

وزارة التعليم العالى والبحث العلمي
الجامعة الجزائر 3

كلية العلوم الفيزيائية والعلوم الطبيعية والعلوم
المater التغذية والبيئة والعلوم المزدوجة



مطبوعة بجامعة الجزائر 3

شهادة مشاركة

لمنحة الشكادة إلى السيد (ة)

د/ عمار مرادي

نظير المشاركة في فعاليات الملتقي العلمي الدولي حول:

الرئيسي والتوجهات المعاصرة للمؤارف البشرية في ظل التحديات المعاصرة محلياً ودولياً

المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسويق - جامعة الجزائر 3، يومي 6/5/2025

وافع استدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تكوين الأكاديميين من طرف الجامعات

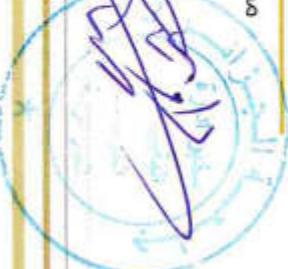
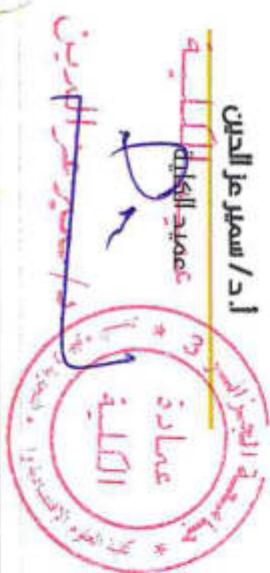
الجزائرية

لد/ الداودي الشيش

مدير المختبر

د/ عباس المخرب

لد/ رياض عبد القادر
رئيس الملتقي القادر
د. رياض عبد القادر
د. 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 مراتي²

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

²جامعة 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 تكنولوجيات الاتصال الحديثة في سياسة التعليم العالي في الجزائر حيث أصبحت هذه الأخيرة تمثل أهم وسائل التنمية البشرية في العصر الحالي وهذا ما يبرر وجود الحاسوب كمادة ضرورية في المنهج الجديد لكل مراكز التعليم العالي وحتى المؤسسات التربوية.

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

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 تثمين 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 المكونين في هذا المجال، وذلك عن طريق برنامج ملبي على مستوى كل جامعة أو وطني مركز كهذه، 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 معايش .جامعة محمد الصديق بن يحيى 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 متوري بقسنطينة على تكوين الأساتذة الجدد حول كيفية تنظيم وتسهيل 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 تلقاه على مستوى الجامعة مكان التوظيف على شكل دورات مكثفة أسبوعية حسب البرنامج المسطر خلال السنة.

وتشير جامعة "الإخوة متوري بقسنطينة" على هذا التكوين في ميدان تكنولوجيا الاعلام الآلي والاتصال TICE و TIC والممارسة البيداغوجية الذي تم عن بعد، حيث يحفل الميدانيان الاثنين أهمية كبيرة وهدف رئيسي ضمن مجموعة من التقنيات المختلفة لتحسين أداء الأستاذ الفردي وتأطير عمله تنظيميا، ومن هذا المنطلق فإن التكوين هذا قد سعى للأستاذة حديثي التوظيف تحسين قدراتهم العلمية والبيداغوجية واكتساب مهارات ومهارات 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 المراقبة والتقويم التقني المادف 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 بالاحتياك المباشر بين الأساتذة المتكونين بعضهم بعض للإثراء المعرفي التعاون بينهم من خلال المنتديات المفتوحة عبر المنصة الرقمية لذات المدف.

وقد أثبتت التكوين عن بعد عبر الإنترن特 فعالية كبيرة وحقق نتائج مهمة ومرضية مختصراً للوقت ومقنلاً للتكاليف عن طريق ورشات العمل باستخدام تكنولوجيا المعلوماتية والتقنيات الحديثة، وقد كانت الأنشطة التي يرميها المكونون متنوعة ومنتظمة ونشطة تأتي على أغلب المجالات التي يحتاجها الأساتذة حديثي التوظيف.

وعليه كان هذا التكوين التعليمي التدريبي فرصة لصقل المواهب وتحصيل المعرف العلمية والمهنية ووسيلة للتحكم في وسائل ووسائل تكنولوجيات المعلوماتية والاتصال والتعرف على كيفيات الممارسات التقنية والبيداغوجية بين الأستاذ وطلبه وكذا بينه وبين الأساتذة باختلاف تخصصاتهم وجامعتهم.

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

1.1. طرح الإشكالية

من أجل التعرف على مدى مواكبة الجامعات الجزائرية التطور المتزايد لتكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة، وكذا تحديث البرامج البيداغوجية والوسائل التعليمية المتغيرة باستمرار، من خلال المراقبة والتقويم التقني المادف في مجال التخصص المهني والذي يحسن من أداء الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف لا سيما . 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 تكنولوجيات الاتصال الحديثة المستعملة في العمليات التعليمية للأساتذة حديثي التوظيف.

3.1. أهداف الدراسة

نحفل من خلال هذه الدراسة إلى:

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

4.1. أساليب وأدوات البحث

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

5.1. هيكل 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 إلى الاستثمار في التكوين وتنمية الموارد البشرية ، مرورا 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 - التفاصيل النظري لإدارة الموارد البشرية
- ❖ I - تكنولوجي المعلومات والاتصال TIC
- ❖ I - الاستثمار في التكوين و تنمية الموارد البشرية
- ❖ II - الجانب التطبيقي : واقع استخدام الجامعات الجزائرية للتكنولوجيات الرقمية في تكوين الأساتذة حديثي التوظيف
- ❖ III - النتائج ومناقشتها

I.1- التفاصيل النظري لإدارة الموارد البشرية :

ان العنصر البشري عنصر أساسى في العملية الإنتاجية ولا أدل على ذلك من اتفاق المدارس الاقتصادية التقليدية والحديثة على اعتباره عنصرًا 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 وفاعلية.

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 تريده 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 تعين وتكوين العاملين ومعاملتهم في جميع المستويات، والعمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة، وزيادة ثقتها في عدالة الإدارة . وفيما يلي مجموعة من تعاريف إدارة الموارد البشرية(مهمل.2018. ص 3-4¹):

- 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، وأنما جزء من الإدارة المختصة بالأفراد العاملين وبعلاقتهم 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 أو يشمل ذلك عملية تحفيظ القوى العاملة بالمؤسسة الانبار والتعيين تقييم الأداء التكوين والتنمية، التعويض والمرتبات العلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين وأخيراً بحوث الأفراد .

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

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

-ويتضح لنا من التعريف السابقة بأن إدارة الموارد البشرية هي ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالأفراد أو المجموعات وعلاقتهم 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 الازمة، عن طريق الاختبار الأمثل لهذه الموارد تعينها تكوينها ووضعها في المكان المناسب الذي تستطيع الإبداع فيه. تعاونية بينها، للوصول ب المؤسسة إلى أعلى مستويات الإنتاجية.

ثانيا:التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

فيما يأتي نتناول لحة تطورية مقتضبة لمفهوم تسيير الموارد البشرية، مع التركيز على أوجه التطور في النظرة إلى "إنسانية العامل" عبر مختلف المراحل(جاهمي وبوطغان.ص 53)²:

- مرحلة ما قبل الثورة الصناعية: قبل أن يظهر التصنيع كانت الفلاحة، التجارة والصيد هي الأنشطة الغالية، وكانت التجمعات العمالية تنشأ بشكل عفوي بعيداً عن أي فكر إداري أو تنظيمي، فلم تكن المؤسسات قد بُرِزت بالصورة النظامية التي هي عليها اليوم .
- مرحلة ما بعد الثورة الصناعية: شكل التصنيع نقطة الانطلاق للتفكير 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 تناولت نادت بأن تحقيق أهداف المنظمة لن يتم إلا إذا التزم بالاختيار السليم للعمال من جهة، ثم التوزيع السليم للمهام عليهم من جهة أخرى. وقد قدمت النظرية التاييلورية اسهاماتاً المميزة في

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

مرحلة مدرسة العلاقات الانسانية: إن المتمعن في أدبيات الحركة التایلورية وحركة العلاقات الانسانية يتأن سوف يصل الى فكرة مهمة جدا مؤداتها أن الثانية لم تأت على أنفاس الأولى ابداً إضافة لها، فالتايلورية نشأت أساسا في مجتمعات طبقية كانت تسودها ظروف قاسية (حروب فقر جهل بطالة)، أما المدرسة الانسانية فقد تم خصت عن سياق ثوري ناقم للإنسان وللعامل بالخصوص مطالبا بقيمه كإنسان، والمنظمة هي تنظيم اجتماعي، قبل أن تكون كياناً مادياً.

مرحلة مدرسة إدارة الموارد البشرية: اهتمت بالتوظيف 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 يعتبر مدخلا من مدخلات العملية الإنتاجية ومورد داعم للمدخلات الأخرى، بل إن المورد البشري هو الوحيدة من بين كل موارد المنظمة القادر على ضمان الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة إذا ما تم تسويقه على الوجه الأمثل.

ثالثا: أهداف إدارة الموارد البشرية: يمكن تحديد بعض أهداف الموارد البشرية فيما يلي (جاهمي وبوطغان.ص 57³):

- ✓ تحقيق الأداء المتميز من خلال الحصول على الأفراد الأكفاء قصد المساعدة في تحقيق أهداف المنظمة.
- ✓ زيادة تحفيز العاملين والترابط بينهم وانغماسهم في العمل وتنمية ولائهم للمنظمة.
- ✓ تحقيق ميزة تنافسية لرأس المال البشري في المنظمة.
- ✓ تنمية الموارد البشرية من خلال تكوينهم لمواجهة مختلف التغيرات تكنولوجية، إدارية، بيئية.
- ✓ توفير ظروف عمل جيدة للأفراد ومكافأتهم على أعمالهم وإنجازاتهم.
- ✓ الحفاظ على المورد البشري من خلال توفير ضمان اجتماعي وصحي .
- ✓ الحد من التعرض المختتم بين متطلبات الإدارة والالتزامات الخاصة بالموارد البشرية.
- ✓ تقييم وتنفيذ البرامج والسياسات الفردية انطلاقا من تعدد مهام الأفراد التي لا تختص مصلحة معينة العمل على استقطاب وجدب العمالة اللازمة للمؤسسة.
- ✓ إكساب العمال مهارات وقيم ومهارات لتحقيق ذاتهم وجعلهم مصدرا للابتكار والإبداع الدائم للمؤسسة.
- ✓ رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وتحفيز تكلفة العمل من خلال تحفيز معدلات دوران العمل والغيابات من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- ✓ العمل على تحقيق أهداف العاملين وإشاعة رغبائهم وحاجاتهم وإيجاد مناخ ثقة بين الأعوان المختلفة من خلال تدعيم الحوار والتواصل لخلق جو الرضا الوظيفي. وضع نظام أجرة عادل ومتوازن يضمن توزيع الأجر بين العاملين.
- ✓ العمل على إرساء الترابط والتعاون والتفاق والتسيير بين الجهات وكذا تنشيط وإقحام العاملين وإشراكهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
- ✓ حماية العمال والدفاع عن حقوقهم والرفع من المستوى الثقافي وزيادة فرص التعلم، وهذا لكي يصبح العامل أكثر وعيًا وحرصا على تحقيق رغبائهم وأهداف المؤسسة معا.

II-2- تكنولوجيا المعلومات والاتصال

يعتبر مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال من المفاهيم الواسعة الانتشار في عصرنا هذا، والتي تحمل مكانة رائدة في بيئه أعمال اليوم ،ولهذا سوف نحاول الإلام 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 الحاسوب، الإلكترونيك، هندسة البرمجيات، نظم المراقبة والاتصالات البعيدة، مما يسمح بتخفيض تكاليف التخزين، المعالجة، تبادل و توزيع المعلومات بشكل كبير جدا. (بوتين.2003.ص 02)"⁴

يعبر هذا التعريف عن أحد أهم المزايا بالنسبة للمنظمة والمتمثل في تخفيض التكاليف وذلك بالنسبة لكل وظيفة من وظائف هذه التكنولوجيا. ويشار إليها أعلاه: "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 الابتكار والإبداع و التحديد على المكونات التالية⁵ (Paquin.1990.p17) :

- ❖ **نظم الحاسوب:** وتتضمن وسائل 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 الحاسوبات ونظم المعلومات في أنظمة متكاملة على مستويات مختلفة.

ثانيا: **خصائص تكنولوجيا المعلومات:** لقد تميزت تكنولوجيا المعلومات عن غيرها من التكنولوجيات الأخرى بمجموعة من الخصائص أبرزها (خوبيلد 2010.ص 47-48):

- ❖ **تقليص الوقت و المكان:** فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن متجاوزة إلكترونيا، كما تسمح بالنقل اللحظي للمعلومات والمعطيات، 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 و تقوية 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.
- ❖ **الفاعلية:** أي أن المستعمل لهذه التكنولوجية يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت، فالمشاركون 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.
- ❖ **اللاتزامنية:** وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركون غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
- ❖ **اللامركزية:** وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فالإنترنت مثلا تتمتع باستقلارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الانترنت على مستوى العالم بأكمله.
- ❖ **قابلية التوصيل:** وتعني إمكانيةربط بين الأجهزة الاتصالية المتعددة الصنع، أي بعض 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 مقرؤدة.
- ❖ **اللامحالية:** 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 للتوسيع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنظمها المرن؛

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

I.3- الاستثمار في التكوين في تنمية الموارد البشرية

تتجه غالبية دول العالم الآن نحو الأخذ بوسائل التكوين والتقويم المتقدمة؛ 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 أن 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 ترتكز تنمية الموارد البشرية على (محمد عيسى. 2007)⁷:

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

هؤلاء المديرين تقدّم عليهم شركاتهم آمالاً عريضة في الانتقال بما نحو مصاف الشركات الناجحة؛ بل والمتميزة، فالمدير الناجح يعمل دائماً على رفع مستوى أدائه، ورفع مستوى أداء وتنمية مهارات العاملين معه تحت إدارته. وظهور كفاءة المديرين من خلال نتائج عده، أهمها:

✓ استمرار جودة المنتج وتطوره، مع خفض التكاليف، وخلق أسواق جديدة للمنتج، مع المحافظة على حصة شركاتهم، والعمل على زيادتها في الأسواق الموجدة بها، مما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية فيها، ويكون له مردود الإيجابي وال مباشر على التنمية البشرية للعاملين في هذه الشركات، وعلى التنمية الاقتصادية للصناعة التي تنتهي 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 تربيتها وصقلها ببرامج تكوينية خاصة، وتوفير البيئة الصحيحة المساعدة على تأصيل هذه الموهب.

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

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

ولا يخفى على أحد أن العمالة الماهرة المدرية، تنهافت عليها كبريات الشركات العالمية، ولها كادر مميز من حيث الرواتب والكافآت والحوافر لا يتوافر لغيرها، فالتكوين المتخصص يساعد على تنمية الموارد البشرية.

✓ افتتاح العمالة (المدرب والمتدرب) على العلم في مجال التخصص، والثقافة بشكل عام، والعمل على اكتساب لغات الدول المتقدمة صناعياً وتكنولوجياً؛ حتى تتمكن هذه العمالة من مساعدة كل حديثي التخصصها، 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 يعكس دوره على إنشاء اقتصاديات أوطن هذه العمالة، وخلق فرص عمل جديدة، وبالتالي تنمية الموارد البشرية والاستثمار فيها، وهذا كله يصب في تقدم بلدانهم صناعياً، واجتماعياً، وثقافياً.

✓ إن الاهتمام بالفكر والتحطيط الاستراتيجي يساعد كلاً من الشركة أو المنظمة أو الدولة على الوصول إلى ما تصبوا إليه من تقدم، ونموٌ مطرد؛ ومن ثم الازدهار والرفاية، وصولاً إلى الحياة الكريمة.

✓ وبعد 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 يمكن الدولة، والشركة، والمنظمة، والفرد، من مواكبة التغيرات السريعة التي يشهدها عالم اليوم.

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

ان التكوين التعليمي التدريسي فرصة لصدق الموهاب وتحصيل المعرف العلمية والمهنية ووسيلة للتحكّم في وسائل ووسائل تكنولوجيات المعلوماتية والاتصال والتعرّف على كيّفيّات الممارسات التقنية والبيداغوجية بين الأستاذ وطلبه وكذا بينه وبين الأستاذة باختلاف تخصصاتهم وجامعتهم.

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

أولا: فهرس دليل التكوين

الفهرس	
1.	هدمة
2.	روابط هدمة
3.	صيغة
4.	1. فريق التكوين :
4.	4. المهنـات المستـهـدة : « SMART SKILLS »
4.	4. الآليـات المـارـجـعـيـةـ للمـهـارـاتـ :
6.	IV. مراحل إعداد مدرس على الانترنت
6.	الـشـطـلـ 1 : مـراـحلـ إـعـادـ إـعـادـ مـدـرـسـ عـلـىـ انـتـرـنـتـ
6.	7. اـلـخـاتـيـاتـ إـعـادـ إـعـادـ الـمـدـرـسـ الـتـعـلـيمـيـةـ
7.	V. بـرـجـمـ مـفـضـلـ لـلـتـكـوـنـ
10.	3. تنـظـيمـ الـوـرـشـاتـ
10.	10. نـصـاجـ لـلـتـصـيـنـ تـكـوـيـنـ
12.	VII. الـعـمـلـ الـمـطـلـوبـ وـ الـنـاجـيـةـ الـمـنـتـرـةـ
12.	الـتـسـلـلـ الـرـمـيـ لـلـوـرـشـاتـ
12.	الـوـرـشـةـ 1 : أـمـوـاتـ الـدـسـمـ لـاـسـتـخـادـ تـكـنـوـلـوـجـيـاـ الـإـعـاـلـمـ وـ الـاتـصـالـ فـيـ الـتـعـلـيمـ (C21).
25.	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
25.	الـوـرـشـةـ 2 : تـصـيـمـ الـمـدـرـسـ مـنـ أـجـلـ تـعـلـيمـ هـجـيـنـ
25.	الـوـرـشـةـ 3 : مـهـجـيـةـ تـصـيـمـ الـمـدـرـسـ مـنـ أـجـلـ تـعـلـيمـ هـجـيـنـ
25.	الـوـرـشـةـ 4 : تـصـيـمـ مـدـرـسـ إـلـكـتـرـوـنـيـ مـفـتوـحـ الـمـصـرـ MOOC
30.	الـوـرـشـةـ 5 : الـمـاتـيـلـةـ الـبـيـدـاـعـجـيـةـ
32.	أـنـجـقـ مـنـ صـحـةـ الـمـدـرـسـ الـذـيـ قـتـ بـتـصـيـمـهـ
33.	4. تـقـرـيـرـ الـإـخـتـارـ
33.	5. الـمـخـتـرـيـنـ - ظـلـيـةـ :
34.	6. تـقـيـمـ الـمـدـرـسـ الـذـيـ تـصـيـمـهـ
35.	7. بـدـعـيـتـ تـجـيـجـ فـيـ تـقـيـمـكـ عـلـىـ أـسـلـ الشـهـدـةـ :
35.	8. إـلـفـتـامـ لـلـتـكـوـنـ
35.	9. تـسـلـیـمـ قـرـصـ فـیـبـرـوـ رـقـبـ DVD (يـنـتـصـبـ لـأـسـاتـذـةـ جـامـعـةـ الـآخـرـةـ مـنـتـورـيـ قـسـطـنـطـيـنـةـ 1)
35.	10. الشـهـدـاتـ
35.	11. الـجـمـوـلـ الـرـمـيـ لـلـوـرـشـاتـ
37.	12. تـوـارـيـخـ هـدـمـةـ

ثانيا: 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 و مختلف التخصصات من خلال المنتديات المفتوحة للنقاش .
- ✓ تشارك المعرف العلمية وطرح الموضع بين مختلف الأساتذة في تخصصات متنوعة.
- ✓ يتيح للأستاذ إجراء الفروض والاختبارات عبر الفضاءات التعليمية المفتوحة عن بعد.

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

تنجلي الكفاءة « SMART » فيما يلي :

Scénariser **S** : تصميم درس من أجل تعليم هجين.

Mettre **M** : وضع درس على الأنترنت.

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

Réguler **R** : تنظيم الممارسات البيداغوجية.

Transférer **T** : نقل المعرف المكتسبة.

ثالثا: مكتسبات التكوين

- ✓ الارتقاء بالتعليم، والحرص على الجودة.
- ✓ استيعاب الطرق البيداغوجية المساعدة لوصيل المعرف بسلامة وتمكن.
- ✓ تأهيل الأساتذة الجدد لحسن التحكم في مفاتيح الأداء الناجح، والتَّبَلِّغُ المتقن، من أجل النجاح المضمن للطلبة.
- ✓ تطوير الخبرات وتنميتها.
- ✓ الخروج بالعطاء العلمي من المحلي إلى العالمي عبر المنصات الشهيرة.

رابعا: ورشات التكوين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للأساتذة

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

أدناه:

- ❖ الورشة الاولى : تكنولوجيا الإعلام و الاتصال و الوسائل 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: (CCEH) (conception d'un cours pour un enseignement hybride)

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 بالكتفاءات من جهة وتعلم كيفيات 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	
أساليب و أنواع التعلم و تكنولوجيا الإعلام و الإتصال.	المحاور المحددة في القرار
الوحدة التعليمية الأساسية	الوحدة
الكتاب معارف حول التعليم عن بعد و التحكم في الأدوات التكنولوجية يسمح بتصميم و إلتقاط الدروس عبر الإنترنط.	المهارات المستهدفة

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

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

تصميم درس إلكتروني مفتوح المصدر MOOC

الورشة 4 : تصميم درس إلكتروني مفتوح المصدر MOOC	
أساليب و أنواع التعلم و تكنولوجيا الإعلام و الإتصال.	المحاور المحددة في القرار
الوحدة التعليمية الأساسية	الوحدة
التحكم في تصميم الدروس على منصة EDX التحكم في تطبيقات النتاج التعليمي ذات الصلة.	المهارات المستهدفة

❖ الورشة الخامسة: المتابعة البيداغوجية

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

الورشة 5 : المتابعة البيداغوجية	
ملف Portfolio، التربيعات (المحتويات التعليمية و ملتقى التوجيه و تبكات التقييم). مسار تكوين الطالب.	المحاور المحددة في القرار
التعليم و التكوين في نظام ا.م.د : الحصول على المحتوى التعليمي و التعلم.	الوحدة
ورقة الطريق لمفروع الطالب.	المهارات المستهدفة

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

III - النتائج ومناقشتها :

وفي ختام هذه الورقة البحثية نكون قد خرجنا بنتائج أهمها :

- يعتبر التكوين استثمار حقيقي و مباشر 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 أ福德تهم وعقولهم، وولائهم وانتمائهم، فضلاً عن امتلاكها لمهاراتهم التي أكسبتهم إياها ببرامج التكوين المدروسة والمفيدة.
- تعدد فترة التكوين في تكنولوجيا الإعلام والاتصال الموجهة للأستاذة 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 كالنقابات.
- 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 أساسى لتحقيق الرضا عن العمل في المؤسسة ورفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين فيها. ويوضح مما سبق أن من أبرز المهام المناطة بالموارد البشرية في الاهتمام بتأهيل العنصر البشري بالمؤسسة.
- التعليم عن بعد وسيلة ملحة تسهل العملية التواصيلية بين المعلم والمتعلم، وهو يعمل على تزويد الطلبة بالموارد المعينة لهم من: المراجع والدروس والتوجيهات التي لا يكفي الوقت المحدد للشخص لللقاء بها، بالإضافة إلى ضمان التواصيل مع الطلبة والاستماع لانشغالاتهم بوتيرة أسرع.
- التزود بمعرفة جديدة وخبرات مفيدة تمتل في؛ اكتساب القدرة على إنجاز الخرائط الذهنية، والتحكم في إعداد خطط الدروس، وأكتساب مهارة الكتابة على برنامج الأوبال والمودول edX، والقدرة على التحسين المستمر للدروس، فضلاً عن التعرف على مختلف طرق التقييم ومعاييره، وكل هذه الوسائل نافعة تسهل العملية التعليمية.
- اكتشاف منصات تعليمية كمنصة رواق، وإتقان خطوات إعداد درس ورفعه على منصة edX الإلكترونية، لإثراء مصادر المعلومات ويسفيد 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 المراقبة الضرورية من المكونين عند تسليم النشاط لا توضح لنا الأخطاء التي وقعتها حتى يتم استدراكتها مستقبلا، حيث يكون التقييم عام فقط، وهذه الملاحظة خاصة ببعض النشاطات فقط دون تعميم.
- ✓ اعتماد التكوين على اللغة الأجنبية الفرنسية فقط دون اللغة الوطنية شكل عائقا في بعض الأحيان لبعض الأستاذة المكونين لا سيما وأن أغلب التخصصات لا تعتمد على اللغة الفرنسية كلغة تدريس أساسية.
- ✓ تزامن التكوين مع فترة العمل خلال الموسم الدراسي الذي يشهد نشاطا كبيرا وجهود متواصلة من طرف الأستاذة المكونين كالمحاضرات والأعمال التطبيقية والامتحانات والتقويم النظري...إلخ، كل ذلك شكل عائقا من حيث ضيق الوقت المخصص لإنجاز الأنشطة المفتوحة.

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

✓ ينبغي تثمين 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 وعرفيا جديدا في مجال تكنولوجيات المعلومات والاتصال، وكذا التحضير العلمي النظري والتطبيقي وإعداد الخريطة الذهنية للدرس، لا سيما لنا نحن كأساتذة حديثي التوظيف بالجامعة.

وصفة القول لا بد من الاعتراف بأن التعليم الإلكتروني أو التعليم عن بعد أصبح يحل محل التعليم الحضوري وأصبح الحاسوب يحل محل الأستاذ، إذ يوفر هذا التعليم بيئة تفاعلية تتسم بالتشويق والإثارة وهذا ما يخلق نوعاً من التجاوب بين الطلبة.

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

- إن التكوين عن بعد أشرفت عليه جامعة "الإخوة متوري" بقسنطينة 1، وكان تكويناً مناسباً ومفيداً إلى حد بعيد بالنظر إلى حجم المعرف التي تم تحصيلها من خلاله، والتقنيات التي أضافناها إلى خبرتنا المتواضعة في العملية التعليمية من أجل أداء أفضل في التدريس، بالاعتماد على التكنولوجيا ووسائلها المتقدمة، وتنويعاً لالقاء بين الحضوري والمتباعد.

فإننا نحرص على تنمية هذه المهارات المكتسبة خلال فترة تطوير البرامج التعليمية في خدمة البحث العلمي وتقريب المعلومة بطريقة سلسة لطلبتنا، كما نتوجّه بالشّكر الجزييل للقائمين على هذا التكوين ونسأّل الله لنا ولهم التوفيق والسداد.

- الإحالات والمراجع :

¹ عادل أمين مهمل، (2018)، إدارة الموارد البشرية ، جامعة الجزائر ، 2018 ، ص ص 4-3.

² سفيان جاهي ، بوطغان اية، دور الادارة الاستراتيجية في تكوين الموارد البشرية ، جامعة 8 ماي 1945 ، ص 53.

³ سفيان 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 ونجاعة الأداء للاندماج الفعلى 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 خويلد، (2009/2010)"فعالية النشاط الترويجي في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات الجزائرية" ، مذكرة ماجستير ،ورقلة ،جامعة قاصدي مرياح ، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسويق، ص ص 47-48.

⁷ محمود حسن عيسى(2007). مقالة بعنوان أهمية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية.تم الولود اليها يوم 24/12/2024 متاحة على رابط الالكتروني: <https://www.alukah.net/culture>