

جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الإنسانية والإسلامية والحضارة
قسم علوم الإعلام والاتصال



عنوان المذكرة:

المهارات التكنولوجية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه
الوظيفي في ظل كورونا

دراسة استطلاعية تشمل آراء عينة من اساتذة كلية الادب العربي بالأغواط

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علوم الاعلام والاتصال تخصص اتصال
وعلاقات عامة

إشراف الأستاذ:
- بن عزوزي محمد.

إعداد:
- سقاني حبيبة.

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
سالييم معيزة	أستاذ محاضر/أ	جامعة عمار ثليجي / الأغواط	رئيساً
بن عزوزي محمد	أستاذ باحث / أ	جامعة عمار ثليجي / الأغواط	مشرفاً ومقرراً
المسعود شوشة	أستاذ محاضر/ب	جامعة عمار ثليجي / الأغواط	عضواً مناقشاً

العام الجامعي
2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين وستردون الى عالم

الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون)

سورة التوبة الآية 104

تشكر

الحمد لله بداية على منه وكرمه واشكره على توفيقه لي لإتمام هذا العمل وإنجازه على هذا الوجه. اتوجه بجزيل الشكر والامتنان الى كل من ساعدني عن قريب او بعيد في إنجاز هذا العمل واخص بهذا الشكر الاستاذ المشرف: محمد بن عزوزي الذي ساعدني بنصائحه وملاحظاته القيمة وكان عوناً لي في اتمام هذا البحث.

الى الذين اخلصوا في امدادنا بالعلم والمعرفة طيلة مدة الدراسة، لهم فائق الاحترام والتقدير واخص بالذكر الى الدكتور: النوعي عبد القادر على توجيهاته ونصائحه وتشجيعه لي اثناء إنجاز البحث. الاستاذ الصادقي علي، الاستاذ طريف عطاء الله، الاستاذ شلباك سليمان. الاستاذ بشير بالحماري.. الى جميع اساتذة كلية الادب العربي عمار ثليجي بالأغواط على حسن الاستقبال والتعاون والتجاوب معي خاصة الاستاذ عثمان بولرباح .

والى كل شخص مهتد لي طريق العلم والمعرفة والى جميع أساتذتي الافاضل في جميع الاطوار وتركوا لي بصمة في حياتي وغيروا مجراها وعمقوا في مداركي العلمية والعقلية.

إهداء

الى من زرعني كالوردة في تربة العلم رغم الظروف والصعاب التي واجهتنا مع بعض الى قرّة عيني ورحمك الله واسكنك فسيح جناته اختي مباركة.

الى من علمني معنى الصبر والاخلاص في العمل والعطاء دون انتظار الي القوة والمثابرة الى الحرص الى الحياة الى التفاؤل الى بسمة الحياة وسرها الى من احمل اسمه بكل فخر والدي العزيز: الحاج عبد القادر.

الى احمل ما في الوجود وتحت قدميهما الجنة حفظكم الله امي فاطمة وفاطمة.

الى رفيقي في الحياة الى من تطلع الى نباحي بنظرات الامل والتفاؤل زوجي الغالي.

الى اختي وغاليتي وتوأم روحي اختي خديجة وعائشة.

الى اخوتي على الدعم النفسي قبل كل شيء احمد، عبد اللطيف، عبد السلام، محمد، بحدوص.

الى صغار البيت حنان، سندس، فاطمة، حبيبة، حنان، يحي، اسامة، مباركة، عبد الرحمن.

الى كل صديقاتي على الدعم المعنوي والنفسي عند كل احباط.

قائمة محتويات الدراسة

قائمة محتويات الدراسة

الصفحة	المحتوى
أ	ملخص.....
ب	تشكر.....
ج	قائمة الجداول.....
د	قائمة الأشكال.....
هـ	مقدمة.....

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة:	
09	1. أسباب اختيار الموضوع.....
09	2. أهداف الدراسة.....
09	3. أهمية الدراسة.....
10	4. الدراسات السابقة.....
14	5. التعليق على الدراسات السابقة.....
14	6. الإشكالية.....
17	7. تحديد المفاهيم.....
18	8. حدود الدراسة الميدانية (المجال المكاني والزمني).....
19	9. تحديد العينة المعتمدة وخصائصها.....
21	10. التقنية المعتمدة في الدراسة.....
21	11. نوع الدراسة.....

الفصل الثاني: مهارات التكنولوجيا:	
24	أ- مدخل.....
24	1. ماهية المهارة.....
24	2. تصنيف مراحل المهارة (مدرج التعلم).....
25	3. أنواع المهارة.....
27	4. ماهية التكنولوجيا.....
28	5. مكونات التكنولوجيا.....
28	6. ماهية مهارات تكنولوجيا التعليم.....
30	7. تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم.....
30	■ على أساس عمليات ومكونات المجال.....
31	■ على أساس عنصر بشري.....
32	■ على أساس نوع المهارة.....
32	■ على أساس طبيعة المهارة.....
32	■ على أساس طريقة الأداء.....
33	8. أهمية التخطيط لتدريس التكنولوجيا.....
33	9. مبادئ التخطيط لتدريب التكنولوجيا.....

قائمة محتويات الدراسة

35	10. موقع المعلم والمتعلم في التعليم باستخدام التكنولوجيات	
36	الجديدة للأعلام والاتصال.....	

	الفصل الثالث: الاداء الوظيفي:	
44	أ- مدخل.....	
44	1. مفهوم الأداء الوظيفي.....	
45	2. أنواع الأداء الوظيفي.....	
46	3. مكونات الأداء الوظيفي.....	
47	4. محددات الأداء الوظيفي.....	
48	تقييم الأداء الوظيفي.....	
49	5. أهمية تقييم الأداء الوظيفي.....	
50	6. طرق قياس أداء الموظف.....	
51	7. مراحل عملية تقييم الأداء.....	
52	8. القائمون بعملية تقييم الأداء.....	
52	9. العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي.....	
54	10. أساسيات لتحسين الأداء الوظيفي.....	

	الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة:	
58	12. العمليات الإحصائية الأولية.....	
58	13. عمليات التوزيع والجمع.....	
59	14. تحليل البيانات الشخصية.....	
63	15. تحليل السؤال الفرعي الأول.....	
65	16. تحليل السؤال الفرعي الثاني.....	
66	17. تحليل السؤال الفرعي الثالث.....	
69	18. تحليل السؤال الفرعي الرابع.....	
73	19. تحليل السؤال الفرعي الخامس.....	

78	خلاصة الدراسة.....	
80	قائمة المراجع.....	
83	الملاحق.....	

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1.	العمليات الإحصائية الأولية	58
2.	جدول عمليات التوزيع والجمع	58
3.	جنس المبحوثين	59
4.	سن المبحوثين	60
5.	الحالة العائلية للمبحوثين	61
6.	المسؤولية لدى المبحوثين	62
7.	أعتقد أنه يمتلك غالبية الطلبة انترنت واجهزة حاسوب أو لوح ذكي في البيت	63
8.	أعتقد أن معظم طلبة الكلية	64
9.	حدد التخصص الأكثر استخداما لتكنولوجيا التعليم عن بعد بالنسبة للطلبة من وجهة نظرك	65
10.	أعتقد أن كل المستويات يمكنها أن تدرس عن بعد على الأقل بعض المقاييس	66
11.	أعتقد أن الدراسة عن بعد ناجعة لطلبة التخرج	67
12.	أعتقد أن الدراسة عن بعد ناجعة بالنسبة لطلبة الجذع المشترك	68
13.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأساسية	69
14.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأفقية	70
15.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس المنهجية	71
16.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاستكشافية	72
17.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع منصة مودل	73
18.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع صفحة فيسبوك القسم	74
19.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع البريد الإلكتروني للأساتذة	75
20.		

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1.	يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء	128

مقدمة:

تعد التكنولوجيا من ابرز العوامل التي أنشأت علاقات اجتماعية بين الافراد (الاساتذة والطلبة)، والحاجة اليها جعلتها تمر بمراحل نحو التطور المستمر مكنت هؤلاء الافراد من تنظيم وتنسيق اعمال ونشاطات فيما بينهم من خلال تبادل معلومات وافكار التي تكون مضمون التكنولوجيا.

فالمهارات التكنولوجية من الوسائل الحديثة والتقنيات التي لم تترك في العصر الراهن مجالا من المجالات دون ان تقتحمه، وتقرض نفسها في مختلف الأنشطة.

فكل عمل ونشاط ينجز بتوظيف التكنولوجيا: شبكة الانترنت... الحاسوب..

وللتطور الهائل الذي أحدثته التكنولوجيا في جميع مجالات الحياة فأصبحت ترتبط بعالم العلوم والاعمال الكبيرة. وقد أدى التطور التكنولوجي الحاصل الى تحديث خدمات شبكة الانترنت بشكل مذهل، فتعددت خدماتها وتطبيقاتها الاتصالية والتواصلية بشكل جعلها حاضرة في كل زمان ومكان.

فقد اثر هذا التطور الهائل في جميع المرافق مما اثر كذلك على الجانب التعليمي وتنوع الوسائل التعليمية ودخول وسائل تكنولوجية كثيرة مما دفع الاساتذة الى تبني طرق التعليم والسعي جاهدين لتحقيقها وتطويرها من اجل اعداد وصقل شخصيات الطلاب ومواكبة التطور الحاصل، ففرض الحجر الصحي الناتج عن تفشي فيروس كورونا المستجد وضع نظام التربية والتعليم العالي امام تحديات جمة بين مواصلة التعليم وضمان الجودة وتحقيق المساواة، بين مختلف طلاب الطبقات الاجتماعية. في ظل تعطيل المدارس والكلليات، والانتقال الى نظام التعليم عن بعد.

ومن خلال هذه الدراسة سلط الضوء على المهارات التكنولوجية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي في ظل كورونا بكلية الأدب العربي وللنقصيل في هذه الدراسة قمت بتجزئة دراستي الى ثلاثة اقسام هي: **الاطار المنهجي، الاطار النظري، الاطار الميداني للدراسة.**

حيث يتضمن **القسم الاول:** الذي عنوانه: **الاطار المنهجي للدراسة** والذي يتكون من اسباب اختيار الموضوع، اهداف الدراسة، أهميتها، تطرقت كذلك الى الدراسات السابقة والتعليق عليها، الإشكالية وتحديد المفاهيم، حدود الدراسة الميدانية، تحديد العينة والتقنية المعتمدة في الدراسة.

اما **القسم الثاني:** الذي يحمل عنوان: **الاطار النظري للدراسة** قمت فيه بتقسيم هذا الفصل الى فصلين هما:

الجزء الاول : تناولت فيه ما يتعلق بالمهارات التكنولوجية حيث تم تقسيمها الى: مدخل، تعريف المهارات، مراحل المهارة، انواع المهارة، تعريف التكنولوجيا، مفهوم مهارات تكنولوجيا التعليم، تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم، اهمية التخطيط لتدريس التكنولوجيا، مبادئ التخطيط لتدريس التكنولوجيا، موقع المتعلم والمعلم في ظل استخدام التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التعلم.

الجزء الثاني: والذي يحمل عنوان حول الاداء الوظيفي، تطرقت فيه الى: مفهوم الاداء الوظيفي، انواعه، مكوناته، محددات تقييمه، أهمية تقييم الاداء، طرق قياس اداء الموظف،

مراحل عملية تقسيم الاداء، القائمون بعملية تقييم الاداء، ثم تطرقت الى العوامل البيئية المؤثرة على الاداء الوظيفي، واساسيات لتحسين الاداء الوظيفي.

اما القسم الثالث: كان بعنوان: الاطار الميداني للدراسة حيث يتضمن ما يلي: عمليات احصائية اولية، عمليات توزيع والجمع، تحليل بيانات شخصية ثم تحليل الاسئلة الفرعية من 1 الى 5 ثم الاستنتاج العام.

واتبعت ذلك بخاتمه شملت كل جوانب موضوعي مرفوقة بقائمة المصادر والمراجع.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع.
2. أهداف الدراسة.
3. أهمية الدراسة
4. الدراسات السابقة.
5. التعليق على الدراسات السابقة.
6. الإشكالية.
7. تحديد المفاهيم.
8. حدود الدراسة الميدانية (المجال المكاني والزمني).
9. تحديد العينة المعتمدة وخصائصها.
10. التقنية المعتمدة في الدراسة.
11. نوع الدراسة.

1. أسباب اختيار الموضوع:

■ الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع:

- ✓ الميل إلى أي موضوع يتعلق بالتعليم باعتباره نقلة نوعية لكل أمة.
- ✓ موضوع التعليم يرتبط بالظاهرة الاتصالية وتطورها وهي ضمن اهتمامات الباحث.
- ✓ معرفة كيف تتطور الظاهرة التعليمية بتطور الظاهرة التكنو اتصالية خصوصا في ظل الأزمات الطارئة كفيروس كورونا.

■ الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع:

- ✓ الموضوع يقع ضمن التخصص (علوم الإعلام والاتصال)، بمعنى أهمية دراسة المهارات التكنولوجية من المنظور الاتصالي، خصوصا في ظل نقص هذا النوع من الدراسات، وما يترتب عنه من فوائد معرفية إنسانية هامة.
- ✓ أهمية موضوع التعليم كأساس للبناء الحضاري الإنساني وتطور بتطور الظاهرة الاتصالية كأزمة فيروس كورونا.
- ✓ قابلية الموضوع للبحث والدراسة الميدانية.
- ✓ الموضوع واقعي، و ذو قيمة وأهمية علمية وعملية.

2. أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا وتسعى إلى:

- ✓ معرفة اهتمام الأستاذ الجامعي بالمهارات التكنولوجية.
- ✓ معرفة هل المهارات التكنولوجية تساعد الأستاذ في حل المشكلات والبعد المكاني والزمني للطلاب في ظل كورونا.
- ✓ معرفة أن أزمة كورونا بادرت في إطلاق مهارات تساعد على التعليم عن بعد.

3. أهمية الدراسة:

- ✓ الإثراء المعرفي بهذا النوع من المواضيع في تخصص علم الإعلام والاتصال.
- ✓ ما تتطوي عليه ظاهرة التعليم من أهمية قصوى تستأهل الدراسة كذلك كونها أحد أهم الأبعاد الدالة على الوجود والكيونة الاجتماعية والإنسانية.
- ✓ العمل على تقويم أداء الأستاذ من اجل رفع مهاراتهم وقدراتهم.

✓ التوصل إلى معرفة وتحديد أهم الكفاءات الواجب توفرها في الأستاذ لمواكبة التطورات والمهارات التكنولوجية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في ظل كورونا.

4. دراسات سابقة:

■ الدراسات العربية :

✓ الدراسة الأولى :

العنوان: تقويم مهارات تدريس التكنولوجيا لدى الطلبة المعلمين بالجامعة الإسلامية في ضوء المعايير العالمية للأداء.

الدرجة العلمية للدراسة: رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية تخصص المناهج وتكنولوجيا التعليم.

اعداد: بهجت محمود بهجت إسماعيل.

السنة: 1429/2008

متغيرات الدراسة : التقويم، مهارات تدريس التكنولوجيا، المعايير العالمية، الأداء.

■ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الموائية إلى تحديد التقديرات التقويمية لمهارات تدريس التكنولوجيا لدى الكلية المعلمين بالجامعة الإسلامية في ضوء المعايير العالمية للأداء من خلال:

التعرف إلى معايير العالمية للأداء التي يتم في ضوءها تقويم مهارات تدريس التكنولوجيا لدى الطلبة المعلمين.

تحديد مستوى مهارة التخطيط لتدريس التكنولوجيا لدى الطلبة المعلمين في ضوء المعايير العالمية للأداء.

تحديد مستوى مهارة تنفيذ تدريس التكنولوجيا لدى الطلبة المعلمين في ضوء المعايير العالمية للأداء.

■ الدراسات المحلية:

✓ الدراسة الأولى:

العنوان: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الدرجة العلمية للدراسة: مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الاتصال والعلاقات العامة.

إعداد: حورية بولعويديات.

السنة: 2007-2008

متغيرات الدراسة: التكنولوجيا، الاتصال، تكنولوجيا الاتصال الحديثة.
 إشكالية الدراسة: الظاهرة الاتصالية ظاهرة قديمة، صاحبت الانسان في كل مراحل تكوين المجتمع البشري. اذ يعتمد تفعيل العلاقات الاجتماعية بين الافراد في مختلف المجتمعات على الاتصال بالدرجة الاولى حيث لا يمكن الاستغناء عنه. لان أي نشاط اجتماعي او تقدم انساني يستدعي حتما وجود هذا العنصر الهام.

✓ الدراسة الثانية:

العنوان: المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
 الدرجة العلمية للدراسة: مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس.
 إعداد: حمزة يعقوبي.
 الجامعة: عمار ثلجي بالأغواط تخصص علم النفس العمل والتنظيم.
 السنة الجامعية: 2012-2013.

متغيرات الدراسة: المساندة الاجتماعية / الاداء الوظيفي.
 الاستنتاجات العامة:

انتهت الدراسة بمجموعة نتائج تم عرضها وتفسيرها في ضوء الاطار النظري المتاح، والدراسات السابقة المتوفرة حسب حدود معرفة الطالب الباحث، ويمكن اجمال ما انتهت اليه الدراسة فيما يلي:

بينت نتائج الفرضية العامة في الدراسة عدم وجود علاقة بين المساندة الاجتماعية والاداء الوظيفي لدى عينة عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط.
 اما الفرضية الفرعية الاولى من الدراسة فقد اكدت نتائجها على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في المساندة الاجتماعية تعزى الى متغير العمر في العمل.
 إشكالية الدراسة:

موضع الأداء من الموضوعات التي نالت اهتماما كبيرا من قبل المؤطرين الإداريين إذ انه يعد النشاط الوحيد لتحقيق أهداف العمل للمنظمات كما يعتبر الركيزة الاساسية لنجاح أي مؤسسة لدى تحاول المؤسسات على مختلف نشاطاتها بمتابعة اداء عملها ويمكن القول ان للأداء عدة نتائج عملية وانجازات تظهر من خلال قيام الموظف بأداء عمله الفعال.

فإذا كان الاداء مناسب للعمل المطلوب انجازه فانه يحقق الغرض منه خصوصا عندما تتوفر المساندة الاجتماعية بأشكالها دعما كانت او تعاطف او معونة نفسية والتي يحتاج اليها في تحقيق قدر من الاداء الجيد حيث ان المساندة الاجتماعية كمتغير اساسي لحياة الفرد تعمل على مساعدته في القيام بأعماله وتحقيق الدعم بين المحيطين به.

أهم نتائجها:

هناك مظاهر في ابعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المسؤولية عن العمل، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، العلاقة بالمشرف، نوع العمل، ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، العلاقة بالإدارة، قيمة العمل، مدعمات العمل الاقتصادية، مدعمات العمل الاجتماعية)

هناك فروق في الرباعي الاعلى والرباعي الادنى على المساندة الاجتماعية وذلك في جميع ابعاد التوافق المهني.

✓ الدراسة الثالثة:

العنوان: استراتيجيات التعلم وعلاقتها بدافعية التعلم لدى تلاميذ السنة اولى ثانوي.

الدرجة العلمية للدراسة: مذكرة لنيل شهادة الماستر اكايمي في علم النفس.

إعداد: بن عامرة امينة /بن دحمان فاطمة الزهراء.

الجامعة: عمار ثلجي الاغواط.

السنة: 2019/2018.

متغيرات الدراسة: استراتيجيات التعلم، التعلم، التلاميذ.

أهمية الدراسة:

زيادة التعرف على استراتيجيات التعلم والدافعية كمفهوم افتراضي في الميدان التربوي وزيادة رصيد الابحاث المتعلقة بهذا الموضوع.

ايضاح اهمية وجود الدافعية في مجال التعلم وكيفية توجيهها نحو تحقيق الاهداف التعليمية.

تنمية الاهتمام بالدافعية واستراتيجيات التعلم باعتبارهما وسيلة مهمة من وسائل رفع الاداء التعليمي عند المتعلم وما تخلفه من علاقة تفاعلية مؤثرة ومتأثرة.

✓ الدراسة الرابعة :

العنوان: أهمية استخدام بعض طرق التدريس الحديثة في مادة التربية البدنية والرياضية
"من وجهة نظر أساتذة المادة".

الدرجة العلمية للدراسة: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي.

إعداد: لوعيل عادل.

الجامعة: جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

السنة الجامعية: 2017/2016.

متغيرات الدراسة: التدريس ، التربية البدنية والرياضية.

أهم نتائجها:

*استهدفت الدراسة التعرف على استخدام بعض طرق التدريس الحديثة في حصة التربية البدنية، وبعد تحليل البيانات الخاصة بهذه الدراسة والتي تم الحصول عليها من خلال استجابات أفراد العينة على الاستبيان، وشرحها وتفسيرها ويمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ما يلي:

- اجمع افراد العينة على أن بعض طرق التدريس الحديثة له قيمة كبيرة في تسير حصة التربية البدنية.

- اجمع أفراد عينة الدراسة على أن طرق التدريس الحديثة تلعب دور كبير في زيادة التحصيل الدراسي كما لها أهمية كبيرة في إنجاح عملية التدريس.

- أن طرق التعليم الحديثة تتأثر برغبة التلاميذ ودوافعهم نحو التعلم وبطريقة شرح الأستاذ للحصة.

✓ الدراسة الخامسة:

العنوان: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي.

الدرجة العلمية للدراسة: رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تنظيم وعمل.

إعداد: بوعطيط جلال الدين.

الجامعة: عنابة.

السنة الجامعية: 2010/2009.

فرضيات الدراسة:

*توجد علاقة ارتباطية قوية بين الاتصال النازل والأداء الوظيفي فئة البحث؟

*توجد علاقة ارتباطية قوية بين الاتصال الصاعد والأداء الوظيفي لدى فئة البحث كما تضمنت الدراسة ثلاث فرضيات إحصائية صفرية هي:

لا يوجد فرق بين العمال المنفذين في أدائهم الوظيفي يرجع إلى عامل السن.

لا يوجد فرق بين العمال المنفذين في أدائهم الوظيفي يرجع إلى عامل المستوى التعليمي.

لا يوجد فرق بين العمال المنفذين في أدائهم الوظيفي يرجع إلى الأقدمية.

■ التعليق على الدراسات السابقة:

✓ ما يتعلق بزمان الدراسات السابقة:

أحدث الدراسات السابقة هي ما يتعلق بتاريخ 2018-2019، أما هذه الدراسة فتمتد 2021

✓ ما يتعلق بمكان الدراسات السابقة:

فيما سبق معظم الدراسات محلية وواحدة فقط عربية، ويتضح أن بعض الدراسات المحلية السابقة الذكر تتعلق بولاية الأغواط و أخرى من ولاية المسيلة، واغلب الدراسات كانت من تخصص علم النفس تخصص عمل وتنظيم، وواحدة تخصص اتصال وعلاقات عامة.

استخدمت غالبية الدراسة السابقة عدة أساليب منهجية من بينها المنهج الوصفي.

- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كونها تناولت موضوعا جمع بين المهارات التكنولوجية للأستاذ الجامعي و الأداء الوظيفي.

- انقسمت هذه الدراسات الى دراسات حول الأداء الوظيفي، و الاخرى اختصت المساندة الاجتماعية او الاتصال التنظيمي، مع عدم وجود دراسات مطابقة للدراسة الحالي.

5. الإشكالية:

شهد ويشهد العالم اليوم طفرة نوعية على جميع الأصعدة بفعل تكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال في ظل شبكات العنكبوتية وفضاء الكتروني أعاد تشكيل خارطة الدور الاتصالي في المجتمعات المعاصرة، ولعل أبرزها التكنولوجيا التي أحدثت تحولات جذرية في البنية الاتصالية للعمليات التعليمية، فهي تستقطب شريحة كبيرة من المجتمع وخاصة الفئة

الشبابية باعتبارهم يمثلون الطاقة والقابلية للتغير والتطور، اذ يرى البعض ان التكنولوجيا عملية شاملة تقوم بتطبيق العلوم والمعارف بشكل منظم في ميادين عدة لتحقيق أغراض ذات قيمة عملية للمجتمع، والتكنولوجيا في حقيقتها هي استخدام امثل للمعرفة العلمية وتطبيقاتها وتطويعها لخدمة الإنسان ورفاهيته، لقد قدمت خدمة كبيرة في مجال التعليم بدءا من اختراع القلم، الورق إلى مرحلة الطباعة والتسجيل والتصوير والآن يعتبر الحاسوب من أقوى الوسائل المستخدمة في مجالات التعليم، باعتبار أن تكنولوجيا المعلومات وظفت في مجال التعليم والتعلم فاستعملت الوسائط المتعددة multi media كالأفلام الوثائقية، ومواقع الأرضيات الرقمية المختلفة، بل وحتى وسائط التواصل الاجتماعي في العملية التعليمية....

وأصبحت الانترنت بذلك مصدرا رئيسيا من مصادر التعليم لا غنى عنه للطلاب والأستاذ، والطاقت التربوي على العموم، بل ارتهن الأداء الوظيفي للأستاذ بالانترنت، فقد أدى استخدام التكنولوجيا الى اكتشاف إمكانيات جديدة خاصة في التعليم الجامعي لما تتمتع به هذه التقنيات من إمكانية ولما لها من مميزات كتوفير الجهد والوقت والمال واختزال للمورد المادي من ورق وما شابه.

فالأستاذ أصبح موجه لا ملقنا ومنظما ومحركا للمناقشات ومطورا ومنتجا للبرامج التعليمية، بمعنى أن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي تطورا بشكل مختلف عن المنظور الكلاسيكي، حيث أتاحت هذه التكنولوجيا الولوج إلى المعرفة والحصول عليها وبثها وقد فرضت على الأستاذ أن يكون مؤهلا وفعالا فيما يتعلق بأداء وظيفته في هذه البيئة التعليمية الجديدة والأمر هنا يتعلق باكتساب مهارات تقنية تؤهله إلى استعمال تكنولوجيا المعلومات في التعليم ليتمكن من توظيفها في نشاطه البيداغوجي او البحثي.

وفي ظل التحديات التي تواجه معظم أنظمة التعلم في العالم لجأت العديد من الدول الغربية إلى البحث عن بدائل غير تقليدية تمكنها من مواجهة التزايد الكبير في الطلب على التعليم من قبل فئات المجتمع وللبحث عن بدائل ليس فقط من اجل توسيع فرص التعليم وتحسين الكفاءة بل من ناحية أخرى مساهمة في تخفيض كلفته ورفع مستوى التعليم الذي من شأنه أن يمكن الطالب من ابراز أقصى قدراته كفرد متعلم ما يعني الخدمة بفاعلية كمواطن في مجتمع حر، مجتمع السوق الحرة الذي لا يؤمن الا بالمنافسة، ولعل اهم البدائل لحل هذه

المشكلة هو نظام التعليم عن بعد او استخدام مهارات التكنولوجيا التي هي إحدى إنجازات الثورة الرقمية وثورة الاتصالات وهي انتصار للغير قادرين على الإبقاء بالتزامات التعليم التقليدي الذي يتطلب مالا ووقتا وجهداً، وقد بدأت الدول في جامعاتها بترسيخ أساليب التعليم عن بعد منذ فترة ليست بالقصيرة...

فالتعليم عن بعد يقصد به تفاعلات تعليمية متزامنة او غير متزامنة بواسطة تقنية الانترنت وتطبيقاتها فقد منح فرص لكافة الفئات العمرية على التواصل نحو التعلم على ما نراه من تطوير قراراتها في التحصيل العلمي والمعرفي. فهو يمكن ويساعد الطالب من تحقيق طموحاته بالكيفية التي تناسبه بعيدا عن قيود الزمان والمكان ويعتبر التعليم عن بعد آخر ما توصلت إليه الأبحاث التربوية والتعليمية المعاصرة باكتساح وسائل الاتصال الحديثة مجال الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، حيث أن توصيل قدر كافي من المعلومات إلى الطلاب واستخدام التقنية المعرفية والتعليمية في اقصر وقت واقل مجهود وأكثر فائدة هو أساس التكنولوجيات الاتصالية الحديثة، وهو أسلوب مستحدث في معظم الجامعات العالمية المرموقة منها بالخصوص، جاء نتيجة التطور الحتمي للعملية التعليمية بشكل طبيعي.

أما في الدول النامية كالجائر اعتمد التعليم عن بعد نتيجة جائحة كورونا (كوفيد19) بداية الموسم الثاني 2020/2019، وجاءت هذه الخطوة تجسيدا للخطة التي رسمتها وزارة التربية في إطار تدابير متخذة لمجابهة انقطاع الطلاب عن التعليم والحد من انتشار الفيروس في الوسط المدرسي والجامعي فالتعليم عن بعد ضعيف النشأة والإمكانات ابتداء، بل ومرتبك في عديد تفصيلاته، ونقصد هنا بالعملية التعليمية عن بعد استخدام بعض المواقع والبرامج والأنظمة الرقمية المعتمدة من الوزارة والجامعات في العملية التعليمية كموقع الجامعات الافتراضي، وموقع مودل، ونظام بروغرس، وحتى وسائط التواصل الاجتماعي خدمة للعملية التعليمية عن بعد، بمعنى استخدام ماسبق ذكره من نظم وبرامج كجزء من وظيفة ومهام الأستاذ الجامعي، وبالتالي فهو تطور ملحوظ للأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ونقلة نوعية من أداء وظيفي تعليمي بأسس تقليدية إلى أسس ونظم رقمية.

وبناء على ما سبق نطرح ما يلي من تساؤلات:

■ التساؤل الرئيسي:

ما هي التأثيرات الناجمة عن إدخال تكنولوجيا الاتصال في بعض مهارات الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية الأدب العربي بالأغواط؟

■ التساؤلات الجزئية

1. هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل الطلبة باختلاف مستواهم المعيشي؟
2. هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل تخصصات الموجودة بكلية الأدب؟
3. هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل المستويات في كلية الأدب؟
4. هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير على كل المقاييس؟
5. هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير بالنسبة للمحاضرات والأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية؟

6. تحديد المفاهيم:

■ تعريف المهارة:

✓ لغة: من اسم مهر أي القدرة على اداء عمل بحذق وبراعة مهارة يدوية وبمعنى الفهم والتحدث والقراءة.

✓ اصطلاحا: هي اداء مهمة ما او نشاط معين بصورة مقنعة وبالأساليب والإجراءات الملائمة وبطريقة صحيحة.

✓ التعريف الإجرائي : هي التمكن من انجاز مهمة معينة بكيفية محددة وبدقة عالية وسرعة التنفيذ.

■ تعريف التكنولوجيا :

✓ لغة: كلمة اعجمية ذات اصول يونانية، تتكون من مقطعين، كلمة تكنو والتي تعني الحرفة او المهارة او الفن، لوجي التي تعني علم او دراسة ليصاغ كل في كلمة تكنولوجيا بمعنى علم التطبيق.

✓ اصطلاحا: مجموع الآلات والآليات والانظمة ووسائل السيطرة والتجميع والتخزين ونقل الطاقة والمعلومات، كل تلك التي تخلق لأغراض الإنتاج والبحث والحرب وهي بتعريف اخر : المجموع الكلي للمعرفة المكتسبة والخبرة المستخدمة في انتاج السلع والخدمات، في نطاق نظام اجتماعي اقتصادي معين من اجل اشباع حاجة المجتمع التي تحدد بدورها كم ونوع السلعة/الخدمة.

التعريف الاجرائي: هي كل الوسائل الحديثة التي تساهم في تبادل المعلومات وتسهل اتصال المؤسسات.

■ **تعريف الأستاذ:**

✓ **لغة:** مفردها أستاذ جمعها أساتذة وهو لقب علمي جامعي وهو على درجات أستاذ مساعد ومشارك، يطلق عادة على المثقفين من كتاب وشعراء ومحامين وغيرهم كان الاستاذ العقاد أديبا وشاعرا وناقدا

✓ **اصطلاحا:** هو احد الاعضاء القائمين بشؤون التدريس والاشراف على التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه والماجستير من ذوي الرتب: استاذ مساعد، استاذ مشارك، استاذ، استاذ مدرس.

✓ **التعريف الاجرائي:** هو الحاصل على شهادة دراسات عليا ويدرس في الجامعة ويختلف حسب الدرجة العلمية استاذ مساعد، استاذ محاضر، استاذ باحث.

■ **تعريف الاداء الوظيفي:**

✓ **لغة:** هو نشاط يؤدي الى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال.

✓ **اصطلاحا:** هو درجة تحقيق واثام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد المتطلبات بالوظيفية.

✓ **التعريف الاجرائي:** هو تنفيذ الموظف لعمله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة.

7. **حدود الدراسة الميدانية (المجال المكاني والزمني):**

الإطار المكاني (نبذة عن كلية الآداب جامعة عمار ثليجي بالأغواط):

"انطلق التعليم العالي بالأغواط في سنة 1986 بإنشاء المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني (ENEST) بموجب المرسوم رقم 86-165 المؤرخ في 06 أوت 1986، وفي سنة 1997 تمت ترقية المدرسة العليا إلى مركز جامعي بمقتضى المرسوم رقم 97-157 المؤرخ في 10 ماي 1997، ومن حينها أصبحت تحمل اسم عمار ثليجي، وفي سنة 2001 تمت هيكلة المركز الجامعي عمار ثليجي بالأغواط إلى جامعة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-270 المؤرخ في 8 سبتمبر 2001، شملت آنذاك ثلاث نيابيات مديرية وثلاث كليات.

في أوت 2010 أعيدت هيكلة جامعة عمار ثليجي بالأغواط طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 198-10 المؤرخ في 15 رمضان 1431 الموافق لـ 25 أوت 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 270-01 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1422 الموافق لـ 18 سبتمبر 2001 المتضمن إنشاء جامعة الأغواط، بمقتضى هذا المرسوم أصبحت الجامعة مهيكلية بـ 04 نيابات مديرية و 06 كليات ومعهد⁽¹⁾.

نبذة عن كلية الآداب واللغات

أنشئت كلية الآداب واللغات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 198-10 بتاريخ 25/08/2010، كما أنشئت الأقسام المكونة للكلية بمقتضى القرار الوزاري رقم 543 المؤرخ في 30 سبتمبر 2010 المتمم بالقرار الوزاري رقم 1204 المؤرخ في 14 جويلية 2019، وتقدم تكوينا في الليسانس، الماستر و الدكتوراه.

وتضم كلية الآداب و اللغات أربعة أقسام مرتبة وفق الإنشاء الآتي:

قسم اللغة والأدب العربي.

قسم اللغة الإنجليزية.

قسم اللغة الفرنسية.

قسم اللغة الإسبانية².

■ الإطار الزمني للدراسة:

بدأت الدراسة الميدانية الفعلية في: 2021/03/21 /، وانتهت بتاريخ: 22/04/2021، مع الاستعانة ببعض الأساتذة.

■ المجال البشري للدراسة:

ترتبط هذه الدراسة بالأساتذة الجامعيين من جامعة الأغواط كلية الادب العربي على ان الإحصاءات تشير الى ما يلي :

38 استاذ دائم.

20 استاذ مؤقت.

والعينة تشكيلة من الاساتذة الدائمين والمؤقتين بمعامل التنصيب نسبته تقدر 33% أي حجم الإحصائي للمجتمع الإحصائي حوالي 60، إذا فالعينة في حدود 20 أستاذ أو وحدة

¹ - جامعة عمار ثليجي، دليل الجامعة، الأغواط، 2016، ص 02.

² جامعة عمار ثليجي (على النت) شوهذ بتاريخ 2021/06/02 على الساعة 15:56 [http://lagh-univ.dz/faculte-](http://lagh-univ.dz/faculte-des-lettres-et-des-langues/)

إحصائية إذا سمحت الظروف الميدانية بذلك، وذلك للإحاطة نوعاً ما بأبعاد هذا الموضوع ومعرفة تفاصيله بشكل أكثر وضوحاً وحجم العينة هي التي يستطيع عليها الباحث في الأطار الزماني والمكاني.

العينة حسب عديد الباحثين: "تعني طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن عناصر وحالات محددة يتم اختيارها بأسلوب معين من جميع عناصر مفردات ومجتمع الدراسة وبما يخدم ويتناسب ويعمل على تحقيق هدف الدراسة"،⁽¹⁾ وتشمل العينة لهذا البحث الأساتذة الجامعيين بجامعة عمار ثلجي بالأغواط كلية الأدب العربي.

أما نوع العينة فهي عينة غير احتمالية وهي العينة القصدية وتسمى في بعض المراجع العينة الهادفة أو العينة العمدية .

في حالة العينة الغير احتمالية، فإن احتمال اختيار عنصر من مجتمع بحث ما غير معروف ومن المستحيل معرفة أن كان لكل عنصر من البداية حظ مساو أم لا لأن ينتقى ضمن العينة. إذا كانت العينة المكونة بهذه الطريقة ربما ممثلة، فإنه لا يمكن تقييم درجة تمثيليتها.²

■ أسلوب جمع العينة المعتمد:

لتكوين حجم العينة فإن أسلوب الفرز المعتمد في هذه الدراسة هو أسلوب كرة الثلج وفي هذا الصدد نذكر: "أن الفرز بشكل الكرة الثلجية هو إجراء غير احتمالي للمعاينة معزز بنواة أولى من أفراد مجتمع البحث والذين يقودوننا إلى عناصر أخرى يقومون هم بدورهم بنفس العملية وهكذا"⁽³⁾.

وبما أن أسلوب السحب السابق الذكر يرتبط بالعينات غير الاحتمالية.. لذلك فهو الأسلوب الأنسب لتكوين حجم عينة الدراسة، وهذا الإجراء الإحصائي تستدعيه الضرورة البحثية، .. ولعلنا نذكر هنا بعض الأسباب المنهجية لاستخدام هذا الأسلوب في السحب:

¹- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان/الأردن، 2000، ص 138.

² مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ت: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، ط 2، الجزائر، 2006، ص 302.

³- مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، مرجع سبق ذكره، ص 314.

أ. عدم توفر قاعدة السبر (القائمة الاسمية)، وحصول الباحث على الحجم الكلي للمجتمع الإحصائي، مما يعيق استخدام أي أسلوب من أساليب السحب المعتمدة في العينات الاحتمالية.

أ. تحصيل حجم العينة وتكوينه في أسرع وقت ممكن.

8. تحديد التقنية المستخدمة في البحث:

من خلال طبيعة موضوع البحث والمتعلق بقياس مهارات التكنولوجيا للأستاذ الجامعي، ومن خلال المنهج المتبع فإن التقنية الأنسب لهذه الدراسة هي تقنية البحث الجماهيري المعروفة بسبر الآراء، والتي تعرف أحيانا في بعض المراجع بالاستتبار أو الاستبارة، وهي من أهم أدوات البحث العلمي في البحوث الاجتماعية ذات الطابع الاتصالي أو الجماهيري.

وهي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل ازاء الافراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف ايجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية

9. نوع الدراسة:

✓ تعد الدراسات الاستطلاعية خطوة هامة في اجراء البحوث الميدانية وتم اجرائها قبل الدراسة الاساسية وتمثلت في عينة الدراسة ب 20 أستاذ جامعي بكلية الادب العربي، اختيرت عشوائيا من كلية الادب العربي بجامعة عمار ثلجي الاغواط، وتهدف هذه الدراسة الاستطلاعية الى ما يلي :

✓ معرفة مدى تغلغل استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في كلية الادب العربي في ظل ازمة كورونا.

✓ إمكانية الخروج بتوصيات بناءا على إحصائيات بحثية توجه لكلية الأدب العربي .

مفهوم الدراسة الاستطلاعية: هي بحوث تهتم بالظروف المحيطة بالظاهرة، التي يريد الباحث العلمي دراستها، وذلك ليتعرف على اهم الفروض التي يمكن وضعها واستخدامها، وصياغتها من خلال البحث العلمي، كما انها تعرض موضوعات لم يقوم أي باحث علمي من قبل بعرضها، او توفر معلومات جديدة، او بيانات او ظاهرة لا يملك الباحث العلمي الكثير من المعلومات عنها، فهي تساعد على التعرف على الحلقات المفقودة او الغامضة في التفكير الإنساني، لكي يستطيع تحليل وربط والتفسير العلمي لها، وبالتالي اضافة ركائز

جديدة في المعرفة الإنسانية، ويمثل هذا النوع من البحوث العلمية مشتقة على الباحث العلمي، نظرا لما يتطلبه من قدرات عقلية ومهارات استدلالية. وتهدف الدراسة الاستطلاعية على التحديد الواضح لحقيقة عناصر موضوع البحث العلمي.

تسهيل خطوات السير في المشكلة دون وجود عوائق.

توظيف المفاهيم الأساسية المتعلقة بالموضوع الذي قام الباحث العلمي بتحديدته للدراسة.

بلورة مشكلة البحث وصياغتها في صورة فروض علمية أو تساؤلات وذلك من أجل خدمة فروض البحث العلمي وانقالها.¹

¹ يحيى سعد، الدراسة الاستطلاعية في البحث العلمي، شركة دراسة لاستشارات والدراسات والترجمة، شوهو بتاريخ 2021/06/02 على الساعة 20:02 . <https://drasah.com/Description.aspx?id=3655&url=>

الفصل الثاني:

المهارات التكنولوجية

1. ماهية المهارة.
2. التكنولوجيا التعليم.
3. تصنيف مراحل المهارة (مدرج التعلم).
4. أنواع المهارة.
5. ماهية التكنولوجيا.
6. مكونات التكنولوجيا.
7. ماهية المهارات مهارات تكنولوجيا التعليم.
 - على أساس عمليات ومكونات المجال.
 - على أساس عنصر بشري.
 - على أساس نوع المهارة.
 - على أساس طبيعة المهارة.
 - على أساس طريقة الأداء.
8. أهمية التخطيط لتدريس التكنولوجيا.
9. مبادئ التخطيط لتدريب التكنولوجيا.
10. موقع المعلم والمتعلم في التعليم باستخدام التكنولوجيات الجديدة للأعلام والاتصال.

مدخل:

ظهر في عصرنا الحاضر العديد من وسائل الاتصال والتقنيات المختلفة، فقد لعبت دورا كبيرا في شتى مناحي الحياة، وقد أحدثت هذه الثورة تغيرات جذرية في العديد من المفاهيم والأفكار التي يتعامل بها الأفراد، وداخل الحيز الذي ينتمون إليه وقد انعكس مباشرة على التعليم فأصبحت تتسابق إليه كل الميادين التعليمية كوسيلة اتصالية تعليمية تعليمية لتستفيد منها في مختلف أعمالها فاهتمامي بموضوع التكنولوجيا واستثمارها في مجال التعليم عموما والتعليم العالي خصوصا ما هو إلا إيماننا مني بأهمية التكنولوجيا في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وفي هذا الصدد سأعرض في هذا الفصل ما المقصود بالمهارات ومراحلها، ثم أنواعها وماهية التكنولوجيا ومكوناتها، ونتطرق إلى ماهية مهارة التكنولوجيا التعليم وتصنيفاتها، أهمية التخطيط لتدري التكنولوجيا، ومبادئ التخطيط لتدريب التكنولوجيا، وتطرقنا إلى موقع المعلم والمتعلم في التعليم باستخدام التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال.

1. تعريف المهارات:

هي التمكن من انجاز مهمة بكيفية محددة وبدقة متناهية، وسرعة في التنفيذ. وقد تعددت ألفاظ ذات صلة بمفهوم المهارة (الحق، الإتقان، الإحكام، الإحسان، الإبداع، البراعة، التفوق، التمكن).

2. مراحل المهارة: (مدرج التعلم):

إن تعلم المهارة للقيام بأي عمل له أربع درجات في مدرج التعلم:

- عدم وعي وعدم مهارة: وهي مرحلة الأولى وتعني أن العقل الواعي لا يعرف المهارة ولا كيفية تنفيذها ولا يعلم انه لا يتقن هذه المهارة مثل: الشخص الذي لا يعرف السيارة (لاوعي) ولا يعرف أن يقودها (لا مهارة).
- عدم وعي ومهارة: وهي المرحلة الثانية وتعني أن العقل الواعي لا يعرف المهارة، لكنه يعلم انه لا يتقنها بمعنى آخر انك تعي أهمية المهارة لكنك لم تمارسها بعد...

■ عدم وعي ومهارة: وهي المرحلة الثالثة وتعني أن العقل الواعي يعلم ويعلم عن المهارة مع ضرورة التركيز. أي يعرف المهارة وكيفية تنفيذها وعملها، لكنها لم تصبح تلقائية لديه.¹

مثل: شخص يعرف السيارة ويعرف أن يقودها مع ضرورة التركيز بمعنى لا يقوم بأي حركة تلقائياً.

■ وعي ومهارة: وهي مرحلة الرابعة وتعني أن العقل الواعي يعلم ويجيد المهارة وهي مرحلة التمكن والإتقان.

3. أنواع المهارات:

عدد تصنيف المهارات وفقاً لطبيعة المجال الذي تستخدم فيه، ولكن يوجد نوعان من المهارات التي يتم العمل عليها بشكل عام أو في البحوث العلمية بشكل خاص، ويجب أن يكون الباحثون والدارسون والمدرّبون على علم بتلك الأنواع وكيفية قياسها بشكل دقيق ومنها:

■ مهارة الأداء:

وتعتبر تلك المهارة لحظية أي لابد أن تقوم بتأدية تلك المهارة في الحال الذي يقوم فيه الملاحظ بتقييمك، فتقوم مهارة الأداء على قدرة الفرد على توظيف ما لديه من خبرات في لحظة التقييم.

■ مهارة الإنتاج:

وهي المهارة العصفية، أي التي تقوم على العصف الذهني لفترات من أجل إنتاج منتج يحترم معايير الجودة اللازمة، وتحتاج هذه المهارات إلى وقت أطول من النوع السابق، لأن حصيلة هذه المهارة تكون منتجا كاملا ونهائيا، ويكون دور المقيم في هذا النوع من المهارات هو القيام بملاحظة تطابق المعايير الموضحة في قائمة المعايير ومدى توافرها في المنتج، ويتم قياس هذا النوع من المهارات باستخدام "بطاقات تقييم وقوائم معايير".

ولها تصنيف آخر وهو على النحو التالي:

■ مهارات اجتماعية SOCIAL SKILLS :

¹ عاطف عبد المجيد، تنمية المراحل، المهارات وجوانبها، وكيفية قياسها، العدد 101، أغسطس 2017، المختبر التربوي، المركز الكشفي العربي، الأمانة العامة للمنظمة الكشفية العربية، القاهرة ص3.

مجموعة المهارات التي يحتاجها الفرد لكي يتواصل ويتفاعل مع مجتمعه المحيط تفاعلا ايجابيا منتجا يعزز من دوره كفرد يسعى لتحقيق ذاته ويساهم في نماء ورفاه مجتمعه... ويعتبر التعلم التعاوني أحد أساليب التدريس التي تثري مهارات الفرد الاجتماعية .

■ مهارات أساسية BASIC SKILLS :

هي المهارات المطلوبة للنجاح في التعليم وفي الحياة عموما، وهي غالبا تلك المهارات التي تشكل المكونات الأساسية للمناهج التعليمية، أي التي ارتبطت بالتعلم وتتضمن المهارات الأساسية مهارات القراءة والكتابة والعد، وهناك من يضيف الى تلك المهارات الأساسية القدرة على التعامل مع الوسائل التكنولوجية.¹

■ مهارات التفكير العالية HIGH ORDER THINKING SKILLS :

تشمل هذه المهارات مهارة حل المشكلات، والتفكير المجرد، والتفكير الناقد، أي مجموعة المهارات التي تتجاوز المهارات الأساسية (المتعلقة بتذكر المعلومات واسترجاعها).

■ مهارات التواصل Communication Skills :

هي مهارات أساسية تتطلبها كل الموضوعات المدرسية، وهي تعني قدرة الفرد على إيصال أفكاره ومشاعره للآخرين، وفي الوقت نفسه الإصغاء للآخرين وفهم ما يطرحونه من أفكار...ومن بين وسائط التواصل مع الآخرين تأتي مهارة (الكتابة) ومهارة (التحدث) وأيا كان الوسط المستخدم فان مهارة التواصل تتضمن دائما العناصر التالية: (وضوح الأفكار تسلسل الأفكار وترابطها تكييف المهارة بحسب نوعية المستمعين وحسب الهدف).

■ مهارات التعلم Study Skills :

مجموعة الاستراتيجيات الأساسية التي يحتاجها المتعلم لكي يكتسب بفاعلية المعرفة والمفاهيم ويحقق نجاحا دراسيا، ومن أمثلة تلك المهارات (مهارة القراءة، مهارات الاتصال، ومهارات التفكير بجميع أنماطه) نجاح المتعلم في أي مرحلة يعتمد إلى حد كبير على معرفته بمهارات الدراسة، مهارات التعلم تقدم من خلال برامج التوجيه والإرشاد.

■ مهارات حركية Motor Skills :

القدرة على أداء حركات جسمية بطريقة تحقق المهارة المطلوبة، يحتاج تحقيق هذه المهارات الكثير من التدريب والمران، يعتمد أداء هذه المهارات على العديد من الأعصاب

¹ عاطف عبد المجيد، تنمية المراحل، المهارات وجوانبها، وكيفية قياسها، مرجع سبق ذكره ص3.

والمفاصل وأداء الدماغ، معظم المهارات الحركية يتم تعلمها في الطفولة المبكرة، لنمو المهارات الحركية دورا في تعلم الأطفال مهارات الكتابة والرسومات الفنية.

■ مهارات معرفية Cognitive Skills:

مجموعة المهارات التي يحتاجها المتعلم ليصل بنفسه إلى المعرفة، أو ليصدر حكمه على صحتها وقيمتها، ومن أمثلة تلك المهارات: (التذكر، والاستنتاج، والتعميم، والتخطيط).

■ مهارات كشفية Scouts Skills:

ومن بين المهارات الشائعة في الحركة الكشفية:

مهارة تحديد الاتجاه، مهارة الإسعاف، مهارات العقد، مهارات التخيم (نصب الخيمة) مهارة تحديد المسافات والارتفاعات، مهارات إدارة الفريق، مهارات التنظيم (الإداريات الأدوات)، مهارات التواصل.¹

4. تعريف التكنولوجيا:

إن مصطلح التكنولوجيا TECHNOLOGIE كلمة يونانية الأصل، مركبة من مقطعين الأول: TECHNO بمعنى الحرفة أو المهارة أو الصناعة أو الفن، والمقطع الثاني: LOGIE بمعنى الدراسة أو العلم أو المجال، أما المعنى اللغوي لكلمة تكنولوجيا، فإنها تعني التقنية أي العلم التطبيقي أو العلم الموظف، ويقصد بذلك تطبيق العلم وتوظيفه، وبما أن العلم يتكون من قاعدة معرفية تتمثل في الحقائق والمبادئ والمفاهيم والقوانين والنظريات، فإن التكنولوجيا يقصد بها تطبيق وتوظيف مكونات هذا العلم.²

وأشار كلامن عليان و دبس إلى أن التكنولوجيا "كلمة إغريقية قديمة مشتقة من كلمتين هما: TECHNE وتعني مهارة فنية، وكلمة LOGY تعني دراسة، ولذلك فإن مصطلح تكنولوجيا تعني تنظيم المهارة الفنية" وقد أورد الباحث هذا التعريف تأكيدا للتعريف السابق وليبيان أن الحضارة الإغريقية القديمة كانت في اليونان وذلك حتى لا يكون هناك نوع من الغموض بين التعريفين أو أنهما مختلفين.

¹ عاطف عبد المجيد، تنمية المراحل، المهارات وجوانبها، وكيفية قياسه، مرجع سبق ذكره ص4.

² حنيش السعيد، تكنولوجيا تعليم اللغة العربية في الجامعة الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في اللغة العربية وآدابها، تخصص كلية اللغة والأدب العربي والفنون قسم اللغة والأدب العربي، جامعة باتنة 2016/1، 2017، ص13.

وعرف دونالد بيل التكنولوجيا بأنها: التنظيم الفعال لخبرة الإنسان من خلال وسائل منطقية ذات كفاءة عالية وتوجيه القوى الكامنة في البيئة المحيطة لنا للاستفادة منها في الربح المادي.¹

وعرف جلبرت التكنولوجيا بأنها: "عملية شاملة تقوم على تطبيق هيكل من العلوم والمعرفة واستخدام موارد بشرية وغير بشرية بأسلوب النظم لتحقيق أغراض ذات قيمة عملية في المجتمع".

ويرى **جلبرت** وجود ركائز أربعة للتكنولوجيا هي:

- أ- وجود هيكل من المعرفة المنظمة القابلة للتطبيق يتم تطبيقه في مجال التكنولوجيا.
- ب- استخدام الموارد البشرية وغير البشرية بشكل أمثل.
- ت- استخدام مدخل النظم الذي يضمن التطبيق للعلم والمعرفة والاستخدام الأمثل للمصادر والموارد للوصول إلى تحقيق الأهداف.

ث- وجود أهداف محددة للتكنولوجيا تتصل بحل المشكلات وتحقيق غايات اجتماعية.²

5. مكونات التكنولوجيا: يمكن تحديد المكونات الثلاثة التالية للتكنولوجيا:

- المدخلات: وتشمل جميع العناصر والمكونات اللازمة لتطوير المنتج من: أفراد، نظريات وبحوث، أهداف، آلات، مواد وخامات، أموال، تنظيمات إدارية، أساليب عمل، تسهيلات.
- العمليات: وهي الطريقة المنهجية المنظمة التي تعالج بها المدخلات لتشكيل المنتج...
- المخرجات: وهي المنتج النهائي في شكل نظام كامل وجاهز للاستخدام كحلول للمشكلات.³

6. مفهوم مهارات تكنولوجيا التعليم:

قد يتعجب البعض من وجود مفهوم شامل يجمع مهارات تكنولوجيا التعليم في خندق واحد، وذلك لاعتقاد الكثيرين بأنه لا يمكن الجمع بينهما.

بدأ البحث في مفهوم مهارات تكنولوجيا التعليم كمفهوم مستقل في عام 1979 عندما قام "بيرنهارد" أستاذ تكنولوجيا التعليم في جامعة Toledo بإعداد ورقة عمل تضمنت خطة

¹ بهجت محمود، بهجت إسماعيل، تقويم مهارات تدريس التكنولوجيا لدى طلبة المعلمين بالجامعة الإسلامية في ضوء المعايير العالمية للأداء، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية، تخصص المناهج وتكنولوجيا التعليم، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الإسلامية، غزة، 2008، 1429، ص 11.

² عاطف عبد المجيد، تنمية المراحل، المهارات وجوانبها، وكيفية قياسه، مرجع سبق ذكره ص 4

³ حنيش السعيد، تكنولوجيا تعليم اللغة العربية في الجامعة الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في اللغة العربية وآدابها، تخصص كلية اللغة والأدب العربي والفنون قسم اللغة والأدب العربي، جامعة باتنة 2016/1، 2017، ص 13.

مقترحة لإعادة تأهيل المدرسين في مهارات تكنولوجيا التعليم، و على حد علمنا تعتبر هذه الورقة المحاولة الأولى لوضع مفهوم شامل لمهارات تكنولوجيا التعليم على نطاق واسع، حيث أنه لم يثبت من قبل أن تم وضع و تحديد مفهوم واضح وشامل يجمع تلك المهارات بشكل عام، فالمحاولات السابقة جميعها لها كل التقدير، لكنها ركزت على أمور وتقنيات بعينها، وهو الأمر الذي يتنافى مع الشمولية.

يمكن تعريف مهارات تكنولوجيا التعليم إجرائياً بأنها: تلك المهارات التي تتعلق بالقدرة على توظيف التقنيات والتكنولوجيات المختلفة والأفكار المستحدثة واستخدامها في العملية التعليمية سواء في الجانب التقني "مهارات التعامل مع التقنيات من أجهزة ومواد وبرمجيات"¹، أو الجانب الشخصي "مهارات شخصية كالقدرة على العرض والتوضيح والتحليل والإدراك والتفسير"، أو الجانب الوظيفي "مهارات توظيف التكنولوجيا في التعليم، واختيار الجهاز والمادة والفكرة المستحدثة المناسبة للموقف التعليمي"، فهي مهارات تبدأ من إدراك مشكلات الواقع وتحديد ما مروراً بالمهارات التحليلية، فمهارات التصميم والإنتاج، ومهارات الاستخدام والإدارة، انتهاء بمهارات التقويم والمتابعة والتطوير بمهاراتها الرئيسية والفرعية، بما يجعلها تمكن المعلم والمتعلم والمدرّب والمتدرب من التعامل مع مواقف القرن الـ21 لتحقيق أهداف أكثر إبداعية، فهي مهارات لا تقتصر على التقنيات في حد ذاتها، ولكنها تشتمل بلورة مفهوم تكنولوجيا التعليم بكل مجالاته إلى مجموعة من المهارات التي يقوم بها الأفراد.

فهي مهارات تكنولوجية وتعليمية، وكذلك أيضاً أدائية وإنتاجية، إضافة إلى كونها مهارات تقنية تتعلق بالأجهزة والتقنيات، وفكرية تتعلق بالأفكار الإبداعية التي تحل مشكلات، حيث أن مهارات تكنولوجيا التعليم لا تقتصر على الأجهزة والتقنيات والبرمجيات فحسب.

فهي مهارات تقوم في أحد جوانبها على توظيف واستخدام التقنيات والأفكار المستحدثة في العملية التعليمية بما تتضمنه من مهارات رئيسية وفرعية، بل وفئات فرعية للمهارات الفرعية، فعلى سبيل المثال: تعتبر القدرة على توظيف أي جهاز تكنولوجي والدراية التامة بكيفية التعامل معه واستخدامه إحدى مهارات تكنولوجيا التعليم، وكذلك القدرة على إنتاج

¹ تامر ملاح، مهارات تكنولوجيا التعليم ... المفهوم والتصنيف، موقع تعليم جديد أخبار وأفكار تقنيات التعليم، شوهذ يوم 25/05/2021، على الساعة 20:26.

مادة تعليمية وفقاً للمواصفات السليمة، وكذلك القدرة على التعامل مع البرمجيات والتطبيقات التكنولوجية المختلفة تعد إحدى أهم مهارات تكنولوجيا التعليم .

وعلى الجانب الآخر كون الفرد يملك تفكيراً إبداعياً يمكنه من التعامل مع العديد من المشكلات والعمل على حلها، يعتبر أيضاً إحدى أهم مهارات تكنولوجيا التعليم، كونها تصل إلى هدف معين وهو تطوير المنظومة التعليمية.

لكن في نهاية الأمر سنجد أن بإمكان كل فرد النظر إلى مهارات تكنولوجيا التعليم من زاوية قد تختلف كلياً مع فرد آخر، وقد تتفق في بعض الجوانب. لكن أياً كان ذلك فنحن جميعاً نتفق على كونها مهارات تمكننا من التعامل مع المواقف التعليمية تكنولوجياً وفكرياً.¹

7. تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم:

توجد العديد من التصنيفات لمهارات تكنولوجيا التعليم، حيث يقوم كل تصنيف على أساس معين، وبالتالي تختلف المهارات التي تدرج تحته، وذلك لجعل تلك المهارات أكثر وضوحاً للدارسين والباحثين، لذلك سوف نقوم بعرض هذه التصنيفات من خلال الأسس التالية:

- تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم على أساس عمليات ومكونات المجال.
- مهارات التحليل: وتشتمل تلك المهارات كافة المهارات التحليلية، والتي تقوم على كيفية سرد وتقسيم المحتوى أو المنتج إلى أجزاء صغيرة يمكن العمل عليها بشكل أكثر دقة، ويغلب الجانب النظري على تلك المهارات.
- مهارات التصميم: وتعتبر تلك المهارات الأكثر استخداماً في مجالات البحوث التجريبية وغيرها، ومن الأمثلة على تلك المهارات: تصميم المواقع التعليمية، تصميم العروض التقديمية، تصميم كينونات التعلم.
- مهارات الإنتاج: و هي مهارات عملية تعطينا منتجا تعليميا أو تربويا، كوسيلة أو مادة تعليمية.
- مهارات الاستخدام: وتعتبر من أهم مهارات تكنولوجيا التعليم، حيث يعتبر الهدف منها توظيف كافة التكنولوجيات والتقنيات المتاحة لأجل خدمة العملية التعليمية، وتيسير عملية تنفيذها سواء على المعلم أو المتعلم أو الإدارة.

¹ تامر ملاح، مهارات تكنولوجيا التعليم ... المفهوم والتصنيف، شوهذ يوم 25/05/2021، على الساعة 20:26. مرجع سبق ذكره

- مهارات الإدارة: يُعرف المدير الناجح بقدرته على إدارة الموقف أو المنظمة التي يعمل بها، لذا لا يقتصر الأمر في هذه المهارات على مديري المؤسسات التعليمية فحسب، وإنما يشمل أيضاً المعلم، فالمعلم مدير لفصله، ومدير للعملية التعليمية بأكملها.
- مهارات التقويم: قد يعتقد الكثيرون أن التقويم هو مجرد إجراء يتم القيام به للحكم على مدى تحقق الأهداف المرجوة من عدمه، في حين أنه يعتبر كغيره من المراحل السابقة مهارة يمكن الإبداع فيها.
- مهارات المتابعة والتطوير: لا ينتهي الأمر بالتقويم، بل من ما بعد التقويم نبدأ، حيث يجب أن نملك مهارات للمتابعة والتطوير لمعرفة نواحي القصور لمعالجتها، ونواحي القوة لزيادة تفعيل دورها.
- تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم على أساس العنصر البشري.
- مهارات المعلم "المدرّب": وهي تلك المهارات التي يختص بها المعلم دون غيره من أفراد العملية التعليمية، فمعلم القرن الـ 21 يجب أن يتميز بمهارات رقمية وإلكترونية وتوجيهية وإرشادية أكثر مما كان عليه في الماضي.¹
- مهارات المتعلم "المتدرب": على المتعلم أن يتعلم العديد من المهارات التي تمكنه من التعلم الذاتي، وإدارة عملية تعلمه بنفسه.
- مهارات المدير: المدير الماهر مطالب بإدراك وإتقان فنون ومهارات ما يقوم بإدارته.
- مهارات ولي الأمر: أولياء الأمور جزء أصيل لا ينفصل عن العملية التعليمية، حيث أن دورهم الرقابي والتعليمي لا يقل أهمية عن دور المعلم في المدرسة، ومن مهارات أولياء الأمور على سبيل المثال: مهارات المتابعة والرقابة، مهارات الرقابة التكنولوجية، مهارات ترشيد الاستخدام، مهارات تنظيم الوقت.
- تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم على أساس نوع المهارة.

1 تامر ملاح، مهارات تكنولوجيا التعليم... المفهوم والتصنيف، مرجع سبق ذكره، شوهذ يوم 25/05/2021، على الساعة 20:26.

- مهارة إنتاجية: وتختص هذه المهارات بالمهارات العملية اليدوية، أو المهارات التي يكون هدفها الوصول إلى منتج مطابق للمواصفات والمعايير يمكن استخدامه وتوظيفه في العملية التعليمية.
 - مهارة أدائية: تهتم بالقدرة على الاستخدام والتوظيف فقط.
 - تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم على أساس طبيعة المهارة.
 - مهارات إلكترونية: وهي تلك المهارات التي يقوم أدائها على وجود أجهزة إلكترونية كالمبيوتر أو الهاتف النقال أو الألواح الذكية...
 - مهارات شبكية: ويختلف هذا النوع من المهارات عن النوع السابق في كونها مهارات تعتمد على الإنترنت والشبكات المحلية والعالمية.
 - مهارات تقليدية: وتقليديتها تعني عدم اعتمادها على أي أجهزة أو أدوات إلكترونية أو شبكية، هي مهارات تعتمد على قدرة الفرد على أقله الظروف لأجل الخروج بنتائج أفضل في ضوء الإمكانيات المتاحة.
 - مهارات فكرية: فحيث أن تكنولوجيا التعليم فكرة، وليست بالضرورة جهازاً أو مادة، فإن هناك العديد من المهارات الفكرية التي تتدرج تحت مهارات تكنولوجيا التعليم بالفعل، فهي مهارات تعني القدرة على تغيير الواقع من خلال أفكار وليس من خلال أجهزة ومعدات، والقدرة على التطوير لأجل واقع أفضل وتعليم أفضل.
 - تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم على أساس طريقة الأداء.
 - مهارات تقنية: وتشتمل مهارات السوفت وير والتعامل مع البرامج ومهارات الهارد وير والتعامل مع الأدوات والأجهزة والتقنيات.
 - مهارات تواصلية: وتشتمل مهارات العرض والإلقاء والتحاور والتواصل، والتفاعل والإبحار، والقدرة على التبادل العلمي والمعرفي والتقني والتكنولوجي.
- وبذلك نكون قد عرضنا تصنيفاً يمكن على أساسه تقسيم مهارات تكنولوجيا التعليم في خريطة واحدة، حتى لا يختلط الأمر على الدارسين والباحثين.¹
- أهمية التخطيط لتدريس التكنولوجيا:**

¹ تامر ملاح، مهارات تكنولوجيا التعليم... المفهوم والتصنيف، مرجع سبق ذكره، شوهذ يوم 25/05/2021، على الساعة 20:26.

يعتبر التخطيط للتدريس من الأمور الأساسية والضرورية في العملية التعليمية التعليمية، لما لها من فوائد كثيرة أبرزها الربط والتكامل بين عناصر الخطة الأساسية وهي الأهداف و المحتوى والأساليب والوسائل التعليمية والأنشطة والتقويم الملائمة لحاجات وخصائص وإمكانات المتعلمين، لذلك فإن التخطيط لتدريس التكنولوجيا أمر أساسي كبقية المواد الدراسية الأخرى خاصة إن دور المعلم أصبح مرشدا ومنظما لتعليم وتعلم المتعلمين ولكن هذا يؤكد ضرورة التخطيط للتدريس للأسباب التالية:

إعادة تنظيم محتوى المادة التعليمية ومستلزماته بشكل يجعلها أكثر ملائمة لإمكانات المتعلم واحتياجاته.

تجنب إهدار الوقت والجهد الناتجين عن عدم التخطيط وبالتالي التخطيط وترك الأمور تحت رحمة الصدفة وتمنع من الارتجال والعشوائية.

تحقيق الربط المعنوي بين متطلبات المادة التعليمية واحتياجات المتعلمين واحتياجات المجتمع القائمة والمنتظرة.

اختيار استراتيجية التعلم الملائمة وكذلك الوسائل التعليمية المناسبة.

الأخذ بالاتجاهات التربوية الحديثة الخاصة بنظريات التعليم والتعلم.¹

جعل عملية التعلم ممتعة للمتعلمين فيقبلون على التفاعل مع الخبرات المنظمة بإيجابية ويسر²دون ملل أو إحباط.

تحقيق الترابط والتكامل بين أهداف التعليم ووسائله وطرائقه واحتياجاته وبين المتعلمين وإمكاناتهم.

إعطاء فرصة لكل متعلم ليبلغ الأهداف المنشودة علة وفق سرعته في التعلم والطرائق التي تناسب إمكاناته.

التحكم في العناصر المتعددة التي تؤثر في الموقف التعليمي من أجل توجيهها نحو الأهداف المخطط لها.

اختيار أساليب التقويم المناسبة التي تقيس فاعلية التعليم والتعلم.

¹ بهجت محمود، بهجت إسماعيل، تقويم مهارات تدريس التكنولوجيا لدى طلبة المعلمين بالجامعة الإسلامية في ضوء المعايير العالمية للأداء، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية تخصص المناهج وتكنولوجيا التعليم، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الإسلامية، غزة، 1429، 2008 ص19.

ويؤدي التخطيط للتدريس إلى اكتساب مهارات ضرورية في التدريس وهذه المهارات كالآتي:

- مهارات تحديد الاستعداد التعليمي للمتعلمين.
- مهارات تنظيم المتعلمين وتصنيفهم في مجموعات تبعا للفروق الفردية بين المتعلمين.
- مهارات تحديد الحاجات التعليمية للمتعلمين.
- مهارات اشتقاق وتحديد الأهداف التعليمية وصياغتها بصورة نواتج.
- مهارات تحديد مصادر التعلم الجيد.
- مهارات الضبط الصفّي وإدارة الصف بشكل عام.
- مهارات التغذية الراجعة والحصول عليها والاستفادة منها في تحسين تعلم المتعلمين، وللتخطيط انعكاسات ايجابية على المتعلم حيث أن المتعلم هو محور العملية التعليمية التعليمية وهذه الانعكاسات
- يساعدهم في المشاركة الايجابية في تحقيق أهداف النشاطات التعليمية.
- يمكنهم من معرفة الأهداف والغايات التعليمية التي سيحققونها في دروسهم وحياتهم العملية المستقبلية.
- ينمي عند المتعلمين الوعي والاهتمام بأهمية التخطيط في المدرسة والجامعة والحياة.¹
- ويضيف الحيلة إن التخطيط للتدريس له أهمية بالنسبة للمتعلمين يمكن تلخيصها في النقاط التالية²:
- للتخطيط وظيفة دافعة للمتعلمين من أجل زيادة تحصيلهم الدراسي حيث إن التخطيط يوجه انتباه المتعلمين إلى تحقيق الأهداف المعلن عنها.
- يساعد التخطيط على تحسين التعلم من حيث مراعاته لمنطق المتعلم ومنطق المادة الدراسية المقررة.

¹ بهجت محمود، بهجت إسماعيل، تقويم مهارات تدريس التكنولوجيا لدى طلبة المعلمين بالجامعة الإسلامية في ضوء المعايير العالمية للأداء، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية تخصص المناهج وتكنولوجيا التعليم، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الإسلامية، غزة، 1429، 2008، ص20.

- يلبي التخطيط احتياجات المتعلمين واهتماماتهم المختلفة ويراعي استعداداتهم المدخلية واعتبار الظروف البيئية المحيطة في تعلمهم.
- يطور التخطيط سلوكا انضباطيا لدى المتعلمين خاصة الانضباط الذاتي لدى المتعلمين.

8. مبادئ التخطيط لتدريس التكنولوجيا:

لان التخطيط لتدريس التكنولوجيا مهارة أساسية لا بد منها، والتي ينبغي على معلم التكنولوجيا القيام بها، لان ذلك مرتبط ارتباطا وثيقا بتحقيق الأهداف التربوية المنشودة للعملية التعليمية التعلمية خاصة في تدريس التكنولوجيا ولان التخطيط للتدريس يمثل المحور الأساسي للانطلاق في العملية التربوية، فان هناك مجموعة من المبادئ ينبغي على معلم التكنولوجيا مراعاتها في عملية التخطيط للتدريس حيث إن مادة التكنولوجيا كباقي المواد الدراسية ومبادئ التخطيط للتدريس متفق عليها عند كثير من التربويين، ولان الحاسوب كمادة علمية احد محاور منهاج التكنولوجيا في مراحل التعليم الأساسي، ولان معلم التكنولوجيا سيقوم بتدريس هذا المنهاج، لذلك سيتبع مبادئ التخطيط لتدريس التكنولوجيا وهي:

- إلمام معلم التكنولوجيا بالمادة الدراسية العلمية جيدا مما يسهل عليه تحديد الأهداف وتحليل المحتوى العلمي إلى أشكاله وأنواعه المختلفة.
- فهم معلم التكنولوجيا للأهداف التربوية العامة وأهداف تدريس بشكل خاص مما ييسر عليه وضع الخطط التدريسية في ضوءها.
- معرفة معلم التكنولوجيا طبيعة المتعلمين الذين يدرسههم وقدراتهم وحاجاتهم وميولهم واهتماماتهم وبالتالي مراعاة خصائصهم المختلفة.
- معرفة أساليب القياس والتقويم وبالتالي تحديد أدوات القياس المناسبة لقياس مدى ومقدار ما تحقق من الأهداف المنشودة...¹

9. موقع المتعلم والمعلم في ظل استخدام التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التعليم:

¹ بهجت محمود، بهجت إسماعيل، تقويم مهارات تدريس التكنولوجيا لدى طلبة المعلمين بالجامعة الإسلامية في ضوء المعايير العالمية للأداء، رجع سبق ذكره ص20.

■ أولاً: موقع المتعلم:

في مناحات ثورة المعلوماتية برزت توجهات تربوية تركز على الدور النشط للمتعلم في عمليتي التعليم والتعلم، فلم يعد مجرد متلق سلبي، بل أصبح متفاعلاً مع المادة التعليمية في مواقف التعلم.

ومن هنا زاد الاهتمام بتنمية قدرة المتعلم على حرية اختيار أساليبه التعليمية، وممارسة مهاراته في التعلم الذاتي من جهة، والتعاون مع الآخرين من أجل الوصول إلى المعرفة من جهة أخرى، وتوظيف ما يعرفه لاكتشاف ما لا يعرفه، سعياً للوصول إلى المعرفة وبنائها، وليس حفظها وتخزينها.

وباستخدام التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التعليم، فإن الكتاب لم يعد المصدر الوحيد الذي يتحصل من خلاله المتعلم على المعلومات، بل أصبح بإمكانه انتقاء نوعية جديدة من المعارف والمعلومات المفيدة من مصادر متعددة، لذا فمن الضروري أن تركز مناهج النظام التعليمي الجديد على تنمية القدرات والمهارات الأساسية وتشجع روح المبادرة والحوار، وتعزز منهج التفكير العقلاني النقدي.

وللوصول إلى هذه التوجهات علينا التفكير في الطالب من حيث الدور الجديد المنوط به في عملية تعلمه.

إن الطالب المتعلم بالوسائل الجديدة أستاذ لنفسه، فبقدر أدائه وفهم مادته الدراسية تكون نتائجه جيدة، لذلك تصبح المسؤولية كبيرة على عاتق المتعلم، الذي تحول محور الاهتمام إليه بعد أن كان يدور حول المعلم، ولذلك عليه أن يكون شخصاً محاوراً، باحثاً مفكراً، يفهم ويقلل من الحفظ، في نمط تعليمي يتجاوز الأسلوب الاستهلاكي التقليدي، ويضع نصب عينيه الاهتمام بالأسلوب الإنتاجي حيث يتحمل الطالب جزءاً كبيراً من العملية التعليمية، فهو ينتج تعليمه بذاته.

لم يصبح ما يقوم به المتعلم أقل أهمية مما يقوم به المعلم، هذا الأخير الذي يتحول إلى دور التوجيه والإرشاد، فالمتعلم هو الذي يختار الخبرة التي يحتاج إليها، وليست التي يختارها له المعلم هي دائماً الأصلح له¹

¹ المناصرة حسين، كي لا يتحول التعليم المفتوح إلى طريقة ادفع قسطاً تتجج فصلاً، مجلة المعرفة، وزارة التربية السعودية، العدد 112، سبتمبر 2004 ص 19.

ولتعاظم دور المتعلم فان ذوو الاختصاص المعلوماتي والتربوي يتفقون على ضرورة ممارسة مفهوم "تعلم كيف تتعلم"

هذا ويذهب POWER،E ، وهو احد المهتمين بمجال التكنولوجيا التعليم، إلى أن مرحلة النضج المعلوماتي للطلاب تتم عند استقلايتهم وممارستهم للتعليم الذاتي، دون الاعتماد كثيرا على إرشادات المعلم.

ان سيطرة المتعلم تدل على ان حاجة الطالب هي الدافع وراء توصيل المعلومات، وذلك بالتركيز على المهارات التي يجب ان تتوفر لديه ليجد المعلومات التي يحتاج اليها. وهذا على النقيض عما ألفه المتعلم في التعليم التقليدي اذ يقوم باسترجاع المعلومات دون القدرة على توظيفها في حل المشكلات او فهم العلاقات.

وعندما تتوفر للطلاب إمكانية الوصول إلى موارد أفضل يصبح بإمكانهم أن يكونوا خبراء في موضوعات مختلفة، ويستطيعون المشاركة في هذه الخبرة ليس فقط عن طريق انجاز المهام الموكلة إلى المعلم، وإنما إيجاد مواد للتعلم من اجل الطلاب الآخرين. مستفيدين من وسائل الإنتاج التقنية المعاصرة، ونسجل هنا تنامي قدرة المتعلمين الناشطين على تعيين احتياجاتهم من المعلومات المتاحة على نطاق واسع عالميا.

تقتضي خصائص التعلم الفاعل تحولا رئيسيا في وضعية المتعلمين وأدوارهم، حيث لا يكتفون بالمشاركة في أنشطة تعليمية مطلوبة فقط، بل يجب عليهم أن يساهموا في عملية التحصيل العلمي وتبعاً لذلك فان دور كل من المعلم والمتعلم في العملية يتغير في إطار البيئة التعليمية في القرن 21، وحتى يتم تحقيق فكرة محورية المتعلم في العملية التعليمية فان هناك بعض المبادئ الأساسية المتفق عليها والتي يمكن تحقيقها عن طريق التطبيقات التربوية للتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التعليم وهي:

- أن يتعلم المتعلم بنفسه من خلال التعلم بالعمل والتعلم الذاتي، فإنسان عصر المعلومات والوسائل التكنولوجية المتعددة يؤمن بان الحياة سلسلة من التعليم والعمل والتدريب المستمر، والنجاح متوقف على مدى تطبيق ذلك.
- يتعلم كل فرد بحسب سرعته وقدراته الخاصة اذ نلاحظ تفاوتاً كبيراً في معدلات التعلم لدى مختلف الطلاب.

- يتعلم الطالب قدرا اكبر من الخبرات والمهارات حيث يقوم بتنظيم مادة التعليم، وتعزز كل خطوة من خطواته بشكل فوري من خلال التغذية الراجعة.
- أن يتعلم إلى درجة الإتقان عندما تتاح له الفرصة بأن يكون مسئولا عن تعلمه، ويعطي الثقة بنفسه.

وواضح أن جميع تطبيقات التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال تهتم بتحقيق ذلك. يؤيد الكثير من التربويين استخدام الوسائل الجديدة في التعليم، حيث أن انتقال مركز الثقل من المعلم إلى المتعلم يعد نقلة نوعية في التعليم، غير أنهم يؤكدون على ضرورة تدريب المتعلمين بمقررات منهجية على التعامل مع مصادر المعلومات المتعددة المطبوعة و المحسبة والسمعية والبصرية، وكيفية استرجاع المعلومات واستخدام أحدث التكنولوجيات في التعليم.¹

■ ثانيا: موقع المعلم وضرورة إعادة تأهيله و تدريبه:

لقد كان ينظر إلى المعلم في ظل صيغ التعليم والتعلم التقليدية (نظرية المعرفة الموضوعية) على انه المصدر الرئيسي للمعرفة والسلطة السائدة في قاعة الدراسة وعملية التعليم هنا تقوم على أساس التلقين السلبي والساكن على مدى واسع، حيث يعد فيها المعلم أنبوب توصيل الأفكار إلى المتعلم بطريقة سلبية.

لكن قدوم التقنية المعلوماتية الحديثة إلى التعليم، زود المعلمين بالأدوات التي تستطيع أن تعدل خبراتهم التعليمية وتطبيقاتها في مجال التعليم، وهكذا لم يعد المعلمون في عصر المعلومات مقيدون بالعمل بشكل سلبي، بل أصبحوا مطالبين بأداء أدوار تجعل التعليم أكثر ايجابية وفاعلية من ذي قبل. وبهذا خرجت وظيفة المعلم من مجرد التلقين إلى مهام ووظائف أخرى حيث أصبح المصمم والمبرمج التربوي الذي يوظف جميع التقنيات التكنولوجية الجديدة لخدمة الأغراض التربوية، وأصبح نجاحه يقاس بمدى قدرته على تصميم مجالات التعليم بمساعدة وسائل التعليم والتكنولوجيا، خاصة وأنه أصبح من المؤكد

¹ أبو بكر أبو بكر طاهر، تمويل التربية، رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي، المؤتمر الأول لوزراء التربية والتعليم والمعارف العرب (طرابلس) 1998، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ص319.

أن الاستعمال الأمثل لهذه الوسائل سيضاعف من فاعلية المعلم ويساهم في نشر أكبر قدر ممكن من التعليم لأكبر قدر ممكن من المتعلمين وبأفضل طريقة ممكنة.¹ (ديل سيندر

وقد اعتبر منصور الشهري في دراسته التي قام بها سنة 1999 أنه لا بد أن يكون المعلم هو السلطة السائدة في الصف، إلا أن مهمته يجب أن تنحصر في تقديم النصح والتوجيه عند الحاجة لتقادي أي تفاعل غير ضروري يمكن أن يعيق المتعلمين من أن يتفاعلوا بشكل تام مع الأنشطة التعليمية.

والمعلم على هذا الشكل تتاح له المزيد من الحرية في اختيار مادة الدراسة وأسلوب تقديمها وعرضها وفي تقويم أداء طلبته، حيث يقوم بتعليم المتعلم كيف يتعلم ذاتياً، وكيف يواصل تعليمه أمام تضخم المعرفة وتنوع مصادرها.

ومنه نقول إن المعلم فقد سلطة احتكار المعرفة، فأصبح مشاركا وموجها إلى موارد المعلومات وفرص التعلم المتعددة المتاحة عبر مختلف الوسائل الاتصالية الجديدة لاسيما الانترنت. ومن هنا يمكن القول أن معلم القرن 21 يجب أن يكون أكاديميا وتربويا وتكنولوجيا متطورا.

لكن لنتساءل كيف ينظر المعلم إلى هذه التكنولوجيا الجديدة، و ما هو موقفه من إقحامها في مجال التعليم؟

إن ما حدث وتحقق في حقل التعليم قد تم بشكل سريع وفي فترة قصيرة، لذا فإن حدوث مقاومة من قبل المعلم كان احتمالا واردا، وهذا ما تشير إليه الدراسات حيث أن المعلم اظهر نوعا من المقاومة لعملية التغيير والتحديث مصدرها خوف من أن تحل التقنية الجديدة محله أو تقلل من سلطته، وقد تأخذ المقاومة شكلا مما يأتي:

- التمسك بالأساليب التعليمية القديمة أو السائدة.
 - عدم الرغبة في التكيف مع هذه التقنيات الجديدة.
 - الشعور بعدم الاهتمام واللامبالاة نحو التغيرات الطارئة.
- ذلك إن المعلم الذي ألف أسلوبا معيناً، لا يتوقع منه أن يتقبل أساليب جديدة تأخذ منه، حسب اعتقاده، شيئاً من كبريائه وسيطرته على طلبته، بل قد تهدد مصيره ومستقبله.

¹ ديل سيندر، مدرسة الغد، ترجمة العريفي نادية، مجلة المعرفة، وزارة التربية السعودية، العدد 77، نوفمبر 2001، ص 09.

ومن هنا فان هؤلاء المعلمين يرفضون فكرة الدراسة بالانتساب ويصرّون على الدراسة بالملازمة.¹

إن مقاومة التغيير يحدث أحيانا عندما لا يتوقعه أحد وربما لأسباب بعيدة عن الخيال لذلك من المهم أن نحدد الملامح الأساسية لمقاومة التغيير، وقد خلصت نتائج الأبحاث في هذا المجال الى ما يلي:

- التوازن: إن حفظ التوازن يعتبر رغبة عضوية، ففي حقيقة الأمر يوجد في كل مؤسسة تعليمية نوع من التوازن، وعندما تظهر في الأفق نتائج عملية للتطوير فان الأفراد يتطلعون إلى الوقت الذي يستطيعون فيه استيعابه حتى يظل التوازن موجودا.
- العادة: يفضل الناس عادة الشيء المألوف، لذلك يهاب البعض من تجربة شيء غير معتاد بالنسبة لهم.

- الخصوصية: إن الطريقة التي يتعلم بها فرد بنجاح سوف تضع نموذجا يستمر لفترة طويلة، وقد ظهر خلال بعض الدورات التدريبية أن كثيرا من المعلمين يميلون للعودة إلى نمط التدريس الذي كانوا يمارسونه.²

وانطلاقا مما سبق فانه يجب أن نوضح إن التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال، وان ماتت ستقوم على المعلم بتوفير المعرفة، فهذا لا يعني أن دوره لم يعد مهما، كلا... انه عندئذ يمكن أن ينقرغ لمهمته الحقيقية، أن يكون مسهلا لسب المعرفة لا أن يقدمها... انه يوجه و لا يأمر، يدير الحوار وينظم المناقشات، ويوزع الأدوار على الطلاب وفق ما تكشف عنه المواقف من قدرات ومهارات كل منهم، انه يشجع على النقد وعلى الفحص، هو المعلم المربي... أما التكنولوجيا الجديدة فيمكن أن تكون معلما ولكنها لا تكون مربيا.

إذا انحذر من أن تستدرجنا التقنية فنعتقد بان قدرتها على نقل المعلومات يمكن أن تكون بديلا عن المعلم، وان تحل محل العلاقة الجدلية بينه وبين المتعلم، ولنتذكر ما قاله (J.Coding) "يحتل المعلم قلب العملية التعليمية ويحرص حرصا شديدا على تنمية المتعلم وتطويره فكريا واجتماعيا وخلقيا."

¹ الخطيب أحمد، الجامعات المفتوحة (التعليم العالي عن بعد)، الطبعة الاولى، مؤسسة حمادة ودار الكندي، بيروت 1999، ص23.

² زاهر احمد، تكنولوجيا التعليم كفسلفة ونظام، ط1، المكتبة الاكاديمية، الجزء الاول، القاهرة 1996، ص319.

سيكون المعلمون في السنوات المقبلة من القرن الواحد والعشرين العامل المحدد لنوعية التعليم على كافة المستويات، وتبادر (Margueritte Reil) إلى معالجة هذه القضية عندما تؤكد بأن التقنية سوف تزيد ولن تقلل من الحاجة إلى معلمين جيدين وأساليب تدريسية بارعة، فنحن بحاجة إلى زيادة الاستثمار في الموارد البشرية والتقنية المهنية للتربويين.¹

¹ أوطيب عقيلة، التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التعليم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام والاتصال، علوم الإعلام والاتصال، قسم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2006/2007، ص 52.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

أ- مدخل

1. مفهوم الأداء الوظيفي.
2. أنواع الأداء الوظيفي.
3. مكونات الأداء الوظيفي .
4. محددات الأداء الوظيفي .
5. تقييم الأداء الوظيفي.
6. أهمية تقييم الأداء الوظيفي .
7. طرق قياس أداء الموظف.
8. مراحل عملية تقييم الأداء.
9. القائمون بعملية تقييم الأداء.
10. العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي.
11. أساسيات لتحسين الأداء الوظيفي .

مدخل:

إن موضوع الأداء من الموضوعات التي نالت اهتماما كبيرا من قبل المنظرين الإداريين, إذ انه يعد النشاط الوحيد لتحقيق أهداف العمل للمنظمات, كما يعتبر الركيزة الأساسية لنجاح أي مؤسسة لذا تحاول المؤسسات على مختلف نشاطاتها بمتابعة أداء اعمالهم, ويمكن القول أن للأداء عدة نتائج عملية وانجازات تظهر من خلال قيام الموظفين بأداء عملهم الفعال ولإدراك أداء جيد ويجب التعرف أولا على الأداء الفعلي للعمال فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب انجازه فانه يحقق الغرض منه أما إذا حدث العكس فذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءاتهم وتحسين مستوى أدائهم وهذا لا يتم التعرف عليه إلا في ظل تقييم أدائهم .

ونتناول في هذا الفصل ماهية الأداء الوظيفي، تعريفه، مكوناته، محدداته، العوامل البيئية المؤثرة على الاداء، أساسيات لتحسين الاداء الوظيفي.

1. مفهوم الأداء الوظيفي:

■ **الأداء:** يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة ويمكن توضيح هذا المفهوم من خلال:

■ **المفهوم اللغوي:**

- أدى الشيء : أوصله

- أداء /مصدر أدى / في التجويد والالتقاء إعطاء الأصوات حقها من الضغط والوضوح

"من شروط نجاح الممثل حسن الأداء." ¹

■ **المفهوم الاصطلاحي:**

- يتفق جل الباحثين على أن الأداء هو: المخرجات الخاصة بالعمل الفردي مقدرة بساعة

واحدة وهو باختصار انجاز هدف أو أهداف المؤسسة ².

ويعرفه "حسين محمد" بان الأداء يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المعالم المكونة لوظيفية

الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة فيقاس على أساس

النتائج التي حققها الفرد. ³

¹ المنظمة العربية والثقافية، المعجم العربي الأساسي، الأروس، ص65

² حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2002، ص360.

³ رواية حسين محمد، ادارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطبع والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2002، ص209.

عرفه "مصطفى عشوي" بأنه النشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال.¹

عرفه "أحمد زكي بدوي" في كتابه "علاقات العمل في الدول العربية" على أنه: تأدية العمل تبعا لتوجيهات وإشراف صاحب العمل وفقا لأحكام القانون وانظمة العمل.² ومن خلال التعاريف السابقة نرى ان الأداء هو ذلك النشاط أو المهارة المبذولة من طرف الفرد من اجل إتمام العملية المكلفة له لتحقيق الهدف.

■ الأداء الوظيفي:

بأنه: "هو درجة تحقيق وإتمام الهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد المتطلبات بالوظيفة".³

2. أنواع الأداء الوظيفي:

إن تصنيف الأداء كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق والعلمي في الوقت ذاته الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع، وبما أن الأداء من حيث المفهوم يرتبط إلى حد بعيد بالأهداف فإنه يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة واستعمالها في الأداء كمعايير الشمولية ولأجل الطبيعة فحسب معيار الشمولية الذي قسم الأهداف على كلية وجزئية تقسيم الأداء إلى:

■ **الأداء الكلي:** وهو يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون المساهمة لباقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى و كفاءات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية، الشمولية، الأرباح، النمو.....

■ **الأداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق .

¹ مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص، 14.

² أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة، مصر، 1985، ص101.

³ محمد سعيد أنوار سلطان، السلوك التنظيمي، جامعة الاسكندرية، ط1، 2003، ص230.

ونشير الى ان الاداء الكلي للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء انظمتها الفرعية كما يؤكد ذلك احد الباحثين الذي يرى دراسة الاداء الشامل للمؤسسة يفرض ايضا دراسة الاداء على مستوى مختلف وظائفها. أما حسب معيار الطبيعة الذي يقسم الاهداف الى اقتصادية، اجتماعية، تقنية، سياسية...الخ

فانه يمكن، وان كان ذلك من باب المقابلة المنطقية، تصنيف الاداء الى: اقتصادي، اجتماعي، سياسي، تقني...وفي اشارة الى هذا التصنيف يقول احد الباحثين: "لا يمكن للمؤسسة ان تحسن صورتها (Image de marque) بالاعتماد على الاقتصادي او التكنولوجي فحسب، بل ان الاداء الاجتماعي له وزنه الثقيل على صورة المؤسسة في الخارج.¹

اذا بناء على هذه المقابلة بين طبيعة الاهداف وانواع الاداء يمكن القول بان الأهداف الاقتصادية تدل على وجود الاداء الاقتصادي الذي يعتبر تحقيقه المهمة الاساسية للمؤسسة والذي يتجسد بالفوائض التي تحققها من وراء تعظيم نواتجها وتدني مستويات استخدام مواردها، اما الاهداف الاجتماعية وان كانت في الحقيقة تمثل قيودا مفروضة على المؤسسة يلزمها بها كل من مجتمعها الداخلي (افرادها) والخارجي، فيعبر سعي المؤسسة الى بلوغها على الاداء الاجتماعي لها وبغض النظر عن كونها اهدافا ام قيودا، فان تحقيقها يجب ان يكون بالتزامن مع الاهداف الاقتصادية لان "الاجتماع المشروط بالاقتصاد" وبذلك يتلزم الاداء الاقتصادي والاجتماعي، والمؤسسة الناجحة هي التي تعرف كيفية الوصول الى تحقيق اكبر مستوى من النوعين معا.

3. مكونات الاداء الوظيفي: الأنشطة والمهام التي يتكون منها الاداء

- **الأنشطة التي تتغير مع الزمن:** حسب الاوقات التي تؤدي فيها العمل ومثال على ذلك تغيير مهام مدير الحسابات وقت الميزانية في اخر عن مهامه الاخرى خلال السنة.
- **الأنشطة التي تتغير بتفاوت العمال:** هي نتيجة لخبرات خاصة متميزة لكل عامل من العمال الذين يؤدون العمل.

¹ حمزة يعقوبي، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، علم النفس العمل والتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة عمار ثلجي، الاغواط، 2012.2013، ص42.

- **الانشطة التي تتغير بتغير الظروف:** هي نتيجة لطبيعة الحركة التي تؤدي فيها العمال عملهم مثل توقف مفاجئ للأدلة قد يجعل العمال يتوقفون على اداء أنشطة الانتاج والقيام بأنشطة أخرى لمنع التوقف. ويرى احمد صقر ان تجمع الأنشطة الى مهام، الى العمال الى اعمال، ثم تحدي علاقات التكامل او القدرات بين هذه الأنشطة ومعرفة العلاقات الداخلية والخارجية بين الأنشطة، تساعد هذه الأنشطة في اعداد تصميم العمل.¹

4. محددات الأداء الوظيفي:

تسعى كل المنشآت إلى زيادة إنتاجها من خلال توفير الأجواء المناسبة والملائمة للفرد التي تجعله أكثر فعالية في أداء عمله، وأداء العاملين يمكن تحديده في ثلاثة عوامل رئيسية تطرق إليها "احمد صقر عاشور" خلال تعريفه للأداء حيث يرى ان: "أداء الفرد في العمل هو محصل تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته لأعلى الأداء وإدراكه على المحتوى عمله ولدوره الوظيفي...."

ويمكن صياغة هذا التعريف بالمعادلة التالية:

$$\text{الأداء} = \text{الدافع} + \text{القدرات} + \text{الإدراك}^2$$

ومن اجل فهم المعادلة السابقة نتطرق إلى كل عامل على حدى:

■ الدافع:

تناول الكثير من الباحثين موضوع الدافع من جوانب مختلفة، واهم من تعرض لمفهومه نجد "موزاي" بحيث يرى انه: "رغبة الفرد وميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدما ما لديه من قوة ومثابرة أو استقلالية". كما عرفه أيضا (ماكليلاند) بأنه: حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه افضل مما انجز من قبل بكفاءة وسرعة باقل جهد وافضل نتيجة.

■ القدرات:

¹ حمزة يعقوبي، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، مرجع سبق ذكره ص42.

² بوغراب حدة، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة شهادة الماستر في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع، جامعة المسيلة، 2013.2014، ص35.

وهي الخصائص الشخصية المستخدمة في الوظيفة، حيث تعتبر القدرات من بين العوامل المحددة للأداء فهي مرتبطة بالسرعة والدقة في الأداء وتشير القدرة إلى ما يستطيع الفرد انجازه من خلال أعمال سواء كانت فكرية أو عقلية.

■ إدراك الدور الوظيفي:

يخضع الفرد في المنظمة لعدد من المؤثرات التي تشكل وعيه وسلوكه فهو يتلقى توجيهات من مشرف العمل وردود فعله ورأيه فيما يؤديه من عمل وما يكسبه من تصرف كما يتعامل مع زملائه في أمور تتعلق بأداء العمل، وعليه يمكن تعريف الإدراك بأنه عملية إدراكية تنتهي بتكوين معاني وتفسيرات معينة لما تتلقاه حواس الفرد عن هذه المؤثرات، ومن خلال هذا التعريف يتضح أن الإدراك يعني التصورات والانطباعات التي يعتقد الفرد من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.

ويعتبر أداء الفرد في عمله محصلة تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته عليه وإدراكه لمحتوى عمله وأدائه الوظيفي، ومن أجل تحقيق المستوى المرضي من الأداء لابد من توفير الحد الأدنى من الاتقان في كل مكون من مكونات الأداء، وهذا يعني أنه إذا بذل الفرد مثلاً جهداً فائقاً في عمله وكان يتمتع بقدرات فائقة ولكنه غير مدرك لدوره ولا يفهمه فإن أدائه بالضرورة لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين، فالبرغم من بذل الجهد الكبير من العمل فإن هذا العمل لن يكون أبداً موجهاً في الطريق الصحيح، لذا فإن أداء الأفراد ينطلق من مدركاتهم وانطباعاتهم حول الشيء أثناء تأدية عملهم.¹

5. تقييم الأداء الوظيفي:

■ أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

تتجلى أهمية تقييم الأداء في تحقيق النقاط الآتية:

✓ **تخطيط الموارد البشرية:** إن فاعلية التقييم وأسس نجاحه يساهم بشكل كبير في تحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد في المنظمة وحاجاتها الفعلية للقوى البشرية وربط ذلك بتحديد السياسات التنظيمية بدأ باستقطاب الموارد البشرية الكفاءة واختيارها وتعبئتها وتدريبها وتطويرها واستثمارها بكل فاعلية.

¹ بوغراب حدة، المرجع نفسه ص36.

- ✓ **تحسن الأداء وتطويره:** ان عملية التقييم تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء وتطوره، إذ ان عملية التقييم تساعد الإدارة العليا في المنظمة على معرفة وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها، بعدها تسعى لممارسة سبل التطور المناسبة في المجالات التي يشعرون بالضعف فيها وهو ما يؤدي الى تطورها وتحسينها.¹
- ✓ **اكتشاف الاحتياجات التدريبية وتحديدّها:** ان تقييم الأداء يعتبر من العوامل الأساسية في الكشف عن الحاجات التدريبية وتحديد البرنامج التدريبي التي يتطلبها تحسين وتطور أداء العاملين في المنظمة.
- ✓ **وضع نظام عادل للمرتبات والحوافز والمكافآت:** اذ أن قياس الأداء يساهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين ففي ضوء المعلومات التي يتم الحصول عليها من تقييم الأداء يمكن زيادة رواتب العاملين أو إنقاصها كما يمكن اقتراح نظام حوافز يعتمد على الجهد الفعلي المبذول من قبلهم.
- ✓ **انجاز عملية النقل والترقية:** يكشف تقييم الأداء عن قدرات العاملين وبالتالي ترقيةهم الى وظائف تتناسب مع كفاءاتهم العلمية وتنسجم مع قدراتهم وقابليتهم في الأداء كما يساعد في نقل ووضع كل فرد في الوظيفة التي تتناسب مع قدراته.²
- ✓ **معرفة معوقات ومشاكل العمل:** يساهم تقييم أداء العاملين بتوفير الفرص المناسبة لمعرفة الإدارة العليا بمكامن الخلل والضعف في اللوائح والسياسات والبرامج و الإجراءات والتعليمات المطبقة في العمل ومعرفة الضعف في المعدات و الأجهزة و الآلات وبالتالي تمكن المؤسسة من إجراء التحسينات والتغيرات المطلوبة والتي يمكن رافدا فعالا في تحقيق انجاز العاملين بفاعلية وكفاءة عليا.
- ✓ **تقييم المشرفين والمديرين:** يساعد تقييم الأداء في تحديد مدى فاعلية المشرفين والمديرين في تنمية وتطور أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم وتوجيههم.

طرق قياس أداء الموظف:

¹ كاظم محمود وآخرون، مبادئ إدارة الأعمال، دار الثراء للنشر، عمان، 2008، ص152.
² بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين، مذكره لنيل شهادة الماجستير في الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة، الجزائر، 2013.1014، ص73.

توجد طرق متعددة لقياس أداء العاملين، ويمكن للمؤسسة المعنية أن تختار منها طريقة أو أكثر حيث ذكرت سوسن مجيد أهمها:

✓ **طريقة التدرج البياني:** تعتبر هذه الطريقة من أقدم وأبسط وأكثرها شيوعاً حيث يقاس أداء الموظف بناء على معايير محددة مثل: نوعية الأداء، كمية الأداء، المظهر، وتحديد الدرجات على أساس من (1-5) أو (1-3).

✓ **طريقة الترتيب:** في هذه الطريقة يقوم المدير بإعداد قائمة بأسماء العاملين معه ثم يقوم بترتيبهم تصاعدياً أو تنازلياً اعتماداً على أحسنهم كفاءة.

✓ **طريقة الوقائع الحرجة:** الهدف من استخدام هذه الطريقة هو استبعاد احتمال التقويم على أسس شخصية ويتم تقويم الأداء في هذه الطريقة استناداً إلى سلوكيات الموظف أثناء العمل من خلال تسجيل المدير للوقائع والأحداث التي تطرأ خلال عمل الموظف سواء كانت جيدة أم سيئة في ملف الموظف تمهيداً لإصدار حكمه على أداء الموظف أثناء التقويم الدوري.

✓ **طريقة قائمة الاختبار:** تعتمد هذه الطريقة على قائمة مراجعة بأسئلة وعبارات محددة حول أداء العامل، حيث يقوم المدير بالإجابة على تلك الأسئلة ثم يقوم بعد ذلك مدير الموارد البشرية بإعطاء الأوزان لتلك الإجابات دون علم القائم بالتقويم وفقاً لأهمية و وزن كل عبارة أو سؤال.

✓ **طريقة التقويم المكتوب:** وهي طريقة بسيطة حيث يقوم المدير أو المشرف بكتابة تقرير تفصيلي عن العامل يصف فيه نقاط القوة ونقاط الضعف التي يتمتع بها إضافة إلى جانب ما يمتلكه من مهارات يمكن تطويرها مستقبلاً، ومدى إمكانية التقدم الوظيفي والترقية لذلك الموظف.

✓ **طريقة التدرج البياني السلوكي:** الهدف من هذه الطريقة هو التغلب على المشاكل التي امتازت بها طريقة التدرج البياني من افتراض أوزان واحدة لكل الخصائص على رغم اختلاف أهمية بعضها على الآخر وخضوع معاييرها للجدل وإمكانية التحيز، وتقوم هذه الطريقة بإدخال العامل السلوكي في التقويم والوقائع الحرجة للعامل المراد تقويم أدائه.

✓ **طريقة الإدارة بالأهداف:** تقوم هذه الطريقة على مجموعة افتراضات أساسية خلاصتها أن العاملين في المنظمة يميلون إلى معرفة وفهم النواحي المتوقعة منهم القيام بها، ويرغبون في المشاركة بعملية اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم ومستقبلهم، كما يرغبون في الوقوف

على مستويات أدائه باستمرار، والملاحظة لهذه الطريقة انها تتم قبل عرض الأداء في الوقت الذي تقوم فيه الطرق الأخرى على التقويم بعد الأداء.

■ مراحل عملية تقييم الأداء:

✓ **تحديد الأداء:** يجب تحديد جوانب الأداء الوظيفي التي تحقق أهداف المؤسسة ويمكن ان يتم ذلك من خلال عملية تحليل المواقف.

✓ **تقييم الأداء:** لتأكد من تحقيق الأداء المستهدف ويتضح من ذلك أن عملية تقييم الأداء هي جزء من عملية إدارة الأعمال.¹

✓ **التغذية العكسية:** هي عملية تزويد العاملين بنتائج أعمالهم من خلال جلسات تقييم الأداء والعمل على تعديل السلوك الوظيفي بما يتماشى مع أهداف المؤسسة وغالبا ما تمثل عملية التغذية العكسية للأداء الأساس لتحديد الكفاءات المالية للعاملين وترقيتهم.

✓ **اتخاذ القرارات الإدارية:** حيث تقوم الإدارة العليا بترقية أو نقل العمال بحس ما يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم أو قد تفصل أو تستغني عن خدمات العمال ذوي المهارات الضعيفة كما يمكن ان تقوم بتدريبهم وتنمية قدراتهم.

✓ **وضع خطط الأداء:** وتتمثل في وضع سياسات وإجراءات تنظيمية من شأنها أن تطور الأداء الوظيفي للعمال وتشجيعهم نحو بذل مجهود أكبر.²

■ القائمون بعملية تقييم الأداء:

✓ **المشرف أو الرئيس المباشر للفرد:** يعتبر التقدير والحكم على أداء الفرد من خلال المشرف المباشر المدخل التقليدي والأكثر استخداما كما أن هذه العملية فهي جزء من مسؤوليات المدير ولا يمكن التهرب منها والمشرفة من خلال مركزه يمكنه التعرف على متطلبات العمل وإعطاء حكم وتقدير أفضل عنه.

✓ **التقييم عن طريق الزملاء:** يمثل زملاء الموظف أحد المصادر القيمة للمعلومات عن الأداء خاصة في المواقف التي يصعب على المشرف ملاحظة سلوك مرؤوسيه فالزملاء تتوفر لديهم وخبرات واسعة عن المتطلبات أداء الوظيفية كما تتوفر لديهم الفرص متجددة لملاحظة أداء بعضهم البعض في الأنشطة اليومية.

¹ فرحي ابتسام، التمكين الإداري وتأثيره على الأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علم الاجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية، قسم علوم اجتماعية، كلية علوم انسانية واجتماعية، ام البواقي، الجزائر، 2016، 2017، ص51.

² فرحي ابتسام، مرجع سبق ذكره ص

✓ **التقييم الذاتي:** على الرغم من عدم استخدام التقييم الذاتي كمصدر وحيد للمعلومات عن الأداء إلا انه يمثل أحد المصادر العامة فان الأفراد يستطيعون الحكم على سلوكياتهم الخاصة كما أنهم يمتلكون كافة نواحي المعرفة عن الأداء ومحدداته الا انه يأخذ على هذا المصدر الميل للمبالغة في التقييم.¹

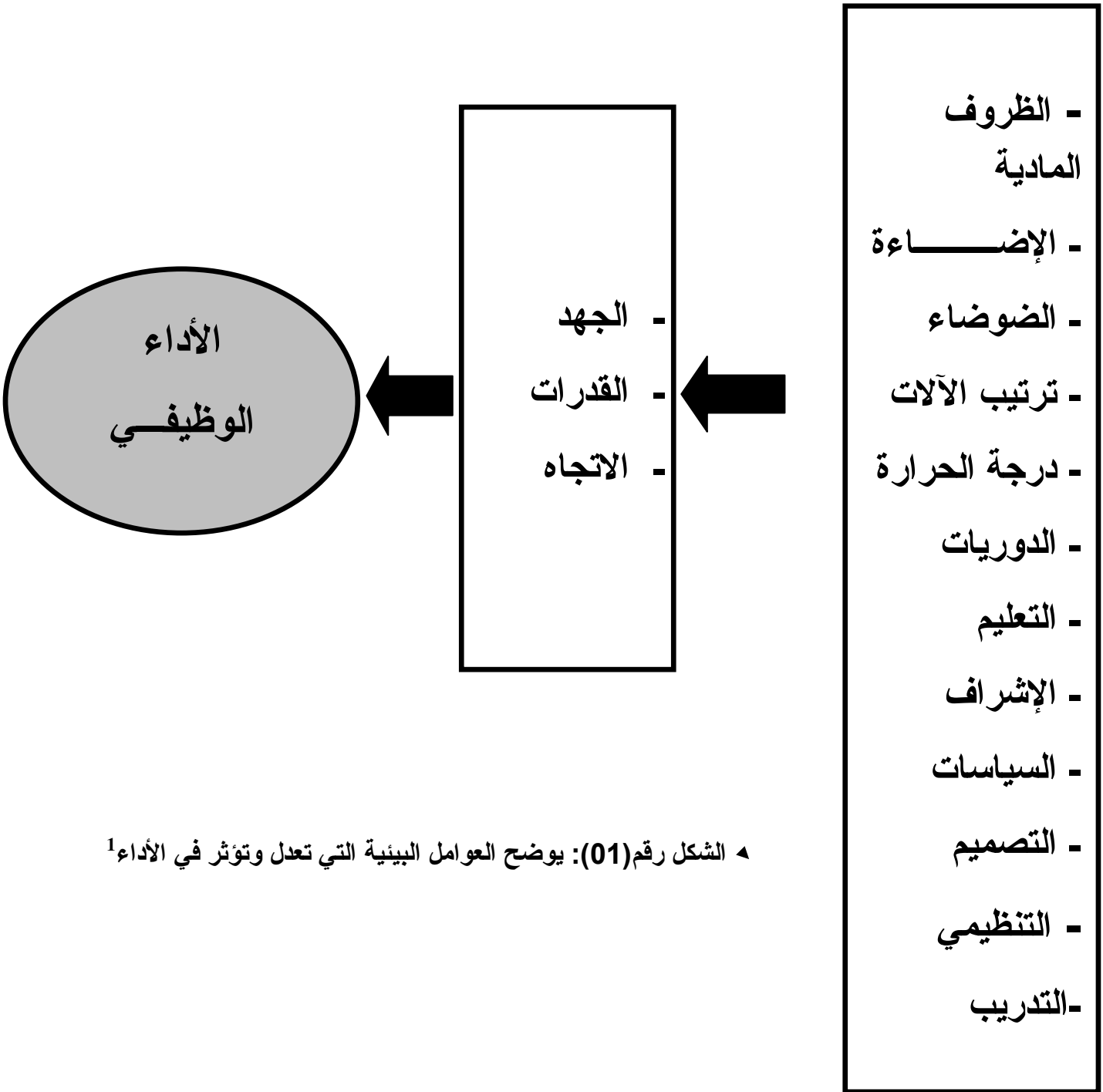
✓ **التقييم عن طريق المرؤوسين:** ينظر الى المرؤوسين باعتبارهم مصدرا هاما للمعلومات عن أداء المديرين حيث تتوفر لهم فرصة التعبير عن كفاءة الرئيس في قيادتهم وتوجيههم في العمل وتنمية روح الفريق وتشجيع التعاون وحل الصراعات....

✓ **التقييم عن طريق العملاء:** تبرز أهمية هذا المصدر عند تقييم أداء العاملين في مجالات الخدمة على وجه الخصوص حيث أن المشرف والزلاء لا تتاح لهم الفرص عادة لملاحظة سلوك الموظف والحكم على أدائه ومن ثمة يعتبر أفضل مصدر للمعلومات بشأن الأداء.

6. العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي:

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقة وموجودة بالفعل، والشكل التالي يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر على الأداء الوظيفي.

¹ محمد جمال الدين مرسى، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، دار النهضة، الطبعة الاولى، الاسكندرية، 2006، ص447.



الشكل رقم (01): يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء¹

7. أساسيات لتحسين الأداء الوظيفي:

ان الخطوات اللازمة لتحسين الأداء على مستوى الفرد، فرق العمل تتبع الخطوات الأساسية التالية:

- حدد نقاط تحسين الأداء والفجوات المراد علاجها باستخدام التحليل.
- طور خطة لمعالجة القضايا والفجوات التي قمت بتحديدتها.

¹ محمد راوية، ادارة الموارد البشرية رؤية المستقبلية، القاهرة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، 2001 ص212.

- أعمل على تأسيس الطريقة المثلى في انجاز العمل.
 - ألتحق بالبرامج التدريبية لتحسين مهاراتي.
 - قم بقياس التقدم الحاصل في مهاراتي بعد الإجراءات المتخذة.
 - يجب أن تعلم برد فعل رئيسك وأن تعطيه تغذية راجعة عن أعمالك.
 - الآن راجع كل العملية التي قمت بها وقيم نتائجها.
 - حاول أن يكون لديك دائما خططا لتطوير والتحسين المستمر للأداء.
- ان دور المدير في عملية تطوير وتحسين الأداء الوظيفي تكمن في الحرص على تنفيذ استراتيجيات الأداء ومتابعتها، ويمكن تلخيص دوره بالخطوات التالية:
- تحديد المشكلة وتحليل الموقف.
 - طلب المشورة المتخصصة وعمل التقييم الازم.
 - وضع وتحديد الاهداف.
 - تحديد المدخلات اللازمة.
 - التطبيق والتعزيز (زيادة السلوك الايجابي وتقليل السلبي).
 - المتابعة الدائمة واعادة التقييم والمشورة.¹
- من عوامل تحسين بالأداء الوظيفي:

أ- فرق العمل وتحسين الأداء:

إحدى الطرق الفعالة لتحسين الأداء وهي مجموعة صغيرة تضم من الأفراد تخصصاتهم مختلفة ولكنها متكاملة، مطلوب منهم أداء مهمات وأهداف معينة في وقت معين وهم مسئولون عن أدائهم. عادة ما يتراوح عددهم من 5-10، وهذه الفرق تقيد في: تبادل الخبرات والمهارات اللازمة، جمع المعلومات وتكوين البدائل وتقييمها واتخاذ القرارات والإجراءات المناسبة، فتح أفق كبيرة على حل المشكلات، وتوفير الوقت. ولكن يجب الحرص عند اختيار فريق العمل بحيث يكون متجانسا لأنه اذا كان غير متجانس وغير متكافئ فان النتائج ستكون سلبية.

ب- الرضي الوظيفي وتحسين الأداء:

¹ عمر عطية الزهراني، العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة العامة، كلية الدراسات العليا، الاردن، 2009، ص35.

الرضي الوظيفي يعني أن توفر المؤسسة المتطلبات الأساسية اللازمة لأداء العمل، وكل الوسائل اللازمة المادية والمعنوية لأداء الأعمال، يوجد عدد من الدراسات يربط بين الرضي الوظيفي وبين الأداء الجيد، وفي نفس الوقت يوجد دراسات أخرى تبين أن الرضي الوظيفي لا يؤدي الى الأداء الجيد بسبب تدخل العديد من العوامل. وباختلاف الآراء والتفسيرات يبقى أن المؤسسة لا شك عليها مسؤولية تجاه موظفيها بالقدر المعقول المطلوب لتوفير الأجواء المناسبة للعمل ماديا ومعنويا، ثم بعد ذلك تكون مسؤولية الأداء على الموظف.

ت. تعديل السلوك وتحسين الأداء:

تعديل السلوك هو احدى الوسائل لتحسين الأداء لأننا من خلاله نحاول ازالة وتقليص السلوك السلبي وزيادة السلوك الايجابي. ونبدأ بالوسائل الايجابية وقد ينتهي بنا المطاف الى الوسائل العقابية، وذلك مرهون بحسب استجابة الموظف والظروف المحيطة، ويمكن إلزام الموظف بكتابة تقرير يومي عن عمله، لأنه سيدرك ان لم يعمل بهذا سيدرك ان لم يعمل بهذا اليوم سوف لن يجد ما يكتبه، وهذا لا يعني أن يكون العمل منجزا ومنتهيا فقد يستهلك العمل عدة ايام.¹

¹ عمر عطية الزهراني، مرجع سابق ص35.

الجانب الميداني للدراسة

1. العمليات الإحصائية الأولية.
2. عمليات التوزيع والجمع.
3. تحليل البيانات الشخصية.
4. تحليل السؤال الفرعي الأول.
5. تحليل السؤال الفرعي الثاني.
6. تحليل السؤال الفرعي الثالث.
7. تحليل السؤال الفرعي الرابع.
8. تحليل السؤال الفرعي الخامس.

1. العمليات الإحصائية الأولية:

جدول رقم (01): العمليات الإحصائية الأولية:

المفاهيم الكمية	المفاهيم الكيفية.
42 وحدة إحصائية.	- المجتمع الاحصائي ككل.
20 وحدة إحصائية.	- عينة البحث الحسابية.
20 وحدة إحصائية.	- عينة البحث المعتمدة للدراسة.

2. عمليات التوزيع والجمع:

ابتداء وزع 20 استباره على تشكيلة مختلفة من اساتذة كلية الادب العربي بجامعة عمار ثلجي الاغواط، ومدة التوزيع والجمع حوالي 08 أيام، ثم عمليات فحص ومراجعة تدقيقية للبيانات المتحصل عليها من خلال:

جدول رقم (02): جدول عمليات التوزيع والجمع:

النسبة المئوية	التكرارات	
100%	20 استمارة.	الاستمارات المطلوبة للبحث.
100%	20 استمارة.	الاستمارات الموزعة فعليا.
100%	20 استمارة.	الاستمارات التي جمعت فعليا.

3. تحليل البيانات الشخصية:

جدول رقم (03): جنس المبحوثين:

الجنس	ك	%
ذكر	18	90%
أنثى	02	10%
المجموع	20	100%

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 90% من أفراد العينة محل الدراسة هم من فئة الذكور.
- نسبة 10% من أفراد العينة محل الدراسة هم من فئة الإناث.

والنسب السابقة الذكر متباعدة جدا وفيها فروقات واضحة جدا، حيث أن غالبية عناصر العينة من فئة الذكور، وهو ما قد يؤثر على نتائج الدراسة فيما بعد، وربما يرجع السبب الى أن غالبية اساتذة كلية الادب العربي بجامعة الاغواط من فئة الذكور، فالنتائج اذا منطقية وطبيعية وليس فيها أي اشكال، بقي ان نشير الى أن هذه النتائج لا يمكن ان تعمم على باقي الكليات والاقسام اذ لا يمكن اعتبار الفئة الذكورية هي المسيطرة على مهنة التدريس في جامعة عمار ثلجي بالأغواط، وتبقى هذه النتائج ملزمة لكلية الآداب واللغات لا على سبيل التعميم.

جدول رقم (04): سن المبحوثين:

السن	ك	%
أقل من (20) سنة	00	00%
من (21) إلى (25) سنة	04	20%
من (26) إلى (30) سنة	04	20%
أكبر من (30) سنة	12	60%
المجموع	20	100%

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 60% من أفراد العينة من الفئة العمرية أكبر من (30) سنة.
- نسبة 20 % من أفراد العينة من الفئة العمرية من (21) إلى (30) سنة.
- نسبة 00% من أفراد العينة من الفئة العمرية أقل من 20 سنة.

يتضح من الجدول أن النسبة الغالبة من أفراد العينة تمثلها فئة السن أكبر من (30) سنة بنسبة 60%، وهذا ما أكدته 12 مستجوب، ثم تليها الفئة العمرية من (21) إلى (25) سنة، والتي تساوت مع الفئة العمرية (26) إلى (30) بنسبة 20%، وقد احتلت في المرتبة الأخيرة أقل من (20) بنسبة 00%.

نستخلص مما سبق ذكره أن معدل أعمار المبحوثين انحصرت في 30 سنة بنسبة كبيرة وهذا ما يعني أن غالبية عينة الدراسة هم من فئة الشباب فوق الثلاثين و أن هذه المرحلة هي مرحلة يتحملون فيها المسؤولية ولديهم الاقدمية والخبرة والكفاءة العلمية والمهنية في العمل، والفئة الثانية التي انحصرت اعمارهم بين (21) إلى (25) و (26) إلى (30) سنة، تضم هذه الفئة الطاقة الشبابية تستوعب العمل في الكلية، نظرا لكون الجامعات الجزائرية تحاول التجديد في مواردها البشرية للاستفادة من الطاقات الفكرية التي تخرجها الجامعات والمعاهد الجزائرية، والتي تكون أكثر قابلية للعمل ومسايرة للتطورات الحاصلة والمبتكرات الجديدة. أما أقل من (20) سنة فلا يوجد لأن هذه الفئة لازالت تدرس في الجامعات.

جدول رقم (05): الحالة العائلية للمبحوثين:

الحالة العائلية	ك	%
متزوج / متزوجة	19	95%
أعزب / عزباء	01	5%
مطلق / مطلقة	00	00%
أرمل / أرملة	00	00%
المجموع	20	100%

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 95% من أفراد العينة من فئة الحالة العائلية متزوج / متزوجة.
 - نسبة 5% من أفراد العينة من فئة الحالة العائلية اعزب/عزباء.
 - نسبة 00% من أفراد العينة من فئة الحالة العائلية مطلق"ة" / ارمل"ة" على حد سواء.
- يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية، نلاحظ ان اغلب افراد العينة، متزوجون بنسبة 95%، أما نسبة العزاب فقدرت ب 5%، في حين تتساوى فئتي المطلق/المطلقة وارمل /ارملة بنسبة 00%.
- ونلاحظ من الجدول اعلاه ان ارتفاع نسبة المتزوجين عن غيرها من النسب وذلك يرجع في الغالب لسببين:
- الحالة المادية التي تسمح بعملية الزواج للأساتذة.
 - سن الاساتذة الذي يتعدى في اقله سن 25 سنة (انظر الجدول السابق).
 - سن ما فوق الخامس والعشرين هي سن الزواج من منظور اجتماعي ثقافي عام ففي ولايات الجنوب والاغواط احدى هاته الولايات.

جدول رقم (06): المسؤولية لدى المبحوثين:

المستوى الجامعي	ك	%
أستاذ فقط	13	65%
عضو لجنة علمية	06	30%
مسؤول اداري	01	5%
المجموع	20	100%

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 65% من أفراد العينة من فئة المستوى الجامعي استاذ فقط.
- نسبة 30% من أفراد العينة من فئة المستوى الجامعي عضو لجنة علمية.
- نسبة 5% من أفراد العينة من فئة المستوى الجامعي مسؤول اداري.

يمثل الجدول توزيع أفراد العينة حسب المسؤولية لدى الباحثين، حيث نلاحظ اغلب مستوى هو الاستاذ بنسب 65%، تليها نسبة عضو لجنة علمية بنسبة 30%، في حين نجد نسبة 5% من مسؤول الاداري.

نستخلص مما سبق ذكره ان معظم افراد العينة اساتذة في كلية الادب العربي لتعدد التخصصات في كلية الادب العربي وتزايد الطلبة على كلية الادب العربي والذي قد يرتبط بشكل او باخر بالطبيعة الثقافية للجامعات الجزائرية، فتوزيع المسؤوليات في مختلف الوظائف مقصود لضمان سيرورة التعليم بشكل جيد واداء العمل بكيفية محددة ودقة متناهية.

تحليل السؤال الفرعي الأول: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل الطلبة باختلاف مستواهم المعيشي؟

جدول رقم (07): أعتقد أنه يمتلك غالبية الطلبة انترنت واجهزة حاسوب أو لوح ذكي في البيت:

ك	%	
نعم	09	45%
لا	11	55%
المجموع	20	100%

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 55% من أفراد العينة غالبا لا يوافقون على امتلاك الطلبة انترنت واجهزة حاسوب أو لوح ذكي في البيت.
- نسبة 45% من أفراد العينة غالبا ما يوافقون على امتلاك الطلبة انترنت واجهزة حاسوب أو لوح ذكي في البيت.

من خلال بيانات الجدول نلاحظ ان غالبية الطلبة لا يمتلكون انترنت وأجهزة حاسوب لوح ذكي في البيت وذلك يتجلى في الإجابة ب "لا" وتقدر ب 55%، وهي نسبة غير متوقعة عكس ما نراه في الإجابة ب "نعم" التي قدرت ب 45%.

نستخلص مما سبق ذكره ان تبني فكرة التعليم عن بعد في بعض الكليات، وعدم توفير البيئة الملائمة والموارد البشرية لمواكبة قطاع التعليم، فهو امر انعكس بالسلب على جودة التعليم.

جدول رقم (08): أعتقد أن معظم طلبة الكلية من:

%	ك	
35%	07	المدينة
45%	09	الريف
20%	04	مناطق الظل
100%	20	المجموع

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 45% من أفراد العينة من الريف.
- نسبة 35% من أفراد العينة من المدينة.
- نسبة 20% من أفراد العينة مناطق الظل.

من ملاحظة بيانات الجدول الموضح اعلاه يتبين ان:

اغلب افراد العينة صرحوا ان الطلبة معظمهم من الريف وقدرت النسبة بـ 45%، و 35% يرون المبحوثين انها نسبة الطلبة المتواجدين في المدينة، ونسبة 20% من الطلبة القاطنين بمناطق الظل.

نستنتج من معطيات الجدول ان مكان اقامة الطلبة متعدد ومتنوع حيث لوحظ تفوق في فئة الريف وذلك يعود لعدم وجود جامعات في تلك المناطق، وانعزالها عن التطورات التكنولوجية التي تحدث. وتبني فكرة التعليم عن بعد فكرة جديدة وتختلف حسب اراء الاساتذة من طالب الى اخر حسب مستواه المعيشي.

4. تحليل السؤال الفرعي الثاني: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل التخصصات الموجودة بكلية الأدب؟

جدول رقم (09): حدد التخصص الأكثر استخداماً لتكنولوجيا التعليم عن بعد بالنسبة للطلبة من وجهة نظرك:

التخصص	ك	%
الثالثة الليسانس	03	%30
اللغويات	03	
الماستر	01	%70
لسانيات	01	
تعليمية اللغة	06	
الأدب الحديث	06	
الأدب القديم	06	%100
المجموع	20	

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 70% من أفراد العينة تخصص ماستر .
- نسبة 30% من أفراد العينة تخصص ليسانس.

من ملاحظة بيانات الجدول اعلاه يتبين ان:

نلاحظ ان نسبة الماستر فاقت نسبة طلبة الليسانس، وتمثلت نسبتها ب70%، و نسبة30% فكانت لفئة الليسانس.

نستنتج من الجدول حسب تصريحات الأساتذة أن تكنولوجيا التعليم عن بعد تأثر على تخصصات كلية الادب العربي وبنسب عالية فئة الماستر

5. تحليل السؤال الفرعي الثالث: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل المستويات في كلية الأدب؟

جدول رقم (10): أعتقد أن كل المستويات يمكنها أن تدرس عن بعد على الأقل بعض المقاييس:

%	ك	
00%	00	نعم بكل تأكيد
25%	05	لست واثقا
75%	15	لا يمكن
100%	20	المجموع

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 75% من أفراد العينة يقولون لا يمكن ان تدرس كل المستويات عن بعد على الاقل بعض المقاييس.
- نسبة 25% من أفراد العينة يقولون لست واثقا ان تدرس كل المستويات عن بعد على الاقل بعض المقاييس.
- نسبة 00% من أفراد العينة يقولون نعم كل المستويات تدرس عن بعد على الاقل بعض المقاييس.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول ان افراد العينة اجابوا بنسبة 75% على لا يمكن التدريس عن بعد لكل المستويات، ونسبة 25% ليسوا واثقين.

نستخلص من الجدول اعلاه: ان كل المستويات لا يمكن ان تدرس عن بعد حسب آراء الأساتذة على الاقل بعض المقاييس وذلك راجع الى: عزوف العديد من الطلبة في بعض المستويات عن حضور المحاضرات والاعمال الموجهة نتيجة التواصل المتقطع بينهم وبين الاساتذة، او تعدد انماط واساليب الاساتذة فقد يمتلكون قاعدة معرفية لكنهم لا يمتلكون مهارات تدريسية مناسبة لإيصال ما لديهم من معلومات ومعارف لطلابهم، والامر قد يزيد تعقيدا حال عمليات التدريس عن بعد، فمهارة التدريس الاقتراحي لا تبقى على حالها حال التدريس عن بعد.

جدول رقم (11): أعتقد أن الدراسة عن بعد ناجعة لطلبة التخرج:

ك	%	
00	00%	نعم بكل تأكيد
00	00%	لست واثقا
20	100%	لا يمكن
20	100%	المجموع

من الجدول نلاحظ أن:

■ نسبة 100% من أفراد العينة يقولون لا يمكن للدراسة عن بعد ان تكون ناجعة لطلبة التخرج.

■ نسبة 00% من أفراد العينة يقولون نعم ولست واثقا ان الدراسة عن بعد ان تكون ناجعة لطلبة التخرج.

من خلال بيانات الجدول يتضح لنا أن الدراسة عن بعد لا يمكن ان تكون ناجعة لطلبة التخرج بنسبة 100%، وذلك يعود الى ان طلبة التخرج ليست لهم امكانيات او الوسائل للدراسة عن بعد، او عدم قدرة التجاوب بهاته الطريقة لاعتيادهم على التدريس التقليدي. لا يمكن الاستغناء عن أسلوب أو نمط التعليم التقليدي (الحضوري)، وبالمقابل لا يمكن الاعتماد كلياً على أسلوب التعليم الإلكتروني سواء في المدارس أو الجامعات؛ لوجود مميزات يمتاز بها كل نمط من أنماط التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني، بل يمكن القول إن وجود التعليم الحضوري والتعليم الإلكتروني في المؤسسة التعليمية يعد واحداً مكملًا للآخر؛ وهذا يأتي متماشياً مع كثير من الدراسات التي تشير وتؤكد على أسلوب التعليم المدمج الذي هو شكل من أشكال التعليم الذي يستخدم التعليم الإلكتروني عبر المنصات التعليمية، مع الحضور إلى غرفة الصف في المدرسة أو الجامعة؛ كي يتم التأكد من اختبار الطالب وتقويمه شكلياً ومعنوياً؛ حيث نجد في نمط التعليم المعكوس أو الصف المعكوس إمكانية دمج نمط التعليم الحضوري والتعليم الإلكتروني، حيث يمكن للمعلم أن يلتقي ويناقش ويسأل ويختبر ويقوم طلبته وجهاً لوجه في غرفة الصف والتواصل معهم إلكترونياً بإعداد وتخطيط درس تعليمي مرسل مسبقاً عبر المنصة التعليمية؛ ولذلك نجد كثيراً من نتائج الدراسات التي تطبق استراتيجيات التعليم المعكوس كنمط من أنماط التعليم المدمج، وتؤكد أن

أداء الطلبة ومستوياتهم التعليمية تتحسن وتزداد مقارنة مع بقية أنماط التعليم سواء التقليدي أو الإلكتروني. (مركز البيان للدراسات والتخطيط التعليم الإلكتروني ام التعليم الحضري علاء جواد كاظم 2021.06.01 على ساعة 13:32)

جدول رقم (12): أعتقد أن الدراسة عن بعد ناجعة بالنسبة لطلبة الجذع المشترك:

ك	%	
00	00%	نعم بكل تأكيد
02	10%	لست واثقا
18	75%	لا يمكن
20	100%	المجموع

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 75% من أفراد العينة يقولون لا يمكن ان تكون الدراسة ناجعة بالنسبة لطلبة الجذع المشترك.
- نسبة 10% من أفراد العينة يقولون لست واثقا ان تكون الدراسة ناجعة بالنسبة لطلبة الجذع المشترك.
- نسبة 00% من أفراد العينة يعتقدون ان الدراسة عن بعد ناجعة بالنسبة لطلبة الجذع المشترك

من خلال بيانات الجدول يتضح لنا أن الدراسة عن بعد لا يمكن ان تكون ناجحة لطلبة الجذع المشترك بنسبة 75%، ونسبة 10% لفئة لست واثقا، ونستخلص من الجدول اعلاه ان على طلبة جذع المشترك الحضور الشخصي من اجل معرفة سيرورة التعليم داخل الجامعة والاطلاع على كل ما يخص تخصصه وكيفية اداء الاساتذة لمهنة التعليم. فالتعليم التقليدي يركز على ثلاثة محاور اساسية وهي : المعلم والمتعلم والمعلومة، فلا يمكن الاستغناء عنه بالكلية لما له من ايجابيات لا يمكن ان يوجد له بديل اخر. فمن اهم الإيجابيات التقاء المعلم المتعلم ووجها لوجه.

6. تحليل السؤال الفرعي الرابع: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير على كل المقاييس؟

جدول رقم (13): تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأساسية:

%	ك	
00%	00	كبير
10%	02	متوسط
90%	18	ضعيف
100%	20	المجموع

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 90% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاساسية ضعيف.
- نسبة 10% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاساسية متوسط.
- نسبة 00% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاساسية كبير.

من الجدول السابق يتضح لنا أن نسبة تفاعل طلبة كلية الادب العربي مع المقاييس الاساسية المرتبة الاولى لفئة ضعيف بنسبة 90%، اما المرتبة الثانية لفئة متوسط بنسبة 10%، وانعدمت بنسبة 00% في فئة كبير.

ومنه نفسر ان المقاييس الأساسية من المقاييس التي تحتاج الى تقييم قبلي اي يُقيم المعلم خبرات الطلبة في الدرس السابق، وتلخيص ختامي لاهم ما ورد في الدرس وهي من المقاييس التي تحتاج الى نقاشات مباشرة وتدرج المعلم في عرض المواضيع هي من المقاييس التي يتضرر منها الطالب وحسب تصريحات الاساتذة فهناك اقبال ضعيف من قبل الطلبة.

جدول رقم (14): تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأفقية:

ك	%	
كبير	00	%00
متوسط	00	%00
ضعيف	20	%100
المجموع	20	%100

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 100% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأفقية ضعيف.
- نسبة 00% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأفقية كبير ومتوسط.

من الجدول السابق يتضح لنا أن نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأفقية ضعيف بنسبة 100%، بينما فئتي كبير ومتوسط منعدمة بنسبتي 00%.

ومنه نفسر ان الطلبة لا يرغبون في الدراسة عن ببعد لكونها وسيله او قرار وزارى لا يمد الصلة بمعنويات الطالب او الظروف المحيطة به والنتائج المترتبة عنه.

جدول رقم (15): تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس المنهجية:

ك	%	
كبير	00	%00
متوسط	00	%00
ضعيف	20	%100
المجموع	20	%100

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 100% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس المنهجية ضعيف.
- نسبة 00% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس المنهجية كبير ومتوسط.

نلاحظ من معطيات الجدول ان كل افراد العينة المستجوبين اتفقوا على ضعف نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس المنهجية بنسبة 100%، وانعدامها في فئتي متوسط وكبير بنسبة قدرت ب00%.

ومنه نفسر ان الطلبة لم يرتادوا الجامعات حتى عند التدريس العادي فما بالك بالتدريس عن بعد، مما يؤدي الى زيادة شكاوي الطلبة ازاء عملية الفهم وعن عدم كفاءة الاستاذ في توصيل المعلومة. فالمقاييس المنهجية لها وزن ومهمة للطلبة من حيث المعامل.

جدول رقم (16): تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاستكشافية:

ك	%	
كبير	00	%00
متوسط	00	%00
ضعيف	20	%100
المجموع	20	%100

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 100% من أفراد العينة يرون نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاستكشافية ضعيف.
- نسبة 00% من أفراد العينة يرون نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاستكشافية كبير ومتوسط في ذات الوقت.

من خلال الجدول رقم (16) الذي يشكل نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاستكشافية ان نسبة 100% كانت لفئة ضعيف، بينما فئتي متوسط وكبير بنسبتي 00%.

ونفسر ذلك بان تبني فكرة التعليم عن بعد مكن من عرقلة سيرورة التعليم وفشل المنهج الدراسي للقسم، وعدم مقارنة مهارات الاستاذ بكلية الادب العربي بمهارات تكنولوجيا لأستاذ في كلية اخرى فالتعليم عن بعد فاشل وليس مطابق للمعايير العالمية.

7. تحليل السؤال الفرعي الخامس: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير بالنسبة للمحاضرات والأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية؟
جدول رقم (17): تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع منصة مودل:

ك	%	
18	90%	محاضرات
00	00%	اعمال موجهة
00	00%	اعمال تطبيقية
02	10%	لا يوجد مطلقا
20	100%	المجموع

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 90% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل للطلبة في المحاضرات مع منصة مودل.
- نسبة 10% من أفراد العينة يرون ان نسبة تفاعل الطلبة لا يوجد مطلقا مع منصة مودل.
- نسبة 00% من أفراد العينة يرون ان الاعمال الموجهة والاعمال التطبيقية لا يتفاعل معها الطلبة مع منصة مودل.

يوضح الجدول في الاعلى نسبة تفاعل الطلبة مع منصة مودل حيث احتلت نسبة 90% المرتبة الاولى وتمثلت في فئة المحاضرات، اما المرتبة الثانية بنسبة 10% لصالح لا يوجد شيء، والمرتبة الاخيرة لصالح فئتي الاعمال الموجهة والتطبيقية بنسبة 00%. ونستنتج منه ان الطلبة يتزايد نسبة تفاعلها مع منصة مودل والتي تعرف بانها معقدة لغرض الحصول على المعلومات والبيانات وتنزيل المحاضرات للتحضير لفترة الامتحانات لتفادي الوقوع في المشاكل والاطفاء للنجاح.

جدول رقم (18): تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع صفحة فيسبوك القسم:

ك	%	
04	20%	محاضرات
14	70%	اعمال موجهة
00	00%	اعمال تطبيقية
02	10%	لا يوجد مطلقا
20	100%	المجموع

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 70% من أفراد العينة يتفاعلون في الاعمال الموجهة مع صفحة فيسبوك القسم.
- نسبة 20% من أفراد العينة يتفاعلون في المحاضرات مع صفحة فيسبوك القسم.
- نسبة 10% من أفراد العينة لا يتفاعلون مطلقا مع صفحة فيسبوك القسم .
- نسبة 00% من أفراد العينة لا يتفاعلون في الاعمال التطبيقية مع صفحة فيسبوك القسم.

من خلال بيانات الجدول اعلاه نلاحظ ان ارتفاع نسبة تفاعل الطلبة مع صفحة فيسبوك في الاعمال الموجهة عالي بنسبة 70%، تليها المحاضرات بنسبة 20%، في تنخفض تدريجيا في فئة لا يوجد شيء بنسبة 10%، ثم تنعدم وتزول في الاعمال التطبيقية بنسبة قدرت ب00%.

ومنه نستنتج ان اغلب افراد العينة يوافقون على ان صفحة فيسبوك القسم الاكثر تفاعلا وتداولاً من خلال نشرها لتفاعل الطلبة مع الاعمال الموجهة لكونها عنصر يزيد من رصيد الطلبة وانها صفحة يكون فيها التفاعل مباشرا مع الاستاذ والطلبة.

جدول رقم (19): تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع البريد الإلكتروني للأساتذة:

%	ك	
20%	04	محاضرات
60%	12	اعمال موجهة
00%	00	اعمال تطبيقية
20%	04	لا يوجد مطلقا
100%	20	المجموع

من الجدول نلاحظ أن:

- نسبة 60% من أفراد العينة يتفاعلون في الاعمال الموجهة مع البريد الإلكتروني للأستاذ.
- نسبة 20% من أفراد العينة لا يتفاعلون مطلقا والبعض في المحاضرات مع البريد الإلكتروني للأستاذ.
- نسبة 00% من أفراد العينة لا يتفاعلون في الاعمال التطبيقية مع البريد الإلكتروني للأستاذ.

من خلال معطيات الجدول الموضح في الأعلى ان الاعمال الموجهة وجدت تفاعل كبير من قبل الطلبة على البريد الإلكتروني للأساتذة بنسبة 60%. اما المحاضرات ولا يوجد مطلقا فقدرت نسبتهما بـ 20%. اما الاعمال التطبيقية فقد انعدمت بنسبة 00%. ومنه نستنتج ان الطلبة يتفاعلون عبر البريد الإلكتروني للأستاذ في الاعمال الموجهة لسهولة ارسال المستندات والمعلومات اللازمة.

تفسير نتائج محاور الدراسة ووفقا للتساؤلات:

1: الفرضية الاولى: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل الطلبة باختلاف مستواهم المعيشي؟

من خلال الجدول (5،6) وجدنا ما يلي:

- نسبة **55%** من أفراد العينة غالبا لا يوافقون على امتلاك الطلبة انترنت واجهزة حاسوب او لوح ذكي في البيت.
 - نسبة في حدود **65%** من أفراد العينة من الريف ومناطق الظل.
- ان المستوى للطلبة يأثر تأثير قوي على تكنولوجيا التعليم عن بعد، حيث تشير نتائج الى نسبة **55%** من تصريح الاساتذة ان الطلبة لا يملكون اجهزة حاسوب او لوح ذكي في البيت من خلال الجدول "5" والدافع الاول لعدم امتلاكهم هو حسب المستوى المادي، اما بالنسبة للجدول "6" نجد معظم طلبة كلية الادب العربي حسب اراء الاساتذة يقطنون بالمناطق الريفية بنسبة **45%** ويعود ذلك لعدم توفر تكنولوجيا التعليم عن بعد ولانعزالهم عن ما يحدث في العالم.

2: الفرضية الثانية: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل التخصصات الموجودة بكلية الأدب العربي؟

من خلال الجدول (7) وحسب تصريحات الاساتذة ان التخصصات الاكثر استخداما لتكنولوجيا التعليم عن بعد بالنسبة للطلبة هم تخصص الماستر بنسبة **70%** يتضح لنا من خلال النتائج السابقة ان المتعلم اصبح في قلب العملية التعليمية اذ اصبح يعتبر المحرك لها، وبإمكانه التعلم بشكل فعال وفي جو تفاعلي ويختار ما يدرسه. وبهذا تكون قد تحققت لنا الفرضية.

3: الفرضية الثالثة: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد التأثير على كل المستويات؟

من خلال الجداول (8،9،10) نجد ان تصريحات الاساتذة بكلية الادب العربي ان كل المستويات يمكن ان تدرس عن بعد بنسبة **75%**، في حين ان الدراسة لا تكون ناجعة لطلبة التخرج وقدرت نسبتها ب**100%**، في حين اخر ان الدراسة عن بعد لا يمكن ان تكون

ناجعة لطلبة جذع مشترك بنسبة 75%، فتكنولوجيا التعليم عن بعد تؤثر بالسلب على كل المستويات.

ويتضح لنا من خلال النتائج السابقة انه لا يوجد اقبال على تكنولوجيا التعليم عن بعد من قبل طلبة كلية الأدب العربي وبهذا نثبت ان الفرضية لم تتحقق.

4: الفرضية الرابعة: هل لتكنولوجيا لتعليم عن بعد ذات التأثير على كل المقاييس؟

من خلال الجداول (11، 12، 13، 14) نجد ان معظم افراد عينة الدراسة يصرحون بان تفاعل الطلبة مع المقاييس الاساسية ضعيف بنسبة 90%، في حين اخر تفاعل الطلبة مع المقاييس الافقية ضعيف هو الاخر بنسبة قدرت ب 100%، وتفاعلهم مع المقاييس المنهجية والاستكشافية ضعيف بنسبة 100%.

وبالتالي يتضح ان من خلال النتائج السابقة ان مجال استخدام تكنولوجيا التعليم عن بعد في كلية الادب العربي مازالت في بدايتها وليست بالقدر الكافي، ويعود ذلك في المقام الاول الى عدم وعي التام بفاعلية هذا النوع من التعليم ومدى مساهمته في رفع مستوى التعليمي والتأهيلي فهو مشروع واعد الا انه لا يعرف بعد التطبيق الفعلي. وبهذا تكون قد رفضت الفرضية.

5: الفرضية الخامسة: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير بالنسبة للمحاضرات والاعمال الموجهة والتطبيقية؟

من خلال الجداول (15، 16، 17) نجد ان معظم افراد العينة يصرحون ان نسبة تفاعل الطلبة مع منصة مودل في المحاضرات بنسبة 90%، اما في صفحة الفيس بوك يتفاعلون بنسبة 70%، في الاعمال الموجهة، وفي البريد الالكتروني للأساتذة احتلت الاعمال الموجهة النسبة الاكثر بنسبة 60%.

وبالتالي يتضح لنا من خلال النتائج سابقة الذكر ان هناك اقبال واضح على صفحات القسم الاكثر تداولاً للطلبة لتثبت زيادة ومرونة وكفاءة التعليم عن بعد وبهذا تكون قد تحققت الفرضية.

الاستنتاج العام للدراسة:

يعد الجانب الميداني صورة عاكسة لواقع الظاهرة مما يتيح للباحث فرصة التعرف على معلومات جديدة حول الظاهرة المدروسة حيث استقدت من آراء الأساتذة ووجهات نظرهم حول المهارات التكنولوجية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالأداء الوظيفي في ظل كورونا وعليه نستنتج ما يلي:

- ان تكنولوجيا التعليم عن بعد مجموعة تقنيات وخدمات تركز على وسائل الاتصال وعلى تكنولوجيا الانترنت، و آخر التطورات التي حققتها وتوظفها لعناصر الوسائط المتعددة من نص وصوت وصورة متحركة غير ان الوقت الحالي نجد طلبة كلية الادب العربي حسب آراء الاساتذة اغلبهم لا يملكون وسائل، والعجز الثقافي في مجال استعمال التكنولوجيات في النشاطات المهنية.
- استخدام تكنولوجيا التعليم عن بعد لمستوى الماستر من اجل المحافظة على انفسهم من مخاطر فيروس كورونا وبعد وانعزال مساكنهم، فالتعليم بوابة تؤدي الى عصر المعلومات ونحن نقف على عتبتها اما نفتح بمفتاح التعليم وندخل الى مجتمع المعلومات، واما ان نبقى موصد لننعزل عن المجتمع.
- ان دور الاستاذ او المعلم التقليدي الموجه والمرشد وضابط المعلومة يعد مقبولا لإحداث تعلم فعال، غير ان التعليم عن بعد اكبر عائق واهم عقبة تقف في وجه الطلبة وتستنزف وقتهم وجهدهم مما يزيد من المشاكل وازدحام فرص القبول في التعليم. وعدم التفاعل مع فئات كبيرة كالأشخاص الذين لا يتقنون التعليم ووسائل الاتصال وذوي الاعاقات مما يسهم في نقص نسبة المتعلمين ويزيد من الامية في شتى اشكالها.
- ان التعليم عن بعد من الظواهر الجديدة في مجتمعنا والتي ظهرت معه العديد من النقاشات حول استخدامه حيث ترتب عنه العديد من السلبيات اكثر من مزاياه فهو يشترط استخدام ادوات ووسائل تواصل مرتفعة التكاليف خاصة الوقت الذي يعيش فيه العالم ازمة اقتصادية تؤثر على القدرة الشرائية للفرد.

خاتمة:

احمد الله الذي قدرني على اتمام هذا العمل والذي يتمثل في انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر اتصال وعلاقات عامة تحت عنوان (المهارات التكنولوجية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي في ظل كورونا) والتي هي حويلة المعلومات المكتسبة والجهود المبذولة خلال فترة دراستي.

من خلال دراستي مررت بمراحل متتالية ومتكاملة، حيث تم عرض ودراسة موضوع المهارات التكنولوجية والتي هي عبارة عن توظيف تقنيات وتكنولوجيات مختلفة وافكار مستحدثة واستخدامها في العملية التعليمية سواء جانب تقني او جانب شخصي وتطرقنا في هذا الجزء الى تصنيف مهارات تكنولوجيا التعليم، اهمية التخطيط لتدريس التكنولوجيا، ومبادئها، ومن خلال ما سبق يتأكد عمل الاساتذة الجامعيين، تفرض عليهم نمط تواصل وتفاعل في ادائهم الوظيفي وانسيابية لتحقيق مستوى عال من التعاون والانسجام، وضمان خدمة تتوافق مع اهداف التي انشأت من اجلها الكلية.

وهكذا نكون قد انهينا هذا البحث المتواضع، الذي يعتبر دراسة جزئية ويحتاج الى المزيد من البحوث والدراسات المعمقة للتحقق من صحة نتائجها، ولإستكمال البيانات اللازمة للتوصل الى التعميمات والتنبؤات الصحيحة في هذا المجال خاصة تلك التنبؤات التي تتعلق بالمهارات التكنولوجية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي في ظل كورونا كلية الادب العربي بجامعة عمار ثلجي بالأغواط.

وفي الاخير نتمنى ان تكون ثمرة جهدي سبب في تسهيل ولو بقدر قليل بحل بعض المشاكل الاساتذة، رغم ما قد يكون بهم من نقائص واخر القول الحمد لله والشكر لله.

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

1. جامعة عمار ثلجي، دليل الجامعة، الأغواط، 2020.
2. جامعة عمار ثلجي، الدليل المبسط في منهجية التهميش (التوثيق) للطلبة. 2015/2014.

الكتب:

3. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2002.
4. ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان/الأردن، 2000.
5. زاهر احمد، تكنولوجيا التعليم كفلسفة ونظام، ط1، المكتبة الاكاديمية، الجزء الاول، القاهرة 1996.
6. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة، مصر، 1985.
7. الخطيب أحمد، الجامعات المفتوحة (التعليم العالي عن بعد)، الطبعة الاولى، مؤسسة حمادة ودار الكندي، بيروت 1999.
8. رواية حسين محمد، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطبع والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2002.
9. محمد جمال الدين مرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، دار النهضة، الطبعة الاولى، الاسكندرية، 2006.
10. محمد راوية، إدارة الموارد البشرية رؤية المستقبلية، القاهرة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2001.
11. محمد سعيد أنوار سلطان، السلوك التنظيمي، جامعة الاسكندرية، ط1، 2003.
12. مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
13. مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، ط2، الجزائر، 2006.
14. كاظم محمود وآخرون، مبادئ إدارة الأعمال، دار الثراء للنشر، عمان، 2008.

المذكرات:

15. أوطيب عقيلة، التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التعليم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام والاتصال، علوم الإعلام والاتصال، قسم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2006/2007.
16. بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة، الجزائر، 2013.1014.
17. حمزة يعقوبي، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، علم النفس العمل والتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة عمار تليجي، الاغواط، 2012.2013.
18. فرحي ابتسام، التمكين الإداري وتأثيره على الأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علم الاجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية، قسم علوم اجتماعية، كلية علوم انسانية واجتماعية، ام البواقي، الجزائر، 2016، 2017.
19. بهجت محمود، بهجت إسماعيل، تقويم مهارات تدريس التكنولوجيا لدى طلبة المعلمين بالجامعة الإسلامية في ضوء المعايير العالمية للأداء، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية، تخصص المناهج وتكنولوجيا التعليم، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الإسلامية، غزة، 2008، 1429.
20. بوغراب حدة، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة شهادة الماستر في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، قسم علم اجتماع، جامعة المسيلة، 2013.2014¹.
21. حنيش السعيد، تكنولوجيا تعليم اللغة العربية في الجامعة الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في اللغة العربية وآدابها، تخصص كلية اللغة والأدب العربي والفنون قسم اللغة والأدب العربي، جامعة باتنة 2017/1، 2016.
22. عمر عطية الزهراني، العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة العامة، كلية الدراسات العليا، الاردن، 2009.

المجلات:

23. عاطف عبد المجيد، تنمية المراحل، المهارات وجوانبها، وكيفية قياسها، العدد 101، أغسطس 2017، المختبر التربوي، المركز الكشفي العربي، الأمانة العامة للمنظمة الكشفية العربية، القاهرة.
24. ديل سبندر، مدرسة الغد، ترجمة العريفي نادية، مجلة المعرفة، وزارة التربية السعودية، العدد 77، نوفمبر 2001.
25. ¹ المناصرة حسين، كي لا يتحول التعليم المفتوح الى طريقة ادفع قسطا تنجح فصلا، مجلة المعرفة، وزارة التربية السعودية، العدد 112، سبتمبر 2004.
26. . الرويس عبد العزيز، الطالب وتحديات المستقبل، مجلة المعرفة، وزارة التربية السعودية، العدد 108، ماي 2004.
27. تامر ملاح، مهارات تكنولوجيا التعليم... المفهوم والتصنيف، موقع تعليم جديد أخبار وأفكار تقنيات التعليم، شوهديوم 25/05/2021، على الساعة 20:26.
28. أبو بكر أبو بكر طاهر، تمويل التربية، رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي، المؤتمر الأول لوزراء التربية والتعليم والمعارف العرب (طرابلس) 1998، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

المواقع الالكترونية:

29. مركز البيان للدراسات والتخطيط التعليم الالكتروني ام التعليم الحضري، علاء جواد كاظم 2021.06.01 عل ساعة 13:32).
- [/https://www.bayancenter.org](https://www.bayancenter.org)
30. جامعة عمار ثلجي الاغواط (على النت) شوهديوم بتاريخ 2021/06/02 على الساعة 15:56
<http://lagh-univ.dz/faculte-des-lettres-et-des-langues/>
31. يحيي سعد، الدراسة الاستطلاعية في البحث العلمي، شركة دراسة لاستشارات والدراسات والترجمة، شوهديوم بتاريخ 2021/06/02 على الساعة 20:02
<https://drasah.com/Description.aspx?id=3655&url=> .

المعاجم

32. المنظمة العربية والثقافية والعلوم، المعجم العربي الأساسي، الأروس 1989.

ملحقات الدراسة

استمارة سير أراء
للبحث الميداني

جامعة عمار ثليجي - الاغواط -
كلية العلوم الإنسانية والاسلامية والحضارة
قسم علم علوم الاعلام والاتصال

استمارة سبر آراء لبحث ميداني

عنوان البحث:
المهارات التكنولوجية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي

في ظل كورونا

كلية الآداب بجامعة الاغواط انموذجا

دراسة ميدانية على عينة من الاساتذة كلية الآداب بالأغواط.

هذه استمارة بحث ميداني لنيل شهادة الماستر في علم علوم الاعلام والاتصال تخصص -
اتصال وعلاقات عامة- وعنوان بحثنا كما هو مبين في الأعلى حول (المهارات
التكنولوجية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي في ظل كورونا) والهدف من هذا
البحث هو معرفي علمي فقط، والمعلومات المقدمة من طرفكم لا تستخدم إلا في المجال
العلمي فالرجاء من فضلكم وضع إشارة عند الإجابة التي تختارونها، وشكرا على تفهمكم
وتعاونكم.

إشراف الأستاذ:

بن عزوزي محمد.

إعداد الطالبة:

- حبيبة سقاني .

جوان: 2022/2021

❖ أسئلة البيانات العامة (الشخصية):

- 01- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
 02- السن: أقل من (20) سنة ☐ من (21) إلى (25) سنة ☐
 من (26) إلى (30) سنة ☐ أكبر من (30) سنة ☐
 03- الحالة العائلية: متزوج/ة ☐ أعزب/عزباء ☐ مطلق/ة ☐ أرمل/ة ☐
 04- المسؤولية: أستاذ فقط ☐ عضو لجنة علمية ☐ مسؤول اداري ☐

❖ السؤال الفرعي الأول: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل الطلبة باختلاف مستواهم المعيشي؟

5.	أعتقد أنه يمتلك غالبية الطلبة انترنت واجهزة حاسوب أو لوح ذكي في البيت	نعم	لا
6.	أعتقد أن معظم طلبة الكلية من	المدينة	الريف مناطق الظل

❖ السؤال الفرعي الثاني: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل التخصصات الموجودة بكلية الأدب؟

7.	حدد التخصص الأكثر استخداما لتكنولوجيا التعليم عن بعد بالنسبة للطلبة من وجهة نظرك	الثالثة الليسانس	الادبيات اللغويات لسانيات تعليمية اللغة الادب الحديث الادب القديم
		الماستر	

❖ السؤال الفرعي الثالث: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير لكل المستويات في كلية الأدب؟

	نعم بكل تأكيد	لست واثقا	لا يمكن
8.	أعتقد أن كل المستويات يمكنها أن تدرس عن بعد على الأقل بعض المقاييس		
9.	أعتقد أن الدراسة عن بعد ناجعة لطلبة التخرج		
10.	أعتقد أن الدراسة عن بعد ناجعة بالنسبة لطلبة الجذع المشترك		

❖ السؤال الفرعي الرابع: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير على كل المقاييس؟

11.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأساسية	كبير	متوسط	ضعيف

12.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الأفقية			
13.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس المنهجية			
14.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع المقاييس الاستكشافية			

❖ السؤال الفرعي الخامس: هل لتكنولوجيا التعليم عن بعد ذات التأثير بالنسبة للمحاضرات والأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية

	محاضرات	اعمال موجهة	اعمال تطبيقية	لا يوجد مطلقا
15.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع منصة مودل			
16.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع صفحة فيسبوك القسم			
17.	تحديد نسبة تفاعل الطلبة مع البريد الالكتروني للأساتذة			