

الثقافة الداعمة للمعرفة ودورها في تحسين مهارات التدريس في ظل التعليم الرقمي لمواجهة جائحة كورونا

دراسة تحليلية لآراء عينة من اساتذة الجامعات العراقية

م. م. سليم رشيد عبود فياض¹

م. د. حسين محمد علي كشكول²

م. د. نضال عبد ياسين المالكي¹

¹ قسم المحاسبة - جامعة وارث الأنبياء - العراق

² قسم إدارة الأعمال - جامعة وارث الأنبياء - العراق

Salimrashee9@gmail.com husseinmohammed.1986@gmail.com Dr. Nidhal. Al. Almaliki@gmail.com

المستخلص

عد التعليم الرقمي من الاستراتيجيات المهمة في الوقت الراهن وذلك بسبب التطور الحاصل في مجال التعليم والاتصالات مما سهل انتقال العملية التعليمية بكل سهولة ويسر للطلبة ، وهدف البحث الى التعرف على الدور الذي من الممكن ان تلعبه الثقافة الداعمة للمعرفة ودورها في تحسين مهارات التدريس في ظل التعليم الرقمي لمواجهة جائحة كورونا ، واعتمد البحث على المنهج الوصفي الاستدلالي من خلال دراسة تحليلية لآراء عينة من اساتذة الجامعات العراقية وتجسدت اهمية البحث في تحسين مهارات التدريس لمكوناتها وأبعادها في كيفية تحسين المهارات في ظل التعليم الرقمي لمواجهة جائحة كورونا التي يواجهها العالم والمجتمع والطلبة ، وتكونت عينة البحث من (125) فرداً وتم اجراء التحليل الاحصائي بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية برنامج SPSS، كما تم استخدام نمذجة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) Partial Least Squares من خلال برنامج SmartPLS. وجرى التحليل لمتغيري البحث وهي ((الثقافة الداعمة للمعرفة بأبعادها وتحسين المهارات في ظل التعليم الرقمي بأبعاده في حين ان اهم استنتاج هو ((تحسين مهارات التدريس في ظل التعليم الرقمي حالة إيجابية مطلوبة تسهم في خلق ثقافة داعمة للمعرفة مما يدل على تعزيز ثقافة دعم المعرفة وكذلك سيسهم بتطوير قطاع التعليم في العراق بصورة عامة)) ، وكانت اهم التوصيات هو((توجيه اعضاء هيئة التدريس للاعتماد على استراتيجيات التعليم الرقمي في جامعات عينة البحث ، لتقليل الاثار السلبية اللازمة للعملية التعليمية الرقمية)).

الكلمات المفتاحية: المعرفة، المهارات، التعليم الرقمي.

Knowledge-Supporting Culture and Its Role in Improving Faculty Skills during Digital Learning to Confront the Corona Pandemic

Analytical Study of the Views of a Sample of Iraqi University Professors

Nidhal Abdullah Yassen Almaliki¹ Hussein Muhammad Ali Kashkool² Saleem Rasheed Aboud Fayyad¹

¹Department of Accounting - University of Warith Alanbiyaa - Iraq

²Department of Business Administration - University of Warith Alanbiyaa - Iraq

[Dr. Nidhal. Al. Almaliki@gmail. Com](mailto:Dr.Nidhal.Al.Almaliki@gmail.Com) [huseinhmohammed.1986@gmail.com](mailto:husseinhmohammed.1986@gmail.com) Salimrashee9@gmail.com

Abstract

Digital education is considered one of the important strategies at the present time due to the development in the field of education and communication, which facilitated the transition of the educational process easily and smoothly for students, and this study aimed to identify the role that culture supportive of knowledge can play and its role in improving the skills of teachers in education. The study relied on the descriptive inferential approach through an analytical study of the views of a sample of Iraqi university professors, and the importance of the study was embodied in improving the skills of teachers for its components and dimensions in how to improve skills in light of digital education to confront the Corona pandemic that the world, society and students are facing, and the study sample was formed. Of (125) individuals, the statistical analysis was performed depending on the statistical package program, the SPSS program. Partial Least Squares Modeling (PLS-SEM) was also used through the SmartPLS program. The analysis was carried out for the two variables of the study, namely ((Culture supporting knowledge in its dimensions and improving skills in light of digital education in its dimensions, while the most important conclusion is ((improving the skills of teachers in light of digital education) a positive case required that contributes to creating a culture that supports knowledge, which indicates the promotion of a culture of knowledge support as well as It will contribute to the development of the education sector in Iraq in general)), and the most important recommendations are

((directing faculty members to rely on digital education strategies in the universities of the study sample, to reduce the negative effects necessary for the digital educational process)).

Key words: knowledge, skills, digital education.

المحور الأول منهجية البحث

1. مشكلة البحث

ليتمكن من اتخاذ الاجراءات المناسبة في المواقف التعليمية التي يواجهها بحكم طبيعة عملة بطلبته -ابناء الغد وبناته-ومن ثم يحقق اهداف التعليم العام في مجتمعه. لذا يعتمد نجاح تحسين المهارات في التعليم الرقمي على درجة ممارسة اعضاء هيئة التدريس لمهارات التعليم الرقمي وخاصة في ظل جائحة كورونا لهذه المهارات، وقد دعمت الكثير من الدراسات اللاحقة هذه الفكرة اذ أنه يجب تعزيز ثقافة داعمة قوية للمعرفة من أجل خلق تحسين مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي لمواجهة جائحة كورونا، إذ يمكنهم أن يتعلموا وأن يكونوا منتجين، و يتم تمكينهم وإتاحة الفرصة لهم للإبداع والابتكار.

مما سبق يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي بإثارة التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور الثقافة الداعمة للمعرفة في تحسين مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي لمواجهة جائحة كورونا؟

2. أهمية واهداف البحث

يسعى البحث الحالي لتحقيق مجموعة من الأهداف لذا الجدول (1) يوضح هذه الأهداف مع بيان أهميتها والتي تتمثل بأهمية البحث:

كما توقع¹ ، العالم يدخل مجتمع المعرفة جنباً إلى جنب مع اقتصاد المعرفة وصناعة كل منها. وسيتحكم عاملو المعرفة بسرعة في قوة العمل، وتصنف (The Gartner research group) العاملين في مجال المعرفة حسب نوع المعرفة التي يجري تطبيقها أو توليدها، والنطاق ذي الصلة لتلك المعرفة، والتأثير المحتمل وقيمة تلك المعرفة على المؤسسة² ، في كثير من الأحيان عندما نفكر في عمال المعرفة، نتصور العمال "ذوي الياقات البيضاء" هذا الارتباط محدود جداً، يصنف بحث (The Gartner research group) العاملين في مجال المعرفة إلى ثلاث مجموعات: عامل المعرفة القائم على المهام (مثل النادل)، وعامل المعرفة القائم على المهارات (مثل المبرمجين)، وعامل المعرفة الذي يركز على الابتكار (على سبيل المثال، الملحنين).

وتتطلب الوظائف من جميع المستويات المزيد والمزيد من المعرفة والدراية والخبرة. ان استخدام الأنظمة المحوسبة على جميع المستويات والأهمية الحاسمة للموظفين الفوريين إرضاء الزبائن للعثور بسرعة على المعلومات وتحليلها، وتتطلب منهم اتخاذ قرارات سريعة في تقييم آثارها التجارية في نهاية المطاف. كما يؤكد³ أن "إدارة العاملين في مجال المعرفة يجب أن تقوم على افتراض أن المؤسسة تحتاجهم أكثر مما يحتاجون إليها"، ومع إدراكنا لهذا التطور، بل ويمكن أن نقول انه ثورة، هنالك حاجة إلى إعادة تقييم واستباق المفاهيم والنهج الإدارية.

يحتاج أعضاء هيئة التدريس في عصر تزايد المعرفة وتقنياته إلى الوعي بأمور علمية عامة وتخصصية يعد بها كل في مجاله، وذلك

الجدول (1) اهداف واهمية البحث

المستوى	الهدف	الاهمية
المنهجية	تحديد مشكلة واهداف واهمية البحث وتنظيم استراتيجيته والأساليب المعتمدة في جمع بياناته، وبناء الأساس المنطقي لنهج البحث المناسب الواجب اتخاذه من أجل الامتثال لمتطلبات التحليل البحثي لتحقيق اهدافه	الفهم الأساسي ومنظور مختلف الخيارات المتاحة لنهج البحث، نظرا للبيئة القائمة؛ والمزايا والتحديات المرتبطة بالبحوث الإجرائية والوسائل التي تم من خلالها التعامل معها
الجانب النظري	لربط الموضوعات الرئيسية التي تم نشرها حول المتغيرات التي تم تناولها ضمن البحث والمتمثلة بـ(الثقافة الداعمة للمعرفة وتحسين مهارات التدريس في ظل التعليم الرقمي) ومقاييسهما	التوعية بالمجموعة الحالية من المعارف المتعلقة بـ(التناغم والقلق التنافسي والثقافة الداعمة للمعرفة) وتعريفهما وتنفيذهما، و المواضيع ذات الصلة.
الجانب العملي	القيام بمجموعة من الإجراءات لتحديد مقاييس البحث الحالي وترميز فقراته واختبار مدى توافر متغيرات البحث الحالي فضلا عن اختبار فرضياته	تحقيق صورة مترابطة عن العلاقة بين متغيرات البحث الحالي، مع قيمة عالية / منخفضة لكل عامل(بعد) من خلال اختبار العلاقة بين المتغيرات.
الاستنتاجات والتوصيات	إعادة النظر في سياق البحث وموضوعه ومفهوم الثقافة الداعمة للمعرفة من وجهة نظر اساتذة الجامعات العراقية ودوره في تحسين مهارات التدريس في ظل التعليم الرقمي والتأكيد على حداثة موضوعات البحث، واقتراح التوسع أكثر من الحد الذي استغرقه البحث نفسه.	عرض مجموعة من العوامل، والتفكير في البحث، وعملياته، والموضوع والنتائج، وذلك لانتقادات موضوعية واقتراح سبل إضافية للبحوث المستقبلية؛ وتوصيات للممارسين، و خارطة طريق محتملة للتطور في تحقيق وتحسين مهارات التدريس في ظل التعليم الرقمي بين الجامعات لخلق الثقافة الداعمة للمعرفة على مستوى الجامعات والكليات من اجل ترصين العملية التعليمية.
المصادر	قائمة الأدبيات المستخدمة في البحث.	تكوين الجسم النظري من المعرفة والمهارات المتعلقة بالبحث الحالي.

المصدر: من اعداد الباحثين

3. مقاييس البحث

المقياس كلما أمكن الحصول على إجابات أكثر دقة ولكن هذا يتطلب مستوى تعليمياً عالٍ فضلاً عن خبرة ودراية عالية وهذا ما ينطبق تماماً على مجتمع البحث الحالي المتمثل بالعاملين في الجامعات عينة البحث.

قام الباحثون باعتماد مجموعة من المقاييس لغرض اختبار فرضيات البحث الحالي والاجابة على تساؤلاته وقد تم اعتماد تدرج ليكرت السباعي اذ يبين الجدول (2) انه كلما زاد تدرج

الجدول (2) مقاييس البحث الحالي

المتغيرات	الأبعاد والتميز	الفقرات	المصادر	التدرج المعتمد
المتغير المستقل الثقافة الداعمة للمعرفة	تقدير العمل الجماعي وروح الفريق	3	Ribie`re and Sitar, 2003	المقياس الخماسي لـ " Likert" اتفق تمام , اتفق, محايد , لا اتفق, لا اتفق اطلاقاً
	تقدير مشاركة المعلومات	3		
	الثقة إحدى قيم المنظمة الأساسية	3		
	بيئة العمل داعمة للعاملين	3		
المتغير التابع تحسين مهارات التدريسين في ظل التعليم الرقمي	العروض التقديمية الإبداعية	3	Fullan, 2007	
	الإثارة الفكرية الرقمية	3		
	استخدامات البرامج التعليمية التفاعلية	3		
المجموع الكلي للأبعاد		21		

المصدر: من اعداد الباحثون

4. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين مهارات التدريس الرقمي وبيئة العمل داعمة للعاملين.

4. فرضيات البحث

تتمثل فرضيات البحث في الآتي:

5. نموذج البحث الفرضي

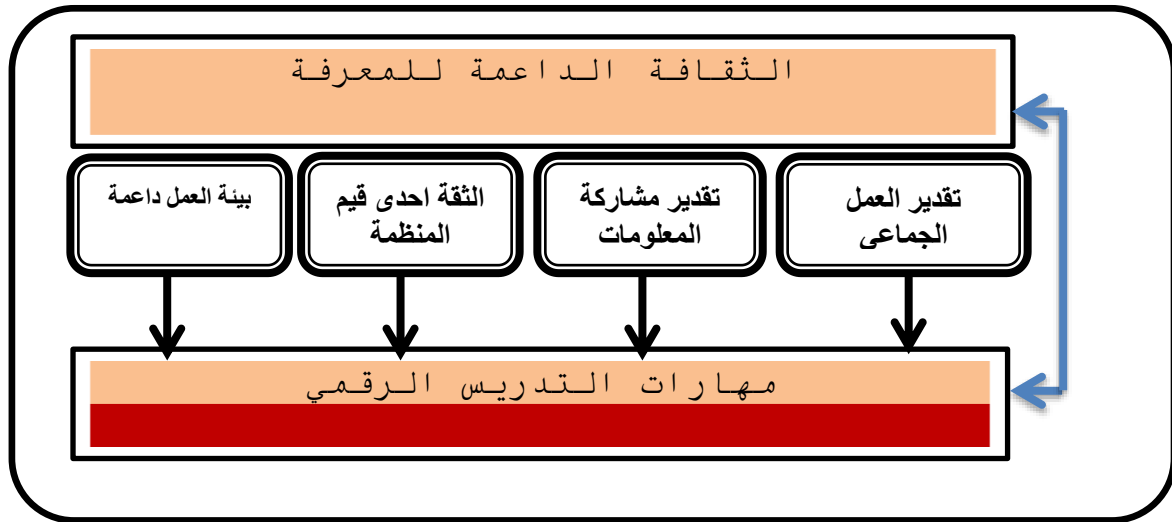
يتضمن الانموذج الفرضي الآتي:

المتغير المستقل: (الثقافة الداعمة للمعرفة): وتشمل (تقدير العمل الجماعي وروح الفريق، تقدير مشاركة المعلومات، الثقة إحدى قيم المنظمة الأساسية، بيئة العمل داعمة للعاملين)

المتغير المعتمد: (مهارات التدريس الرقمي): وتشمل (العروض التقديمية الإبداعية، الإثارة الفكرية الرقمية، استخدامات البرامج التعليمية التفاعلية)

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الثقافة الداعمة للمعرفة وتحسين مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي . وتنبثق عنها الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين مهارات التدريس الرقمي والثقة إحدى قيم المنظمة الأساسية.
2. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين مهارات التدريس الرقمي وتقدير العمل الجماعي وروح الفريق.
3. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين مهارات التدريس الرقمي وتقدير مشاركة المعلومات.



الشكل (1) أنموذج البحث الفرضي

موضوع بحثنا في بيئة الجامعات العراقية الأكاديمية، وبالتحديد على مجموعة من أساتذة الجامعات العراقية ومنها (جامعة الكوفة وجامعة المستنصرية وجامعة بابل، وجامعة كربلاء) من خلال معرفتهم في آليه تحسين المهارات التدريس في ظل التعليم الرقمي لمواجهة جائحة كورونا التي يواجهها العالم والمجتمع والطلبة وتم اختيار عينة من اساتذة الجامعات والبالغ عددهم (125) استناداً. إذ تم

6. مجتمع وعينة البحث

إن التعريف بمجتمع وعينة البحث وتبيان خصائصه يعد ضرورة أساسية يركز عليها البحث ميدانياً ، خاصة إذا ما علمنا إن طبيعة التوافق بين خصائص كل منها يتيح إمكانية تعميم نتائج البحث في العينة على باقي مفردات المجتمع الذي سحبت منه، إذ تم تطبيق

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حسابها بحسب معادلة (Richard Geiger equation) والتي
تحسب من المعادلة التالية:

حيث ان:

N	حجم المجتمع
Z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96
d	نسبة الخطأ

الجامعات ومدى تأثير الثقافة الداعمة للمعرفة من خلال ممارسات وسلوكيات التحسين لمهارات التدريسيين التي تؤثر على السمعة الاكاديمية في المستقبل واهم خريطة يمكن تحسين مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي في الجامعات وهم أساتذة الجامعات من خلال عينة قصدية بلغت (125) استاذاً من مجموعة من الجامعات العراقية.

8. أساليب التحليل الاحصائي

من أجل الإجابة عن تساؤلات البحث الحالي وتحقيق أهدافه واختبار فرضياته لجأ الباحثون الى اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم (SmartPLS) v.3.7 . وكما يلي:

1. التحليل الاحصائي الوصفي (المتوسط، الانحراف المعياري)
2. تقييم مقياس البحث (الفا كرونباخ، التشبعات العاملية، (SARMAR)
3. نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية.

ومن هذه المعادلة تم التوصل الى ان حجم العينة يجب ان يكون (n>=125)

7. حدود البحث

تقف الحدود المفاهيمية لهذا البحث عند الدور بين المتغير المستقل للثقافة الداعمة للمعرفة بأبعادها (تقدير العمل الجماعي وروح الفريق ، تقدير مشاركة المعلومات ، الثقة احدى قيم المنظمة الأساسية، بيئة العمل داعمة للعاملين)، وتحسين مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي بأبعادها (العروض التقديمية الإبداعية، الإثارة الفكرية الرقمية، استخدامات البرامج التعليمية التفاعلية)، وإن حصر حدود البحث ضمن نطاقات واضحة المعالم ضرورة أساسية لأية دراسة أكاديمية ضمن اختصاص علمي معين، وبذلك أصبح لزاماً تشخيص الحدود الخاصة بالحدود البشرية ، والمكانية المناسبة للبحث الحالي، وعلى النحو الآتي:

1. الحدود المكانية: تم اختيار أهم الجامعات العراقية الاكاديمية وهي (جامعة الكوفة وجامعة المستنصرية وجامعة بابل وجامعة كربلاء) وتم اختيار مجموعة من الأساتذة العاملين في الجامعات العراقية بوصفها الحدود المكانية للبحث، وقد تم اختيارها لأسباب تتعلق بطبيعة متغيرات البحث.
2. الحدود البشرية: وفقاً لمتغيرات البحث تم اعتماد الفئات ذات التأثير المباشر في تحسين مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي لمواجهة جانحة كورونا في

المحور الثاني الإطار الفكري والفلسفي للبحث

1-2- ابعاد الثقافة الداعمة للمعرفة

1- الإطار الفكري والفلسفي للثقافة الداعمة للمعرفة

1-1- مفهوم الثقافة الداعمة للمعرفة

يشير⁴ الى أن مصطلح "الثقافة" يمكن تفسيره بطرق مختلفة من أشخاص مختلفين، لذلك يحتاج المرء إلى الحرص على ما تعنيه الثقافة حقاً. وقد تم تعريف مصطلح "الثقافة التنظيمية" في الأدب من قبل العديد من المؤلفين: إذ يعرفها على أنها طرق روتينية للقيام بالأشياء التي يقبلها الناس ويعيشون بها. وللمنظمات قواعد وقيم تؤثر في كيفية تصرف الأعضاء. وقد تمنع هذه المعايير الأعضاء من تطبيق أقصى جهد أو قد تشجعهم على القيام بذلك.

ويمكن تعريف الثقافة التنظيمية بأنها "الطرق التي يتم بها القيام بالأشياء في المنظمة. الثقافة التنظيمية واسعة للغاية وشاملة في نطاقها. "وهي تتألف من مجموعة معقدة ومتراصة وشاملة وغامضة من العوامل"⁵

كما تعرف الثقافة التنظيمية على أنها "نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة التي تعلمتها المجموعة لأنها حلت مشاكلها للتكيف الخارجي والتكامل الداخلي، التي عملت بشكل جيد بما فيه الكفاية لكي تعتبر صالحة، وبالتالي، أن يتم تدريسها للأعضاء الجدد على النحو الصحيح للتصور والتفكير ويشعرون فيما يتعلق بتلك المشاكل"⁶

وتؤكد جميع التعاريف أن الثقافة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمجموعة معينة من الناس الذين يعملون معاً لفترة طويلة من الوقت. وطوال هذه الفترة، قاموا بتطوير سلوكيات معينة للتعامل مع المشاكل وحلها وكذلك تكوين الهوية الجماعية، ومعرفة كيفية العمل معاً بشكل فعال. الثقافة توجه علاقات العمل اليومية وتحدد كيفية التواصل بين الناس داخل المنظمة، أي نوع من السلوك هو مقبول أم لا، وكيف يتم توزيع القوة والسلطة. لأن سلوكهم أدى إلى نجاح المنظمة، يتم تدريسه للأعضاء الجدد في المنظمة. وقد تميزت الثقافات التنظيمية بطرق مختلفة من مؤلفين مختلفين: قوية مقابل ضعيفة، إيجابية مقابل سلبية المتكيفة مقابل جامدة والبناءة مقابل السلبية / الدفاعية مقابل العدوانية.

أجرى⁷ بحثاً يهدف إلى التعرف على عوامل الثقافة التنظيمية الحاسمة للمحافظة على ثقافة مشاركة المعرفة في المجموع، تم اعتماد 44 سمة ثقافية من سمات الثقافة التنظيمية جنباً إلى جنب مع الأدوات الشخصية تكنولوجيا إدارة المعرفة لتحديد وترتيب أهم سمات الثقافة التنظيمية لتعزيز المعرفة ومشاركتها ونجاح تنفيذ تكنولوجيا إدارة المعرفة. تم جمع البيانات من 26 منظمة أمريكية تشارك في جهود إدارة المعرفة. وتوصل البحث إلى أهم أربع قيم تم الحصول عليها بين درجة وجود ثقافة داعمة لمشاركة المعرفة. إذ أن نتائج هذا البحث تدعم وتعزز حقيقة أن المنظمة تكون لديها ثقافة داعمة للمعرفة إذا كان هنالك تقييم وتقدير للعمل الجماعي والتعاون والثقة، ودعم الموظفين من المراجع أن تنجح في جهد إدارة المعرفة. وهنالك إيمان راسخ بأن الثقة هي العامل الرئيسي في خلق ثقافة تبادل المعرفة التي تسهل نقل المعرفة والابتكار. وكما يلي:

1-2-1- الثقة احدى قيم المنظمة الأساسية

الثقة يمكن أن تكون متباينة كما الثقة بين الأشخاص (بين الموظف والمدير) وثقة النظم (بين الموظف والمنظمة ككل). الثقة تحفز الابتكار، ويؤدي إلى مزيد من الاستقرار العاطفي، ويسهل القبول والانفتاح التعبير، ويشجع على المخاطرة. ومن النتائج المترتبة على انخفاض الثقة ما يلي: القيم، ودوافع الآخرين خاطئة، والاتصالات أقل دقة، وسوء الاستقبال، وقلة القدرة على التعرف على الأفكار الجيدة وقبولها، وزيادة المحاولات للحصول على المعلومات ذات الصلة. وزيادة أليات المراقبة، والرقابة، والتأخير في التنفيذ، وزيادة الرفض، والدفاع، والعداء، وعقلية الفوز ينحل محل الفوز. وينبغي ان يكون للقيادة دور لبناء ثقافة قائمة على الثقة ومنظمة قائمة على الثقة.

1-2-2- تقدير العمل الجماعي وروح الفريق

كل شخص لديه مجموعة محدودة من المهارات وقاعدة معرفة محدودة. لذا هو بحاجة إلى مساعدة الآخرين (ووجهات نظر فريدة) لحل المشاكل الصعبة ليتمكن من رؤية ما وراء البقع

صنع القرار ومن ثم تجربة أهمية / فائدة مشاركة المعرفة.

- الاتفاق على توقعات استخدام المعرفة: عندما يكون الأفراد غير متأكدين من كيفية استخدام المعلومات (أي لفائدة فردية أو لصالح الفريق) من غير المرجح أن تتدفق بحرية ضمان أن المعرفة سوف تستخدم من أجل زيادة أكبر يقلل من اكتناز المعرفة ويسهل الثقة بالموافقة على وضع المصلحة الجماعية للفريق أولاً.
- التعرف على الأفكار والمساهمات الفردية: يحفز الأفراد على تبادل معارفهم الفريدة مع بعضهم بعضاً عندما يعاملهم زعيمهم بنزاهة ويعترفون بإسهاماتهم كقيمة. وستزداد مشاركة المعرفة عندما يعترف قادة الفرق للأفراد لمساهماتهم في الأفكار والمعلومات.

1-2-4- بيئة العمل داعمة للعاملين

أصحاب العمل يقدرون التفاني والولاء. فالموظفون الملتزمون يؤدون أداء أفضل في العمل، ويغيبون عن العمل بشكل أقل تكراراً، وهم أقل عرضة لتترك عملهم. وفي الوقت نفسه، فإن الموظفين يريدون أيضاً من المنظمة أن تقدرهم. وعندما يشعر الموظفون بأن مساهمتهم تقدر، وأن المنظمة تهتم برفاههم، وهي مستعدة لتقديم المساعدة عند الحاجة، يكون هنالك ما يسمى "الدعم التنظيمي المدرك"¹⁰ والآثار الرئيسية للدعم المدرك هي:

1. زيادة الالتزام
2. تحسين الرضى الوظيفي والمزاج
3. زيادة الاهتمام بالعمل
4. زيادة الأداء
5. انخفاض الضغط النفسي
6. زيادة الرغبة في البقاء في العمل للمنظمة
7. انخفاض الانسحاب (بما في ذلك انخفاض التأخير والتغيب ودوران الموظفين)

المؤشرات الرئيسية على الدعم المدرك هي: ¹¹

1. الإنصاف في مكان العمل
2. الدعم من المشرفين
3. المكافآت وظروف العمل الجيدة

العمياء. ويستفيد أعضاء الفريق كثيراً من تقاسم التحديات والأفكار. جميع الأفراد؛ يقدمون كل مواهبهم الخاصة لمنظمتهم. ومع ذلك، ولكن هذا لن يحقق التآلق الا من خلال العمل عن كثب مع الآخرين، ومشاطرة مختلف خبرات العمل مع الآخرين، والخلفيات التعليمية، والنبضات الإبداعية العمل في مجموعات يساعد في كسب العديد من الفوائد وجهات نظر موحدة، قوة مشتركة، والعصف الذهني الجماعي. وعندما يطبق الناس مهاراتهم الفريدة على مهمة مشتركة، غالباً ما يخلقون حلولاً أكثر فعالية من العمال المستقلين. العمل الجماعي يحسن أيضاً علاقات الموظفين.⁸

1-2-3- تقدير مشاركة المعلومات

تشير الأدبيات إلى أن هناك مجموعة متنوعة من العوامل التي تؤثر في مشاركة المعرفة في المنظمات. وتشمل بعض العوامل سمات الشخصية، وأساليب الاتصال، والثقة، والمواقف الشخصية، والقيادة، وتنوع الخبرة. وثمة عاملان تدرسهما الأدبيات على نطاق واسع في أبعاد متعددة هما الثقة والقيادة. وقد وجدت البحوث أن القيادة والثقة لها تأثير مباشر إيجابي على مشاركة المعرفة.

وبالنظر إلى أهمية الثقة والقيادة في مشاركة المعرفة، فيما يلي أربع توصيات يجب على القادة النظر في تنفيذها لزيادة تبادل المعرفة وتعزيز الأداء داخل الفرق والمنظمات:⁹

- خلق بيئة ثقة مفتوحة: الثقة في أعضاء الفريق ترتبط ارتباطاً مباشراً بدقة وملاءمة واكتمال المعلومات والمعارف المشتركة وكذلك قبول معارف الآخرين وتأثيرهم على قادة الفرق الذين يقومون بنشاط بنموذج تبادل المعرفة يؤدي بالمثال ويبرهنون على ذلك فإن تبادل الأفكار والمعلومات الهامة في الوقت المناسب هو أمر مفيد للفريق. ومن المرجح أن يقوم أعضاء الفريق بالمثل من خلال تبادل خبراتهم ومعرفتهم مع الفريق نتيجة لذلك.

- الانخراط في صنع القرار التشاركي عندما يكون ذلك ممكناً: من خلال المشاركة في صنع القرار التشاركي، يوفر قائد الفريق المزيد من الفرص للأعضاء لتبادل أفكارهم. عندما يكون لدى أعضاء الفريق مساحة لإعطاء المدخلات فمن الأرجح أنها سوف تؤثر في

2- الإطار الفكري والفلسفي لمهارات التدريس في التعليم الرقمي

1-2- مفهوم مهارات التدريس

هي قدرة المعلم على استخدام العروض التقديمية، وشبكة الإنترنت، والبريد الإلكتروني وتطبيقاته، والمدونات الإلكترونية، وجهاز عرض البيانات في التدريس بدقة وسرعة، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في اختبار التحصيل المعرفي، وبطاقة الملاحظة المعدة لهذا الغرض¹²، وتتضمن مهارات التدريس: الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والتوسع، وتنظيم المحتوى، وآلية الكتابة (حمادة وكاظم، 2015: 19)، وإن المهارات المطلوبة في التعليم الرقمي تختلف اختلافاً كلياً عن مهارات التدريس العادي كمهارات الاتصالات وخدمات شبكة الانترنت وتنظيم الفصول الإلكترونية¹³ وإن برامج اعداد المعلم وخصوصا جانب التربية العملية يجب أن ينمي المهارات التدريسية للطلاب لتكون اكثر فاعلية للتلاميذ الذين يقومون بتدريسهم، كما يجب ان تمدهم ببعض المهارات الأخرى مثل التفكير الناقد وحل المشاكل واتخاذ القرارات¹⁴، فمهارات التدريس تؤكد التوجهات التربوية الحديثة، واصبحت عملية اعداد المعلمين قائمة على المهارات التدريسية، إذ ساد هذا التوجه معظم برامج اعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بهدف اعداد معلمين يمتلكون مهارات تؤهلهم للقيام بأعمالهم التدريسية على نحو فعال¹⁵، ان المعارف والمهارات التي تحتاجها المعلمات للتدريس فيما يطلق عليه بالعصر الرقمي القائم على التكنولوجيا الرقمية، أو العصر المعرفي، أو القرن الحادي والعشرين، سواء كان التدريس رقمياً بالكامل، أو مدمجاً، أو باستخدام محدود للتكنولوجيا الرقمية¹⁶.

في ضوء الاطلاع على الأدب التربوي واستقراء المشاريع التربوية في الأوساط الأكاديمية على المستوى العالمي، تم وضع قائمة مهارات التدريس الرقمي، وتشمل خمسة مجالات هي:

أ- مهارات الاتصال والتشارك

ب- مهارات التفكير

ج- المهارات الرقمية

د- مهارات إدارة المعرفة الرقمية .

هـ مهارات الحياة والمهنة.

ومهارات التدريس التي ينبغي على المعلم معرفتها هي كالاتي:¹⁷

- 1- التعليم المتميز: يهدف إلى رفع مستوى جميع الطلبة، وزيادة إمكانياتهم وقدراتهم، ويأخذ بعين الاعتبار خصائص الفرد وخبراته.
- 2- الاستقصاء: يقصد به أن يقوم الطالب ببذل جهده للحصول على المعلومات التي تفسر له المشكلة والبحث عن حلول.
- 3- التعلم التعاوني: يقصد به أن يعمل الطلبة في مجموعات أو أزواج؛ لتحقيق أهداف التعليم.
- 4- حل المشكلات: حل المشكلات يكسب الطلبة معلومات ومهارات حياتية يتعلمونها من خلال العمل وفي مواجهتهم مواقف عَرَضِيَّة مختلفة.

ومن أنواع مهارات التدريس:¹⁸

- 1- مهارات الإثارة والتشويق
- 2- مهارات الأسئلة والإجابات
- 3- مهارات استخدام تقنيات التعليم
- 4- مهارات الحركة
- 5- مهارات التعزيز
- 6- مهارات التنظيم والتوزيع

2-2- ابعاد مهارات التدريس

وتقوم مهارات التدريس الفعال على ثلاثة أبعاد هي:

أ. العروض التقديمية الإبداعية:

أحد برامج العروض التقديمية من شركة مايكروسوفت يحتوي على مجموعة من قوالب التصميم والخلفيات والصور ولقطات الفيديو والمؤثرات الصوتية والحركية التي تمكنك من تصميم عروض متميزة وجذابة.

ويعرف برنامج العروض التقديمية بأنه "أحد برامج العروض التقديمية من شركة مايكروسوفت يحتوي على مجموعة من قوالب التصميم والخلفيات والصور ولقطات الفيديو والمؤثرات الصوتية والحركية التي تمكنك من تصميم عروض متميزة وجذابة، وقد أصدرت شركة مايكروسوفت العديد من النسخ من البرنامج وكل نسخة مطورة عن الأخرى وفيها العديد من الأدوات

- مجموعة من التمارين والتدريبات العملية التي تؤدي إلى تنمية مهارات تصميم العروض التقديمية .
- مجموعات الويب الاجتماعية والتفاعلية بين الطلبة، وهي مجموعة الفيس بوك، ومجموعة المحاضرات التفاعلية على جوجل هانج أوت. (Hangout Google)، والمعلم من خلال إدارة هذه البرامج:

- 1- يستخدم تقنيات التعلم بقدرة عالية
- 2- يستخدم الوسيلة التعليمية في الوقت المناسب
- 3- يستخدم طرائق واستراتيجيات واساليب تتناسب مع طبيعة الأهداف السلوكية التي ينوي تحقيقها

عندما يكون اسم العائلة غامضًا (على سبيل المثال، اسم مزدوج)، يرجى توضيح ذلك بوضوح. اعرض عناوين انتماء المؤلفين (حيث تم العمل الفعلي) أسفل الأسماء. وضح جميع الانتماءات بحرف مرتفع صغير مباشرة بعد اسم المؤلف وأمام العنوان المناسب. قم بتوفير العنوان البريدي الكامل لكل جهة انتساب ، بما في ذلك اسم البلد وعنوان البريد الإلكتروني لكل مؤلف ، إذا كان متاحًا.

المحور الثالث التحليل الاحصائي

اعتمدت البحث التحليل الوصفي بما يتضمنه من مقاييس النزعة المركزية والتشتت باستخدام برنامج SPSS، كما تم استخدام نمذجة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) Partial Least Squares من خلال برنامج SmartPLS.

1- التحليل الوصفي

يكشف الجدول (3) عن التحليل الوصفي للمقياس وباستخدام المعدل كمقياس للنزعة المركزية واستخدام الانحراف المعياري كمقياس لتشتت البيانات، لقد أظهرت نتائج المعدل تجاوز كل فقرات متغير الثقافة الداعمة للمعرفة للوسط الفرضي البالغ (3) (عند استخدام مقياس ليكرت الخماسي) وهذا يدل على انتشار كل الفقرات والمتغير الكلي في المنظمة قيد البحث، كما كانت فقرات متغير تحسين مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي اكبر من الوسط الفرضي ومن ثم فانه يدل أيضا على انتشار فقرات هذا المتغير في المنظمة المبحوثة، كما أظهرت نتائج التحليل الوصفي

المساعدة والتي تيسر على المستخدم استخدام البرنامج ومن هذه النسخ وهي: (Microsoft Office PowerPoint 2003)، (Microsoft Office PowerPoint 2000)، (Office Microsoft 2007)، والمعلم من خلال العروض التقديمية: ¹⁹

- 1- يعرض أفكار الدرس بصورة واضحة
- 2- يستخدم العروض التقديمية بشكل مناسب
- 3- يستخدم أفكاراً واساليب تدريس تزيد من دافعية الطالب

ب. الإثارة الفكرية الرقمية:

وهي تعتمد على مهارة المدرس في وضوح الاتصال الكلامي مع المتعلمين عند شرح المادة العلمية وعرض المادة العلمية بطريقة جذابة، والمعلم من خلال هذه الآثار: (أبو حاتم، 2016: 45)

- 1- يثير دافعية التلاميذ بشكل مستمر
- 2- ينوع في طرائق واستراتيجيات واساليب التدريس مما يولد اثارة
- 3- يستخدم افكاراً واساليب تدريس تزيد من دافعية الطالب

ج. استخدامات البرامج التعليمية التفاعلية: ²⁰

اشتمل موقع الويب التفاعلي على العديد من المصادر والوسائل والمواد التعليمية المتنوعة التي يمكن استخدامها خلال عملية التعلم؛ لتساعد المتعلمين على اكتساب مهارات تصميم العروض التقديمية، ويمكن حصر هذه المصادر في العناصر التالية:

- أجهزة حاسوب متصلة بشبكة الإنترنت ذات عدد يتناسب مع عدد أفراد العينة.
- أجهزة عرض ذات شاشة كبيرة والمعروفة بشاشة (LCD)
- مادة تعليمية متعلقة بالجانب النظري والعملية، اشتملت على العديد من المصادر كعروض بوربوينت، وفيديوهات، ومواقع ذات صلة، وبرامج إضافية مساعدة، ومواد إثرائية .

نسب متدنية من الانحراف المعياري مما يدل دقة إجابات المستجيبين وفهمهم لل فقرات.

جدول (3) التحليل الوصفي لفقرات المقياس

المتغير	البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
KCS الثقافة الداعمة للمعرفة	الجماعي وروح	TR1	3.821	0.947
		TR2	3.875	0.937
		TR3	3.786	0.986
		الكلية	3.827	0.956
	المعلومات تقدير مشراكة	AW1	3.75	0.959
		AW2	3.75	0.968
		AW3	3.759	1.011
		الكلية	3.753	0.979
	المنظمة الأساسية الثقة احدى قيم	IS1	3.545	0.999
		IS2	3.589	1.057
		IS3	3.545	1.076
		الكلية	3.559	1.044
	العاملين بينه العمل داعمة	EW1	3.732	1
EW2		3.643	0.981	
EW3		3.67	1.055	
الكلية		3.681	9.108	
المتغير	البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
DTS مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي	الإبداعية العروض التقديمية	DI1	3.652	1.067
		DI2	3.661	1.04
		DI3	3.696	1.084
		الكلية	3.669	1.063
	الرقمية الإتارة الفكرية	MA1	3.607	1.113
		MA2	3.598	1.122
		MA3	3.58	1.083
		الكلية	3.595	1.106
	البرامج التعليمية	SA1	3.562	1.025
		SA2	3.661	0.996
		SA3	3.75	0.95
		الكلية	3.657	0.990

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

2- اختبار الفرضيات

الصغرى وفقا ل²¹ من خلال معايير وكما يظهر في الجدول (4) الأتي:

يتم اختبار فرضيات التأثير من خلال معاملات المسار في الانموذج الهيكلية، ويتم تقييم الانموذج الهيكلية في نمذجة المربعات

جدول (4) معايير تقييم الانموذج الهيكلية

المعيار	العتبة (الحد المسموح)
قيمة t	اكبر او تساوي 1.96
قيمة p	اقل او تساوي 0.05
R ²	0.25 ضعيف، 0.5 متوسط، 0.75 عالي

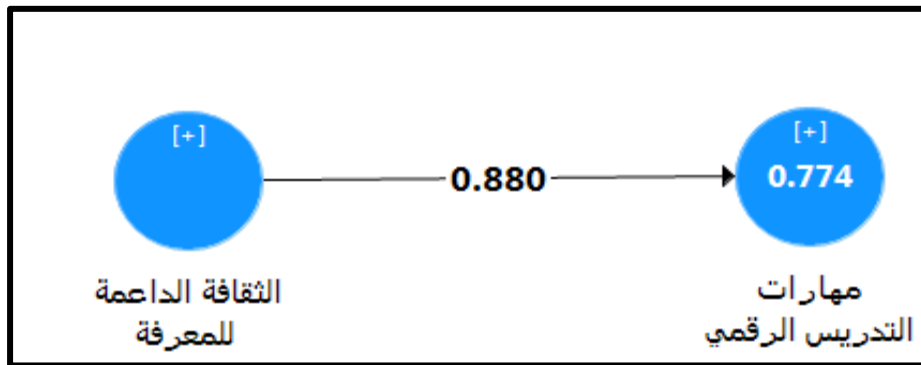
المصدر: اعداد الباحثين بالاستناد الى

Hair, J. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Los Angeles: SAGE.

1-2- اختبار الفرضية الرئيسية

ظل التعليم الرقمي " لغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلية وكما يظهر في الشكل (2) :

نصت الفرضية الرئيسية الاولى على أنه " يوجد تأثير معنوي بين الثقافة الداعمة للمعرفة وتحسين مهارات التدريس في



شكل (2) الانموذج الهيكلية لاختبار الفرضية الرئيسية الاولى

ملاحظة: الارقام في الاسهم تمثل معامل المسار أما الارقام في الدوائر فتمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+] الى اخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتفاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكلية.

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (5) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الرئيسية الأولى

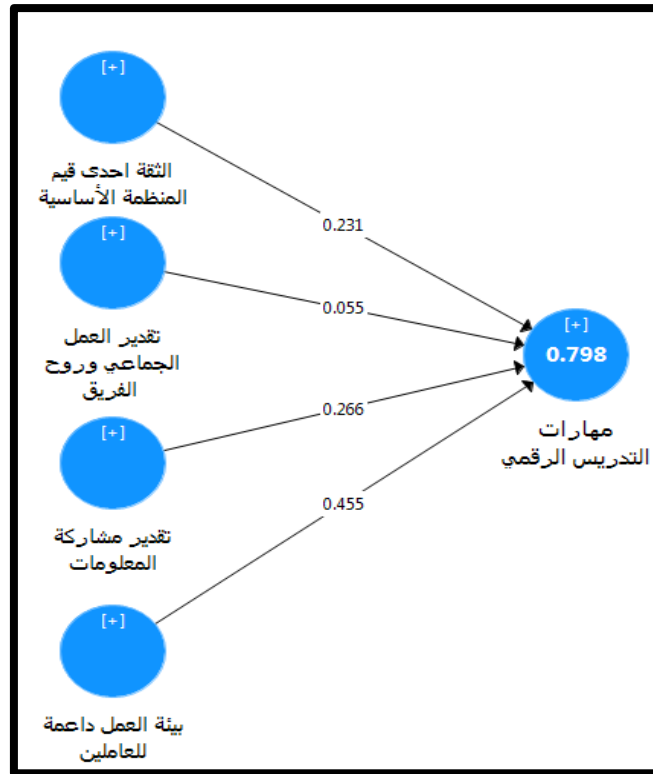
الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H1	KCS → DTS	1	0.880	15.70	0	قبول	1.698	0.774	0.541

SmartPLS المصدر: مخرجات برنامج

2-2- اختبار الفرضيات الفرعية

لغرض اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى (H1-1, H1-2, H1-3, H1-4) فقد تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الشكل (3):

أظهرت النتائج التي استعرضها الجدول (5) الى ان معامل المسار (التأثير المباشر) قد بلغ (0.880) وبمعامل تحديد R^2 (تفسير) قدره (0.774) وللتحقق من معنوية معامل المسار فإن كل من قيمة p و t تحقق الحدود المطلوبة في الجدول (5) مما يدل على معنوية العلاقة ومن ثم يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى.



شكل (3) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية

ملاحظة: الأرقام في الاسهم تمثل معامل المسار في حين الأرقام في الدوائر فتمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+] الى اخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتفاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكلي.

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (6) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية

المعدل R ²	معامل التحديد R ²	حجم التأثير f ²	النتيجة	p Value	t Value	معامل المسار	VIF	المسار	الفرضية
0.939	0.798	0.089	قبول	0.006	8.422	0.231	3.501	TR → DTS	H1-1
		0.088	قبول	0.008	6.27	0.055	2.647	AW → DTS	H1-2
		0.098	قبول	0.005	8.528	0.266	2.701	IS → DTS	H1-3
		0.068	قبول	0.007	5.267	0.455	2.632	EW → DTS	H1-4

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التحليل التي يستعرضها الجدول (6) الى ان الفرضيات (H1-1, H1-2, H1-3, H1-4) قد حققت المعايير المطلوبة من قيمة t وقيمة p ومن ثم تقبل هذه الفرضيات، وقد بلغ معامل التحديد 57%.

المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات

1- الاستنتاجات

من خلال المراجعة النظرية المتعلقة بمتغيرات البحث واختبار فرضياته توصل البحث الحالي الى مجموعة من الاستنتاجات وكما يلي:

- 1- من خلال المراجعة النظرية يتم الاستدلال على أن هنالك تأثيراً للثقافة الداعمة للمعرفة على بيئة العمل التعليمية.
- 2- يعد التدريس فعالاً إذا كان هناك تفاعل متبادل بين المعلم والمتعلم بقصد تحقيق أهداف ومطالب تعليمية وتربوية ولا تتوقف مخرجات التدريس الفعال على حدود التعامل بين المعلم والمتعلم وإنما يرتبط بالثقافة الداعمة للمعرفة وطبيعة المقرر الذي يتم تعليمه من حيث السهولة والصعوبة وعلى نوعية التقنيات التعليمية من حيث توافرها أو عدم توافرها.
- 3- قطاع التعليم العراقي بحاجة الى دعم الثقافة الداعمة للمعرفة من اجل تطوير الواقع الدراسي وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.
- 4- من خلال وصف المتغيرات تبين توافر متغيرات البحث الحالي لدى المنظمة المبحوثة وبنسب متفاوتة واللافت

للنظر توافر الثقافة الداعمة للمعرفة بشكل كبير ضمن الجامعات عينة البحث.

- 5- ان مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي حالة إيجابية مطلوبة تسهم في خلق ثقافة داعمة للمعرفة مما يدل على تعزيز ثقافة دعم المعرفة وكذا سيسهم بتطوير قطاع التعليم في العراق بصورة عامة.

2- التوصيات

- 1- تحسين وتدريب وتطوير مهارات التدريسيين في ظل التعليم الرقمي وتدعيم سلوكيات إيجابية ضمن بيئة العمل لذا على الجامعات والكليات بصورة عامة دعم وتعزيز الكوادر التدريسيين في كافة الجهات المستفيدة.
- 2- وضع اليات تخفف من حالة عدم التعلم والتطور في مهارات التدريس للتعليم الرقمي التي تعيق حركة التقدم.
- 3- تعزيز وتحسين من مهارات اعضاء هيئة التدريس في جامعات عينة البحث بصورة خاصة وبين الجامعات والكليات بصورة عامة ولا يتم ذلك الا من خلال القضاء او التقليل من حالة عدم التقدم للأمام.
- 4- على القيادات العليا في الوزارة تبني نهج تعليمي رقمي منطور ومبرمج ضمن استراتيجيات تعليمية رقمية حديثة للتكامل بين الجامعات العراقية وعلى كل الأصعدة والمجالات بما يعزز ثقافة دعم المعرفة.
- 5- توفير بنية أساسية قادرة على مواكبة هذا النوع من التعليم مثلما هو حادث في الدول الغربية.

المصادر والمراجع

- [9] Carr, j. (1998): Information and Literacy and Teacher Education. Eric Digest, 796012.
- [10] Ribière, V. M., & Sitar, A. S. (2003). Critical role of leadership in nurturing a knowledge-supporting culture. Knowledge Management Research & Practice, 1(1), 39-48.
- [11] Gahler, (2017), Benefits of Teamwork vs. Working Independently.
- [12] Rhoades and R. Eisenberger (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology; 87(4):698-714.
- [13] Imran, M. K., Ilyas, M., Aslam, U., & Fatima, T. (2018). Knowledge processes and firm performance: the mediating effect of employee creativity. Journal of Organizational Change Management.
- [14] Fullan, M. "Change the terms for teacher learning" Journal of Staff Development, 2007, 28(3), 35-36, 71.
- [15] TUNICK MORELLO D and CALDWELL F (2001) What are knowledge workers? What makes them tick? Report SPA-12-7780, Gartner Research Group.
- [16] DRUCKER P (2001) The next society – a survey of the near future. The Economist 361(8246).
- [17] FIRESTONE JM (2003) Enterprise Information Portals and Knowledge Management. Butterworth-Heinemann, Boston.
- [18] RIBIÈRE V and PARK H (2002) Critical attributes of organizational culture promoting knowledge: Sharing & KM technology implementation successes. In Proceedings of
- [1] حسن النجار* .(2015). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات التدريس الإلكتروني والاتجاهات نحوها لدى معلمي المرحلة الثانوية بغزة.
- [2] شادي جمال أبو حاتم، درجة ممارسة طالب التربية العملية في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية لمهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المشرفين " جامعة الخليل/ كلية التربية/ فلسطين العدد/25 مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية / شباط/2016م
- [3] اديب ذياب حمادة وعلاء جبار كاظم، إثر استراتيجيات التدريس التبادلي في تحسين مهارات التعبير الإبداعي لدى طلبة الصف السابع الأساسي، الأردن، 2015
- [4] محمد سليمان أبو شقير ومجدي سعيد عقل، فاعلية برنامج محوسب قائم على أسلوب التعليم الخصوصي في اكتساب مهارات العروض التقديمية لدى الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية التربية - قسم المناهج وتكنولوجيا التعليم الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، ص ٦٤٩ - ص ٦٨١ يونيو ٢٠١٠
- <http://www.iugaza.edu.ps/ara/research/>
- [5] أشرف كمال القصاص، أثر موقع ويب تفاعلي في تنمية مهارات تصميم العروض التقديمية لدى طلبة الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، قدمت هذه البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين 2015 .
- [6] هدى يحيى اليامي "برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي لدى معلمات التعليم العام استاذ تقنيات التعليم المساعد - قسم المناهج وطرق التدريس - كلية التربية، جامعة نجران، المملكة العربية السعودية، 2020
- [7] ذوقان عبيدات، د. سهيلة ابو السميد (2007)، استراتيجيات التدريس في القرن الحادي والعشرين (الطبعة الأولى)، الأردن: دار الفكر.
- [8] صحراوي "استراتيجيات التدريس الفعال " الملتقى التكويني لتطوير الأداء البيداغوجي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة الدكتور محمد لمين دباغين سطيف - 2 - خلية ضمان الجودة 14- مارس - 2015.

- [20] Hair, J. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Los Angeles: SAGE.
- the 3rd European Conference on Knowledge Management, pp 527–540, MCIL Publication, Nr Reading, England.
- [19] Sveiby, K. E. (2007). Disabling the context for knowledge work: the role of managers' behaviours. Management Decision.

الهوامش

- 11 DRUCKER P (2001) The next society – a survey of the near future. The Economist 361(8246).
- 2 Tunick Morello D And Caldwell F (2001) What Are Knowledge Workers? What Makes Them Tick? Report Spa-12-7780, Gartner Research Group.
- 3 DRUCKER P (2001) The next society – a survey of the near future. The Economist 361(8246).
- 4 FIRESTONE JM (2003) Enterprise Information Portals and Knowledge Management. Butterworth-Heinemann, Boston.
- 5Imran, M. K., Ilyas, M., Aslam, U., & Fatima, T. (2018). Knowledge processes and firm performance: the mediating effect of employee creativity. Journal of Organizational Change Management.
- 6 Ribière, V. M., & Sitar, A. S. (2003). Critical role of leadership in nurturing a knowledge-supporting culture. Knowledge Management Research & Practice, 1(1), 39-48.
- 7 RIBIÈRE V and PARK H (2002) Critical attributes of organizational culture promoting knowledge: Sharing & KM technology implementation successes. In Proceedings of the 3rd European Conference on Knowledge Management, pp 527–540, MCIL Publication, Nr Reading, England.
- 8 Gahler, (2017), Benefits of Teamwork vs. Working Independently.
- 9 Sveiby, K. E. (2007). Disabling the context for knowledge work: the role of managers' behaviours. Management Decision.
- 10 Rhoades and R. Eisenberger (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology; 87(4):698-714.
- 11 Ribière, V. M., & Sitar, A. S. (2003). Critical role of leadership in nurturing a knowledge-supporting culture. Knowledge Management Research & Practice, 1(1), 39-48.
- 12 حسن النجار* .(2015). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات التدريس الإلكتروني والاتجاهات نحوها لدى معلمي المرحلة الثانوية بغزة.
- 13 Fullan, M. “Change the terms for teacher learning “Journal of Staff Development, 2007, 28(3), 35-36, 71.
- 14 Carr, j. (1998): Information and Literacy and Teacher Education. Eric Digest, 796012.
- 15 شادي جمال أبو حاتم، درجة ممارسة طالب التربية العملية في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية لمهارات التدريس الفعال من وجهة نظر المشرفين " جامعة الخليل/ كلية التربية/ فلسطين العدد/25 مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية / شباط/2016م

- 16 هدى يحيى اليامي "برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي لدى معلمات التعليم العام استاذ تقنيات التعليم المساعد - قسم المناهج وطرق التدريس - كلية التربية، جامعة نجران، المملكة العربية السعودية، 2020
- 17 ذوقان عبيدات، د. سهيلة ابو السميد (2007)، استراتيجيات التدريس في القرن الحادي والعشرين (الطبعة الأولى)، الأردن: دار الفكر.
- 18 صحراوي "استراتيجيات التدريس الفعال " الملتقى التكويني لتطوير الأداء البيداغوجي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة الدكتور محمد لمين دباغين سطيف - 2 - خلية ضمان الجودة 14 - مارس - 2015.
- 19 محمد سليمان أبو شقير ومجدي سعيد عقل، فاعلية برنامج محوسب قائم على أسلوب التعليم الخصوصي في اكتساب مهارات العروض التقديمية لدى الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية التربية - قسم المناهج وتكنولوجيا التعليم الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، ص 649 - ص 681 يونيو 2010 / <http://www.iugaza.edu.ps/ara/research/>
- 20 أشرف كمال القصاص، أثر موقع ويب تفاعلي في تنمية مهارات تصميم العروض التقديمية لدى طلبة الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، قدمت هذه البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج وطرق التدريس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين. 2015
- 21 Hair, J. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Los Angeles: SAGE.