

مساهمة التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل

دراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

**The contribution of e-learning to improving training at the University of continuous formation  
Field study at the University of continuous formation in the el oued**

ط/د جمال كرتيو<sup>1</sup>، أ.د/معيزي جزيرة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مخبر التنمية الذاتية والحكم الراشد، جامعة 8 ماي 1945 بقالة، الجزائر، kertiou.djamel@univ-guelma.dz

<sup>2</sup> مخبر التنمية الذاتية والحكم الراشد، جامعة 8 ماي 1945 بقالة، الجزائر، mdjazira@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/09/15

تاريخ القبول: 2021/08/20

تاريخ الاستلام: 2021/06/30

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل من وجهة نظر المتكونين حيث قمنا بدراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، حيث اعتمدت على استبانته وزعت على المتكونين في الدورة التكوينية (نوفمبر 2019)، ولتحقيق الأهداف، وإختبار الفرضيات، اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات الإحصائية والبرامج من بينها برنامج SPSS vs20 وقد خلصت دراستنا بمجموعة من الاستنتاجات والاقتراحات، ومنها على جامعة التكوين المتواصل بالوادي ضرورة تجديد وتحديث البنية التحتية لها لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال التعليم الإلكتروني، وكذلك ضرورة خلق ثقافة ووعي تكنولوجي للمتعلمين داخل الجامعات لجعل مزج التعليم الإلكتروني مع التعليم العالي التقليدي أكثر تقبلاً، وقد توصلت إلى نتائج من بينها وجود موافقة على استخدام لتعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي من وجهة نظر المتكونين، وكذلك توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم الإلكتروني والتكوين عند مستوى معنوية 05% .

**كلمات مفتاحية:** تعليم الكتروني، تكوين، تدريب، جامعة التكوين المتواصل.

**تصنيف JEL:** XN1، XN2.

**Abstract:** This study aims to identify the contribution of e-learning in improving the training at the University of continuous formation from the point of view of the authors, where we conducted a field study at the University of continuous formation in the el oued, where it relied on a questionnaire distributed to the components of the training course (November 2019), and to achieve the goals, and to test the hypotheses, the study relied on a range of statistical tools and programs, including spss vs20, and our study concluded with a set of conclusions and suggestions, including on the University of continuous formation in the el oued the need to renew and modernize its infrastructure to keep up with the need to keep up with its infrastructure to keep up with the Rapid developments in the field of e-learning, as well as the need to create a culture of technological awareness for learners within universities to make the blending of e-education with traditional higher education more acceptable, and has reached results including the approval of the use of e-learning at the University of continuous formation in the el oued from the point of view of the components, as well as found a statistically significant relationship between e-education and training at a moral level 05%.

**Keywords:** E-learning, formation, training, University of continuous formation

**Jel Classification Codes:** XN1, XN2.

## 1. مقدمة:

مع ظهور العصر الإلكتروني القائم على تكنولوجيا المعلومات وعلى شبكة الانترنت التي تعد القوة الدافعة وراء تقليص المسافات الزمنية والمادية ونقل المعرفة، وفي وقتنا المعاصر يعتبر التعليم الإلكتروني من الأساليب الحديثة في مجال التكوين والتعليم حيث يقوم بالإستفادة من التقنيات الحديثة بجميع أنواعها من أجل الوصول لمستويات تعليمية بأقصر وقت وأقل جهد، وأكثر منفعة مساهما في إكتساب الموارد البشرية لمعارف ومهارات جديدة مما ينعكس بالإيجاب على قدراتهم وأدائهم، وحثهم على الإبداع والإبتكار من جهة وتحقيق التفوق والتميز للمؤسسة مقارنة بمنافسها من جهة أخرى.

## 2- إشكالية الدراسة: من ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية والمتمثلة في السؤال الرئيسي

ما هو دور التعليم الإلكتروني في تنمية وتأهيل الموارد البشرية ؟

## 3- الأسئلة الفرعية :

ولمعالجة هذه الإشكالية والعمل على الإحاطة بالجوانب التي تشكل محاور هذه الدراسة سنحاول طرح التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل تطبق جامعة التكوين المتواصل بالوادي التعليم الإلكتروني ؟

2- ما هو واقع التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي ؟

3- إلى أي مدى نجح التعليم الإلكتروني في تحسين مخرجات التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي ؟

## 4- فرضيات الدراسة:

كإجابة أولية عن هذه التساؤلات يمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد تطبيق لتعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تكوين للموظفين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين التعليم الإلكتروني والتكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

## 5- أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة في مايلي :

- بيان أهمية تطبيق التعليم الإلكتروني في عملية التكوين.
- التعرف على الدور الإيجابي للتعليم الإلكتروني في جامعة التكوين المتواصل بالوادي من وجهة نظر المتكويين.
- التعرف على مضمون العملية التكوينية ودورها في تطوير مهارات وخبرات الموارد البشرية.
- توضيح مختلف المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- التعرف على إدراك جامعة التكوين المتواصل لطبيعة وأهمية التعليم الإلكتروني

## 6- أهمية الدراسة :

- التعرف على تجربة جامعة التكوين المتواصل بالوادي في إطار التكوين التكميلي قبل الترقية وكذلك أثناء فترة التبرص للموظفين بالمؤسسات العمومية.
- تسليط الضوء على العلاقة بين التعليم الإلكتروني والتكوين وذلك من خلال الكشف على طبيعتها وأهميتها.
- قد تساهم في إعطاء تصور عن واقع أنظمة التعليم الإلكتروني وأدواته في الجامعة الجزائرية .
- حداثة التعليم الإلكتروني لما له من أهمية كبيرة في التكوين والتعليم العالي.
- المساهمة في إثراء مجال البحوث الخاصة بالتعليم الإلكتروني.

## 7- حدود الدراسة :

1-7 المجال البشري: تمثلت في أفراد عينة الدراسة البالغ عددها 61 متكون

2-7 الحدود الموضوعية: تمت دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتمثل في التعليم الإلكتروني والمتغير التابع والمتمثل في التكوين.

3-7 الحدود الزمنية: اقتصرت هذه الدراسة على الدورة التكوينية الممتدة من 23 نوفمبر 2019 إلى 6 سبتمبر 2020

4-7 الحدود المكانية: تمت الدراسة وحيثياتها في جامعة التكوين المتواصل بالوادي وذلك باستخدام الاستبيان كأداة لدراسة

8- هيكل الدراسة : لمعالجة مشكلة الدراسة تم تقسيم الدراسة وفقط الخطة التالية :

المحور الأول : الإطار النظري للدراسة.

1- مدخل إلى التعليم الإلكتروني.

1-1 مفهوم التعليم الإلكتروني

1-1-1 تعريف التعليم الإلكتروني

2-1-1 خصائص التعليم الإلكتروني

2-1 أنواع التعليم الإلكتروني

3-1 متطلبات التعليم الإلكتروني

2- ماهية التكوين

1-2 تعريف التكوين

2-2 التكوين الأهمية والأهداف

3-2 عناصر العملية التكوينية

المحور الثاني : علاقة التكوين بالتعليم الإلكتروني دراسة ميدانية.

1- جامعة التكوين المتواصل بالوادي

1-1-1 التعريف والنشأة

2-1-1 الأرضية التعليمية

2- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة .

4- تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

5- نتائج الدراسة وتوصياتها

6- الخاتمة .

9- مصطلحات الدراسة:

1-9 التعليم الإلكتروني: هو إتصال ثنائي بين كل من المعلم والطلاب المنفصل كل منهما عن الآخر مكانيا أو زمانيا، مع تدعيم

هذا الإتصال بالتكنولوجيا من أجل تطوير العملية التعليمية. (عساف، 2019، ص 08)

2-9 التكوين: هو عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموظف وإكسابه معارف وسلوكات ومهارات

جديدة متوقع أن يحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل، والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات، وتغيرات تحدث

في البيئة وتؤثر على نشاط المؤسسة. (بعداش و مروان، 2015، ص63)

المحور الأول الإطار النظري للدراسة:

1- مدخل إلى التعليم الإلكتروني.

1-1 مفهوم التعليم الإلكتروني :

1-1-1 تعريف التعليم الإلكتروني:

دراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

"هو تعلم يستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتسهيل الوصول إلى مصادر التعلم والخدمات وإحداث التعاون والتبادل بين المتعلم والمعلم، أو بين المتعلمين بعضهم البعض ويسهم في تحسين نوعية التعليم". (الجبر، المسعود، و العيدان، 2019، ص 178)

هو وسيلة من الوسائل التي تدعم العملية التعليمية وتحولها من طور التلقين إلى طور الإبداع والتفاعل وتنمية المهارات، ويجمع كل الأشكال الإلكترونية للتعليم والتعلم، حيث تستخدم أحدث الطرق في مجالات التعليم والنشر والترفيه باعتماد الحواسيب ومختلف الوسائط الإلكترونية المتعددة. ((<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%>))

- هو القيام بتوظيف التقنيات بجميع أنواعها ، في إيصال المعلومة إلى الطلبة، بأقصر وأقل وقت وجهد مع أكبر فائدة ممكنة ... (طعمة، 2019، ص 554)

يمكن تعريفه على أنه نظام تفاعلي لعملية التعليم، يتم تقديمه للمتعلم باستعمال تكنولوجيا المعلومات وتقنيات الاتصال، يكون معتمد على وجود بيئة إلكترونية متكاملة تقوم بعرض جميع المقررات الدراسية من خلال شبكات إلكترونية. (معلومات عن التعليم الإلكتروني، 2020)

**1-1-2 خصائص التعليم الإلكتروني : للتعليم الإلكتروني العديد من الخصائص نذكر منها: (مبارز و فخري، 2013، ص 15)**

- 1- يوفر التعليم الإلكتروني بيئة تعلم تفاعلية بين المتعلم والأستاذ والعكس بين المتعلم وزملائه.
- 2- يعتمد التعليم الإلكتروني على مجهود المتعلم في تعليم نفسه (التعلم الذاتي)، وكذلك أن يتعلم مع رفاقه (تعليم تعاوني).
- 3- يتميز التعليم الإلكتروني بالمرونة في المكان والزمان ، حيث يستطيع المتعلم أن يحصل عليه من أي مكان في العالم وفي أي وقت في اليوم وطول أيام الأسبوع.
- 4- سهولة الوصول إلى المعلم حتى خارج أوقات الدوام .

5- يستطيع المتعلم التعلم دون الالتزام بعمر محدد فهو يشجع على التعليم المستمر مدى الحياة.

6- يأخذ التعليم الإلكتروني بنفس خاصية التعليم التقليدي فيما يتعلق بإمكانية قياس مخرجات التعلم بالإستعانة بوسائل تقويم مختلفة مثل الإختبارات ، منح المتعلم شهادة معترف بها في أخر الدورة أو البرنامج أو الجامعة الافتراضية .

**1-2 أنواع التعليم الإلكتروني: التعليم الإلكتروني كتنقية حديثة تعمل على تفعيل وزيادة مستوى إنتاجه، وكذا تحسين مخرجاته ، لهذا نجد له نوعان وهما :**

**1-1-2 التعليم الإلكتروني المتزامن :** حيث يكون المعلم والمتعلم يتواجدان مباشرة في نفس الوقت ولكن ليس بالضرورة أن يكون هذا التواجد فيزيائيا مثل المحادثة الفورية، أو الدروس من خلال الفصل الدراسي .

**1-2-2 التعليم الإلكتروني الغير متزامن:** في هذا النوع لا يشترط تواجد الطالب والأستاذ في نفس الوقت أو نفس المكان حيث يحصل المتعلم على دروس مكثفة أو حصص وفق برنامج دراسي مخطط ينتهي فيه الأوقات والأماكن التي تتناسب مع ظروفه. (كباهم & طيايبي، 2019، ص 64)

**1-3 متطلبات منظومة التعليم الإلكتروني:** تتمثل أبعاد التعليم الإلكتروني المفتوح في وجود بيئة الكترونية تعمل من خلال شبكة الانترنت وذلك من خلال:

- 1- إنشاء موقع للجامعة المفتوحة على الشبكة يتضمن كافة المعلومات والبيانات المتعلقة بالجامعة ...برامجها وأهدافها وكلياتها وتخصصاتها وشروط الالتحاق والقبول ومتطلبات الدراسات من رسوم ولوائح وتسجيل...الخ
- 2- فتح ملف أو صخصة لكل طالب مقبول يسجل بها جميع بياناته الشخصية والمقررات المقيد بها في كل فصل دراسي ونتائج الإختبارات الدورية والفصلية وتسجيل ماقام به من تراسل إلكتروني مع إدارة الجامعة أو بيئة وبين الأساتذة والزملاء وكذلك الإندارات الخاصة بالتحصيل الدراسي أو المتابعة بالبحوث والتكليفات الدراسية أو أي إشعارات أخرى .
- 3 - تخصيص صفحات لكل مقرر أو منهج دراسي ضمن الموقع للجامعة وضمن كل كلية على حده وتزويد الصفحات بعناصر المنهج الرئيسة والمراجع المقررة وتزويد الصفحات بقائمة أو دليل لمصادر المعلومات الإلكترونية التي تساند المنهج أو بمواقع

المكتبات التي يمكن أن تعبئه بمصادرهما في التحصيل الدراسي. وإقامة أخرى بالبريد الإلكتروني لمن يريد مراسلتهم من الأساتذة من غير العاملين في نفس الجامعة .

4- إنشاء بريد الكتروني خاص بكل أستاذ من الجامعة حتى يتيح للطلاب التراسل والتخاطب معه بخصوص المقرر أو أي استفسارات أو تساؤلات متعلقة بالمقرر أو المنهج.

5- تزويد كل طالب بجهاز محمول يتيح له متابعة والاحتفاظ بالمعلومات المتعلقة بالمقررات الدراسية ، سواء مع إدارة الجامعة أو الأساتذة أو زملائه الطلاب أو مواقع الكترونية أخرى. (عامر ط.، 2019، ص19)

2- ماهية التكوين:

1-2 تعريف التكوين

1-1-1 تعريف التكوين اصطلاحا: يعتبر مصطلح التكوين حديثا نسبيا إلا انه لا يذهب بعيدا في مضمونه عن المصطلحات المستعملة سابقا، كالتكوين، التكوين المستمر، التكوين المتواصل، التدريب ... وللإشارة فان المصطلح الأخير (التدريب) يستعمل كثيرا في دول المشرق العربي، وهو ترجمة للمصطلح الانجليزي (Training)، بينما يستعمل مصطلح (التكوين) كثيرا في الجزائر

ودول المغرب العربي عموما والذي يعتبر ترجمة للمصطلح الفرنسي (Formation). (دبون و ججاج، 2016، ص475)

فأغلب التعاريف لا تفرق بين مصطلحي التكوين والتدريب لأن لهما نفس المدلول حيث أن كلاهما يهدف إلى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد من أجل تحسين مستواهم المهني وبالتالي إمكانية ترقيتهم في درجات العمل إلى مستوى أعلى من الذي يشغلونه فلا يختلف مدلول الكلمتين في شيء، ماعدا أن التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة. (بلحاجي، 2018، ص 147)

وهكذا لم نجد فرقا بين المصطلحين، ولهذا استخدمنا مفهوم التكوين مرادفا لمفهوم التدريب

2-1-2 تعريف بعض الكتاب لتكوين: "هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا". (حبيش و اوكيل، 2019، ص 81)

هو "الجهد المخطط والمنظم من قبل المنظمة لتزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء". (مرزوقي و بن ديب، 2018، ص 102)

وعرفه (Goldstein et Ford, 2002)، بأنه مجموعة من الأنشطة المخطط لها التي تهدف إلى التأثير على عملية اكتساب

المعرفة والمهارات والمواقف من أجل زيادة فعالية وكفاءة الأفراد وفرق العمل والمؤسسات. (Rivard و Lauzier، 2013)

2-2 التكوين الأهمية وأهداف

2-2-1 أهمية التكوين

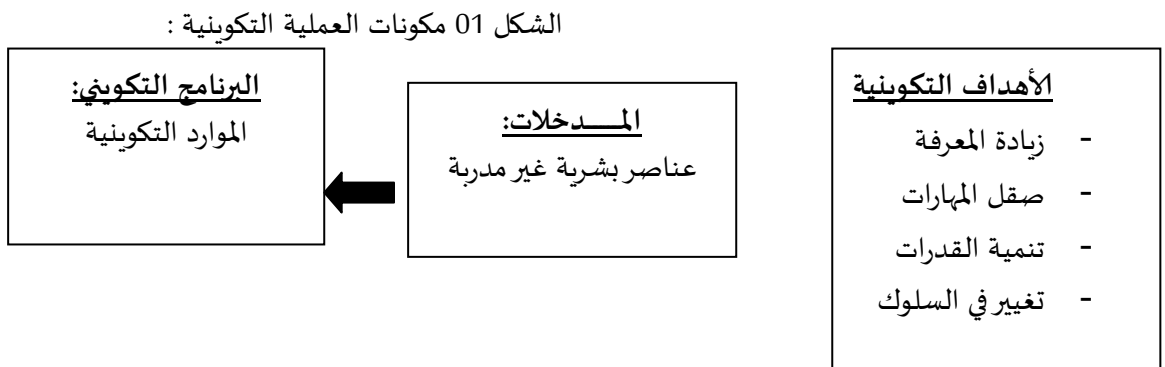
تزداد أهمية تكوين الموارد البشرية في ظل التغيرات العالمية الراهنة، وذلك لملائمة مهاراتهم ومعارفهم وسلوكهم مع أهداف المنظمة في إطار ما سبق يمكن التركيز على أهمية التكوين في النقاط التالية :

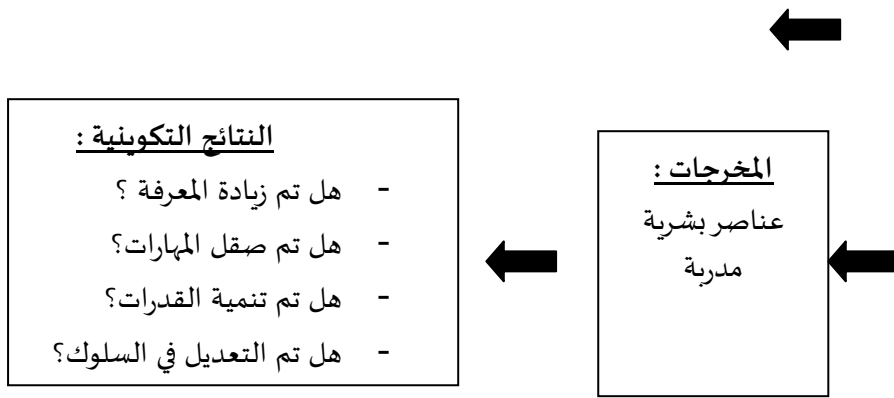
- نستطيع القول أن التكوين هو صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة التغيير، فبدون قوة بشرية مطورة وقادرة على إستيعاب التغيير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها بما في ذلك البقاء والاستمرار.
- يساعد التكوين على بناء الثقة لدى الأفراد، مما يؤدي إلى درجات رضا عالية وبالتالي زيادة الولاء والانتماء للمنظمة .
- تمكين العاملين حيث أكدت نتائج إحدى الدراسات على أهمية توفير التدريب اللازم لجميع الأفراد مما يساعد على التطبيق الناجح للتمكين وتحمل مسؤولية إضافية .
- يستمد التكوين أهميته أيضا في كونه إستثمارا في أفضل وأهم عنصر من عناصر الإنتاج التي تمتلكها المنظمة ألا وهو الفرد العامل بها .
- يعتبر التكوين أداة إستراتيجية في يد الإدارة العليا تستخدمها عند إجراء التغيير التنظيمي وإدخال التكنولوجيا المتقدمة.

دراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

- قد يكون التكوين أفضل خيار: (بديل) للمنافسة لقدرته على رفع إنتاجية العمل وإستثمار أكبر في تطوير المهارات، فالمطلوب من المنظمة مهارات عالية + مهارات مختلفة. (شتاتحة، 2019، ص36)
- 2-2- أهداف التكوين: تركز أهداف التكوين في النقاط التالية :
- رفع كفاية المتكويين الوظيفية وتحسين مستواهم مما ينعكس على أداء المؤسسة ويساعدها على تحقيق أهدافها.
- التأثير على سلوك العمال وتعديل أفكارهم وولائهم بما يخدم الفرد والمؤسسة .
- رفع مستوى المردودية وتحسين الإنتاج كما وكيفا
- تنمية شعور الموظف بالإنتماء للمهنة والمؤسسة وتوثيق العلاقات الإنسانية.
- هو أداة جوهرية تحول الموارد اللاملموسة إلى ثروة و طاقة إنتاجية مبدعة.
- تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها لأن العامل المتكون يستعملها بطريقة جيدة ولا يتسبب في الأخطاء المتكررة.
- تأهيل المتكويين من أجل شغل مناصب عليا وذلك من خلال إكتساب مهارات ومعارف جديدة وتغيير في السلوك. (بن خبرة و بن النذير، 2019، ص 316)
- 2-3 عناصر العملية التكوينية :
- يمثل التكوين في واقعه عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز، ولكن الفعالية النهائية لتدريب وكفاءته في أهدافه تتوقف على مدى التكامل بين أجزائه وعناصره، وتتكون عناصر التكوين من: (مرزوق، 2019، ص 80)
- أ- المدخلات: وتظم الموارد البشرية من أفراد وعاملين، وكذلك الموارد الغير ملموسة مثل: الأموال التي تنفق على التدريب والأجهزة.
- ب- العمليات: وهي الجهود الهادفة للبحث وحصر الإحتياجات وتحديدها، وكذلك تصميم البرامج التكويني، وكذلك عملية تنفيذه وكذلك عملية التقويم والمتابعة .
- ت- المخرجات: تتمثل في كل ماينتج عن نظام التكوين من نتائج تكون في شكل تحسن أو عدم تحسن.
- ث- التغذية العكسية: وهي معلومات تصحيحية ترد من المخرجات إلى المدخلات أو العمليات وتقوم بعملية المراقبة لنشاط التدريبي.

والشكل التالي يوضح مكونات العملية التكوينية :





المصدر: (عامرو المصري، 2019، ص78)

المحور الثاني: علاقة التكوين بالتعليم الإلكتروني دراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

1- جامعة التكوين المتواصل بالوادي :

1-1 التعريف ونشأة

جامعة تكوين المتواصل (ufc): هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية والإستقلالية المالية تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 149/90 المؤرخ في 1990/05/26 . أنشئ مركز الوادي بالموسم 1994/1995، وقد كانت البداية بحي تكسبت، وبعدها تم التحول إلى حي الشهداء عام 1999، وتضم الجامعة مجموعة من المصالح والفروع . (قريشي، 2021، ص 230)

2-1 الأرضية التعليمية :

تعتبر الأرضية التعليمية ([www.pfoad11.ufc.dz](http://www.pfoad11.ufc.dz) / [www.foad15.ufc.dz](http://www.foad15.ufc.dz)) على مستوى جامعة التكوين المتواصل نموذجا ناجحا بفضل مناهجه ومواده المقررة والمختارة بشكل دقيق يتوافق مع مختلف الرتب، يساهم بشكل فعال في إعداد وتكوين موارد بشرية مؤهلة بحيث يمكن لها التعامل بشكل فعال مع مختلف مهام الوظائف، وفعلا لقيت هذه الأرضية إقبال كبير مما استدعى عقد وإبرام اتفاقيات مع المديرية العامة للتوظيف العمومية المتضمنة التكوين ما قبل الترقية لفائدة موظفي القطاع التابعين للأسلاك المشتركة وتلك التابعة للإدارة المكلفة بالتجارة، كما مكنت من تذليل الصعوبات والعقبات الزمنية والمكانية والعملية والمرونة في التعامل بين الأطراف الفاعلة في الدورة التكوينية (لطيفة، 2018، ص166)

2- منهجية الدراسة وأجراءتها:

منهج الدراسة: استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على الوصف والتحليل والتفسير، وإستخراج النتائج ذات الدلالات، حيث يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويرى الباحثان أنه المنهج المناسب لهذه الدراسة .

1-2 إجراءات الدراسة :

لتنفيذ الدراسة قام الباحثان بإتباع الأتي :

- تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها
- بناء أداة الدراسة من خلال مراجعة مختلف المصادر والدراسات السابقة ذات العلاقة.
- التأكد من صدق الأداة وثباتها
- تحديد مجتمع الدراسة وعينته
- توزيع أداة الدراسة على كافة أفراد عينة الدراسة وتقديم أي توضيح لهم.

2-2 مجتمع و أفراد الدراسة :

تكون أفراد الدراسة من جميع المتكويين خلال الدورة التكوينية المنظمة بجامعة التكوين المتواصل بالوادي من الفترة 30 نوفمبر 2019 إلى غاية 06 سبتمبر 2020 وعددهم 61 متكون .

## 3-2 عينة الدراسة :

شملت عينة الدراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة السابق ذكرهم ، فقد تم التطبيق على عينة الدراسة المكونة من 58 متكون . ( 03 استبيانات غير مسترجعة)

## 4-2 أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء أداة تكونت، من جزئين الأول :  
الجزء الأول: يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالمستجوبين شملت: الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية.

أما الجزء الثاني فهو استبانة لبحث مساهمة التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، وتكونت الإستبانة من 35 فقرة موزعة على النحو التالي:

- 1-المجال الأول: يقيس مدى إستخدام وتطبيق التعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي وتضمن 19 فقرة.  
2-المجال الثاني: متعلق بالتكوين وتضمن 16 فقرة .

هذا وتجدر الإشارة إلى أنه تم اعتماد مقياس مدرج ليكارت الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة المستقصاة، حيث قدمت الدرجة والتقييم وفقا للآتي : الجدول (01):المتوسط المرجح حسب توزيع مقياس ليكارت الخماسي

5	4	3	2	1	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	درجة الموافقة
من 4.20 إلى 5	من 3.40 إلى 4.19	من 2.60 إلى 3.39	من 1.80 إلى 2.59	من 1 إلى 1.79	المتوسط المرجح

المصدر: (فرحات، 2019، p. 78)

بعد عملية المراجعة الأولية لقوائم الإستبيان وإجراء عملية الفرز الأولية للإجابات المقدمة من طرف أفراد العينة، فقد تم الإعتماد في تحليل ومناقشة النتائج على 58 اجابة من بين 61 إستمارة للأسئلة التي تم توزيعها بالنسبة للمتكونين التي تم توزيع الإستبيان عليهم والجدول التالي يوضح :

## جدول رقم (02): عدد الإستبيانات الموزعة والمسترجعة وغير المسترجعة والقابلة للمعالجة

النسبة	الموظفين المتكونين	البيانات
100%	61	الإستبيانات الموزعة
95.08%	58	الإستبيانات المستردة
4.92%	03	الإستبيانات غير المسترجعة
95.08%	58	الإستبيانات القابلة للمعالجة

المصدر: من إعداد الباحثان

## 3- الأساليب الإحصائية المستخدمة وقياس وثبات أداة الدراسة

## 1-3 الأساليب الإحصائية:

بغرض تسهيل عملية تحليل ومناقشة النتائج تم الإستعانة بكل من برنامج Excel و برمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSSv20.0)، وقد تم أيضا إستخدام الأدوات الإحصائية الآتية:

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، لمعرفة درجة موافقة مجتمع البحث المستهدف على فقرات الإستبيان، كما تم إستخدام الإنحراف المعياري لقياس درجة تشتت قيم إستجابات مجتمع البحث المستهدف عن المتوسط الحسابي، وكذلك إختبار ألفا- كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبيان، بالإضافة إلى إختبار One sample T-Test، معامل الارتباط بيرسون، الإنحدار الخطي البسيط.

## 2-3 صدق أداة الدراسة:



## 1-2-3 صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:

للتعرف على مدى صدق الأداة: قام الباحث عند إعداد الاستبيان بعرضه على الأستاذة المشرفة، حيث قامت بوضع بعض التعديلات التي رأتها مناسبة، ثم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد، وقد تمت مراجعة الاستبيان وتحكيمة من قبل 07 محكمين في مجال الإدارة والاقتصاد والبحث العلمي، من أجل العمل اللازم لأسئلة الاستبيان، وترتيبها بشكل يسهل عملية إدخال البيانات وتحليلها.

2-2-3 صدق الإتساق الداخلي: بعد الأخذ بتعديلات المختصين وتوجيهاتهم، تم حساب صدق الإتساق الداخلي لبيانات الإستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط للفقرات بالدرجة الكلية للمحور المنتميه له، وذلك بإستخدام معامل الارتباط بيرسون، وجميعها جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، ونلاحظ أن قيم معاملات الارتباط للمحور الأول تراوحت بين (0.773 - 0.376) كما هي موضحة في الجدول (03)، وهو ما يؤكد صدق الإستبانة وانتماء المفردات للسمه المقاسة، أي أن فقرات الإستبانة تتمتع بصدق الإتساق الداخلي، وهذا يمكن الوثوق بأداة الدراسة.

جدول (03) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig	رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig
01	0.376**	0.000	11	0.675**	0.000
02	0.442**	0.000	12	0.631**	0.000
03	0.483**	0.000	13	0.640**	0.000
04	0.447**	0.000	14	0.773**	0.000
05	0.563**	0.000	15	0.650**	0.000
06	0.480**	0.000	16	0.660**	0.000
07	0.676**	0.000	17	0.60**	0.000
08	0.773**	0.000	18	0.606**	0.000
09	0.50**	0.000	19	0.50**	0.000
10	0.464**	0.000			

\*\*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على برنامج (Spss)v20

كما أن معظم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني قد انتمت إليها وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، نلاحظ أن قيم الارتباط تراوحت بين (0.422 إلى 0.734) وجميعها قيم مرتفعة تدل على قوة التماسك الداخلي، مما يؤكد الثقة في نتائج الإستبانة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (04) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig	رقم العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig
20	0.450**	0.000	28	0.664**	0.000
21	0.422**	0.000	29	0.688**	0.000
22	0.463**	0.000	30	0.734**	0.000
23	0.576**	0.000	31	0.703**	0.000
24	0.502**	0.000	32	0.604**	0.000
25	0.466**	0.000	33	0.515**	0.000
26	0.557**	0.000	34	0.60**	0.000

## دراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

0.000	0.553**	35	0.000	0.614**	27
-------	---------	----	-------	---------	----

\*\*الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على برنامج (Spss)v20

3-2-3 ثبات الأداة: لتحقق من ثبات الإستبيان تم استخدام معامل ألفا- كرونباخ لجميع مجالات الدراسة .

الجدول (05): نتائج إختبار  $\alpha$  كرونباخ لإستبيان الدراسة

متغيرات	عدد العبارات	ألفا- كرونباخ	معامل الصدق
عبارات المحور الأول	19	0.873	0.934
عبارات المحور الثاني	16	0.886	0.941
كامل عبارات الإستبيان	35	0.914	0.956

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج (Spss)v20

بناء على معطيات الجدول أعلاه والخاص بقياس صدق وثبات أداة الدراسة لإفراد مجتمع العينة المدروسة بالنسبة للمتكونين حيث كان لدينا النتائج التالية 0.914 حيث الملاحظ على النتيجة أنها أكبر من النسبة المقبولة والمقدرة 50% وهذا ما يعكس ثبات أداة القياس وبأنها مقبولة لإغراض التحليل والدراسة، كما أن  $\alpha$  كرونباخ والخاصة بالإستبيان الموجه للمتكونين والبالغة 0.914 أي أن نسبة 91.4% من أفراد العينة يعيدون نفس الإجابة في حالة استجوابهم من جديد وفي هذه الحالة تبين النسبة ثبات الأداة المستعملة في قياس العلاقة بين متغيرات الظاهرة المدروسة.

كما كانت قيمة الصدق 0.956 مرتفعة وهي تدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضيتها،

## 4- تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي عرض النتائج المتعلقة بالدراسة والتي تهدف إلى التعرف على مساهمة التعليم الإلكتروني في تحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل حيث إرتأينا وضع مجموعة من الأسئلة في إستبانة الدراسة بغرض معرفة إتجاهات العينة نحوها ثم عرض آرائهم حول كل عبارة، حيث قام الباحثان بإستخدام التكرارات والمتوسطات والإنحراف المعياري .

1-4 عرض توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية : للتعرف على خصائص عينة الدراسة، سنتطرق إلى البيانات التي رآنا أنها أكثر أهمية وصلة بالموضوع .

## الجدول (06) : البيانات الشخصية للعينة

البيانات	تفصيل البيانات	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	35	60.3
	أنثى	23	39.7
العمر	اقل من 30 سنة	20	35
	30 إلى 39 سنة	24	41
	40 إلى 49 سنة	09	15.5
	50 إلى 59 سنة	05	08.5
	60 سنة فما فوق	00	00
المؤهل العلمي	ثانوي أو اقل	14	24
	جامعي ( التدرج)	42	72.5
	جامعي ( بعد التدرج)	02	3.5
المنصب الوظيفي	عون مكتب	04	07
	عون إدارة	12	21
	عون إدارة رئيسي	15	25

15	09	ملحق إدارة	الخبرة المهنية
13	07	مساعد متصرف	
19	11	متصرف	
38	22	اقل من 5 سنوات	
24	14	من 6 إلى 10 سنوات	
21	12	من 11 إلى 15 سنة	
10	06	من 16 إلى 20 سنة	
07	04	أكثر من 20 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على برنامج (Spss)v20

يتبين من الجدول (6) أن معظم أفراد العينة هم من فئة الذكور، حيث بلغت نسبة الذكور 60.3% والإناث 39.7%. ويرجع ذلك إلى طبيعة المجتمع الجزائري وثقافته ومعتقداته العامة، حيث يتم تشجيع الرجال على العمل أكثر من النساء. كما نلاحظ كذلك من الجدول (6) أن معظم أفراد العينة تتركز أعمارهم من 30-39 سنة، أقل من 30 سنة، وهذا يعكس حيوية وطاقت الشباب الجزائري حيث تظهر الإحصائيات أن الشباب هم الأغلبية في المجتمع، وكذلك يعود إلى أن مختلف المؤسسات تقوم بعملية التوظيف قصد تدعيم مواردها البشرية.

كما أن نسبة 72.5% من أفراد العينة هم جامعيين (التدرج)، وهذا يدل على المؤهلات العلمية التي يمتلكونها. كما أن أفراد العينة مقسمون على مختلف الرتب الإدارية بنسب متقاربة نوعا ما، كما أنهم متفاوتون في الخبرة المهنية حيث احتلت الفئة التي لديها خبرة أقل من خمس سنوات النسبة الأعلى ب38%، وذلك راجع لحدثة توظيفهم، كما نلاحظ أن حتى الفئات التي لها أكثر من 10 سنوات خبرة تخضع بدورها للتكوين لما له من أهمية للموظف من جهة وللمؤسسة من جهة أخرى.

2-4 تحليل بيانات المحور الأول: يتضمن هذا المحور مجموعة من العبارات الأساسية التي تهدف إلى معرفة وتحليل إجابات أفراد العينة حول تطبيق التعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، فيما يلي عرض نتائج المتعلقة بالمحور الأول:

الجدول (07) نتائج إجابات أفراد العينة حول التعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

الإستجابات										
الترتيب	الإتجاه العام	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التكرارات					رقم العبارة	
				1	2	3	4	5		
12	موافق	4.17	0.50	0	0	3	42	13	N	01
				0	0	5.2	72.4	22.4	%	
2	موافق بشدة	4.29	0.451	0	0	0	42	16	N	02
				0	0	0	72.4	27.6	%	
8	موافق بشدة	4.21	0.522	0	0	3	40	15	N	03
				0	0	5.2	69	25.9	%	
6	موافق بشدة	4.26	0.579	0	0	4	35	19	N	04
				0	0	6.9	60.3	32.8	%	
13	موافق	4.17	0.653	0	1	5	35	17	N	05
				0	1.7	8.6	60.3	29.3	%	
5	موافق بشدة	4.26	0.548	0	0	3	37	18	N	06
				0	0	5.2	63.8	31	%	
11	موافق	4.19	0.661	0	1	5	34	18	N	07

				0	1.7	8.6	58.6	31	%	
3	موافق بشدة	4.29	0.530	0	0	2	37	19	N	08
				0	0	3.4	63.8	32.9	%	
9	موافق بشدة	4.21	0.554	0	0	4	38	16	N	09
				0	0	6.9	65.5	27.6	%	
7	موافق بشدة	4.26	0.515	0	0	2	39	17	N	10
				0	0	3.4	67.2	29.3	%	
18	موافق	4.10	0.667	0	0	10	32	16	N	11
				0	0	17.2	55.2	27.6	%	
10	موافق بشدة	4.22	0.773	0	2	6	27	23	N	12
				0	3.4	10.3	46.6	39.7	%	
1	موافق بشدة	4.34	0.637	0	1	2	31	24	N	13
				0	1.7	3.4	53.4	41.4	%	
17	موافق	4.10.	0.912	2	1	6	29	20	N	14
				3.4	1.7	10.3	50	34.5	%	
15	موافق	4.12	0.651	0	0	9	33	16	N	15
				0	0	15.5	56.9	27.6	%	
19	موافق	4.07	0.491	0	0	5	44	9	N	16
				0	0	8.6	75.9	15.5	%	
14	موافق	4.12	0.595	0	1	4	40	13	N	17
				0	1.7	6.9	69.0	22.4	%	
4	موافق بشدة	4.28	0.676	0	1	4	30	23	N	18
				0	1.7	6.9	51.7	39.7	%	
16	موافق	4.10	0.612	0	1	5	39	13	N	19
				0	1.7	8.6	67.2	22.4	%	
	الموافق	4.19	0.339	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمحور الأول						

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات برنامج (Spss)v20

يتبين من الجدول (07) أن هذا المحور يضم (19) فقرة وقد تراوحت أوساطه المرجحة بين (4.07-4.34)، حيث قدر المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور ككل بـ 4.19 وهو ما يعني أن أفراد العينة موافقة على وجود تطبيق لتعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي، وكان الانحراف المعياري للمحور ككل يقدر بـ 0.339 وهذا يدل على ضعف تشتت آراء المستجوبين محل الدراسة.

إحتلت المرتبة الأولى العبارة رقم(13): "لايسمح بتعديل البيانات الشخصية إلا من قبل المتعلم نفسه" بمتوسط حسابي قدره (4.34) وإنحراف معياري قدره (0.637) وهذا يدل على أهمية هذا العنصر كونه يشعر المتعلم بالأمان وذلك من خلال إحترام خصوصية كل متعلم، وذلك من خلال التأكد بأن حسابه لا يطلع عليه شخص غيره وهذا يساعده على التفاعل والمشاركة دون الخوف من أن أحد ما سيطلع على أعماله أو إنجازاته وهو ما يجعله أكثر تفاعليا.

جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (02): "وجود منسقين تقنيين وإداريين من إدارة جامعة التكوين المتواصل بالوادي يعتبر ضروري لمساعدة المتعلم" بأكبر متوسط حسابي قدره (4.31)، وإنحراف معياري قدره (0.358) وهو ما يدل على أهمية ودور

المنسقين الإداريين والتقنيين في عملية التعليم الإلكتروني، وكذلك دورهم في توجيه ومرافقة المتكويين أثناء عملية التعلم وحل المشاكل والعقبات التي تصادفهم، فهم يلعبون دور الربط بين المتعلم وباقي الأطراف في منظومة التعليم الإلكتروني. بينما احتلت المرتبة الأخيرة العبارة رقم (01): "عرض المادة العلمية بطريقة الكترونية يسهل متابعتها" بمتوسط حسابي (4.07) وإنحراف معياري (0.491).

3-4 تحليل بيانات المحور الثاني: يتضمن هذا المحور (16) فقرة والتي تساهم في تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بالتكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي ، والجدول التالي يوضح ملخص النتائج المتوصل إليها في هذا المحور: الجدول (08) نتائج إجابات أفراد العينة حول التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

الإستجابات										
الترتيب	الاتجاه العام	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التكرارات					رقم العبارة	
				1	2	3	4	5	N	%
10	موافق	4.09	0.539	0	0	6	41	11	N	20
				0	0	10.3	70.7	19	%	
14	موافق	4.03	0.561	0	1	5	43	9	N	21
				0	1.7	8.6	74.1	15.5	%	
02	موافق بشدة	4.33	0.604	0	0	4	31	23	N	22
				0	0	6.9	53.4	39.7	%	
16	موافق	3.90	0.667	0	1	13	35	9	N	23
				0	1.7	22.4	60.3	15.5	%	
03	موافق بشدة	4.31	0.537	0	0	2	36	20	N	24
				0	0	3.4	62.1	34.5	%	
12	موافق	4.07	0.617	0	0	9	36	13	N	25
				0	0	15.5	62.1	22.4	%	
11	موافق	4.09	0.657	0	0	10	33	15	N	26
				0	0	17.2	56.9	25.9	%	
13	موافق	4.07	0.7	0	1	9	33	15	N	27
				0	1.7	15.5	56.9	25.9	%	
05	موافق بشدة	4.22	0.622	0	0	6	33	19	N	28
				0	0	10.3	56.9	32.8	%	
04	موافق بشدة	4.28	0.615	0	0	5	32	21	N	29
				0	0	8.6	55.2	36.2	%	
09	موافق	4.14	0.605	0	0	7	36	15	N	30
				0	0	12.1	62.1	25.9	%	
08	موافق	4.16	0.644	0	1	5	36	16	N	31
				0	1.7	8.6	62.1	27.6	%	
07	موافق	4.19	0.545	0	0	4	39	15	N	32
				0	0	6.9	67.2	25.9	%	
01	موافق بشدة	4.33	0.574	0	0	3	33	22	N	33
				0	0	5.2	56.9	37.9	%	

## دراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

15	موافق	3.98	0.607	0	0	11	37	10	N	34
				0	0	19	63.8	17.2	%	
06	موافق بشدة	4.22	0.702	0	1	6	30	21	N	35
				0	1.7	10.3	51.7	36.2	%	
				المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمحور الثاني						
الموافق		4.14	0.372							

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات برنامج (Spss)v20

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بالجدول رقم (08) أن المتوسط الإجمالي للمحور الثاني قدر ب(4.14) وانحرافا معياريا بلغ (0.372) ما يدل على ضعف تشتت آراء المستجوبين محل الدراسة، كما يتضح أن قيم المتوسط الحسابي الخاص بالعبارات ضمن هذا المحور تراوحت بين (3.90-4.33) هذا يعني أن الإتجاه العام لعبارات المحور الثاني تسيير في إتجاه الموافقة وان أفراد العينة موافقون على مضمونها.

في المرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (33): "يسمح التكوين بالترقية أو التثبيت في الوظيفة" بمتوسط حسابي قدره (4.33) وانحراف معياري (0.574) أي أن نسبة التشتت حول آراء المستجوبين كانت ضعيفة، وهذا وراجع لكون المتكون استفادة من الترسيم في منصبه بعدما كان قبل ذلك في فترة التربص وكذلك استفادة الموظفين القادمة من ترقية لرتبة أعلى.

وجاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (22): " وجود مكونين أكفاء يجعل الاستفادة من الدورة التكوينية أكبر" بمتوسط حسابي قدره (4.33) وانحرافا معياريا (0.604) وهذا يدل على رضى المتكونين والقيمة المضافة المقدمة لهم من قبل المكونين في هذا المجال، كما يرجع ذلك لكون جامعة التكوين المتواصل بالوادي تعتمد على مكونين (أساتذة) ذو تأهيل عالي المستوى من حملت (دكتوراه، ماجستير)، بالإضافة للخبرة المكتسبة لهم في مجال التكوين عبر سنوات سابقة

في حين احتلت المرتبة الأخيرة العبارة (23): وجود برنامج تكويني متسلسل ومتدرج في الصعوبة يرفع القدرة على الاستيعاب" بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.667) وهذا راجع لكون معظم المتكونين كانوا بعددين عن مقاعد الدراسة والتعليم.

4-4 اختبار الفرضيات: وقبل القيام بإختبار هذه الفرضيات لابد أن نقوم بإختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

4-4-1 إختبار توزيع الطبيعي للبيانات: لإختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي تم اللجوء إلى إختبار " كولموجروف سمرنوف"، تمهيدا لاستخدام أسلوب إختبار One sample T- Test وكذلك تحليل الإنحدار باعتباره احد الأساليب الإحصائية المعلمية لإختبار الفرضيات الدراسة، وتشتت الإختبارات المعلمية أن يكون توزيع البيانات توزيعا طبيعيا والجدول (09) يوضح نتائج إختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة .

الجدول (09): إختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة (K.S)

المتغيرات	k.s إختبار	مستوى المعنوية sig
التعليم الإلكتروني (المحور الأول)	0.544	0.83
المحور الثاني (التكوين)	0.832	0.49

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات برنامج (Spss)v20

يتضح من الجدول رقم (09) أن مستوى المعنوية لكلا المحورين أكبر من (0.05) وبالتالي يمكن القول أن البيانات موزعة توزيعا طبيعيا

4-4-2 إختبار الفرضية الرئيسية الأولى: " يوجد تطبيق لتعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي" لإختبار هذه الفرضية نستخدم إختبار One sample T- Test ، حيث "يستخدم هذا الإختبار لما نتعامل مع فرضية وصفية لعينة واحدة والهدف منه مقارنة المتوسط الحسابي للمتغير المراد دراسته مع متوسط فرضي" (فروق، p. 55) يتم تحديده مسبقا، المتوسط الحسابي الفرضي = درجات سلم ليكارت الخماسي/3=5

H0 = لا يوجد تطبيق لتعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

H1 = يوجد تطبيق لتعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

جدول (10) إختبار One sample T- Test للفرضية الأولى

Test valur =3					المتغيرات
مستوى الدلالة sig	درجة الحرية d.f	قيمة T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	57	26.90	0.339	4.19	المحور الأول

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد على مخرجات برنامج (Spss)v20

إذا كانت قيمة sig أكبر من (0.05) هذا يعني لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية والعكس صحيح، نلاحظ من خلال (10) أن قيمة ت المحسوبة تساوي 26.90 وهي دالة عند درجة الحرية 57 ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000)، وبما أن مستوى الدلالة sig (0.000) أقل من 0.05 يعني أنها دالة إحصائياً والقرار نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل والذي ينص على يوجد تطبيق لتعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

4-4-3 إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: " يوجد تكوين للموظفين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي " لإختبار هذه الفرضية نستخدم إختبار One sample T- Test، حيث كانت النتائج كالتالي:

H0 = لا يوجد تكوين للموظفين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

H1 = يوجد تكوين للموظفين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي .

جدول (11) إختبار One sample T- Test للفرضية الثانية

Test valur =3					المتغيرات
مستوى الدلالة sig	درجة الحرية d.f	المحسوبة T قيمة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.000	57	23.43	0.372	4.14	المحور الأول

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

إذا كانت قيمة sig أكبر من (0.05) هذا يعني لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية والعكس صحيح ، نلاحظ من خلال (11) أن قيمة ت المحسوبة تساوي 23.43 وهي دالة عند درجة الحرية 57 ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.000)، وبما أن مستوى الدلالة sig (0.000) أقل من 0.05 يعني أنها دالة إحصائياً والقرار نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل والذي ينص على أنه " يوجد تكوين للموظفين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

4-4-4 إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: " توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين التعليم الإلكتروني وتحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي "، لإختبار هذه الفرضية نستخدم إختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط، حيث أنه يستخدم عندما نتعامل مع فرضيات تأثيرية بعينة واحدة والهدف منه إيجاد العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع والتي تساعد في تفسير التغير الذي يطرأ على المتغير التابع (Y) تبعا لتغير في قيم المتغير المستقل (X) وكانت النتائج كالتالي:

H0 = الفرض الصفري : لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين التعليم الإلكتروني وتحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

H1 = الفرض البديل: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين التعليم الإلكتروني وتحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي.

يوضح الجدول (12) نتائج الانحدار البسيط بين كل متغير من المتغيرات المستقلة (التعليم الإلكتروني) والمتغير التابع (التكوين).

الجدول (12) نتائج الانحدار البسيط بين المتغير المستقل (التعليم الإلكتروني) والمتغير التابع (التكوين).

## دراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	T(إختبار )		f(إختبار )		معادلة الإنحدار		المتغيرات
		مستوى الدلالة	قيمة " T"	مستوى الدلالة	قيمة " F"	الخطأ المعياري	المعاملات B	
0.593	0.351	0.002	3.254	0.000	21.841	0.524	1.705	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
		0.000	4.673			0.124	0.581	التعليم الإلكتروني

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (12) يتضح مايلي : نموذج الإنحدار  $0.581 + 1.705 Y = X$

حيث أن  $Y$  : تمثل التكوين  $X$  : تمثل التعليم الإلكتروني

إذا كانت قيمة R المحسوبة أكبر من R الجدولية فإنه هناك علاقة معنوية بين متغيرين من متغيرات الدراسة على الأقل ، كما يتبين أن معامل الارتباط بين التعليم الإلكتروني والتكوين يساوي 0.593 وهو ما يدل على وجود ارتباط طردي قوي . كما يتبين من الجدول (12) أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة f:(21.841) وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0.000)، وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (التعليم الإلكتروني) على المتغير التابع (التكوين) لمتكونين محل الدراسة.

كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (4.673) وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0.000)، وهو ما يشير إليه قيمة المعامل B التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (التعليم الإلكتروني) بوحدة واحدة يقابله 0.581 في المتغير التابع (تحسين التكوين)، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد R2 والمقدر ب (0.351) من التباين في المتغير التابع أي إن 35.1% من التغيرات الحاصلة على مستوى التكوين سببها التعليم الإلكتروني، مقابل دلالة قيمة T لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة (0.002) وهو ما يؤكد وجود عوامل أخرى تؤثر أيضاً في تحسين التكوين.

ونلاحظ أن مستوى الدلالة (0.000) Sig كان أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبهذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين التعليم الإلكتروني وتحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

## 5- نتائج الدراسة وتوصياتها :

## 1-5 النتائج: يمكن تلخيص أهم ما توصلت إليه الدراسة بالنتائج التالية:

- تبين أن هناك موافقة بين المتعلمين على وجود تطبيق لتعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل بالوادي ، وهو ما أثبتته الفرضية الأولى .

- أن أكثر العناصر التي تشكل نقاط قوة في تطبيق التعليم الإلكتروني هي سرية وأمان حسابات المتعلمين وكذلك وجود منسقين إداريين وتقنيين من إدارة جامعة التكوين المتواصل بالوادي ودورهم في مرافقة وتوجيه المتعلمين.

- أن أكثر العناصر التي تشكل نقاط الضعف في تطبيق التعليم الإلكتروني بجامعة التكوين المتواصل كانت أسلوب عرض المادة العلمية بطريقة الكترونية ومدى الاستفادة منها .

- وجود تكوين للموظفين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي ، حيث تبين أن هناك موافقة ورضا من طرف المتكونين على البرنامج التكويني المقدم من قبل جامعة التكوين المتواصل بالوادي وذلك من خلال رضاهم على محتوى البرنامج التكويني، وكذا كفاءة المكونين ، ومدى علاقة البرنامج التكويني بطبيعة عملهم. كذلك إتفاق المتكونين على فائدة البرنامج التكويني من خلال



تمكنهم من إكتساب للمعارف ومهارات جديدة ، وكذلك تنمية التفكير الناقد والعملي لديهم ، كما أن اتفق وان سلوكهم تغير بعد عملية التكوين ، كما أن لتكوين نتائج تعود على المؤسسة والموظف مثل تحسن في الأداء والمرودية وكذلك استفادة الموظف من ترقية أو ترسيم في منصب .

- تبين أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين التعليم الإلكتروني وتحسين التكوين بجامعة التكوين المتواصل بالوادي

- يساهم التكوين في رفع قدرات العاملين وزيادة كفاءتهم وتحسين أداء الموظفين من خلال إتباع التعليم الإلكتروني بكفاءة وفعالية .

- توجد علاقة طردية بين التعليم الإلكتروني والتكوين الموارد البشرية في الجامعة، حيث يوجد دور فعال ومهم لتعليم عن بعد .

- تعمل جامعة التكوين المتواصل بالوادي على تحسين أداء الموظفين من خلال إتباع التعليم الإلكتروني بكفاءة وفعالية.

- يعتبر المورد البشري موردا استراتيجيا مهم لا يمكن إهماله، لذلك فمن الضروري تكوينه بأساليب حديثة تضمن تحسين نتائج أدائه ضمن مؤسسته.

- تولي جامعة التكوين المتواصل أهمية كبيرة للعنصر البشري، من خلال تطويره وتحفيزه للاستمرار وتقديم أفضل ما لديه من خلال ضمان التكوين وتحسين المستوى باستمرار.

- تحرص جامعة التكوين المتواصل على تكوين عمالها وفق طرق وبرامج جديدة لمواكبة التطور العلمي الحاصل وذلك من خلال عصرنه القطاع واعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

## 2-5 التوصيات و الإقتراحات:

- التعليم الإلكتروني أصبح واقع ملموسا يجب التفاعل معه والوقوف على مستجداته ومزاياه، لاسيما مع جائحة وباء كورونا مؤخرا.

- على جامعة التكوين المتواصل بالوادي تحديث وتجديد البنية التحتية لها لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال التعليم الإلكتروني.

- خلق ثقافة وعي تكنولوجي للمتعلمين داخل الجامعات، لجعل مزج التعليم الإلكتروني مع التعليم العالي التقليدي أكثر تقبلا.

- أصبحت جامعة التكوين المتواصل نموذج ناجح للتكوين باستخدام التعليم الإلكتروني حيث استفادت منه مختلف الإدارات العمومية في تطوير ورسكلة موظفيها .

- الإعتماد على التعليم الإلكتروني في مجال التكوين بجامعة التكوين المتواصل، يعد إستثمارا يقلص ويختزل الوقت و المكان والتكاليف، وهو ما أهلها لتبني مشروع التكوين في طور ليسانس وكذا الماستر عن بعد بداية من هذا الموسم 2021/2020.

- الإستمرار في تنفيذ البرامج التكوينية المقدمة من جامعة التكوين المتواصل بالوادي .

- ضرورة تكوين مستمر لموظفي وإطارات الجامعة وتحصيل اكبر قدر ممكن من الكفاءة و المردودية.

- ضرورة وضع استراتيجيات تكوينية مستقبلية لمواكبة متطلبات العصر و تحسين قدراتها، الأمر الذي يساعد على تحقيق أفضل مكانة ضمن الجامعات الجزائرية والعالمية.

- إشراك الموظفين في البرامج التكوينية المقدمة من جامعة التكوين المتواصل بالوادي وفق الاحتياجات الفعلية لهم وللمؤسسة التي ينتمون لها.

- علي القائمين على إدارة جامعة التكوين المتواصل بالوادي تقييم مخرجات البرامج التكوينية لمعرفة مدى إستمراريتها أو تعديلها أو حذفها.
- إعادة تطبيق هذه الدراسة على عينة مختلفة لمقارنة بين النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة وبين الدراسات الأخرى.
- إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول التعليم الإلكتروني ودوره في تحسين التكوين في مؤسسات أخرى.

## 6- الخاتمة :

لقد أصبح تأهيل وتطوير المورد البشري مطلباً أساسياً بالنسبة للمؤسسات وذلك لاعتبارات موضوعية تفرضها العولمة والتطورات التكنولوجية من جهة، وشدّة المنافسة من جهة أخرى، وعليه كان لابد علمياً أن تستجيب لمعايير عصر الحداثة من خلال تكييف المورد البشري مع المستجدات الداخلية والخارجية. ولقد اعتمد التكوين على طرق ووسائل مختلفة خاصة مع التطورات التكنولوجية الرقمية العصرية التي أدت إلى بروز التكوين الإلكتروني الذي يعتمد على استخدام أنظمة إدارة التعلم التي تميزت بفعاليتها، وتعتبر جامعة التكوين المتواصل بمختلف فروعها عبر التراب الوطني مؤسسة رائدة وسباق في تنظيم هذا النوع من التكوين الذي شهد إقبالاً متزايداً من مختلف المؤسسات حيث تشهد سنوياً إبرام العديد من الاتفاقيات لتكوين الموظفين وتأهيلهم لمواكبة التطورات الحاصلة في محيط هذه المؤسسات وكذلك للفوائد الامتيازات التي تقدمها مثل هذه التكوينات فهي تعمل على تقديم التكوين في أي مكان أو زمان دون ضرورة لتغيير الموظف عن عمله، كذلك يمكن من التقييم التلقائي والمباشر للمتعلّم، مع رفع العائد من الاستثمار وذلك بتقليل تكلفة التكوين.

## قائمة المراجع:

- (<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%>). (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد الاحد 16 ماي، 2021، من ويكيبيديا، الموسوعة الحرة: (<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%>)
- Patrick Rivard و Martin Lauzier. (2013). *La gestion de la formation et du développement des ressources humaines*. Canada: Les Presses de l'Université du Québec.

احمد بن خيرة، و نصر الدين بن النذير. (ديسمبر، 2019). أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. *رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، المجلد 09، العدد 02*، ص 316.

الزهرة قريشي. (2021). التغيير التنظيمي لجامعة التكوين المتواصل وعلاقته بجودة التعليم العالي دراسة ميدانية بجامعة التكوين المتواصل بالوادي. *اطروحة دكتوراه علوم*. الوادي، الجزائر: جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، قسم العلوم الاجتماعية، فرع لم الاجتماع.

- امينة بلحاجي. (نوفمبر، 2018). التكوين والتدريب كمدخل لبناء راس مال بشري. التنمية البشرية، العدد 11، نوفمبر 2018، ص 147.
- بن مهدي مرزوق. (27 ديسمبر، 2019). هندسة التكوين اهدافها ومتطلباتها في الوقت الراهن. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد الثالث عشر، الصفحات 75-88.
- حامد سعيد الجبر، طارق عبيد المسعود، و عيايدة عبد الكريم العيدان. (مارس، 2019). اثر التعليم الالكتروني على تنمية المهارات التدريسية لدى طلبة كلية التربية الاساسية في دولة الكويت. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، الكويت، العدد التاسع والخمسون، 2019، ص 178.
- خمسة كباهم، و نادية طيايية. (جانفي، 2019). التعليم الالكتروني وتقنياته التكنولوجية المعاصرة. مجلة البيدغوجيا، مجلد 01، العدد 01، ص 64.
- سعيد محمد علي ال مزهر. (23 01، 2006). ادارة التعليم الالكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. اطروحة دكتوراه الفلسفة في الادارة التربوية . المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود، عمادة الدراسات العليا، كلية التربية قسم الادارة التربوية . طارق عبد الرؤوف عامر. (2019). التعليم والتعليم الالكتروني. عمان - الاردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- طارق عبد الرؤوف عامر، و ايهاب عيسى المصري. (2019). التدريب والاحتياجات التدريبية. مصر الجديدة: المكتب العربي للمعارف. عائشة شتاتحة. (2019). التدريب في منظمات الاعمال مفاهيم ومبادئ (المجلد العربية). دار النشر والتوزيع، الطبعة العربية، 2019. عبدالعزيز عبد الحميد عامر. (ديسمبر، 2018). الكفايات اللازمة من اجل تطبيق التعليم الالكتروني في جامعة الزاوية. المجلة العربية للارشيف والتوثيق والمعلومات، ص 22، ع 44، ص 154.
- عبدالقادر دبون، و مراد حجاج. (2016). تقييم فعالية التكوين في المؤسسات الطاقوية حالة مؤسسة سونلغاز-ورقلة(2010-2016). الدراسات المالية والمحاسبية، جامعة الوادي، المجلد السابع العدد الاول، ص 475.
- علي بن احمد عبده طواهري، و محمد بن عبد الرحمان الدخيل. (فبراير، 2018). تقويم البرامج التدريبية في عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة جازان في ضوء نموذج كيرك باتريك. المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط، المجلد الرابع والثلاثون، الصفحات 302-335.
- علي حبيش، و رايح اوكيل. (جانفي، 2019). الادارة الحديثة للموارد البشرية واهمية التكوين فيها. المجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة حسينية بن بوعلوي، بالشلف، العدد 21، ص 81.
- كلثوم فرحات. (الثاني سبتمبر، 2019). اثر تطبيق الادارة الالكترونية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لهيئة التدريس. الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 02، العدد 02 سبتمبر 2019، ص 78.
- م.م منتهى شوكة طعمة. (اب، 2019). واقع التعليم الالكتروني في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في كليتها. كلية التربية مركز ابن سينا للتعليم الالكتروني/بغداد، العدد السادس والثلاثون، اب، 2019، ص 554.
- محمد بن ناصر البيشي. (2009). مداخل واساليب قياس اثر التدريب. المؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحو اداء متميز في القطاع الحكومي، 1-4 نوفمبر 2009، (ص 18). الرياض، المملكة العربية السعودية.
- محمد عفيفي، و واخرون. (2016). تطوير معايير جودة التصميم التعليمي لمقررات التعلم الالكتروني بجامعة الدمام. مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد 43، العدد 1، عمادة البحث العلمي، الجامعة الاردنية، ص 158.
- محمود عبد المجيد عساف. (2019). دور التعليم الالكتروني في تعزيز ممارسة جامعتي الازهر والاسلامية لاسراتيجيات المنظمة المتعلمة من وجهة نظر اعضاء التدريس. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الثاني عشر، العدد (40)، 2019، ص 08.

مسيكة بعداش، و عبد الرزاق مروان. (2015). واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية. علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد 31، 2015، ص 63.

معلومات عن التعليم الإلكتروني. (23 سبتمبر، 2020). تاريخ الاسترداد 17 ماي، 2021، من مقال:

<https://mqaall.com/e-learning>

منال عبد العال مبارز، و احمد محمود فخري. (2013). التعليم الإلكتروني (مفهومه، بيئاته، مقرراته، ادارته، تقويمه، تطبيقاته المتقدمة) (المجلد الاولي). الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

مهدي لطيفة. (02 سبتمبر، 2018). دور كفاء التسويق في ادارة التعليم الإلكتروني. مجلة اقتصاديات المال والاعمال، العدد 07 المجلد 02، ص 166.

ياسر مرزوقي، و عبد الرشيد بن ديب. (2018). التدريب والتعلم المستمران للكفاءات واثرها على الميزة التنافسية. مجلة رؤى اقتصادية جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، المجلد 08، العدد 02، ص 102.

يعلي فروق. (بلا تاريخ). اعلام الي : اختبار الفرضيات. مطبوعة موجهه لطلبة ماستر علم الاجتماع لبحضري . سطيف، الجزائر: جامعة محمد ملين دباغين سطيف 2.

يوسف غسان قطيط. (2015). تقنيات التعلم والتعليم الحديثة. عمان-الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.