

اتجاهات الأستاذ الجامعي نحو التعليم الإلكتروني في ظل انتشار جائحة كوفيد 19

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة ابن خلدون تيارت

University professor's attitudes towards e-learning in light of the spread of the Covid-19 pandemic

عمارة الجيلالي*¹¹ مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الانسان والمجتمع في الجزائر - جامعة ابن خلدون تيارت- الجزائر

ملخص: هدفت هذه الدراسة الى معرفة اتجاهات الأستاذ الجامعي نحو التعليم الإلكتروني في ظل انتشار جائحة كوفيد 19، انطلاقا من الإشكالية التالية: ماهي اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التعليم الإلكتروني في المؤسسة الجامعية؟، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال تطبيق الإستبيان على عينة من الأساتذة بجامعة ابن خلدون بمختلف كلياتها قدرت ب ثمانون (80) أستاذ جامعي. للكشف عن الاحتياجات التكوينية لدى الأستاذ. توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية :

عدم وجود اتجاهات ايجابية للأستاذ الجامعي نحو تقييم البرامج التكوينية المقدمة من طرف المؤسسة الجامعية.

عدم وجود مستوى مرتفع من تحقيق احتياجات تكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني.

توجد مشكلات لدى الأستاذ الجامعي في التعامل مع التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التكوينية؛ التكوين؛ التعليم الإلكتروني؛ الأستاذ الجامعي.

Abstract:

This study aimed to know the university professor's attitudes towards e-learning in light of the spread of the Covid 19 pandemic, based on the following problem: What are the university professors' attitudes towards e-learning in the university institution?, Where we relied on the descriptive approach by applying the questionnaire to a sample of professors at Ibn University Khaldoun, in its various faculties, was estimated at eighty (80) university professors. To reveal the training needs of the professor. The current study reached the following results:

Presented, analyzed and interpreted, the current study reached the following results:

The lack of positive attitudes of the university professor towards evaluating the training programs offered by the university institution.

The lack of a high level of achieving the training needs of the university professor in light of e-learning.

There are problems with the university professor in dealing with e-learning in light of the Corona pandemic.

Keywords: formative needs; Formative needs; Training; E-Learning; University professor

*Corresponding author, e-mail: djilali.amara@univ-tiaret.dz.

1- مقدمة

تسعى الجامعة الجزائرية جاهدة من أجل استمرارية التكوين وتوفير شروط الرقي إلى مستوى العالمية وفق التغيرات الاجتماعية الحاصلة، لذلك أصبح قطاع التعليم أهم عامل للنهوض بالموارد البشري على مختلف الأصعدة السياسية و الاقتصادية والثقافية، كما ألقى موضوع التكوين اهتمام الكثير من الباحثين كما له أثر بارز في تعزيز معارف ومؤهلات علمية جديدة ورفع قدرات التأطير وزيادة الهياكل البيداغوجية، وهذا ما أشارت إليه دراسة (جبارية - 2015) حول دور التكوين في تحقيق فاعلية أداء العاملين لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي ، والهدف من هذه الدراسة هو معرفة دور التكوين في تطوير قدرات وسلوك العامل بمؤسسة الاتصالات بالجزائر وتمثلت العينة في 74 عامل وتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت إلى أن التكوين يساهم بشكل كبير في تحقيق وتطوير القدرات المهنية لأداء العاملين بالمؤسسة.

مؤسسة التعليم العالي كغيرها من المؤسسات تغيرت في سياستها و أهدافها و إيجاد بدائل أفضل من أجل إتاحة فرص أكثر للتعليم بشكل واسع، وأهم ما تم التوصل إليه لتحقيق أكبر الأهداف للمؤسسة هو دعم مستويات التعليم بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأكثر المصطلحات انتشارا في هذا المفهوم هو التعليم الإلكتروني

حيث يعتبر التعليم الإلكتروني من المصطلحات التي ظهرت كنمط جديد من التعلم في الآونة الأخيرة، وهو من أبرز الوسائل في عصرنا الحديث التي ساهمت بدرجة عالية في العملية التعليمية في المدارس والجامعات حيث شجعت الطلاب والمتعلمين على الإبداع الذهني، وهذا النوع من التعليم يعتبر نقل المعلومات إلى المتعلم في مكان إقامته ويطبق في مختلف المستويات حيث يهدف إلى تقديم المعلومات بشكل خاص ومتميز موجه إلى الطلبة بواسطة الحواسيب ووسائطها التخزينية وشبكاتهما، بحيث يعتمد على الحاسوب والشبكات في نقل المهارات والمعلومات ويعتبر هذا النوع من التعليم ناجح وفعال يساعد ويساهم في سهولة دخول المعلومة إلى ذهن الطالب، حيث اهتمت الكثير من الدراسات بالتعليم الإلكتروني منها دراسة (الزاحي-2012) بعنوان التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية وعوائق التطبيق بجامعة سكيكدة حيث، تمثلت العينة في نسبة 10% من مجتمع الدراسة سواء أساتذة أو طلبة وتم اختيار 10% من الأساتذة الدائمين بكل كلية ونفس النسبة بالنسبة لطلبة السنة الثانية والثالثة لكل عملية، وتم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة وفي الأخير تم التوصل إلى أن التعليم الإلكتروني مظهر من مظاهر مجتمع المعلومات الناتج عن دمج التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصالات في المنظومة التعليمية وتعتبر جامعة سكيكدة في المراحل الأولى لتطبيق التعليم الإلكتروني، حيث تم اللجوء إلى هذه الطريقة من التعليم بسبب تفشي أزمة وباء كورونا (كوفيد 19) التي ظهرت كغيرها من الأزمات التي شهدها العالم.

ومن هنا جاءت دراستنا الهادفة إلى البحث عن الاحتياجات التكوينية في ظل التعليم الإلكتروني لدى أساتذة جامعة ابن خلدون - تيارت - وعلى هذا الأساس يمكن طرح الإشكال التالي: ماهي اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو التعليم الإلكتروني المعتمد من طرف المؤسسات الجامعية؟

و الذي تتفرع عنه التساؤلات التالية:

1) ماهي اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تقييم البرامج التكوينية المقدمة من طرف المؤسسة الجامعية ؟

(2) ماهي الاتجاهات للأستاذ الجامعي نحو الاحتياجات التكوينية في ظل التعليم الإلكتروني؟

(3) هل توجد مشكلات للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني؟

1.1- أهداف الدراسة:

- محاولة التعرف على مواطن ضعف التعليم الإلكتروني في الجامعة الجزائرية -تيارت-.
- رصد الاحتياجات التكوينية السائدة في الجامعة الجزائرية والانطلاق منها لوضع خطة علاجية إصلاحية لنظام التكوين.
- معرفة الجانب التقني والفني في التعليم الإلكتروني.
- إبراز دور التكوين في تنمية الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية -تيارت-.
- التغلب على عائق الزمان والمكان وإتاحة الفرصة أمام الجميع لتحصيل العلم والمعرفة.
- الاهتمام بواقع التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية -تيارت-.
- تحديد معايير التكوين الجامعي في إطار تطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية-تيارت-.

2.1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تقييم أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية -تيارت- وذلك من خلال عملية التكوين التي تعتبر من وظائف تسيير الموارد البشرية، فهو يساعد في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ويرفع من قدراته ويزوده بمعارف جديدة تساعده في التكيف مع التغيرات الاجتماعية الحديثة، إضافة إلى انه يساهم في تطوير أساليب العمل والتنوع في المعلومات المعرفية، حيث تعتبر هذه الدراسة دراسة تمهيدية من أجل بناء برنامج تدريبي قائم على الكفاءات الضرورية للأداء إضافة إلى جمع آراء الأساتذة حول احتياجاتهم التكوينية والتعرف على مستوى أداء الأساتذة ومحاولة الكشف عن الفروق بين الأداء الوظيفي للأساتذة المتكويين ومساعدتهم على تحقيق الأداء الجيد في العمل ومؤخرا أصبحت الدراسات المتعلقة بالتكوين تكتسي بطابع الأهمية وذلك لأهميته في عملية التعليم سواء كان التعليم حضوريا أو التعليم عن بعد (التعليم الإلكتروني)، وفي هذه الفترة خاصة أن الجزائر تمر بأزمة جائحة كورونا (كوفيد 19) كان لزاما اللجوء إلى التعليم الإلكتروني الذي يعتبر أحد طرق التعليم الحديثة كحل أساسي للتقدم في التعليم العالي واستمراره، ورفع مستواه في الجامعة الجزائرية -تيارت- والكشف عن المعوقات التي تقف أمام التعليم الإلكتروني والكشف عن خلفياته وتبسيط الضوء عليها وزيادة تطويرها وتوضيح مدى إنجازه في الجامعة الجزائرية -تيارت-.

3.1- التعاريف الإجرائية:

- التكوين: هو من العمليات التي تسهر عليها إدجارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجامعية من اجل تنمية وتطوير المهارات الادائية لعمالها بصفة عامة والاستاذ الجامعي بصفة خاصة، ويكون هذا وفق برنامج تكويني فعال.

- الاحتياجات التكوينية: هي مواطن الضعف والنقص التي يواجهها الاستاذ الجامعي في اداء مهامه وخاصة في ظل التعليم الالكتروني حيث يمكن قياس هذه الاحتياجات من خلال استبيان يكشف الاحتياجات التدريبية.
- الاداء الوظيفي: هو تلك المخرجات التي يقدها الاستاذ الجامعي داخل المؤسسة الجامعية لأداء مهامه و يمكن قياسه من خلال استبيان خاص للأداء الوظيفي من أجل الكشف على مدى مستوى ادائه.
- التعليم الالكتروني: هو التعليم التي يركز على آليات الحاسوب والبرمجيات في عملية التدريس عبر منصات التعليم المحددة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

2 - الأبعاد النظرية للدراسة:

1.2- مفهوم التكوين والتدريب:

❖ مفهوم التكوين:

يعد التكوين مجال اهتمام الكثير من المفكرين وتعددت وجهات النظر لكل مفكر وتجلت ذلك من خلال وهو مجموعة الأنشطة والوضعيات البيداغوجية الديدانكتيكية التي يكون هدفها اكتساب أو تنمية معارف، من أجل ممارسة مهمة أو أعمال وتشمل مجموع المعارف النظرية (مفاهيم - مبادئ) والمهارات والمواقف التي تجعل شخص قادر على ممارسة وظيفة معينة (فرحاني 2012 ص35).

❖ مكونات التكوين:

تنطوي العملية التكوينية على مكونات متعددة تستهدف في مجملها سلوك الفرد الأدائي المطلوب ويمكن بلورة هذه المكونات فيما يلي:

المكون المعرفي: يوفر هذا المكون الأسس والنظريات والقواعد والقوانين المرتبطة بمواضيع التكوين، مستهدفا إيقاظ القديم منها وتوفير كل جديد من المعارف في المجال التكويني.

المكون المهاري: اكتساب وتنمية وتطوير الكيفيات الأدائية القدرات المتاحة إلى نجاح الكفاءة الفردية والتنظيمية.

المكون الاتجاهي: توفير الخبرات المباشرة التي تعمل على امتصاص الآراء والأفكار والمعتقدات أو تعديلها، أو تفسيرها بما يحقق أهداف التغيير السلوكية التي سعت إليها العملية التدريبية. (بزاید، 2011، ص91)

❖ أهداف التكوين:

إن عملية التكوين عملية مهمة لكل من الفرد والمنظمة ولقد قسمها الباحثين وفق أربعة معايير وهي

كالتالي:

أهداف التكوين العادية: تشتق من الوجبات الرئيسية الوظيفية وتتخذ لمواجهة مواقف عادية متكررة من حين لآخر وتشمل على الأهداف التكوينية التقليدية مثل: تكوين العاملين الجدد أو إعداد برامج تذكيرية لبعض الأفراد بهدف التأكيد على معلوماتهم الأساسية، وتهدف إلى تحقيق القدر المطلوب من كفاءة الأداء وتحفظ للوظيفة توازنها مع بقية الوظائف.

أهداف التكوين لحل المشكلات: وتختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات التي تدور في العمل ومحاولة الكشف عن المعوقات والانحرافات التي تعوق الأداء ويمثل هذا النوع درجة أرض في المستوى من النوع السابق حيث يحتاج إلى خبرة في التنظيم وظروفه والقدرة على تشخيص والتحليل ثم براعة في التصميم.

أهداف ابتكاريه: تتعلق بالتطوير و الاكتشاف و التجديد، و تعد أعلى مستويات المهام التكوينية و تستهدف تحقيق نتائج إبداعية أو الإبتكارية لرفع مستوى الأداء في التنظيم إلى آفاق لم يسبق التوصل إليها.

أهداف تكوينية شخصية: هي التي يريد الأفراد تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية و ترقية واحترام الآخرين وتأكيد الذات.(شيباني،2010، ص 31).

❖ أهمية التكوين:

أصبح التكوين أهمية كبرى بعد التطورات التكنولوجية التي شهدتها العالم في جميع الميادين، ويمكن حصر أهمية التكوين في النقاط التالية:

- تزويد الأفراد بالمعلومات الكافية والبيانات المختلفة في مختلف المهن.
- التكوين يحسن أداء الفرد وينعكس ذلك في زيادة نوعية الخدمات المقدمة بأقل جهد وفي أقصر وقت.
- عن طريق التكوين يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة.
- يقلل التكوين الحاجة إلى الإشراف المكون الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة.
- يساهم التكوين في أداء الموظفين للعمل بكفاءة وفعالية.
- تقليل الأخطاء والانحرافات واحتمالات التعرض للعقوبات التأديبية.
- تحديث المعلومات وإثراء المعارف ذات العلاقة بالوظائف الحالية التطورات. (بن عباد وكريم 2018، ص106).

❖ خطوات العملية التعليمية:

من الطبيعي أن تمر عملية التكوين بعدة خطوات بحيث تنطلق من تحديد الاحتياجات التكوينية وصولاً إلى تقييم التكوين كآخر مرحلة وذلك كما يلي:

أولاً : تحديد الاحتياجات التكوينية (التدريبية):

تمثل هذه الاحتياجات التكوينية المداخلات الأساسية للنظام التدريبي، كما أن تحديد الاحتياجات وحصرها تمثل محور الارتكاز لبناء الخطط والبرامج التدريبية لتلبية هذه الاحتياجات، ولكي يكتسب التدريب الفعالية المنشودة يتحتم أن يسبق نشاط علمي هادف يعتمد على الدراسة العلمية والعملية من أجل الكشف الدقيق عن الاحتياجات التدريبية بغرض تصميم البرامج والدورات التدريبية اللاحقة.

ومن ذلك نرى أن تحديد الاحتياجات التكوينية يمثل العنصر الأساسي في نجاح العملية التدريبية لأنه من خلاله يتم تشخيص المشكلات الحقيقية التي تعيق أداء العمل بالصورة المطلوبة، ومن هنا فإن أي برنامج تدريبي لا يبني على تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية للمتدرب لا يكون وقد إهدار للإمكانات البشرية والمادية. (بويطي، 2018 ، ص119)

ثانياً: تصميم البرامج التكوينية:

بعد التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية تأتي مرحلة تصميم البرامج التكوينية، ولابد من الإشارة هنا إلى انه قد تكون عدة برامج تكوينية وليس برنامج واحد حتى بالنسبة لنفس الفئة الوظيفية الواحدة ، كما قد تترجم الأهداف المحددة سابقا إلى أهداف أكثر تفصيلا وخاصة بكل برنامج ويمكن أن يضم البرنامج التكويني العديد من العناصر منها :

- ✓ تفاصيل عن المتكويين و بالتالي هل البرنامج الموجه إلى أفراد جدد، موجه إلى أفراد سابقون...الخ
- ✓ موضوع التكوين، أي تحديد مواضيع ومواد التكوين مع تحديد درجة العمق والشمول في عرضها، والمنطق المنتهج في عرضها.
- ✓ تحديد طرق و أساليب التكوين
- ✓ تحديد المكونين و معايير التقييم
- ✓ تحديد مسؤولية الإدارة، أي المشرفين علي تنفيذ متابعة البرنامج التكويني، ومد قنوات الاتصال لإمداد المتكويين الاحتياجات
- ✓ تعيين مكان التكوين إذا كان داخليا أو خارجيا.
- ✓ تحديد نوعية الحوافز المعتمد عليها، و هذا لإثارة دوافع الأفراد المتكويين بغية التحصيل والتكوين الجيد، وهو أمر أساسي في إعداد البرامج التكوينية
- ✓ تخصيص ميزانية التكوين، أي حصر كافة المصاريف و المستلزمات اللازمة للتنفيذ السليم للبرنامج التكويني و رصد الاعتمادات اللازمة لها (عقون 2007 ص 5)

ثالثا: تنفيذ البرامج التكوينية:

يكلف المدير المشرف على برنامج التدريب والطقم الإداري المكمل له بتنفيذ الدورة التدريبية من خلال الخطوات التالية :

- ✓ إعداد البرنامج التنفيذي للدورة متضمنا توقيف اليومي وأسماء المشاركين والمديرين والنشاطات التدريبية والنشاطات المكملة
 - ✓ إعداد قائمة بالنشاطات الترفيهية والرحلات وتحديد توقيتها
 - ✓ تهيئة الموضوعات والمطبوعات والمراجع المتعلقة بمضامين الأنشطة التدريبية
 - ✓ التأكد من تقنيات التعلم والوسائل التعليمية وأجهزة العرض وجاهزيتها للعمل في الوقت المحدد
 - ✓ التأكد من حضور جميع المديرين والمتدربين في الوقت المناسب
 - ✓ متابعة وتفقد المتدربين وتسجيل حضورهم وكذلك تفقد احتياجاتهم وانشغالاتهم
 - ✓ توزيع استمارات التقييم المرحلي والنهائي على المشاركين وجمعها بعد ملئها من قبلهم وتفرغها للاستفادة من نتائجها
 - ✓ إعداد وثائق أو شهادات المشاركة والنجاح للمشاركين خاصة إذا كانت الدورة تنتهي بالتقويم
 - ✓ تسليم وثائق الحضور أو النجاح في نهاية الدورة
 - ✓ إعداد التقرير النهائي عن سير البرنامج التدريبي وتقديمه إلى الجهات المعنية
 - ✓ متابعة صرف المكافآت للمديرين والمتدربين حسب مانصت عليه الأوراق الرسمية.
- (طشوعة، د س ،ص155، 156).

رابعا: تقييم البرامج التكوينية:

تعتبر مرحلة تقييم التكوين الخطوة الأخيرة من خطوات العملية الأخيرة من خطوات العملية التكوينية، وتعتبر مجموعة من الإجراءات والاختبارات التي تبين لنا مدى تأثير التكوين بالشكل المطلوب على مستوى الفرد والإدارة والمنظمة حيث تأتي عملية التقييم عن طريق التأكيد من أن الفرد قد اكتسب الكفاءة والمهارة اللازمتين للاستجابة لمتطلبات العمل، والحفاظ عليها بعد إجراء تغييرات على مستوى العمل فهي تساعد المنظمة على تحديد مدى فعالية هذا النشاط بحيث أن هذا الأخير هو عبارة عن نشاط اقتصادي، ومن هذا المنطلق فإن المنظمة تتطلع ان تحقق نتائج معينة من وراء هذا النشاط وتوجد عدة مبررات تدفع المنظمات إلى تقييم مدى نجاح النشاط التكويني . (العيادي، 2013 ، ص82 83).

2.2- مفهوم التعليم الإلكتروني:

يشير مصطلح التعليم الإلكتروني إلى استعمال البنية والوسائل التكنولوجية في التعليم من خلال الاعتماد عليها كأنظمة تعليمية متكاملة ، وتسخيرها لتعلم الطالب ذاتيا وجماعيا وجعله محور العملية التعليمية بداية من التقنيات المستخدمة للعرض مثل الوسائط المتعددة والأجهزة الإلكترونية المتاحة بالمدرسة أو المنزل أو أي مكان يستطيع الطالب أن يمارس فيه مهام وإجراءات التعلم وانتهاء بالتعلم الشبكي عن بعد عبر الإنترنت (الحلفاوي 2011 ص 17).

ويعرفه عبد السلام وجابر (2020، ص 41)، بأنه "بيئة تفاعلية للتعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة كالحاسب والشبكات والوسائط المتعددة وبوابات الانترنت من أجل إيصال المعلومات للمتعلمين بأسرع وقت وأقل تكلفة ، وبصورة يمكن من خلالها إدارة العملية التعليمية وضبطها وقياس وتقويم أداء المتعلمين ."

" ويعرف أيضا على أنه " أسلوب حديث من أساليب التعليم ، توظف فيه آليات الاتصال الحديثة سواء كان ذلك الاتصال عن بعد أو في فصل دراسي " (هاشم 2017 ص 14).

❖ مراحل تطور التعليم الإلكتروني:

المرحلة الأولى (ما قبل عام 1983): عصر المعلم التقليدي حيث كان الاتصال بين المعلم والطالب في قاعة الدرس حسب جدول دراسي محدد

المرحلة الثانية (1984 - 1993): عصر الوسائط المتعددة حيث استخدمت فيها أنظمة تشغيل كالنوافذ والأقراص الممغنطة كأدوات رئيسية لتطوير التعليم

المرحلة الثالثة (1993 - 2000) : ظهور الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) ، الجيل الأول وهو نموذج المراسلة والذي اعتمد أساسا على المادة المطبوعة واستخدام المراسلات البريدية في توصيل النصوص إلى الدارسين والتفاعل معهم عن طريق المراسلة.

المرحلة الرابعة (من 2001 وما بعدها) : الجيل الثاني وهو نموذج نموذج الوسائط المتعددة ويعتمد على المادة المطبوعة والأشرطة السمعية والمرئية ، والتعليم بمساعدة الحاسوب والأقراص المدمجة والبث التلفزيوني والإذاعي ، وكذلك الهاتف في توصيل المعلومات للدارسين حيث أصبح تصميم المواقع على الشبكة أكثر تقدما . (كافي 2009 ص 11)

❖ أنواع التعليم الإلكتروني وأدواته:

تشير أدبيات الدراسة أنها تنقسم إلى نوعين أدرجها

التعليم الإلكتروني المتزامن: هو التعليم على الهواء يحتاج إلى وجود المتعلمين في نفس الوقت أمام أجهزة الحاسب الآلي لإجراء المناقشة والمحادثة بين الطلاب أنفسهم وبينهم وبين أخصائي المكتبات عبر غرف المحادثة أو تلقي الدروس من خلال الفصول الافتراضية.

التعليم الإلكتروني غير المتزامن: وهو التعليم غير المباشر الذي لا يحتاج إلى وجود المتعلمين في نفس الوقت أو في نفس المكان ، ويتم من خلال بعض تقنيات التعليم الإلكتروني مثل البريد الإلكتروني حيث يتم تبادل المعلومات بين الطلاب أنفسهم وبينهم وبين أخصائي المكتبات في أوقات متتالية ، وينتقي فيه المتعلم الأوقات والأماكن التي تناسبه. (السعيد 2013 ص 34)

ولما كانت للتعليم الإلكتروني أنواع فله أيضا أدوات تتمثل فيما يلي:

أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن: -المحادثة- المؤتمرات الصوتية- مؤتمرات الفيديو- اللوح الأبيض- برامج القمر الصناعي.

أدوات التعليم الإلكتروني غير المتزامن: البريد الإلكتروني- الشبكة النسيجية- القوائم البريدية-مجموعات النقاش- نقل الملفات- الفيديو التفاعلي- الأقرص المدمجة. (الأشهب 2015، ص ،40، 41)

❖ خصائص التعليم الإلكتروني:

يتصف التعليم الإلكتروني بمجموعة من الخصائص جعلته منفردا بها والتي تتضح فيما يلي :

- الاعتماد على وسائل الاتصال عن بعد في تقديم التعليم: يستخدم أسلوب التعليم الإلكتروني شبكة الانترنت وما تملكه من قدرات عالية في الانتشار والتغطية من أجل توصيل برامج التعليم والربط بين أطراف عملية الاتصال.
- يتيح التواصل بتوظيف مجموعة متنوعة من الوسائط: من خلال أسلوب التعليم الإلكتروني يتاح للمعلم أكبر قدر من الوسائط ومنها (صور متحركة وثابتة - صوت مسموع - رسوم متحركة وثابتة - كتابات مقروءة - الوان وغيرها من الوسائط) ويدعم عملية التواصل والتفاعل من خلالها
- يحتاج إلى عدد قليل من المعلمين: يستعين أسلوب التعليم الإلكتروني بأقل عدد ممكن من المتعلمين، فقد يكون هناك معلم واحد لتعليم مجموعة كبيرة من الطلاب المنتشرين في جميع أنحاء البلاد وفي وقت واحد
- الاعداد المسبق لمحتوى برامج التعليم: يعتمد أسلوب التعليم الإلكتروني على الإنتاج المسبق للبرامج التعليمية وتجهيزها مسبقا في الصورة الملائمة المناسبة مع وسيلة الاتصال المستخدمة وهذا الاعداد يدعم العملية التعليمية وذلك يوفر الوقت والجهد والمال

- الفصل الظاهري بين المعلم والمتعلم: يعتمد أسلوب التعليم الإلكتروني على الفصل الظاهري بين المعلم والمتعلم ، فهو يحقق عملية الاتصال دون المواجهة بين المعلم والمتعلم (عبد الرؤوف، 2014، ص 70).

3 - الطريقة والأدوات:

1.3- حدود الدراسة: تتحصر حدود الدراسة الأساسية في:

الإطار الزمني: دامت الدراسة من 30 ماي 2021 إلى غاية 10 جوان 2021

الإطار المكاني: تم إجراء هذه الدراسة بجامعة ابن خلدون ببعض الكليات التالية:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الآداب واللغات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير .

2.3- عينة الدراسة: أجريت الدراسة الأساسية على 80 أستاذ من جامعة ابن خلدون تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

❖ خصائص عينة الدراسة:

الجدول (1) يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
53,8%	43	ذكر
46,3%	37	أنثى
100%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن نسبة الأساتذة الذكور أكبر من نسبة الأساتذة الإناث حيث قدرت نسبة الذكور ب: 53,8% و قدرت نسبة الإناث ب: 46,3%

جدول (2) يوضح توزيع العينة حسب متغير السن:

النسبة	التكرار	السن
5%	4	23-20
48,8%	39	38-31
40,0%	32	46-39
5,0%	4	54-47
100%	80	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) أن نسبة فئة الأساتذة ذوي السن من 23-20 سنة قدرت ب: 5% وفئة الأساتذة ذوي السن من 38-31 قدرت ب: 48,8% وفئة الأساتذة ذوي السن من 39-46 قدرت ب: 40,0% وفئة الأساتذة ذوي السن 47-54 قدرت ب: 5,0%

جدول (3) يوضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة
5-1 سنة	15	18.8%
6-11 سنة	50	62.5%
12-17 سنة	9	11.3%
18-23 سنة	4	5.0%
24-29 سنة	2	2.5%
المجموع	80	100%

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن فئة الأساتذة الذين تتراوح مدة خدمتهم ما بين 6 إلى 11 سنة يمثلون نسبة تقدر ب: 62.5% وهي أكبر نسبة، وتليها فئة الأساتذة الذين لهم أقدمية ما بين 1 إلى 5 سنوات يمثلون نسبة تقدر ب: 18.8% ، ثم تليها فئة الأساتذة الذين تتراوح مدة خدمتهم ما بين 12 إلى 17 سنة ويمثلون نسبة تقدر ب: 11.3% ، وتأتي في المرتبة الرابعة فئة الأساتذة الذين تتراوح أقدميتهم ما بين 18 إلى 23 سنة ويمثلون نسبة تقدر ب: 5.0% ، وفي الأخير تأتي أقل نسبة والمقدرة ب: 2.5% والتي تمثل فئة الأساتذة الذين لهم أقدمية تتراوح ما بين 24 إلى 29 سنة.

جدول (4) مثل توزيع العينة حسب الكلية:

الكلية	التكرار	النسبة
العلوم الإنسانية والاجتماعية	43	53.8%
كلية الآداب واللغات	21	26.3%
كلية الحقوق والعلوم السياسية	10	12.5%
كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير	5	6.3%
المجموع	80	100%

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تمثل أكبر نسبة والتي تقدر ب: 53.8%، ثم تليها نسبة كلية الآداب واللغات والتي تقدر ب: 26.3%، وتأتي في المرتبة الثالثة كلية الحقوق والعلوم السياسية والتي تمثل نسبة تقدر ب: 12.5%، وفي الأخير تأتي أقل نسبة والمقدرة ب: 6.3% وهي تمثل كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير.

❖ أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على التراث الأدبي المتعلق بموضوع الدراسة من مفاهيم وأبعاد والتي تشمل الدراسات السابقة و الكتب والمقالات والتقارير وبعض المقاييس المشابهة و النظريات مثل دراسة، جغري بلال 2002 ،نسرين نذير 2017، تم تحديد محاور وفقرات الاستبيان الذي يكشف عن الاحتياجات التكوينية وعلاقتها بفاعلية الأداء في ظل التعليم الإلكتروني. المكون من 49 في شكله الأولي.

وينقسم الاستبيان إلى محورين:

القسم الأول: يمثل المعلومات الشخصية المتعلقة بالأستاذ والتي اشتملت على: الجنس، السن، الاقدمية، الرتبة، الكلية ، القسم.

القسم الثاني: يتكون من مجموعة الفقرات حسب كل بعد الموزعة على النحو التالي:

تقييم البرامج التكوينية للأستاذ الجامعي: 1-18

الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني: 19-39

مشكلات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا: 40-49

بحيث يحتوي كل بعد على مجموعة من الفقرات، واعتمدنا في تنقيط هذا الاستبيان على مقياس ليكرت اوفق البدائل التالية: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

❖ الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أ- الصدق: تم حساب صدق الاتساق الداخلي الذي يعبر على العلاقة بين الفقرة والبعد وعلاقة البعد مع الدرجة الكلية. من خلال تطبيقه على عينة مكونة من (49) أستاذ.

الجدول (05) يوضح اصدق الاتساق الداخلي لبعد تقييم البرامج التكوينية للأستاذ الجامعي.

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.82**	0.02	01	تقييم البرامج التكوينية للأستاذ الجامعي
	0.03	02	
	0.16	03	
	0.10	04	
	0.13	05	
	0.30**	06	
	0.54**	07	
	0.67**	08	
	0.60**	09	
	0.67**	10	
	0.66**	11	
	0.58**	12	
	0.51**	13	
	0.55**	14	
	0.43**	15	
	0.60**	16	
	0.43**	17	
	0.45**	18	

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن اغلب الفقرات كانت دالة احصائيا كما قدر ارتباط البعد بالدرجة الكلية التي 0.82 عند مستوى الدلالة 0.01 ما عدا الفقرات رقم 5.4.3.2.1 التي ستحذف خلال الدراسة الأساسية.

الجدول (06) يوضح اصدق الاتساق الداخلي لبعد الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.79**	0.46**	19	الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم
	0.44**	20	
	0.52**	21	
	0.50**	22	
	0.36**	23	

	0.28**	24	الإلكتروني
	0.24*	25	
	0.36**	26	
	0.31**	27	
	0.57**	28	
	0.16	29	
	0.33**	30	
	0.47**	31	
	0.07	32	
	0.45**	33	
	0.20	34	
	0.03	35	
	0.59**	36	
	0.63**	37	
	0.75**	38	
	0.52**	39	

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن كل الفقرات كانت دالة كما أن ارتباط البعد مع الدرجة الكلية قدر ب: 0.79. ما عدا الفقرات رقم 35.34.32.29 التي ستحذف خلال الدراسة الأساسية.

الجدول (07) يوضح اصدق الاتساق الداخلي لبعد مشكلات الأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني

علاقة البعد مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد		
0.49**	0.71**	40	مشكلات الأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني
	0.68**	41	
	0.73**	42	
	0.46**	43	
	0.65**	44	
	0.08	45	
	0.39**	46	
	0.52**	47	
	0.21	48	
	0.24	49	

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن كل الفقرات كانت دالة كما أن ارتباط البعد مع الدرجة الكلية قدر ب: 0.49. ما عدا الفقرات رقم 49.48.45. بالتالي تم حذفها من الدراسة الأساسية.

ب- الثبات:

قمنا باستخدام معادلة الفاكرونباخ لاستخراج معاملات الثبات، اعتمدنا على عينة قوامها 49 أستاذ بجامعة ابن خلدون وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (08) يوضح معاملات الثبات بطريقة الفاكرونباخ

ثبات الفاكرونباخ	البعد
0.71	تقييم البرامج التكوينية للأستاذ الجامعي
0.71	الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني
0.74	مشكلات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا

تكون الإختياران في صورته النهائية من 37 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد. و تم تطبيقه على عينة أساسية مكونة من 80 أستاذ ينتمون إلى جامعة ابن خلدون تيارت.

4- النتائج ومناقشتها:

1.4- عرض نتائج التساؤل الأول:

نص التساؤل: ماهي اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تقييم البرامج التكوينية المقدمة من طرف المؤسسة الجامعية

جدول (09) يوضح الاتجاهات لأساتذة الجامعيين نحو تقييم البرامج التكوينية

نوع الاتجاه	المجالات	متوسط فرضي	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	تقييم البرامج التكوينية للأستاذ الجامعي
سليبي	39-13	39	3,11	35,91	
إيجابي	65-40				

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن المتوسط الحسابي لبعده تقييم البرامج التكوينية لوجهة نظر الأساتذة تقدر ب: 35,91 وانحراف معياري يقدر ب 3,11 وبمقارنة المتوسط الحسابي الذي يقدر ب: 35,91 بالمتوسط النظري الذي يقدر ب 39 نجد أن المتوسط الحسابي اقل من المتوسط الفرضي و هذا يؤكد على أن الأستاذ الجامعي غير راضي عن البرامج التكوينية المقدمة من طرف المؤسسة الجامعية ، بحيث نجد أن المتوسط الحسابي ينحصر بين المجال 39-13 الذي يمثل الاتجاه السلبي وهذا ما يؤكد وجود اتجاهات سلبية للأساتذة الجامعيين نحو البرامج التكوينية المقدمة.

2.4- عرض نتائج التساؤل الثاني:

نص التساؤل: ماهي الاتجاهات للأستاذ الجامعي نحو الاحتياجات التكوينية في ظل التعليم الالكتروني؟

جدول (10) يوضح اتجاهات الأستاذ الجامعي نحو الاحتياجات التكوينية في ظل التعليم الالكتروني

نوع الاتجاه	المجالات	متوسط فرضي	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	الاحتياجات التكوينية لأساتذة الجامعة في ظل التعليم الالكتروني
منخفض	51-17	51	3,80	47,30	
مرتفع	85-52				

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لبعده الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الالكتروني يقدر ب: 47,30 وانحراف معياري يقدر ب 3,80 وبمقارنة المتوسط الحسابي الذي يقدر ب: 47,30 بالمتوسط الفرضي الذي يقدر ب 51 نجد أن المتوسط الحسابي اقل من المتوسط الفرضي و هذا يؤكد على أن الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الالكتروني غير محققة و بالتالي ولا يمكن الوصول

إلى التعليم الإلكتروني، بحيث نجد أن المتوسط الحسابي الذي يقدر بـ: 47,30 ينحصر بين المجال 17-51 الذي يمثل المستوى المنخفض.

2.4- عرض نتائج التساؤل الثالث:

نص التساؤل: هل توجد مشكلات للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني؟

الجدول (12) يوضح مشكلات للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني

نوع الاتجاه	المجالات	المتوسط فرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مشكلات التعليم الإلكتروني للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا
منخفض	24-8	24	6,06	30,87	
مرتفع	40-25				

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي لبعد مشكلات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا يقدر بـ: 30,87 وانحراف معياري يقدر بـ 6,06، وهذا المتوسط يفوق المتوسط الفرضي المقدر بـ 24 نجد مما يؤكد على أن الأستاذ الجامعي يعاني من مشكلات في ظل التعليم الإلكتروني، كما أن المتوسط الحسابي ينحصر بين المجال 25-40 الذي يمثل المستوى المرتفع، مما يوحي بوجود مغيبات كبيرة في عملية التدريس الإلكتروني في ظل جائحة كورونا.

3.4- مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى: التي تنص على وجود اتجاهات ايجابية للأستاذ الجامعي نحو تقييم البرامج

التكوينية المقدمة من طرف المؤسسة الجامعية.

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (09) الذي يوضح استجابة أفراد العينة حول بعد تقييم البرامج التكوينية للأستاذ الجامعي المقدمة من طرف المؤسسة الجامعية، بحيث نجد متوسط الاستجابة يقدر بـ 35,91 عند انحراف معياري يقدر بـ: 3,13، وبمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للبعد الذي يقدر بـ: 39 نجد أن المتوسط الحسابي اقل منه مما يؤكد على أن الأستاذ الجامعي غير راض على محتوى البرامج التكوينية المقدمة من طرف المؤسسة الجامعية، وللتأكد من الاتجاه نحو تقييم البرامج التكوينية للأستاذ الجامعي قارنا المتوسط الحسابي بالمجالات ووجدناه ينحصر بين المجال 13-39 وهو يمثل الاتجاه السلبي وعليه نقول انه توجد اتجاهات سلبية للأستاذ الجامعي نحو محتوى البرامج التكوينية المقدمة له، ومن هذه النتيجة نقول ان الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق ونعتمد على الفرضية البديلة المتمثلة في توجد اتجاهات سلبية للأستاذ الجامعي نحو تقييم البرامج التكوينية المقدمة من طرف المؤسسة وهذا راجع إلى عدة عوامل أولها غياب برنامج واضح للبرامج التكوينية الفعالة وعدم

تحقيق تكوين متخصص للأستاذ الجامعي على تقنيات ومهارات التعليم الإلكتروني و غالبية الأساتذة صرحوا بغياب برنامج تكويني في ظل جائحة كورونا وان المؤسسة الجامعية لا تقوم بأي دورات تكوينية.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية: التي تنص على وجود مستوى مرتفع من تحقيق الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني:

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (10) الذي يوضح استجابة أفراد العينة حول بعد الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني، حيث نجد المتوسط الاستجابة يقدر ب 47,30 عند انحراف معياري يقدر ب 3,80 و بمقارنته بالمتوسط الفرضي للبعد الذي يقدر ب 51 نجد أنه اقل، مما يؤكد على انخفاض مستوى الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني، وللتأكد من الاتجاه نحو الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني قارنا المتوسط الحسابي بالمجالات ووجدنا ينحصر بين المجال 17-51 وهو يمثل المستوى المنخفض وعليه نقول انه يوجد مستوى منخفض في الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني، من خلال هذه النتيجة نقول أن الفرضية الجزئية ثانية لم تتحقق ونعتمد على الفرضية البديلة المتمثلة في وجود مستوى منخفض في تحقيق الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني وهذا راجع إلى عدة عوامل منها عدم رضا الأستاذ الجامعي على التعليم الإلكتروني وأغلبية الأساتذة صرحوا على انه ليس من الضروري التوجه إلى التعليم الإلكتروني في الجامعة الجزائرية وانه يعيق العملية التعليمية التقليدية بشكل كبير.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: التي تنص على وجود معاناة الأستاذ الجامعي من مشكلات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا.

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (11) الذي يوضح استجابة أفراد العينة حول بعد مشكلات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا حيث نجد متوسط الاستجابة يقدر ب 30,87 عند انحراف معياري يقدر ب 6,06، وبمقارنته بالمتوسط الفرضي للبعد الذي يقدر ب 24 نجد أنه اكبر، مما يؤكد على أن الأستاذ الجامعي يعاني من مشكلات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا، وللتأكد من ذلك عدنا إلى المجالات ووجدنا أن المتوسط الحسابي ينحصر بين المجال 25-40 الذي يمثل المستوى المرتفع وعليه نقول انه توجد معاناة للأستاذ الجامعي حول مشكلات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا، ومن خلال هذه النتيجة نقول ان الفرضية الجزئية الثالثة تحققت وهذا راجع إلى عدة عوامل نذكر منها صعوبة الأستاذ الجامعي في تسييره لمنصة مودل وعدم قدرته على التواصل مع الطلبة عن بعد وعدم قدرته على تحرير النصوص والمحاضرات الكترونياً واغلب الأساتذة صرحوا انهم لم يستطيعوا المشاركة في ملتقيات علمية بسبب عدم التحكم في الأرضيات (zoom + Google met)

5-الخلاصة:

استنادا على النتائج المتحصل عليها في الجداول السابقة يتضح لنا ان للاحتياجات التكوينية دور كبير في رفع مستوى الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في المؤسسة الجامعية، وتعد الاحتياجات التكوينية احد الاساسيات التي تركز عليها ادارة الموارد البشرية في عملية تخطيط للتكوين ووجب على المؤسسة الجامعية الاهتمام بها لضمان جودة التعليم و لرفع مستوى الأداء .

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن هناك عدة احتياجات تكوينية للأستاذ الجامعي وخاصة في الظروف الاستثنائية التي ألزمت عليه أن يتعامل مع تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتعليم الإلكتروني الذي يستدعي درجة كبيرة من التحكم في كل المنصات الإلكترونية ووسائل الإعلام الآلي ضمانا للجودة. و على هذا الأساس لابد من بناء برامج تكوينية تسد الثغرة بين ما يجب أن يكون و الواقع الحالي الذي لمسناه من خلال الدراسة لكي نتكلم عن الوصول إلى أهداف العملية التعليمية من خلال التعليم الهجين الذي يزاوج بين التعليم الحضوري الكلاسيكي و التعليم عن بعد وفق منصات الكرتونية دون إهمال للحاجات الأساسية لهذا العنصر الأساسي في العملية..

لذا يبقى موضوع الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ظل التعليم الإلكتروني حديث الساعة تماشيا مع أهم وأبرز التطورات الحالية و التغييرات المتواجدة في المؤسسات الجامعية الجزائرية، حتى نلحق بركب كبريات الجامعات على المستوى الدولي، خاصة مع تعالي النقاشات تزامنا مع أزمة جائحة كورونا و لعل السبيل الأمثل هو التوجه إلى التعليم الهجين لضمان استمرارية التدريس بالمؤسسة الجامعية من خلال توفير كل العوامل المساعدة من أجل تحقيق وبلوغ مستوى أعلى من الفعالية.

حيث أن اكتساب الأفراد للتقنيات الحديثة والأساليب الجديدة من خلال تفعيل دور وأهمية التكوين في تطوير الكفاءات يسمح تحقيق أهداف المؤسسة عامة و الأفراد بصفة خاصة من خلال تلبية حاجياتهم و تنتمية أدائهم.

على ضوء ما أسفرت عليه هذه الدراسة من نتائج يمكن تقديم التوصيات والاقتراحات الآتية:

- ✓ وضع برنامج تكويني واضح ومخطط له وفق سياسة المؤسسة الجامعية وما يتوافق مع الأوضاع الراهنة.
- ✓ استغلال الطاقات البشرية المتوفرة بالجامعة لتكوين الأساتذة على التعليم الإلكتروني.
- ✓ وضع قاعدة الكترونية تحتوي على منصات الكترونية سهلة الولوج وسريعة الاستخدام.
- ✓ توفير مركز تكوين مجهز لتزويد مستخدمي المؤسسة الجامعية بالمعارف والمهارات لضمان سيرورة الأداء الوظيفي.

- ✓ تتمين العلاقات مع مختل فالمؤسسات مثل مؤسسة اتصالات الجزائر لتقديم خدمات خاصة للأستاذ الجامعي خاصة تدفق الانترنت.
- ✓ توفير قاعة خاصة لوضع الدعامات البيداغوجية من طرف الأساتذة وفتح المجال للطلبة للولوج إليها بسهولة.
- ✓ تكوين أساتذة بشكل دوري والي على التكنولوجيات التعليم الحديثة.

- المراجع:

1. بن عباد فتحي وكريم أمينة.(2018). مستوى الرضا عن التكوين الأولي لدى المتكويين-دراسة ميدانية في المركز الوطني للتكوين الموظفين المختصين .مجلة متون.العدد 1.
2. السعيد ميروك إبراهيم.(2013).المكتبات ومنظومة التعليم الإلكتروني.ط1.الإسكندرية:دار صفاء لدنيا الطباعة والنشر .
3. شيباني فوزية. (2010). دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي - دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأم البواقي .رسالة ماجستير . جامعة قسنطينة.
4. طارق عبد الرؤوف.(2014).التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي.ط1.القاهرة:المجموعة العربية للتدريب والنشر .
5. العربي بلقاسم فرحاني.(2012).تأهيل الموارد البشرية قديما وحديثا.ط1.عمان:دار أسامة للنشر والتوزيع.
6. الغريب زاهر اسماعيل.(2009).التعليم الإلكتروني من التطبيق إلى الإحتراف والجودة.ط1.القاهرة:عالم الكتب.
7. مجدي يونس هاشم.(2017).التعليم الإلكتروني.ط1.الجيزة:دار زهور المعرفة للنشر والتوزيع.
8. مصطفى يوسف كافي.(2009).التعليم الإلكتروني في عصر الإقتصاد المعرفي.دمشق:دار ومؤسسة رسلان للنشر والتوزيع.
9. نجاه بزايد. (2011). التكوين وإستراتيجية المهارات البشرية لدى إطارات شركة سوناطراك .أطروحة دكتوراه.جامعة وهران.
10. نصيرة بويعلي. (2018). تقويم البرامج التدريبية للموارد البشرية في المؤسسة الصناعية-دراسة مسحية للموارد البشرية في المؤسسة الوطنية لصناعة لملح. أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة.
11. نوال عبد الكريم الأشهب.(2015).التعليم الإلكتروني إتجاهات حديثة في منظومة التعليم.ط1.عمان:دار أمجد للنشر والتوزيع.
12. وليد سالم محمد الحلفاوي.(2011).التعليم الإلكتروني تطبيقات مستحدثة.ط1.القاهرة:دار الفكر العربي.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

عمارة الجيلالي (2022) اتجاهات الأستاذ الجامعي نحو التعليم الإلكتروني في ظل انتشار جائحة كوفيد 19 دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة ابن خلدون تيارت ، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية ،المجلد 15(العدد 01)، الجزائر : جامعة زيان عاشور الجلفة، صص 219-237.