institutional perspectives on faculty développement for digital education in canada perspectives institutionnelles sur le développement du corps professoral pour l'éducation némérique au canada , **canadian journal of learning and technology**, **46**(02), 01-19.

Jumin. (2008). The effect of negative online consumer reviews on product attitude : an information processing view, **Electronic commerce research and applications**, **07**(03), 341-352.

Joanisse, J. (2014). Moodle : formation de base pour le corps professoral, service des technologies d'apprentissage à distance.

Heliona, M, Jonida, C. (2022). The need for digital education in the teaching profession ; Apath toward using the european digital competence frame work in albania, **IA for journal of education [university albania]**, **10**(02), 29-50.

Havard university. (2022). Information technology havard's it vision mission, **digital strategy-goals**, (4).

<http://hwpi.harvard.edu/files/huit20/final>

Havard university. (2023). **Home zoom video conferecing** available at : <https://huit.harvard.edu/zoom>

Hilman, D. (1998). **Multimedia techno logyand application**, celmar puplishers, albany.

Kuru, back, G. (2007). Promoting self-motivated learning trough projrct based online learning, **journal of educational technology**, **03**(04), 09-18.

Kuznets. (2002). **In : gaymaurau** : demographie economique. Ed breal, paris.

Lahtinen, M, weaver, B, (2015). **Educating for a digital future walking three roads simultaneously** ; one analog and two digital, LU ; fente hogsko lepedagogiska utveckling skon fernens, 26 novembre.

Milam, juber,joseph, prok. (1989). **Diagnosing management training and develepment needs** :concepts and technique offic, internatinal labor.

Mario, P, (1983). **The lexicon wabst dictionasy**. (11), new york.

Marchand, L. (2002). **Ou' va l'éducation !** in guide des pratiques d'apprentissage en ligne auprès de la trancophonie pancanadienne. www.refad.ca

Prasad and Reghunath, (2011). **Evaluation of safety performance in a construction organization in idia** : Astudy, ISRN civil enginebing, Dio : 10.5402/2011/276545.

Richardson, A. (2015). **Study of teacher training processesat universities and peadagogic institution in the english speaking carblean**, cave hill campus : barbados university of the west indies.

Sebaaly, M, (2019). Digital transformation and quality efficiency and flexibility in arab universities, in badran, A,(chief editor), universities in arab countries ; an urgent need for change un derpinning the transition to a peaceful and prosperous future, **springer international publishing AG, part of springer nature**, 161-177.

Sorcinelli, M.D, Austin, A. (2013). Implementing a university e-learning strategy : levers for change within academic schools, *ALT-J, research in learning the technology*, 14(02), 135-151.

Tiffany, E, Marianne, Kand Mary, L, (2016). **Digital transformation in higher education**, how content management technologies and practices are evolving in the era of experience management digital clarity group, 01-35.

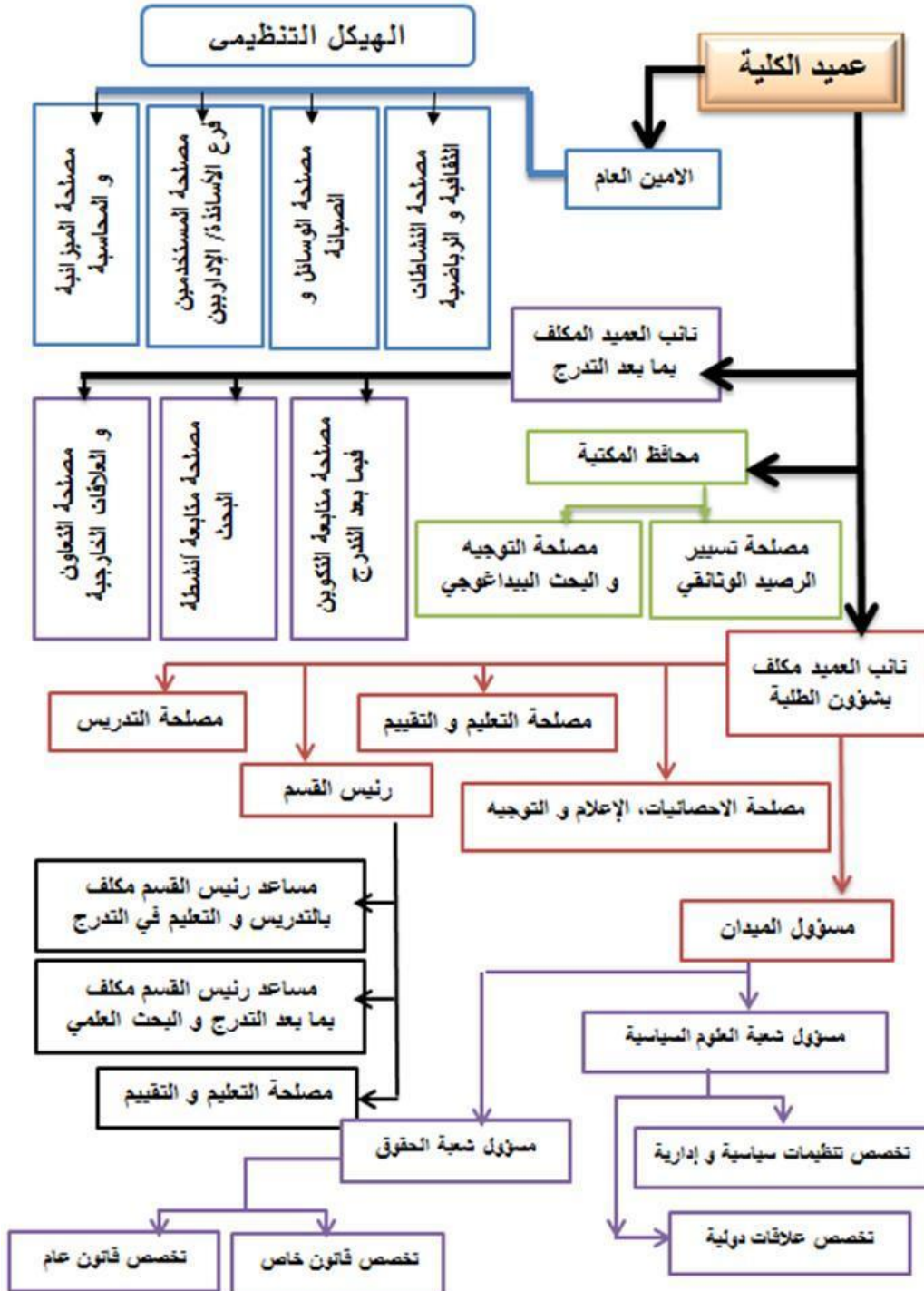
Ventayen, R, Estiva, K, Guzman, C, Espinosa. (2018). Usability evaluation of google classroom : basis for the adaptation of gsuite e-learning platform software management view project data analysis, **asia pacific journal of education, arts and sciences**, 5(01), 47-51.

Watanabe, Keiko. (2005). A study on needs for e-learning through the analysis of national survey and case studies, **national institute of information**, (02).

قائمة الملاحق

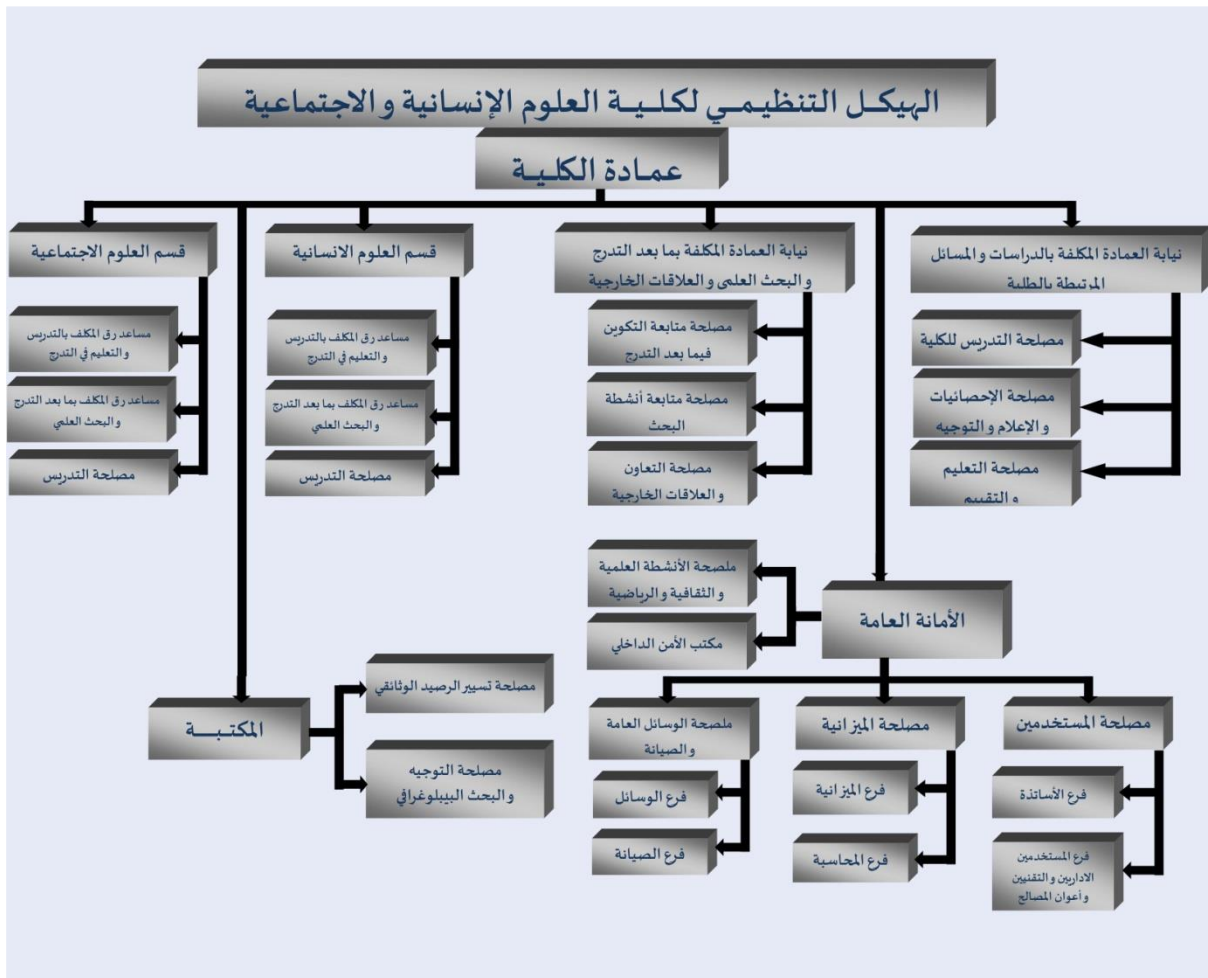
الملحق (01):

الهيكل التنظيمي لكلية الحقوق والعلوم السياسية (جامعة بسكرة)



الملحق (02):

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية (جامعة بسكرة)



الملحق (03):

الاستبيان قبل التحكيم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة



كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم النفس

الموضوع: تحكيم استبيان

الى الاستاذ (ة).....المحترم (ة)...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

تجري الباحثة "حدة مليلي" دراسة بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لدى الاساتذة الجامعيين في ضوء اعتماد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية" التي ستطبق على كليات (العلوم الانسانية والاجتماعية والحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر - بسكرة -) للسنة الدراسية 2022-2023، وبالرجوع الى الأدب النظري قصد بناء استبانة، التي تكونت من (53) فقرة موزعة على المجالات التالية (مجال المهارة الرقمية، مجال بناء المحتوى الرقمي، مجال استراتيجيات التعليم الرقمي، مجال التقويم الرقمي، مجال البرمجيات) وسيتم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي لدرجة الاحتياج، وهي "كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة ضعيفة، ضعيفة جدا"

ونظرا للخبرة الأكاديمية والبحثية التي تتمتعون بها في هذا المجال، اتمنى منكم قراءة فقرات الاستبانة ووضع التعديلات المناسبة لها، من حيث انتماء الفقرات للمجالات ولعنوان الدراسة ككل ومراجعة الصياغة اللغوية للفقرات، وإضافة او حذف ما ترونه مناسبا من فقرات.

أرجو منكم تعبئة المعلومات الآتية:

الاسم:

الرتبة الاكاديمية:

التخصص:

مكان العمل:

ر	العبرة	منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
في مجال المهارة الرقمية					
1	بحاجة الى حوسبة الدروس التعليمية باستخدام برامج العروض التقديمية				
2	احتاج الى اعداد الدروس عن طريق مقاطع فيديو				
3	بعوز الى امتلاك قناة على الموقع الشهير youtube				
4	يستوجب مني القدرة على تصميم استبانة إلكترونية				
5	افتقر الى طرق تحويل الملفات النصية الى pdf				
6	احتاج الى كيفية نشر مقاطع فيديو على الانترنت بكل سهولة				
7	أستلزم معرفة حول استخدام محررات الويب التشاركية في إنشاء منصة للمتعلمين				
8	بحاجة الى امكانية تحرير مدونة ورفع المحتوى التعليمي للمتعلمين عليها				
9	أستلزم امكانية اجراء البحوث العلمية باستخدام أدوات رقمية حديثة				
10	بحاجة الى ان تكون لي القدرة على معرفة ما اطلع عليه الطلبة من دروس والمدة الزمنية التي قاموا بتصفح الدروس				
11	يستوجب مني امكانية التمييز بين المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر على الانترنت				
12	بحاجة الى معرفة استخدام المكتبات العلمية المدرجة عبر المنصات الالكترونية				
في مجال بناء المحتوى الرقمي					
13	أفتقر الى تقديم محتوى تعليمي (واجبات وانشطة) بصورة شاملة من خلال برامج متقدمة عبر الشبكة العالمية للمعلومات				
14	بحاجة الى إلقاء الدروس بطريقة غير متزامنة وارسالها عبر البريد الالكتروني				
15	احتاج الى قدرة تمكني من استخدام برمجيات تفاعلية لمحتوى البرامج التكوينية وتفعيلها أثناء عرض الدروس				
16	افتقر الى معرفة تعزيز إنشاء مجموعات إلكترونية للحوار والمناقشات عبر الانترنت لتطوير مهارات العمل الجماعي				

				بعوز الى كيفية تسجيل المحتويات التعليمية وعرضها على المتعلمين من خلال شبكة الانترنت	17
				احتاج الى كيفية استخدام الفصول الافتراضية في عرض المواد التعليمية عن بعد	18
				بحاجة الى امكانية تفعيل المنصات والمواقع الالكترونية التعليمية	19
في مجال استراتيجيات التعليم الرقمي					
				احتاج الى القدرة على هيكلة الانشطة التعليمية في الجامعة للعمل الميداني	20
				أستوجب امكانية الاتصال والتواصل الفعال مع الآخرين للتعاون في حل المشكلات التي تواجه هذا النمط من التدريس (التعليم عن بعد)	21
				بحاجة الى القدرة على الاقناع والتأثير	22
				أستلزم القدرة على ادارة الذات في المواقف الضاغطة التي تتعرض لها	23
				يستوجب مني الالتزام بتطبيق أخلاقيات المهنة في مجال التعليم الرقمي	24
				أحتاج الى تطبيق معايير جودة الاداء في عرض مختلف الانشطة التعليمية	25
				بحاجة الى تنظيم المادة التعليمية التي تعرض عبر مختلف المنصات الرقمية	26
				أفقر الى ادارة الوقت أثناء عرض الدروس عبر الشاشات الالكترونية	27
				بحاجة الى معرفة كيفية التدرج في الانتقال من السهل الى الصعب أثناء عرض الدروس المبرمجة عن بعد	28
				أحتاج الى استخدام أساليب التعزيز نحو التعليم الرقمي	29
				يستوجب مني القدرة على جذب الطلبة في الحضور عن بعد أثناء العملية التعليمية	30
				بحاجة الى مدى تفهم الاحتياجات التعليمية الالكترونية للطلبة	31
				أستلزم الاعتماد على مبدأ المساواة في التعامل مع الطلبة إلكترونيا	32
				أحتاج القدرة على استيعاب الاحتياجات النفسية في وضعية تبادل المعرفة عن بعد	33
في مجال التقويم الرقمي					
				بحاجة الى الامام بمفهوم التقويم في العملية التعليمية الالكترونية	34
				أستلزم معرفة حول استخدام الاسلوب التقويمي المناسب لكل مقياس	35
				أحتاج الى توظيف اهداف العملية التعليمية كمنطلق لتصميم التقويم في نظام التعليم عن بعد	36
				بحاجة الى كيفية ادراج نتائج التقويم عبر المنصات	37

				الرقمية بكل مكوناتها	
38				يستلزم مني كيفية تصميم أساليب تقييمية الكترونية تراعي الفروق الفردية للطلبة	
39				أستلزم القدرة على استخدام التغذية الراجعة في تقييم الطلبة	
40				بحاجة الى العمل على تقديم الاختبارات وعمليات التقييم ضمن بيئة رقمية تعتمد على استخدام التكنولوجيا	
41				أحتاج الى استخدام نماذج google لإنشاء تقييمات تكوينية ونهائية من خلال التحكم في كيفية تقديم الأسئلة	
42				أفقر الى أساليب الاعتماد على المقابلات الالكترونية لتقييم كفاءة الطلاب حول المادة العلمية	
43				بحاجة الى منح الطلاب مواقع خاصة لمعرفة تقييمهم وما اذا كان هناك أمر بحاجة للتعديل	
في مجال البرمجيات					
44				يستوجب مني كيفية التعامل مع نظام progress في عملية متابعة الاجراءات البيداغوجية المتعلقة بالامتحانات والمداومات	
45				بعوز الى الامكانية في نشر الاعمال البحثية والمقالات عبر منصة asjp	
46				أحتاج الى ترتيب الملفات في أوعية التخزين التي توفرها منصة modle	
47				أستلزم الامكانية في البحث من مصدر المعلومات الالكتروني Sndl	
48				بحاجة الى معرفة ادخال النصوص وتخزينها مع امكانية تعديلها (فنيا وتنسيقيا) عبر برنامج معالجة النصوص word	
49				أحتاج الى التمكن من استخدام data-schow في عملية التعليم عن بعد	
50				أفقر الى التمكن من استخدام power point بطرق مستحدثة تكنولوجيا	
51				أستلزم معرفة استخدام برامج الموشن جرافيك في اعداد الرسوم التوضيحية	
52				أفقر الى القدرة على استخدام برنامج turnitin للمساعدة في تقليل احتمالية الانتحال في المادة العلمية	
53				بحاجة الى عقد محاضرات واجتماعات عبر منصة zoom	

ملاحظات المحكم:

الملحق (04):

قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	المحكم	التخصص	الرتبة	مكان العمل
01	دوباخ قويدر	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة
02	اسماعيل راجحي	علم النفس	أستاذ	جامعة بسكرة
03	قبقوب عيسى	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ	جامعة بسكرة
04	جابر نصر الدين	علم النفس الاجتماعي	أستاذ	جامعة بسكرة
05	شنة محمد رضا	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ محاضر أ	جامعة الوادي
06	بحري صابر	علم النفس عمل وتنظيم	أستاذ	المركز الجامعي بريكمة

الملحق (5):

الاستبيان بعد التحكيم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

إلى الأستاذ (ة).....المحترم (ة)...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

تجري الباحثة "حدة مليلي" دراسة بعنوان: "الإحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجامعيين في ضوء إعتقاد التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية" التي ستطبق على كليات (العلوم الإنسانية والاجتماعية والحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر - بسكرة -) للسنة الدراسية 2022-2023، وهذا بغرض الحصول على شهادة الدكتوراه (LMD) تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، حيث قمنا باختياركم كعينة للدراسة ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال فإننا نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة الموائية، بوضع إشارة (X) في الخانة التي تتفق مع رأيكم وإجاباتكم كمساعدة منكم على نجاح هذه الدراسة بكل صدق وموضوعية.

مع العلم أن الإجابات التي تقومون باختيارها ستكون في موضع السرية التامة، وعدم إستخدامها

إلا لأغراض البحث العلمي...

وتقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير.

أولاً: البيانات الشخصية

الجنس: الكلية:
القسم: الخبرة:
الرتبة:

ثانياً: أسئلة الإستبيان

درجة الاحتياج					العبارة	ر
ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
					بحاجة إلى حوسبة الدروس التعليمية باستخدام برامج العروض التقديمية	1
					أفقر إلى تقديم محتوى التعليمي (واجبات وأنشطة) بصورة شاملة من خلال برامج متقدمة عبر الشبكة العالمية للمعلومات	2
					أحتاج إلى إمكانية في الاتصال والتواصل الفعال مع الآخرين للتعاون في حل المشكلات التي تواجه هذا النمط من التدريس (التعليم عن بعد)	3
					بحاجة إلى معرفة حول استخدام الأسلوب التقويمي المناسب لكل مقياس	4
					يستوجب مني كيفية التعامل مع نظام progress في عملية متابعة الإجراءات البيداغوجية المتعلقة بالإمتحانات والمداولات	5
					يستوجب مني القدرة على تصميم إستبانة إلكترونية	6
					بحاجة الى إلقاء الدروس بطريقة غير متزامنة وإرسالها عبر البريد الالكتروني	7
					يستوجب مني الإلتزام بتطبيق أخلاقيات المهنة في مجال التعليم الرقمي	8

					9	أحتاج إلى توظيف أهداف العملية التعليمية كمنطلق لتصميم التقويم في نظام التعليم عن بعد
					10	بحاجة إلى الإمكانية في نشر الأعمال البحثية والمقالات عبر منصة asjp
					11	أحتاج الى كيفية نشر مقاطع فيديو على الأنترنت بكل سهولة
					12	أحتاج الى معرفة تعزيز إنشاء مجموعات إلكترونية للحوار والمناقشات عبر الأنترنت لتطوير مهارات العمل الجماعي
					13	أحتاج الى تطبيق معايير جودة الأداء في عرض مختلف الأنشطة التعليمية الرقمية
					14	بحاجة إلى كيفية إدراج نتائج التقويم عبر المنصات الرقمية بكل مكوناتها
					15	أحتاج الى ترتيب الملفات في مساحات التخزين التي توفرها منصة modle
					16	أستلزم معرفة حول إستخدام محررات الويب التشاركية في إنشاء منصة للمتعلمين
					17	بحاجة الى كيفية تسجيل المحتويات التعليمية وعرضها على المتعلمين من خلال شبكة الأنترنت
					18	بحاجة إلى تنظيم المادة التعليمية التي تعرض عبر مختلف المنصات الرقمية
					19	يستلزم مني كيفية تصميم أساليب تقييمية إلكترونية تراعي الفروق الفردية للطلبة
					20	أستلزم الإمكانية في البحث من مصدر المعلومات الإلكتروني Sndi
					21	بحاجة إلى التدوين الإلكتروني ورفع المحتوى التعليمي للمتعلمين عليها
					22	أحتاج إلى كيفية إستخدام الأقسام الافتراضية في عرض المواد التعليمية عن بعد

					أفتقر إلى إدارة الوقت أثناء عرض الدروس عبر الشاشات الإلكترونية	23
					بحاجة إلى العمل على تقديم الاختبارات وعمليات التقويم ضمن بيئة رقمية تعتمد على استخدام التكنولوجيا	24
					بحاجة إلى معرفة إدخال النصوص وتخزينها مع إمكانية تعديلها (شكليا وضمنيا) عبر برنامج معالجة النصوص word	25
					أستلزم إمكانية إجراء البحوث العلمية باستخدام أدوات رقمية حديثة	26
					بحاجة إلى إمكانية تفعيل المنصات والمواقع الالكترونية التعليمية	27
					بحاجة إلى معرفة كيفية التدرج في الانتقال من السهل إلى الصعب أثناء عرض الدروس المبرمجة عن بعد	28
					أحتاج إلى استخدام نماذج google scholaire لانشاء تقييمات تكوينية ونهائية من خلال التحكم في كيفية تقديم الأسئلة	29
					أحتاج إلى التمكن من استخدام تطبيقات العرض في عملية التعليم عن بعد	30
					يستوجب مني إمكانية التمييز بين المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر على المشاع الإبداعي	31
					أحتاج إلى استخدام أساليب التعزيز نحو التعليم الرقمي	32
					أفتقر إلى أساليب الاعتماد على المقابلات الالكترونية لتقييم كفاءة الطلاب حول المادة العلمية	33
					أحتاج إلى التمكن من استخدام power point بطرق مستحدثة تكنولوجيا	34
					بحاجة إلى معرفة استخدام المكتبات العلمية	35

					المدرجة عبر المنصات الإلكترونية	
					يستوجب مني القدرة على جذب الطلبة في الحضور عن بعد أثناء العملية التعليمية	36
					بحاجة إلى منح الطلاب فضاءات خاصة لمعرفة تقييمهم وما اذا كان هناك أمر بحاجة للتعديل	37
					بحاجة إلى مدى تفهم الاحتياجات التعليمية الإلكترونية للطلبة	38
					بحاجة إلى عقد محاضرات واجتماعات عبر منصة zoom	39