

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 3

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

مختبر التغيير في المؤسسات الجزائرية

شهادة مشاركة

تمنح هذه الشهادة إلى السيد (ة):

د / عمار مراتي

نظير المشاركة في فعاليات ملتقى العلمي الدولي حول:

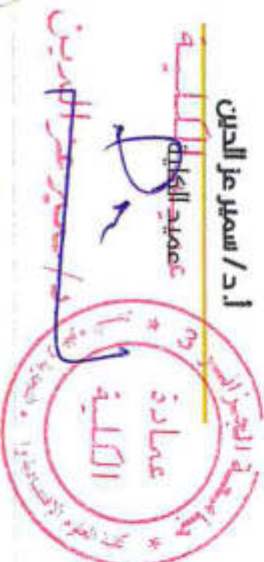
"الرؤى والتوجهات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية في ظل التحديات المعاصرة محليا ودوليا"

يومي 5/6 فيفري 2025، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة الجزائر 3، بمداخلة بعنوان:

واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تكوين الاساتذة حديثي التوظيف من طرف الجامعات الجزائرية

أ.د / سمير عز الدين

عميد الكلية



أ.د / الداي الشيخ

مدير المختبر

مديس المختبر

الداي الشيخ



أ.د / رياض عبد القادر

رئيس الملتقى

د. رياض عبد القادر

استاذ

جامعة الجزائر 3

واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف من طرف الجامعات الجزائرية 1
The fact of the use of information and communications technology in the formation of newly employed professors by Algerian universities 1

اميرة معايش^{*} ، عمار مراقي²،

¹ جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل (الجزائر)، (amira.maiche@univ-jijel.dz)

² جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل (الجزائر)، (ammar.merati@univ-jijel.dz)

تاريخ الاستلام : اليوم/الشهر/السنة ؛ تاريخ المراجعة : اليوم/الشهر/السنة ؛ تاريخ القبول : اليوم/الشهر/السنة

ملخص : هدف هذه الدراسة الى معرفة مدى مساهمة تكنولوجيا الاتصالات الحديثة في سياسة التعليم العالي في الجزائر حيث أصبحت هذه الأخيرة تمثل أهم وسائل التنمية البشرية في العصر الحالي وهذا ما يبرز وجود الحاسوب كمادة ضرورية في المنهج الجديد لكل مراكز التعليم العالي وحتى المؤسسات التربوية.

تطبيقا تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتكوين الأساتذة حديثي التوظيف في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتكنولوجيات الرقمية الحديثة والتي أشرفت عليه جامعة "الإخوة منتوري" بقسنطينة 1، وكان تكويناً مناسباً ومفيداً إلى حد بعيد بالنظر إلى حجم المعارف التي تم تحصيلها من خلاله، والتقنيات المضافة إلى خبرتنا المتواضعة في العملية التعليمية من أجل أداء أفضل في التدريس، بالاعتماد على التكنولوجيا ووسائلها المتطورة، وتنوعاً للإلقاء بين الحضوري والمتباعد.

وقد خلصت الدراسة بجانبيها النظري والتطبيقي الى ان فترة التكوين في تكنولوجيا الإعلام والاتصال الموجهة للأساتذة حديثي التوظيف أمر حتمي وضروري لمواكبة التكنولوجيا من قبل الأستاذ الجامعي كما ينبغي تامين قرارات الوزارة في إنشاء منصات رقمية نظراً للدور الكبير الذي تؤديه هذه المنصات التعليمية في تبليغ العلوم والمعارف للطلبة.

نرجو أن يعمم هذا التكوين على الأساتذة غير المتكويين في هذا المجال، وذلك عن طريق برنامج محلي على مستوى كل جامعة أو وطني ممرکز كهذه الحالة، حتى يواكب الأستاذ الجامعي التطور التكنولوجي والرقمي في المجال نفسه.

الكلمات المفتاح : تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؛ تكوين الأساتذة ؛ حديثي التوظيف ؛ الاستثمار في التكوين ؛ التعليم العالي.

تصنيف JEL : XNN ؛ XNN

Abstract: The aim of this study is to know the extent of the contribution of modern communication technologies to the policy of higher education in Algeria, as the latter has become the most important means of human development in the current era, and this justifies the existence of the computer as a necessary material in the new curriculum of all centers of higher education and even educational institutions. Applied, the descriptive approach was used to form newly recruited professors in information technology, communications and modern digital technologies, which was supervised by the University of Constantine 1, and it was an appropriate and very useful training in view of the amount of knowledge obtained through it, and the techniques added to our modest experience in the educational process in order to perform better in teaching and means of The study concluded with its theoretical and practical aspects that the training period in information and communication technology for newly employed professors is imperative and necessary to keep pace with technology by the university professor, and the Ministry's decisions to create digital platforms should be valued in view of the large role that these educational platforms play in communicating science and knowledge to students. We hope that this training will be circulated to professors who are not in this field, through a local program at the level of each university or national center, such as this case, so that the university professor keeps pace with technological and digital development in the same field.

Keywords: Information And Communication Technology Professors formation; Newly hired; Investing in training; Higher Education.

* د.اميرة معاش .جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل (الجزائر)، (amira.maiche@univ-jijel.dz).

I - تمهيد :

ان التطور الذي يشهده العالم اليوم في مختلف المجالات في ظل التطور العلمي والتكنولوجي السريع والانفجار المعلوماتي والاستخدام الواسع للشبكة الإلكترونية، مما أدى إلى ظهور نوع جديد من التعليم هو التعليم عن بعد، الذي يعتمد على شبكة الإنترنت والتقنيات التكنولوجية والرقمية الحديثة، حيث كان من الضروري على الجامعات الجزائرية مواكبة هذه التطورات الحاصلة في مجال التعليم، و بالفعل فقد تم فتح عدة تخصصات ماستر عن بعد وتكوين الأساتذة على هذا النوع من التعليم عن بعد، وخاصة الجدد منهم، وفي هذا الإطار تعمل جامعة الإخوة منتوري بقسنطينة على تكوين الأساتذة الجدد حول كيفية تنظيم وتسيير وإدارة درس على شبكة الإنترنت، بإشراف خلية التكوين عن بعد.

يندرج تكوين الأساتذة هذا في إطار البرامج الجديدة المسطرة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتطوير أداء الأستاذ الجامعي لا سيما حديثي التوظيف، وذلك بالموازاة مع التكوين النظري الذي نتلقاه على مستوى الجامعة مكان التوظيف على شكل دورات مكثفة أسبوعية حسب البرنامج المسطر خلال السنة.

وتشرف جامعة " الإخوة منتوري بقسنطينة " على هذا التكوين في ميدان تكنولوجيا الاعلام الآلي والاتصال TIC و TICE والممارسة البيداغوجية الذي تم عن بعد، حيث يحتل الميدانين الاثنين أهمية كبيرة وهدف رئيسي ضمن مجموعة من التقنيات المختلفة لتحسين أداء الأستاذ الفردي وتأطير عمله تنظيميا، ومن هذا المنطلق فإن التكوين هذا قد سمح للأساتذة حديثي التوظيف تحسين قدراتهم العلمية والبيداغوجية واكتساب مهارات ومعارف جديدة مهنية وتقنية وتلك المرتبطة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال.

ويعتبر التكوين بهذه الطريقة البرنامج الأمثل الذي يحسن من أداء الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف لا سيما تلك الوسائل التعليمية المتغيرة باستمرار مواكبة بذلك التطور المطرد للتكنولوجيا الحديثة، وكذا تحديث البرامج البيداغوجية التي تشملها الدراسات الحديثة، من خلال المرافقة والتكوين التقني الهادف في مجال التخصص المهني والتركيز على الأفكار التي تتطور تباعا.

كما أن خطط شد الانتباه الممارسة على المتعلمين أثر كثيرا في فعالية التكوين من خلال الأداء المتميز مما يتحقق من خلاله أهداف الدورة التدريبية التربوية منها والبيداغوجية وقد ازداد فعالية بالاحتكاك المباشر بين الأساتذة المتكونين بعضهم ببعض للإثراء المعرفي التعاون بينهم من خلال المنتديات المفتوحة عبر المنصة الرقمية لذات الهدف.

وقد أثبت التكوين عن بعد عبر الإنترنت فعالية كبيرة وحقق نتائج مهمة ومرضية مختصرا للوقت ومقللا للتكاليف عن طريق ورشات العمل باستخدام تكنولوجيا المعلوماتية والتقنيات الحديثة، وقد كانت الأنشطة التي يبرمجها المكونون متنوعة ومنظمة ونشطة تأتي على أغلب المجالات التي يحتاجها الأساتذة حديثي التوظيف.

وعليه كان هذا التكوين التعليمي التدريبي فرصة لصقل المواهب وتحصيل المعارف العلمية والمهنية ووسيلة للتحكم في وسائل ووسائط تكنولوجيا المعلوماتية والاتصال والتعرف على كفايات الممارسات التقنية والبيداغوجية بين الأستاذ وطلابه وكذا بين الأساتذة باختلاف تخصصاتهم وجامعاتهم.

حيث جاءت هذه الورقة البحثية من أجل معرفة واقع استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في سياسة التعليم العالي في الجزائر، والوقوف على مدى ملائمة وتطبيق هذا الأسلوب الرقمي الحديث في تكوين الأساتذة الجامعيين.

1.1. طرح الاشكالية

من أجل التعرف على مدى مواكبة الجامعات الجزائرية التطور المتزايد لتكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة، وكذا تحديث البرامج البيداغوجية والوسائل التعليمية المتغيرة باستمرار، من خلال المرافقة والتكوين التقني الهادف في مجال التخصص المهني والذي يحسن من أداء الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف لاسيما .تم طرح الإشكالية الآتية:

✓ ماواقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف من طرف الجامعات الجزائرية ؟

2.1.فرضية الدراسة

تقوم هذه الدراسة على فرضية أساسية تمت صياغتها كمايلي :

✓ تعتمد الجامعات الجزائرية على التكوين في تكنولوجيا الاتصال الحديثة المستعملة في العمليات التعليمية للأساتذة حديثي التوظيف.

3.1. أهداف الدراسة

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- ✓ ما مدى تبني الجامعات الجزائرية للمفاهيم الرقمية الحديثة في تكوين الاساتذة الجامعيين؟
- ✓ المساهمة في دراسة بعض التقنيات الرقمية المستخدمة في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف والوقوف على مدى ملائمتها وتطبيقها من طرف الجامعات الجزائرية.
- ✓ التعرف على واقع التكوين عن بعد باستخدام تكنولوجيا المعلوماتية والتقنيات الحديثة من طرف الجامعات الجزائرية.

4.1. أساليب وأدوات البحث

لمعالجة الإشكالية المطروحة في موضوعنا هذا، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على دراسة وتحليل واقع استخدام التكنولوجيات الرقمية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، كما اعتمدنا على أدوات البحث التالية:

- الدراسة المكتبية : من أجل تكوين القاعدة النظرية لموضوع البحث، اعتمدنا على عدة مراجع باللغة العربية والأجنبية من كتب، رسائل جامعية، ملتقيات، مقالات، مجلات متخصصة وبعض المراجع الالكترونية التي لها صلة بموضوعنا.

5.1 هيكّل الدراسة

ومن أجل معرفة واقع استخدام تكنولوجيات الاتصال الحديثة في سياسة التعليم العالي في الجزائر، والوقوف على مدى ملائمة وتطبيق هذا الأسلوب الرقمي الحديث ، وقع الاختيار على تكوين الأساتذة الجامعيين tic كدراسة حالة، وإسقاط دراستنا النظرية على الواقع، فمن خلال هذه الورقة البحثية تم التطرق إلى مفاهيم نظرية حول متغيرات الدراسة بداية بإدارة الموارد البشرية و تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتطبيقات الحديثة ، ثم تطرقنا الى الاستثمار في التكوين وتنمية الموارد البشرية ، مروراً بالجانب التطبيقي والتصميم العملي لدراسة حالة والتعرف على واقع استخدام الجامعات الجزائرية للتكنولوجيات الرقمية في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف وفي الأخير تم مناقشة النتائج والتوصيات، وللإجابة على الإشكالية المطروحة قسمت هذه الورقة البحثية إلى الأجزاء التالية:

❖ I - 1 التأسيس النظري لإدارة الموارد البشرية

❖ I - 2 تكنولوجيا المعلومات والاتصال TIC

❖ I - 3 الاستثمار في التكوين و تنمية الموارد البشرية

❖ II - الجانب التطبيقي : واقع استخدام الجامعات الجزائرية للتكنولوجيات الرقمية في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف

❖ III - النتائج ومناقشتها

ان العنصر البشري عنصر أساسي في العملية الإنتاجية ولا أدل على ذلك من اتفاق المدارس الاقتصادية التقليدية والحديثة على اعتباره عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج، كذلك المدارس المختلفة في حقل الإدارة تسعى إلى تحقيق هدف واحد وهو رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد الذي بدوره ينعكس على تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

مدرسة الإدارة العلمية أدركت أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف المنظمة، ولتحقيق الاستفادة القصوى من هذا العنصر ترى إعادة تشكيله وصياغته بما يتفق وأهداف المنظمة. وقد أدى ذلك إلى النظرة للإنسان كآلة يمكن أن يعمل بصفة مستمرة لا يعتريه الكسل والخمول والإرهاق، مجرد من العواطف والمشاعر، كل ما يجب على الإدارة تزويده بالوقود (الأجر) ليعمل، أما المدرسة السلوكية فركزت على العنصر الإنساني وحاولت الوقوف على حاجات ورغبات ومشاعر الفرد ومحاولة إشباعها والتعامل مع الفرد على أنه كائن اجتماعي.

إن الفرد داخل المنظمة لم يعد فقط كياناً اقتصادياً تحركه العوامل الاقتصادية وحدها إلى حيث ما تريد المنظمة، بل أصبح كياناً معقداً يحتاج التعامل معه إلى دراسات اجتماعية ونفسية لإيجاد نوع من العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين حتى يمكن تحقيق أقصى قدر من معدلات الأداء في ظروف لا يشعر معها العامل بالضيق والملل وإنما يشعر بالرضا والاستقلال.

يقصد بإدارة الموارد البشرية كل الإجراءات والسياسات المتعلقة باختيار تعيين وتكوين العاملين ومعاملتهم في جميع المستويات، والعمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة، وزيادة ثقتها في عدالة الإدارة . وفيمايلي مجموعة من تعريف إدارة الموارد البشرية(مهمل.2018. ص 3-4)¹:

- ويعرف كاسيو إدارة الموارد البشرية على أنها: العملية (Process) التي من خلالها تكفل المؤسسة الاستخدام الفاعل للعاملين بما يحقق أهداف المؤسسة والعاملين فيها .

كما يعرفها المعهد البريطاني على أنها مسؤولية كافة هؤلاء الذين يديرون أفراداً، كذلك هي وصف العمل هؤلاء المتخصصين في هذا المجال، وأنها جزء من الإدارة المختصة بالأفراد العاملين وبالعلاقاتهم داخل المشروع وهي تطبق ليس فقط في مجال الصناعة أو التجارة، بل كافة مجالات التوظيف .

-ويعرفها **A.Sikala** بأنها : استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة أو بواسطة المؤسسة ويشمل ذلك عملية تخطيط القوى العاملة بالمؤسسة الانبار والتعيين تقييم الأداء التكوين والتنمية، التعويض والمزبات العلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين وأخيراً بحوث الأفراد".

-أما **Martin** فعرفها بأنها : ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات وعلاقاتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم، وهي تشمل الوظائف التالية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التكوين والتنمية الإدارية العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويض العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، ثم أخيراً المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين.

-وقد عرفت الجامعة الأمريكية بأنها من اكتساب القوى العاملة ذات الكفاءة، وتنميتها والاحتفاظ بها من أجل تحقيق أهداف المنظمة بأقصى قدر من الفعالية في الأداء، كما تعرف بأنها انتقاء واختيار العاملين الجدد وتنمية كفاءات المتواجدين في المنظمة بقصد الاستعمال الأمثل للقوى العاملة والحصول على نتائج نوعية وكمية في المستوى المطلوب.

-ويتضح لنا من التعاريف السابقة بأن إدارة الموارد البشرية هي ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالأفراد أو المجموعات وعلاقاتهم داخل التنظيم، بما يضمن الاستخدام الأمثل للقوى العاملة داخل المنظمة لتحقيق أهدافها وأهداف موظفيها على حد سواء، وهي فن اكتساب المورد البشري القادر على تقديم الإضافة اللازمة، عن طريق الاختيار الأمثل لهذه الموارد تعيينها تكوينها ووضعها في المكان المناسب الذي تستطيع الإبداع فيه.تعاونية بينها، للوصول بالمؤسسة إلى أعلى مستويات الإنتاجية.

ثانياً:التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

فيما يأتي نتناول لمحة تطويرية مقتضبة لمفهوم تسيير الموارد البشرية، مع التركيز على أوجه التطور في النظرة إلى "إنسانية العامل" عبر مختلف المراحل(جاهمي وبوطغان.ص53)²:

- **مرحلة ما قبل الثورة الصناعية:** قبل أن يظهر التصنيع كانت الفلاحة، التجارة والصيد هي الأنشطة الغالبة، وكانت التجمعات العمالية تنشأ بشكل عفوي بعيداً عن أي فكر إداري أو تنظيمي، فلم تكن المؤسسات قد برزت بالصورة النظامية التي هي عليها اليوم .
- **مرحلة ما بعد الثورة الصناعية:** شكل التصنيع نقطة الانطلاق للفكر الإداري الحديث بما في ذلك إدارة الموارد البشرية التي ظهرت في البداية تحت مسمى "إدارة الأفراد"، ثم تطورت بعد ذلك، إذ مع مطلع القرن السابع عشر توالى الكتابات تنادي بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري.
- **مرحلة مدرسة الإدارة العلمية:** تعود نشأة علم إدارة الأفراد أساساً إلى المدرسة التaylorية التي نادى بأن تحقيق أهداف المنظمة لن يتم الا إذا التزمت بالاختيار السليم للعمال من جهة، ثم التوزيع السليم للمهام عليهم من جهة أخرى. وقد قدمت النظرية التaylorية اسهاماتها المميزة في

دراسة الحركة والزمن والتي كان لها أثرا ملموسا على أرض الواقع في زيادة الانتاج، وبالرغم مما على هذه النظرية من انتقادات الا أن ذلك لم يمنع من كونها شكلت أرضية للانطلاق نحو التطوير في الفكر الاداري لتسيير الموارد البشرية.

● **مرحلة مدرسة العلاقات الانسانية:** إن المتمعن في أدبيات الحركة التاييلورية وحركة العلاقات الانسانية بتأن سوف يصل الى فكرة مهمة جدا مؤداها أن الثانية لم تأت على أنقاض الأولى انما جاءت إضافة لها، فالتاييلورية نشأت أساسا في مجتمعات طبقية كانت تسودها ظروف قاسية (حروب فقر جهل بطالة)، أما المدرسة الانسانية فقد تمحضت عن سياق ثوري ناظم للإنسان وللعامل بالخصوص مطالبا بقيمته كإنسان، والمنظمة هي تنظيم اجتماعي، قبل أن تكون كياناً مادياً.

● **مرحلة مدرسة إدارة الموارد البشرية:** اهتمت بالتوفيق بين أهداف المنظمة ومطالب العمال من خلال تحفيز الإدارة على العمل من أجل تحقيق أقصى مردود للمنظمة مع توفير بيئة عمل مناسبة تتيح للعاملين فرص النمو التطور والاستخدام الأمثل لقدراتهم ومهاراتهم والعنصر البشري هنا يُعتبر مدخلا من مدخلات العملية الإنتاجية ومورد داعم للمدخلات الأخرى، بل إن المورد البشري هو الوحيد من بين كل موارد المنظمة القادر على ضمان الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة إذا ما تم تسييره على الوجه الأمثل.

ثالثا: أهداف إدارة الموارد البشرية: يمكن تحديد بعض أهداف الموارد البشرية فيما يلي (جاهمي وبوطغان.ص57):³

- ✓ تحقيق الأداء المتميز من خلال الحصول على الأفراد الأكفاء قصد المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.
- ✓ زيادة تحفيز العاملين والتزامهم وانغماسهم في العمل وتنمية ولائهم للمنظمة.
- ✓ تحقيق ميزة تنافسية لرأس المال البشري في المنظمة.
- ✓ تنمية الموارد البشرية من خلال تكوينهم لمواجهة مختلف التغيرات التكنولوجية، إدارية، بينية).
- ✓ توفير ظروف عمل جيدة للأفراد ومكافئتهم على أعمالهم وإنجازاتهم.
- ✓ الحفاظ على المورد البشري من خلال توفير ضمان اجتماعي وصحي .
- ✓ الحد من التعرض المحتمل بين متطلبات الإدارة والالتزامات الخاصة بالموارد البشرية.
- ✓ تقييم وتنفيذ البرامج والسياسات الفردية انطلاقا من تعدد مهام الأفراد التي لا تخص مصلحة معينة العمل على استقطاب وجذب العمالة اللازمة للمؤسسة.
- ✓ إكساب العمال مهارات وقيم ومعارف لتحقيق ذاتهم وجعلهم مصدرا للابتكار والإبداع الدائم للمؤسسة.
- ✓ رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وتخفيض تكلفة العمل من خلال تخفيض معدلات دوران العمل والغيابات من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- ✓ العمل على تحقيق أهداف العاملين وإشباع رغباتهم وحاجاتهم وإيجاد مناخ ثقة بين الأعوان المختلفة من خلال تدعيم الحوار والتواصل لخلق جو الرضا الوظيفي. وضع نظام أجره عادل ومتوازن يضمن توزيع الأجر بين العاملين.
- ✓ العمل على إرساء الترابط والتعاون والتوافق والتنسيق بين الجهود وكذا تنشيط وإحجام العاملين وإشراكهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
- ✓ حماية العمال والدفاع عن حقوقهم والرفع من المستوى الثقافي وزيادة فرص التعلم، وهذا لكي يصبح العامل أكثر وعيا وحرصا على تحقيق رغباتهم وأهداف المؤسسة معا.

I.2- تكنولوجيا المعلومات والاتصال

يعتبر مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال من المفاهيم الواسعة الانتشار في عصرنا هذا، والتي تحتل مكانة رائدة في بيئة أعمال اليوم، ولهذا سوف نحاول الإلمام بأبعاد هذا المفهوم.

اولا:تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال

تكنولوجيا المعلومات حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والاتصال (OCDE) هي عبارة عن: "نموذج تقني اقتصادي جديد، يؤثر على تسيير ومراقبة أنظمة الإنتاج والخدمات في الاقتصاد، يعتمد على مجموعة مترابطة من الاكتشافات المعمقة في ميدان الحاسبات، الإلكترونيك، هندسة البرمجيات، نظم المراقبة والاتصالات البعيدة، مما يسمح بتخفيض تكاليف التخزين، المعالجة، تبادل و توزيع المعلومات بشكل كبير جدا. (بوتين.2003.ص02) ⁴

يعبر هذا التعريف عن أحد أهم المزايا بالنسبة للمنظمة والمتمثل في تخفيض التكاليف وذلك بالنسبة لكل وظيفة من وظائف هذه التكنولوجيا. ويشار إليها أنها: " كل التكنولوجيات التي تسمح بانتقال البيانات بصورة رقمية، فهي أداة لنقل مراكز المعرفة، والوصول إلى مجموعة واسعة من الخبرات كما تمثل أداة للاتصال المتبادل ". كما تعتمد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في رفع الإنتاجية وزيادة قدرات الاختراع والإبداع و التجديد على المكونات التالية ⁵ (Paquin.1990.p17):

- ❖ **نظم الحاسبات**: وتتضمن وسائط ووسائل تخزين البيانات المختلفة، بما فيها أجهزة الحاسوب.
- ❖ **تكنولوجيا البرمجيات**: تشمل تصميم برامج تشغيل الحاسوب، التطبيقات المختلفة له، مثل قواعد البيانات والمعلومات والاتصالات.
- ❖ **تكنولوجيا شبكات المعلومات**: وهي تساعد على ربط الحاسبات و نظم المعلومات في أنظمة متكاملة على مستويات مختلفة.
- ❖ **ثانيا: خصائص تكنولوجيا المعلومات**: لقد تميزت تكنولوجيا المعلومات عن غيرها من التكنولوجيات الأخرى بمجموعة من الخصائص أبرزها (خويلد 2010. ص ص 47-48):⁶
- ❖ **تقليص الوقت و المكان**: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن متجاوزة إلكترونيا، كما تسمح بالنقل اللحظي للمعلومات و المعطيات، كما تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة .
- ❖ **الذكاء الاصطناعي**: أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.
- ❖ **تكوين شبكات الاتصال**: تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين، وكذا منتجي الآلات، ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى.
- ❖ **التفاعلية**: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت، فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
- ❖ **اقتسام المهام الفكرية مع الآلة**: نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث والنظام.
- ❖ **اللازمية**: وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
- ❖ **اللامركزية**: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فالإنترنت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الإنترنت على مستوى العالم بأكمله.
- ❖ **قابلية التوصيل**: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.
- ❖ **قابلية التحويل**: وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.
- ❖ **الاجماهيرية**: وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة، وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك كما أنها تسمح بالجمع بين الأنواع المختلفة للاتصالات، سواء من شخص واحد إلى شخص واحد، أو من جهة واحدة إلى مجموعات، أو من الكل إلى الكل أي من مجموعة إلى مجموعة.

❖ **الشيوع والانتشار:** وهو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنمطها المرن؛

❖ **العالمية والكونية:** وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيات، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكتروني خاصة بالنظر إلى سهولة المعاملات التجارية التي حركها رأس المال المعلوماتي فيسمح لها بتخطي عائق المكان والانتقال عبر الحدود الدولية.

3.1- الاستثمار في التكوين في تنمية الموارد البشرية

تتجه غالبية دول العالم الآن نحو الأخذ بوسائل التكوين والتكوين المتقدم؛ لرفع وزيادة الكفاءة الإنتاجية؛ والتي تمثل إحدى الأهداف الرئيسية للتنمية البشرية، وإن اختلفت درجات هذا التوجه بين العالم المتقدم، والعالم الذي يقف على أبواب التقدم، والعالم النامي. فمعظم الدول أصبحت تعي أهمية التكوين؛ لما له من دور فعال في المحافظة على مكتسباتها الحالية، والمساعدة في تحقيق استراتيجياتها المستقبلية.

كما ان تنمية الموارد البشرية (HRD) هي عملية تحسين أداء الموظفين داخل المنظمة. تشمل تنمية الموارد البشرية مجموعة واسعة من الأنشطة، من برامج التدريب والتطوير إلى التخطيط الوظيفي والتوجيه. تلعب تنمية الموارد البشرية دوراً حيوياً في تحسين إنتاجية الموظفين وتساعد المؤسسات على تحقيق أهداف أعمالها. تستثمر المنظمات في تنمية الموارد البشرية من أجل تحسين أداء القوى العاملة لديها. من خلال الاستثمار في تنمية الموارد البشرية، تأمل المؤسسات في تحسين إنتاجية الموظفين وتحفيزهم ومشاركتهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لتنمية الموارد البشرية أن تساعد في تقليل معدل دوران الموظفين والتغيب عن العمل، وتحسين مستويات رضا العملاء

وهناك علاقة وطيدة بين التكوين وتنمية الموارد البشرية؛ حيث تركز تنمية الموارد البشرية على (محمد عيسى، 2007):⁷

✓ وجود كفاءات منتقاة من المديرين، تم صقلها بأساليب تكوينية عالية، أكسبتهم مهارات خاصة، وخبرات كبيرة.

هؤلاء المديرين تعقد عليهم شركاتهم آمالاً عريضة في الانتقال بها نحو مصاف الشركات الناجحة؛ بل والتميزة، فالمدیر الناجح يعمل دائماً على رفع مستوى أدائه، ورفع مستوى أداء وتنمية مهارات العاملين معه تحت إدارته. وتظهر كفاءة المديرين من خلال نتائج عدة، أهمها:

✓ استمرار جودة المنتج وتطوره، مع خفض التكاليف، وخلق أسواق جديدة للمنتج، مع المحافظة على حصة شركاتهم، والعمل على زيادتها في الأسواق الموجودة بها، مما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية فيها، ويكون له مردوده الإيجابي والمباشر على التنمية البشرية للعاملين في هذه الشركات، وعلى التنمية الاقتصادية للصناعة التي تنتمي إليها، فضلاً عن التنمية الاقتصادية للمجتمع والدولة ككل.

✓ العمل على توافر وامتلاك المهارات المكتسبة، عن طريق التكوين، وتنمية هذه المهارات واستغلالها الاستغلال الأمثل، فالمهارات يمكن إكسابها للأفراد عن طريق الخطط التكوينية ذات الكفاءة العالية، والمخطط لها بشكل علمي سليم، مع الحفاظ - في ذات الوقت - على المهارات الموهوبة للأفراد بعد اكتشافها، بالعمل على تنميتها وصلتها ببرامج تكوينية خاصة، وتوفير البيئة الصحيحة المساعدة على تأصيل هذه الموهب.

✓ وجود خطط تكوينية عامة وخاصة؛ فتكوين العاملين أمر هام وضروري، خاصة العاملين أصحاب المهن الفنية المعقدة، باتباع طرق التكوين الأساسي، والتكوين التخصصي.

فالصناعات الدقيقة والمعقدة تتطلب دائما عمالة فنية ذات مهارات عالية، وهذه العمالة تحتاج أيضاً - وبشكل مستمر - برامج تكوينية متخصصة؛ لكي تؤهلهم وتمكنهم من التعامل مع الصناعات القائمة، وما يستجد عليها من تطور وتقنيات حديثة.

ولا يخفى على أحد أن العمالة الماهرة المدربة، تنهات عليها كبريات الشركات العالمية، ولها كادر مميز من حيث الرواتب والمكافآت والحوافز لا يتوافر لغيرها، فالتكوين المتخصص يساعد على تنمية الموارد البشرية.

✓ انفتاح العمالة (المدرّب والمتدرّب) على العلم في مجال التخصص، والثقافة بشكل عام، والعمل على اكتساب لغات الدول المتقدمة صناعياً وتكنولوجياً؛ حتى تتمكن هذه العمالة من مسايرة كل جديد في مجال تخصصها، فضلاً عن فتح فرص عمل ذات مميزات خاصة لها، عن طريق الالتحاق بالوظائف المميزة في الشركات متعددة الجنسيات، التي أصبحت منتشرة حول العالم كمظهر من مظاهر العولمة، أو ترغيب هذه الشركات في الاستثمار في بلدان هذه العمالة الماهرة، مما ينعكس بدوره على إنعاش اقتصاديات أوطان هذه العمالة، وخلق فرص عمل جديدة، وبالتالي تنمية الموارد البشرية والاستثمار فيها، وهذا كله يصب في تقدم بلدانهم صناعياً، واجتماعياً، وثقافياً.

✓ إن الاهتمام بالفكر والتخطيط الاستراتيجي يساعد كلاً من الشركة أو المنظمة أو الدولة على الوصول إلى ما تصبو إليه من تقدم، ونمو مطرد؛ ومن ثمّ الازدهار والرفاهية، وصولاً إلى الحياة الكريمة.

✓ ويعد الاهتمام بالتنمية البشرية حجر الزاوية، وأساساً جوهرياً لتأكيد التنمية بمفهومها الشامل لكل المجالات، سواء كانت اقتصادية، أم اجتماعية، أم سياسية، أم ثقافية... إلخ.

والأخذ بالتطوير الشامل المدعوم بالتكوين العام والمتخصص يمكّن الدولة، والشركة، والمنظمة، والفرد، من مواكبة التغيرات السريعة التي يشهدها عالم اليوم.

II - الجانب التطبيقي : واقع استخدام الجامعات الجزائرية للتكنولوجيات الرقمية في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف

ان التكوين التعليمي التدريبي فرصة لصقل المواهب وتحصيل المعارف العلمية والمهنية ووسيلة للتحكم في وسائل ووسائط تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتعرف على كفاءات الممارسات التقنية والبيداغوجية بين الأستاذ وطلّبه وكذا بينه وبين الأساتذة باختلاف تخصصاتهم وجامعاتهم.

ويهدف إلى تنمية قدرات مهارات التفكير والإبداع العلمي للأستاذ الجامعي وفقاً لتكنولوجيا الإعلام والاتصال وتحسينها في مساره المهني، وذلك بفتح المجال للمشاركة الفعالة بين الأساتذة والطلّبة وفقاً لطرق التعليم الحديثة مما يمكنه من مسايرة التطور التكنولوجي والانفجار المعلوماتي.

أولاً: فهرس دليل التكوين

جافري 2023	تكوين حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال والمسؤوليات البيداغوجية
الفهرس	
1.	هيئة
2.	روابط مهمة
3.	تمهيد
4.	I. فريق التكوين :
4.	II. المهارات المستهدفة « SMART SKILLS » :
4.	III. الإطار المرجعي للمهارات :
6.	IV. مراحل إعداد درس على الانترنت
6.	الشكل 1 : مراحل إعداد درس على الانترنت
6.	V. أخلاقيات إعداد الدروس التعليمية
7.	VI. شرح مفصل للتكوين
10.	3. تنظيم الورشات
10.	VII. 10 نصائح لتحسين تكوينكم
12.	VIII. العمل المطلوب و النتائج المنتظرة
12.	التسلسل الزمني للورشات
12.	الورشة 1 : أدوات الدعم لإستخدام تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في التعليم (C2I)
ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	الورشة 2 : تصميم الدرس من أجل تعليم هجين
25.	الورشة 3 : منهجية تصميم الدروس من أجل تعليم هجين
25.	الورشة 4 : تصميم درس إلكتروني مفتوح المصدر MOOC
30.	الورشة 5 : المتابعة البيداغوجية
32.	IX. أتحدى من صحة الدرس الذي قمت بتصميمه
33.	4. تقرير الاختبار :
33.	ب. المختبرين - طلبة :
34.	X. تقييم الدرس الذي تم تصميمه
35.	ب. كيف نتجح في تقييمك على أساس الشهادة :
35.	XI. إختتام التكوين
35.	1. تسليم قرص فيديو رقمي DVD (بنسبة لأساتذة جامعة الإخوة منطوري قسنطينة 1)
35.	2. الشهادات
35.	XII. الجدول الزمني للورشات
37.	XIII. تواريخ مهمة

ثانياً: أهداف التكوين

ومن وجهة نظرنا نرى بأن التكوين الحالي يساهم في ترسيخ جملة من الأهداف وتحقيقها عمليا وهي:

- ✓ ربط الاتصال بين الطلبة وأساتذهم وتفعيله عن بعد.
- ✓ تشجيع التعلم النشط من خلال الأنشطة البيداغوجية والتقنية المختلفة.
- ✓ خلق رابطة بين أساتذة التخصص الواحد ومختلف التخصصات من خلال المنتديات المفتوحة للنقاش .
- ✓ تشارك المعارف العلمية وطرح المواضيع بين مختلف الأساتذة في تخصصات متنوعة.
- ✓ يتيح للأستاذ إجراء الفروض والاختبارات عبر الفضاءات التعليمية المفتوحة عن بعد.

يهدف التكوين " تكنولوجيا الإعلام و الإتصال و الممارسات البيداغوجية " إلى تطوير الكفاءات في مجال التكنولوجيا التعليمية لدى الأستاذ الباحث المستقبلي، من خلال تزويده بالمناهج المناسبة التي تسمح له بدمج تكنولوجيا الإعلام و الإتصال في ممارساته البيداغوجية، فضلا عن الأليات البيداغوجية الجامعية التي تسمح له بتقديم دروس تعليمية هجينة ذات جودة تماثيا مع متطلبات التعليم العالي في عصر الرقمنة.

تتجلى الكفاءة « SMART » فيما يلي :

S Scénariser : تصميم درس من أجل تعليم هجين.

M Mettre : وضع درس على الأنترنت.

A Accompagner : مرافقة الطلبة عن بعد (عبر الأنترنت).

R Réguler : تنظيم الممارسات البيداغوجية.

T Transférer : نقل المعارف المكتسبة.

ثالثا :مكتسبات التكوين

- ✓ الارتقاء بالتعليم، والحرص على الجودة.
- ✓ استيعاب الطرق البيداغوجية المسعفة لتوصيل المعارف بسلاسة وتمكّن.
- ✓ تأهيل الأساتذة الجدد لحسن التحكم في مفاتيح الأداء التاجح، والتبليغ المتقن، من أجل النجاح المضمون للطلبة.
- ✓ تطوير الخبرات وتنميتها.
- ✓ الخروج بالعباء العلمي من المحليّة إلى العالميّة عبر المنصات الشهيرة.

رابعا :ورشات التكوين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأساتذة

وعن كفاءات سير عملية هذا التكوين فقد قسم لأربع (04) ورشات كل ورشة تتضمن مجموعة من النشاطات المختلفة نوضحها بما يأتي أدناه:

❖ الورشة الاولى : تكنولوجيا الإعلام والاتصال والوسائل الرقمية (C12)

- استخدام المودل (MOODLE) في وضعية الطالب.
- تخطيط الدرس وتنظيمه باستخدام الخارطة المفاهيمية.
- تحرير وإنشاء دعائم بيداغوجية باستعمال برنامج التحرير (Opale)
- توليد أشكال مختلفة من الدعائم البيداغوجية وتحميلها (SCORM ،WEB ،PAPIER)

❖ الورشة الثانية: (conception d'un cours pour un enseignement hybride) (CCEH) :

تهدف الورشة الثانية إلى تمكين المتدرب من التحكم في البناء البيداغوجي للدرس على الخط وتحديد محتوياته وأهدافه، وكذلك فهم الفرق بين طريقة التعلم بالأهداف والتعلم بالكفاءات من جهة وتعلم كفاءات وأسس المعالجة وتصميم أنشطة التعلم، وقد تضمنت الورشة خمس (05) نشاطات.

❖ الورشة الثالثة: Méthodologie de Conception d'un Cours pour un Enseignement Hybride (MCF EH)

منهجية تصميم الدروس من أجل تعليم هجين

الورشة 3 : منهجية تصميم التكوين من أجل تعليم هجين	
المحاور المحددة في القرار	أساليب و أدوات التعليم و تكنولوجيا الإعلام و الإتصال.
الوحدة	الوحدة التعليمية الأساسية
المهارات المستهدفة	اكتساب معارف حول التعليم عن بعد و التحكم في الأدوات التكنولوجية يسمح بتصميم و إطلاق الدروس عبر الإنترنت.

❖ الورشة الرابعة: تصميم الفيديو (Conception d'un MOOC)

تهدف الورشة إلى التدريب والتمكن من التعامل مع منصة EDX والقيام بإعداد خاصية MOOC التي تساعد في تصميم الفيديوهات التعليمية من خلال برامج متنوعة كالأوبال والبوربونت واليوتيوب وغيرها.

تصميم درس إلكتروني مفتوح المصدر MOOC

الورشة 4 : تصميم درس إلكتروني مفتوح المصدر MOOC	
المحاور المحددة في القرار	أساليب و أدوات التعليم و تكنولوجيا الإعلام و الإتصال.
الوحدة	الوحدة التعليمية الأساسية
المهارات المستهدفة	التحكم في تصميم الدروس على منصة EDX التحكم في تقنيات إنتاج الفيديوهات البيداغوجية

❖ الورشة الخامسة: المتابعة البيداغوجية

تهدف هذه الورشة إلى التدريب والتمكن من تصميم سيناريو تعليمي وفهم وظائف المعلم في الدرس على الخط والاحاطة بفهم أساليب التعلم النشط واختبار القدرة على التحكم في أشكال التقييم المختلفة.

الورشة 5 : المتابعة البيداغوجية	
المحاور المحددة في القرار	<ul style="list-style-type: none"> ملف Portfolio، التقييمات (المحتويات التطبيقية وطرق التوجيه و شبكات التقييم) مسار تكوين الطالب. التعلم و التكوين في نظام ل م د : الخصائص البيداغوجية و التعليمية. ورقة الطريق لمشروع الطالب. نقطة الترميز و التقييم التقييمي في العمل التكويني.
الوحدة	الوحدة التعليمية الأساسية
المهارات المستهدفة	التحكم في المفاهيم الأساسية للمتابعة البيداغوجية عن بعد (أدوات التحفيز، المرافقة عن بعد، بيئة القسم، ملف Portfolio، ورقة الطريق، ...) و تبني الممارسات التكوينية.

- ✓ تهدف هذه الورشة إلى تحقيق الكفاءات الآتية:
- ✓ معرفة مهام المرافق (TITEUR) عبر الخط.
- ✓ معرفة الفرق بين طرق التقييم.
- ✓ فهم الطرق المنهجية للبيداغوجية الفعالة.
- ✓ تحرير الحقبة التعليمية (PORTFOLIO).

III- النتائج ومناقشتها :

وفي ختام هذه الورقة البحثية نكون قد خرجنا بنتائج أهمها :

- يعتبر التكوين استثمار حقيقي ومباشر يؤدي إلى تنمية الموارد البشرية؛ فكلما زاد الاستثمار في تنمية مهارات الأفراد، ورفع مستوى كفاءتهم العلمية والعملية، ومن ثم الإنتاجية، مما يصب في النهاية في مجرى رفع مستوى معيشتهم؛ كلما ملكت عليهم أفئدتهم وعقولهم، وولائهم وانتمائهم، فضلاً عن امتلاكها لمهاراتهم التي أكسبتهم إياها ببرامج التكوين المدروسة والمفيدة.

-تعدّ فترة التكوين في تكنولوجيا الإعلام والاتصال الموجهة للأساتذة حديثي التوظيف أمر حتمي وضروري لمواكبة التكنولوجيا من قبل الأستاذ الجامعي.

-تؤدي الإدارة الجيدة للموارد البشرية إلى تقليل التعارض بين الإدارة والعمل أو الأفراد العاملين أي تحسين العلاقة بين الإدارة والأجهزة العمالية كالتقنيات.

-تتلاءم إدارة الموارد البشرية وتنكيف مع القيود أو الظروف البيئية المحيطة بالمؤسسة التي من أهمها التكنولوجيات الحديثة والتشريعات الحكومية الخاصة بقوانين العمل.

-إن الإدارة الجيدة للموارد البشرية تؤدي إلى خلق وتنمية قوة عمل تكون محبة وراغبة في العمل مما يعني ارتفاع إنتاجية الفرد الواحد نتيجة وجود المناخ التنظيمي المناسب للمؤسسة.

-الإدارة الجيدة للموارد البشرية مطلب أساسي لتحقيق الرضا عن العمل في المؤسسة ورفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين فيها. ويتضح مما سبق أن من أبرز المهام المناطة بالموارد البشرية في الاهتمام بتأهيل العنصر البشري بالمؤسسة.

-التعليم عن بعد وسيلة مريحة تُسهّل العملية التواصلية بين المعلم والمتعلم، وهو يعمل على تزويد الطلبة بالموارد المعينة لهم من: المراجع والدروس والتوجيهات التي لا يكفي الوقت المحدد للحصص للوفاء بها، بالإضافة إلى ضمان التواصل مع الطلبة والاستماع لانشغالاتهم بوتيرة أسرع.

- التزوّد بمعارف جديدة وخبرات مفيدة تمثلت في؛ اكتساب القدرة على إنجاز الخرائط الذهنية، والتحكّم في إعداد مخططات الدروس، واكتساب مهارة الكتابة على برنامج الأوبال والموودل وedx، والقدرة على التحسين المستمرّ للدروس، فضلاً عن التعرف على مختلف طرق التقييم ومعاييرها، وكلّ هذه الوسائل نافعة تُسهّل العملية التعليمية.

-اكتشاف منصّات تعليمية كمنصّة رواق، وإتقان خطوات إعداد درس ورفعها على منصّة edx الإلكترونية، لإثراء مصادر المعلومات ويستفيد منها الطلبة في التحضير للدروس.

وعلى العموم لا يخلو التكوين من بعض الصعوبات التي واجهتنا والتي يمكن أن نلخصها فيما يلي:

- ✓ في بعض الأحيان سجلنا نقص المرافقة الضرورية من المكونين عند تسليم النشاط لا توضّح لنا الأخطاء التي وقعنا فيها حتى يتم استدراكها مستقبلاً، حيث يكون التقييم عام فقط، وهذه الملاحظة خاصة ببعض النشاطات فقط دون تعميم.
- ✓ اعتماد التكوين على اللغة الأجنبية الفرنسية فقط دون اللغة الوطنية شكل عائقاً في بعض الأحيان لبعض الأساتذة المتكويين لا سيما وأن أغلب التخصصات لا تعتمد على اللغة الفرنسية كلغة تدريس أساسية.
- ✓ تزامن التكوين مع فترة العمل خلال الموسم الدراسي الذي يشهد نشاطاً كبيراً وجهود متواصلة من طرف الأساتذة المتكويين كالمحاضرات والأعمال التطبيقية والامتحانات والتكوين النظري...إلخ، كل ذلك شكل عائقاً من حيث ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأنشطة المفتوحة.

في الأخير نرجو أن يعمم هذا التكوين على الأساتذة غير المتكويين في هذا المجال، وذلك عن طريق برنامج محلي على مستوى كل جامعة أو وطني مركز كهذه الحالة، حتى يواكب الأستاذ الجامعي التطور التكنولوجي والرقمي في المجال نفسه.

✓ ينبغي تسمين قرارات الوزارة في إنشاء منصات رقمية نظراً للدور الكبير الذي تؤديه هذه المنصات التعليمية في تبليغ العلوم والمعارف للطلبة .

IV- الخلاصة :

وفي ختام هذه الورقة البحثية نؤكد على الأهمية القصوى لتكوين الأساتذة حديثي التوظيف حيث أضاف للجامعة الجزائرية كما علميا ومعرفيا جديدا في مجال تكنولوجيات المعلومات والاتصال، وكذا التحضير العلمي النظري والتطبيقي واعداد الخريطة الذهنية للدرس، لا سيما لنا نحن كأساتذة حديثي التوظيف بالجامعة.

وصفوة القول لابد من الاعتراف بأنّ التعليم الإلكتروني أو التعليم عن بعد أصبح محلّ محلّ التعليم الحضوري وأصبح الحاسوب محلّ محلّ الأستاذ، إذ يوفّر هذا التعليم بيئة تفاعلية تتسم بالتشويق والإثارة وهذا ما يخلق نوعاً من التجاوب بين الطلبة.

-إنّ الأهداف الأساسية لسياسة التعليم العالي في الجزائر تعتمد على استخدام تكنولوجيات الاتصال الحديثة التي أصبحت تمثل أهمّ وسائل التنمية البشرية في العصر الحالي وهذا ما يبرّر وجود الحاسوب كمادة ضرورية في المنهج الجديد لكلّ مراكز التعليم العالي وحتى المؤسسات التربوية بالجزائر.

-إنّ التكوين عن بعد أشرفت عليه جامعة "الإخوة منتوري" بقسنطينة 1، وكان تكويناً مناسباً ومفيداً إلى حدّ بعيد بالنظر إلى حجم المعارف التي تمّ تحصيلها من خلاله، والتقنيات التي أضفناها إلى خبرتنا المتواضعة في العملية التعليمية من أجل أداء أفضل في التدريس، بالاعتماد على التكنولوجيا ووسائلها المتطورة، وتنوعاً للإلقاء بين الحضوري والمتباعد.

فإنّنا نحرص على تنمية هذه المهارات المكتسبة خلال فترة تطويع البرامج التعليمية في خدمة البحث العلمي وتقريب المعلومة بطريقة سلسة لطلبتنا، كما نتوجه بالشكر الجزيل للقائمين على هذا التكوين ونسأل الله لنا ولهم التوفيق والسداد.

- الإحالات والمراجع :

- ¹ عادل أمين مهمل، (2018)، إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر، 2018، ص ص 3-4.
- ² سفیان جاهي، بوطغان اية، دور الادارة الاستراتيجية في تكوين الموارد البشرية، جامعة 8 ماي 1945، ص 53.
- ³ سفیان جاهي، بوطغان اية، دور الادارة الاستراتيجية في تكوين الموارد البشرية، جامعة 8 ماي 1945، ص 57.
- ⁴ محمد بوتين، (2003) " اثر تكنولوجيا المعلومات على عملية اتخاذ القرارات والأداء - واقع المؤسسة الجزائرية"، الملتقى الدولي الأول حول أهمية الشفافية و نجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي، الجزائر، ص 02.
- ⁵ Michel Paquin, (1990) Gestion des technologies de l'information. Canada : Les éditions Agence d'arc , P 17.
- ⁶ عفاف حويلد، (2010/2009) "فعالية النشاط الترويجي في ظل تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في المؤسسات الجزائرية"، مذكرة ماجستير، ورقة، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير، ص ص 47-48.
- ⁷ محمود حسن عيسى (2007). مقالة بعنوان أهمية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية. تم الولوج إليها يوم 24 /12/ 2024 متاحة على رابط الالكتروني: <https://www.alukah.net/culture>