



جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة بعنوان :

التعليم عن بعد وأثره على التنظيم الإداري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ :

د/ جلود رشيد

إعداد الطلبة :

- حلباوي نورة
- حليتي زهرة

السنة الجامعية: 1442-1443هـ/2021-2022م

شكر و عرفان

الحمد لله حمدا كثيرا الذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة ووفقنا في إتمام
هذا البحث العلمي نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ المشرف جلود رشيد

على كل ما قدمه لنا من معلومات

ساهمت في إثراء موضوع دراستنا من جوانبها المختلفة .

كما نتوجه بجزيل الشكر لي كل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث

من أساتذة وطلبة .

وكذلك نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من أشعل شمعة في دروب

عملنا

والى من وقف على المنابر

واعطى من حصيلة فكره لينير دربنا .

الإهداء

أهدي تخرجي:

• إلى من حصدت الأشواك عن دربي لتمهد لي طريق العلم لي
وارضعتني من كل الحب والحنان والدتي العزيزة حفظها ورعاها

الله وأطال في عمرها ♥

• والى روح والدي الطاهرة تغمده الله برحمته وادخله فسيح جناته ♥

• إلى القلوب الرقيقة والنفوس الطيبة أخوتي واخواتي وأولادهم ♥

• إلى خطيبي رفيق دربي بإذن الله وعائلته الكريمة ♥

• إلى أحبتي رحمة . منال . آية . مريم . عائشة ♥

• والى كل أصدقائي ♥

أهدي ثمرة جهدي إليكم جميعا ♥

نورة

الإهداء

إلى رفيقتي وحببتي ..ومعلمتي في الحياة
إلى من علمتني أن اصمد أمام ...الأمواج الثائرة

إلى من سهرت من أجل أن أكون... وشملتني بدعائها في كل وقت وحين

"إليك أُمي الغالية

إلى الذي حين ينادوني باسمه ... أسعد واقتخر بأبني ابنته وثمرتهإلى

روح لطالما أردتها بجانبني في هذه اللحظة إلى روح أبي الطاهرة رحمة

الله عليه .

إلى من يحملون في عيونهم وقلوبهم ذكريات طفولتي وشبابي أخواتي كل

واحدة بإسمها

إلى أخي الوحيد ذاك الجبل الذي اسندي نفسي عليه عند شدائد وكيف لا

أحبه ورب الكون قال: **"سنشد عضدك بأخيك"**

إلى زملائي وزميلاتي في قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

إلى كل صديق مر بصدق موقف أو كلمة مساندة أو دعاء في ظهر عيب

بنية خالصة اهدي لكم هذا الجهد

زهرة

مقدمة:

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورات تكنولوجية وتقنية ومعلوماتية متلاحقة وسريعة وانفتاح على الثقافات المختلفة ، الأمر الذي يحتم من القائمين على المؤسسات التعليمية التعايش مع كل المتغيرات العالمية، لمواكبة تلك التغيرات والتطورات والتحديات ، وفي ضوء الاتجاهات العالمية وسياسات تطوير التعليم التي أخذت أشكالاً متعددة منها التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد وغيرها من أساليب التطور .

ونتيجة للظروف التي يعاني منها بعض الطلبة في عدم مواصلة التعليم في المؤسسات والجامعات لها الأثر البالغ على العملية التعليمية، فقد وجدت بعض المؤسسات التربوية مجبرة على التحول للتعليم عن بعد لضمان استمرارية عملية التعليم والتعلم، واستخدام شبكة الإنترنت والهواتف الذكية والحواسيب في التواصل عن بعد مع الطلبة، لذا اعتمدت بعض الدول على التعليم عن بعد كوسيلة لاستمرارية تلقي الطلبة تعليمهم ضماناً لمستقبلهم العلمي، تم وضع الخطط للحفاظ على ديمومة العملية التعليمية. في الآونة الأخيرة أصبح التعليم عن بعد بديلاً معترفاً به للتعليم الوجاهي، فهو أقل كثافة في رأس المال يتلاءم مع الحاجة إلى تحسين الكفاءة الرقمية للطلبة، وقد يحدث التعليم عن بعد ثورة في التعليم العالي لأن طلبة اليوم عموماً لديهم القدرة على التكيف مع التكنولوجيا والبوابات الإلكترونية.

الإشكالية:

التعليم هو أساس قياس المجتمعات وازدهارها وتطورها حيث انه يحتل مكانة هامة واسباسية في النظم التربوية خاصة المعاصرة منها، كما يعتبر مؤشر في منشورات التنمية المستدامة حيث اصبحت الخطط والمناهج والوسائل التعليمية وأدوات التسيير الفعل التربوي من بين الدعائم التي تقوم عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها .

الجزائر كغيرها من الدول أعطت أهمية بالغة للمنظومة التربوية، والدليل على ذلك هو ما حدث بعد الاستقلال من إصلاحات في النظام التربوي ككل، غير أن الإصلاحات ركزت على إدخال مناهج جديدة دون توفير عوامل نجاحها، بل على العكس فقد ساهمت في ظهور تبعات في دوامة لم يعد يتخبط فيها الطلبة بمفردهم بل حتى الأساتذة والطواقم الإداري .

ومع زيادة الطلب على التعليم واتساع قاعدته ومجانيته من أجل تكافؤ الفرص التعليمية إلا أن تحديات عديدة حالت دون تحقيق الكثير من الطموحات وقصور الإعداد المهني والفني للأستاذ، والخلل في نظام التقويم تشابكت لتفرز عدت مشاكل تربوية منها ظاهرة التعليم عن بعد.

حيث يختلف الكثير منا في تقييم ظاهرة التعليم عن بعد، فالبعض يعتبرها ظاهرة تؤثر بالإيجاب على التنظيم الإداري من حيث رصد النقاط وتجهيز القوائم في حين يرى البعض أن التعليم عن بعد لا يؤثر أبداً على الإدارة أي أن لا دخل الإدارة في ذلك، وهذا أساسه الطالب والأستاذ لا علاقة الإداريين بذلك، الأمر الذي استوجب على الطلبة اللجوء إلى التعليم عن بعد هو تحميل دروس المحاضرات وكشف العلامات، ومن ذلك أن التعليم عن بعد في الجامعة يقوم بوظائف عديدة أهمها تحقيق أهداف التي أوجدها المجتمع من أجل تحقيقها، فالتعليم عن بعد خلق طريقاً في العملية التعليمية بعيداً عن الإدارة الجامعية .

مما أدى تأثير التعليم عن بعد على أداء الجامعات نتج عن عدة إجراءات أثرت بشكل ودرجات مختلفة على الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة الأساتذة والكادر الوظيفي فيها، لم تؤثر فقط على سير العملية التعليمية وإنما على أنشطة الباحثين والأكاديميين من أعضاء هيئة الجامعة، على أية حال لجأت الجامعات إلى تحول أساسي في التدريس وأنشطتها الأكاديمية والبحثية نحو وسائل الرقمية والاتصالات عن بعد، فقررت أسلوب التعليم عن بعد (التعليم الإلكتروني) والمنصات الافتراضية على شبكة الإنترنت .

أردنا من خلال موضوع الدراسة الكشف عن تأثير التعليم عن بعد على التنظيم الإداري ومنه نطرح

التساؤل الرئيسي

هل التعليم عن بعد يؤثر على التنظيم الإداري؟

الأسئلة الفرعية

- ماهي التغيرات التي تطرأ على التنظيم الإداري ؟

- هل يتم التواصل والاعتماد على الإيميل؟
- ماهي أهم معوقات التعليم عن بعد؟

الفرضية :

التعليم عن بعد له تأثير في التنظيم الإداري .

فرضيات فرعية :

- التنظيم الإداري له عدة تغيرات تطرأ عليه .
- يتم التواصل والاعتماد على الإيميل المهني .
- ضعف استخدام الوسائط التكنولوجية لدى الأساتذة يؤثر على عملية التعليم عن بعد .

أسباب اختيار الموضوع :

يندرج موضوع بحثنا هذا ضمن البحوث التربوية التي تهتم وتعاني بالمشاكل والظواهر التعليمية للأفراد ، وبذلك كان التعليم عن بعد كأحد مواضعها .

أسباب ذاتية :

- الرغبة في البحث موضوع التعليم عن بعد في ظل ظروف استثنائية
- الرغبة في معرفة مدى تأثير التعليم عن بعد على الإدارة الجامعية

أسباب موضوعية :

- دراسة موضوع التعليم عن بعد كظاهرة اجتماعية .
- وجود مراجع ومجلات علمية تناولت هذا الموضوع ،بالإضافة إلى الملتقيات والجلسات العلمية التي شهدتها الجامعة في الآونة الأخيرة .

أهداف الدراسة :

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إثر التعليم عن بعد على التنظيم الإداري :
- معرفة تطبيق إدارة الجامعة لمبادئ الجودة في التعليم العالي .
- معرفة وجه نظر الطاقم الإداري في ضرورة التعليم عن بعد .
- تحقيق هدف أساسي هو التعرف على التعليم عن بعد ومدى تأثيره على التنظيم الإداري

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في :

- يمكن أن يكون هذا البحث نقطة انطلاق لإضافة علمية لبحوث أخرى وإضافة علمية جديدة للباحثين خاصة أن الموضوع جديد وقد يضيف معلومات جديدة حول تأثير التعليم عن بعد على الإدارة .
- توفير قاعدة معرفية لتيسير الحصول على الرسائل والتطبيقات العلمية والملفات الخاصة بالدروس وتعميم الاستفادة منها سواء من قبل الطلبة أو الأساتذة .
- تكمن الأهمية في تجنب العديد من العراقيل التي قد تواجه مسار التعليم في الجامعة
- تكمن أهميتها في توضيح الدور المهم الذي يلعبه نظام التعليم عن بعد بالجامعة وخلق تفاعل وانسجام بغرض الرفع في مستوى تحصيل الطلبة .

تحديد المفاهيم:

عند دراسة أي موضوع نحن مطالبون دوماً بتحديد أهم المفاهيم ، أو على الأقل التي تبدو لنا تحتاج توضيح للقارئ للتأكد من وضوح المعاني والكلمات فيهم الباحث لموضوع بحثه يتطلب منه توضيح أهم المفاهيم المرتبطة به والتي تشكل المنارة التي توجهه أثناء عملية البحث.

التعليم: يعرف بأنه عملية منظمة تهدف إلى اكتساب الشخص المتعلم للأسس العامة البانية للمعرفة، ويتم ذلك بطريقة منظمة ومقصودة وبأهداف محددة ومعروفة ، ويمكن القول أن التعليم هو عبارة عن نقل المعلومات بشكل منسق للطلاب ، أو أنه عبارة عن معلومات ومعارف وخبرات ومهارات يتم اكتسابها من قبل المتلقي بطرق معينة، فالتعليم مصطلح يطلق على العملية التي تجعل الفرد يتعلم علماً محددًا أو صنعة معينة، كما أنه تصميم يساعد الفرد المتلقي على إحداث التغيير الذي يرغب فيه من خلال علمه وهو العملية التي يسعى المعلم من خلالها إلى توجيه الطالب لتحقيق أهدافه التي يسعى إليها وينجز أعماله ومسؤولياته.

التعليم عن بعد: لم يعرف هذا المصطلح بشكل رسمي إلا حديثاً وبالتحديد عام ١٩٨٢ عندما حاولت هيئة اليونيسكو تفسير الهيئة العلمية للتربية بالمراسلة وبذلك يعد مفهوم التعليم عن بعد مفهوماً جديداً حيث تعددت ولم تستقر على تعريف محدد كانت جميعها تركز على بعد المسافة بين المعلم والمتعلم وتعدد الوسائل المستخدمة في عملية¹ كما يعرف انه برنامج او دورات تعليمية تعتمد على استخدام الشبكة العنكبوتية وتقنياتها الحديثة من برامج صوت وصورة وقواعد بيانات لتقديم الدروس حيثما كان الطالب وفي أي موقع على خارطة العالم وفيه تستخدم طرق الاتصال بالإنترنت².

التنظيم: هو تحديد الأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف التي وضعها الشخص لنفسه وتقسيمها حتى يسهل تنفيذها في الوقت اللازم ، وهذا هو أبسط أشكال التنظيم.

التنظيم في الإدارة على أنه عدد من الأنشطة التي يجب تنفيذها لتحقيق الأهداف بالتعاون بين عدد من الموظفين ، بحيث يتم تقسيم هذه المهام أو الأنشطة حسب اختصاص كل موظف وفي هذه الحالة يبرز دور كل موظف من خلال مساهمته في أداء المهمة

الإدارة : تطور مفهوم الإدارة بشكل كبير شأنه شأن جميع نواحي الحياة وتم تطوير العديد من التعريفات من قبل باحثين وكتاب في علم الإدارة في ضوء مداخل متعددة وان الوصول إلى تعريف شامل ومحدد لمفهوم الإدارة لاقى كثير من الصعوبات حيث يختلف تفسير معنى الإدارة باختلاف وجهة نظر القائم بالتعريف ونواحي التركيز التي ينظر إلى الإدارة من خلالها الإدارة هي عملية تخطيط وتنظيم وضع قرار وقيادة ورقابة وأنشطة أعضاء المنظمة واستخدام لكل الموارد التنظيمية والمعلوماتية بغرض إنجاز أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية الإدارة تعني بالنسبة للمدير أن يتنبأ بالمستقبل ويخطط بناء عليه وينظم ويصدر الأوامر وينسق ويراقب¹ .

التنظيم الإداري: هو عبارة عن عملية فرعية من العملية الإدارية الكبرى في المنظمات التي تعمل في القطاعات المختلفة ، ويصنف على أنه من العمليات الإدارية المساندة المتعاقبة والمستمرة ومن العمليات الفنية المتخصصة في استثمار الموارد التي تملكها المنظمة حيث يعتبر سلسلة من المهام والوظائف التي تساعد المنظمات على تحديد أهدافها وتحديد السبل الكفيلة بتحقيقها وقياس مدى إنجازها وتقديمها وتطورها على جميع الأصعدة، ومدى سيرها نحو التطور ، تتخذ الشكل الهرمي لتقسيم الوظائف والمهام على العاملين² .

صعوبة الدراسة:

لدراسة ظاهرة اجتماعية يجد الباحث نفسه أمام العديد من التحديات التي قد تعرقل السير الحسن للبحث الذي هو بصدد القيام به، وهذا قد يؤثر سلبا على النتائج المراد الحصول عليها ، ومن أبرز الصعوبات التي قد واجهتنا في إنجاز هذا البحث ما يلي :

- نقص المراجع القيمة التي تتناول ظاهرة التعليم عن بعد .
- تعسر القيام بالدراسة الميدانية على أتم وجه.
- صعوبة التواصل مع الأستاذ المشرف وعقد الحصص الإشرافية إلا عن طريق الوسائل التكنولوجية.

1 - عامر عبد الرؤوف، التعليم عن بعد المفتوح ، اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،الأردن ص ٥ .
2 - كمال زيتون ،تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، عالم الكتب ،القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٣

المقاربات النظرية :

كل الدراسات السوسولوجية عليها أن تبنى نظرية اجتماعية خاصة حتى تكتسب صفة علمية وتمكن الباحث من بناء موضوعه وتحليله بصورة علمية والوصول إلى النتائج المراد الحصول عليها.

فالنظرية هي عبارة عن مجموعة من المفاهيم المرتبطة، لشرح ظاهرة معينة وما يساعد في وجود النظرية هو عملية البحث ترتبط بكل نظرية مجموعة من الفرضيات وذلك للوصول إلى تفسيرات أفضل .

أما موضوع الدراسة والمتعلق بالتعليم عن بعد فقد تم الاعتماد على النظرية البنائية الوظيفية كاقتراب سوسولوجي ، حيث يتمركز الفكر البنائي الوظيفي على ترابط مجموعة من الأنظمة بعضها ببعض بنائيا ووظيفيا ، من أجل خدمة المنظومة التعليمية ومراعاة الفروق الفردية في العملية البنائية³ .

أما موضوع الدراسة والمتعلق بالتعليم عن بعد فقد تم الاعتماد على النظرية البنائية الوظيفية كاقتراب سوسولوجي ، حيث يتمركز الفكر البنائي الوظيفي على ترابط مجموعة من الأنظمة بعضها ببعض بنائيا ووظيفيا من أجل خدمة المنظومة التعليمية ومراعاة الفروق الفردية في العملية البنائية التي تقوم على التكامل الوظيفي والواقع أن النظرية البنائية الوظيفية هي تكامل بين وظيفتين هامتين إذ إن الوظيفة تشير إلى وجود ترابط داخلي بين البناء وعملية الحياة أو مسارها كما لا يتم البناء إلا بدوام العمليات و الوظائف كما أن البناء الاجتماعي هو العلاقات والروابط الاجتماعية المتبادلة التي يقوم بها الأشخاص داخل المجتمع و يؤدي كل شخص دورا محددًا في الحياة الاجتماعية⁴.

والمؤسسات الجامعية التي عمدت إلى اختيار هذا النوع من النظام التعليمي عملت على تحقيق هذه الوظيفة والمؤسسات الجامعية التي عمدت إلى اختيار هذا النوع من النظام التعليمي عملت على تحقيق هذه الوظيفة كما ساهمت في استمرارية التعليم .

وعلى اعتبار أهدافها القائمة على تحسين مخرجات العملية التعليمية والرفع بقدراتهم المعرفية ،وبالتالي تحقيق البناء الاجتماعي المتكامل دون أن ننسى انها تمنح بهذا النوع

3 - أحمد أبو زيد ،البناء الاجتماعي، مدخل لدراسة المجتمع ،الاسكندرية ،الدار القومية للطباعة والنشر ، الجزء، ١٩٦٥ .

4 - إبراهيم عبد العزيز سيحا، أصول الإدارة العامة ،منشأ المعارف ،الإسكندرية ،١٩٩٣ .

الفرصة الأكثر أهمية من أجل مواصلة التعليم وتحقيق استمراريته مدى الحياة وفق هذا النظام.

وعلى هذا الأساس ومن خلال دراستنا هذه اعتمدنا على النظرية البنائية الوظيفية كمنطلق لتحديد وظيفة هذا النوع من التعليم.

وعلى هذا يمكن اعتبار نظام التعليم عن بعد نظاما ضمن مجتمع تمارس فيه وظائف تربوية هامة على مستوى التنظيمي وتؤثر في الأفراد وفي الأنظمة الاجتماعية الأخرى .

تمهيد :

إن فكرة التعليم عن بعد نشأة من الاعتقاد بأن التعليم مسألة ضرورية لكافة المهتمين بهذا النمط من التعليم ،وانه يقوم على فلسفة تؤكد حق الأفراد بالوصول إلى الفرص التعليمية المتاحة حيث يعد أحد نماذج تعليمية التي تهتم بمساعدة الفرد في الحصول على المعرفة والتدريب كما يعمل على توفير فرص التعليم ونقل المعرفة ويهدف إلى مسايرة التطورات المعرفية والتكنولوجية المستمرة والى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص وديمقراطية التعليم ، مما تزايد الاعتماد على التعليم عن بعد في الآونة الأخيرة وتزايد اعتماد الكثير من الجامعات عليه في مختلف أنحاء العالم فصار من الطرق الرائدة اليوم التي تنتهجها الكثير من المؤسسات التعليمية خاصة الجامعات، التي يُستخر الكثير منها كافة الإمكانيات المختلفة للمساهمة في تطويره ليصبح عنصر أساسي في عملية التعليم وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفصل:

- مفهوم التعليم عن بعد
- نشأة و تطور التعليم عن بعد
- أهداف ومبادئ التعليم عن بعد
- أهمية وخصائص التعليم عن بعد
- مميزات التعليم عن بعد
- عوامل نجاح التعليم عن بعد

مفهوم التعليم عن بعد:

يعد التعليم عن بعد أحد نماذج تعليمية التي تهتم بمساعدة الفرد في الحصول على المعرفة والعلم والتدريب التي يحتاجها ، فهو نموذج يعمل على توفير فرص التعليم ونقل المعرفة للمتعلمين وتطوير مهاراتهم في مختلف التخصصات عن طريق وسائل وأساليب تختلف عن تلك المستخدمة في نظم التعليم العادية ، ولقد أطلقت عدة تسميات على التعليم عن بعد منها: التعليم المفتوح ،التعليم بلا حدود ،التعليم بالمراسلة ،التعليم المستقل، التعليم المنزلي¹.

1 - طارق عبد الرؤوف ،التعليم عن بعد مفهومه وخصائصه، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة ،طبعة أولى، الجيزة ،سنة 2007 .

ومن أهم هذه التعريفات ما ي لي :

*يعرف رونتري التعليم عن بعد بأنه التعليم الذي يحدث عندما تكون هناك مسافة بين المعلم والمتعلم ، ويتم عادة بمساعدة مواد تعليمية يتم إعدادها مسبقا ، ويكون المعلمين منفصلين عن معلمهم في الزمان والمكان أو كليهما

*كما يعرفه أيضا بأنه هو ذلك النوع من التعليم المفرد بالوسائط التقنية المتعددة والتي يمكن عن طريقها ضمان تحقيق اتصال مزدوج بين المعلم والمتعلم بشرط أن يتم ذلك داخل إطار تنظيمي (معهد مركز جامعة) ويضمن توفير المادة التعليمية وتوصيلها للمتعلم ويوفر فرص اللقاء المباشر وجها لوجه كما يحدث في التعليم التقليدي دون برنامج معين.

* اما الجمعية الأمريكية للتعليم عن بعد فتعرفه بأنه هو توصيل لمواد التدريس أو التدريب عبر وسيط نقل تعليمي إلكتروني الذي قد يشمل الأقمار الصناعية ، أشرطة الفيديو، الأشرطة الصوتية ،الحاسوب أو تكنولوجيا الوسائط المتعددة او غير ذلك من الوسائط المتاحة لنقل المعلومات.

*يعرفه آخرون أنه نظام تعليمي لا يخضع لإشراف مباشر ومستمر من قبل المعلم، أي أن انفصال المعلم عن المتعلم شبه دائم مع إيجاد ثنائي متبادل وحوار بينهما عبر وسائط متعددة بما فيها الكلمة المطبوعة ، والوسائط التعليمية المسموعة والمرئية.

*كما يعرف مايكل مور Michal moor التعليم عن بعد بأنه عبارة عن مجموعة من طرائق التدريس التي يكون فيها سلوكيات التدريس منفصلة جزئيا عن سلوكيات التعلم، ويكون من الضروري توفير المواد المطبوعة والأجهزة الإلكترونية والأدوات والوسائل الأخرى لتسهيل عملية الاتصال بين المعلم والمتعلم².

*ونجد هذا التعليم ركز على الفصل بين سلوكيات التدريس وسلوكيات التعلم واستخدام الوسائط التكنولوجية وإمكانية الاتصال المزدوج بين المعلم والمتعلم . *كما يعرفه القانون الفرنسي رقم ٥٥٦ سنة ١٩٧١ بأنه ذلك النوع من التعلم الذي لايتطلب حضور المعلم بصفة دائمة في قاعات الدراسة ، وإنما يمكنه الحضور فقط في بعض الأوقات التي تتطلبها عملية التدريس ويركز هذا التعريف على الفصل بين المعلم والمتعلم مع إمكانية وجود عقد لقاءات حوارية بينهما.

*كما يعرفه كيجان ١٩٨٣ بأنه عبارة عن طريقة من طرق التدريس التي يكون فيها السلوك التعليمي منفصلا على السلوك التعليمي ، ويتضمن تلك الوسائل التي يتم فيها مالاتصال بين المعلم والمتعلم عبر أجهزة وأدوات الطباعة والأجهزة الميكانيكية والإلكترونية وغيرها من الأجهزة الأخرى.

2 - شلو س. لي ابرز ،ترجمة نبيل جاد عرضي التعليم عن بعد ،الجمعية الأمريكية التكنولوجية، طبعة ثانية، بيروت ٢٠١٥ .

* يعرفه نوفل ١٩٨٦ نظام بعيد كل البعد عن نظام المواجهة الحالية والحقيقة بين المعلم والطالب.

* كذلك عرفه المنصوري ٩٨٦١ بأنه كل نموذج أو شكل أو نظام تعليمي لا يخضع لإشراف مباشر ومستمر من قبل المعلم من خلال تواجده الفيزيقي مع المتعلمين في حجرة الدراسة وهو يشمل كافة الوسائل التي يتم التعلم من خلالها بما في ذلك الكلمة المطبوعة والأجهزة الأخرى المختلفة.

مما سبق نستنتج أن التعليم عن بعد هو نظام تعليم يشتمل على جميع طرق الدراسة في كل المستويات التعليمية التي لا تخضع لإشراف مباشر أو مستمر من قبل المعلم ، بمعنى أن المعلم لا يشترط التقاءه مع المتعلمين بصور رسمية مستمرة ، وعدم إلتقاء المعلم بالدارسين في حجرات الدراسة يعني ان هذا النوع من التعلم يفتقر إلى التخطيط أو الإشراف و المساندة من المؤسسة التعليمية المنفذة³.

كما نستنتج من هذه التعريفات السابقة ان التعليم عن بعد نظام تعليمي يوفر الخدمات التعليمية للراغب فيها في أماكن تواجده وفي الوقت الذي يرغب فيه ولا يقتصر ذلك الاتصال المباشر بين الأستاذ والطالب وإنما يتم اكتساب المهارات والخبرات عن بعد بالتعلم الذاتي ، مع وجود اتصال مستمر ومحدود بين المتعلم والمؤسسة بعدة طرق لتحقيق أهداف محدودة لبرامج معينة باستخدام مناهج خاصة تستثمر التعلم الذاتي في الدراسة كما أنه شكل من أشكال التجديد التربوي تدرج تحت كل الصيغ التعليمية التي لا تعتمد على المواجهة بين المعلم والمتعلم ، وهو ليس بديلاً للموجود ولا تصحيحاً ، لكنه نوع جديد وإضافة له لمواجهة مواقف جديدة .

نشأة التعليم عن بعد

اعتمدت نشأة التعليم عن بعد على الجهود الفردية التي قام بها بعض الأشخاص كمحاولة لاستخدامه حتى ظهر بالفعل في عام ١٨٣٦ في جامعة لندن على شكل تعليم بالمراسلة .

نشأ التعليم عن بعد منذ ما يزيد عن قرن من الزمان في شكل تعليم بالمراسلة لتقديم الخدمة التعليمية لأفراد محرومين من الحصول عليها وغير قادرين على الوصول إلى أماكنها

١. طارق عبد الرؤوف. المرجع السابق ،صفحة ٢٢.٢٣

المعتادة أما بسبب بعدهم الجغرافي أو وضعهم الاجتماعي أو جنسهم أو ظروفهم المهنية أو إعاقات جسدية أو لأي سبب آخر.

وترجع بدايات ظهور التعليم عن بعد على أواسط القرن التاسع عشر ، والتي جاءت معاصرة لإنشاء المؤسسة البريدية حيث يعيد البعض ظهوره إلى دروس الاختزال بالمراسلة ، والتي نظمها "اسحاق باتمان " سنة ١٨٤٠ عند إنشاء المكاتب البريدية المنظمة الأولى في بريطانيا ، غير أن معهد توسان ولاجتشيد الذي تأسس في برلين عام 1856 والمتخصص في تعليم اللغات كانت أول مؤسسة للتعليم بالمراسلة بالمعنى الصحيح للكلمة⁴.

وقد توالى ظهور التعليم عن بعد بعد ذلك في العديد من البلدان ففي بريطانيا بدأ استخدامه في عام ١٨٥٨ في جامعة لندن عن طريق التعليم بالمراسلة ، شيكاغو وكذلك في عام ١٨٩٢ في جامعة وسكنش ، وغيرها من البلدان التي شهدت نموا منتظما لخدمات التعليم بالمراسلة مصحوبة في حالات كثيرة بجلسات التعلم وجها لوجه إلا أن هذه الخدمات ظلت في عهد قريب تعتبر في مرتبة أدنى بالقياس للتعليم التقليدي ، وقد انتشر استخدام التعليم عن بعد على درجة كبيرة في العقدين الآخرين

في مجالات التعليم والتدريب ، وعلى كل المستويات في معظم بلدان العالم ، ويمكن ملاحظة هذا النمو والانتشار بصورة واضحة على المستوى التعليم العالي في تزايد أعداد الجامعات والتدريس عن بعد في الجامعة المفتوحة حيث يوجد في الوقت الحالي ما يقرب من ٢٦ جامعة.

- 1- برنامج تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعي والذي يعتبر صيغة جديدة في مجال التعليم عن بعد في مصر ، وقد بدأت الدراسة فيه في أكتوبر ١٩٨٣ حيث التحق بالبرنامج حوالي ٥٨٠٠ دارس وقد قامت بتنفيذه كليات التربية في مصر وقد تخرج أول فوج من المعلمين الذين انهو دراستهم بنجاح في البرنامج عام ١٩٨٦ . ١٩٨٧.
- 2- برنامج التعليم الجامعي المفتوح بكليات التجارة والزراعة حيث تم تنفيذ برامج التعليم المفتوح مع نهاية عام ١٩٩٠ وبداية عام ١٩٩١ في جامعات الاسكندرية والقاهرة وأسيوط .

وفي الآونة الأخيرة حدث اهتمام زائد بالتعليم عن بعد في مصر وخاصة بعد انطلاق القمر الصناعي المصري نايل سات حيث قام التلفزيون المصري ببث العديد من البرامج التعليمية والعلمية والثقافية المتعددة من خلال قنوات نيل المتخصصة . ١

مراحل تطور التعليم عن بعد:

4 - طارق عبد الرؤوف، المرجع السابق. صفحة ٢٥ .

وقد تزامنت التطورات التقنية والوسائط التعليمية مراحل تقدم التعليم عن بعد ويمكن تلخيص هذه المراحل في أربعة أجيال وهي كالتالي:

الجيل الأول: وهو نموذج المراسلة the correspondence Model والذي يعتمد على المادة المطبوعة Material Printed واستخدام المراسلات البريدية في توصيل النصوص Texts إلى الدارسين .

الجيل الثاني : وهو نموذج الوسائط المتعددة Media model the multi ويعتمد على المادة المطبوعة والأشرطة السمعية Audio Tape والأشرطة المرئية والتعليم بمساعدة الكمبيوتر والأقراص المدمجة ، والبث التلفزيوني والإذاعة وكذلك استخدام الهاتف في توصيل المعلومات للدارسين.

الجيل الثالث : نموذج التعليم عن بعد، في التطورات الخاصة بهذا الميدان ويشتمل على المؤتمرات المرئية والاتصالات البيانية المسموعة وبرامج الأقمار الصناعية.

الجيل الرابع : فهو نموذج التعلم المرن يجمع هذا الجيل الوسائط المتعددة التفاعلية التي تقوم بتخزين الرسائل على شبكة الاتصالات العالمية www حتى يكون المستقبل جاهز لقراءتها حيث أنها معظمها وسائط إلكترونية لا تزامنية ، يضم هذا الجيل الأقراص المدمجة التفاعلية شبكة الاتصالات وشبكة الاتصال بواسطة الكمبيوتر ، كذلك الفصل الدراسي الافتراضي ، كما أنه يوجد مكاتب إلكترونية والكتب الإلكترونية وقواعد البيانات عند الطلب والمحادثات ذات الاتصال المباشر وغير ذلك من الوسائط ووسائل اتصالية وتعليمية .
مر التعليم عن بعد بستة أجيال رئيسية وهي:

الجيل الأول: المراسلة البريدية ، وبدأ منذ منتصف القرن التاسع عشر خاصة مع ظهور الطابع البريدي العالمي سنة ١٨٧٠ ، حيث كانت ترسل المواد التعليمية المطبوعة بالبريد التقليدي ولكنه لم يكن فعالاً في كثير من المواقف مثل تعلم اللغات التي تتطلب المحادثة والاستماع كما أنه كان يستغرق عدة أسابيع ومع ذلك فقط ظلت له السيادة حتى إنشاء الجامعات سنة ١٩٧٠ .

الجيل الثاني : البث الإذاعي والتلفزيوني في الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال منح أول تراخيص الراديو التعليمي في العشرينات الأولى من القرن الحالي وبدأ البث التلفزيوني التعليمي في عام ١٩٥٠

الجيل الثالث : القائم على المؤسسات ورزم الرسائل المتعددة التقليدية، وظهر هذا الجيل مع إنشاء الجامعة البريطانية المفتوحة ١٩٧٠ واعتمد على استخدام ورزم الرسائل المتعددة التقليدية التي تشتمل على مطبوعات وشرائط مسموعة ومرئية

الجيل الرابع : المؤتمرات عن بعد ويشمل:

- المؤتمرات السمعية
- المؤتمرات البصرية
- مؤتمرات الكمبيوتر
- مؤتمرات الفيديو

الجيل الخامس: نموذج الاتصال بواسطة الكمبيوتر ويشمل:

- البريد الإلكتروني
- فيديو تكس
- البريد الصوتي

ويتضمن تبادل الأفكار والمعلومات والمشاركة فيها بين الأفراد عن طريق الكمبيوتر الذي يتصل بشبكة داخلية محلية (انترنت) أو شبكة عالمية مثل الإنترنت والاتصال بقواعد البيانات ونظم الوسائل الفائقة.

الجيل السادس: التليمتكس ومؤتمرات الوسائل المتعددة التفاعلية ، ويقوم هذا الجيل على اساس التزاوج بين تكنولوجيا الاتصال عن بعد وتكنولوجيا المعلومات القائمة على الكمبيوتر وشبكات.

وهناك من يقسم مراحل تطور التعليم عن بعد على أربعة مراحل وهي:

- **المرحلة الأولى؛** وتتمثل في مرحلة المراسلات والتعليم بالمراسلة
- **المرحلة الثانية ؛** وتتمثل باستخدام الوسائط المتعددة مثل الأشرطة المسموعة والمرئية والأقراص المدمجة والهاتف.
- **المرحلة الثالثة ؛** وتتمثل في مرحلة المؤتمرات المرئية والاتصالات البيانية المسموعة وبرامج القنوات الفضائية.
- **مرحلة الرابعة ؛** وتتمثل في مرحلة التعليم المرن حيث الوسائط المتعددة التفاعلية وشبكة الاتصال العالمية والأقراص المدمجة التفاعلية ، والفصل الدراسي الافتراضي وقواعد البيانات تحت الطلب⁵.

أهداف التعليم عن بعد

يتم التعليم عن بعد بشكل مبدئي باستخدام تكنولوجيا الصوت، الصوت والصورة، والمواد المطبوعة وتعتبر هذه البرامج عامل أساسي في تزايد فرص توفير التعليم الجامعي لأولئك الأشخاص الأقل حظا، سواء من حيث ضيق الوقت أو المسافة أو الإعاقة الجسدية، او عدم توفر المقاعد الدراسية الكافية في الجامعات بالإضافة إلى أنه يساهم في رفع مستوى الأساس المعرفي للعاملين في حقل التعليم وهم في موقع عملهم قد يتساءل البعض

5 _ طارق عبد الرؤوف، المرجع السابق، صفحة ٣٠ .

حول الكفاءة التعليمية لبرامج التعليم عن بعد، مقارنة بالبرامج التي يتعلم بها الطلاب بطريقة تقليدية التي تتم وجها لوجه.

إن الأبحاث التي تقارن ما بين التعليم عن بعد ، وبين التعليم التقليدي تشير إلى أن التدريس والدراسة عن بعد، يمكن أن تكون لهما نفس فعالية التعليم التقليدي وذلك عندما تكون الرسائل والتقنيات المتبعة الملائمة لموضوع التعلم نفسه هذا بالإضافة إلى التفاعل المباشر الذي يحدث بين طالب وآخر، التغذية المرتدة بين المدرس والمتعلم وبيئة التعلم⁶ إن تحديد أهداف التعليم عن بعد أمر ضروري حيث انه لا يكون بديلا عن التعليم النظامي وإنما يشكل مع أنظمة التعليم الأخرى منظومة متكاملة بما يسهم في تطوير أساليب التدريس والبعد عن التلقين كما يسهم في تنمية طرق التفكير والتعلم الذاتي، فتحديد الأهداف هنا له أهمية كبيرة تظهر من خلال كونها :

- تمثل نقطة البداية في التخطيط للعملية التعليمية سواء على المدى القريب والبعيد .
- تمثل الإطار الذي يعمل على تجزئة المحتوى التعليمي إلى أجزاء أو أقسام صغيرة.
- تساعد على تقويم عملية التعليم عن بعد من خلال ما تم تحقيقه.
- تشير إلى نوعية النشاطات التعليمية المطلوبة لضمان تحقيق التعليم الفعال والناجح
- توفير فرص التعليم لكل مواطن مع الإيمان بقيمة استمرارية التعليم
- إسهام في حل المشكلات الناجمة عن عزز التعليم التقليدي عن استيعاب الإعداد المتزايدة الراغبة بالبحث الجامعي .
- توفير فرص لمن فاتتهم فرصة إكمال تعليمهم مما يحقق مبدأ ديمقراطية التعليم
- توفير فرص التعليم والتدريب المستمرين في أثناء الخدمة والعمل⁷ .

مبادئ التعليم عن بعد:

- نجد أن هناك بعض المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التعليم عن بعد من أهمها:
- * **مبدأ الاتاحة** وهي تعني أن الفرص التعليمية في مستوى التعليم العالي متاحة للجميع بعض النظر عن كافة أشكال المعوقات والمكانية والموضوعية.
 - * **مبدأ المرونة** وهي تخطي جميع الحواجز التي تنشأ بفعل النظام أو بفعل القائمين عليه لكن هذه الزاوية أخذت بكثير من الحذر في أكثر برامج التعليم عن بعد المعاصرة
 - * **تحكم المتعلم** وتعني ان الطلبة يمكنهم ترتيب موضوعات المنهج المختلفة بحسب ظروفهم وقدراتهم ، واختيار أساليب تقويمية كذلك، إلا أن هذه الخاصية تؤخذ بتحفظ شديد في معظم برامج التعليم عن بعد المعاصرة .
 - * **اختيار أنظمة التوصيل** وذلك انه نظر لان المتعلمين لا يتعلمون بنفس الطريقة فان اختيارهم الفردي لأنظمة التوصيل العلمي (بالمراسلة بالحاسوب والبرمجيات بالهوائيات باللقاءات) يعد سمة أساسية لهذا النمط من التعليم .

6 _ طوني بيتس، التكنولوجيا والتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، مكتبة العبيكان ، طبعة ثانية ، سعودية ٢٠٠٧ ص ٣٢

7 _ فاطمة محمد بهجت أحمد المرجع السابق، صفحة ٢٧٧ .

* الاعتمادية وتعني مدى مناسبة البرامج الدراسية ودرجاتها العلمية للأغراض المتوخاة منها مقارنة بغيرها ومن زاوية أخرى فهي تعني الاعتراف بهذه البرامج وآلياتها وقابلية محتواها للاحتساب في مؤسسات مختلفة⁸.

ومن أهم مبادئ التعليم عن بعد أيضا:

- ___ مبدأ ديمقراطية التعليم .
- ___ مبدأ برمجة التعليم والتفرد .
- ___ مبدأ ضبط المتعلم عملية تعلمه .
- ___ مبدأ إثارة الدوافع الذاتية .
- ___ مبدأ تطوير التعليم واستمرارية .

أهمية التعليم عن بعد:

تؤكد الأدبيات التربوية أهمية التعليم عن بعد أنه يتيح للكبار فرصا جديدة للحصول على دراسات جامعية، ويتيح للمتعلمين ان يدرسوا في أمكنة متباعدة وأزمنة مختلفة و بالظروف التي يختارونها وهذا أدى إلى ظهور ما يسمى بالجامعات الاعتبارية والتي يرتبط فيها الطلاب والمحاضرون والباحثون عن طريق شبكات الكمبيوتر والأجهزة التلفزيونية المرتبطة والأقمار الصناعية .

لقد كان لازدياد الطلب الاجتماعي على التعليم دافعا هاما للبحث عن أساليب جديدة تتماشى مع الإعداد الكبيرة عليه ، خاصة وأنه يعتمد على جهد الدارس أكثر من مشاركة المعلم، وترجع أهمية التعليم عن بعد على أنه يلعب أدوارا كثيرة لا يمكن إغفالها في شتى صور التنمية وخاصة التنمية الثقافية وتظهر أهمية في نقاط التالية :

- 1- فيمكن من خلاله تقديم برامج ثقافية لمعظم شرائح المجتمع .
- 2- يعمل على توفير الفرص التعليمية لكل راغب فيه، يصرف النظر عن العمر او الجنس أو الظروف المعيشية .
- 3- يحقق رغبة الدارسين وحصولهم على درجات علمية متعددة .
- 4- يمكن للتعليم عن بعد أن يسهم في تثقيف المجتمع وخاصة في تناوله للموضوعات التي تخدم شرائح المجتمع المختلفة .
- 5- يتفوق على التعليم التقليدي في أنه قادر على الإسهام في البرامج التنموية الثقافية .
- 6- يعمل على حدوث التغيرات الاجتماعية المرغوبة ، فالتعليم هو الوسيلة الفاعلة لتطوير المفاهيم الاجتماعية ، وتخليصها من الشوائب التي علقت بها
- 7- يعمل في التنمية الاقتصادية على تدريب وإعداد الأيدي الماهرة و المدربة بالحاجات التنموية للمجتمع وتحديد التخصصات اللازمة التي تؤدي دورها بفاعلية في العملية التنموية .

8- يحقق درجة عالية من التوازن والمداومة بين مطالب المجتمع المتغيرة والحاجات التعليمية المتنوعة ، لهذا يعتبر من انسب البدائل للتعليم المستمر وتعليم الكبار والذي يقدم لمن يسعى إلى تنمية المعارف في مجال تخصصه ، أو دراسة تخصص جديد أو حتى توفير فرص التعليم المحرومين منه ، ولمن يعوقهم عائق اجتماعي أو مادي أو بدني.

والتعليم عن بعد ليس لمن يرغبون في استكمال دراستهم الجامعية فقط، ولكن أيضا يستخدم في التدريب المهني ويحسن من الإعداد العام للعاملين في الأمد الطويل، كما يسمح للفرد بإكتساب هذا الإعداد دون التوقف عن نشاطه المهني ، ويراعي أيضا تكييف المواد التعليمية مع احتياجات الأفراد، ويتيح مسابرة التقدم العلمي ، ويسهم في إعداد العاملين في ضوء هذا التقدم .

خصائص التعليم عن بعد:

- يختلف التعليم عن بعد عن التعليم النظامي بعدة خصائص هي :
- ❖ التباعد بين المعلم والطالب بالمقارنة مع نظام التعليم التقليدي (وجه لوجه)
 - ❖ إمكانية تعدد وسائل الاتصال بين المعلم والمتعلم ، وقد وفرت التقنيات الحديثة للمعلومات الكثير من الأدوات التي يمكن استثمارها .
 - ❖ حرية المؤسسات التعليمية في استخدام برامج وأنشطة تربوية ومناهج جديدة وتصميم المقررات وتحديد أساليب التقويم ، وغير ذلك من مكونات العملية التعليمية .
 - ❖ اشراك الطالب بشكل إيجابي في مختلف مراحل العملية التعليمية فهو في ظل نظام التعليم عن بعد⁹ .
 - ❖ تضع المدرسة أو الجامعة التي تطبق نظام التعليم عن بعد أهدافا محددة لطريقة التدريس ، وهنا يختلف التعليم عن بعد عن التعليم الذاتي الذي يستطيع الطالب من خلاله ان يحصل على المعلومات والحقائق دون تدخل من المعلم أو الجامعة .
 - ❖ التعرف على طبيعة واحتياجات الطلاب الراغبين في التحاق ببرامج التعليم عن بعد فلا بد من إجراء دراسة تحليلية تهدف إلى تحديد أعمار هؤلاء الدارسين وتصنف هذا الأعمار في مجموعات متجانسة .
 - ❖ التعرف على خلفيات الثقافية والخبرات السابقة للطلبة ومستويات تعليمهم ورغباتهم التعليمية ومن الضروري تقييم ودراسة أهم الوسائل الملائمة لهم لنقل المواد العلمية الخاصة بالمقررات الدراسية لهم .

9 _ بشير عبد الواحد، مذكرة تخرج ماستر، أثر التعليم عن بعد على مستوى تحصيل الطلبة الجامعيين في ظل جائحة كورونا، فصل ثاني ، سنة جامعية

❖ توضيح كيفية قيام الدارسين ببرامج التعليم عن بعد بالتطبيق العلمي والميداني للمعارف التي يكتسبونها يعتبر ضروريا وذلك من أجل تحقيق فعالية تلك البرامج¹⁰.

مميزات التعليم عن بعد:

يسعى التعليم عن بعد لتحقيق أهداف تعليمية متعددة منها توفير التعليم الجامعي للبالغين الذين فاتهم فرص التعليم بالجامعات التقليدية ، وفرص التدريب المهني الفني وبرامج التدريب أثناء الخدمة، وبرامج الأمية، وبرامج التنمية الاجتماعية وبصفة خاصة التنمية الريفية ، وذلك عن طريق الإذاعة والتلفزيون والتعليم المبرمج وخاصة بعد استخدام الأقمار الصناعية في إذاعة برامجها ونشرها على نطاق واسع ويمكن إيجاز أهم مميزات التعليم عن بعد في النقاط التالية :

1- قدرته على توصيل التعليم لكل أولئك الذين حرموا من الوصول إليه في مكانه المعتاد سواء كان ذلك لأسباب تعليمية ، او جغرافية أو اجتماعية أو إعاقات جسدية أو غيرها من العوائق .

2- يعتمد على أكثر من وسيلة في نقل المعلومات للمتعلمين ، حيث تتعدد وسائله ومصادره بدلا من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التعليم التقليدي .

3- يعتبر التعليم عن بعد طريقة جديدة في التعليم تعتمد على أساليب مغايرة لا تستخدم في نظم التعليم التقليدية .

4- مرونته في القبول والتعليم والتعلم حيث أصبح بإمكان المتعلم التعليم في اي وقت وفي أي مكان .

5- يعتبر التعليم عن بعد أقل تكلفة من نظم التعليم الأخرى، حيث ان هناك اقتصاد في النفقات .

6- إن التعليم عن بعد يتميز بشيوع ظاهرة اقتصاديات الحجم الكبير كما يذكر ديزموند كيجان في دراسة قام بها ستة من المنظرين في ميدان التعليم عن بعد في جامعة هيجان ١٩٨٣ قد حددت مميزات هذا النظام وهي :

- التحرر من قيود المكان والزمان .

- مميزات المعلمين

- مميزات للمتعلمين تتصل بالنواحي الآتية (المسؤولية،الاختبار،التفرد ، الخطو الذاتي، التقويم) .

كما يتصف التعليم عن بعد بالصفات الأساسية:

- الفصل بين المدرس والمتعلم مكانيا و زمانيا

- استخدام وسيلة اتصال تعليمية لربط المدرس والمتعلم و توصيل مادة المدرس

10 _ فطيمة محمد بهجت أحمد، المرجع السابق، ص ٢٨١ سنة ٢٠٢١ .

- توفير وسط اتصال ثنائي الاتجاه بين المدرس أو المؤسسة التعليمية والمتعلم.
كما يقدم التعليم عن بعد العديد من المزايا التي قد لا تتوفر في برامج التعليم التقليدية من بين هذه المزايا ؛

● انه وسيلة ميسرة لنشر التعليم والتغلب على الصعوبات التي تواجه توافر الأماكن الدراسية حيث يمكن أن يستوعب برامج التعليم عن بعد إعداد ضخمة من المتعلمين في وقت واحد دون أن يكون هناك أدنى تمييز ضد هؤلاء الذين يعيشون في المناطق النائية أو البعيدة .

● يحقق التعليم عن بعد درجة عالية من التوازن و الموائمة بين مطالب المجتمع المتغيرة والحاجات التعليمية المتنوعة ، ولهذا يعتبر من انسب البدائل للتعليم المستمر وتعليم الكبار

● يستجيب إلى العديد من المبادئ الحديثة في التربية وعلم النفس مثل توفير الدافعية للتعلم، والمرونة في بيئة التعلم ، ومراعاة أساليب التعليم عن الأفراد ديمقراطية التعليم الذاتي .

● توفير قدر من المرونة والاستقلال للدارس فيما تختص بانتظام مواعيد ومكان الأنشطة التعليمية من خلال ما يقدمه من تسهيلات دراسية أو من خلال تخفيف أو إلغاء مواصفات الالتحاق التي تشترطها المؤسسات الأكاديمية التقليدية ، فهو الأسلوب الوحيد المتاح لتعلم ما يراد تعلمه .

● تقلل برامج التعليم عن بعد من نزوح أهل الريف أو المناطق النائية إلى المدن لمواصلة تعليمهم اذا كفيهم الاستمرار في محل إقامتهم بالمناطق الريفية دون ترك أعمالهم للحصول على المؤهل واكتساب المهارات إضافة إلى أن الدارس خاصة من يعلمون في مهنة التدريس يمكن أن يكون موردا أساسيا لدراسته .

إن التعليم عن بعد يخفض التكلفة التعليمية للفرد بالمقارنة مع النمط التقليدي ويتضح من خلال هذه المميزات للتعليم عن بعد نجد أن لديه القدرة على تلبية الاحتياجات الاجتماعية و الوظيفية والمهنية للأفراد ما يتمتع به من مرونة وحدثات وتوفير البدائل التعليمية من جهة ، وارتباطه بحاجات سوق العمل للعمالة المؤهلة والمدرّبة من جهة أخرى وأيضا انخفاض الكلفة التعليمية مع نمط التعليم التقليدي وأيضا تجاوزه للكثير من العوائق التي من إمكانيات الالتحاق بالتعليم مثل الانتظام ، والتوقيت المحدد للدراسة ومكان الدراسة ، ظروف العمل ، متطلبات القبول والعمر وأنظمة التقويم والشهادات هذا بالإضافة إلى استخدام الوسائط التكنولوجية الحديثة المتعددة في توصيل العلم والمعرفة وتشمل الوسائط المكتوبة والبصرية والسمعية¹¹ .

التعليم عن بعد نظام أو صيغة تربوية تمتاز بما يلي :

✓ المرونة في قبول المتعلمين .

- ✓ اعتماد المتعلم على ذاته في عملية تعلمه .
- ✓ عدم إلزام (تقييد) المتعلم بوقت ومكان التعلم.
- ✓ يدعم الاقتصاد الوطني حيث يصل إلى المتعلم في مكان عمله .
- ✓ يشجع العدالة الاجتماعية بتوفير فرص تعليمية لفئات حرمت من استكمال تعليمها لأي سبب .
- ✓ أقل تكلفة من التعليم النظامي .
- ✓ تنوع البرامج التعليمية التي يمكن تقديمها لتلبية الاحتياجات التعليمية الفردية.
- ✓ التغلب على بعض المشكلات التعليمية مثل عدم القدرة على ملاحقة تضخم المعرفة ،عجز المادة المطبوعة ، عجز مؤسسات التعليم النظامية في الدول النامية عن القيام بدورها وبالتالي ساعد ذلك على رفع كفاءة التعليم المستمر (التعليم مدى الحياة)
- ✓ يوفر فرصا لتدريب العاملين وتطوير مهاراتهم المهنية (ربما في مواقع العمل)

ومن وجهه نظر اقتصادية بحثه فإن التحول الي التعليم المفتوح والتعليم عن بعد يمثل نقله من التعليم إلى الحداثة والعولمة .

عوامل نجاح التعليم عن بعد:

من الناس يدعى أن التعليم عن بعد قد يغني عن التعليم المباشر ولكن هذا غير صحيح ، لأنه لا يكتب النجاح للتعليم عن بعد إلا إذا كان مسبقا و مشفوعا في آن واحد بتعليم مباشر قائم على علاقة فعلية بين الطالب والمعلم ، لأنه لا شيء يغني عن حرارة العلاقة المباشرة والصورة مهما اقتربت من الواقع (عن طريق السينما أو الفيديو أو الحاسوب) فإنما تبقى مجرد أشعة من نور ترسم على شاشة فتظهر أو تغيب حسب الطلب ،ولا تستدعي من الناظر إليها سواء كان طفلا أو كهلا لا النظر والسمع وقليلًا من التفاعل الذي يكون مصطنعا في بعض الأحيان .

والنتيجة هي أن التعليم عن بعد لا يصلح إلا كدعامة للتعليم بالمواعاة أو تكمله له عندما يكون المتعلم قد بلغ مستوى معينًا من الثقافة .

وهناك بعض العوامل الهامة التي تساعد على نجاح التعليم عن بعد مثل تحديد الاحتياجات للجمهور المستهدف ، وأوجه القصور في المهارات ، ومدى توافر الدافع للتعلم ، وتوافر خطط وسياسات لتصميم التعليم الذي يتضمن تحديد الطرق والمواد التعليمية التي تستخدم في التعليم عن بعد، واختيار المقرر الذي يتلائم مع الجمهور المستهدف وتحديد نظم توصيل هذا النوع من التعليم ، وتوفير المسهلين في مواقع التعليم عن بعد، وتقويم البرنامج واحتياجات المتعلمين، وضع نظام هيكلي للإدارة المنظمة لعملية التعليم عن بعد.

وان المتعلمون في نظام التعليم عن بعد أفراد غير متجانسين ، فهناك اختلاف كبير في أعمارهم و أوضاعهم الاجتماعية، كما أن ظروفه الخاصة لا تتشابه كثيرا مع طلاب التعليم التقليدي ولكي يكون التعليم عن بعد فعلا يجب مراعاة ما يلي :

- 1) تحدد الاحتياجات للجمهور المستهدف .
- 2) توافر خطط وسياسات لتصميم التعليم الذي يتضمن تحديد الطرق والمواد التعليمية التي تستخدم في التعليم عن بعد .
- 3) مدى توافر الدافع للتعلم .
- 4) اختيار المقرر الذي يتلائم مع الجمهور المستهدف .
- 5) تحديد نظم توصيل هذا النوع من التعليم .
- 6) توفير المسهلين في مواقع التعليم عن بعد.
- 7) تقويم البرامج واحتياجات المتعلمين .
- 8) وضع نظام هيكلي للإدارة المنظمة لعملية التعليم عن بعد.
- 9) اختيار الوسائل التعليمية المناسبة التي تحقق أهداف تعليمية محددة ، حيث ان لكل هدف تعليمي وسائل أكثر مناسبة من غيرها فالراديو يساعد على شحذ الخيال ، والتلفزيون فعال في التعامل مع الأحداث المركبة ،، والحواسيب تناسب اكتساب المهارات الناجمة عن التكرار و الممارسة والتفاعل¹² .

خاتمة :

يمكن القول في الأخير أن التعليم عن بعد هو الأنظمة التعليمية التي ليست بالحديثة لان جذورها تمتد عبر التاريخ القديم والاختلاف كان في التسميات فقط لكن الطريقة تبقى متشابهة وتتطور من عصر لآخر وهذا بسبب ما تفرزه التكنولوجيا من وسائل وبرامج حديثة وظروف حياتية قد تطرأ على الحياة التعليمية قد تعمق مفهوم التعليم عن بعد وتعطي له وجها خاص مختلف عن أساليب التعليم الأخرى .
كما أشرنا في هذا الفصل عدة نقاط لها علاقة بالتعليم عن بعد من مفهوم وأهداف ومبادئ... الخ .

مقدمة:

إن التنظيم الإداري في وقتنا الحالي هو أساس تقدم المنظمات و المؤسسات الكبرى بغض النظر على شكل العمل الذي تقوم عليها هذه المؤسسات سوى كانت منظمات اقتصادية تسعى لتحقيق الربح أو عامة تسعى لتحقيق التطور فهو العنصر الأهم الذي يقودنا نحو تحقيق أهدافها حيث أن التنظيم هو ثاني أهم عنصر من بين عناصر الوظيفة الإدارية بعد التخطيط و الرقابة والتوجيه حيث لا يمكن للمرؤوسين في المؤسسات (المنظمات) تحقيق الأهداف إلا بوجود عناصر التنظيم الإداري التي تهدف إلى مصلحة جميع أطراف العمل وليس مصلحة المدراء فقط وتشمل القدرة على التنظيم على تحمل المسؤولية الإشراف على العمل بشكل سوي وفق تنظيمات إدارية مرتبة وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفصل :

- ❖ مفهوم وأهمية التنظيم الإداري
- ❖ مزايا و أنواع ومبادئ التنظيم الإداري
- ❖ ماهية الإدارة ومجالاتها وأهميتها
- ❖ الوظائف الإدارية (التخطيط، الرقابة، التنظيم، التوجيه..).
- ❖ خاتمة

مفهوم التنظيم الإداري

يعد التنظيم الإداري عملية حيوية في المنظمات الإدارية، وهو كذلك النشاط الأساسي للإدارة فهو عامل مهم يعقد عليه لمواجهة الصعوبات والمعوقات التي تواجه المنظمات الإدارية، فالتنظيم الإداري يسعى إلى تنسيق وترتيب جميع العناصر الضرورية للعمل بما في ذلك العمل البشري .

- ❖ **المفهوم الشكلي :** ويقصد به المنظمة أو المؤسسة وهي الهيئة التي تضم جماعة بشرية نظمت في شكل إدارات أو أقسام لتحقيق أهداف محددة .
- ❖ **المفهوم الموضوعي :** وهو نشاط يتضمن تحديد الأعمال لتحقيق الأهداف وتنظيمها في إدارات و أقسام وتنظيم العلاقة بين الأفراد والقائمين بها .

حيث يعمل التنظيم الإداري على توضيح بيئة العمل حيث كل شخص يجب أن يعلم ماذا يعلم وتنسيق بيئة العمل، كذلك وجود هيكل رسمي لإتخاذ القرارات حيث العلاقات الرسمية بين الرئيس والمرؤوس يجب ان تكون من خلال الهيكل التنظيمي¹.

كما يمكن تعريف التنظيم الإداري بأنه توزيع الأعمال المؤدية إلى إنجاز أهداف الإدارة على أقسامها وعمالها، مع تحديد العلاقات العمل، طرقه وإجراءاته أما التعريف عند الفقيه "هنري فايول" الذي يقصد بهذه الوظيفة هي ما يقوم به المدير من أنشطة وبهدف تحديد الأدوات المناسبة والمواد المناسبة والكفاءات البشرية المناسبة لتحقيق ما يخص بالمنظمة من أعمال ويشمل تعريف التنظيم الإداري:

- تطبيق نظام عادل للمرتبات والأجور والكفاءات وتطبيق الجزاءات تصحيح الأخطاء
- السهر على تطبيق حدة الأمر والحرص على تشجيع التخلص من القواعد والإجراءات الروسية

- التوفيق والتنسيق بين المجهودات والنشاطات المختلفة تشجيع الابتكار والمبادرة تحمل المسؤولية

- التأكد من اتفاق خطة التنظيم من حيث وضعها وتنفيذها مع القوانين و اللوائح السرية²

مبادئ التنظيم الإداري

اهتم الكثير من المفكرين المدرسة التقليدية أمثال تايلور، فايول باستخلاص مجموعة من المبادئ أو القواعد العامة التي يمكن أن يستثمرها، المنظمون أو الرؤساء الإداريون في قيامهم بمهام التنظيم و الأعمال الإدارية حيث لقيت ترحيبا وقبولا فكانت هذه المبادئ تدرس في الكليات الإدارية العامة وكلية الأعمال وكان يتقيد بها المنظمون عند قيامهم بمهام التنظيم وبالمهام أخرى ومن هذه المبادئ ما يلي³:

أولا : مبدأ وحدة الهدف

يجب أن يكون لكل منظمة هدف أو أهداف، تسعى إلى تحقيقها ويعتبر هذا المبدأ من البديهيات في التنظيم الإداري، فمن المعروف أن التنظيم ليس إلا وسيلة لتحقيق غاية أو أهداف محددة إذا لم يكن هدف فل حاجة لوجود التنظيم.

وإذا كانت المنظمة تتكون من عدد من الوحدات الإدارية فيجب أن تساهم تلك الوحدات في تحقيق الأهداف الرئيسية (العامة) ويتم لكن بتحديد أهداف فرعية (ثانوية) تلك الوحدات بحيث تكون أهداف الفرعية متكاملة ومتناسقة و تؤدي إلى تحقيق الأهداف

1 - محمود شخماط، المدخل إلى العلوم الإدارية، أسس مبادئهم الإدارة العامة، علوم للنشر وتوزيع، ٤٢، ٤٣.

2 - ماجد راتب الحلول علم الإدارة العامة، إدارة الجامعة، الجديدة للنشر، اسكندرية، ص ٢٨٧.

3 - محمد شاكر عصفور، أصول التنظيم والأساليب، ص ١٢٧، ١٢٨.

الرئيسية للمنظمة بدون تحدث احتكاك أو تنازع بين الوحدات الإدارية بين العاملين فيها ، ويطلق على مساهمة الوحدات الإدارية في الوصول إلى الأهداف الرئيسية للمنظمة.

ثانيا : مبدأ تقسيم العمل

يجب إذا زاد عدد الأفراد في أي عمل عن فرد واحد ، وجب تقسيم العمل بينهم وجعل كل فرد مسئولا عن جزء منه ، مع إعطائه السلطات الملائمة للقيام بما أسند إليه من أعمال. إن تقسيم العمل بين الأفراد وممارسة كل فرد نوع من العمل والتفرغ له يؤدي إلى إتقان العمل ، واجارته والى اكتساب مهارة كبيرة وخبرة في أدائه، كما يؤدي بالتالي إلى ارتفاع في كفاءة الأداء، ولذلك فإن التخصص يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإدارية، والاتجاه نحو التخصص أصبح صفة ملازمة لهذا العنصر ، إلا ان التخصص الدقيق له بعض السلبيات منها أنه يؤدي إلى الملل بسبب تكرار نفس العمل ، كما أنه يؤدي إلى تقسيمه إلى أجزاء صغيرة ويجعل مهمة التنسيق والربط بين الأعمال مهمة صعبة 4 .

ثالثا : مبدأ الوظيفة

يجب أن يتم التنظيم الإداري لأية منظمة (الحكومية خاصة أو عامة) على أساس الوظائف ونوع الأعمال ، فالوظيفة هي الوحدة الأساسية التي يتكون منها كل تنظيم ، وعي عبارة عن منصب أو عمل معين يتضمن واجبات ومسؤوليات محددة ، وقد تكون الوظيفة مشغولة أو شاغرة ولا تتأثر الوظيفة بمن يشغلها من الموظفين إذا أن القواعد الأساسية في الإدارة العامة تنص على أن الوظائف العامة تنشأ وتحدد حقوق ومسؤوليات من يشغلها في أن يعين فيها أحد ، وهي لا تتأثر بالشخص المعين عليها، فهي ثابتة رغم تقلب الموظفين عليها.

أما الموظف فهو شخص الذي يشغل الوظيفة بحقوقها وواجباتها ويمارس الموظف سلطات وظيفية طالما بقي شاغرها لها ، ويفقدها ويصبح مواطنا عاديا اذا ترك وظيفته من أمثلة عن لكن عندما يحال مدير عام ، أو ضابط كبير الرتبة على التقاعد فهو يفقد سلطات ومزايا الوظيفية ، ومجالات أصحاب المصالح .

رابعا : مبدأ وحدة الرئاسة

يجب أن يكون الموظف رئيس واحد ، يسلم منه الأوامر ، والتعليمات والتوجيهات ويكون مسئولا عن أعماله أمامه ، ويقصد بهذا المبدأ أن لا يكون الموظف مسئولا أمام أكثر من رئيس و ان تنحصر سلطة الأمر في كل مستوى من المستويات الإدارية في رئيس واحد ، ويكون مسئولا عن توجيه العمل بالنسبة إلى من يعملون تحت رئاسته وهذا من شأنه أن يساعد في تحقيق المسؤولية ، ويضمن التنسيق ويوجد الجهود ، فإن عدم

4 - شاعر عصفور أصول التنظيم والأساليب ص ١٢٨ . ١٢٩ .

الاحترام مبدأ وحدة الرئاسة يؤدي الى الفوضى وإخلال النظام والى الاحتكاك بين الرؤساء والمرؤوسين⁵.

خامسا : مبدأ نطاق الإشراف

يطلق على نطاق الإشراف عدة مسميات منها ، نطاق الإدارة ونطاق الرقابة ويرتبط نطاق الإشراف بعدد المرؤوسين الذي يمكن للرئيس المباشر ،فبدأ نطاق الإشراف يقوم بتحديد العدد المناسب الذي يشرف عليه شخص واحد ويختلف ذلك على حسب نوع العمل وطبيعة وسهولة الاتصال ومقدرة المشرف واستعداده الشخصي .

سادسا : مبدأ تساوي المسؤولية مع السلطة

قبل التطرق إلى هذا المبدأ لابد من شرح مفهوم السلطة والمسؤولية فيقصد بالسلطة الصلاحيات المخولة (لرئيس الإداري أو الموظف) وتتضمن حق إعطاء الأوامر والتوجيهات المرؤوسين والطاعة والامتثال منهم ،كي تعني الحق في اتخاذ القرارات ضمن حدود معينة والتنفيذ من جانب المرؤوسين ام المسؤولية فهي محاسبة الآخرين عن أداء الواجبات والأعمال وتتضمن المسؤولية الالتزام من قبل الموظف بالقيام بواجبات الوظيفية وتحقيق أهدافها والمحاسبة عن نتائج عمله.

وينص هذا المبدأ (مبدأ تساوي المسؤولية و السلطة) على وجوب تساوي المسؤولية مع السلطة المفوضة للوظيفة ، وعلى أن يكون هناك توازن بين السلطة والمسؤولية حتى يستطيع الموظف القيام بعمله بكفاية وفعالية بالمسؤولية عن عمل معين يلزم ان تقابلها السلطة الكافية لإنجاز ذلك العمل وتفويض الاختصاص يجب أن يقرن بتفويض السلطة المناسبة لممارسة العمل والسلطة ،إنما توضع في يد الرئيس أو الموظف بقصد تحقيق غايات أو أهداف محددة سابقا ، ومن ثم يصبح الموظف مسئولا عن تحقيق تلك الغايات والأهداف⁶.

أهمية التنظيم الإداري:

التخصيص: الهيكل التنظيمي عبارة عن شبكة من العلاقات يتم فيها تقسيم العمل إلى وحدات وأقسام، يساعد تقسيم العمل هذا في تحقيق التخصص في مختلف الأنشطة المهمة بالنسبة لنا .

5- محمد شاكر عصفور ،المرجع السابق ،ص ١٢٩..١٣٠

6- محمد شاكر عصفور ،المرجع السابق ،صفحة ١٣٠ .

وظائف محددة جدا : يساعد الهيكل التنظيمي في وضع الأشخاص المناسبين في المكان المناسب والتي يمكن القيام بها عن طريق اختيار أشخاص في مختلف الإدارات وفقا لمؤهلاتهم مهاراتهم وخبراتهم ، هذا يساعد في تحديد الوظائف بشكل صحيح مما يوضح دور كل شخص .

توضيح السلطة : التنظيم الإداري يساعد في توضيح المناصب لكل مدير يمكن القيام بذلك من خلال توضيح الصلاحيات لكل مدير والطريقة التي يجب أن يمارس بها هذه الصلاحيات يجب توضيحها حتى لا يحدث سوء استخدام للسلطة. تساعد الوظائف والمسؤوليات المحددة جيدا في تحقيق الكفاءة خلال عمل المدراء، وهذه من بين طرق زيادة الإنتاجية.

التنسيق : التنظيم هو وسيلة لخلق التنسيق بين الإدارات المختلفة للمؤسسة ، فهو يخلق علاقات واضحة بين المواقف ويضمن التعاون المتبادل بين الأفراد، يتم تحقيق الانسجام في العمل من قبل المدراء في مستويات اعلى والذين يمارسون سلطتهم على الأنشطة المترابطة للمدراء من مستويات أدنى، يمكن أن تكون علاقات مسؤولية / سلطة مثمرة فقط عندما تكون هناك علاقة رسمية بين الاثنين ⁷ .

من أجل التشغيل السلس للمنظمة فإن التنسيق بين السلطة مهم جدا لا يجب أن يكون هناك تنسيق بين العلاقات المختلفة ويجب توضيح المسؤولية النهائية الملحقة بكل سلطة هناك قول مأثور "السلطة بدون مسؤولية تؤدي إلى سلوك غير فعال .المسؤولية بدون سلطة تجعل الشخص غير فعال " لذلك تنسيق السلطة والمسؤولية مهم جدا .

الاستخدام الفعال للموارد : تضمن وظيفة التنظيم أفضل استخدام ممكن للموارد سواء كانت بشرية مادية مالية أو فنية ، وهذا بسبب تعيين الوظائف للموظفين الذين يتجنبون التداخل والازدواجية في العمل .

التكيف مع التغيير : تساعد عملية التنظيم الإداري للمؤسسة على البقاء صامدة والتكيف مع جميع التغييرات ، وذلك من خلال إجراءات تغييرات جوهرية في الاستراتيجيات والتسلسل الهرمي وعلاقات ..الخ.

تطوير الموظفين : التنظيم الإداري يشجع الإبداع في المديرين التنفيذيين بحيث يقل تفويض السلطة من عبء العمل لديهم ويحصلون على وقت لتحديد طرق جديدة لأداء العمل ، كما أنها تمكنهم من استكشاف مجالات جديدة لنموهم وتطوراتهم..

7 - الانترنت ، ويكيبيديا .

الشعور بالأمان : الهيكل التنظيمي يوضح المناصب الوظيفية، الأدوار المخصصة لكل مدير واضحة وذلك يساعد على التنسيق، لذلك فإن وضوح الصلاحيات يساعد تلقائياً في زيادة الرضا العقلي، وبالتالي الشعور بالأمان وبالتالي الشعور بالرضا الوظيفي⁸.

مزايا التنظيم الإداري:

الشخص المناسب في المكان المناسب: تحت سيادة التنظيم الإداري يتم تخصيص العمل بأكمله بشكل منهجي وتقسيمها إلى أجزاء مختلفة ويتم وضع الرجل المناسب في الوظيفة المناسبة وهذا من بين الأمور الأساسية التي تزيد من كفاءة العامل ويحفزه على بذل قصار جهده في العمل، ومن ناحية أخرى فإن الأداء المتكرر لوظيفة معينة على أساس منتظم يساعد الموظف على اكتساب الخبرة والتخصص في تلك الوظيفة.

- **وضوح العلاقات :** يساعد التنظيم الإداري في إقامة علاقة واضحة ويحدد بوضوح خطوط الاتصال ويحدد أيضاً من الذي يقدم التقرير لمن، ويساعد هذا أيضاً في تثبيت المسؤولية ويحدد أيضاً أبعاد السلطة التي يمكن للفرد ممارستها.

- **الاستخدام الأمثل للموارد :** يوفر التنظيم الإداري الجيد أيضاً الاستخدام الكامل والفعال لجميع الموارد البشرية والمادية والمالية

- **فعالية الإدارة :** يساعد التنظيم الإداري في تحقيق الكفاءة في الإدارة وذلك لعدة أسباب:

- يؤدي التخصيص الذي يحقق الفعالية

- يوضح مراكز السلطة والتحكم بالتالي يؤدي إلى التنفيذ السليم للعمل

- يوفر وصفاً واضحاً للوظائف والواجبات المتعلقة بها مما يؤدي إلى تجنب ازدواجية العمل.

أنواع التنظيم الإداري:

التنظيم الرسمي :

يعتبر التنظيم من المفاهيم المرتبطة بالعمل الجماعي وتعتبر المنظمة كياناً اجتماعياً واقتصادياً يسعى إلى تحقيق الأهداف المرسومة المتفق عليها، وبناءً على ذلك فإن التنظيم هو حشر طاقات العنصر البشري واستغلالها وفق لمعايير عملية مرسومة ومدروسة للوصول إلى الأهداف المطلوبة⁹.

بوجه عام يمكن تلخيص المبادئ التي تعطي لنظرية التنظيم الرسمي مضمونها كالتالي

:

8 - الانترنت ، ويكيبيديا

9 - مرسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان طبعة ١ سنه ٢٠٠٢ ص ٣٣ .

- ضرورة تطبيق قاعدة التدرج الهرمي أو التسلسل القيادي على علاقات العمل في المنظمة تعني ان يشمل الهرم الإداري على عدد كبير من وحدات التشغيل الفرعية .

- ان الهيكل التنظيمي لأي منظمة بيروقراطية حين يصمم فلا بد أن يكون ذلك التصميم مبني على اساس التنوع ، والتخصيص والتكامل في نطاق الهدف العام الذي يسعى هذه المنظمة إلى تحقيقه .

- ان عمليات الاتصال داخل المنظمة يجب أن تمر عبر المستويات التنظيمية المختلفة بمسالك اتصال محددة .

ولهذا تختلف وسائل الاتصال وأدواته بحسب طبيعة النظم الإجرائية والقواعد التنظيمية التي تضعها المنظمة دستورا لعلاقتها¹⁰.

ويتضمن التنظيم الرسمي الأشكال التالية :

التنظيم العمودي :

ويشير إلى أن العمليات التشغيلية تتم وفق لتسلسل الأوامر من أعلى إلى الأسفل حيث يقوم الرئيس بإصدار الأوامر إلى من هم في مستوى أدنى من مستواه الوظيفي .

ولكن هذا النوع من التنظيمات يترتب عليه تحديد قدرات الرئيس نتيجة لتركيز صلاحيته داخل التنظيم أكثر من العمل خارجه ،مما يعني عدم تفرغه لوظائف أخرى لا يستطيع القيام بها من هم في مستوى إداري أدنى من الإدارات العليا .

حيث يترتب على إتباع هذا الشكل ،استخدام قناة اتصال واحدة واتجاه واحد ولكن هذا لا يعني أن هذا التنظيم ليس جيدا ،بل هناك ايجابيات له منها السرعة في اتخاذ القرار الإداري ، والوضوح والبساطة ومركزية اتخاذ القرار

التنظيم الوظيفي :

وتحت بناء هذا التنظيم الوظيفي نجد انا هناك تداخلا بينه وبين التنظيم الاستشاري اللازم لاستمرارية المنظمة ،حيث تكون القرارات الصادرة من الرئيس أو الادارة العليا ملزمة للتنظيم الاستشاري خاصة اذا كانت الاستشارة ضرورية ويحتاجها التنظيم للوصول إلى الأهداف.

إلا أن ذلك يتطلب مراعاة عدم التداخل والازدواجية بين الاستشاريين والتنفيذيين خوفا من التضارب والصراع ، ولذلك يجب أن يكون إعطاء الاستشاريين صلاحيات وسلطات تنفيذية بشكل معقول وضمن مصلحة المنظمة وبالقدر المطلوب ويركز هذا الشكل من

10 - محمد نصر مهد ، التحديث في الإدارة العامة والمحلية ، مؤسسة شباب الجامعة ، اسكندرية، ٢٠٠٥ ص ٢١٤، ٢١٣ .

التنظيم على التخصيص وتقسيم العمل وكذلك لزيادة الأداء وتحسينه وتنمية روح الفريق وتنمية مهارات العاملين ، ولكن يجب أخذ الحيطة والحذر عند استخدام هذا الشكل خوفاً من عدم الوضوح في السلطة والمسؤولية والتداخل بين الاستشاريين والتنفيذيين .

التنظيم الاستشاري :

هذا النوع من التنظيم يتم الرجوع إليه في أوقات الحاجة، حيث محدودية قدرات الأفراد في الإدارات العليا الاستعانة بالاستشاريين تتطلب في مجالات عديدة وفي هذا التنظيم لا يمارس الاستشاري أي سلطات تنفيذية وإنما استشارية الهدف منها مد الرؤساء بالمعلومات والدراسات حول بعض المعلومات والموضوعات المهمة ، ويزود هذا التنظيم أصحاب القرار داخل التنظيم بالمعلومات الضرورية ، ولا يترتب على هذا الشكل أي مصادر باستثناء مزورة مراعاة عدم حدوث نزاعات بين الأفراد، قد تكون النتيجة للاختلاف في الآراء أو الظروف لذلك على الرؤساء الاحتياط وأخذ الحيطة والحذر خوف من الانعكاسات السلبية التي قد تعكس على التنظيم .

التنظيم اللجان :

ويكون هذا التنظيم على غرار التنظيم الاستشاري ، حيث يتولى مجموعة من الأفراد المشتركين في المسؤوليات وظيفية تقديم الاقتراحات والاستشارات والدراسات للإدارة العليا ولبقية المستويات الإدارية ،وفقاً لتسلسل رسمي الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مهارات وقدرات الأفراد العاملين وتنمية مهاراتهم ¹¹ .

التنظيم الغير رسمي :

يعتبر التنظيم الرسمي _ كما رأينا _ عن الإطار التنظيمي القانوني للمنظمة الإدارية أما التنظيم الغير رسمي فإنه يترجم النطاق البشري أو الإنساني للعاملين في المنظمة . يشير التنظيم الغير رسمي على مجموعة من العلاقات الإنسانية بين العاملين في المنظمة الإدارية تنشأ نتيجة الاتصال المستمر والزمالة الدائمة في العمل ، ولقد ظهر التنظيم الغير رسمي في المنظمات الإدارية ليسير الفراغ الذي يعجز التنظيم الرسمي عن ملأه في النواحي السلوكية ¹² .

وذلك لأنه على الرغم من وجود التنظيم الرسمي وتحديد العلاقات ، قد توجد العوامل التي تقنت المنظمة وتضعف فعاليتها وتجعل التعاون متعذراً والتنسيق مهمة صعبة ، لعدم

11 - مرسى اللوزي ، المرجع السابق، ص ٣٤ .

12 - عبد الغني سيرني عبد الله ، أصول علم الإدارة العامة، نشأ المعارف، الإسكندرية، سنة ٢٠٠٦، ص ٣٠٠، ٢٩٩ .

تعاون الأفراد طواعية لمجرد وجود التنظيم، وهذا النقص في التنظيم الرسمي يولد فراغا، لا يتفق مع طبيعة البشر .

أشكال التنظيم الغير الرسمي :

يأخذ التنظيم الغير رسمي أو التجمعات الغير رسمية عدة أشكال أو تركيبات يتجلى أهمها فيما يلي :

- جماعات متشابكة يربط بعضها ببعض أهداف مشتركة قد تكون أهداف الشركة أو النقابة أو غيرها من الأهداف.
- تجمعات صغيرة أو جماعات ذات مصالح خاصة بينها اتصالات شخصية وثيقة أو ولاء ، ولها ما تحبه وما تكرهه وتعمل في أوجه نشاط مشتركة
- جماعات كبرى متصلة ببعضها البعض ، ولها أهداف ومصالح مشتركة وتتحد للعمل معا ، على أساس الأقدمية أو المهارات .
- أصدقاء مرتبطين ببعضهم البعض يكون جزء من التجمعات أو الجماعات الأكبر حجما ، أفراد مستقلين يشتركون في أوجه نشاط جماعية.
- لا يتضح مما سبق أن التنظيم الغير رسمي لا يأخذ شكلا واحدا ومحدد بل له عدة أشكال تختلف حسب ظروف تكوينية وفقا لمعتقدات وميول أعضائه ويتأثر ويتغير إيجابيا أو سلبيا بعوامل متنوعة¹³ .

مصادر التنظيم الغير رسمي :

رأينا كيف تتوع تركيبات وأشكال التنظيم الغير رسمي على ماذا تقوم هذه التركيبات والأشكال وهذه الأشكال و التركيبات لها مصادر معينة تعرض لتحديدنا ونستطيع أن نحدد هذه المصادر في خمسة نقاط:

- التأثيرات العقائدية :

عندما يتوجه العاملون إلى عملهم ، فإنهم لا يتركون وراءهم أفكار ومعتقدات التي يؤمنون بها ، وإنما يحملونها معهم إلى مقر منظماتهم أو عملهم ، وتؤثر عليهم في عملهم ، وفي تعاملهم مع زملائهم ، إذا يحاولون استحالة الآخرين إليها ، ويكونون في النهاية جماعة متفاهمة على أساس عقيدة معينة .

13 - عبد الغني سيرني عبد الله، مرجع السابق. صفحة ٣٠٢، ٣٠١ .

هذه الجماعة قائمة على أساس عقائدي تحاول دائما إلى تجنب أعضاء جدد إليها، وأن تحمي مصالح أعضائها، كما تحاول ان تمد نفوذها العقائدي الي قيادة المنظمة الإدارية وان تؤثر في نظام العمل القائم ، وأن تعير مسار الإدارة لتحقيق أهداف خاصة .

- الارتباطات الاجتماعية :

تمثل الارتباطات الاجتماعية المتنوعة لأعضاء المنظمة الإدارية مصدرا هاما للتنظيم الغير رسمي ، ومن أمثلة هذه الارتباطات الاجتماعية ، النقابات ، النوادي ، المناطق الجغرافية المتجانسة في العادات والتقاليد .

وقد يكون لهذه الروابط تأثير كبير على عدد من الأفراد العاملين في المنظمة ، يؤدي إلى جميع إعداده منهم في تجمعات غير رسمية يكون لها نفوذ ملموس على المنظمة ذاتها .

الضغوطات السياسية: تؤدي الضغوطات السياسية إلى إيجاد القيادات الغير رسمية في المنظمات الإدارية لا تستند إلى التنظيم الإداري الرسمي ، وإنما تعتمد على الولاء السياسي والإخلاص الحزبي .

وما تلبث هذه القيادات أن تتحول إلى نواة تتجمع حولها جماعة من العاملين يمثلون تنظيم غير رسمي يؤثر على أداء العمال في المنظمة الإدارية.

وقد تؤدي الضغوطات السياسية إلى تكوين حلف غير منظور بين من يدينون بالولاء لمبدأ سياسي واحد يتجهون من خلاله لأنه ينال كل منهم قدرا اكبر من السلطة والمزايا.

الشلة :

غالبا ما يكون لكل رئيس إداري مجموعة من العاملين المحيطين به يحوز على ثقته ويعتمد عليها في الحصول على المعلومات والأخبار¹⁴ الخاصة بالعاملين .وتساعده في اتخاذ القرارات الإدارية الهامة.

وتحيط هذه المجموعة بالرئيس بدائرة شبه مغلقة وتكون ما تعرف بالشلة التي قد تكون لها تأثير غير رسمي على عمل المنظمة ما يفوق التنظيم الرسمي .

السكرتير الخاص :

يلعب السكرتير الخاص دورا هاما وخطير في بعض أحوال المنظمة الإدارية أو التنظيمات الإدارية إذا تتيح له طبيعة عمله وصلته بالرئيس أن يؤثر أحيانا عليه بشكل كبير ويفرض عليه معتقداته وآرائه ، ويمده بالمعلومات والأخبار التي توافق أغراضه فيحول بذلك إلى مصدر التنظيم غير رسمي .

ويتم ذلك عن طريق ما يحدثه السكرتير الخاص من تأثير على العاملين والإدارة إلا المنظمة بواسطة توجيهاته غير رسمية ،التي تضطر إلى قبولها على أساس أنها تعكس رغبة الرئيس بذاته .

14 - عبد الغني بيوني عبد الله ،المرجع السابق ،صفحة ٢٠٤ . ٢٠٣، ٢٠٦، ٢٠٥ .

أهمية التنظيم الغير رسمي

اتضح لنا من الدراسة السابقة أن وجود التنظيم الغير رسمي حقيقة واقعة لا مراد فيها في معظم المنظمات الإدارية، وأن اختلفت أشكاله وتركيباته وتباينت مصادره. كما رأينا ، فإن التنظيم غير الرسمي ترجمة للعلاقات الإنسانية والروابط البشرية التي تنشأ بين العاملين في المنظمات الإدارية، حسنة كانت أو سيئة ، فهو حقيقة تنظيم اجتماعي يعكس العلاقات التي تنشأ بعيدا عن التنظيم الرسمي للمنظمة .

وحقيقة وجود التنظيم الغير رسمي تلفت النظر إلى ضرورة اهتمام القيادة الإدارية ببذل الجهد للعناية بالجانب الإنساني للعاملين بكل مظاهره الاجتماعية والسلوكية والنفسية ،حتى لا تظهر جماعات غير رسمية تمثل خطورة على عمل المنظمة وأهدافها هذا من ناحية ،ومن ناحية أخرى فإنه يتعين على القيادة الإدارية أن تهتم بالاتصالات غير رسمية بين العاملين في المنظمة الإدارية ، بعد أن ثبت عدم كفاية الاتصالات الرسمية ،خاصة عند إجراء التصرفات أو اتخاذ القرارات الهامة ،فإذا استطاعت القيادة الإدارية أن تحيط بالتنظيم غير الرسمي وتؤثر فيه تأثيرا إيجابيا يؤدي إلى ارتفاع ولاء العاملين للمنظمة فإنه تضمن بذلك أن سير العمل لمصلحة المنظمة ومن أجل تحقيق أهدافها¹⁵.

فقد ثبت من التجارب والأبحاث ان أفراد الجامعة ذات الولاء المرتفع يكونون أكثر تجانسا من جماعتهم ، وأكثر شعورا بالانتماء إليها من ناحية ، وأن لهم من ناحية أخرى اتجاهات أكثر مشابهة لعملهم منظماتهم وينتجون أكثر ولكن بشعور أقل من الإجهاد أو الضغوط

علاقة التنظيم الرسمي بالتنظيم الغير رسمي:

مما لا شك فيه أن هناك وجوها الاختلاف والتكامل بين التنظيمين الرسمي والغير رسمي وذلك لتحقيق وجود العلاقة بينهم .

الاختلاف بين التنظيم الرسمي والتنظيم الغير رسمي :

__ إذا كان التنظيم الرسمي يعبر عن الإطار الرسمي المحدد للمنظمة الإدارية فإن التنظيم غير الرسمي يترجم الجانب الإنساني أو البشري للمنظمة
__ ومن هنا يختلف التنظيمات في العديد من النقاط :

15 - عبد الغني سيرني عبد الله المرجع السابق، صفحة ٣٠٨، ٣٠٧

إذا يحدد التنظيم الرسمي الهدف العام للمنظمة ثم يحدد الواجبات الوظيفية لكل العاملين بما يحقق هذا الهدف في النهاية

_ اما التنظيم الغير رسمي فإنه يهدف إلى إشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية والتطلعات الشخصية للعاملين هذا من ناحية

_ ومن الناحية الثانية نجد أن العاملين في المنظمة يرتبطون مع بعضهم ومع رؤسائهم بعلاقات رسمية إدارية وفقا للسلطات والمسؤوليات التي حددها الهيكل التنظيمي للمنظمة، بينما تقوم العلاقات في التنظيم غير الرسمي على الارتباطات الاجتماعية والشخصية لكل فرد مع غيره من الأفراد.

وكذلك فإن الاتصالات في التنظيم الرسمي تدرى داخل قنوات الاتصال الرسمي التي تحددها درجات التسلسل الوظيفي في الهرم الإداري لهذا التسلسل الوظيفي وإنما تتم وفقا لعلاقات شخصية وارتباطات اجتماعية .

وتظهر الاتصالات الغير رسمية على النحو السابق للعوائق النفسية والصعوبات السلوكية التي تحول دون إتمام الاتصال الرسمي، وتتجلى هذه العوائق والصعوبات في الفواصل الطبقة بين العاملين ، وإقامة حواجز بينهما وبين غيرها من الطبقات .

كما أنها قد تعود إلى الرئيس الإداري نفسه إذا كان ديمقراطي يغلق أبواب المناقشة في وجوههم ويتم بالتسلط ويضيق اتصالات المرؤوسين¹⁶ .

التكامل بين التنظيم الرسمي والتنظيم الغير رسمي:

إذا كان التنظيم الغير رسمي يظهر في بعض الأحيان بصورة تعرقل العمل في المنظمة الإدارية وتعرقل تحقيق أهدافها وأحيانا يمثل الخطورة على المنظمة وأهدافها، فإنه من الإنصاف القول بأنه ليس كل تنظيم غير رسمي سيئاً فكثيراً ما ينشأ هذا التنظيم غير متعارض مع أهداف المنظمة بل متوافق مع هذه الأهداف.

ولهذا فإن اتجاه الحديث في الإدارة العامة لا ينظر بقلق إلى التنظيم الغير رسمي، ويعتبره مكتملاً للتنظيم الرسمي في جوانبه عديدة ، وهذا يحقق مصالح المنظمة ويساعد على تحقيق أهدافها .

كما ينظر هذا الاتجاه إلى التنظيم الغير رسمي كالمراة العاكسة لعيوب التنظيم الرسمي ومعوقات تطبيقه، بحيث يستفاد منه في معالجة هذه العيوب، والقضاء على هذه المعوقات عن طريق إعادة التنظيم .

كما أنه يوجد في كل تنظيم رسمي مكان للحياة غير رسمية للأفراد والجماعات بشكل النشاط الرسمي ، ويجعل كل من التنظيميين مقعد على الآخر ، كذلك فإن الرئيس الإداري

16 - عبد الغني سيرني عبد الله . المرجع السابق. صفحة ٣١١

قد يستخدم السلطة الغير رسمية بجانب سلطته الرسمية الوظيفية في تنفيذ كثير من القرارات التي تتطلب السرعة في الإنجاز، وأخيرا يتعين على قيادة المنظمة ان تعرف بالدور الذي يؤديه أعضاء التنظيم الغير رسمي عن طريق تعيين الإكفاء منهم في المناصب المناسبة لهم عند خلوها أو إشراكهم في عضوية اللجان الرسمية التي شكلتها المنظمة¹⁷

تعريف الإدارة :

تطور مفهوم الإدارة بشكل كبير شأنه شأن جميع نواحي الحياة ، وأن تطويره العديد من التعريفات من قبل باحثين وكتاب في علم الإدارة في ضوء مداخل متعددة ، إن الوصول إلى تعريف شامل ومحدد بمفهوم الإدارة لاقى كثير من الصعوبات حيث يختلف تمييز معنى الإدارة باختلاف وجهة نظر القائم بالتعريف ونواحي التركيز التي ينظر إلى الإدارة من خلالها ، فضلا عن أنه يصعب الانتهاء إلى تعريف محدد لعلم يتطور ويتقدم باستمرار وصف هذا تعرض بعض تعريفات لمفهوم الإدارة .

- الإدارة هي القيام بتحديد ما هو مطلوب عمله من العاملين بشكل صحيح ، ثم التأكد من أنهم يؤديون ما هو مطلوب منهم بأفضل الطرق وأقل التكاليف .

- الإدارة وظيفة يتم بموجبها القيام برسم السياسات والتنسيق بين أنشطة الإنتاج والتوزيع والمالية وتصميم الهياكل التنظيمية للمشروع والقيام بأعمال الرقابة النهائية على كافة أعمال التنفيذ .

- الإدارة عملية اجتماعية تقع عليها مسؤولية التخطيط الفعال ووضع اللوائح المتعلقة بعمل مشروع .

- الإدارة هي عملية تخطيط وتنظيم وضع القرار ورقابة أنشطة أعضاء المنظمة واستخدام لكل الموارد التنظيمية البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية بغرض إنجاز اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية .

- الإدارة تعني بالنسبة للمدير ان يتنبأ بالمستقبل ويخطط بناء عليه وينظم ويصدر الأوامر وينسق ويراقب .

- الإدارة عمليات فكرية تنعكس في الواقع العملي للمنظمات بشكل ممارسات في مجال التخطيط والتنظيم والقيادة و الرقابة لموارد البشرية والمالية والمعلوماتية وغيرها وتؤدي

17 - عبد الغني سيرني عبد الله المرجع السابق صفحة ٣٠٩، ٣٠٨ .

إلى تحويل هذه الخدمات لكي تنتج بشكل فاعل وكفاءة محققة الأهداف التي تطرق إليها سابقا 18 .

ويتضح من التعاريف السابقة أن:

- إن الإدارة هي التي ترسم الخطط وتضع السياسات والإجراءات وتنظم وتراقب وتوجه الأفراد العاملين الوجهة الصحيحة لتحقيق الأهداف.

- الإدارة لها علاقة بالجماعة أي أن الإدارة تستقل في الجماعة وتطلق عليها وليس على الأفراد.

- الإدارة عملية اجتماعية متكاملة ومستمرة تشغل موارد المتاحة وتسعى إلى تحقيق الأهداف.

- الإدارة ليست مجرد تنفيذ أعمال بواسطة الإدارة ، وإنما هي أيضا جعل الآخرين ينفذون هذه الأعمال.

- الإدارة ليست غاية في حد ذاتها بل هي وسيلة تستخدم أو نظام يطبق لغرض الوصول إلى هدف محدد .

ومن هذا فإن الإدارة فن إنجاز الأعمال بطريقة فاعلة وكفاءة من خلال عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة لأنشطة أعضاء المنظمة واستخدام الأمثل لكافة موارد المنظمة وإنجاز عملية محددة أو تحقيق هدف مرغوب فيه .

مفهوم الإدارة:

يمكن أن يتناول مفهوم الإدارة من ثلاث جوانب الإدارة كعلم والإدارة كفن والإدارة كمهنة :

الإدارة كعلم :

يقصد بالعلم مجموعة من القواعد أو المبادئ التي يتم التواصل إليها بالبرهان ويقام عليها الدليل الذي يؤكد صحتها وسلامتها ، ولا شك أن العلم خصائص محددة يجب أن تتوفر في مجال المعرفة لتطلق عليها هذه التسمية ، وخصائص العلم كما معروفة تتمثل فيما يلي :

- الاعتماد على التجربة العلمية التي تقوم في ظل ظروف يمكن التحكم فيها.

- ملاحظة الظواهر أو المشكلات بشكل دقيق لجمع أكبر قدر من المعلومات عنها وتحليلها وتفسيرها.

18 - عمر محمد درى .مدخل إلى الإدارة كلية التجارة . جامعة عين شمس ، حلب ، دوار الباسل ، سنة ٢٠٠٩ ،

و أن الإدارة الحديثة اعتمدت بشكل أساسي على أسلوب البحث العلمي (الملاحظة) والتجربة في استنباط القواعد والمبادئ العلمية التي تحكم وتفسر الظواهر والمشكلات الإدارية¹⁹.

وبالتالي يمكن القول أن الإدارة علم قائم بحد ذاته له قواعده ومبادئه الثابتة والمحددة وأصول خاصة به وذلك لأن الإدارة حقل من حقول المعرفة الإنسانية، ولكن هذا العلم لا يتصف بالشمول المطلق والدقة التامة كما هو الحال في العلوم الطبيعية (الفيزياء الكيمياء ..) بل هو أقرب إلى العلوم الاجتماعية وعلم الإدارة يحقق العديد من الفوائد للمديرين مثل:

- تزويد المديرين بطريقة منظمة للتفكير في سلوك الأفراد داخل المنظمات (إدارات)
- تزويد المديرين بحصيلة من المصطلحات والمفاهيم التي تمكنهم من تحليل ومناقشة خبر وممارسات العمل الإداري بوضوح .
- تزويد المديرين بالأساليب التي تمكنهم من التعامل مع العديد من المشاكل شائعة الحدوث في مواقع العمل .

الإدارة كفن:

الفن هو المهارة في تطبيق العلم بحيث يؤدي هذا التطبيق إلى تحقيق أفضل النتائج فمن هذه الناحية الإدارة فن لان من يتولى وظيفة الإدارة أو الوظيفة الإدارية اي كان القدر من العلم والمعرفة الإدارية لديه ، لا يكون هذا دليلا قاطعا على حسن قدرته تصريف الأمور وحل المشكلات مالم يكن لديه مهارة وفن : تطبيق قواعد علم الإدارة واستخدامها ويحتاج إلى مهارة وفن فالمدير الناجح هو الذي يعرف كيف متى وأين يستخدم قواعد العلم . وعلى ذلك فإن الإدارة فن يتطلب من المدير ان تتوفر لديه مهارة في استخدام ما يقدمه له علم الإدارة من قواعد ومبادئ وإرشادات تساعده في إدارة مروضيه . يتضح مما تقدم أنه من الممكن القول الإدارة علم وفن فالإدارة كعلم تحوي مجموعة من المبادئ أمكن التوصل إليها عن طريق الدراسات والتجارب السابقة والتي تثبت بالمراجعة والتطبيق صحتها ، بحيث أصبح بالإمكان العمل على أساسها، ام الإدارة كفن فهي تعتمد على المهارات والشخصيات التي لها صفات معينة تتوفر في الشخص القائم في الإدارة ؛ والعلم والفن يمثل الواحد منهما الآخر فإذا تقدم العلم تقدم الفن معه ،لأن الفن ما هو إلا تطبيق للعلم فالعلم هو حصيلة من المعرفة حول مشكلة معينة ام الفن فهو التطبيق السليم لهذه المعرفة في سبيل معالجة المشكلة والتوصل إلى نتيجة .

19 - عمر أحمد درى ،المرجع السابق ،صفحة ٨١، ٨٠

الإدارة كمهنة : تعرف المهنة على أنها وظيفة أو عمل يهدف إلى خدمة الغير وينظر البعض إلى الإدارة باعتبارها مهنة والى المديرين باعتبارهم ممارسين هذه المهنة ، وتتضمن المهنة مجموعة من الخصائص والمعايير والمقومات التي يميزها وتحكم عليها بأنها مهنة بشكل علم يمكن القول بأن الإدارة قد أصبحت مهنة تمارس في كافة مجالات الحياة وتستوفي بعض وليس كل المعايير الأساسية المهنة وتستخدم مجموعة من المعارف والمهارات الإدارية وتحمل في طياتها دستوراً أخلاقياً يضع المصلحة العامة في المصلحة الخاصة²⁰.

أهمية الإدارة :

أصبحت الإدارة الناجحة في الوقت الحاضر ضرورة ملحة بسبب المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية.

وتتبع أهمية الإدارة نتيجة ظهور العديد من الظواهر والمتغيرات والتطورات في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولا بد لنا منذ البداية ان نوضح ان ظهور أهمية الإدارة كأن سببه الرئيسي الثورة الصناعية ،وما نتبعتها من تطورات ومن العوامل التي أدت إلى إبراز أهمية الإدارة كعنصر حيوي وفعال في نجاح الأعمال ومن بين هذه المتغيرات:

- فصل الملكية عن الإدارة :

نظر لكبير حجم الشركات والمنظمات وضخامة رؤوس أموالها فقد أصبحت المهام الإدارية فيها متعددة ومعقدة لا يمكن لمالكها القيام بها أو تنسيقها لذلك ظهرت فلسفة حديثة في الفكر الإداري مفادها ضرورة فصل الإدارة عن الملكية مما أدى إلى ظهور طبقة من المديرين المتخصصين لتحقيق أهداف المنظمات ومصالح مالكيها ومصالح أفراد المجتمع وهذا ما يعطي أهمية كبيرة للإدارة .

- ظهور النقابات العمالية :

مع توسع حجم المشروع والإنتاج زادت مشاكل العمل في المشروع وظهرت نقابات عمالية تدافع عن حقوق العمال وتطورت هذه النقابات إلى أن أصبحت من القوة والمكانة بحيث يهابها أصحاب الأعمال، وأيقنوا أنهم بحاجة إلى سياسات إدارية جديدة وإدارة جيدة تعني أهمية التوفيق بين مصالح العنصر البشري من جهة ومصالح المشروع من جهة أخرى.

- كبر حجم المشروعات:

مع بدء كبر حجم المنظمات وزيادة القوى العاملة فيها وتوسعها وتنوع إنتاجها أصبح من الضروري تنسيق الجهود وتوجيهها والرقابة عليها أمر الذي أصبح يتطلب وجود إداريين أكفاء لديهم الإلهام الكافي والخبرة والمعرفة الإدارية لرسم سياسات متنوعة لإدارة

20 - عمر أحمد درى .المرجع السابق ،صفحة ،٨٣، ٨٢ .

وتوجيه الجهود البشرية داخل المشروع نحو تحقيق الهدف المنشود ، كل ذلك وضح في أذهان أصحاب الأعمال أهمية ومدى إلحاح الحاجة لها ²¹ .

مجالات الإدارة :

هناك مجالات متعددة تطبق فيهم الإدارة ويمكن تقسيم نواحي النشاط من وجهة نظر الإدارية إلى مجالين رئيسيين هما ؛ الإدارة العامة وإدارة الأعمال. كذلك هناك مجالات إدارية أخرى لها ما يميزها من حيث الهدف والأسلوب والطبيعة والتكوين .

- الإدارة العامة :

وهي الإدارة الحكومية التي تستهدف تقديم خدمة عامة للمجتمع التي يتم تطبيقها في القطاع العام اي في المؤسسات الحكومية المختلفة متمثلة في الوزارات والدوائر والمجالس والهيئات الحكومية

- إدارة الأعمال:

وتتعلق بالمشروعات الاقتصادية التي تهدف إلى تحقيق الربح ، والتي تعود ملكيتها إلى الأفراد سواء كانت على شكل ملكية فردية أو على شكل شركة مساهمة ويتم تطبيقها في القطاع الخاص اي في قطاع الشركات والمشروعات الاقتصادية المختلفة سواء كانت مصانع أو شركات تجارية أو زراعية أو خدمية .

- إدارة الهيئات والمنظمات الخاصة :

وتشمل الإدارة أوجه النشاط الإداري لمنظمات لا تهدف إلى الربح والتي تكون ذات طبيعة متميزة تختلف إلى حد ما في أهدافها ونشاطاتها عن الإدارة العامة وإدارة الأعمال مثال ؛ الجمعيات الخيرية، الجمعيات التعاونية ، الجمعيات المهنية ، الجمعيات الثقافية.

- الإدارة الدولية:

ويقصد بها إدارة المنظمات التي لها صفات دولية ولا تتبع أيا من الحكومات التي تمثل فيها كالأمم المتحدة والجامعة العربية ²².

وظائف الإدارة :

التخطيط :

يعد التخطيط الوظيفة الأولى من وظائف الإدارة فهي القاعدة التي تقوم عليها الوظائف الإدارية الأخرى، والتخطيط عملية مستمرة تتضمن تحديد طريقة سير الأمور للإجابة عن الأسئلة مثل ما يجب أن تفعل ؟ ومن يقوم به ؟ وأين ومتى وكيف؟ بواسطة التخطيط سيمكنك إلى حد كبير كمدير من تحديد الأنشطة التنظيمية الأزمنة لتحقيق الأهداف، مفهوم

21 - عمر أحمد درى، المرجع السابق، صفحة ١٥، ١٤

22 - عمر أحمد درى، المرجع السابق، صفحة ٦٤ .

التخطيط العام يجب على أربعة أسئلة هي ؛ ماذا تريد أن تفعل ؟ أين نحن ؟ من ذلك الهدف الآن؟ ماهي العوامل التي تساعدنا عن تحقيق الهدف؟
 من خلال التخطيط ستحدد طرق سير الأمور التي سيقوم بها الأفراد والإدارات والمنظمة ككل لمدة ايام أو شهور وحتى سنوات قادمة التخطيط يحقق هذه النتائج من خلال ؛
 - تحديد المواد البشرية
 - تحديد عدد ونوع الموظفين
 - تطوير قاعدة البيئة التنظيمية حسب الأعمال التي يجب أن تنجز (الهيكل التنظيمي)
 _ تحديد المستويات القياسية في كل مرحلة وبالتالي يمكن قياس مدى تحقيقنا الأهداف مما يمكننا من إجراء التعديلات اللازمة في الوقت المناسب .
 يمكن يصنف التخطيط حسب الهدف منه أو اتساعه إلى ثلاث فئات مختلفة وهي:
 ١/ التخطيط الاستراتيجي؛ يحدد فيه الأهداف العامة للمنظمة (الإدارة)
 ٢/التخطيط التكتيكي؛ يهتم بالدرجة الأولى بتنفيذ الخطط الإستراتيجية على مستوى الإدارة.
 ٣/ التخطيط التنفيذي ؛ يركز على تخطيط الاحتياجات لإنجاز المسؤوليات المحددة للمدراء أو الأقسام أو الإدارات ²³ .

التنظيم :

هي العملية التالية للتخطيط والمادية والمؤدية إلى فشله أو نجاحه خاصة وهي ترتبط بتنفيذ فعال للخطط الموضوعه ، ويمكن أن نعرف التنظيم بأنه العملية المرتبطة بتأشير المهام وتخصيص الموارد وتنسيق أنشطة العمل وتحديد التقسيمات الإدارية الضرورية من أقسام وشعب لإنجاز الأعمال بشكل فعال بواسطة العملية التنظيمية يستطيع المدراء نقل الخطط إلى فعل حقيقي وتنفيذي من خلال الوظائف والأفراد ودعمهم بالتكنولوجيا والموارد اللازمة ،وعادى ما نجد في مكاتب المدراء مخططا يسمى الخارطة التنظيمية Organisation chart تحدد فيها الوحدات الإدارية وارتباطاتها ببعضها .

القيادة :

إن القيادة تتجسد بالتأثير في الأفراد وتحفيزهم لإنجاز عمل يؤدي إلى تحقيق هدف مشترك وعام للمنظمة ،إن القدرة على الإيحاء والتأثير في الآخرين سمة من سمات القادة وإن كل مدير يجب أن تكون لديه مهارات قيادية ليستطيع تحريك الطاقات الكامنة لدى

23 - محداوي منير ،مدونة سراج منير ،إدارة وتسيير ، كتاب وظائف الادارة الخمسة التخطيط التوجيه التنظيم الرقابة ، ص ٣,٤,٥ .

مرؤوسيه وبالتالي إنجاز أعمالهم بشكل أفضل ، ومن خلال القيادة بينى المدراء التزام عالي ومشارك اتجاه رؤية محددة للمنظمة وتشجيع الأنشطة الداعمة للأهداف.

الرقابة :

تعني الرقابة متابعة وقياس الأداء المتحقق أو نتائج الأعمال ومقارنة ذلك بالأهداف المخططة مسبقا ومن ثم تحديد الانحرافات واتخاذ إجراءات تصحيحية إذا تطلب الأمر ذلك ،من خلال العملية الرقابية يحافظ المديرون على وجود صلة مستمرة بالأعمال الجاري تنفيذها لجمع المعلومات الواردة بالتقارير واستخدامها في عمليات التغيير أو التصحيح عندما يتطلب الأمر ذلك ،وفي عالم اليوم ساهمت تكنولوجيا المعلومات بشكل خاص في ترصين عمليات الرقابة سواء كانت أثناء الإنجاز أو قبله أو بعده ²⁴ .

الخاتمة :

من خلال ما تم عرضه نستخلص أن التنظيم الإداري هو عملية ديناميكية مستمرة باستمرار الإدارة والتنظيمات داخل المؤسسات وهو المحرك الأساسي لأي منظمة واستعمال أي وسيلة من التنظيم الإداري أو الإدارة التنظيمية حيث لها استخداماتها الخاصة التي يحددها نوع التنظيم حسب الشروط التي تختلف من تنظيم إلى آخر وبدون تنظيم إداري فعال لا تستطيع أي منظمة أو مؤسسة إن تحقق أهدافها أو نتائجها حتى لو كانت تمتلك خطط وسياسات وعليه يجب على القائمين بتسيير المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة اقتصادية أو اجتماعية ان يقدموا اهتماما لتنظيم إداري وهذا من أجل تحقيق الأهداف التي يعملون عليها داخل المؤسسات والتنظيمات الإدارية بجودة عالية .

24 - صالح مهدي محسن العامري ، ظاهر محسن منصور الغالبي ، الإدارة و الأعمال، دار النشر وائل علم ينتفع به ، ط ٢٠٠٨، ص ٣١، ٣٠ .

أولا : الدراسات العربية :

1- دراسة محمد عبد الحليم طنطاوي : ٢٠٠١

قام بدراسة بعنوان " مشروع الجامعة المصرية للتعليم عن بعد التشخيصي ومتطلبات النجاح في ضوء بعض الخبرات المحلية والعالمية " .

وكانت تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم التعليم عن بعد وأهم خصائصه ومبررات الأخذ به ، وأهم أنماط ونماذج التعليم عن بعد وأهم ملامح التجربة المصرية للتعليم المفتوح ، وأهم ملامح بعض التجارب العالمية في التعليم العالي من بعد ، كما تستهدف الدراسة الاستفادة من التجارب المحلية والعالمية في تحديد المتطلبات اللازمة لنجاح هذا المشروع وبعض متطلبات اللازمة لتحقيق أهدافه واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

واستخدمت الدراسة استبيان كأداة للدراسة وتم تطبيق هذه الأداة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات المصرية بلغ عددها ٢٥٠ عضو من جامعات القاهرة وعين الشمس والزقازيق والمنصورة من كليات مختلفة نظرية وعلمية.

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

أن مشروع الجامعة المصرية للتعليم عن بعد يحقق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية وديمقراطية للتعليم ، كما أن هذه الجامعة سوف تساعد على توفير فرصة التدريب التكنولوجي في مختلف جوانب العلم والمعرفة كما تساعد على تحقيق مبدأ التعليم المستمر والتعليم الذاتي كما اعترضت العينة على ان يتم الاستعانة بالبنك الدولي ، كما اعترضت على ان يتحمل الطلاب كل المصروفات حتى لا تكون هذه المصروفات عبئا على الطلاب وعائلة يحول بينهم وبين مواصلة التعليم الجامعي ولا بد من محاولة الاستفادة من الخبرات العالمية الرائدة في هذا المجال¹.

2- دراسة بيومي الضحاوي ٢٠٠١

قام بدراسة بعنوان "دراسة مقارنة لبعض نظم التعليم العالي عن بعد ومدى الإفادة منها محليا وإقليميا"

- طارق عبد الرؤوف، التعليم عن بعد مفهومه وخصائصه، المؤسسة العربية للعلوم¹ والثقافة، ط١، الجيزة، سنة ٢٠٠٧ ص ١٠٩، ١٠٨ .

وكانت تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الفلسفة التربوية والأهداف المتعلقة بنظام التعليم العالي عن بعد ، وبيان أهم خصائص هذا النمط التعليمي، التعرف على المقومات الرئيسية لنظام التعليم عن بعد في كندا وفرنسا والصين، وبيان أوجه التشابه و أوجه الاختلاف بين هذه النظم في المقومات الرئيسية لنظام التعليم عن بعد بكل منها ، وتقديم تصور مقترح لتنظيم التعليم العالي عن بعد يتناسب مع واقع مؤسسات التعليم العالي العربية . ثم توضيح مدى إمكانية التطبيق وفقا للظروف المجتمعية المحيطة.

استخدم الباحث المنهج المقارن لجروح بيريداي بخطواته الأربعة والوصف 'التفسير' المقابلات المقارنة.

تقتصر الدراسة الحالية على نظم التعليم العالي عن بعد في إطار الدول التالية (كندا ،فرنسا ، الصين) .

وتوصلت هذه الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لنظام التعليم العالي عن بعد وما يتلاءم مع الاتجاهات العالمية المعاصرة في ظل الثورتين المعرفية والمعلوماتية من جانب وتطبيقاتها التكنولوجية من جانب آخر وإدراك مدى إمكانية تطبيق هذا التصور المستقبلي من خلال المحاور الأربعة الرئيسية وتقتصر الدراسة الحالية ان يتضمن المحاور الأربعة في الدول المتقدمة وهم ؛

- النشأة والتطور والأهداف
- البنية التنظيمية والإدارية
- برامج الدراسة ووسائل التعليم
- الجمهور المستهدف

3- دراسة ناجح محمد حسين محمد نور ٢٠٠٢

قام بدراسة بعنوان " دور التعليم عن بعد في تحسين العملية التعليمية بجامعة الأزهر " وكانت تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع العملية التعليمية بجامعة الأزهر والتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين بجامعة الأزهر نحو الأخذ بنظام التعليم عن بعد في تحسين العملية التعليمية بالجامعة ، والكشف عن مدى إمكانية الأخذ بنظام التعليم عن بعد في تحسين العملية التعليمية بجامعة الأزهر .

والتعرف على مستوى التحصيل المعرفي لطلاب كلية التربية عند الأخذ بنظام التعليم عن بعد بجامعة الأزهر والكشف عن اتجاهات الطلاب نحو التعليم عن بعد بجامعة الأزهر .

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي والمنهج التجريبي والأدوات الآتية :

- الاستبانة
- الاختبار التحصيلي
- مقياس اتجاهات الطلاب كليات التربية نحو التعليم عن بعد وقام بتطبيق هذه الأدوات على عينة تكونت من مجموعتين مجموعة تجريبية وعددها ٤٨ طالب ومجموعة ضابطة عددها ٤٨ طالب بكلية التربية بالقاهرة .

وكان أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ؛ ان من أهم التحديات التي تواجه التعليم المنجزات التكنولوجية، والحاجة الملحة إلى استخدامها في الحقل التعليمي ، وأن هذا النوع من التعليم يساعد المعلم على إيجاد الوقت لتطوير دوره وأرشاد الطلاب كما يفعل من العملية التعليمية من كفاءتها وأن التعليم عن بعد يحقق أقصى استفادة للطلاب ، وإيجابيته وتحمل مسؤولية تعلمه.

ونجد أن هذه الدراسة ركزت على واقع التعليم عن بعد بجامعة الأزهر والتعرف على أهم آراء أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين بجامعة الأزهر نحو الأخذ بنظام التعليم عن بعد لتحسين العملية التعليمية بالجامعة.

ويستفاد من هذه الدراسة على أهمية هذا النوع من التعليم والعمل على تنميته من حيث انه يفعل من العملية التعليمية ويزيد من كفاءتها وانه يحقق أقصى استفادة للطلاب وإيجابية تحمل مسؤولية تعلمه ² .

ثانيا : الدراسات الأجنبية

1- دراسة درومكدانيان ١٩٨٨ Drew McDaniel

2- طارق عبد الرؤوف، المرجع السابق، صفحة ١١١

وكانت تستهدف هذه الدراسة التعرف على الدور الذي يمكن أن يلعبه التعليم عن بعد في زيادة فرص التعليم في جويانا.

واستخدم الباحث في هذه الدراسة مقابلة واستبيان وطبقت هذه الأدوات على عينة تكونت من أهالي الريف وسكان المدن.

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسة هي ان فئات العينة اختاروا المواد المناسبة لاحتياجاتهم وأن اختلفت بالنسبة لسكان الريف عن الحضر ، كما فضلوا ان يكون التعليم من خلال الراديو، وأن يكون في الفترة المسائية وكذلك أوضحت تلك الدراسة ان التعليم عن بعد يزيد من فرص التعليم في الدول النامية و ينشر المعارف ونجد أن هذه الدراسة ركزت على الدور الذي يمكن أن يقوم به التعليم عن بعد في زيادة فرص التعليم في الدول النامية .

ويستفاد من هذه الدراسة في معرفة أهمية التعليم عن بعد في الدول النامية ودوره في زيادة فرص التعليم .

2- دراسة بلاند وآخرون: ١٩٩٢ Bland.L.Pand other

تمت هذه الدراسة بجامعة ممفيس الأمريكية وكانت تهدف إلى تحسين اتجاهات الطلاب نحو التعليم عن بعد من خلال استخدامهم لبعض استراتيجيات العملية.

واستخدمت في هذه الدراسة المقابلات الشخصية والملاحظات المباشرة وطبقت هذه الأدوات على عينة تكونت من ٦٩ طالب داخل الفصل وقياس قبلي وبعدي لاتجاههم نحو التعليم عن بعد³.

وتوصلت هذه الدراسة على ان المحاضرة مصممة جيدا ومصحوبة بوسائل بصرية منسقة مع طريقة عرض المعلم للدرس جيدا تؤدي إلى تكوين اتجاهات موجبة للطلاب نحو التعليم عن بعد وتزيد من إنجازهم التعليمي.

ونجد أن هذه الدراسة ركزت على أهمية الوسائل التعليمية واستخدامها أثناء المحاضرة.

ويستفاد من هذه الدراسة في معرفة أهمية الوسائل التعليمية وتكوين اتجاهات الطلاب في التعليم عن بعد وانجازهم التعليمي.

3- دراسة هينز رود ٢٠٠٢ Hensrud

3- طارق عبد الرؤوف، المرجع السابق ١١٦ .

قام بدراسة بعنوان "جودة برامج التعليم عن بعد عبر الخط في الجامعة الغير شاملة " وتهدف الدراسة إلى التعرف على جودة برنامج التعليم عن بعد عبر الخط في إحدى كليات الجامعة وسيكونون الشاملة والذي تزامن مع استخدام تكنولوجيا عبر الخط.

وقد استخدم الباحث استبيان أو أداة لقياس جودة هذا البرنامج وفق معايير الجودة الرجعية لهذه البرامج.

وقام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من ٢٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس المشاركين في برنامج التعليم عن بعد عبر الخط موزعة كما يلي :

(١٠) ذكور. (٨) اناث . (٢) لم يحدد النوع.

وتوصل الباحث في دراسته الى ان البرنامج يقابل معايير الجودة في أربع مؤشرات فقط من مؤشرات السبعة وهي (الدعم المؤسسي عملية التعليم والتعلم ، تركيب المقرر ، تدعيم الطالب)⁴.

ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة بأنه يمكن التعليم في الجامعة عن بعد عبر الخط حيث أثبتت هذه الدراسة جودة هذا النوع من برامج التعليم عن بعد .

ثالثا : تعقيب عام على الدراسات التي تناولت التعليم عن بعد

1- الدراسات العربية :

نجد أن بعض الباحثين تناول دراسة مشروع الجامعة المصرية للتعليم عن بعد التشخيصي ومتطلبات النجاح في ضوء بعض الخبرات المحلية والعالمية ومنهم من قام بدراسة تناول فيها دراسة مقارنة لبعض نظم التعليم العالي عن بعد ومدى الإفادة منها محليا وإقليميا، ودراسة أخرى تناولت من التعليم عن بعد في تحسين العملية التعليمية بجامعة الأزهر .

نجد أن هذه الدراسات توصلت إلى أنه معظم أعضاء هيئة التدريس في التعليم عن بعد يستخدمون طرق تقليدية في التدريس ، وضيق وقت البرنامج الذي يذاع فيه المادة التعليمية، وأن كلفة التعليم عن بعد أقل كلفة من التعليم النظام التقليدي ، وأن هناك اتفاق إلى درجة كبيرة بين عينة الدراسة على شروط القبول للتعليم عن بعد ونظام الدراسة وأساليب الامتحانات والهيكل التنظيمي ، وان التعليم عن بعد مزال مجالا بكر أو خصبا للدراسات العلمية ، وأنه سيكون له مكانة مميزة في المنظومة التربوية، وأن من أهم التحديات التي تواجه التعليم عن بعد المنجزات التكنولوجية والحاجة الملحة إلى استخدامها في الحقل

4- طارق عبد الرؤوف، المرجع السابق، صفحة ١١٨ .

التعليمي، وأن هذا النوع من التعليم يساعد على إيجاد وقت لتطوير دوره وإرشاد الطلاب مما يفعل من العملية التعليمية ويزيد من كفاءتها وأن التعليم عن بعد يحقق أقصى استفادة للطلاب وإيجابية تحمل مسؤولية تعلمه ، و أن اهداف التعليم الجامعي عن بعد تواكب روح العصر وانه يمكن تحقيق بعضها في ظل الجامعة التقليدية وأن التعليم عن بعد يحقق مبدأ تكافؤ الفرص.

2- الدراسات الأجنبية:

كما توصلت تلك الدراسات على ان دعم مؤسسات التعليم عن بعد بشكل اقوى حافز للمشاركة في التعليم عن بعد، كما أن استخدام تكنولوجيا التعليم من أهم العوامل التي تؤثر على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الذي سبق لهم التدريس عن بعد .

كما كان من أهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات على وجود دوافع داخلية اكثر منها خارجية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اوهاو للمشاركة في التعليم عن بعد وأن عندهم دافعية للمشاركة تتوفر لديهم خبرة عن التعليم عن بعد، كما أن هناك بعض العوامل التي يمكن ان تعوق أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في التعليم عن بعد.

اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو فوائد التعليم عن بعد أجم من فوائد التعليم التقليدي و ان كلفة التعليم عن بعد أقل من كلفة التعليم في النظام التقليدي باستثناء دراسة بيومي الضحاوي ، ودراسة ناجح محمد حسين ،حسين محمد نور التي هدفت إلى توضيح الأهداف المتعلقة بالتعليم العالي وتحسين العملية التعليمية.

اتفقت الدراسات السابقة على عينتها حيث تطبيق الدراسة على عينة من ٢٥٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس باستثناء دراسة ناجح محمد حسين ، حسين محمد نور عينة تتكون من ٤٨ طالب ودراسة بلاند وآخرون على عينة تكونت من ٦٩ طالب التي طبقت دراسة التعليم عن بعد .

استخدمت الدراسات السابقة أداة استبيان لجمع البيانات باستثناء دراسة بيومي الضحاوي ودراسة ناجح محمد حسين ،حسين محمد نور حيث استخدمت أداة استبانة والاختبار التحصيلي.

وظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي باستثناء دراسة بيومي الضحاوي التي استخدمت المنهج المقارن ودراسة ناجح محمد حسين، حسين محمد نور التي استخدمت المنهج الوصفي والمنهج التجريبي .

اختلفت دراسة محمد عبد الحليم الطنطاوي عن بقية الدراسات في احتوائها على إلقاء الضوء على مفهوم التعليم عن بعد واهم خصائصه ومبررات الأخذ به .

اختلفت دراسة محمد عبد الحليم الطنطاوي عن بقية الدراسات على أنها تناولت مشكلة الدراسة من جانب نظري مستخدما المنهج التحليلي والمحتوى.

التوصيات:

- على الدولة ان تشجع معلمها وطلابها على استخدام التعليم عن بعد، بالرغم من نقاط الضعف في هذا النوع من التعليم ، ولكن يتضمن كثيرا من نقاط القوة الإيجابية.
- تشجيع وتدريب المعلمين على الاتصال بالطلبة من خلال الصفحات الإلكترونية والبريد الإلكتروني .
- توفير بنية تعليمية ملائمة لتطبيق التعليم عن بعد وإزالة كافة المعوقات البشرية والمادية والفنية.
- التأكد من وجود الدعم الكافي للطلاب والأسر الأكثر ضعفا خلال تنفيذ خطة التعليم عن بعد .
- وضع خطة واضحة لمنظومة التعليم عن بعد تتضمن ، التعريف بالمنظمة وأهدافها ووسائل تطبيقها ومراحلها التطبيقية .
- تطوير منظومة التعليم عن بعد بشكل مستمر ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة والاستفادة من تجارب الدول الأخرى.

قائمة المراجع

- 1- عامر عبد الرؤوف طارق ،التعليم عن بعد المفتوح ، اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ،ص ٥ .
- 2- كمال زيتون ،تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال ، عالم الكتب، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٨٣
- 3- أحمد أبو زيد ،البناء الاجتماعي، مدخل لدراسة المجتمع الإسكندرية، الدار القومية للطباعة والنشر ، الجزائر ، ١٩٦٥، ص ٢٦
- 4- طوني بيتس ،التكنولوجيا والتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، مكتبة العبيكان ،ط٢ ،السعودية ،٢٠٠٧، ص ٣٢
- 5- فاطمة محمد بهجت أحمد، مجلة التعليم عن بعد بمدارس التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا بمحافظة شرقية، العدد ٤٥ ،جزء الأول، ٢٠٢١ ص ٣٢
- 6- طارق عبد الرؤوف، التعليم عن بعد مفهومه وخصائصه، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط١ ،الجيزة، ٢٠٠٧
- 7- شلوس.لي ابرز ،ترجمة نبيل جاد عزمي ، التعليم عن بعد، الجمعية الأمريكية للتكنولوجيا، ط٢،بيروت ٢٠١٥
- 8- عمود شخماط ،مدخل إلى العلوم الإدارية، أسس مبادئ علم الادارة العامة، العلوم للنشر والتوزيع، ص ٤٢. ٤٣
- 9- ماجد رانبالجلول . علم الادارة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر ، اسكندرية ص ٢٨٧
- 10- محمد شاكر عصفور، أصول التنظيم والأساليب
- 11- مرسي اللوزي ، التنظيم وإجراءات العمل ،دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ،ط٢،٢٠٠٢، ص ١، ٣٣
- 12- محمد نصر مهنا ، تحديث في الادارة العامة والمحلية ، مؤسسة كتاب الجامعة ، اسكندرية ٢٠٠٥
- 13- عبد الغني سيوني عبد الله، أصول علم الادارة، نشأة المعارف الإسكندرية، ٢٠٠٦ ص ٢٩٩، ٣٠٠.

- 14- عمر محمد درت، مدخل إلى الإدارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩، حلب ، دوار الباسل.
- 15- محداوي منير ،مدونة سیراج منیر، كتاب وظائف الإدارة الخمسة التخطيط التوجيه التنظيم الرقابة، قسم الإدارة والتسيير.
- 16- صالح مهدي محسن العامري ، ظاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة والأعمال، دار النشر وائل علم ينتفع به ، ط٢، ٢٠٠٨، ص ٣٠. ٣١.

شكر

إهداء

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- إشكالية الدراسة
- فرضيات
- اهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- تحديد المفاهيم
- صعوبة الدراسة
- المقاربات النظرية

الفصل الثاني : ماهية التعليم عن بعد

- تمهيد
- مفهوم التعليم عن بعد
- نشأة و تطور
- أهداف ومبادئ
- أهمية وخصائص
- مميزات التعليم
- عوامل نجاح
- خاتمه

الفصل الثالث: التنظيم الإداري

- تمهيد
- مفهوم التنظيم الإداري

فهرس المحتويات

- مبادئ التنظيم الإداري
- أهمية التنظيم الإداري
- مزايا التنظيم الإداري
- أنواع التنظيم الإداري
- مفهوم الإدارة
- أهمية الإدارة
- مجالات الإدارة
- وظائف الإدارة
- خاتمة

الفصل الرابع: دراسات سابقة وتعقيبيها

- دراسات سابقة عربية
- دراسات سابقة أجنبية
- تعقيب الدراسات العربية
- تعقيب الدراسات الأجنبية
- توصيات

الملخص

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اثر التعليم عن بعد على التنظيم الإداري. مما تطرقنا إلى مفهوم التعليم عن بعد مفهومه وخصائصه ..الخ . وفي تحدثنا عن التنظيم الإداري ومبادئه ومفهوم الإدارة ومجالاتها ووظائفها ، تعمدنا على الدراسات السابقة وتعقيبها وتخلينا على الجانب التطبيقي بسبب ندرة الوقت وعدم القدرة على إيجاد الإداريين في الوقت المرهون بالنسبة للباحث .

وتوصلت الدراسة إلى توصيات عدة أهمها ، تشجيع وتدريب الأساتذة على الاتصال بالطلبة من خلال الصفحات الإلكترونية ، وتطوير منظمة التعليم عن بعد بشكل مستمر ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.

Summary:

This study aimed to reveal the impact of distance education on administrative organization. Which we touched on the concept of distance education, its concept and characteristics..etc. When we talked about administrative organization and its principles and the concept of management and its fields and functions, we relied on previous studies and commented on them and abandoned the practical side because of the scarcity of time and the inability to find administrators at the time entrusted to the researcher.

The study reached several recommendations, the most important of which are encouraging and training professors to communicate with students through electronic pages, developing the distance education organization on an ongoing basis and keeping pace with modern technological developments.