

دور الثقافة الرقمية والمهارات البشرية في التعليم الإلكتروني The role of digital culture and human skills in e-learning

ياسين عبد الحميد الطاهر أبوسريويل¹*

Yassein Abdelhameed Alltahir Abusriweel¹

¹ جامعة الزاوية (ليبيا)، y.abusriweel@zu.edu.ly

تاريخ الاستلام : 2020/09/16 ؛ تاريخ القبول: 2020/11/24 ؛ تاريخ النشر: 2020/31/12

ملخص: هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي تلعبه الثقافة الرقمية والمهارات البشرية في التعليم الإلكتروني من وجهة نظر الكادر الأكاديمي بجامعة الزاوية محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بتطوير استبانة إلكترونية معتمدة على الدراسات السابقة والإطار النظري، وقد تم التأكد من مصداقيتها ومعامل الثبات لها، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية قدرها (198) عنصر من الكادر الأكاديمي ببعض الكليات بجامعة الزاوية محل الدراسة، وتم التحليل باستخدام التكرارات والنسب باستخدام الخدمات التي يتيحها استبيانات الإنترنت، حيث توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أهمها: تبني الجامعة محل الدراسة لمعظم محاور وأبعاد الثقافة الرقمية بشكل نظري روتيني ينقصه التطبيق العملي، تدني مستوى أغلب أعضاء في الثقافة الرقمية وتقنية المعلومات وتطبيقات التعليم الإلكتروني منها (المنصات الإلكترونية للتعليم الإلكتروني)، وعدم توفر بشكل كافٍ معامل حاسوب بكليات الجامعة ومنتديات الإلكترونية تحفز أعضاء هيئة التدريس على التحول الإلكتروني.

كلمات مفتاحية: الثقافة الرقمية، المهارات البشرية، تقنية المعلومات، التعليم التقليدي، التعليم الإلكتروني.

تصنيفات JEL: M02؛ M52

Abstract: The study aimed to define the role that digital culture and human skills play in e-learning from the point of view of the academic staff at the University of Zawia under study, and to achieve the goals of the study, the study followed the descriptive analytical approach, where the researcher developed an electronic questionnaire based on previous studies and the theoretical framework, and it was confirmed Its reliability and its consistency factor. The study was conducted on a random sample of (198) elements from the academic staff in some colleges at Al-Zawia University under study. The analysis was done using repetitions and ratios using the services provided by questionnaires. The Internet, where the study reached many results, the most important of which were: The university adopts the study for most axes and dimensions of digital culture in a routine theory that lacks practical application, the low level of most members in digital culture, information technology and electronic education applications including (electronic platforms for e-learning), and the lack of availability Adequately computer labs at university colleges and electronic forums that motivate faculty members to electronic transformation.

Keywords: digital culture, human skills, information technology, traditional education,

JEL Classification Codes : M02 ; M52

*-ياسين أبوسريويل ، البريد الإلكتروني: y.abusriweel@zu.edu.ly@mail.com

تهييد

يتوسع العالم الرقمي في شتى المجالات بشكل متزايد , فقد أصبحت تقنية المعلومات تستخدم تدريجياً لتوصيل المعرفة والمهارات بطرق جديدة ومبتكرة , يقتزن هذا التغل بتغيرات مستقبلية في أسلوب العمل ونمطه , اللذين يتأثران هما نفسيهما بالمناخ الحالي من انعدام اليقين الاقتصادي , فضلاً عن التحولات السياسية , نظراً للاستخدام المتزايد للتقنيات الرقمية السريعة التغير في مكان العمل , فقد برزت حاجات لمهارات جديدة , لقد ساهم استخدام هذه التقنيات في تحويل التعلم وتطوير المهارات الى عملية تستمر مدى الحياة , فيتحتّم على الناس الآن ان يواصلوا تطوير وتحديد مهاراتهم ومعرفتهم لكي يجاروا الابتكارات المستمرة والتطورات الجديدة في العالم الرقمي , وإن امتلاك مهارات رقمية ضروري في أحيان كثيرة للأنشطة اليومية , مثل حجز موعد لدى الطبيب , أو الخدمة المصرفية الذاتية , بالنسبة لبعض أفراد المجتمع , مثل المواطنين الرقميين , فإن استخدام التقنية أمر طبيعي , ولكن هذه ليست بالضرورة حالة الجميع , كيف نضمن أن يطور كل مواطن المهارات الضرورية ليظل نشطاً ومشغولاً في مجتمع ذي طابع رقمي متزايد ؟ هذا بشكل عام وبشكل خاص , فتعتبر المؤسسات التعليمية هي المحرك الرئيس لتحقيق التنمية , الأمر الذي يحتم عليها تطوير مهارات مواردها البشرية لضمان جودة مخرجاتها , إن تدهور مستوى التعليم في ليبيا بصفة عامة خلال السنوات الماضية أدى افراز مخرجات لا تتوافق مع حاجة التنمية والاقتصاد , ولعل احد البرامج التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على مواكبة التطور التكنولوجي والتحول الرقمي هو (التعليم الالكتروني) , والذي بات ضرورة ملحة لمواكبة التطور العلمي كما أشرنا سلفاً , فضلاً وإننا نعيش عصر المعرفة والثقافة الرقمية , ونتيجة لذلك أصبح التعليم الالكتروني أحد الأنظمة التعليمية الأكاديمية التي تتبوء مكانة مميزة في البيئة التعليمية الحديثة , بناء على الحلول التي يوفرها لمواجهة تحديات التنمية , وابتكار حلول مستحقة من الواقع , تساعد على إدارة التعليم وتنظيم وتحويل المناهج , مع الاحتفاظ بالأسس والمعايير التعليمية , ورغم أهمية التعليم الالكتروني الا انه يواجه العديد من التحديات التي تواجه تطبيقه أهمها : مدى جاهزة أعضاء هيئة التدريس , ومدى امتلاكهم للقيم والاعتقادات وللثقافة الرقمية والمهارات الضرورية لمثل هذا من التعليم , وانطلاقاً من ذلك سنحاول في هذه الدراسة الإحاطة من الناحية (النظرية والتطبيقية) لأهم هذه الجوانب التي لها دور في التعليم الالكتروني .

مشكلة الدراسة :

ومن خلال ما تقدم فكرة البحث في موضوع الدراسة وانبنقت إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي : ما دور الثقافة الرقمية والمهارات البشرية في التعليم الالكتروني ؟

ومن خلال التساؤل الرئيس يمكن أن تبرز الأسئلة الفرعية التالية:

- ما علاقة الثقافة الرقمية بالتعليم الالكتروني
- ما علاقة المهارات البشرية بأبعادها (التهيئة , التكوين , التوظيف , التقييم , المسار المهني) بالتعليم الالكتروني ؟

فرضيات الدراسة :

من خلال مشكلة الدراسة , و أهدافها , يمكن أن نصيغ الفرضية الرئيسية التالية :

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة الرقمية والمهارات البشرية و التعليم الالكتروني .

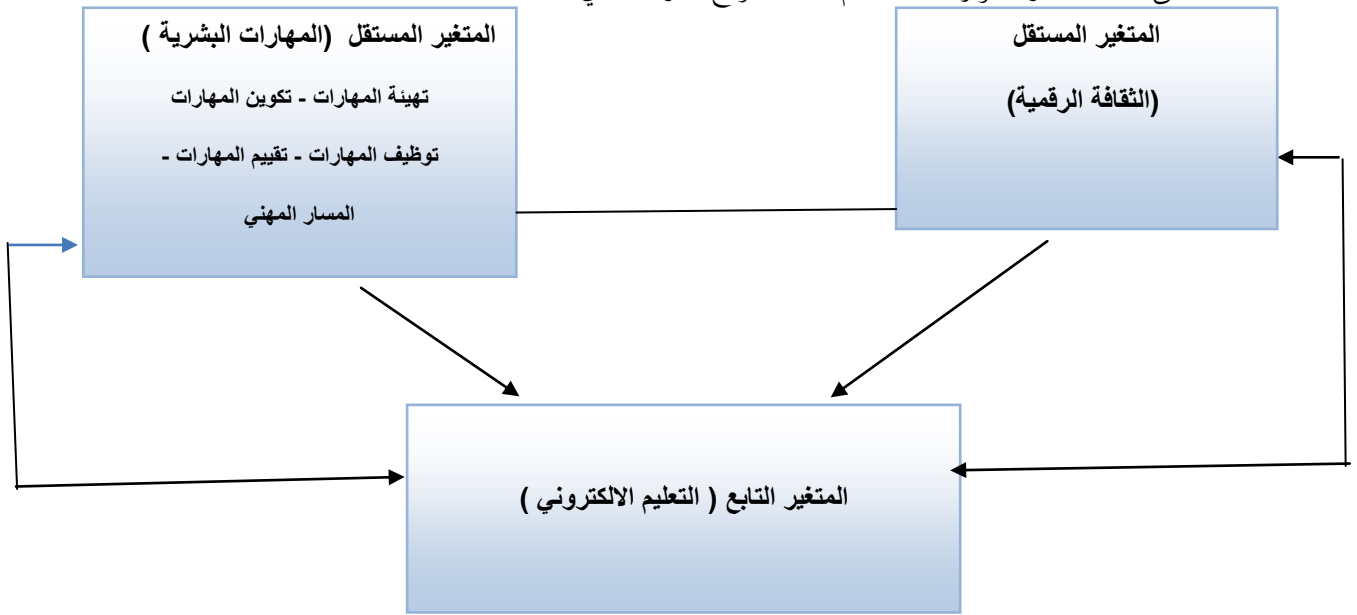
ومن خلال الفرضية الرئيسية تتجزأ الفرضيتين الفرعيتين التاليتين :

الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة الرقمية والتعليم الالكتروني .

الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ذات معنوية بين المهارات البشرية بأبعادها (التهيئة , التكوين , التوظيف , التقييم , المسار المهني) والتعليم الالكتروني .

نموذج الدراسة :

استناداً على مشكلة الدراسة وفرضيتها فقد تم اعتماد نموذج الدراسة التالي :-



الشكل رقم (1) نموذج الدراسة من إعداد الباحث .

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على وصف دقيق وتفصيلي للثقافة الرقمية والمهارات البشرية والتعليم الالكتروني واستخراج نتائج باستخدام أداة الدراسة.

الدراسات السابقة :

- دراسة : الحواشي , يوسف , وابن سيد , احمد , وابن يوسف , احمد (2018) , مجلة الثقافة الإسلامية والإنسانية , جامعة ملابا , أكاديمية الدراسات الإسلامية , ماليزيا , بعنوان : التدريب الالكتروني ودوره في تنمية مهارات استخدام التقنيات التعليمية لمدرسي المعاهد العلمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .

تكمن مشكلة الدراسة ، فيما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات ، أن أغلب مدرسي المواد الشرعية بالمعاهد العلمية، لم يتلقوا أية دورات تدريبية تربوية في جميع المجالات، و هدفت الدراسة إلى تشخيص أثر برنامج حاسوبي مقترح، لتنمية مهارات استخدام التقنيات التعليمية، وأثر البرنامج على التحليل المعرفي، وعلى أداء المهارات لدى معلمي المعاهد العلمية بمنطقة القصيم ، اتبع المنهج

التجريبي في قياس أثر المتغير المستقل برنامج حاسوبي، على المتغير التابع التحصيل المعرفي و المهاري، و تم اختيار عينة عشوائية قدرها 15 معلماً من جميع المعاهد الخمس، و تم إجراء الاختبار التحصيلي القبلي تلي ذلك تطبيق البرنامج الحاسوبي، ثم إجراء الاختبار التحصيلي البعدي، و أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي في اختبار التحصيل المعرفي لصالح التطبيق البعدي، وإلى نجاح التجربة في رفع مستوى التحصيل المعرفي والمهاري لدى أفراد المجموعة التجريبية. أوصى الباحث الاهتمام بالتدريب التربوي للمعلمين في مجال تقنيات التعليم.

-دراسة سهيل، تامر، و مصلح، عزيز مهارات التعليم الالكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة بدولة فلسطين.

تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما مهارات أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة بدولة فلسطين؟ وهدفت الدراسة إلى قياس مهارات التعليم الالكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة بدولة فلسطين، وقد صممت لهذا الغرض استبانة مكونة من ثلاثة محاور: الأول: استخدام الحاسوب، والثاني: استخدام الشبكة العالمية "الانترنت"، والثالث: مهارة إدارة جلسة الصفوف الافتراضية، وأجريت الدراسة على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (47) عضواً من هيئة التدريس، ثم وزعت الاستبانة التي اعتمدت مقياس التدرج الخماسي، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه توجد فروق في المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدرجة مهارات التعليم الالكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة بدولة فلسطين، تعزى إلى المتغيرات الآتية (النوع الاجتماعي لصالح الإناث بمتوسط حسابي (4.01)، والكليات لصالح العلوم الإدارية والاقتصادية بمتوسط حسابي (4.22)، والخبرة لصالح أقل من (3) سنوات بمتوسط حسابي (4.05)، والمؤهل العلمي لصالح ماجستير بمتوسط حسابي (4.05)، وحالة عضو هيئة التدريس لصالح متفرغ بمتوسط حسابي (4.04)، وأوصت الدراسة التركيز على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في التعليم الالكتروني، وتوفير الاحتياجات اللازمة لتفاعل أكبر في التعليم الالكتروني بين الطالب وعضو هيئة التدريس.

- دراسة كريم منكشة، وعثمان، موفق (2014)، مجلة تنمية الرافدين. العدد (166)، المجلد (36)، العراق، بعنوان: دراسة مدى مهارات التعلم الالكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في هيئة التعليم التقني بركوك.

تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس: ما مدى توفر مهارات التعلم الالكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس في هيئة التعليم التقني بركوك، وهدفت الدراسة للتعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في المعهد التقني كركوك للمهارات في ضوء استخدام تقنيات التعليم الالكتروني بالعملية التعليمية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وصممت أداة الدراسة الاستبيان وشملت عينة الدراسة عينة مؤلفة من (99) عضواً من أعضاء هيئة التدريس وتم تحليل أداة الدراسة باستخدام برنامج (SPSS)، وكانت النتائج إن التخصصات التكنولوجية شكلت أعلى النسب بمجتمع الدراسة (49.9%) وحملة شهادة البكالوريوس (48.5%) وتوازن النسب بحسب فئة الجنس فكانت نسبة الذكور (49.5%) والإناث (50.5%)، وبمجال تطبيق البرنامج واثقان أغلب أعضاء هيئة التدريس على تطبيقها بعد 5 سنوات لتوفير المستلزمات المادية والبشرية الضرورية، وكانت ملخص نتائج الدراسة هي افتقار أغلب أعضاء هيئة التدريس للمهارات اللازمة لاستخدام التقنيات، وضعف إلمامهم بمهارات استخدام البرمجيات الخاصة بها، وأوصت الدراسة بمقترح تصميم برنامج التعلم الالكتروني لتفعيل مشروع التدريب لعضو

هيئة التدريس باستخدام لغة (VISUAL BASIC) ، وتصميم قاعدة بيانات ببرنامج (ACCESS) يقيس مدى امتلاكهم للمهارات وإرشادهم لتنميتها والتهيؤ لعملية التنفيذ .

I - الثقافة الرقمية

I - 1 تعريف الثقافة الرقمية

هي تلك العائد إلينا من تقدم المجتمع واستيعابه واستخدامه لتقنية المعلومات سواء كان هذا الاستخدام في المنزل أو العمل أو غيرها ، ويمكن تعريف الثقافة الرقمية بأنها: قدرة الفرد على التواصل مع الآخرين عبر الوسائل الإلكترونية الحديثة والدخول بسهولة إلى عالم التقنية وتكنولوجيا المعلومات كما يمكن تعريف الثقافة الرقمية في نقطتين هما: التعامل والأخلاقيات ، حيث لم يقتصر مفهوم الثقافة الرقمية على امتلاك التقنية بل يتعدى إلى مفهوم التعامل الفردي مع هذه التقنية والالتزام بالأخلاقيات عندما نتعامل مع التقنية ، فقد تكون للفرد دراية في كيفية استخدام أجهزة الحاسب الآلي مثلاً، ولكنه يفتقر للأخلاقيات تجاه الحاسوب في المحافظة على سرية المعلومات أو المحافظة على الملكية الفكرية وغيرها ، فالثقافة تتعلق بالتعامل والأخلاقيات في نفس الوقت¹ .

إن التدريب على التقنيات الرقمية و الإلكترونية وكسب ثقافتها بات ضرورة ملحة ، حيث أصبحت المجتمعات وفي إطار الثقافة الرقمية تقاس بعدد مستخدمي الإنترنت والخدمات الإلكترونية واقتناء الأجهزة التقنية للتكنولوجيا والمعلومات بمختلف أنواعها، كما تقاس بالدورات وحلقات العمل التي تقام لتنمية أفراد المجتمع . إن نجاح مبادرات الإدارة الإلكترونية تعد في انتشار التعاملات المصرفية والتسويق الإلكتروني وغيرها من الخدمات الإلكترونية التي تقدم عبر الانترنت وتظهر مدى تقبل المواطن لإجراء هذه التعاملات باستخدام التقنية² .

وعرفت " ليزلي أوزبورن " ، الثقافة الرقمية وهي مديرة جمعية اتحاد السياسات والبحوث الرقمية في هيئة الإعلام والاتصالات الأسترالية، بأنها: "امتلاك المهارات والمقدرة للمشاركة في اقتصاد رقمي وبخاصة المقدرة على استخدام وفهم وتفسير الاتصالات الرقمية"، وأضافت: "لقد جعلت أستراليا الثقافة الرقمية أولوية وطنية وقد طبقت العديد من البرامج على الصعيد الوطني ، وتعطي "ولتيسا جولد" وهي رئيسة مركز الثقافة الإعلامية ، مفهوماً آخر للمعرفة الرقمية على أنها: "المقدرة على الوصول والتحليل والتقييم والمشاركة مع النماذج الرقمية لوسائل الإعلام". وتسمى "جولد" إن الثقافة الرقمية شيء يستلزم تدريسه للأطفال في المدارس، وتساعد منظماتها في إيجاد نهج وطرق لتعليم المعلمين حول كيفية تعليم التلاميذ طرق البحث والاستكشاف في المناهج الدراسية التي وضعها مركز الثقافة الإعلامية³ .

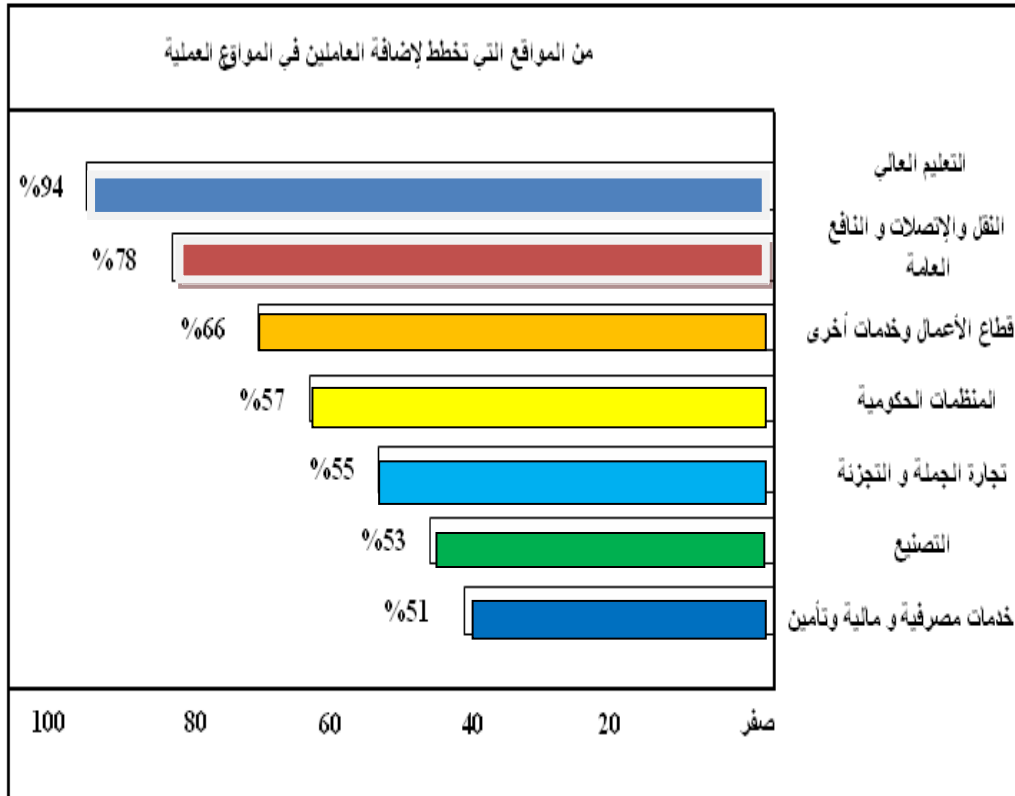
I - 2 شبكة المعلومات والتغيرات الثقافية

أدى الانترنت إلى ظهور مجتمع المعلومات : وما يتميز به بسرعة النفاذ إلى المعلومة وسرعة انتشارها وتوظيفها وظهور اقتصاد عصر المعلومات بقوة وما أفادت الإنسانية منه وخاصة وأن موارد المعلومات على عكس الموارد المادية لا تنقص بل تزيد مع زيادة استهلاكها ولعل أهم التغيرات الثقافية على النحو التالي:⁴

✓ ديمقراطية المعلومات على الإنترنت في كل وقت وكل مكان ولكل الناس وكسر الهرم الاجتماعي في تداول المعرفة بين الفقراء والأغنياء ، وحدوث الفيضان المعلوماتي وما تميز به من تفاعل ديناميكي بين المستخدم ومصدر المعرفة ، حيث يسعى الإنترنت ومن خلال تقنية المعلومات عموماً إلى توظيف المعرفة فعليا ، ولا يقتصر على نشرها فقط وفي كل التخصصات التي تهم المعرفة الإنسانية والتي توصل إليها الإنسان .

- ✓ زيادة التعارف والتفاعلية بين الشعوب بالحضور الرقمي (أون لاين) المتبادل بين الآخر والأنا في ذات الوقت على شاشة الحاسوب مما زاد التمازج والتجاور والتقارب والتبادل والاهتمام المشترك والتسامح .
- ✓ المساهمة في النمو الاقتصادي والتكوين الرأسمالي وخاصة المعتمد على المعرفة الفنية كالتقنية الحيوية والتقنية المعلوماتية ومن خلال إتاحة العلم للجميع .
- ✓ وفي نفس الوقت قد تفشل معظم تطبيقات إدارة الأعمال الالكترونية عندما يعجز المجتمع أو الجمهور عن التعامل معها بسبب الأمية في مجال الحاسوب أو تقنية المعلومات ، أو عدم توفر الإمكانيات المادية اللازمة لشراء الأجهزة الضرورية للتواصل مع الخدمة ، ونقوم بسرد المثال التالي الذي نبين من خلاله أهمية الثقافة الرقمية في تنمية وتطوير إدارة الأعمال الالكترونية في الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث أمكن تقدير العاملين من الأفراد في مواقع العمل الفعلية أو الواقعية والذين يستخدمون المعرفة الرقمية (الثقافة الرقمية) عن بعد بحوالي تسعة ملايين فرد في الولايات المتحدة ومن المتوقع أن يتزايد هذا الرقم بنسبة 20% خلال السنوات القادمة ، وربما من الغريب في المستقبل القريب عندما تسمع بأن أحد الشباب الذي يتقدم لشغل وظيفة ما في منظمة أعمال موجهة بأسلوب مواقع العمل الواقعية يواجه بسؤال أثناء المقابلة والذي يتعلق بما إذا كان يرغب في العمل في المنزل بدلا من العمل في موقع المنظمة ، ومن ثم عدم الذهاب والعودة من وإلى هذا المكان خلال أيام الأسبوع ، وإذا كنت لا تصدق إن مثل هذا الموقف ربما يحدث في المستقبل القريب فانه يجب عليك أن تنظر إلى الشكل التالي وترى عدد منظمات الأعمال في الولايات المتحدة التي تخطط لزيادة عدد العاملين الذين يتمتعون بمهارات الثقافة الرقمية ، ويعملون عن بعد في مواقع عمل واقعية كما يوضح الشكل رقم (2) .

شكل رقم (2) يوضح :النسبة المخططة للعاملين عن بعد في مواقع عمل واقعية في المنظمات المختلفة في أمريكا "



المصدر : نوري ، المهدي الكوي ، (2019) الإدارة الالكترونية الحديثة ، ط1، دار بنغازي للكتب الوطنية ، ليبيا ، بنغازي .

II- المهارات البشرية

II- 1 تعريف المهارات

يعرف Alain MEIGNANT المهارات بأنها : القدرة على تعبئة , مزج وتنسيق الموارد ضمن عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة معينة وتكون معترف بها وقابلة للتقييم⁵ , كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية , ويظهر من هذا التعريف بأن المهارات حقيقة ديناميكية تتعلق بالموارد وبالهدف المحدد بشكل مسبق , أي أنها عملية تنطلق من كيفية اختيار الموارد إلى غاية ضمان تحقيق الهدف . وهذا يعني ضرورة توافر الدرايات النظرية , الدرايات العملية والدرايات السلوكية . كما أن طبيعة النتيجة النهائية يحكمها أيضا عنصر أساسي في المهارات وهو الخبرة والتي تحظى بأهمية كبيرة عند دراسة مكونات المهارات ويرجع ذلك لكونها لا تحول من منظمة إلى أخرى , لذلك تظهر كنقطة محورية في التعريف الذي يقترح إن المهارات هي مزيج للدرايات النظرية والدرايات العملية والخبرة الممارسة , والوضعية المهنية هي الإطار أو الوسط الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها , وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها .

II- 2 أنواع المهارات

كما سبق وأن اشرنا إن المهارات مرتبطة مباشرة بالفرد وهو ما يجعل الكثيرين يلجأون إلى تقسيم المهارات إلى فردية أي التي يملكها الفرد أو أنها جماعية أي تلك التي تملكها الجماعة أي التي يملكها أكثر من فرد واحد داخل المؤسسة دون تحديد لطبيعة الجماعة , إلا أننا نرى انه من الضروري تحديد المفاهيم في هذا الإطار لأن داخل المؤسسة توجد الكثير من الجماعات سواء تعلق الأمر بالجماعات الرسمية كالقوى الإنتاجية في ورشة معينة أو الجماعات الغير رسمية مما يعني بالنسبة لنا ان المهارات توصف بالجماعية كلما كانت هناك جماعة هذا من جهة ومن جهة أخرى للمؤسسة مهاراتها أيضا أي تلك المشكلة من مجموع المهارات الجماعية والتي نسميها بالمهارات التنظيمية لذلك يمكن أن نقسم المهارات حسب ملكيتها إلى : مهارات فردية , مهارات جماعية , مهارات تنظيمية , فبالنسبة للمهارات التنظيمية يشير⁶ G Le Boterf , بأن قيمة رأس مال المهارات المؤسسة معينة ليس فقط ناتجا للجميع البسيط للمهارات الفردية بل من خلال المزج النوعي , لان هذا المزج هو ما يصعب نقله من طرف المنافسين وما يميز هذه المهارات عن المهارات الفردية نخلصه في الجدول التالي :

جدول رقم (01) مقارنة المهارات الفردية بالمهارات التنظيمية

المهارات الفردية	المهارات التنظيمية
يمكن أن توصف من خلال ملفات السلوكيات الممارسة في إطار نشاطات معينة	تمثل من خلال قائمة الموارد والاستطاعات المنظمة الممكن ترجمتها إلى أداءات تجارية
تعرف من خلال تحليل السلوكيات	تعرف من خلال استخدام طرق تحليل السوق وتقسيم مشاريع المؤسسة
تشخيصها يسمح بمعرفة الفرد لما يمكن أن يقدمه لتحقيق المهام الموكلة إليه	تشخيصها يمكن من تحديد أجزاء السوق التي تكون فيها المؤسسة تنافسية في المدى الطويل والمدى القصير

ملكيته تعود للفرد	رغم أنها تطور جماعيا إلا أنها ملك للمؤسسة
-------------------	---

Source : Claude levy le boyer: la gestion des competences ,Ed organizations, Paris2002,p151-152.

ومن الناحية التنظيمية تقسم المهارات إلى ثلاث أنواع ألا وهي (G .Le Boterf,2000)

* **المهارات الفنية:** وهي تعبر عن مجموع المهارات المطلوب توافرها لدى الميسرين في المستويات التنظيمية الدنيا .

* **المهارات السلوكية:** ويتعلق الأمر هنا بالمستوى الأعلى الموالي حيث يتطلب مستوى مهارات تتميز بالقدرة على التواصل وفهم مواقف الآخرين .

* **المهارات الفكرية:** وهذا النوع يرتبط بمستوى الإدارة العليا ويتمثل في تلك المهارات المتعلقة بالقدرة على الرؤية الشاملة والتعامل بعمق مع وتملك الحكمة .

الجدول رقم(02) أبعاد المهارات بالنسبة للموارد البشرية

منظور الموارد البشرية	استخدام المهارات
التوظيف	تحديد المهارات المطلوبة عند المرشحين للتوظيف والتي تستجيب لانتظارات المؤسسة .
التكوين	السماح لمجموع أفراد المؤسسة بالحصول على المهارات التي تنقصهم والتي تستجيب إلى متطلبات التشغيل .
التقييم	التقييم يقيس مستوى المهارات للأفراد ويحدد المهارات التي يجب على الفرد ان يحصل عليها من أجل أداء مهتمة داخل المنظمة .
المسار المهني	تمنح الحركية الاحترافية للفرد لزيادة مستوى مهاراته داخل المؤسسة , تشكل المهارات النقطة المحورية للمسار الاحترافي للفرد إذ يجب على هذا الأخير التطوير الدائم لمستوي مهاراته بالشكل الذي يسمح له بالإبقاء على قابليته للتشغيل في سوق العمل بشكل عام .

المصدر: Guy le Boterf: la mise en place d'une demarche competence quelques condition de reussite
op cit : p38

II- 3 مراحل ودورة حياة المهارات

مراحل ودورة حياة المهارات كما لها اشار لها⁷ (تريلينج , بيرني وفادل , 2013) و⁸ (طه محمود 2012) والتي ستكون على النحو التالي :

II- 3-1 المرحلة الأولى: مرحلة الاستثمار والتي تقسم هي أيضا إلى فترتين

في الفترة الأولى والتي تتمثل في البحث عن المهارات وتنطلق من بروز الحاجة إلى مهارات معينة مروراً إلى البحث عنها وصولاً إلى الإستلاء عليها وهو ما يتطلب إعادة النظر في مفهوم هذه المهام والتي تتبع في التقسيم التقليدي نشاط التوظيف، لتصبح نشاط يعني بالبحث والتطوير للمهارات (RDC*) لأن تعامل المؤسسات مع سوق المهارات يتطلب اعتبارات خاصة و مجهودات ذات طبيعة خاصة أيضاً. لكون تحقيق التنافسية من خلال الحصول على المهارات اللازمة يعني مواجهة منافسين في هذه السوق وفي هذا السياق يجب أن تشكل الهندسة الإستراتيجية اهتماماً أساسياً للقائمين على RDC لكونها تسمح بالتعرف على الاحتياجات الضرورية الواجب اتخاذها في الوقت الحاضر للتمكن من المرور للمستقبل بمعنى أنها الكيفية التي تساعد المسيرين على بناء المستقبل بدل تخيله ، أما الفترة الثانية فهي المرحلة التي تبدأ من تواجد المهارات داخل المؤسسة إلى أن تتمكن المؤسسة من إدماجها، أما عن دورها في تحقيق التنافسية بالنسبة للمؤسسة، فيرتبط بمستوى المهارات التي يتمتع بها القائمين بالبحث والتطوير على إدماج المهارات الجديدة في محيط التشغيل .

II - 2-3 المرحلة الثانية : تحقيق عوائد الاستثمار

بعد أن تتمكن المؤسسة من إدماج المهارات الجديدة، تنتقل من المرحلة الاستثمارية إلى مرحلة تحقيق عوائد الاستثمار، أي المرحلة التي تستطيع فيها إيجاد الميزات التنافسية المرغوبة. وهذه المرحلة تقسم أيضاً إلى فترتين ، تتمثل الأولى في بروز التحكم وهو ما يتطلب الإجابة عن الكيفية الممكنة لذلك ، ومبدئياً فإن الكيفية الممكنة هي الاعتماد على إيجاد مجموعة من المعايير، التي يحددها القائمون على نشاط البحث والتطوير وتحدد الإشارة أن هذه المعايير لا يوجد شكل موحد لها، لكنها تختلف من وضعية إلى أخرى ، أما الفترة الثانية فهي التي تعبر عن مستوى الإبداع أو النضج ولعلة المجال الذي يحقق للمؤسسة كل ما ترغب فيه من وراء توظيفها لهذه المهارات، أي تحقيق .

II - 3-3 المرحلة الأخيرة

أو مرحلة نهاية الدورة، فالمهارات يمكن أن تأخذ اتجاهين كما يتضح في الشكل أعلاه، فيتمثل الأول في أن يتم تحويلها إلى وظائف أو نشاطات أخرى، والثاني فهي تتحول إلى روتينيات والتي يعرفها H. simon بأنها : الإجراءات المخزنة وبهذا الشكل فهي تفقد قدرتها على إيجاد ميزات تنافسية .

III - التعليم الإلكتروني

III - 1 التطور التاريخي للتعليم الإلكتروني

المرحلة الأولى : ما قبل عام 1983، عصر المعلم التقليدي حيث كان التعليم تقليداً قبل انتشار الحاسوب، بحيث يتم التواصل بين المعلم والطالب في قاعة التدريس حسب جدول دراسي محدد.

المرحلة الثانية : من عام 1984 - 1993، عصر الوسائط المتعددة وقد تميزت باستخدام أنظمة تشغيل مثل الويندوز والماكنتوش والأقراص الممغنطة وما شابه ذلك كأدوات رئيسة لتطوير التعليم.

المرحلة الثالثة: 1993 - 2000، ظهور الشبكة العالمية للمعلومات ثم ظهور البريد الإلكتروني وبرامج الكرونية لعرض الفيديو.

المرحلة الرابعة: 2001 وما بعدها، الجيل الثاني للإنترنت حيث تطورت طرق العرض في الوسائط المتعددة وخصوصاً داخل المواقع الإلكترونية التي شهدت تطوراً كبيراً في هذا الجيل الثاني للشبكة العالمية للمعلومات، حيث أصبح تصميم المواقع على الشبكة أكثر تقدماً. وقد انتشر مفهوم التعلم الإلكتروني منذ استخدام وسائل العرض الإلكترونية لإلقاء الدروس في الفصول التقليدية واستخدام الوسائط المتعددة في عمليات التعليم الفصلي والتعليم الذاتي، وانتهاء ببناء المدارس الذكية والفصول الافتراضية التي تتيح للطلاب الحضور والتفاعل مع محاضرات وندوات تقام في دول أخرى من خلال تقنيات الإنترنت والتلفزيون التفاعلي .

III - 2 مفهوم التعليم الإلكتروني

يمكن تعريفه على أنه : منظومة تعليمية لتقديم البرامج التعليمية أو التدريبية للطلاب أو المتدربين في أي وقت و في أي مكان باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات التفاعلية مثل (الإنترنت و القنوات التلفزيونية و البريد الإلكتروني و أجهزة الحاسوب و المؤتمرات عن بعد ...). بطريقة متزامنة synchronous أو غير متزامنة ، **وتعريف آخر :** يمكن اعتبار التعليم الإلكتروني أسلوباً من أساليب التعليم يعتمد في تقديم المحتوى التعليمي وإيصال المهارات والمفاهيم للمتعلم على تقنيات المعلومات و الاتصالات و وسائطها المتعددة بشكل يتيح للطلاب التفاعل النشط مع المحتوى و المدرس والملاء بصورة متزامنة أو غير متزامنة في الوقت والمكان والسرعة التي تناسب ظروف المتعلم وقدرته، و إدارة كافة الفعاليات العلمية التعليمية ومتطلباتها بشكل إلكتروني من خلال الأنظمة الإلكترونية المخصصة⁹ ، ومن خلال ما سبق يمكننا إن نعرف التعليم الإلكتروني بأنه هو إدخال تكنولوجيا المعلومات في التعليم أو إدخال تقنية المعلومات في التعليم التقليدي بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، ومن خلال ذلك يمكننا أن نفرق بين التعليم التقليدي والإلكتروني من خلال الجدول التالي :ولكن يمكن تلخيص جوانب الاختلاف بينهما في الجدول التالي :

الجدول رقم (03) أوجه الاختلاف بين التعليم الإلكتروني والتعليم التقليدي .

التعليم الإلكتروني	التعليم التقليدي
يساعد الطالب أن يكون هو محور العملية التعليمية أو هو العنصر الأكثر نشاطاً.	الاستاذ هو أساس عملية التعليم أو العنصر الأكثر نشاطاً.
عدم الالتزام بمكان أو زمان محدد (التعليم قد يكون متزامناً أو غير متزامن).	الطالب يتعلم في الوقت نفسه و المكان نفسه في غرفة الصف الدراسي ، أي تعليم مباشر (متزامناً فقط).
التعليم الإلكتروني هو تعلم مفتوح للجميع ويمكن أن يكون متكاملًا مع العمل.	هناك محددات أكثر على الطالب ، من حيث الحضور والانتظام في الدروس طيلة أيام الأسبوع، ومن حيث عمر المتعلم (تقارب في أعمار الطلاب).
يكون المحتوى في أكثر من هيئة، فمثلاً قد يكون مقررًا إلكترونيًا - كتابًا إلكترونيًا - كتابًا مرئيًا، وأكثر إثارة ودافعية للطلاب.	المحتوى العلمي يقدم على هيئة كتاب مطبوع.
حرية تواصل الطالب مع المعلم أكثر، خاصة باستخدام	التواصل بين الطالب والمعلم محدد فقد يكون بوقت الحصة الدراسية

وسائل مختلفة مثل البريد الإلكتروني وغرف المحادثة وغيرها والساعات المكتبية على الأكثر.

دور المعلم هو المساعدة وتقديم الاستشارة أي أنه مرشد للمعلم دور يتمثل في أنه ناقل وملقن للمعلومات. وموجه وناصح.

قد يتعامل الطالب مع زملاء في أماكن مختلفة من العالم التعامل مع زملاء في الفصل أو الكلية أو الحي الذي يسكن فيه. ومع أناس كثير.

الخدمات الطلابية تقدم إلكترونياً وعن بعد. الخدمات الطلابية تقدم بوجود الطالب (طريقة بشرية).

سهولة تحديث المواد التعليمية المقدمة إلكترونياً بما هو المواد التعليمية تبقى ثابتة بدون تغيير أو تطوير لسنوات طويلة. جديد.

مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب فهو يقوم على تقديم التعلم وفقاً لمبدأ تفردى للتعليم. التعلم يقدم للصف كاملاً وبطريقة شرح واحدة وهذا يقلل من مراعاة الفروق الفردية.

المصدر : لطفية النعيمي , المهارات الحياتية لدى طلبة طلبة الجامعة , مجلة دياي , جامعة دياي الجزائر , كلية التربية , ص 22 .

III - 3 أنواع التعليم الإلكتروني، وخصائصه

يمكن تقسيم طرق التعليم الإلكتروني إلى نوعين¹⁰ .

III - 1-3 التعليم الإلكتروني المتزامن Synchronous E-learning

وهو عبارة عن طريقة للتعليم الإلكتروني المباشر التقليدي (On-Line e-Learning) يشترط فيه وجود المعلم مع الطلاب في وقت واحد لأجراء النقاش المباشر بين المعلم والطلاب عبر غرف المحادثة أو تلقي الدروس من خلال الفصول الافتراضية. ويتم هذا التواصل بشكل متزامن عن طريق النص أو الصوت أو الفيديو، وتعد أهم إيجابيات هذا النظام حصول الطلاب على تغذية راجعة فورية، وتقليل التكلفة والجهد والوقت والاستغناء عن الذهاب لمقر الدراسة. وهو الذي يمثل عملية التعليم وجهاً لوجه، حيث يقوم الأساتذة بإعطاء المحاضرات في قاعات جامعية مليئة بالطلاب، ومن سلبياته حاجته إلى أجهزة حديثة وشبكة اتصالات جيدة، ويعرف أيضاً بأنه أسلوب وتقنيات التعليم المعتمدة على الشبكة العالمية للمعلومات "الانترنت" لتوصيل وتبادل المحاضرات ومواضيع الأبحاث بين المتعلم والمعلم في نفس الوقت الفعلي لتدريس المادة عبر أدواته المختلفة، مثل لا للحصر (غرف المحادثة الفورية Real-Time Chat ، الفصول الافتراضية Virtual Classroom ، المؤتمرات عبر الفيديو Videoconferencing ، اللوح الأبيض Interactive White Board ، وغرف المحادثة Chatting Rooms).

III - 2-3 التعليم الإلكتروني غير المتزامن Asynchronous E-learning

وهو التعليم غير المباشر (Off-Line Learning) الذي يمكن تسميته بالتعلم عن بعد (التعليم غير التقليدي)، الذي لا يتطلب مقابلة الطلاب لأساتذتهم وجهاً لوجه، حيث تتم العملية التعليمية بعدة طرق أخرى أشهرها وأولها التعليم بالمرسلة. ويتم من خلال خطة تدريسه مكونة من مواعيد المحاضرات، ومحتوى المحاضرات اما ان تكون فيديو، او صوت، او وسائط متعددة وغيرها من طرق التواصل، يضعها الاستاذ على الموقع التعليمي ثم يدخل الطالب على الموقع ويطلع على تلك الخطة الدراسية، ويتم التواصل مع المعلم عن طريق البريد الإلكتروني او القوائم البريدية، ويحصل المتعلم من خلاله على دورات أو حصص وفق برنامج دراسي مخطط ينتقي فيه الأوقات والأماكن التي تناسب مع ظروفه عن طريق توظيف بعض أساليب و أدوات التعليم الإلكتروني، مثل: (البريد الإلكتروني (E-mail)، الشبكة النسيجية (World wide web)، القوائم البريدية (Mailing list)، مجموعات النقاش Discussion Groups، نقل الملفات File Exchange، الأقراص المدجة (CD).

III - 3-3 دور وسائط التعلم (Role of the Media)

تشكل شبكة الانترنت العالمية الوسيط الأساسي لعملية التعلم، كما تقدم العملية التعليمية في عناصرها المختلفة بوسائط الكترونية حيث تقدم البرامج الدراسية الكترونياً، والخدمات الطلابية الكترونياً والمكتبة الكترونياً، وتوجيه الطلاب وترشيدهم الكترونياً عن طريق غرف الدردشة (Chat Rooms). ومع انتشار ظاهرة التعليم الإلكتروني قامت جهات عديدة بتقويمها وانقسمت بين مؤيد ومعارض ومؤيد بشروط، وقد بدأ هذا النوع من الحوار في الغرب لعدة سنوات، ولكن لم يتم الوصول حتى الآن إلى اتفاق بين الفئات الثلاث أو الوصول لنتائج محددة تمكننا من استخلاص نتائج علمية موثقة أو نظريات مؤكدة حول جدوى التعليم الإلكتروني. ومهما اختلفت آرائنا ورؤيتنا حول التعليم الإلكتروني فإنه آت لا محالة، ولذا علينا الحرص على أفضل طريقة للتعامل مع هذه النقلة الثقافية المفروضة على العالم أجمع، وهي بلا شك سلاح ذو حدين فإذا ما أحسنّا استخدامها عادت علينا بالفائدة والعكس صحيح في حالة الاستخدام الخاطئ لها.

III - 4 أهداف التعلم الإلكتروني

تحدد (اليونسكو) للعام 2014 أهداف التعليم الإلكتروني في الآتي:

- ✓ يسهم في إنشاء بنية تحتية وقاعدة من تقنية المعلومات قائمة على أسس ثقافية بغرض إعداد مجتمع الجيل الجديد لمتطلبات القرن الحادي والعشرين.
- ✓ تنمية اتجاه إيجابي نحو تقنية المعلومات من خلال استخدام الشبكة من قبل أولياء الأمور والمجتمعات المحلية، وبذلك إيجاد مجتمع معلوماتي متطور.
- ✓ حل المشكلات والأوضاع الحياتية الواقعية داخل البيئة المدرسية، واستخدام مصادر الشبكة للتعامل معها وحلها.
- ✓ إعطاء الشباب الاستقلالية والاعتماد على النفس في البحث عن المعارف والمعلومات التي يحتاجونها في بحوثهم ودراساتهم، ومنحهم الفرصة لنقد المعلومات والتساؤل عن مصداقيتها، مما يساعد على تعزيز مهارات البحث لديهم وإعداد شخصيات عقلانية واعية.
- ✓ منح الجيل الجديد متسع من الخيارات المستقبلية الجيدة وفرصاً لا محدودة (اقتصادياً وثقافياً، وعلمياً واجتماعياً).

- ✓ تزويد الطلاب بخدمة معلوماتية مستقبلية قائمة على أساس الاتصال والاجتماع بأعضاء آخرين من داخل المجتمع أو خارجه، بغرض تعزيز التسامح والتفاهم والاحترام المتبادل، وفي الوقت نفسه تحفظ المصلحة والهوية الوطنية، مما يؤدي إلى تطوير مهارات الحوار، وتبادل الأفكار الخلاقة والبناءة، والتعاون في المشاريع المفيدة التي تقود إلى مستوى معيشي أفضل، هذا بالإضافة إلى تعريضهم إلى أجواء صحية من التنافس العالمي الواسع النطاق والتي تقودهم إلى تطوير شخصياتهم في حياتهم المستقبلية.
- ✓ إمداد الطلاب بكمية كبيرة من الأدوات في مجال المعلوماتية لمساعدتهم على التطوير والتعبير عن أنفسهم بشكل سليم في المجتمع، بالإضافة إلى تطوير المهارات والمعارف والخبرات التي تقود إلى تطوير الإنتاجية والاستقلال الذاتي.
- ✓ تشجيع أولياء الأمور والمجتمعات المحلية على الاندماج والتفاعل مع نظام التعليم بشكل عام، ومع نمو سلوك وتعلم أبنائهم بشكل خاص، وذلك من خلال الاطلاع على أداء أبنائهم وتحصيلهم الدراسي، بالإضافة إلى الإشعارات والتقارير التي تصدرها المدرسة حول ذلك، مما ينمي ويطور خدمة تقنية المعلومات في المنازل والمجتمعات المحلية بشكل غير مباشر، ومن ثم يؤدي إلى نمو المجتمع والثقافة على الشبكة.
- ✓ تزويد المجتمع بإمكانات إستراتيجية من أجل المنافسة الاقتصادية والتكنولوجية، فالثورة الكبرى في مجال المعلومات التكنولوجية في هذا القرن تمثل فرصة عظيمة للبلدان التي تخلفت عن الركب الحضاري، بحيث يمكنها أن تتجاوز مراحل تخلفها لتقارب الخط الذي وصل إليه الآخرون، وذلك من خلال استخدام وإدارة هذه التقنية وإدخالها ضمن خطط تنمية وطنية حقيقية.

وبشكل عام يمكننا القول أن أهداف التعليم الإلكتروني تنبع من أهداف التعليم المفتوح والتعلم عن بعد، حيث تؤكد الأدبيات أن جوهر التعليم المفتوح والتعلم عن بعد يتمثل في تقديم فرص تعليمية لأفراد المجتمع على اختلاف مراحلهم العمرية واختلاف مواقعهم المكانية وفي الأزمنة التي تناسبهم، وذلك من خلال الاستثمار الأمثل لتكنولوجيا الاتصالات الحديثة.

III- 5 متطلبات التعليم الإلكتروني

يحتاج نظام التعليم الإلكتروني لمتطلبات وعوامل عدة تساعد على نجاح العملية التعليمية بواسطة التعليم الإلكتروني من من أهمها :

متطلبات تقنية ومادية: توفير الإمكانيات المادية لتوفير بنية تحتية تشتمل على خوادم ومعدات وأجهزة قوية ذات سعة نطاق عالية، وبرمجيات خاصة مثل (LMS, LCMS, CMS)، وتوفير شبكة إنترنت ذات سرعة عالية.

متطلبات بشرية: كوادر بشرية مؤهلة قادرة على التحكم بإدارة النظام وتصميم المقررات وإخراج المواد، وتدريب خاص للمحاضرين وللطلبة المشمولين بالنظام، ولو توفرت وتحققت جميع المتطلبات السابقة، فلا بد من توفر البيئة والتشريعات وخطة واضحة المعالم التي تدعم تنفيذ تطبيق التعليم الإلكتروني، وتتمثل هذه البيئة بالوعي الكامل لضرورة وأهمية تنفيذ التعلم الإلكتروني ابتداء من الإدارة العليا حتى الطلبة. ونحتاج أيضا إلى نظام لإدارة المحتوى للتعليم الإلكتروني يمكن تعريفها على أنها حزم برامج متكاملة تشكل نظاماً لإدارة وتوثيق المحتوى ومتابعة برامج التعليم والفصول الافتراضية والتعليم الإلكتروني، وتوفر أدوات للتحكم في عملية التعلم، وتعمل هذه النظم في العادة على الإنترنت، وإن كان من الممكن تشغيلها كذلك على الشبكة المحلية.

من خلال الجانب النظري للدراسة نستخلص أن من الناحية النظرية يوفر التعليم الالكتروني ثقافة جديدة يمكن تسميتها "الثقافة الرقمية" وهي مختلفة عن "الثقافة التقليدية" أو ما يسمى "الثقافة المطبوعة"، حيث تركز الثقافة الجديدة على "معالجة المعرفة" في حين تركز الثقافة التقليدية على "إنتاج المعرفة" ومن خلال هذه الثقافة الجديدة يستطيع المتعلم التحكم في تعلمه عن طريق بناء عالمه الخاص عندما يتفاعل مع البيئات الأخرى المتوفرة إلكترونياً، ويصبح المتعلم هنا هو مركز الثقل في طرق التعليم التقليدية. ولكن علينا الاعتراف ان التعليم الالكتروني يعاني العديد من المشكلات عند محاولة تطبيق هذه الثقافة الجديدة، من هنا يلزم إن تكون المادة الدراسية مرنة ومعيارية وتفاعلية، وإن تُعد بطريقة تجعلها جاهزة ومشجعة للتعليم، وإن يستخدم في تقديمها تقنيات مناسبة وهذا يتطلب مهارات جديدة تكسب للأستاذ الجامعي وللطالب ، سنحاول من خلال الجانب العملي الدراسة التعرف على الثقافة الرقمية ومهارات التعليم الالكتروني المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية وأهم التحديات التي تواجههم والسبل الكفيلة لمعالجتها من خلال نتائج وتوصيات الدراسة .

IV – الجانب العملي

1-IV أداة الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة في جمع البيانات والمعلومات الأساسية باستخدام أداة الدراسة المتمثلة في استبيان الكتروني تم نشره في مجموعات (الفايز ، الواس آب ، والتليجرام) الخاصة بالأكاديميون التابعين لجامعة الزاوية وتم تطوير عبارات الاستبيان بالاعتماد على دراسات سابقة مع إعادة تكييف بعض العبارات وحذف بعضها لتتماشى مع وبما يتناسب مع متطلبات الدراسة الحالية ، فتكونت أداة الدراسة من أربع محاور، حيث كان المحور الأول يتكون من البيانات الديموغرافية عن عينة الدراسة ، والمحور الثاني فقد تضمن عبارات متعلقة بمتغير الدراسة المستقل (الثقافة الرقمية) والمحور الثالث فقد تكون من عبارات متعلقة بالمتغير الوسيط (المهارات البشرية) والمحور الرابع فقد تكونت من عبارات تتعلق بالعلاقة بين متغيري الدراسة (التعليم الالكتروني) .

2-IV مجتمع الدراسة

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة تم أخذ عينة عشوائية بسيطة وكانت العينة "198" الذين قاموا بتعبئة الاستبيان المنشور عبر المجموعات الخاصة بالكوادر الأكاديمية التابعة لجامعة الزاوية .

3-IV أساليب تحليل البيانات

بعد توزيع الاستبيانات وجمعها وفرزها و تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروف اختصاراً ببرنامج (SPSS) سنتناول في هذا مقياس وثبات ومعاملات التحليل التي تم استخدامها لاختيار الفرضيات والتوصل إلى نتائج وتوصيات .

جدول يوضح مقياس الدراسة المعتمد الخماسي

الرأي	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجة	5	4	3	2	1

وبناء على ذلك اعتبر الوسط الحسابي الافتراضي يساوي 3 باعتبار أن $3=5/5+4+3+2+1$ وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من 3 تعبر عن درجة الموافقة منخفضة (غير موافق) والمتوسطات الحسابية التي قيمتها تساوي 3 تعبر عن درجة الموافقة متوسطة والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أكبر من 3 تعبر عن درجة الموافقة مرتفعة (موافق).

ثبات الاستبانة :

وقد تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقة : معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يأتي:

معامل ألفا كرونباخ

اتبع الباحث القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، طريقة ألفا كرونباخ ، ويتم احتساب معامل ألفا كرونباخ عن طريقة المعادلة حسب الجدول رقم (2):

جدول (2) يبين معامل الثبات للاستبانة لمحوري الثقافة الرقمية و المهارات البشرية ومحور التعليم الإلكتروني باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

ت	البند	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	الثقافة الرقمية	5	0.914
2	تهيئة المهارات	3	0.845
3	تكوين المهارات	3	0.742
4	توظيف المهارات	3	0.901
5	تقييم المهارات	3	0.693
6	المسار المهني	3	0.711
7	التعليم الإلكتروني	6	0.889
	الكل	30	0.813

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لجميع المتغيرات حيث تتراوح بين (0.693) و (0.914)، وكذلك قيمة ألفا الكلي (0.813)، وهي قيمة ثبات عالية في العرف الإحصائي.

IV-4 وصف متغيرات الدراسة

واستخدم الباحث اختبار T للعينة الواحدة One Sample T-Test، وذلك لاختبار فقرات كل محور من محاور الاستبانة، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة على محتوى كل فقرة.

➤ الثقافة الرقمية

الجدول رقم(3) التحليل الإحصائي لعينة الدراسة حول فقرات المجال الأول

م	عبارات الثقافة الرقمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار (t)	الدلالة المعنوية المحسوبة	الثقافة الرقمية السائدة
1	الجامعة تسعى لتنمية اتجاهات الأكاديميون التابعين لها نحو التحول الرقمي	1.06	1.787	-8.347	0.000	سلبية
2	تمتلك سرعة الاستجابة والتحرك السريع مع سرعة تطور الأجهزة والتقنية .	1.52	2.457	-3.124	0.000	سلبية
3	اعضاء هيئة التدريس بالجامعة متكيفون مع التحول الرقمي	1.01	1.240	-20.247	0.000	سلبية
4	اعضاء هيئة التدريس يقاومون التحول الرقمي	1.46	1.146	-3.478	0.000	سلبية
5	اعضاء هيئة التدريس لديهم القدرة على استيعاب المواقف التقنية الجديدة	2.47	1.321	-0.654	0.147	سلبية
	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمجال الثقافة الرقمية	1.50	1.590	-7.170	0.000	سلبية

من خلال الجدول (3) نلاحظ إن المتوسط العام للعبارات المتعلقة بمجال الثقافة الرقمية كان تقييمه إحصائي الاختبار(-7.170) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة(1.50) وهو أقل من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة غير موافقين على العبارات المتعلقة بمجال الثقافة الرقمية وبالتالي وجود ثقافة رقمية سلبية حول هذا المجال لدى لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية .

➤ المهارات البشرية

الجدول رقم(4) التحليل الإحصائي لعينة الدراسة حول بُعد التهيئة

م	عبارات بعد التهيئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية المحسوبة	التهيئة السائدة
6	تقوم الجامعة بالترويج لعمليات التطوير والتدريب	2.14	1.147	-6.248	0.000	سلبية
7	توضح الجامعة الأهمية والفائدة من عمليات التدريب والتطوير .	3.78	1.110	-3.147	0.000	إيجابية
8	تقوم الجامعة بتحفيز أعضاء هيئة التدريس للدخول في برامج التطوير والتأهيل .	2.84	0.547	-2.521	0.000	سلبية
	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد التهيئة .	2.92		-3.972	0.000	سلبية

من خلال الجدول السابق نلاحظ إن المتوسط العام للعبارات المتعلقة ببُعد التهيئة كانت قيمة إحصائي الاختبار(3.972- (بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة(2.92)وهو أقل من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة غير موافقين على العبارات المتعلقة بمجال القيم التنظيمية وبالتالي وجود تهيئة سلبية حول هذا المجال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية.

الجدول رقم(5) التحليل الإحصائي لعينة الدراسة محور المهارات (بُعد تكوين المهارات)

م	عبارات بعد تكوين المهارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار T	الدلالة المعنوية المحسوبة	التكوين السائد
11	تقوم الجامعة بتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق لأعضاء هيئة التدريس	2.81	0.771	-8.987	0.000	سليبي
12	تقوم الجامعة بالتدريب المستمر لأعضاء على استخدام التطبيقات والتقنيات الحديثة	3.22	0.944	-10.457	0.000	سليبي
13	تستعين الجامعة بدوي الخبرات والكفاءات لتدريب أعضاء هيئة التدريس	2.56	0.893	-6.247	0.000	سليبي

المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببعد تكوين المهارات	2.86	0.859	-8.563	0.000
سلبي				

من خلال الجدول السابق نلاحظ إن المتوسط العام للعبارات المتعلقة ببعد تكوين المهارات كانت قيمة إحصائي الاختبار (-8.563) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.86) وهو أقل من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة غير موافقين على العبارات المتعلقة ببعد تكوين المهارات وبالتالي وجود تكوين مهارات سلبي حول هذا المجال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية.

الجدول رقم (6) التحليل الإحصائي لعينة الدراسة حول فقرات بعد توظيف المهارات .

م	عبارات توظيف المهارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية المحسوبة	التوظيف السائد
16	يوجد بالجامعة نظام محدد للاستقطاب والتمكين وتحديد المسؤوليات	3.45	1.784	-5.879	0.000	إيجابي
17	تسعى الجامعة لاستقطاب الكفاءات والخبرات من الموارد البشرية التي تملك المهارة اللازمة لأداء الوظائف الشاغرة	2.53	1.127	-3.741	0.000	سلبي
18	تتواصل الجامعة مع المراكز العلمية لاستقطاب الطلبة والمتدربين الخريجين والمتفوقين .	1.18	0.941	-0.652	0.000	سلبي
	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببعد توظيف المهارات	2.38	0.797	-3.424	0.000	سلبي

من خلال الجدول السابق نلاحظ إن المتوسط العام للعبارات المتعلقة بمجال توظيف المهارات كانت قيمة إحصائي الاختبار (-3.424) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.38) وهو أقل من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة غير موافقين على العبارات المتعلقة بمجال التوقعات التنظيمية وبالتالي وجود توظيف المهارات سلبي حول هذا المجال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية .

الجدول رقم (7) التحليل الإحصائي لعينة الدراسة حول فقرات بعد تقييم المهارات .

م	عبارات تقييم المهارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية المحسوبة	تقييم المهارات السائد
16	تستخدم الجامعة معايير محددة لقياس تطور أداء الكوادر الأكاديمية وأثره العام عليهم بعد التدريب والتأهيل	1.72	2.220	9.803	0.000	سليبي
17	تقوم المؤسسة بمتابعة الجهات التدريبية والتحقق من قيامها بأداء الخدمات التدريبية بفعالية .	2.64	4.099	12.332	0.000	سليبي
18	تقوم الجامعة بمعالجة المسارات الخاطئة أثناء عمليات التقييم	2.96	5.340	8.124	0.012	سليبي
	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بـتقييم المهارات	2.333	3.886	10.086	0.000	سليبي

من خلال الجدول السابق نلاحظ إن المتوسط العام للعبارات المتعلقة بمجال تقييم المهارات كانت قيمة إحصائي الاختبار (10.086) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.333) وهو أقل من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة غير موافقين على العبارات المتعلقة بـتقييم المهارات وبالتالي وجود تقييم مهارات سليبي حول هذا المجال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية .

م	عبارات المسار المهني للمهارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية المحسوبة	المسار المهني السائد
16	تمنح الحركة المهنية الاحترافية للفرد لزيادة مستوى مهاراته داخل الجامعة	3.72	1.870	9.783	0.000	سليبي
17	تحافظ الجامعة على الكوادر الأكاديمية المدربة	1.12	1.748	4.457	0.000	سليبي
18	تحدد الجامعة المسار المهني للكوادر الأكاديمية بشكل	1.89	1.598	0.278	0.665	سليبي

دقيق ومفصل				
المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد المسار المهني للمهارات	2.243	1.738	-	0.144
سليبي			17.518	

من خلال الجدول السابق نلاحظ إن المتوسط العام للعبارات المتعلقة بمجال المسار المهني للمهارات كانت قيمة إحصائي الاختبار (17.518) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.243) وهو أقل من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن عينة الدراسة غير موافقين على العبارات المتعلقة ببُعد المسار المهني للمهارات وبالتالي وجود مسار مهني سليبي حول هذا المجال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية .

الجدول رقم (8) التحليل الإحصائي محور التعليم الالكتروني

م	عبارات التعليم الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية المحسوبة	التعليم الالكتروني السائد
1	توفر الجامعة معامل حاسوب حديثة بالكليات التابعة لها	1.214	2.345	6.211	0.000	سليبي
2	تؤمن الجامعة خدمة الاتصال بشبكة الانترنت وموجهة للأغراض العلمية	1.451	1.547	9.235	0.000	سليبي
3	توفر الجامعة مواقع الكترونية للتعليم الالكتروني (منصات , منتديات , مجموعات)	2.501	1.210	4.012	0.000	سليبي
4	توفر الجامعة ميزات وتطبيقات مجانية للكادر الأكاديمي خاصة بالتعليم الالكتروني	2.781	1.330	6.258	0.000	سليبي
5	لدى الجامعة خطط استراتيجية للتعليم الالكتروني	2.457	3.548	4.222	0.000	سليبي
6	تشجع الجامعة الدراسات والبحوث الخاصة بالتعليم الالكتروني	1.495	2.369	1.001	0.000	سليبي
	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة محور التعليم الالكتروني	1.519	1.372	-4.113	0.000	سليبي

جدول رقم (8) اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية			F المحسوبة	R ²	R	T المحسوبة
			F. Sig	قيمة F		Sig. T قيمة T Beta
الفرضية الرئيسية			0.000	397.581	0.79	0.87
			0.000	162.20	0.69	0.48
			0.000	36.282	0.42	0.137
			0.000	104.45	0.38	0.614
			0.000	614.013	0.78	0.883

اختبار الفرضيات:

لغرض صحة فرضيات الدراسة فقد تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الارتباط والأثر للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وكانت الفرضية الرئيسية كما يأتي:

اختبار الفرضية الرئيسية

❖ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة الرقمية والمهارات البشرية (التهيئة , التوظيف , التقييم , المسار المهني) و التعليم الالكتروني .

فقد تم إعادة صياغتها في صورة إحصائية بحيث أنها :

الفرضية العدم H_0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة الرقمية والمهارات البشرية والتعليم الالكتروني .

فرضية البديل H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة الرقمية والمهارات البشرية والتعليم الالكتروني .

ويتضح من الجدول رقم (8) إن هناك علاقة ارتباط قوية بين الثقافة الرقمية والتعليم الالكتروني , حيث بلغت قوة الارتباط بينهما (0.87) وان معامل التحديد بلغ (0.70) أي أن المتغير المستقل (الثقافة الرقمية) يفسر ما نسبته (79%) من التباين في المتغير التابع (التعليم الالكتروني) قد بلغت قيمة التأثير Beta (0.884) هذا يعني ان الزيادة لدرجة واحدة في مستوى الثقافة والمهارات البشرية يؤدي الى نفس الزيادة في التعليم الالكتروني (0.884) ويؤكد ذلك معنوية هذا التأثير قيمة (F) البالغة

(397.20) بالدالة المعنوية المحسوبة (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.5) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

1. الفرضية الفرعية الأولى (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الثقافة الرقمية والتعليم الالكتروني)

يتضح من الجدول (8) إن قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، بذلك نرفض فرض العدم ($H_0: \beta_1 = 0$) ونقبل الفرض البديل ($H_1: \beta_1 \neq 0$) على أساس "وجود تأثير معنوي لمجال الثقافة الرقمية كمتغير مستقل) التعليم الالكتروني (كمتغير التابع).

2. الفرضية الفرعية الثانية (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المهارات البشرية والتعليم الالكتروني)

يتضح من الجدول (8) إن قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، بذلك نرفض فرض العدم ($H_0: \beta_1 = 0$) ونقبل الفرض البديل ($H_1: \beta_1 \neq 0$) على أساس "وجود تأثير معنوي لمجال المهارات البشرية بأبعادها (كمتغير مستقل) التعليم الالكتروني (كمتغير التابع).

الخلاصة

1. تدني مستوى الثقافة الرقمية لدى اعضاء هيئة مما يشكل لهم حاجز خوف ومقاومة لهذه الثقافة في بعض الاحيان .
2. اعضاء هيئة التدريس غير متكيفون مع متطلبات عصر العولمة والمعرفة بشكل كافى .
3. الجامعة محل الدراسة لا تقوم ببرامج الترويج والدعم الثقافي لاعضاء هيئة التدريس مما يعزز ثقافتهم نحو الاتجاه الى التحول الرقمي .
4. لا تقوم الجامعة بشكل كافى بتحديد الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس بشكل دوري
5. عدم توفر بشكل كافى معامل حاسوب بكلليات الجامعة ومنتديات الكترونية تحفز أعضاء هيئة التدريس على التحول الالكتروني.
6. عدم توفر معامل حاسوب حديثة مربوطة بشبكة الانترنت لدى اغلب كليات الجامعة محل الدراسة .

التوصيات :

1. تعزيز ثقافة الكوادر الأكاديمية والإدارية لجامعة بأهمية دور الثقافة الرقمية والتحول الرقمي في ظل التغيرات التقنية السريعة والظروف الصحية والأمنية التي تمر بها البلاد .
2. تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال الاستبيانات الدورية للكوادر الأكاديمية .
3. تغطية جوانب القصور لدى الكوادر الأكاديمية في جامعة الزاوية بالتدريب وتعزيز مهاراتهم التقنية بشكل دائم .
4. أن تقوم الجامعة بإنشاء معامل حاسوب بكلليات التابعة متطورة وتوفير للخدمة التقنية اللازمة أعضاء هيئة التدريس والطلاب .

5. على الجامعة توفير بيئة تعليمية تفاعلية بين عناصر النظام التعليمي من خلال وسائط إلكترونية ناقلة بأكثر من اتجاه بغض النظر عن كيفية تحديد البيئة ومتغيراتها.

الإحالات والمراجع :

-
- ¹ -نوري , المهدي الكوني , (2019)الإدارة الالكترونية الحديثة , ط1 , دار بنغازي للكتب الوطنية , بنغازي, ليبيا .
- ² Claude levy le boyer: la gestion des competences ,Ed organizations, Paris2002,.
- ³نوري , المهدي الكوني , (2019)، مرجع سبق ذكره
- ⁴النصار , صالح (2011) , مشروع تطوير المهارات الدراسية للطلاب في الجامعات السعودية , المجلة السعودية للتعليم العالي , الرياض , السعودية .
- ⁵ Alain MEIGNANT: Ressources Humaines Deployer la Strategie, Ed. Liaison France, 2000.
- ⁶ G .Le Boterf: competence et navigation professionnelle , Ed organizations. paris,2000
- ⁷ Samuel c certo : Modern Management a diversity, quality,ethics,and the global environment Ed Prentice Hall, New JERSEY.USA1994.
- ⁸ طه , محمود (2012) , فعالية استخدام استراتيجية مقترحة للتعليم المدمج , في التحصيل المعرفي لدى طلاب كلية التربية جامعة كفر الشيخ , مجلة اتحاد الجامعات العربية , عمان , الاردن.
- ⁹ النعيمي , لطيفة (2014) , المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة , مجلة دياي , جامعة دياي , كلية التربية , دياي , الجزائر.
- ¹⁰ فوزية الهاشمي , مروي بهجات سويدان , أماني محمد سليمان (2014) , المؤتمر العلمي الاول : سياسات تخطيط التعليم العالي في ليبيا , كلية الاقتصاد صرمان , جامعة الزاوية , صرمان , ليبيا .