



## جامعة حسبة بن بوعلبي-الشلف



### الملتقى الدولي الخامس حول:

## رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة

يومي: 13-14 ديسمبر 2011

### استمارة مشاركة

الاسم: د.الأخضر أبو علاء عزي+ د.جيلالي بن عبو

الوظيفة: أستاذ محاضر+أستاذ مساعد

مجال التخصص: إدارة الأعمال في التكوين والتعليمات+موارد بشرية+تمويل

جهة العمل: جامعة محمد بوضياف-المسيلة-الجزائر+جامعة معسكر-الجزائر

عنوان العمل: جامعة المسيلة-28000-الجمهورية الجزائرية

هاتف جوال: 00.213.773.77.28.41

العنوان البريدي: ص.ب رقم328-بريد اشبيليا-المسيلة-الجزائر

هاتف العمل: 00213.35.55.82.40

بريد مصور: 00.213.35.55.16.25

نوع المشاركة: بحث مشترك بالحضور

المحور: الثالث:إسهامات إدارة المعرفة في تحسين الأداء التنافسي وتطوير الكفاءات في منظمات الأعمال



## عنوان البحث:

ديناميكية و حراك التكوين الالكتروني في تفعيل إدارة الأعمال

الالكترونية في المؤسسات لزيادة الجودة والابتكار

«L'efficacité du e-formation dans le Management et le processus  
managérial pour la qualité et l'innovation »

ورقة بحثية من إعداد:

**الدكتور: الأخضر عزي**

أستاذ محاضر - جامعة محمد بوضياف - المسيلة - الجزائر

**الدكتور: جيلالي بن عبو**

أستاذ مكلف بالدروس - جامعة مصطفى اسطنبولي - معسكر - الجزائر



## خلاصة بالعربية

أضحت المنظمات الإدارية تمارس نشاطها في بيئة مختلفة ونوعية؛ ذلك ان القواعد السابقة للعبة الادارية اصبحت تتلاشى شيئا فشيئا حيث ان الكوابح الـ وظيفية للمنافسة اصبحت بدورها تلقى نفس المصير؛ اذ ان التغيرات في التكنولوجيات المتعلقة بالاعلام والاتصال اصبحت تحفز على تكملة هذه النظرة الحركية الديناميكية للتحويلات الجديدة على المستوى الاقتصادي الجزئي.

امام هذا الاتجاه فان الاحتياجات المتزايدة للتنمية و كذلك تحيين وتجديد الكفاءات لافراد في مجال العمل تطرح تحديات كبيرة وعالية - سواء بالنسبة للمستخدمين وارباب العمل او العاملين. ان التطور التنموي-وفق وتيرة تقليبية - خلال السنوات الاخيرة لوسائل التكنولوجيات الجديدة للاعلام والاتصال المقدمة عبر التكوين الالكتروني تساهم في بلورة تحديات جديدة.

تهذه الورقة البحثية الى تبيان وتوضيح التكوين الالكتروني في اطار الانتقال من ادارة الاعمال التقليدية نحو ادارة الاعمال الالكترونية -بمعنى فهم افضل للتكوين الالكتروني- باجديات: المعنى ، المفهوم، الاهمية، المزايا، عوامل النجاح، المعوقات والعراقيل الواجب تجاوزها .....الخ؛ بغية تحقيق الجودة والابتكار وغير ذلك.....

الكلمات المفتاحية: التكوين الالكتروني، التكنولوجيات الجديدة للاعلام والاتصال، الكفاءات، التمهين التنظيمي،

المعرفة، إدارة الأعمال،التسيير، الجودة، الابتكار



## خلاصة باللغة الفرنسية

### RESUME

## «La dynamique du e-formation dans le prolongement du Management et la transformation du processus managérial»

Travail de réflexion:

### Présenté par :

Dr, L.Azzi, Maître de conférences, Université Mohamed Boudiaf, M'sila -Algérie

Dr, D. BENABOU, charge de cours, Centre Universitaire, Mascara-Algérie

## Résumé

*L'entreprise, exercera désormais son activité, dans un environnement différent et spécifique. Les anciennes règles du jeu disparaissent, les obstacles fonctionnels à la concurrence tombent. Les changements dans les technologies de l'information viennent parfaire cette vision dynamique des nouvelles mutations au niveau micro-économique.*

*Devant une telle tendance irréversible, les besoins grandissants de développement et de mise à jour des compétences des personnes en emploi- posent des défis majeurs ; tant aux employeurs, qu'aux employés. Le développement à un rythme spectaculaire, au cours des dernières années des outils NTIC offerts par la E-formation participera à l'affrontement des nouveaux défis.*

*Cette communication a pour but, de faire le point sur : la E-formation- dans le cadre du passage du management traditionnel vers le e-management. Elle vise une meilleure compréhension de la E-formation- en terme de : sens, importance, avantages, facteurs de réussite et obstacles à franchir.*



**Mots clés :** E-formation, e-management, NTIC, compétences, apprentissage organisationnel, knowledge management. , innovation, comptetivite

## مدخل

تهدف ورقتنا البحثية هذه الى تقديم أو محاولة تقديم مفهوم التكوين الالكتروني كوسيلة مهمة وفعالة لتنمية المهارات والكفاءات لدى العنصر البشري، باعتباره محرك التنمية إن على المستوى الجزئي Micro أو الكلي Macro، والمؤسسة على اعتبار أنها منظمة حيوية تؤثر وتتأثر بالمحيط؛ فهي دوما في حراك و تطوير دائمين، إذ أنه يعيش لمتغيرات الحركة ومتغيرات المحيط . وعليه فان التكوين الالكتروني لا يتوقف عن البحث عن مكانة على مستوى إجراءات التدريب والتكوين واكتساب المهارات، بغية تبرير تلك الإجراءات-التي تبدو عبر عدة عناصر ، منها:

**أولاً:** التغيير في قواعد اللعبة التنافسية، فمع عولمة الأسواق وتسارعية المبادلات، فانه يتعين على المؤسسات هذه أن تعمل على خلق آلية التمايز فيما بينها، ويتم ذلك عن طريق لعب بطاقة وورقة الابتكار والاختراع التكنولوجي، مع إرفاق ذلك بالجودة والتنوع و /أو الشخصية في عنصرى : المنتجات-الخدمات كما يقترحه (Y.Bonizec et, P.Rieben,2000)

**ثانياً:** هناك سرعة الظهور والاختفاء للمعارف والخبرات المكتسبة؛ انه الطابع التناقضى للمعارف مقارنة بطابع ديمومة واستمرار تجديد هذه المعارف، حيث انه من المعلوم إن المعارف في مجال معين تتضاعف وتتجدد كل ستة او سبعة سنوات البيبلسلاف العلمية تتضاعف كل سنتين<sup>(1)</sup>، وهذا ما يقودنا

(1) تسعى الجامعة الجزائرية لتحقيق الريادة العالمية في مجال البحث العلمي والتطوير وصناعة المعرفة، بهدف تمكين الجزائر من ان تصبح دولة رائدة في انتاج وتصدير المعرفة، علما ان 7% من الاقتصاد العالمي هو اقتصاد مبني على هذا الاتجاه انظر في هذا الصدد : جريدة الشرق الاوسط، العدد 10765، بتاريخ 12 جمادى الاول، الموافق 19 مايو 2008).....الاشارة بشئى من التصرف في ذكر اسم البلد؛



إلى القول بان الحرفي يكون متجاوزا بما مقداره 5 سنوات بعد أن ينهي تكوينه؛ إذا لم يدخل ويلجح في

عملية التمهين على مدار حياته العملية والمهنية (Caffarella et Myriam,1991)

**ثالثا:** تبين ان صعود التكنولوجيات الجديدة للأعلام والاتصال N.T.I.C\* المطبقة في مجال إدارة

الأعمال، وبكل قوة، قد جعل من الثورات التكنولوجية والمعلوماتية تقلب حقيقة الممارسات داخل

المؤسسات (J.Champeaux,C.Bret,2000)، وفي هذا المنحى والاتجاه توجد العديد من عمليات

التنظيم والتنشيط والرقابة، فإنها تتواجد اليوم تحت التأثير المباشر لتكنولوجيا الإعلام والاتصال؛ انه

عصر إدارة الأعمال الالكترونية e-Management، وأكثر عمقا فان هذه التكنولوجيات الجديدة

تتكاتف وتتراكم وتتغير وتقوم بالتغيير وتعديل العديد من الوظائف الإنسانية (M.Kalika,2000a) ،

ونشير في هذا الصدد إلى العديد من الحالات مثل : الذاكرة، البطاقات، بنوك المعطيات، الوثائق ،

وكلها متواجدة على مستوى عال في البناء والتصوير، ونستدرك كذلك مسألة التصور مع المحاكاة

ودراسات الحالات وحلول المشاكل، وهناك كذلك بعضا من المتقيات والمستقطبات العددية والرقمية

والتلفزيونات للاستقبال والاستقطاب، **ضف إنك الحقيقة الافتراضية، ومع المعالجة والبرهنة**

والاستدلال المطعم بالذكاء الاصطناعي Intelligence artificielle وكذا نمذجة المفاهيم المعقدة، إننا

متواجدون في حيز انفتاح الأفكار على عوالم متعددة للسمعيات والبصريات المرقمنة والتي تجعلنا

محل شك في طريقة التدريب والتمهين الخطي الثنائي الأبعاد (M.Godet,19997)، إن الاحتياجات

المتزايدة للتنمية وتحيين وتجديد كفاءات الأشخاص في مجال الشغل وأمام الاتجاه غير القابل للتراجع

يقودنا إلى طرح العديد من التساؤلات العديدة حول التحديات القسوى سواء بالنسبة للمستخدمين أو

أرباب العمل، وبعبارة أخرى أو بتعبير آخر ، فان المؤسسات ملزمة بان تواجه التحديات الجديدة في

سوق تتميز بحالة التطور السريع، طالما أن احتياجات التطوير للموظفين تكون أكثر صعوبة للتقدير

\* نظرا للتطور الكبير في مجال الاعلام والاتصال فقد اصبح اختزالية N.T.I.C تكتب بالشكل T.I.C اي: تكنولوجيا الاعلام والاتصال ولهذا التغيير مرجعيته؛ ذلك ان التكنولوجيات ذات حساسية كبيرة في التطور والابتكار



وهناك كذلك التعقيدات في المنتجات .... وكذا الخدمات التي تتميز بأنها في تزايد وان التكوين يجب أن يكون مقدما وموفرا في اجال قصيرة جدا على ان تكون حركية الموظفين تتجه نحو التزايد والرقيا. ينبغي اغفال ان التنمية والتطور بر يتم عشوائي قد تمت خلال السنوات الاخيرة من الالفية الثالثة، وتم هذا التطور من واقع التطور في وسائل تكنولوجيا الاعلام والاتصال المتوفرة او التي تم توفيرها ، وساهم في استغلالها التكوين الالكتروني بكل تأكيد، وهذا ما اسهم في مقابلة وتغطية هذه التحديات والمتطلبات؛

اذن من خلال هذا التمهيد المقتضب، يبدو وان لهذه الورقة هدف رصين يتمثل في وضع الحروف على واقع التكوين الالكتروني في اطار المرور من ادارة الاعمال وتسييرها بصفة تقليدية نحو ادارة الاعمال الالكترونية e-Management، فهي تهدف الى فهم ومقاربة افضل للتكوين الالكتروني e-Formation - باتم معنى الكلمة - ضف الى ذلك المزايا وعوامل النجاح وكذا معرفة العراقيل المقابلة، وهي النقاط الجوهرية التي نسعى للاجابة عنها ومعالجتها بصفة موضوعية، بعيدا عن النظرة الذاتية.

## 1- ادارة الاعمال الالكترونية والتحول في عمليات التسيير

نلمفي هذه النقطة بالذات، كيف ان ادراج التكنولو جيات الجديدة للاعلام والاتصال في المؤسسات يؤدي الى تعميم وتعويم الممارسات الجديدة في ادارة الاعمال، وهو ما تاكدنا منه، من خلال ما ورد في الادبيات عبر ادارة الاعمال الالكترونية، كما سنعمل على ايضاح كيف تدرج تنمية وترقية التكوين الالكتروني e-Formation وتدرج كذلك او تدمج في عملية التغيير المستمر، وهي العملية التي تلعب فيها تكنولوجيايات الاعلام والاتصال الجديدة دورها كعنصر دوران وقطب، ولكن قبل هذا الامر؛ سوف نحاول تقديم بعض من المفاهيم المتعلقة بادخال وادراج هذه التكنولوجيايات في تحديث



تسيير المؤسسات، وهذا ما يتجلى من خلال الوقائع الخمسة الملاحظة عند ادخال تكنولوجيا تسيير الاعلام والاتصال في تسيير المؤسسة، وقد بلورها (M.Scott, Morton, 1995):

**1- الواقعة الاولى:** تتعلق بكون تكنولوجيا الاعلام والاتصال سوف تستمر في عملية التطور والتطوير بمعدل سنوي على الاقل بواقع 20 الى 30%، مما يجعلها تفضي الى تأثيرات اكثر اهمية في ميدان اختصار واختزال الوقت والمسافة، مع ايضاح ان هناك الكثير من علاقات الارتباط القوية، التي تؤدي الى بلورة ذاكرة كبيرة وجيدة للمؤسسات محل الاستفادة من هذا الابداع التكنولوجي؛

**2- الواقعة الثانية:** تتعلق بالافراد والادوار المنوطة بهم، طالما ان الموظفين يستفيدون من الوسائل الجديدة للعمل وكذلك من ربط متزايد ومتواتر لاجل تبادل المعلومات؛ بحيث ان ضرورة برامج التكوين التكميلي تتجسد في الوصول الى استخدام امثل وفعال للوسائل المتاحة والممكن توفيرها مستقبلا؛

**3- الواقعة الثالثة:** طالما ان طريقة واسلوب العمل تتطور؛ بمعنى ان تكاليف التنسيق تتزايد وتتفاعل، فانه يصبح من الممكن اختراع وابتكار الهياكل الجديدة للتنظيم، وكذا طرق واساليب العمل؛ ولاجل هذا فان الفرق المؤثرة، بمعنى الجماعات ذات التاثير التوجيهي الانساني ستصبح اكثر اند جذابا، بل وجاذبية من الماضي؛

**4- الواقعة الرابعة:** تتعلق بعملية ادارة الاعمال، اذ ان التغيير الناتج عن طريق التكنولوجيا للاعلام والاتصال ستعمل على تحفيز اعادة توزيع السلطة والتفويض، ومن ذلك عملية الرقابة، اذ يتعين البحث عن طرق وانماط جديدة للتخطيط والرقابة تبعاً للمؤسسات التي ستجد كيف تعمل مقابل طبيعة جديدة لادارة الاعمال المستقلة، بالمفهوم الواسع؛

**5- الواقعة الخامسة:** وتظهر بمصطلح الاستراتيجية، فان تكنولوجيا الاعلام والاتصال وطبيعة

ودرجة الاستقلالية التي توجد داخل فرع من الاقتصاد او المؤسسة، تكون له تاثيرات تتجسد من واقع





محو والغاء الحدود وجعلها ممكنة -وفق الانماط الجديدة للتعاون، وحتى تكون ذات بعد فعال، فان هناك تيارا مستمرا للابتكار والتطوير، وهذه تتطلب نوعيات لاصحاب الرؤى والمنفذين الميدانيين، ان هذه المعايير المأخوذة من واقع الملاحظات الميدانية تقودنا الى الاخذ بعين الاعتبار وعن قرب، لالية المرور الاجباري تجاه ادارة الاعمال الالكترونية

### المرور الضروري من ادارة الاعمال التقليدية نحو ادارة الاعمال الالكترونية

اذا ما انطلقنا من بديهية نظرة ادارة الاعمال الالكترونية، فان الفرق الجوهرى بين المؤسسة بالتقليد المؤسسة العصرية، يكمن في طبيعة التعاون والتنسيق بين الشركاء في الشبكة Réseau، وتبعاً لذلك فان هذا التعاون والتنسيق يصبحان اليوم اكثر سهولة عبر بعض من استخدامات التكنولوجيات: الانترنت، الانترنت، الاكسترنات، ..... الخ، وعبر مختلف التركيبات والروابط للأنظمة الإنتاجية، فمع تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال، فان المرونة تغدو واعدة والنشاط يكون كبيراً جداً، وان المرور من إدارة الأعمال التقليدية إلى إدارة الأعمال الالكترونية، ستفضي إلى تغطية ثلاث ظواهر مختلفة لكنها بصفة متكاملة وتكميلية كما يشير إلى ذلك (S.Bellier):

(H.Issac, E.Josserand, M.Kalika, I.Leroy, 2002)، وتتمثل في:

- 1- درجة استخدام التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال داخل مختلف عمليات ادارة الاعمال؛
- 2- امتداد التعديلات المنجزة من طرف التكنولوجيات الجديدة على عمليات ادارة الاعمال؛
- 3- اهمية التعديلات على الكفاءات في ان واحد -من النظرة التنظيمية، ومن ناحية اخرى من النظرة الوظيفية؛

يمكن ان تعرف اذن ادارة الاعمال الالكترونية e-Management بأنها مجموعة عمليات تتجسد في :  
الانتهاء، التنظيم، التنشيط، الرقابة، العملاء، الموردون والشركاء، وهذه العناصر تكون مغذاة عبر

نظام معلومات يقوم على تكنولوجيا الاعلام والاتصال"



كما ان ادارة الاعمال الالكترونية تغطي اذن ما يعرف بالاعمال الالكترونية؛ بمعنى استراتيجيات المتاجرة عبر الانترنت، ولكن كذلك الاستلزمات المرتبطة بادارة الاعمال لهذه الاستراتيجيات بمفهوم ومنطق الهياكل المتعلقة بالتنسيق كما يؤكد ذلك (M.Kalika,2000b)، اي ان هناك تسييرا للموارد البشرية لنظام المعلومات، وبصفة اعم سير وحراك المؤسسة الديناميكي. يقودنا هذا التقديم الى الاخذ في الحسبان واعتبار ذلك الاثر المتدج الذي ينشا عبر ادخال التكنولوجيات على العمل والتنسيق والتعاون بين مختلف الاعوان لنفس المؤسسة، وكذلك التعاون بين المؤسسات المختلفة؛

**منطق التحولات الثلاث الأساسية لتكنولوجيات الاعلام والاتصال المطبقة في المؤسسة :**  
بمعنى تفعيل وتجسيد ما يعرف بالامتداد نحو التكوين الالكتروني لخدمة السير العصري للمؤسسة، فقد لو حظ ان استخدام الحواسيب قد تطور على ثلاث مستويات لتسيير المؤسسة، ويتجلى ذلك من خلال فحص العناصر الثلاث التالية:

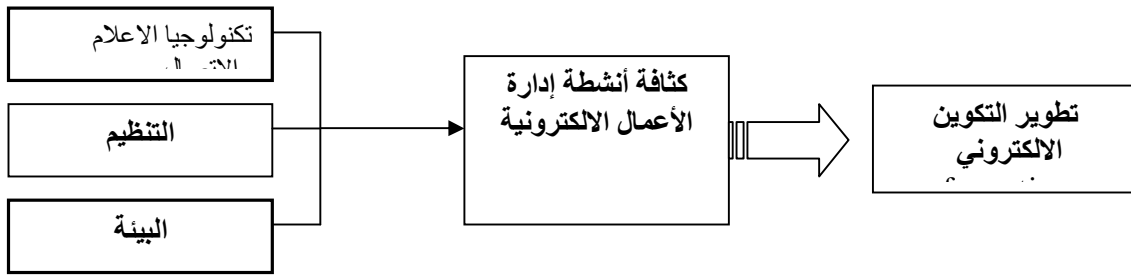
- 1- تسمح تكنولوجيا الاعلام والاتصال باقامة فرق وورديات عمل ذات مستوى رفيع؛
- 2- تعمل في نفس الوقت للمؤسسة بالسير كمنظمة مندمجة رغم الاستقلالية الكبيرة لوحدها الوظيفية
- 3- تسمح باقامة العلاقات الجديدة مع المؤسسات الخارجية، مما يقودنا الى نظرة ومفهوم المؤسسة او المؤسسات في شبكات اين يمكن لكل واحد من لعب دوره المحدد في نطاق استراتيجية الشراكة

المعرفة كما ينبغي (Don.Tapscott et Art.Caston,1994)

وعليه، فان المستخدم يعمل شيئاً فشيئاً الى احداث رد فعل مع مجموع المؤثرين في المؤسسة من خلال وضعيات عمل تتبع للادارة بصفة مباشرة او غير مباشرة؛ حيث ان الموظف يعمل شيئاً فشيئاً على اعادة الاندماج مع مجموع المؤسسة في وضعيات العمل الذي يتبع لادارة الاعمال الالكترونية؛ اذ يوجد هناك العمل التعاوني بداخل الفرق العاملة عن بعد، وهو ما يعرف بالفرق والمجموعات

الاقتصاديةVertuel، اذن هناك اتصالات مستمرة وتقاسم في جانب المعلومات والمعارف كما يوضحه كل من (Don.Tapscott et Art.Caston,1994)، كما نشير الى ان تقاسم المعلومات والمعارف والتمهين التنظيمين والمعرفة في ميدان التسيير وكذا التنسيقات بين الافراد وبين الفرق وبين المصالح والخدمات والعلاقات على الخطEn ligne مع الشركاء تؤدي الى بلورة الكثير من الظروف التي تقود الافراد لتطوير في محيط تكنولوجيات الاعلام والاتصال وهذا ما يبينه الشكل الموالي :

**شكل رقم 01: عملية تنمية التكوين الالكتروني في المؤسسة**



**المصدر: تم اعداد المخطط الاتجاهي بناء على قراءات متعددة**

يقترح الشكل رقم 1 كما هو موضح - ان توضع الظواهر المعاصرة في العلاقات او في علاقات المحيط، التكنولوجيات الجديدة للاعلام والاتصال ..(و)تمارس هذه المظاهر الكثير من الضغوط في التغيير حول تنظيم المؤسسات ومضمون العمل ودور العمال الاجراء، وكذلك السلوكات التنظيمية، لذا فان الارضية تظهر جادة لتنمية التكوين الالكتروني، وهذا الاخير يساهم في تجسير



تنمية ادارة الاعمال الم وضوعية، بعيدا عن المزايدات في الاختيارات التكنولوجية، وهذا ما يفسح المجال لتبني الطرح الالكتروني في التسيير وبصفة عامة يؤول الى قيادة وسير التحولات التنظيمية؛ تتجلى اهمية التكوين الالكتروني، بكونه ياخذ بعدا سواء اذا ما اخذنا بعين الاعتبار ان هناك وظيفة كلاسيكية لتسيير الموارد البشرية، حيث تكون وتصبح مجرد وظيفة مختلفة مع دائرتها الادارية او فرعها الاداري وفي مجال تسيير الموارد البشرية وفق المنطق الالكتروني e-G.R.H، بشكل خاص او لمصلحتها الخاصة، ويقصد بذلك المصلحة الادارية، ويتعين بناء التكوين الالكتروني من طرف المؤسسات، ولو ان التجربة في كثير من الشركات الجزائرية لا تزال في مراحلها الاولى الا ان المؤسسات الفرنسية يبدو وانها خطت بعض الخطوات في ذلك رغم ان عملية التكوين الالكتروني جديدة على المؤسسات الفرنسية محل الدراسة، لكن هذا التكوين تطور بسرعة منذ سنة 1999 وهناك فقط 8% هذه المؤسسات تستخدم هذه التقنية في التكوين قبل عام 1998، واصبحت حوالي 54.4% عند ادخالها وادراجها منذ سنة 2000 وفي سنة 2002 كانت هناك 46% من المؤسسات قد كونت حوالي 200 اجير، مقابل 29% سنة 2001، (OFEM2002)، اذن فن هذا لا يعني ان ترقية هذه الوظيفة قد اكملت او تمت، فهناك الكثير من العمل الذي ينتظر ان ينجز ن وفي المقام الاول توجد تنمية الكفاءات، وهي تلك الكفاءات الخاصة بتاثير عقلائي في مجال ادارة اعمال الموارد البشرية، وهي اكثر من ضرورة (P.Roussel,2001)، فهي تنمية لاجل تسهيل التغيرات التنظيمية بغية ايجاد تبين فعلي للممارسات المرتبطة بالتكوين الالكتروني

## 2-لمحة عن التكوين الالكتروني e-Formation

سنعمل على محاولة تسطير الخطوط العريضة لمسار التكوين الالكتروني؛ بعد ان تم التعرف على بعض من ابجدياته، وسنحاول ايجاد تموقع لهذا التكوين مقارنة بالتكوين الالكتروني، وبعد ذلك نعمل على توضيح دوره في اطار تنمية وترقية الكفاءات واخيرا نذكر بالمسار المتعلق بوضع تلك العناصر موضع التطبيق كعامل نجاح او حتى عامل فشل؛



**محتوى ومضمون الالكتروني** يدل التكوين الالكتروني e-Formation على التكوين عن بعد تبعا

لتنمية القنوات والشبكات الالكترونية، وان حرف ال e يعبر عن مجال التطبيق للشبكات المستخدمة للبروتوكول IP للانترنت. وان التمييز بين e-Formation او Training اي التدريب وال e-Learning اي التمهين والتدريب المدعم ليس هذا التمييز كبيرا لدرجة فقدان المعنى كما يرى بذلك (D.Mottay,2004) لانه يتعلق في كلتا الحالتين بحيازة المعارف عبر وسيط للمعلومات يجمع كل التكنولوجيات المتعلقة باستخدام المعارف والخبرات، وهناك العديد من التعاريف المعطاة حوال التكوين الالكتروني، وسنعمل على تقديم بعض منها:

1-يمثل التكوين الالكتروني مجموعة من المفاهيم والطرق والمناهج والوسائل المستخدمة للتكنولوجيات الجديدة المتعددة الوسائط للانترنت بغية تطوير نوعية التمهين عبر تحفيز وتفضيل الولوج الى الموارد والى الخدمات وكذلك المبادلات والتنسيق والتعاون الممكن عن بعد، وهو ما يعبر عنه بقرار المجلس الاوروبي لسنة 2001

2 يغطي التكوين الالكتروني مجموع اشكال وانماط التمهين المساعد بواسطة الانترنت اي بواسطة الاعلام الالي والحاسوب المصمم لاجل ان يكون مستخدما على اساس شبكة للانترنت او انترانات او اكسترنات، وهذا النوع من التكوين المنجز يقوم ويرتكز على مزايا قوية مثل : تقليص التكاليف المتعلقة بالتكوين، والمرونة في ساعات العمل واوقات العمل، وكذلك في مرونة توزيع والولوج الاكبر الى التكوين كما يشير الى ذلك (M.Svenson,2001)

3-يعرف التكوين الالكتروني بانه كل المنظومة التكوينية التي تستخدم شبكة محلية ممتدة او الانترنت لتوزيع وادماج عملية الاتصال، وهذا ما يدرج ويتضمن التعليم عن بعد في بيئة موزعة اخرى غير التعليم بالمراسلة الكلاسيكية المعروفة، وان الولوج الى الموارد عبر تسجيل او عبر فحص ومعالجة على النت . كما يمكن ان يعمل على تدخل وسائل متوافقة او متزامنة للانظمة المكلفة،



وهناك انظمة اساسية ذات ارتكاز في التكوين الذاتي (Centre INFFO,2004) او توفيقه من العناصر المعالجة والمثارة ،-كما ذكرنا مركز اينفو.

من خلال قراءة متانية لهذه التعاريف، فان الافكار الاتية يمكن ان تؤخذ بعين الاعتبار:

1-يعتبر التكوين الالكتروني مجموعة من الوسائل؛

2-يستخدم التكوين الالكتروني التكنولوجيات الجديدة للاعلام والاتصال؛

3-يركز التكوين الالكتروني على تطوير نوعية التمهين؛

4-يشجع التكوين الالكتروني المبادلات والاتصال والتعاون والتنسيق؛

### التكوين الالكتروني عنصر مكمّل اكثر ما هو عنصر احلال للتكوين في النمط الحاضر

يظهر ويبدو في ال وقت الراهن ان التكوين الالكتروني يقترح الحلول البيداغوجية الفعالة إذا ما جاء

لتكملة التكوينات الكلاسيكية في الحاضر أو إذا كان يعالج المسائل الخاصة بأنشطة الانترنت وعليه

فان التكوين الالكتروني لا يمكن ان يحل كلية محل نماذج التعليم الموجودة حاليا فان دينامي كية التكوين

المحوري والقائم حول فوج ومكون يكون حيويًا وفعليًا لأجل تحكّم جيد في التعليم أو أنواع

التعليم(SNUI,2004) وعلى اعتبار ان التكوين الالكتروني كنظام تربوي وبيداغوجي تكميلي

للوّضع الحالي فان التكوين الالكتروني يسمح كذلك بايجاد امثلية للتاثيرات في التمهين ن داخل قاعة

الدروس، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم1: تطور نفقات التكوين في العالم(رقم الاعمال هنا مقدر ب: مليار دولار)

السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000	01	02	03	04	05
انترانات	0	0	1.00	1.00	1.00	2.00	3.6	6.3	11.00	19.00	34.00
التقليدي	52.00	56.00	58.00	60.00	62.00	64.00	65.00	65.00	63.00	58.00	45.00
الإجمالي	52.00	56.00	59.00	61.00	63.00	66.00	68.6	71.3	74.00	77.00	79.00

تم الحساب على أساس تقدير " حجم التكوين في العالم" بناء على المصدر:



Prévision sur le volume de formation dans le monde (source ; étude de Preau, 2002)

ان المعاينة التي يمكن القيام بها تخص تلك الاهمية التي لا تتوقف والتي ياخذها التكوين الالكتروني في الحجم الإجمالي للتكوين على حساب التكوين التقليدي وهذه الاله مية مدعوة لزيادة وللرفع بالارتباط مع معدلات اختراق الانترنت في المجتمع. مثلا: في سنة 2001-وفي أمريكا، فان التكوين الالكتروني يمثل حوالي 60 % من نفقات التكوين و 92 % من المؤسسات قامت ببذل جهود في مجال مشروع من هذا النوع والنمط (Anderson,2002) يبدو الامر واضحا ان هذا النجاح في التكوين الالكتروني في الولايات المتحدة الأمريكية يشرح في جانب بمعدل التغلغل والاختراق للانترنت بداخل المجتمع 38 % سنة 2001 في أهم الوسائل لتوزيع التكوين الالكتروني تكون في البداية الأقراص C.D ROM وفي الموقع الأول بمعدل 35 % بعدها فان الانترنت (Intranet) ب 26 % ثم الانترنت (Internet) ب 27 % وأخيرا هناك وسائل أخرى ب 12 % وان مكانة الأقراص يمكن ان تتراجع شيئا فشيئا اذا ما كان المجتمع مربوطا بمعنى ان هذا المجتمع الالكتروني يزداد ربطه بشكل تطوري (OPQF,2001)

مراحل تدخل التكوين الالكتروني حسب روسل (P.Roussel,2001): يتدخل التكوين الالكتروني في

اربعة مراحل مختلفة، حسب التسلسل الزمني التالي:

**1- المرحلة الاولى:** يمكن ان يدمج انجاز تقدير وتقييم المتعلمين والمتدربين طريقة Q.C.M

وهي عبارة عن استبيانات لتقييم القدرات والحالات العملية .....الخ يتعلق الامر بتوجيه مستقبل

المتعلم بمعنى المتعلم المستقبلي نحو مقاييس التكوين التي تستجيب للاحتياجات

**2- المرحلة الثانية:** هذه التكوين يمكن من تنظيم إعداد الدروس المعطاة في القاعة . وهي دروس أي

ان دروس المداخل توضع في الخط أو على الخط مع تمارين معالجة لجل التكوين الذاتي حول مبادئ

التعليمية ان الهدف هو ان نجعل اكتشاف المفاهيم أو المبادئ التقنية وكذلك فهم أهميتها في المجال



محل الدراسة خلال مرحلة التكوين . وان الحصص في القاعة يكونوا بعد ذلك موجهين الى تحريك واستغلال هذه المفاهيم وهذه المبادئ التقنية لأجل المساعدة بالنسبة للمتلقين والمتمرسين للقيام باستخدام واقعي وفعال

**3- المرحلة الثالثة :** تكون موجهة لانجاز التمارين والحالات التطبيقية عبر الخط ولكن كذلك إعطاء الإمكانية لطرح أسئلة بالنسبة للمالكين أو الأولياء أو الخبراء المحكمين والمعرف بهم عبر التكوين عن طريق الإرسال والنقل الالكتروني والرسائل الالكترونية وفي الأخير مناقشة ومحاولة حلول الجماعي للتمارين مع المتعلمين الآخرين بداخل ندوة افتراضية أو مؤتمر افتراضي..

**4- المرحلة الرابعة :** توافق تقدير وتقييم التكوين عن طريق المتعلم وتقييمه الشخصاني وكذلك متابعة مساره في التكوين في تلك المرحلة..

### **محاسن وقوة واختلال التكوين الالكتروني**

تؤدي الثورة التكنولوجية الى تحولات عميقة عبر المرور من إنتاج مادي فيزيائي بعد الثورات الزراعية والتكنولوجية الى إنتاج إنساني يطلق عليه المعرفة وان هذه الثورة تكثف الاحتياج الى التكوين لأنه يصبح مستعجلا بابتكالاختراع في القطاعات ذات التكنولوجيات العالية وكذلك تكوين الموارد البشرية العالية التأهيل ومن الآن فان التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال تصبح سلاحا ذو حدين ومهما يكن من أمر فإنها تشجع على التمهين الالكتروني وتحسين كفاءات وأداء العمال في نفس الوقت فإنها تساهم في زيادة القلق في الاتصال وكذلك الحمل وكذلك الصعوبات المادية الممكن ملاحظتها: (L.Marchand,2001)، والجدول الاتي يحصي بعض الافكار النابعة من الدراسات المتقدمة من طرف المؤلفين حول عوامل النجاح وحدود التكوين الالكتروني

### **جدول رقم: 2 خلاصة افكار حول التكوين الالكتروني**

<b>المزايا</b>	<b>الضعف والاختلال</b>
----------------	------------------------





1-متوسط غير شخصي يتطلب حيازة ذات طابع مالوف وجديد في المجال التكنولوجي والتي يمكن ان تحدث في البعد الزمني الحرج (Gregory ,1991,)	1-السرعة والفورية في الاتصال وتنمية للمألوف في عملية الاتصال (Schramm,1992)
2-تتطلب الكثير من الإبداع -كما يشار الى ذلك من طرف (Ross et Schultz,1999)	2- التوفيقية والمرونة المتوسطة للساعات أو التوقيينات وكذلك محاولة جادة لابعاد المعوقات الفضائية المؤقتة(Allen,1995)
3- انجاز درس على الخط يكون أكثر شرطية من ان يكون الدرس وفق التجمع أو اللقاءات الدورية للمتمهين(Loiselle ,1999)	3-الدخول الموسع الى الموارد والى الأشخاص مع إمكانية الاستجابة الى مختلف اساليب واحتياجات التمهين...( Zack,1995)
	4- التحضير الامثل الى دخول سوق العمل و التأهيل بالنسبة للكبار,(Anderson1996).

#### المصدر: تم اعداد الجدول بناء على قراءات متعددة

بمنطق عام، فان المزايا تتجاوز المساوئ أو النقائص لان الوسائل الخاصة بالتكوين الالكتروني تسمح بدمقرطة التعليم وان المرونة والشفافية للعملية التربوية وبالإضافة إلى ذلك فإنها ليست استثناء بالنسبة للتكوين الالكتروني لان كل نوع من التكوين يكون بنفس نقاط القوة ونقاط الضعف

#### شروط نجاح عملية التكوين الالكتروني:

يمكن توضيح ذلك من خلال مقاربات(Sandrine Chicaud,2004)، اذ يقترح الأخذ بعين الاعتبار العديد من المفاهيم لأجل النجاح أي نجاح كل الإجراء للتكوين الالكتروني والذي يمكن تلخيصه في الآتي ذكره، انظر الشكل المرفق أدناه



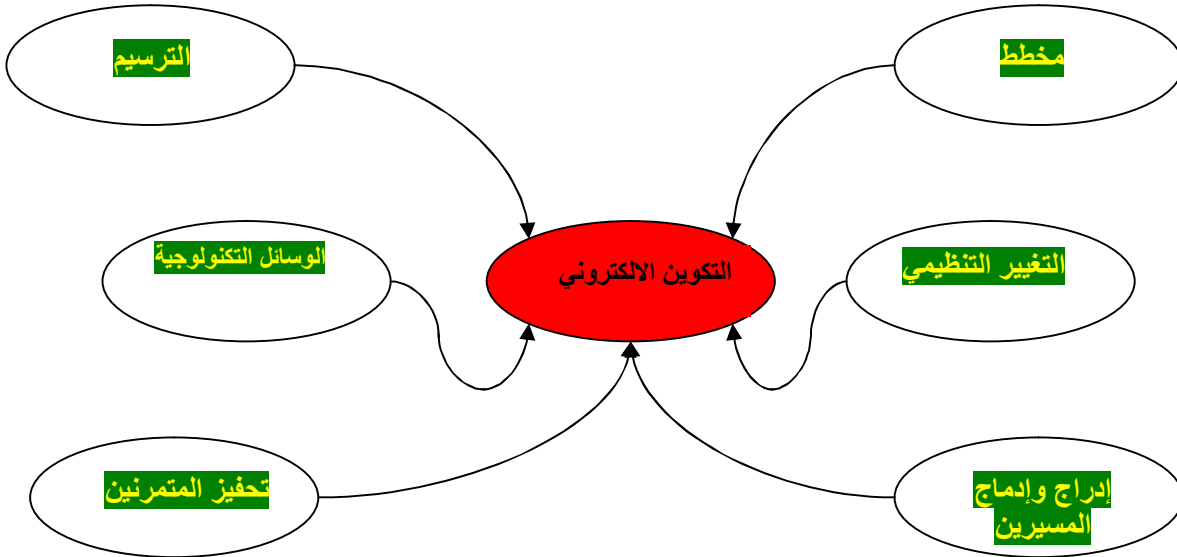
1- إن الدعم الفعلي وليس المشروط للإدارة العامة يكون ضروريا وهذا الدعم يسمح بضمان المكونين والمتعلمين وكذلك المكونين والمدرسين من جهة وإلزام وإدراج الهيئات الأكاديمية العليا للمكونين أي الذين خضعوا للتكوين من جهة ثانية؛

2- كل مشروع تكوين وخاصة من طابع ونمط التكوين الإلكتروني - أين يوجد البعد التقني ، يكون مهما ويتطلب البحث عن التأثيرات والإدراجات الثقافية ، ومن هنا فان هناك مخططا للرافقية وللمرافقة للتغير يكون ضروريا والذي بموجبه فان وظيفة الاتصال تلعب دورا حيويا

3- لضمان فعالية كبيرة في التكوين الإلكتروني ، يطرح التبنّي الإلزامي للوسائل التكنولوجية البسيطة لكن قد يرافق ذلك وجود خطر يتمثل في عدم الوصول الى هذه النتائج لأنه بدل التركيز على حيازة المعارف المطلوبة فان المتمهن يمر دوما وكثيرا في زللتهميني بخصوص الوسيلة . وهذا ما يمكن ان يؤدي إلى انخفاض في المعنويات لدى المتربص أو المترب؛

4- يكون نظام ترسيم جيد مطلوبا ، وان هذا النظام يساهم في دعم ومساعدة المتربص لأجل إعانتة في النمو والتطور والدعم في حالة تجسير تحمل مسؤولياته ؛

**شكل رقم 2 : محددات التكوين الإلكتروني**



المصدر: تم تصميم الشكل بناء على ملاحظات وقراءات

تسمح العناصر الموضحة أعلاه بإعطاء توضيح وتنوير حول التكوين الإلكتروني و سوف نعالج الرابطة بين التكوين الإلكتروني والمعرفة في مجال إدارة الأعمال من جهة، ومن جهة اخرى فعالية التكوين المهني المطعم بالتكوين الإلكتروني ، و الهدف يصبح في معرفة الى أي حد تكون المفاهيم الثلاث متكاملة وليست متعارضة أو متناقضة

### 3- التكوين الإلكتروني والمعرفة التسييرية والتمهين التنظيمي

يؤكد بيتر دريكر (Peter, Drucker, 1999) القرن الواحد والعشرين سيكون مميزا بمحيط وبيئة معقدة وغير مؤكدة ،وان المصدر الوحيد كمزية تنافسية مستديمتفج عن التحكم في المعرفة . وعليه فانه منذ هذه السنوات الأخيرة وجدنا أن العديد من فروع الدراسات في إدارة الأعمال للمنظمات قد أخذت بعدا كبيرا واتجاها واقعيا ويتعلق الأمر بالتنظيم المعرفي والقهيني والتدريبي كما يؤكد

ذلك (Argyris, 1995)



وبالمعرفة التسييرية - كما يرى بذلك الباحث المعروف (Nonaka,1999) أو أكثر من ذلك، فان التمهين التنظيمي (Koenig,1997) ومع صعود تكنولوجيات الإعلام والاتصال بقوة- كما لاحظناه في الأعلى فان التكوين الالكتروني يمكن أن يساهم في انبعث المجال التنظيمي، ومن الآن ، يبدو وان هناك جهد التلاقي والاندماج بين مختلف الفروع ويكون أكثر من الحقة الحالية وأكثر من ضرورة التلاقي الذي يندرج في إطار مشروع التغيير التنظيمي ؛ أين يكون الهدف الأمثل هو دعم المزية التنافسية بواسطة المعرفة

### التكوين الالكتروني والمعرفة التسييرية

لكي نتمكن من رصد تعريف أكثر دقة ا في مجال دراستنا هذه، نشير الى ان هناك تعريفين للتكوين

الالكتروني والمعرفة التسييرية، وهذا ما يمكن ادراجه ضمن الجدول التالي

#### جدول رقم 3 : التكوين والمعرفة التسييرية

المعرفة التسييرية	الرسملة، انتاج وتوزيع للمعارف
التكوين الالكتروني	تنمية المعارف والكفاءات

**المصدر:** تم تصميم هاتين الخاصيتين بناء على ما ورد في المؤتمر الفرنسي حول التكوين المفتوح وعن بعد، ولمزيد من المعلومات،

يراجع الموقع التالي: [www.ffod.org](http://www.ffod.org)

مع التطورات الموصوفة سابقا فان حل المشاكل في التدريب والتمهين بالتعاون والتنسيق الفعال تصبح بمثابة النشاط المركزي للمؤسسات ، اذ ان المؤسسات تحاول اليوم ان تاخذ بعين الاعتبار في سياستها التنموية مسألة التكوين الرسمي -على اعتبار انه عنصر حيوي في ميدان الموارد البشرية (les ressources humaines).. كما ان هذه المؤسسات تبحث عن أشكال جديدة للعقلنة والتي تكون من ضمنها مشاريع التكوين الالكتروني الرصين ومن جهة ثانية يكون الأمر ميسرا ؛ إذا ما تم ترسيم الجانب غير الرسمي أي الم وازي **informel** عبر إعادة الاعتراف والاعتراف ، وحتى التشجيع على تشكيل شبكات تبادل المعارف أو مجموعات الممارسات التطبيقية أو تكوين وتشكيل قواعد وأسس المعطيات ؛

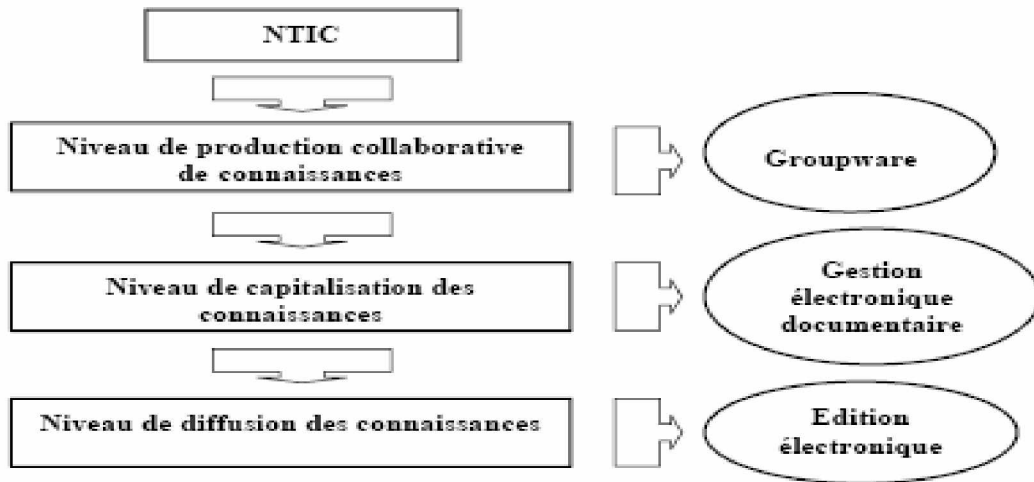
مثلما هو الأمر المتعلق بالوعود من طرف نظريات المعرفة التسييرية (يرجى الاطلاع على موقع المؤتمر أو الندوة الفرنسية للتكوين المفتوح وعن بعد- على الموقع المشار اليه اعلاه)

هذه الخاصية التكميلية بين المجالين المشار اليهما سابقا تتقوى تبعا لكون التكنولوجيات المتطورة حاليا لها اتجاه لإدخال وإدماج وسائل التسيير للموارد البشرية لتحقيق تكوين فعال و اقتسام تداول المعلومة، ولتوضيح ذلك نجد ان (Prax,1997) يعتبر من بين الذين ساهموا في إنشاء فكرة تقاسم المعارف؛ اذ

يصف ذلك بنموذج هندسة المعارف الجماعية le modele de l'ingenierie des connaissances collectives، يقترح نموذج لتنظيم استخدام التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال، وهذا ما يعكسه

المخطط الوارد ادناه

شكل رقم 3: نموذج هندسة المعارف الجماعية، حسب براكس (Prax,1997)



المصدر: وضعنا النموذج كما ورد في نسخته الاصلية، وحافظنا على المصطلحات كما جاءت بلغتها الاصلية

وعناصر النموذج / ن اليسار الى اليمين في تفاعلها تعكس النقاط التالية:

1- التكنولوجيات الجديدة للاتصال

2- مستوى الانتاج التسييري للمعارف..... القروب ويير

3- مستوى تجميع المعارف..... التسيير الالكتروني التوثيقي

4- مستوى نشر وتوزيع المعارف..... النشر الالكتروني



تم تكييف نفس النموذج تجاه التكوين الإلكتروني ، مثلا: بالنسبة للنشر الإلكتروني ، تكون العلاقات الفعالة والنشطة بين المكونين والمكونين ممكنة حتى وطن تعلق الأمر ببناء مكتبة للوثائق تكون رقمية numérique و قابلة للولوج للكل، وبدون استثناءات تذكر، وفي أي لحظة زمنية- بطريقة وأسلوب مفهوم وقابل للفهم مستقل داخل الشبكة - وفي هذه المكتبة يمكن للمكون أي المتدرب ان يجد حالات عملية تسمح له بتحقيق الرقي ولتقدم في تكوينه المشبع بالثقافة الالكترونية النابعة من المعرفة التكنولوجية الجديدة ، ولما نريد مناقشة إدارة المعرفة التسييرية أو التكوين الإلكتروني فسواجه رهانات التمهين والتدريب التنظيمي وهذا الأخير هو بشكل أو آخر الضمانة الحقيقية لتنمية وتطوير الكفاءات في المؤسسات؛ اذ ان ذلك يندرج في قاعدة مشاريع التكوين الإلكتروني؛

### التكوين الإلكتروني والتمهين التنظيمي

يتعين على المؤسسة التي تريد النجاح في فعالية مردودية نشاطها، ان تزواج مشروعها في التكوين الإلكتروني عبر تنمية عمليات التمهين الفردي والجماعي ،ومن هنا فان عودة الوعي بخصوص ادراك العراقيل من الأنماط التنظيمية والتسييرية والثقافية تكون جد ضرورية ، ونستدل على ذلك من خلال ما ورد في الدراسات الرائدة لكل من: (D.Mottay et F.Ducreau,2003)

يتعين ان يكون التكوين الإلكتروني من طبيعة واحدة، حتى يساهم في تحفيز تنمية النقاطات بين المكونين وبين المتعلمين في حد ذاتهم ، كما يتعيان ان يكون هذا التكوين الإلكتروني ذا طابع تساهمي، سواء من جانب مستويات إعداده أو إنجازه وكذلك طرق تقديره وتقييمه ، كما يتعين على هذا التكوين الفعال المناداة



باستعمال أشكال متعددة لأنماط التعلم والتمهين؛ وهذا ما يسمح بتطابق وتكامل بين حيازة المعارف التصورية والنظرية، التطبيقات و المنهجيات وسير المشاريع. و حسب دراسة (J.Y.Prax,1999).

لوحظ ان هنالك العديد من أنماط التمهين تمت الإشارة إليها وعلينا بصمات واضحة في الأدبيات و هي تتعلق بكل عملية تسمح من جهة بكشف الأخطاء والقيام بتصحيحها (Argyris,Schon.,2002) ، ومن جهة أخرى تعديل سلوك المؤسسة (Huber,1991) ودائما في نفس النظرة المتغيرة للتسيير، فهو يمثل ظاهرة جماعية لحيازة وإقامة الكفاءات وقد تكون بالزيادة أو النقصان - أي على الأقل بصفة مستديمة ، فهي تعدل تسيير الوضعيات والوضعيات في حد ذاتها (Koenig,1997) ، ولكن تستطيع كذلك ملاحظة قدرة وكفاءة المؤسسة بنقص العمل الروتيني وفق الافق السلوكي المتميز (March,1991)

من خلال ما حللناه ، لاحظنا ان هناك فكرتين قدمتا بشكل تجسدي في المقاربات المتعلقة بانواع التمهين والتدريب الناجعين للزمين لسير مرافق المؤسسة وفق المحيط المفتوح المتعارف عليه في ادبيات التسيير

**أولا:** يتعين أن تطور المؤسسة قدرة التثبيت لاعمالها الروتينية الموافقة والمحبذة لنشاطها الحركي المتجدد، وبعد ذلك يتعين ان تعمل على الوضع موضع الاهتمام وبطريقة تنظيمية هذه المواصفات الروتينية على محك ترسيخ فكرة التمهين في أدنى وفي ابسط الحلقات أو وفق حلقتين مزدوجتين من حلقات التسيير لهذه الكفاءات كما يؤكد ذلك (C.Argyris,1995)

**ثانيا:** بالنسبة لبراكس (Prax,1999) ، يلاحظ انه يميز بين أربعة أنماط للتمهين ويمكن استخدامها بصفة متناوبة وعن بعد فطلاقا من محطة معلوماتية الكترونية في الغالب جهاز للإعلام الآلي (حاسوب):

1- الاستماع: برامج الفيديو والصوت؛

2- البحث: استعمال الانترنت والتسيير الالكتروني التوثيقي؛



3-التطبيق: استخدام مقاييس: التكوين اتللي والنقييم الذاتي ودراسات حالات وتمارين ومحفز ات تعليمية اخرى؛

4-التبادل: ندوات، مؤتمرات، Groupware، المحاضرات المتلفزة هاتفيا؛

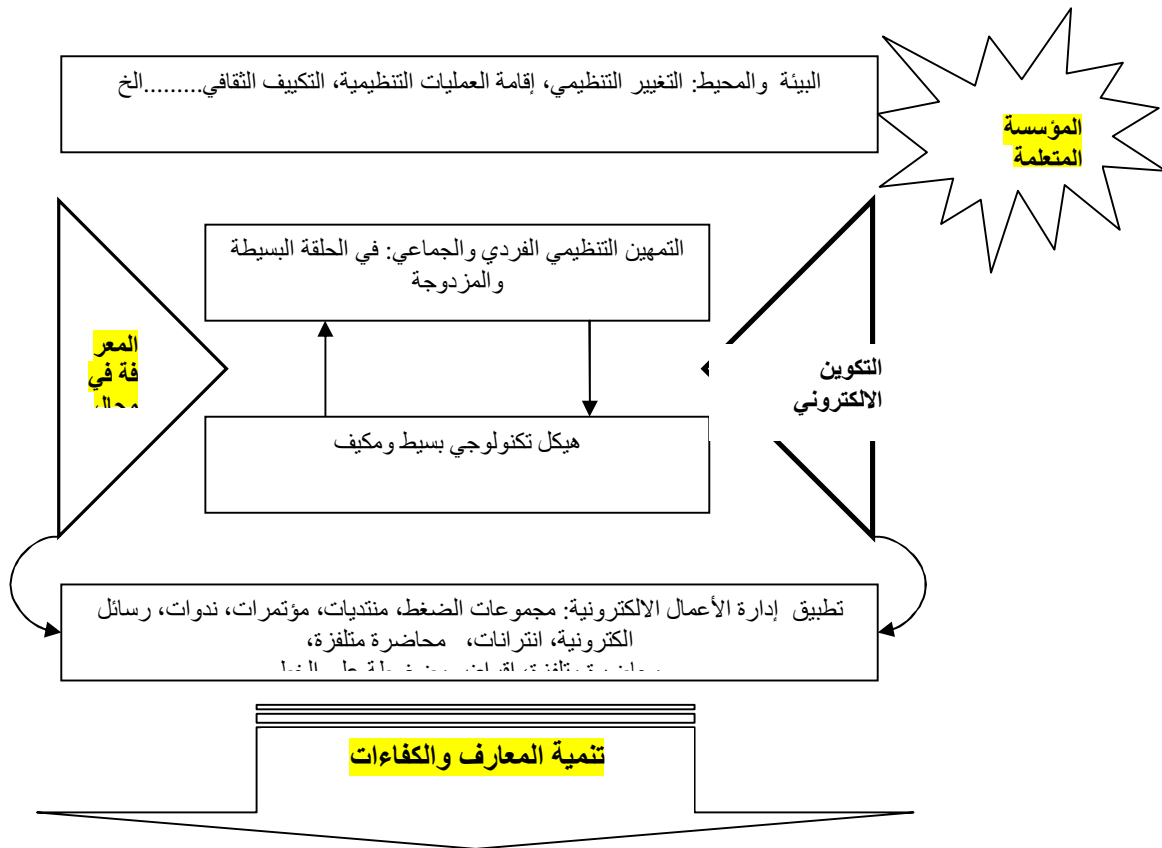
وفي نهاية المطاف ، فان المزوجة بين التكوين الالكتروني والتمهين هي احدالوسائل التي تضمن مكانة لنشاط المؤسسة المتعلمة (توجد بها برامج ذاتية للتمهين والتدريب)

## خلاصة

حاولنا تبيان بعضالأفاق التطبيقية للتكوين الالكتروني والتي يمكن ان تقود هذ ا الأخير لان ياخذ بصفة واقعية وصحيحة دوره وبعدهفي النشاط المعرفي، لذا يمكن الادراك بان التكوين الالكتروني يحتل مكانة اكثر فاكثر اهمية في الاستثمار المعرفي من جهة وفي ميدان التمهين والمكتيبة و أنظمة المعلومات واللغاتمن جهة اخرى . وهو يعمل في الأجل القصويكل نشاط في مجال إدارة الأعمال ، على ان لا يمكن اغفال تطور المنظمات وسيرها؛ حيث ان العمل ومضمونه يفتح ابواب المؤسسة على إدارة الأعمال الالكترونية ويحفزنا على معالجة إشكالية التكوين الالكتروني -حسب مقارنة تمييزية ومعقدة ؛وهي المقاربة التي تضع التكوين الالكتروني في إطار الثورة المجددة لدواليب إدارة الأعمال مثلما يوضحه الشكل الموالي ،لا شك في اهمية التحكم وتقليص التكاليف في حالة التكوين الالكتروني، ويعبئ هذا الاخير امكانيات بشرية والية محددة سلفا ومن الواقع، كل ذلك لدفع عملية التدريب التمهيني وتحسين مردودية الانتاج والتسيير بصفة عامة في المؤسسات التي تطبق مثل هذا النوع من المعرفة التكنولوجية الحديثة، ولكن ينبغي كذلك ادراك مجموعات الضغط داخل وخارج حيز المؤسسة، وهو امر مهم يتجاوز حدود المعرفة الرسمية، بل ويقودها في احيان كثيرة الى المعرفة غير الرسمية المسائرة في بعض الوضعيات لتكنولوجيا الاعلام بدرجة اكبر نجاعة وتقبلا ؛ لاضفاء نوع من الاحترام في اكتساب التكنولوجيا هذه؛



### شكل رقم 4: التكوين الإلكتروني ومجارة التجديد



### التكوين الإلكتروني-المقاربة الحصرية

الشكل هذا يلخص اهم نتائج الدراسة، وقد قدمنا تعليقات من زاوية واحدة، تاركين مبادرات القراءة

للمتخصصين والدارسين؛



## المراجع المعتمدة في البحث

### 1-المراجع باللغات الأوربية:

### *Bibliographie*

- 1- B. S. Allen, (1995). Customizing mass distribution of e-mail. Distance Educator, vol 1, n°3.
- 2- C. Argyris, (1995), Savoir pour agir – Surmonter les obstacles à l'apprentissage organisationnel, Paris : InterEditions.
- 3-C. Argyris et D.A. Schön, (2002). Apprentissage organisationnel (théorie, méthode, pratique). Edition De Boeck Université.
- 4- A. Anderson, (2002). E-formation aux U.S.A. www.anderson.com
- 5- M. D. Anderson, (1996). Using computer conferencing and electronic mail to facilitate group projects. Journal of Educational Technology Systems, vol 24, n°2.
- 6- S. Bellier, H. Issac, E. Josserand, M. Kalika, I. Leroy (2002), L'entreprise numérique, Edition, Organisation.
- 7- Y. Bonizec et P. Rieben, (2000). Un dispositif d'accompagnement de projet piloté par Internet, Actualité de la formation permanente, n°169 Novembre-Décembre, Centre INFFO.
- 8- R. Caffarella et S.B. Merriam, (1991). Learning in adulthood. A comprehensive guide. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 9- J. Champeaux et C. Bret, (2000). La cyber entreprise, Les Editions, DUNOD.



- 10- Centre INFFO, (2004). E-formation : Lexique. [http://www.centreinfo.fr/maq100901/observatoire/eformation/adapt\\_2001.htm](http://www.centreinfo.fr/maq100901/observatoire/eformation/adapt_2001.htm)
- 11- S. Chicaud, (2004). Pas de formation à distance sans une forte motivation des collaborateurs. INFORMATIQUE n°1775 - 25 juin.
- 12- Conseil de l'Union Européenne (2001). Résolution sur le e-learning, Journal Officiel des Communautés Européennes, vol. 20, n°7
- 13- P. Drucker, (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge, California Management Review. VOL 41, n° 2, Winter
- 14- Forum français pour la formation ouverte et à distance. E-learning et knowledge management quelle convergence ? Livre blanc coordonné par, Y. Dambach. [www.fffod.org](http://www.fffod.org)
- 15- V. L. Gregory, (1991). Electronic mentoring of research. Atlanta, Georgia: American Library Association ACRL Research Committee Program. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 336 113).
- 16- G.P. Hubert, (1991). Organizational Learning: The contributing processes and the literatures. Organization Science, vol 2.
- 17- M. Kalika, (2000a). Le management est mort, vive le e-management ! Revue Française de Gestion, Juin-Juillet-Août.
- 18- M. Kalika, (2000b), L'émergence du e-management, cahier de recherche n°57, [www.dauphine.fr/crepa](http://www.dauphine.fr/crepa)
- 19- G. Koenig, (1997). Apprentissage organisationnel, in Y. Simon et P. Joffre, Encyclopédie de Gestion, Paris : Economica,
- 20- M. Godet, (1997). Prospective stratégique, Tome 1, Les Editions, DUNOD.
- 21- P. Lévy, (1997). Cyberculture. Paris: Odile Jacob.
- 22- J. Loisel, (1999). L'exploitation du multimédia et du réseau Internet dans l'enseignement universitaire : Analyse d'une expérience de développement et d'implantation. In J.-P. Béchar
- 23- D. Grégoire, Association internationale de pédagogie universitaire. Actes du 16ème colloque international (Tome 1). Montréal : École des hautes études commerciales.
- 24- J.Y. Prax, (1997). Manager la connaissance dans l'entreprise, les nouvelles technologies au service de l'ingénierie de la connaissance, Paris : Insep Editions
- 25- J.Y. Prax, (1999). Le knowledge management, des concepts aux pratiques, Management & Conjoncture sociale, n°552



- 26- Le Préau, Prévision sur les volumes de formation (marché mondial), le préau, Aska, Klr.  
[www.preau.asso.fr](http://www.preau.asso.fr)
- 27- J.G. March, (1991). Exploration and Exploitation in Organizational Learning, Organization Science Vol. 2, n°1, February .
- 28- L. Marchand, (2001). L'apprentissage en ligne au Canada: frein ou innovation pédagogique? Revue des sciences de l'éducation, Vol. XXVII, no 2, 2001,
- 29- D. Mottay, (2004). Le pilotage d'un dispositif de E-learning : un enjeu pour la E-RH.  
[www.dauphine.fr/crepa/ArticleCahierRecherche/Conferences/agrh19mai2004/communication11.pdf](http://www.dauphine.fr/crepa/ArticleCahierRecherche/Conferences/agrh19mai2004/communication11.pdf)
- 30- D. Mottay et F. Ducreau, (2003). L'interaction auteur/concepteur médiatique/développeur : Un facteur clef de succès de l'enseignement en ligne. ISDM n°10. Spécial Colloque TICE-Octobre. N°82. [www.isdm.org](http://www.isdm.org)
- 31- S. Myrdal, (1994). Teacher education on-line: What gets lost in electronic communications? Educational Media International, vol 31, n°1.
- 32- I. Nonaka, (1999), L'entreprise créatrice de savoir, in Le Knowledge management, Paris : Editions d'organisation.
- 33- OFEM, (2002). Les entreprises et la e-formation en France, enquête 2002.  
[www.ofem.ccip.fr](http://www.ofem.ccip.fr)
- 34- OPQF, (2001). Enquête, la e-formation, selon ses acteurs, Juin. [www.algora.org](http://www.algora.org)
- 35- P. Roussel, (2001). Pour un développement de l'e-formation dans le prolongement de l'e-management. Communication présentée au colloque De l'IAS – Université Toulouse 1 – 30 et 31 août.
- 36- J. Ross & R. Schulz, (1999). Using the World Wide Web to accommodate diverse learning styles. College Teaching, vol 47, n°4.
- 37- M-S. Scott-Morton, (1995). L'entreprise compétitive au futur, Les Editions d'Organisation
- 38- SNUI, (2004). E-formation à la Bureautique Vigilance ! Avril, [www.snui.fr](http://www.snui.fr)
- 39- M. Svensson, (2001). L'évaluation de l'e-formation : Améliorer la qualité de l'e-formation : L'évaluation intégrée. In Internet : Nouveaux horizons pour la formation. Expériences en Allemagne, Finlande, Italie, Royaume-Uni et Suède. Rapport de synthèse- Septembre. Centre INFFO. [www.centre.inffo.fr](http://www.centre.inffo.fr)



- 40- D Tapscott et A. Caston, (1994). L'entreprise de la deuxième ère : la révolution des technologies de l'information, Les Editions, DUNOD
- 41- R.-A. Thiétart. (1999), Le management, Que sais-je ? PUF.
- 42- L. Wolcott & K. Betts, (1999). What's in it for Me? Incentives for Faculty Participation in Distance Education. Journal of Distance Education/Revue de l'enseignement à distance, 14, 2.
- 43- Zack, M. H. (1995). Using electronic messaging to improve the quality of instruction.
- 44- Journal Education for Business, March-April, vol 70, n°4.
- 45- J, GABAY (1990). Apprendre et pratiquer MERISE, 2eme tirage corrigé, Masson Editions, Paris

## 2- المراجع باللغة العربية

- 46- لخضر، عزي (2007) إشكالية التعليم المحاسبي في الجزائر بين المحتوى التحليلي والتطبيقي (مهني، ثانوي، جامعي، جامعي تطبيقي) وآفاق تطوير المهنة المحاسبية، أطروحة علمية- غير منشورة، ص.ص 121-129
- 47- لخضر، عزي (2007) فجوة التعليم المحاسبي في الجزائر، بحث علمي غير منشور، ص.ص 12-13
- 48- سهيل ادريس، جبور عبد النور (1983) المنهل- قاموس: فرنسي-عربي، دار الاداب، دار العلم للملايين، بيروت،
- 49- زهية موساوي، عبد الرزاق بن حبيب، (2004) "تسيير وتنمية الكفاءات: مقارنة توقعية واحتياطية"، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، العدد3، جامعة ابي بكر بلقائد، تلمسان، مارس، ص.ص 219-221
- 50- بومايلة سعاد، فارس بوباكور (2004) " اثر التكنولوجيات الحديثة للاعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، العدد3، جامعة ابي بكر بلقائد، تلمسان، مارس، ص.ص 209-212
- 51- اسحق احمد فرحان (2003) "الاسلام والعالم"، ط1، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، ص.ص 41-46
- 52- عماد، ابو رب، محمود الوادي (2007)، دراسة تحليلية لمعايير اعتماد تخصصات تكنولوجيا المعلومات للجامعات الاردنية، مجلة علوم انسانية، العدد...، هولندا، اغسطس

\* تتجلى طبيعة عملية العولمة كما يعرفها "جيمس روزنادو" وهو احد كبار علماء الاستراتيجيات السياسية في امريكا في ثلاث أبعاد -هي:

**اولا:** يتعلق الامر بنشر المعلومات والبيانات والافكار حتى تصبح ملكا مشاعا لدى جميع الناس، وهذه احدى اللبنات الجد ايجابية في منظومة العولمة؛ اذا ما احسنا تقبل الجانب المعرفي ووظفناه بما يكفل تحسين اداء مؤسساتنا ؛ ان على المستوى الكلي او الجزئي؛

**ثانيا:** يتعلق بتذويب الحدود الجغرافية؛



**ثالثاً:** يهدف الى زيادة عملية التشابه والتماثل بين الجماعات والمجتمعات والمؤسسات؛

-يرى احد رواد التربية والتعليم في العالم العربي والاسلامي الاستاذ الدكتور اسحق احمد فرحان في كتابه الوارد اعلاه في الصفحة 46 انه " يتعين اعداد دعاة قادرين على حمل لواء التبليغ كما يريد الاسلام، ولن يتأتى ذلك الا ب:

1-فهم مقاصد الشريعة وشمولية الرسالة الاسلامية عقيدة وشريعة ونظام حياة؛

2-الاطلاع على العلوم الحديثة ذات العلاقة من: التربية،علم النفس، الانترنتولوجيا، اللغات العالمية الحديثة....الخ لمزيد من التحصيل العلمي والتكنولوجي؛

3-تدريب الدعاة على استخدام التقنيات الحديثة بما فيها الحاسوب والانترنت لمواكبة التطور والابداع التكنولوجي وادخال برامج الحاسوب والتدريب عليه في كل مراحل التعليم؛

4- واعي ومعرفة الواقع ومعطياته واحوال الامم المختلفة ومجريات الاحداث؛