



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

=====

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

دور التمكين الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
- برج بوعريريج -

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الدكتورة :

- حاج كولة غنية

من إعداد الطالب :

- بن صغير الأمين

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ تعليم عالي	جحنيط حمزة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	حاج كولة غنية
مناقشا	أستاذ محاضر أ	بلعربي غنية

السنة الجامعية

2024 - 2023



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI
BORDJ BOU ARRERIDJ

شعبة: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

دور التمكين الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
- برج بوعريريج -

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الدكتورة :

- حاج كولة غنية

من إعداد الطالب :

- بن صغير الأمين

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ تعليم عالي	جحنيط حمزة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	حاج كولة غنية
مناقشا	أستاذ محاضر أ	بلعربي غنية

السنة الجامعية

2024 – 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

الصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد خاتم الأنبياء وعلى آله وأصحابه
الطيبين أجمعين، الحمد لله الذي أمانني ووفقني على إنجاز هذا العمل المتواضع،
وعملاً بقوله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله و من أهدى إليكم
بمعروفه فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له".

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز
هذا البحث، وقدم لي يد العون والمساعدة، وأخص بالذكر الأستاذة المشرفة
الدكتورة حاج كولة غنية التي لم تدخر جهداً ولم تبخل علي بتوجيهاتها وإرشاداتها
السديدة وقدمت لي يد العون و المساعدة طيلة فترة إنجاز هذا العمل، فألفه شكر
لك أستاذتي على صبرك وسعة صدرك ونفع الله بعلمك العباد والبلاد. كما أتقدم
بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم قراءة ومناقشة هذا العمل.
كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان والتقدير إلى الأساتذة الكرام: شرنال
فيروز ، بوقفة عبد الرحمان، هشام بوخاري، الذين لم يبخلوا علي بعلمهم وإرشاداتهم
وتوجيهاتهم السديدة، كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل الأساتذة الذين تشرفتم
بالتلمذ على أيديهم طيلة مشواري الدراسي، وأخص بالذكر أ.د: زرواتي رشيد، وأ.د:
جنيط حمزة وكل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير
الإبراهيمي فألفه شكر لكم. وإلى زملائي وأصدقائي في الدراسة ورفقاء دربي اليزيد
بن قدوج، نبيل نايلي، علي فالج.

إهداء:

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين العزيزين راجياً من الله عز وجل أن

يحفظهما ويمدهما بالصحة والعافية

من دعائي في هذا المشوار الدراسي وسندي في هته الحياة إلى زوجتي

الغالية أطال الله عمرها و إلى فلذة كبدي أبنائي الأعماء **آية وإسلام**

إلى كل أفراد عائلتي إخوتي وأخواتي، وخالاتي وأخوالي وأخص بالذكر خالتي

نسمة وزوجها الحاج لحسن لكبير حفظهم الله جميعاً.

إلى كل زملائي وأصدقائي وخاصة رفقاء دربي البزدي والبلبل عليلو وكل

من أنار لي طريق العلم إلى كل من مد لي يد العون من قريب أو من بعيد

ولو بكلمة طيبة إلى كل هؤلاء جميعاً أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التمكين الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي "دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية". ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستمارة والتي احتوت على جزأين: الجزء الأول يشمل محور البيانات الشخصية والجزء الثاني اشتمل محورين رئيسيين جسدا الفرضيات الفرعية للدراسة، تم تطبيقه على عينة من الأساتذة بلغ عددهم 84 مبحوثا من أساتذة الكلية باستخدام أسلوب المسح الشامل كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأستخدم في معالجة الإحصائية البرنامج الإحصائي spss v26 في تحليل الجداول، وتوصلنا من خلال الدراسة إلى النتائج التالية: - تحسن المهارات التدريسية للأستاذ الجامعي من خلال التدريب على الوسائط الرقمية. - اكتساب مؤهلات معرفية وكفاءات علمية جديدة من خلال التعليم عن بعد أضيفت إلى رصيده المعرفي - زيادة مردودية الأستاذ مع التكنولوجيا الحديثة في ظل الدورات التكوينية رغم أنها غير كافية والزمن المحدد لها ضيق.

الكلمات المفتاحية: التمكين، التمكين الرقمي، الأداء الوظيفي، الأستاذ الجامعي، الجامعة.

Study summary :

The study aimed to identify the role of digital empowerment in improving the job performance of university professors " a field study at the College of Social and Human Sciences". To achieve the objectives of the study, the questionnaire was relied upon, which contained two parts: the first part included the personal data axis, and the second part included two main axes that embodied the sub-hypotheses. For the study, it was applied to a sample of 84 college professors using a comprehensive survey method. The study also relied on the descriptive approach, and the SPSS v26 statistical program was used in analyzing the tables. Through the study, we reached the following results: - Improving the university professor's teaching skills through training on digital media.

- Acquiring new knowledge qualifications and scientific competencies through distance education that have been added to his knowledge balance
- Increasing the professor's productivity with modern technology in light of the training courses, even though they are insufficient and the time allocated for them is limited.

Keywords: empowerment, digital empowerment, job performance, university professor, university.

فهرس المحتويات

	شكر وتقدير
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال البيانية
المقدمة	
أ	1- توطئة
أ- ب	2- إشكالية الدراسة
ب	3- فرضيات الدراسة
ج	4- أسباب اختيار الموضوع
ج	5- أهداف الدراسة
د	6- أهمية الموضوع
د	7- منهج الدراسة
هـ	8- هيكله البحث
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
10	تمهيد
18 - 10	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
18 - 10	1- تحديد المفاهيم
38 - 19	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية
34 - 19	1- الدراسات السابقة والتعقيب عليها
38 - 35	2- المقاربة النظرية
39	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

42	تمهيد
54 -43	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
45 -43	1- مجالات الدراسة
46 -45	2- أدوات جمع البيانات
47	3- الأساليب الإحصائية
47	4- مجتمع الدراسة
54 -47	5- عينة الدراسة وخصائصها
89 -55	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج
87 -55	1- عرض النتائج وتحليلها
88 -87	2- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
88	3- مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية
89	4- التوصيات
90	خلاصة الفصل
91	الخاتمة
97 -93	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح استمارة المعلومات للسنة المالية 2023	44
02	يبين توزيع عينة البحث حسب الجنس	48
03	يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب السن	49
04	يبين توزيع عينة البحث حسب الحالة العائلية	50
05	يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب الشهادة	51
06	يبين توزيع عينة البحث حسب الرتبة	52
07	يوضح توزيع عينة البحث حسب تخصص الشهادة	53
08	يبين توزيع عينة البحث حسب الأقدمية	54
09	يوضح علاقة الجنس بزيادة الإقبال على التدريس عن بعد	55
10	يوضح علاقة الرتبة بالإشراف على الطلبة عن بعد	57
11	يوضح علاقة التعليم الرقمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية بنمط الامتحان عن بعد	58
12	يوضح علاقة احترام المقاييس بمشاكل نمط التعليم	59
13	يوضح علاقة الهيئة المسؤولة عن التكوين بتقييم التعليم عن بعد	61
14	يوضح توزيع عينة البحث حسب طريقة تقديم الدرس عن بعد	62
15	يوضح علاقة التعليم التفاعلي والحضوري بطرق تدريس الطلبة	63
16	يوضح علاقة إقبال الطلبة للدرشة على المنصة بالتأثير على الوظيفة التدريسية	65
17	يوضح علاقة استعمال محركات البحث بالتكوين المقدم وطرق العمل	66
18	يوضح علاقة المكتبات الرقمية وتعزيزها معرفيا للأستاذ بالمهارات التدريسية	67
19	يوضح علاقة مواقع إلقاء المحاضرة بالتكوين المقدم وطرق العمل	69
20	يوضح علاقة الجنس بالتأثير على الوظيفة التدريسية	72
21	يوضح علاقة السن بالتكوين المقدم وتحسين طرق العمل	73
22	يوضح علاقة الأقدمية بتقييم المهارات التدريسية	75

77	يوضح علاقة برامج التكوين بالإقبال على التدريس عن بعد	23
78	يوضح علاقة برامج التكوين بالمشاكل التي يعاني منها الأستاذ	24
80	يوضح نوع التكوين بالمهارات التدريسية	25
81	يوضح علاقة طرق التقييم أثناء التكوين بأبرز المشاكل التي يعاني الأستاذ منها	26
83	يوضح علاقة طرق التقييم أثناء التكوين بالإصلاحات الوزارية	27
85	يوضح علاقة الحضور خلال التكوين بتقييم المهارات التدريسية	28

قائمة الأشكال البيانية:

الصفحة	عنوان الشكل البياني	رقم الشكل
48	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
49	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب السن	02
50	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	03
51	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الشهادة	04
52	مدرج بياني يمثل توزيع المبحوثين حسب الرتبة	05
53	مدرج بياني يمثل توزيع المبحوثين حسب تخصص الشهادة	06
54	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الأقدمية	07

المقدمة

المقدمة

1- توطئة

2- إشكالية الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- أسباب اختيار الموضوع

5- أهداف الدراسة

6- أهمية الموضوع

7- منهج الدراسة

8- هيكلية البحث

1- توطئة:

إن العالم اليوم يشهد تطورات تكنولوجية وتقنية متلاحقة وسريعة، حيث عرف العصر الحالي بعصر الانفجار المعلوماتي، الأمر الذي حتم على المؤسسات التعليمية التعايش مع كل هذه المتغيرات العالمية، ومجاراتها لمواكبة تلك التغيرات والتطورات والاستفادة منها في تطوير التعليم لاسيما التعليم الجامعي، فالتحول الرقمي لم يعد مجرد مكمل للحياة، إنما أصبح أساسي ومهم في تحقيق التطور المستقبلي للتعليم الجامعي وأما حتميا ونمطا للتعليم لما له من مزايا كثيرة سواء وحده أو هجين، لذا من الضروري تمكين الأستاذ الجامعي وتدريبه وتكوينه على هته التكنولوجيا الحديثة والوسائط الرقمية من أجل تحسين مهاراته ورفع كفاءاته لممارسة وظيفته على أكمل وجه.

2- إشكالية الدراسة:

لقد شكل التحول الرقمي الذي عرفته المجتمعات نقلة نوعية في إعادة إنتاج تصور جديد للممارسات في إنتاج المعرفة وإدارة الأعمال وأداء العمل داخل المنظمات، حيث أتاحت هذه الأخيرة جوانب الاستفادة من المعلومات والمعطيات وتجاوزت الحدود الزمانية والمكانية مثل ما أشار إليه مارشال ماكلوهان " أصبح العالم قرية صغيرة ".

وما يمكن إجماله أن التحول الرقمي عرف منعرجا حاسما مع انتشار وباء كورونا وما نتج عنه من تداعيات صحية واقتصادية واجتماعية وتعليمية مست معظم دول العالم، مما سرع من تطبيق ممارسات التحول الرقمي في كل القطاعات، فحتمية التحول الرقمي فرضت على المنظمات طرائق في أداء العمل والإنتاج والمعرفة أي تضمين بيئة رقمية فرضت ضرورة انخراط فاعلي المنظمات في مهام وأنشطة تتطلب منهم مهارات في توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال لأداء وظائفهم أي تمكينهم رقميا.

ويعد التمكين الرقمي فعل ممارساتي توظفه المنظمات والمؤسسات لضمان تأقلم موردها البشري مع الوسط الرقمي بالاستخدام الفعال والمثمر للتكنولوجيا الرقمية وفقا لمتطلبات مجتمع المعلومات وجعل الفرد أقوى وأكثر ثقة باكتسابه قدرات وطرق جديدة لمسيرة التحول.

كما تشكل الجامعة نسق اجتماعي له وظائف وأدوار أزمها على مواكبة هذا التطور المعلوماتي للحاق بمصاف الدول المتقدمة في المجال الرقمي وتحقيق مجتمع المعرفة التي تصبو إليه، فتعمل الجامعة الجزائرية عامة وجامعة برج بوعرييج خاصة كل جهودها من أجل رقمنة قطاعها، للوصول إلى

أعلى درجات التحصيل العلمي من جهة عن طريق اعتماد نمط التعليم الهجين الذي يعتمد على الوسائط الرقمية للدراسة عن بعد، ومن جهة أخرى لرفع كفاءة ومردودية العمال عن طريق رقمنة كافة العمليات البيداغوجية والتحسين من أداء الأستاذ وتمكينه رقمياً.

والتمكن الرقمي في التعليم هو القدرة على توظيف تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية توظيفا آمن بمهارة وكفاءة وفاعلية وثقة واهتمام وتحكم وسيطرة، من أجل بناء كفاءات وإنتاج قدرات قادرة على مواكبة العصر الرقمي وكوادر بشرية متمثلة في أساتذة مدربة ومؤهلة، وبما أن الأستاذ يمثل العمود الفقري للجامعة نظرا للأدوار التي يمارسها بصفته مدرسا وباحثا ومستشارا يسهم في خدمة المجتمع فتمكينه أضحي أمرا ضروريا وملحا لبلوغ هذا المسعى خاصة مع التحديات التي تفرضها العولمة في إطار تشجيع البحث والتكوين وتحسين المهارات لمواكبة متطلبات تطبيق النظام الجديد في التكوين.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة التساؤل الرئيسي لبحثنا هذا على النحو التالي:

- هل للتمكن الرقمي دور في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

ولمعالجة جزئيات الموضوع تفرع عن ذلك تساؤلات فرعية وهي:

- هل يساهم الرأسمال الثقافي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

- هل للتكوين في التعليم عن بعد أثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

3- فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة تم وضع الفرضية الرئيسية التالية:

- للتمكن الرقمي دور في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

وبناء على الفرضية الرئيسية تم طرح الفرضيات الفرعية التالية:

- يساهم الرأسمال الثقافي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

- يؤثر التكوين في التعليم عن بعد على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

4- أسباب اختيار الموضوع:

أ - أسباب الذاتية:

* الميول الشخصية والرغبة الذاتية في دراسة التمكن الرقمي.

* الإلمام بالموضوع واكتساب معارف.

ب - أسباب موضوعية :

- حداثة الموضوع وأهميته البالغة والإضافات نحاول تقديمها وإثراء المكتبة الجامعية بمثل هذه الدراسات.

- اهتمام مختلف الجامعات بالتمكين الرقمي في إطار مشروع الجزائر الإلكترونية.

- يعتبر مشروع التمكن الرقمي من بين المشاريع الحديثة التي تولي لها جامعة برج بوعريش أهمية خاصة.

- إثراء الرصيد الفكري والنظري بتقديم مقاربة سوسيولوجية لموضوع التمكن الرقمي وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي .

5- أهداف الدراسة :

* الكشف عن أثر الرأسمال الثقافي على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

* محاولة الكشف عن أثر التكوين في التعليم عن بعد على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

* رصد أهم مشكلات التعليم عن بعد والتي تؤثر في أداء الأستاذ الجامعي .

* إثراء البحث السوسيولوجي وخاصة علم الاجتماع التنظيم وعمل .

6- أهمية الموضوع:

تظهر لنا أهمية الدراسة في حداثة الموضوع وجدته وهو موضوع الساعة وتتجلى أهميته في اعتباره ظاهرة اجتماعية تستلزم دراستها والإحاطة بالموضوع من الناحية السوسولوجية في دراسة الجامعة كمنظمة ونسق يبحث عن التوازن والانسجام بين عناصر فاعلة لتحقيق التكيف وفي إطار أداء فاعليها (هيئة التدريس) وظائفهم ومع حتمية التغيير والتحول الرقمي في التعليم والممارسات الإدارية والبحثية أدرجت الرقمنة ومن أجل تحقيق اندماج هيئة التدريس تم تعميم الخدمات والتعليم والأنشطة الإدارية ضمن مناخ رقمي (أي رقمنة قطاع التعليم العالي) ومن أجل تأقلم فاعليها تطلب منها تمكينهم رقميا من أجل تحسين أدائهم الوظيفي .

7- منهج الدراسة:

للقيام بأي بحث علمي منظم لا بد من الاعتماد على منهج معين وإتباع خطوات منهجية للوصول إلى نتائج علمية موضوعية ودقيقة، فالمنهج "هو عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه". (زرواتي، 2002، صفحة 117)

وتنتمي دراستنا إلى الدراسات الوصفية لذلك فإن المنهج الوصفي وجدناه الأنسب والأقرب والأمثل لموضوعنا "دور التمكين الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي" فالدراسات الوصفية تستهدف وصف خصائص وظروف المشكلة محل الدراسة وصفا دقيقا وشاملا معتمدا في هذا على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستغلال النتائج.

كما يعرف المنهج الوصفي هو "الذي هو مجموعة من الإجراءات التي تتكامل لوصف وتحليل الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيق، لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى النتائج" (الرشيدي، 2001، صفحة 59).

8- هيكله البحث:

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على العلاقة بين التمكين الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة محمد البشير الإبراهيمي، ولا يتسنى لنا إلا من خلال دراسته نظريا وميدانيا، حيث تطرقنا في بحثنا هذا إلى:

مقدمة التي تحتوي على توطئة وإشكالية البحث، وبيننا الفرضيات التي اعتمدنا عليها في الدراسة، وكذا أهداف الدراسة وأهمية الموضوع، بالإضافة التطرق إلى الأسباب التي دفعتنا لاختيار الموضوع، وفي الأخير المنهج المتبع.

الفصل الأول: يدور حول الأدبيات النظرية لموضوع الدراسة وتناولنا فيه مبحثين، المبحث الأول تمحور حول الأدبيات النظرية المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة، والمبحث الثاني تمحور حول الأدبيات التطبيقية، الدراسات السابقة والتعقيب عليها والمقاربة النظرية.

الفصل الثاني: جاء تحت عنوان إجراءات الدراسة الميدانية وتناولنا فيه مبحثان، المبحث الأول الطريقة والأدوات الذي تضمن مجالات الدراسة، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية، مجتمع الدراسة، عينة البحث وخصائصها، أما المبحث الثاني تمحور حول عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج وتضمن عرض النتائج وتحليلها، مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة، مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية، وخرجنا بمجموعة من التوصيات وأخيرا قمنا بكتابة خاتمة عن الموضوع.

الفصل الأول

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

1- تحديد المفاهيم

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

1- الدراسات السابقة والتعقيب عليها

2- المقاربة النظرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تتطلب أي دراسة علمية الارتكاز على إطار علمي دقيق ومحصص يعتمد فيه على الأسس والبناءات المنهجية التي تستند عليها الدراسة، والتي يتبعها الباحث بغية الوصول إلى النتائج العلمية الدقيقة والمفسرة للحقائق والأسباب التي أدت لحدوث الظواهر المختلفة ، لذا يجدر بالباحثين تحديد المنطلقات الأساسية بدقة، لأنها مهمة جدا في إنجاز الدراسة العلمية والتأسيس لبقية المراحل والخطوات المنهجية الأخرى في الدراسة، و يدور هذا الفصل المعنون ب الأدبيات النظرية للدراسة، والذي سنتطرق من خلاله إلى تحديد وضبط المفاهيم سواء الأساسية للدراسة أو الثانوية منها وذلك من خلال ضبطها لغويا واصطلاحيا وصولا إلى التعريفات الإجرائية، كما أننا سنقوم بعرض أهم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من زواياها المختلفة، بالإضافة إلى ذكر أهم المقاربات المنهجية التي تم الاعتماد عليها بغية تفسير موضوع دراستنا الراهنة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

1- تحديد المفاهيم :

نحاول تحديد أهم المفاهيم الرئيسة التي تضمنتها دراستنا :

1-1- تعريف التمكين :

أولا من الناحية اللغوية :

* التمكين لغة:

"تعني التقوية أو التعزيز". (الطبري، 2001، صفحة 345)

كما وورد المصطلح في معجم لسان العرب، بلفظ المَكْنَة بمعنى المكن فيقال فلان ذو مَكْنَة عند السلطان أي ذو تَمَكَّن، ومَكِين عند فلان أي ذو منزلة وجمعها مَكْنَاء، والتَمَكِينُ أي الاستطاعة على فعل الشيء. (ابن منظور، 1303هـ - 1886م، صفحة 301).

أما كلمة التمكين باللغة الانجليزية "Empowerment" مشتقة من لفظ Power ويعني القوة، والقدرة، والطاقة. (Merriam, 1976, p. 744).

وقد ورد مصطلح التمكين في القرآن الكريم في 16 موضع من آيات القرآن الكريم وفي 12 سورة : :
(مَكْنَاهُمْ، مَكْنَاكُم، مَكْنَاء، أَمَكْن مَكْنَهُمْ، مَكِين، مَكْنِي، يُمَكِّنْ، تُمَكِّنْ).

وفي قوله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم (وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ). (سورة النور، الآية رقم 55)

ثانيا التمكين اصطلاحا:

قبل التطرق إلى مفهوم التمكين اصطلاحا تجدر الإشارة إلى أنه مفهوم متشعب وذو أبعاد متعددة، لهذا يبدو من الصعب إيجاد تعريف محدد ومتفق عليه، غير أننا سنحاول الوصول إلى مفهوم شامل من خلال التعاريف التالية:

يعرف التمكين حسب بيفاستارفايد (Besterfield) هو استثمار المخزون الهائل من الطاقات الكامنة والموجودة لدى العاملين من مختلف الخبرات". (المعاني، 2011، صفحة 182).

ويعرف كل من زامك وشاف (Zemke & Schaaf) : على أنه "حالة من تشجيع الفرد، وتحفيزه، ومكافأته على ممارسة روح المبادرة، والإبداع من خلال تحريره من القيود." (Zemeke, 1989, p. 65)

ويمكن تعريفه أيضا " بأنه من خلال التمكين يمكن الإفادة من الطاقات الكامنة الموجودة لدى العاملين والتي تظهر على شكل ابتكارات جديدة وإبداعات، ما يساعد في تأهيل الصف الثاني من العاملين ليحل مكان الصف الأول مستقبلا." (مصطفى، 2004، صفحة 4)

وفي تعريف قدمه " Bowen Lawler " يعد من التعاريف الأكثر شمولاً أن التمكين 'يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهو حالة ذهنية، وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها، وهذه الحالة الذهنية تحتاج إلى تبني الفرد لها، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد الوصول إليها" (ملحم، 2006، صفحة 60).

وعليه فالتمكين هو الاستثمار في المورد البشري (هيئة التدريس، الأستاذ، الباحث) من اجل الإبداع، والابتكار والإنتاج العلمي وذلك بتوفير بيئة تمكينية تسهل أداء العاملين فيها وتحقيق الولاء ووصول المؤسسة الجامعية لتحقيق أهدافها في إطار التحول الرقمي .

التعريف الإجرائي للتمكين : هو مجموعة الخطوات المنتهجة من طرف الجامعة كهيئة مسؤولة في إعادة إنتاج هيئة تدريس، ذوي كفاءة ومهارات وقدرات على استخدام الوسائط التكنولوجية في التعليم والإنتاج العلمي، للوصول إلى الهدف المرجو في جامعة برج بوعريريج.

1-2- تعريف التمكين الرقمي Digital Empowerment :

يرى ماكين أن "التمكين الرقمي يشير إلى التطبيق العملي للكفاءة الرقمية في تطوير المهارات الحياتية للفرد وتعزيز قدراته في مجتمع المعلومات، عند استخدام قوته الرقمية بشكل فعال، وتمكين الأفراد والمجتمعات يعني زيادة السيطرة على الحياة ومهارات التأقلم مع تكنولوجيا المعلومات، يكتسب الناس قدرات وطرق جديدة للمشاركة والتعبير عن أنفسهم في مجتمع شبكي". (بسيوني وآخرون، 2022، صفحة 91).

وتعرفه الباحثة رواء محمد عثمان الصبيح "التمكين الرقمي في الجامعات بأنه قدرة الجامعات على توفير بنية تحتية رقمية قوية، وحرم جامعي يعتمد على التقنية الرقمية في العملية التعليمية والإدارية، وذلك لتهيئة بيئة تعليمية مشوقة تزيد من دافعية الطلاب للتعلم، وتشجعهم على الإبداع والابتكار، وتلقي العلم في أي وقت وأي مكان، بالإضافة إلى تمكين عضو هيئة التدريس من خلال برامج تدريبية رقمية وإرشاد تقني يمكنه من أداء عمله بكفاءة، وقدرة على التواصل التقني بين جميع أطراف المنظومة الجامعية". (صبيح، 2020، صفحة 455)

أما بالنسبة للتمكين الرقمي في التعليم هو شكل من أشكال التمكين الرقمي يستهدف تدريب الأفراد أو الجماعات تدريباً مستمراً لإكسابهم القدرة على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية والعمليات المساندة لها وذات الصلة بها توظيفاً آمناً مسؤولاً بمهارة وكفاءة وفاعلية وثقة واهتمام وأمانة، وضبط وتحكم وسيطرة، وذلك من أجل بناء الكفاءات الوطنية القادرة على إنتاج المحتوى التعليمي الرقمي، وتخريج أجيال قادرة على الإبداع والابتكار والريادة وإنتاج معرفة رقمية نوعية منافسة". (وزارة التربية والتعليم البحرينية، 2018، صفحة 7)

التعريف الإجرائي للتمكين الرقمي : يمكن تعريف التمكين الرقمي إجرائياً، بأنه هو تكوين هيئة التدريس بميدان الدراسة، للتحكم في التقنيات الرقمية وتعزيز قدراتهم المعرفية والتأقلم مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة، لتحقيق الأهداف وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على الرقمنة في جامعة برج بوعرييج.

1-3- تعريف الأداء الوظيفي: إن موضوع الأداء هو من بين المصطلحات التي تعددت تعاريفه في

مجال العلوم الاجتماعية لتداخل الحقول المعرفية وسنحاول تعريفه لغة واصطلاحاً

أولاً من الناحية اللغوية : نحاول تعريف حسب ما تناولته بعض القواميس والمعاجم

الأداء لغة : جاء تعريف الأداء في قاموس المنجد ليدل على: " تسديد أو دفع ما هو واجب ومستحق، وأدى عمل ما عليه قام بما هو ملزم به (أدى الواجب) " (معلوف، 2001، صفحة 14).

وفي معجم الرائد الأداء " مشتق من الفعل أدى يؤدي أديان و أدى الأمر، بمعنى قضاء و أتمه و أكمله فالأداء هو إيصال الشيء و قضائه". (جبران، 2005، صفحة 45)

"أما في لسان العرب لابن منظور فالأداء من الفعل أدى الشيء إي أوصله، والاسم الأداء هو موجب الكلام إي يقال فلان أحسن أداءه". (ابن منظور، 2004، صفحة 75)

وحسب معجم اللغة العربية المعاصرة : أدى عمل قام به و أتمه و أنجزه. (مختار، 2008، صفحة 76)

ويراد بالأداء لغة " إتمام، إجراء، إنجاز تحقيق، تنفيذ عمل، وجملة هته المعاني تستند في الأصل إلى مسمى الأداء من الكلمة الإنجليزية performe والذي اشتق بدوره من الكلمة الفرنسية القديمة performer والتي تعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل. (الكرخي، 2015، صفحة 141)

ثانياً من الناحية الاصطلاحية يشير الأداء إلى " القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب" (العلاق، 1996، صفحة 20)

وفي تعريف آخر : "هو حصيلة تفاعل عاملي القدرة والدافعية معاً، حيث العلاقة واضحة بين المتغيرين، فالفرد قد يمتلك القدرة على أداء عمل معين، ولكنه لن يكون قادراً على إنجازه بكفاءة وفاعلية إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائه، والعكس صحيح، فيمكن أن تتوفر لدى الفرد الدافعية الكافية لأداء العمل، لكنه قد لا يؤديه بالشكل المطلوب لعدم توافر القدرة على ذلك " (الصرايرة، 2011، صفحة 607)

التعريف الإجرائي للأداء: هو المسؤولية والواجبات الوظيفية التي توكل إلى الموظف أو العامل داخل المنظمة أو المؤسسة.

1-4- تعريف الأداء الوظيفي:

"هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاث أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي: الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء". (أحمد صقر، 2005، صفحة 25).

ويعرف كذلك بأنه محصلة النتائج و المخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام و الواجبات و المسؤوليات. (عكاشة، 2008، صفحة 33)

و هو " مجموعة من السلوك الإداري ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وهي تتضمن جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة، وقبول مهام جديدة، والإبداع، والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية. (أبو القاسم، 1991).

التعريف الإجرائي لأداء الوظيفي: هو الطريقة التي يتم بها إنجاز الأعمال الموكلة إلى الأستاذ الجامعي بتخصصاته في العلوم الاجتماعية والإنسانية، كالتعليم والبحث سواء حضورياً أو عن بعد وتحديد مستوى الكفاءة والفعالية والالتزام بمتطلبات وظيفته.

1-5- تعريف الأستاذ الجامعي :

جاء في تعريف عبد الفتاح أحمد جلال للأستاذ الجامعي، وفي جمعه على أنهم: "مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة، والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة، مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب، وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليها". (صالح، بدون سنة، صفحة 76)

كما يعرفه محمد حسنين بأنه: "محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً وتعليماً وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في تقد الجامعة، وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة " (العجمي، 2007، صفحة 2) .

ويمكن القول أن الأستاذ الجامعي هو العامل الذي يقوم بعملية التدريس في الجامعة على اختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية .

- تعريف الإجمالي للأستاذ الجامعي : هو الموظف الذي يقوم بعملية التدريس والإشراف والبحث العلمي في تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية، في جامعة برج بوعرييج.

1-6- تعريف الجامعة:

تعددت تعريفات الجامعة حسب الدور والوظيفة والأهداف، وهي: " مكان التحصيل الخلاق للمعرفة في مجالاتها النظرية والتطبيقية، وتهيئة الظروف الموضوعية بتنمية حقيقية في الميادين الأخرى " (عياش، 1998، صفحة 12).

والجامعة باللغة الانجليزية (university) مأخوذ من الكلمة اللاتينية (universitas) والتي تعني الرابطة التي تضم عملا أو معرفة معينة، ليصبح اللفظ فيما بعد يطلق على الاتحاد العلمي أو النقابة التي تشمل عددا من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلابا.

ويعرفها رياض قاسم بأنها: " حرم العقل والضمير، حرم العقل لأنها تؤمن به، وبالْحَقِيقَةُ التي يشيدها، ولأنها لا توقف جهودها على تهذيبه وتنميته وبعث قدراته على الإنتاج والإبداع... وأنها حرم الضمير لأنها تؤمن بأن المعرفة الإيجابية مهما عززت تظل ناقصة بل تنقلب فسادا ما لم تؤديها مناعة خلقية " (قاسم، 1995، صفحة 81) .

- تعريف الإجمالي للجامعة : هي إحدى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي تواكب

التطورات التكنولوجية والرقمية، تحوي أساتذة مكونين ومأطرين وظيفيا، من أجل تزويد سوق العمل بإطارات وكوادر ذات جودة عالية.

1-7- تعريف الرأسمال الثقافي : "يعبر مفهوم رأس المال الثقافي Cultural Capital عن مجموعة

من الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني التي تمثل الثقافة السائدة، يمكن إعادة إنتاجها واستمرارها ونقلها من خلال العملية التربوية، ويركز هذا المفهوم على أشكال المعرفة الثقافية التي تعبر عن رموز داخلية تعمل على إعداد الفرد للتفاعل بإيجابية مع المواقف المختلفة وتفسر العلاقات والأحداث الثقافية " . (حسني، 2011، صفحة 63)

وفي تعريف آخر " أن الرأسمال الثقافي يشغل كعلاقة اجتماعية داخل نظام تداولي يتضمن معرفة ثقافية متراكمة تمنح سلطة ومكانة، حيث يختلف رأس المال الثقافي عن رأس المال الاقتصادي (الثروة) ورأس المال الاجتماعي". (شوفيري، 2013، صفحة 163)

تعريف رأس المال الثقافي إجرائيا: هو مجموع المهارات والكفاءات والمؤهلات والشهادات والمعلومات والتدريبات المتعلقة باستخدام الوسائط التكنولوجية، ومهارات بناء المحتويات التعليمية والتواصلية والتفاعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويوظفها في مهامه البيداغوجية (التعليم عن بعد ، بناء محتويات تعليمية، بحثية).

1-8- تعريف التكوين : هو عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المكون "الأستاذ" بالمعارف والكفاءات البيداغوجية العلمية والشخصية الضرورية ليؤدي دوره بكفاءة. (سولامي، 2011/2010، صفحة 17)

ويذهب آخرون إلى أنه: "يتمثل في مجموعة من الوظائف المخططة مسبق والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفاعلية فيها وهو عملية مخططة في إطار إستراتيجية العامة للمنظمة". (حمداوي، 2004، صفحة 99)

وهناك من يعرف التكوين على أنه: "مجموعة النشاطات المبرمجة بهدف اكتساب الفرد والجماعات للمعارف والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليها من جهة أخرى". (بوحفص، 2010، صفحة 37).

التعريف الإجرائي للتكوين: هو عملية منظمة تهدف إلى تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي في العلوم الاجتماعية والإنسانية على استخدام الوسائط التعليمية التكنولوجية وذلك بتطوير معارفهم ومهاراتهم الاكتساب الكفاءات المؤهلة للقيام بوظائفهم التدريسية.

1-9- التعليم عن بعد: أنه "عملية التعلم وتلقي المعلومات تتم عن طريق استخدام أجهزة إلكترونية، ومستحدثات تكنولوجيا الوسائط المتعددة بمعزل عن ظرفي الزمان والمكان، حيث يتم الاتصال بين الدارسين والمدرسين عبر وسائل اتصال عديدة، وتلعب تكنولوجيا الحديثة دورا كبيرا فيها، وتتم عملية

التعليم وفقا لظروف المتعلم واستعداداته وقدراته، وتقع مسؤولية التعلم بصفة أساسية على عاتقه".
(الشحات، 2007، صفحة 251)

كما يعرف بأنه نظام تعليمي ينقل فيه التعليم إلى الطالب من موقع إقامته أو عمله بدلا من انتقال الطالب إلى مؤسسة التعليم ذاتها عبر واحد أو أكثر من الوسائط المتعددة والمتنوعة المرئية والمسموعة أو المقروءة أو المحوسبة. (عبد الستار وآخرون، 2009، صفحة 312)

التعريف الإجرائي للتعليم عن بعد: يمكن القول بأنه نمط تلقني تفاعلي عن بعد يضع فيه الاستاذ بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، دعائم بصيغة بدياف أو محاضرات تفاعلية عن طريق قوئل ميت أو الزوم أو كلاس روم، فضاء تواصل ونقاش وموارد تدعيمية :كتب روابطالخ وأنشطة تفاعلية و يقيم عليها الطالب في نهاية السداسي.

تعريف التكوين في التعليم عن بعد إجرائيا: هو نمط تدريب حضوري وعن بعد برمجته جامعة محمد البشير الإبراهيمي، لتمكين الأستاذة من التدريس عن بعد في الوحدات الاستكشافية والأفقية، في كيفية إنشاء مساق وتصميمه وفق معايير .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

1- الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

نحاول في هذا المحور عرض أهم الدراسات السابقة والشبيهة بموضوع دراستنا وقد تم تبويبها بالانتقال من العام إلى الخاص .

1-1- الدراسات العربية:

- الدراسة الأولى : من إعداد مصطفى محمود بسيوني علي وآخرون، بعنوان: متطلبات التمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظر خبراء التربية. (بسيوني وآخرون م.، 2022، صفحة 91)

حاولت الدراسة تقصي أهمية توفر المتطلبات اللازمة لتمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من خلال طرح التساؤل العام :

ما المتطلبات اللازمة للتمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟

وتفرعت عنه التساؤلات الفرعية التالية :

1- ما متطلبات الوعي بالثقافة الرقمية اللازمة للتمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟.

2- ما متطلبات البيئة التمكينية الرقمية اللازمة للتمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟.

3- ما متطلبات التعليم والتعلم اللازم للتمكين الرقمي لهيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟.

4- ما متطلبات البحث العلمي والتواصل اللازمة للتمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟.

5- ما متطلبات التعامل مع الموارد الرقمية اللازمة للتمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؟.

6- ما متطلبات التمكين الرقمي لهيئة التدريس بالجامعات المصرية لتمكين الطلاب ؟

وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات المطروحة ضمن الإشكالية ، وحاول الباحث الإجابة عليها من خلال فرضية عامة وفروض فرعية :

- هناك متطلبات لازمة للتمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

الفرضيات الفرعية:

- متطلبات الوعي بالثقافة الرقمية.
- متطلبات البيئة التمكينية الرقمية.
- متطلبات التعليم والتعلم.
- متطلبات ترتبط بالبحث العلمي والتواصل.
- متطلبات تتعلق باستخدام الموارد الرقمية.
- متطلبات تتعلق بتمكين الطلاب.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي نظرا لمناسبته لطبيعة البحث، أما تقنية الدراسة فاعتمد الباحث على الاستبيان أو الاستمارة طبعا بعد تحكيمها على هيئة من المحكمين وتضمنت الاستمارة 75 سؤالاً مع تطبيق مقياس ليكارت .

و تمثلت عينة الدراسة في عينة من الخبراء في مجال الدراسة تتكون من 47 خبير من مختلف كليات التربية بالجامعات المصرية، حيث قام الباحث بتوزيعها بطريقة عمدية وتم الحصول على 47 من الردود مكتملة.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- كلما زادت الثقافة الرقمية لعضو هيئة التدريس انعكس ذلك إيجاباً على تمكينه رقمياً .
- ضرورة توفير الإمكانيات المادية والتشريعية التي تدعم التمكين الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تغير سياقات التدريس مع اعتماد التعليم الرقمي في كثير من نظم التعليم حول العالم.

- أهمية التمكين الرقمي لعضو هيئة التدريس وأثره على جودة إسهاماته البحثية.
- انتشار الموارد الرقمية التعليمية وشيوع استخدامها في البيئات التعليمية خصوصا البيئة الجامعية، والاعتماد عليها كمصادر تعلم متنقلة.
- تأثر الطلاب بسلوكيات معلمهم الرقمية بوصفه قائدا وموجها لتعلمهم، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا إذا كان المعلم نفسه متمكن رقميا.

وقد تشابهت الدراسة السابقة مع دراستنا الحالية في دراسة نفس المتغير وهو دور التمكين الرقمي، كما تشاركت نفس بيئة البحث وهي الجامعة، واختلفت دراستنا الحالية مع الدراسة السابقة في أن دراستنا تناولت إسهامات التمكين الرقمي بينما تناولت الدراسة السابقة متطلبات التمكين الرقمي، واختلفت أيضا في الإطار الزمني والمكاني.

- الدراسة الثانية : من إعداد رواء محمد عثمان صبيح بعنوان " تصور مقترح لآليات تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق وعلاقتها بجائحة كورونا في ضوء الخبرة الهندية. (رواء، 2020، صفحة 450)

هدف البحث بصورة أساسية إلى معرفة مستوى التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق، وتقديم تصور مقترح لآليات تحقيق التمكين الرقمي في الجامعة وتناولت الإشكالية التساؤل الرئيسي:

- كيف يمكن تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق في ضوء الاستفادة من الخبرة الهندية ونتائج الدراسة الميدانية ؟.

التساؤلات الفرعية :

- ما الإطار الفكري للتمكين الرقمي بالجامعات في الأدبيات التربوية ؟.
- ما علاقة التمكين الرقمي بالجامعات بأزمة جائحة كورونا Covid19 ؟.
- ما ملامح الخبرة الهندية في تحقيق التمكين الرقمي بالجامعات ؟.
- ما واقع التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق في ظل جائحة كورونا ميدانياً ؟.

- ما التصور المقترح لآليات تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق في ضوء الاستفادة من الخبرة الهندية ونتائج الدراسة الميدانية؟. وللإجابة على الإشكالية المطروحة صاغ الباحث فرضيات ليختبرها في الميدان، ومضمون الفرضية الرئيسية :
- وضع تصور مقترح يُساهم في تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق وذلك من خلال الاستفادة من الإطار الفكري للدراسة وملاح الخبرة الهندية ونتائج الدراسة الميدانية.
- أما الفرضيات الفرعية :

- 1- تحديد معالم الإطار الفكري للتمكين الرقمي بالجامعات من خلال الأدبيات التربوية المعاصرة.
 - 2- التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين الرقمي ببعض الجامعات وجائحة كورونا .
 - 3- رصد أبرز ملامح الخبرة الهندية في تحقيق التمكين الرقمي بالجامعات وبالأخص أثناء جائحة كورونا .
 - 4- الوقوف على واقع التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق ميدانياً.
 - 5- تقديم تصور مقترح يُسهم في وضع آليات لتحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق.
- و استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأداة الدراسة تمثلت في الاستبيان، حيث قامت الدراسة بإعداد ثلاثة استبيانات، الاستبيان الأول تم تطبيقه على القيادات بجامعة الزقازيق، ومسئولي نظم تقنية المعلومات والاتصالات بجامعة الزقازيق.
- أما عن مجتمع وعينة الدراسة فتمثل في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، حيث اقتصر البحث في التطبيق الميداني على عينة من قيادات الكليات بجامعة الزقازيق وبلغ عددهم 30 بالنسبة للاستبيان الأول، أما الاستبيان الثاني فتم تطبيقه على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم 200 عضواً من هيئة التدريس، أما الاستبيان الثالث فتم تطبيقه على عينة من الطلاب بلغ عددها 5000 طالب، فكانت مجموع العينة التي أقيمت عليها الدراسة هي 5230 فرد.
- ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- يوجد بجامعة الزقازيق بنية تحتية داعمة لتحقيق التمكين الرقمي تكمن في الخطة الإستراتيجية للجامعة.

- توفير مستودع رقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - تواجه قيادات الجامعة صعوبات قد تكون إدارية أو مالية في الصيانة الدورية لأجهزة الكمبيوتر والشبكات.
 - صعوبات في رقمنة الحرم الجامعي ككل، ومنح بطاقات هوية رقمية لجميع العاملين بالجامعة وكذلك الطالب.
 - تحرص الجامعة على نشر الوعي الثقافي بأهمية التمكين الرقمي وبالأخص هذه الآونة.
 - يوجد ضعف في الشراكة بين الجامعة والمجتمع الخارجي في مواجهة أزمة كورونا.
 - توفر الجامعة برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من التواصل الرقمي مع الطلاب عن بعد، كما أنها تخطط لمواصلة تقديم المقررات رقميا بعد الجائحة.
 - يوجد ضعف في نظام الرقابة والمتابعة للمحاضرات الرقمية بين الأساتذة والطلبة.
 - لا يوجد توحيد في آلية وطريقة تنفيذ محاضرات التعليم عن بعد.
 - لدى عضو هيئة التدريس معرفة تكنولوجية وقدرة على التعامل مع المواقع الإلكترونية، بينما يحتاج إلى تدريبات للدخول إلى المنصات والتعامل مع الطلاب.
 - مشكلة رفع المقررات الإلكترونية على المنصات، وقلة حضور الطلبة للمحاضرات الرقمية عن بعد لضعف الإمكانيات التكنولوجية وشبكات الإنترنت.
 - صعوبة تحميل وتنزيل المقررات الإلكترونية من المواقع والمنصات الإلكترونية.
- وقد تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسة السابقة في تناولهم لنفس المتغير وهو التمكين الرقمي إضافة إلى بعد حرص الجامعة على نشر الوعي الثقافي بأهمية التمكين الرقمي، بالإضافة إلى الاهتمام بالتدريب والتكوين، واختلفت دراستنا الحالية مع الدراسة السابقة في عينة البحث والمجال الزمني والمكاني وحتى الوضع الصحي، حيث أجريت الدراسة السابقة في ظل جائحة كورونا.

1-2- الدراسات المحلية :

- الدراسة الأولى : من إعداد الباحثان حسين قانة وعبد الله علي بعنوان : أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE مودل في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة . (قانة وعلي، 2020، صفحة 683)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

وكانت إشكالية الدراسة كالتالي :

ما مدى قياس أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني مودل في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ؟
أما التساؤلات الفرعية فكانت :

* ما مستوى تبني استخدام أرضية التعليم الإلكتروني مودل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ؟

* ما مستوى تميز أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ؟

* ما أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني مودل في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ؟

وتم الإجابة على الإشكالية المطروحة من خلال جملة من الفروض وهي :
الفرضية العامة :

- هناك اثر في استخدام أرضية التعليم الإلكتروني مودل في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس .
أما الفروض الفرعية :

* تتبنى جامعة محمد بوضياف بالمسيلة استخدام نظام التعليم الإلكتروني MOODLE للتواصل مع الطلبة وتقديم الدروس.

* مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة مرتفع .

* يؤثر تبني استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE من طرف جامعة محمد بوضياف بالمسيلة على تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة، و تم تصميم الاستبيان، تضمن 18 سؤال موزعة على محورين (استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE ، أداء أعضاء هيئة التدريس)، وقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي، وتم استخدام الوسائل الإحصائية التالية: معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبيان، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (T) لعينة واحدة، الانحدار الخطي البسيط.

أما مجتمع وعينة الدراسة: تكونت من فئة الأساتذة الجامعيين الموظفين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وكانت عينة الدراسة مكونة من 80 أستاذ، حيث تم توزيع 80 استمارة استبيان على عينة الدراسة من أساتذة جامعيين من مختلف كليات جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، واسترجعت كلها وكانت 73 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية.

و توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- إن استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة جاءت بمستوى مرتفع.
 - إن مستوى أداء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة جاء بمستوى مرتفع.
 - يساهم استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE في تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- الاقتراحات التي أوصت عليها الدراسة:
- استحداث جائزة على مستوى الجامعة، لأفضل عضو هيئة تدريس تمكن من استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE في التدريس.
 - حث كل الكليات في الجامعة على إبراز تجاربهم الناجحة في استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE في عمليات التدريس داخل الكليات، وتعميم أفضل استخدام للأرضية على مستوى الجامعة.

- الاسترشاد بتجارب الدول المتقدمة التي طبقت هذا النوع من التعلم، والتعاون معها لنقل الخبرات.
- عقد المزيد من الدورات التكوينية لاستخدامات أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE والجديد فيه .
- إجراء دراسات لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لكيفيات التقويم الإلكتروني عبر أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة .
- إجراء دراسة مقارنة لواقع استخدام أرضية MOODLE في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة مع جامعات أخرى.
- دراسة واقع استخدام طلبة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة للمقررات الإلكترونية MOODLE وعلاقته بتحصيلهم الدراسي واتجاهاتهم نحوه.

وقد تشابهت الدراسة السابقة مع دراستنا الحالية في مجتمع البحث واستخدام منصة مودل في التعليم عن بعد وأداء الأستاذ الجامعي وأنها أجريت في نفس البيئة الجغرافية، واختلفت دراستنا الحالية مع الدراسة السابقة في أن دراستنا الحالية لم تقتصر على استخدام منصة مودل فقط بل جل المنصات المتاحة ومدى تحكم الأساتذة في استخدامها، واختلفت أيضا في عينة البحث حيث اقتصرت عينة بحثنا على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية فقط بالإضافة إلى اختلاف المجالين الزماني والمكاني.

- الدراسة الثانية : من إعداد الباحث بن تجيني محمد، بعنوان: التمكين الرقمي ودوره في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين (دراسة حالة بلدية أدرار - ولاية أدرار). (بن تجيني، 2022، الصفحات 1-72).

هدفت الدراسة إلى التعرف على التمكين الرقمي ودوره في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين حيث تجلت إشكالية الدراسة كالآتي:

- ما الدور المرتقب للتمكين الرقمي في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين ببلدية أدرار ؟
- وجاءت الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

- ما هو أثر التدريب على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05؟
- ما هو أثر فرق العمل على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05؟

- ما هو أثر تفويض السلطة على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05؟
- ما هو أثر الاتصال على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05؟
- ما هو أثر التحفيز على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05؟.

وتناولت الدراسة فرضيات عامة وفروض فرعية :

الفرضية العامة :

- يوجد أثر للمتكين على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05 .

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05.

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لفرق العمل على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05.

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لتفويض السلطة على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05.

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للاتصال على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05.

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتحفيز على تحقيق الإبداع الإداري في بلدية أدرار عند مستوى دلالة 0.05 .

اعتمد البحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة بغرض وصف وتحليل الأهمية التي تشكلها التكنولوجيا باعتبارها موردا استراتيجيا هاما في تعزيز الأداء ببلدية أدرار.

أما أداة الدراسة حيث استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات وعلى برنامج SPSS لتحليلها.

أما مجتمع الدراسة هو الذي يشمل جميع مفردات الدراسة، وقد تم اختيار من طرف الباحث عينة من موظفين بلدية أدرار بهدف معرفة مدى تأثير التقدم التكنولوجي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين، وقدرة العينة ب 45 موظف.

وتم توزيع استمارات الاستبيان على هذه العينة المتكونة من 45 موظف، وقد كان عدد الاستمارات المسترجعة 45 استمارة أي بنسبة استرجاع 100 %.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

بعد دراسة الباحث لمتغيرات الدراسة تبين له نظريا أن:

- هناك خلط بين مفهوم التمكين والمفاهيم القريبة منه كتفويض السلطة، والمشاركة والاندماج....
- هناك اختلاف بين الباحثين حول مفهوم الإبداع وفي الفرق بينه وبين مفهوم الابتكار على وجه الخصوص، إذ هناك من يرى أن الإبداع هو فكرة والابتكار هو التطبيق الفعلي لها وهناك من يرى عكس ذلك ولكل حجته.

كما كانت النتائج المتوصل إليها في البحث الميداني للباحث كما يلي:

- هناك أثر للتمكين الرقمي وأبعاده على تحقيق الإبداع الإداري عند مستوى دلالة 0.05 لدى موظفي بلدية أدرار.
- يحوز موظفو بلدية أدرار على ثقة عالية من قبل قادتهم، لكنهم بحاجة إلى مرونة كافية ومناسبة للتصرف.
- مسيرو ومسئولو بلدية أدرار لهم قدرة على ملاحظة المشكلة واكتشافها، ما يعني أن لهم حساسية اتجاه المشكلات.
- موظفو بلدية أدرار يملكون القدرة على المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، ما يدل على أنهم يتصفون بالقدرة على المخاطرة.
- عمال البلدية لهم القدرة على توليد أفكار جديدة ومدهشة ما يعني أنهم يتصفون بالأصالة.

وقد تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسة السابقة في خصوصية عينة البحث وهي الأستاذ الجامعي واستخدام منصة موودل واختلفت الدراسة السابقة مع دراستنا الحالية في أن دراستنا في علم الاجتماع بينما الدراسة السابقة في علم النفس.

- الدراسة الثالثة : من اعداد الباحثة رباحي زهيدة بعنوان: التمكين كأسلوب إداري حديث لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية. (رباحي، 2017-2018، الصفحات 14-232)

هدفت هذه الدراسة إلى التطرق للتمكين كأسلوب إداري حديث لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، حيث قامت الباحثة بوضع التساؤل الرئيسي كالتالي :

- كيف تساهم عوامل التمكين في تحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الجزائرية بصفة عامة وبكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية بصفة خاصة ؟.

أما التساؤلات الفرعية فكانت كالتالي:

- ما المقصود بالتمكين؟ وما هي علاقته ببعض المفاهيم كالتفويض، اللامركزية، المشاركة، الاندماج، الإثراء الوظيفي ؟.

- كيف يمكن أن تساهم المنظمة في توفير مناخ ملائم يدعم عملية التمكين؟ وكيف ينعكس ذلك على تحسين الأداء الوظيفي ؟.

- فيما تتمثل دعائم تمكين أعضاء الهيئة التدريسية ؟.

- ما هي أهم الممارسات التي تتعلق بإدارة وتمكين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية؟

- ما هو واقع تمكين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ؟.

الفرضية العامة :

- يتوقف نجاح التمكين على مدى ملائمة بيئة العمل والتي تشجع عضو هيئة التدريس على تحسين أدائه الوظيفي .

الفرضيات الفرعية :

- * ترتبط عوامل المشاركة في المعلومات، الاستقلالية وحرية التصرف، العمل الجماعي، الحوافز بعدة متطلبات تنظيمية تدعم تنفيذ عملية التمكين .
- * وجود علاقة ارتباطيه بين التمكين وتحسين مستوى الأداء الوظيفي .
- * يرتبط تمكين عضو هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية بالتحفيز والتكوين المستمر .
- * التبعية للوصاية وغياب بيئة العمل المحفزة بالكلية تؤدي إلى إنباط جهود التمكين ومن ثم تراجع مستوى أداء عضو هيئة التدريس .
- استخدمت الباحثة عدة مناهج وهي:
- * المنهج الوصفي التحليلي باعتباره منهج دراسة الظواهر الاجتماعية وتحليلها.
- * المنهج التاريخي في إطار عرض مراحل تطور الجامعة الجزائرية.
- * دراسة الحالة في إطار الدراسة الميدانية باستخدام أدوات البحث الميداني كالمقابلة والاستبيان.
- * استخدام المنهج الإحصائي لتحليل بيانات الاستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة.
- أما عن أداة الدراسة فقد وظفت الباحثة الاستمارة والمقابلة.
- أما عن مجتمع الدراسة فشمّل أعضاء هيئة التدريس الدائمين بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية - جامعة الجزائر 3 - والبالغ عددهم 215 .
- اعتمدت على أسلوب العينة العمدية لعينة الدراسة والذي بلغ عددهم 110 عضو هيئة التدريس، حيث تم توزيعها واسترجاع 85 منها وبعد إلغاء بعضها لعدم الإجابة على بعض الأسئلة تم الاستقرار على 80 استمارة وهي العينة المدروسة .
- وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:**
- * غياب التعاون بين الكلية - حقل الدراسة - والمؤسسات الجامعية الأخرى في مجال تبادل المعلومات والخبرات، نظرا لعدم وجود رؤية واضحة تؤمن بالشراكة والتواصل للنهوض بمستوى البحث العلمي.

* اهتمام إدارة الكلية بإعلام أعضاء هيئة التدريس بأخر المستجدات والمشكلات التي تعترضها مشاركتهم في إبداء الاقتراحات وإيجاد الحلول .

* يحتاج نظام الاتصال في الكلية إلى أكثر عن طريق أهمية الاجتماعات المنتظمة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، والعمل على استخدام التكنولوجيات الحديثة في الاتصالات .

* بالرغم من وجود عدة مصادر للتعرف والإطلاع على المعلومات في الكلية (المجلس العلمي، اللجنة العلمية، رئاسة القسم، الموقع والبريد الإلكتروني) إلا أنها لا تفي بالغرض لأنه غالباً ما يوجد تكتم لدى الإدارة العليا ما يشكل عائقاً أمام التمكين، بحيث يتم الحصول على المعلومة عن طريق المحادثات في قاعة الأساتذة.

* يلتزم معظم أعضاء هيئة التدريس بتكليف الطلبة بأعمال ميدانية بغرض تدريبهم على إسقاط الجوانب النظرية على الواقع ، إلا أن بعض المقاييس وضيق الوقت قد تقف كعراقيل أمام تطبيق هذا النوع من التكليف .

* يعتمد معظم من أعضاء هيئة التدريس نوعاً ما على اقتراحات الطلبة في إطار تدعيم المشاركة، والانتقال نحو نوع جديد من التدريس يعتمد على التشاور والمناقشة في إثراء محتوى المادة التعليمية بغرض تحسين طرق التدريس وفقاً لتوجه التمكين .

* الحوافز المعنوية تمكن عضو هيئة التدريس من تحسين أدائه البيداغوجي والعلمي .

* التزام أعضاء هيئة التدريس الممكّنون بإبصال المعرفة للطلبة والمبادرة بطرح الأفكار الجديدة وتشجيع التفكير الخلاق لديهم لتعزيز التعامل الإيجابي معهم.

* تؤثر التربصات التي يستفيد منها عضو هيئة التدريس في إطار المنح قصيرة المدى والعطل العلمية بدرجة متوسطة على أداء عضو هيئة التدريس، إلا أن غياب التقييم الدوري بعد إنهاؤها قد يجعلها تبتعد عن الهدف المحدد لها.

* عدم توافر الكلية على البيئة الملائمة لتسهيل وظيفة عضو هيئة التدريس كالفوضى في الأروقة، غياب النظافة، الانترنت، عدم تخصيص مكاتب للأساتذة لاستقبال الطلبة، مما يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي.

* غياب التحفيز والتكوين المستمر لتحسين القدرات وعدم المشاركة وضعف اللامركزية، كلها محبطات التمكين التي تؤثر بصورة أو أخرى على تراجع المنظومة التعليمية في ظل بيئة عمل غير ملائمة تتسم بالإهمال والتسيب والتوتر وغياب سلم الاستحقاق وهذا بدوره ينعكس على أداء عضو هيئة التدريس.

* بقدر ما توفرت بيئة ملائمة تعزز من عوامل التمكين على مستوى الكلية والجامعة بقدر ما ساهم ذلك في كفاءة عضو هيئة التدريس وفق توجه التحسين المستمر في الأداء.

وقد تشابهت الدراسة السابقة مع دراستنا الحالية في دراسة نفس المتغيرات وهي التمكين الرقمي والأداء الوظيفي . واختلفت في طبيعة الدراسة حيث أن دراستنا في علم الاجتماع بينما دراستهم في العلوم السياسية واختلفت أيضا في عينة البحث والمجالين الزماني والمكاني.

-الدراسة الثالثة: من إعداد الباحثة بكوش لامية، تحت عنوان تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأساتذة بالجامعة -دراسة عينة من الأساتذة الجامعيين- (بكوش، 2018، الصفحات 167-234)

تطرقت هذه الدراسة إلى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأساتذة بالجامعة حيث قامت الباحثة بوضع التساؤل الرئيسي كالتالي:

- هل يوجد تأثير لأبعاد المناخ التنظيمي في الجامعة الجزائرية على الأداء الوظيفي لأساتذتها ؟
أما التساؤلات الفرعية فكانت كالتالي:

- ما مستوى المناخ التنظيمي السائد في كليه العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة من وجهة نظر أساتذتها؟.

- هل تختلف آراء الأساتذة كليات العلوم الاقتصادية حول أبعاد المناخ التنظيمي السائدة بكلياتها وفقا للجامعات المنتمين إليها؟.

- ما مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة كليات العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة من وجهة نظرهم؟.

- هل يختلف مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة وفقا تقادهم منصب إداري ووفقا للجامعة المنتمين إليها؟.

- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيم على مستوى أداء أساتذة كليات العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة؟.

وللإجابة على إشكالية البحث تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

- مستوى المناخ التنظيمي السائد بكليات العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة متوسط مع وجود فروق دالة إحصائية في آراء الأساتذة تعزى للجامعة.

وتتفرع عنها الفرضيتين:

- مستوى المناخ التنظيمي السائد بكليات العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة متوسط.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور الأساتذة لمستوى المناخ التنظيمي تعزى للجامعة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

- مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كليات العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة مرتفع مع وجود فروق داله إحصائية في آراء الأساتذة تعزى للجامعة ولتقلد المنصب الإداري.

وتتفرع عنها الفرضيات التالية:

- مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة كليات العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة مرتفع توجد فروق دالة إحصائية في آراء الأساتذة حول مستوى أدائهم تعزى للجامعة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الأساتذة حول مستوى أدائهم تعزى لتقلد المنصب الإداري للجامعة. الفرضية الرئيسية الثالثة:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي في كليات العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة والأداء الوظيفي بأساتذتها.

واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره منهجا مناسباً لهذا النوع من البحوث أما في الجانب التطبيقي اتبعت أسلوب دراسة الحالة باستخدام الاستبيان لجمع البيانات الأولية، أما مجتمع

الدراسة فتمثل في مجموع الأساتذة الدائمين التابعين لكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة، فرحات عباس سطيف 1 محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج ومحمد خيضر بسكره للموسم الجامعي 2018/2017 والذين بلغ عددهم 768 أستاذ وأساتذة باستثناء الأساتذة حديثي التوظيف أما عينه الدراسة فكانت عشوائية والتي مفادها اخذ ما نسبته 5% على الأقل من حجم المجتمع ومن هذا المنطلق تم اختيار عينة من 384 أستاذ وأساتذة من مجتمع الدراسة المقدر ب 768 أستاذ أي ما نسبته 50% من مجتمع الدراسة تم توزيع 384 استبيان على أساتذة الجامعات محل الدراسة وقد تم استرجاع 337 استبيان بنسبه استرجاع تقدر ب 87.76%.

أما نتائج الدراسة فكانت كالتالي:

- مستوى الممارسات القيادية الإدارية المنتهجة بكليات العلوم الاقتصادية بالجامعات محل الدراسة مرتفع
- مستوى ظروف العمل المادية والمعنوية تتميز بالانخفاض وذلك للغياب شبه التام لقاءات مناسبة للإشراف
- مستوى الاتصال والتكنولوجيا المعتمدة بالكليات محل الدراسة جاء مرتفع خاصة فيما يتعلق بنقل المعلومات للأساتذة من إدارة الكليات عبر مختلف وسائل الاتصال
- مستوى حوافز العمل المتاحة بهذه الكليات منخفض فيما يخص انخفاض أجورهم وعدم رضاهم عنها من جهة ونقص التحفيز المعنوي مستوى التدريب والتنمية المهنية بهذه الكليات جاء منخفض
- مستوى الأداء المهني لدى الأساتذة مرتفع
- مستوى الأداء السياقي لدى الأساتذة بكليات محل الدراسة مرتفع
- تشابهت دراستنا مع الدراسة السابقة في نفس المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي وميدان الدراسة الجامعة واستخدام نفس المنهج الوصفي.
- وختلفت دراستنا عن الدراسة السابقة في المتغير المستقل ونوع وحجم عينة الدراسة حيث كانت دراستنا مقتصرة على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بينما دراستهم فشملت عدة جامعات بالإضافة إلى الاختلاف المكاني والزمني.

2- المقاربات النظرية:

تعتبر المقاربة النظرية بمثابة المسار الذي يحدد ويضبط الدراسة من أولها إلى آخرها، فقد تعددت واختلقت الاتجاهات والآراء في تفسيرها لواقع المؤسسات، وفي تحديد المداخل المناسبة لدراسة التنظيم كونه يشمل على مختلف السلوكيات الإنسانية والتنظيمية التي يصعب حصرها ضمن مسار محدد، لذلك فطبيعة الموضوع فرضت علينا اعتماد مقاربتين الطرح التوليقي لبير بورديو والنظرية البنائية الوظيفية حيث حاولنا توظيف المقاربة التولييفية في الفرضية الأولى والبنائية الوظيفية في الفرضية الثانية.

2-1- الطرح التوليقي لبير بورديو وتناوله لرأس المال الثقافي:

اشتغل بيير بورديو في مطارحاته الفكرية على توسيع فكرة الرأس المال ومن بين مؤلفاته: نظرية المصالح الرمزية، التميز، إعادة الإنتاج، العنف الرمزي، ورأس المال الرمزي (الهوراني، 2007، صفحة 75) حيث تعد فكرة "الرأسمال الثقافي" جزءاً محورياً من نظرية إعادة الإنتاج الاجتماعي عند بيير بورديو، وأحد مكونات إطاره النظري، فقد أشار " أن رأس المال والهابيتوس والمجال يعملون معا لتوليد الممارسة أو الفعل الاجتماعي، والمجال هو السياق الذي تحدث فيه الممارسات، وهو شبكة تتألف من العلاقات الموضوعية بين المواقع. والمجالات هي فضاءات أو أماكن تتاضل فيها الجماعات من أجل السيطرة على الموارد. (فارس، 2013، صفحة 61)

وقد صنف بيير بورديو الرأسمال الاقتصادي والاجتماعي والرمزي، ويرى أن الرأسمال الثقافي مصدر للقوة يحافظ من خلاله الأفراد على مكانتهم الاجتماعية .

وقسم بورديو الرأسمال الثقافي إلى قسمين: (حوته، 2016، صفحة 740)

القسم الأول: الرأسمال الثقافي المكتسب على أساس المؤهل العلمي، وعدد سنوات الدراسة، والخبرات الثقافية المكتسبة من التعليم، والذي يرتبط بالفترة الزمنية وطبيعة المجتمع والطبقة الاجتماعية، المؤسسة التعليمية والقدرات الذاتية والسمات الجسدية.

القسم الثاني: الرأسمال الموروث، ويتشكل من خلال منح العائلات لأبنائها أشكالاً مختلفة من أنماط الحياة المتميزة، وشبكة من العلاقات الاجتماعية القوية، التي من شأنها تقوية سلوك أفرادها وتشكيل

قيمهم من خلال فترات التأهيل العلمي والأخلاقي، وتدعيم عادات فردية معينة تعمل على تشكيل نمط حياة مختلفة، ومستوى معيشي مغاير .

والرأسمال الثقافي في دراساتنا نقصد به مجمل المعارف والثقافة التنظيمية والمؤهلات المعرفية والمهاراتية والكفاءات، التي اكتسبها الأستاذ الجامعي عن طريق التعلم الذاتي أو التدريب والشهادات التي يمتلكها من خلال الدورات التي شارك فيها في كيفية استخدام التكنولوجيا الرقمية واستخدام وسائط التعليم الحديثة، تسمح بممارسة مهمته كأستاذ جامعي وتعد كمصدر قوة ليحافظ على مكانته في الوسط الجامعي ويسهل عليه انجاز عمله بفعالية خاصة في إطار التعليم عن بعد، الذي يتطلب منه معرفة ثقافية بالوسائط التكنولوجية كاستخدام منصة موودل للتعليم والتواصل مما يسمح له ببناء رأسمال اجتماعي، والبيئة التمكينية الجامعة بإستراتيجيتها تعمل على إعادة إنتاج قيم تمكينية ضمن محفزات تسمح باستقطاب الأستاذ لممارسة عمله في ظل حتمية التحول الرقمي مقاومة بين نموذج الأستاذ حديث التوظيف، وقدمى التوظيف.

تحاول الجامعة في ظل تدريس هجين حضوري وتحقيق متطلبات الرقمنة تمكين فاعليها من تكوين أو اكتساب رأسمال ثقافي يسمح بممارسة الفعل التعليمي .

2-2- المقاربة البنائية الوظيفية - نظرية النسق الاجتماعي لتالكوت بارسونز:

تتدرج ظروفات البنائية الوظيفية في مسألة " تفسير التوازن والاستقرار في المجتمع " ، وحاولت أن تتجاوز كل ما يعارض طرحها أي كل ما هو صراعي ويؤدي إلى عدم توازن النسق أو المجتمع، ومن هذا منطلق نظرت البنائية الوظيفية إلى المجتمع كبناء مستقر وثابت نسبيا، يتألف من مجموعة عناصر وأنساق متكاملة مع بعضها وكل منها يؤدي بالضرورة وظيفة إيجابية يخدم من خلالها البناء العام، وجميع عناصر هذا البناء تعمل في إطار من الاتفاقات المشتركة والإجماع القيمي، ويمكن متابعة استخدام مفهوم القوة وانعكاساته على المعنى في البنائية الوظيفية، نفس الطرح نجده في الجامعة كنسق فالتعليم الجامعي بكل عناصره وفاعليه (الأستاذ الجامعي) تعمل في إطار اتفاق وإجماع قيمي أي سيادة ثقافة تنظيمية أو عرف تنظيمي يسمح بحضور أو تقبل حتمية التحول الرقمي في مجال التعليم وكل المعاملات .

من أبرز روادها: البريطاني هربرت سبنسر ثم ذهب إلى أمريكا فطورها كل من تالكوت بارسونز وروبرت ميرتون وهانز كيرث ويسبي ومن ثم الوظيفة الجديدة عند جيفري الكسندر.

تنطلق هذه النظريات من ثلاث خطوط عريضة تضم (الإنسان - البيئة الاجتماعية والتكنولوجيا)، وتضم عدة نظريات من بينها:

انطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسقاً اجتماعياً يتألف من أقسام فرعية كالجماعات المهنية والأقسام والإدارات... الخ، و إن هذا التنظيم يعد بدوره نسقاً فرعياً يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وهو المجتمع، ويعرف التنظيم على أنه: "توجيه أساسي نحو تحقيق هدف محدد". (عبد الله، 2003، صفحة 345)

يحدد بارسونز قيمة النسق التي يبرزها في التنظيم ويستحضر وجود وهي المحددة قواعد معيارية تضبط جميع العمليات والممارسات وهذه القواعد هي التي تؤدي وظيفة التكامل من خلال إلزام الأفراد بأداء أدوارهم ووظائفهم، وهنا تعتمد المؤسسة على قادة لهم مهارات فنية عالية لرسم السياسات العامة واتخاذ القرارات. (عبد الرحمن، 2003، صفحة 33)

يرى بارسونز أن أبسط تصور للنسق الاجتماعي أنه يتألف من شخصين أو أكثر ينشأ بينهم تفاعل مباشر في موقف معين" ويعالج بارسونز المؤسسة الجامعية لاعتبارها نسق اجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة ويعرف التنظيم على أنه توجه أساسي نحو تحقيق هدف معين يقوم بتحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، ويضع بارسونز متطلبات وظيفية مهمة للاستقرار وهي:

التكيف: وتتضمن مركب من وحدات السلوك التي تعمل على إقامة العلاقات بين النسق وبيئته الخارجية التي تحتوي الفاعلين والعناصر المادية ويكون التكيف عن طريق حشد وأخذ المصادر التي يحتاجها النسق من أنساق البيئة، ويتمظهر التكيف في إطار متطلبات النسق في مخرجات الرقمنة من خلال تكيف الأستاذ الجامعي مع متطلبات التحول نحو الرقمنة في أداء عمله التدريسي والبحثي والبيداغوجي ومن أجل تحقيق الانسجام وتكيف الأستاذ الجامعي خلق متطلبات مهم وهو تكوين الأستاذ الجامعي وتدريبه ليؤدي عمله بسهولة وسلاسة وبالتالي يتكيف مع بديل التعليم عن بعد

تحقيق الهدف: وتتضمن الأفعال التي تعمل على تحديد أهداف النسق وتتحكم في الموارد وتستغلها من أجل تحقيق أهداف النسق وهذه القدرة على تحديد الأهداف والسعي نحوها بطريقة منهجية ومن هنا يسعى فاعلي الجامعة تحقيق هدف التمكين الرقمي للأستاذ الجامعي لتحسين أداءه مع توفير كل الموارد المادية المتاحة .

التكامل: وتمثل جملة الأفعال التي تحافظ على التنسيق بين الأجزاء المختلفة للنسق وكف الميول المنحرفة وحماية النسق من التغيرات الفجائية والاضطرابات الخطيرة ويحافظ على قدر من التماسك والتضامن الضروري لديمومة النسق وهذه الوظيفة ترتبط بالنسق الاجتماعي في وحدة الفعل الصغرى بينما ترتبط بنسق الروابط الاجتماعية في التحليل النسقي للمجتمع. وهنا طبعاً يتطلب تضافر كل جهود فاعلي الجامعة من أجل تمكين الأستاذ الجامعي بتوفير دورات التدريبية حضورية وعن بعد وفق رزمة زمنية تشكل كل الأساتذة الجامعيين في جامعة برج بوعريج من أجل إنجاح نمط التعليم عن بعد .

وعليه فالجامعة كنسق وفي إطار البحث عن الانسجام والتوازن في أداء الأستاذ الجامعي لمهامه تعمل على الرفع من القدرات وتطوير مهارات الأساتذة وتكوينهم بالشكل الذي يضمن إتقانهم لوظائفهم وتحقيق الفعالية المرجوة والعمل على تطبيق الفلسفة الجامعية لتحقيق التكيف الكامل بطريقة دقيقة ومناسبة، مع تأطير السبل المهمة لذلك، لأن الهدف الرئيسي وهو ما أشارت إليه النظرية فهذا النموذج يعمد إلى التكامل ورفع مستوى الكفاءة ومن ثم ينصب الاهتمام على تلك الجوانب التي يمكن إعادة صياغتها وتطويرها من أجل دفع عجلة تنمية الكفاءات الجامعية، وعليه تقاس كفاءة الجامعة في ضوء فعاليتها وقدرتها على تحقيق الأهداف، ومن خلال متغيرات دراستنا يظهر أن الأساتذة الجامعيين المكونين على هته التكنولوجيا يكون لديهم استعداد للعمل وفق للتكوين المناسب الذين يخضعون له والمناسب للعمل، ومنه فإن تحقيق الهدف لا يتحقق إلا بالتطوير الفكري والعملية، وهو أمر جوهري للوصول إلى المستوى المطلوب من العمل، وفي مقابل تعمد الجامعات إلى تامين التدريب والتكوين كأداة فاعلة لتحقيق المرودية. (محمد عبد الكريم، 2008، صفحة 217).

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل والذي عنون ب الأدبيات النظرية للدراسة، وضع الأسس العلمية لهذه الدراسة حتى لا تحيد عن الأهداف المرجوة وذلك من خلال ذكرنا وضبط المفاهيم الأساسية والثانوية والتي يعتمد عليها في الدراسة، بالإضافة إلى ذلك تحدثنا عن ستة دراسات سابقة والتي استفدنا منها كثيرا في البحث سواء في الجانب النظري والتطبيقي، بالإضافة غلى ذلك فتم الحديث أيضا في هذا الفصل عن المداخل النظرية (المقاربة) والتي تمثل النقطة الجوهرية والحاسمة في كثير من البحوث الاجتماعية، حيث تم وضع البحث في ظل مقاربتين نظريتين وهذا بغية التوصل إلى تفسير الظاهرة المدروسة والتوصل إلى نتائج علمية دقيقة تساهم في تقديم الحلول للمشكلات المطروحة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

- 1- مجالات الدراسة
- 2- أدوات جمع البيانات
- 3- الأساليب الإحصائية
- 4- مجتمع الدراسة
- 5- عينة الدراسة وخصائصها

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

- 1- عرض النتائج وتحليلها
- 2- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة
- 3- مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية
- 4- التوصيات

- خلاصة الفصل

- الخاتمة

تمهيد:

يتسم البحث في العلوم الاجتماعية بالتكامل والترابط بين أجزائه النظري والإمبيري، هذا التكامل سوف يمنح الدراسة الاجتماعية العلمية والموضوعية، وبعد عرضنا للجانب النظري للدراسة في الفصل السالف الذكر، نهدف خلال هذا الفصل لتقديم نظرة حول إجراءات الدراسة الميدانية، وذلك من خلال التطرق إلى التعريف بميدان الدراسة والتي تجري عليها بحثنا الحالي، فتعد إجراءات الدراسة الميدانية خطوة منهجية ذات أهمية كبيرة في البحث العلمي، وحلقة وصل بين ما تم طرحه في الفصل السابق النظري، وبين إسقاط الظاهرة على أرض الواقع و تحليلها وتفسيرها، وهذا لا يتأتى لنا إلا عبر انتهاج مراحل محددة ودقيقة تمكننا من تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، وعلى هذا الأساس فسيتم في هذا الفصل التطرق إلى مجالات الدراسة وذلك من خلال التعريف بالمجال المكاني للمؤسسة الجامعية محل الدراسة، وذكر مجالها البشري وأيضاً المجال الزمني للدراسة، وأهمية أدوات جمع البيانات ومدى ملائمتها لموضوع البحث، ومجتمع الدراسة وحجمه، وسيتم الحديث أيضاً عن أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة، ثم سنتطرق إلى ذكر عينة الدراسة وكيفية اختيارها وخصائص مواصفاتها، وبعدها عرض وتفسير وتحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها، من خلال عرضها وتبويبها في جداول مركبة، وهذا بغية التوصل إلى تفسير الظاهرة المدروسة، ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة وفي ضوء المقاربة النظرية، لنتوصل في الأخير إلى تقديم جملة من التوصيات.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

1- مجالات الدراسة:

الإطار المكاني: تمت دراستنا على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة برج بوعرييج حيث تقع جامعة محمد البشير الإبراهيمي شرق ولاية برج بوعرييج، حيث تبعد عن مركز البلدية بـ 4 كلم، يحدها من الشرق بلدية العناصر ومن الجهة الغربية قرية العناصر، أما من الجهة الشمالية نجد غابة بومرقد، ومن الجنوب دائرة الحمادية.

تم إنشاء أول نواة لجامعة برج بوعرييج في شهر سبتمبر 2000، إذ كانت في البداية عبارة عن ملحق جامعي تابع لجامعة سطيف، وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-275 المؤرخ في 2001/09/08 تم ترقية المركز إلى مركز جامعي، بعدها عرف المركز انطلاقة حقيقية حيث شهد تطور هام على صعيد الهياكل القاعدية وزيادة عدد الطلبة من سنة إلى أخرى مع زيادة التخصصات، وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 244/12 المؤرخ في 2012/07/04 تم ترقية المركز المضاف إلى الجامعة وتتكون هذه الأخيرة من سبع كليات هي: كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الآداب واللغات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية الرياضيات والإعلام الآلي، كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض والكون، وأخيرا كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. (مدونة التربية والتعليم العالي، جامعة برج بوعرييج، 2021). (www.eduschol-onec.com)

المجال البشري: أساتذة جامعة برج بوعرييج ونظرا لضيق الوقت ونقص الإمكانيات المادية، اخترنا عينة تمثيلية تتمثل في أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وتحتوي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية على 88 أستاذ دائم و2200 طالب، وحسب استمارة المعلومات للسنة المالية 2023/12/31 التعداد الحقيقي للأساتذة الباحثين والإستشفائيين، وعند بدأ توزيع الاستمارات تبين لنا أن هناك 01 أستاذ في حالة استبعاد و03 أساتذة حولوا إلى جامعات أخرى مما أدى إلى تقلص مجتمع الدراسة إلى 84 أستاذ .

الجدول رقم 01: يوضح استمارة المعلومات للسنة المالية 2023.

استمارة المعلومات للسنة المالية 2023		
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريبرج		
التعداد الحقيقي للأساتذة الباحثين والإستشفايين 31/12/2023	عدد الطلبة	كلية / معهد
133	3033	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
58	3248	كلية الحقوق والعلوم السياسية
207	3105	كلية العلوم والتكنولوجيا
89	2136	كلية علوم الطبيعة و الحياة وعلوم الأرض والكون
93	3561	كلية الادب واللغات
88	2200	كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
82	1784	كلية الرياضيات والإعلام الآلي
750	19067	المجموع العام

* المصدر البروفيسور عقون عبد السلام رئيس مكتب الربط مابين الجامعة والمحيط الإقتصادي

المجال الزمني للدراسة: يمثل المجال الزمني الفترة التي تستغرقها الدراسة من إعداد مشروعها

إلى غاية كتابة تقريرها النهائي، وبالنسبة إلى دراستنا فكانت:

المرحلة الأولى: بدأت دراستنا بداية من شهر نوفمبر 2023 ، بجمع المعطيات النظرية والقيام بقراءات أولية حول الموضوع والإطلاع على الدراسات السابقة، وفي شهر ديسمبر قمنا بالنزول إلى ميدان الدراسة، و قمنا بمقابلة استطلاعية مع عينة عشوائية من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومع نائب المدير المكلف بالبيداغوجيا قصد الإلمام أكثر بالموضوع وخطوات إنجازه نظريا وميدانيا

المرحلة الثانية: على أساس الدراسة الاستطلاعية صياغة الإشكالية وضبط التساؤلات وصياغة الفرضيات وقمنا ببناء استمارة أولية ضمت 4 محاور و56 سؤال تم توزيعها كاستمارة تجريبية على عينة مقصودة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لكونهم يدرسون المواد الاستكشافية وعن بعد، وبعدها تم إخضاعها للتحكيم من طرف 03 أساتذة في التخصص، تم إجراء التعديلات عليها مع الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات التي وضعت في الاستمارة التجريبية، حيث تم الاستغناء على بعض الأسئلة وإعادة ترتيبها وصياغتها لتصبح 03 محاور و 38 سؤال.

المرحلة الثالثة: النزول بها إلى الميدان بصورة نهائية في شهر مارس 2024 وتوزيعها على أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ثم في شهر أبريل من ذات السنة إعادة استرجاعها لتأتي في الأخير مرحلة تبويب البيانات الميدانية و تحليلها و تفسيرها، ثم استخلاص نتائج الدراسة في صورتها النهائية إلى غاية أواخر ماي 2024.

2- أدوات جمع البيانات:

"من المسلم به أن نجاح البحث في تحقيق أهدافه يتوقف على الاختيار الرشيد لأنسب الأدوات الملائمة للحصول على البيانات، والجهد الذي يبذله الباحث في تمحيص هذه الأدوات وتنقيحها وجعلها على مستوى من الكفاءة ومعنى ذلك أنه من الضروري أن تتحقق درجة معينة من الثقة في البيانات التي يتحصل عليها عن طريق أدوات البحث". (محمد علي، 1982، صفحة 744)

لهذا اعتمدنا في دراستنا على أداتين ثانويتين والأخرى رئيسة وهي:

الأدوات الثانوية:

الملاحظة: بما أنني عضو من الأسرة الجامعية وطالب في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكان احتكاكي بالأساتذة بصفة مستمرة، لم أجد صعوبة في تسجيل ملاحظاتي فمجتمع البحث يتصرف أمامي بعفوية، لذلك استطعت تسجيل أهم الملاحظات التي تخدم موضوع بحثي.

المقابلة: تعد المقابلة من أهم أدوات جمع البيانات في دراسة الأفراد والجماعات الإنسانية ويعد التحقيق بواسطة تقنية يطرح خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة مدروسة ومدققة وهادفة من أجل خدمة موضوع البحث، وقد اعتمدنا على دليل المقابلة الموجه على عينة من الأساتذة الذين يدرسون المواد الاستكشافية وعن بعد، ونائب المدير المكلف باليداغوجيا من أجل بناء أسئلة الاستمارة.

الأداة الرئيسية:

الاستمارة: التي تعتبر "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة، والقيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية، وهي عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد، بهدف الحصول على بيانات معنية". (موريس، 2004، صفحة 157)

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على تقنية الاستمارة بغية معرفة العلاقة بين التمكين الرقمي والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي وقد تم بناء الاستمارة وفقا للتساؤلات المطروحة في إشكالية البحث وقد احتوت على 3 محاور موزعين كالآتي:

- المحور الأول خاص بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة الممثلة في الأسئلة المرقمة من السؤال رقم 01 إلى السؤال رقم 07 .

- المحور الثاني خاص بالفرضية الأولى: العلاقة بين الرأسمال الثقافي و تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من السؤال رقم 08 إلى السؤال رقم 25 .

- المحور الثالث خاص بالفرضية الثانية: العلاقة بين التكوين في التعليم عن بعد وأثره على أداء الأستاذ الجامعي المتمثلة في الأسئلة المرقمة من السؤال 26 إلى السؤال رقم 38.

3- الأساليب الإحصائية:

بعد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من خلال القيام بالدراسة الميدانية، وبعد القيام بترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي وهذا بهدف استخراج النتائج الإحصائية، فقد اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية في المعالجة الإحصائية وهذا بالاعتماد على استخدام حزمة البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية والمعروفة باسم spss v26.

أما فيما يخص المعالجة الإحصائية فقد تم استخدام أساليب والمتمثلة في التكرارات والنسب المئوية وهذا من أجل معرفة خصائص مفردات العينة وكذا استجابات مفردات العينة نحو محاور الدراسة . وتم استخدام معامل كاف تربيع لمعرفة هل توجد فروق بين الإجابات أم لا، ومعرفة مختلف الارتباطات بين متغيري الدراسة مع البيانات الشخصية للمبحوثين والدوائر النسبية.

4. مجتمع الدراسة:

يقصد به: "جميع مفردات أو وحدات الظاهرة الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث، وهو جميع العناصر التي تكون ذات علاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث خلالها أن يعمم عليها نتائج الدراسة". (النعمي، 2014، صفحة 77)

فمجتمع البحث هو الأستاذة الجامعيين لجامعة برج بوعرييج ونظرا لقلّة الإمكانيات المادية وضيق الوقت اخترنا عينة تمثيلية تتمثل في أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وعددهم 84 أستاذ.

5. عينة الدراسة وخصائصها:

5-1- عينة البحث وكيفية اختيارها:

تعد العينة إحدى الدعائم الأساسية للبحث العلمي عامة والبحث الاجتماعي خاصة حيث أنها: "مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءا من الكل بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة ". (زرواتي، 2008، صفحة 47)

وتماشيا مع مقتضيات موضوع دراستنا، والذي يهدف إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين الرقمي والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بالكلية تم استخدام أسلوب المسح الشامل الذي يعرف بأنه:

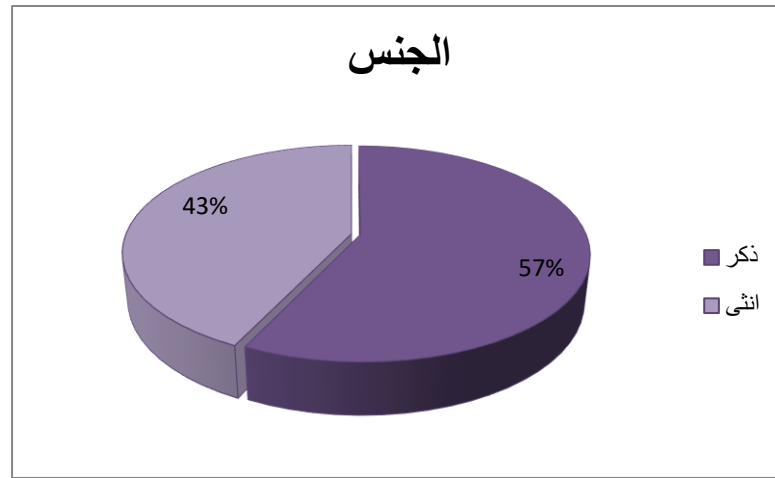
" طريقة علمية لجمع المعلومات من مجتمع فيه تتحقق الدراسة الشاملة لجميع مفردات البحث، ويسمح بجمع رصيد هائل من المعلومات الميدانية، ويكشف عن جوانب غامضة في الموضوع، ومن ثمة يمكن من الوصول إلى نتائج علمية تتميز بالدقة والوضوح " . (هامل، 2020، صفحة 119)

5-2- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (2) يوضح توزيع عينة البحث حسب الجنس .

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	48	57.1%
أنثى	36	42.9%
المجموع	84	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26



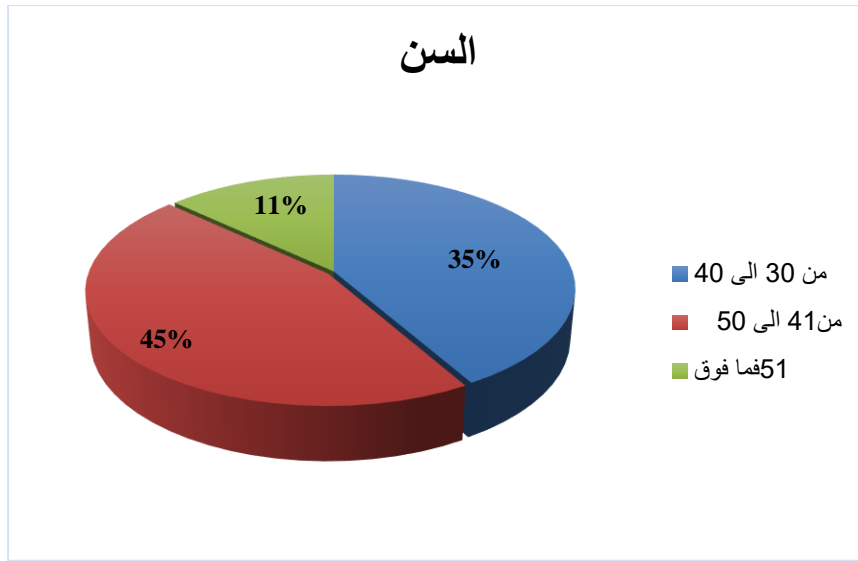
الشكل رقم 01: دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة الذكور بنسبة 57.1%، تليها فئة الأساتذة إناث بنسبة 42.9%، وهذا راجع كون الأساتذة الذكور يستطيعون التنقل والمشاركة في المسابقات من أجل منصب عمل في أي جامعة من ربوع الوطن، لتلبية احتياجاتهم وبناء مستقبلهم المعيشي، على غرار الأساتذات الإناث فهن يحبذن العمل في الولايات التي يقطن فيها أو الولايات المجاورة لها لظروفهم الاجتماعية والأسرية.

جدول رقم (3) يوضح توزيع عينة البحث حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن
41,7%	35	[40 – 30]
45,2%	38	[50 – 41]
13,1%	11	51 فما فوق
100%	84	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26



الشكل رقم 02: دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب السن.

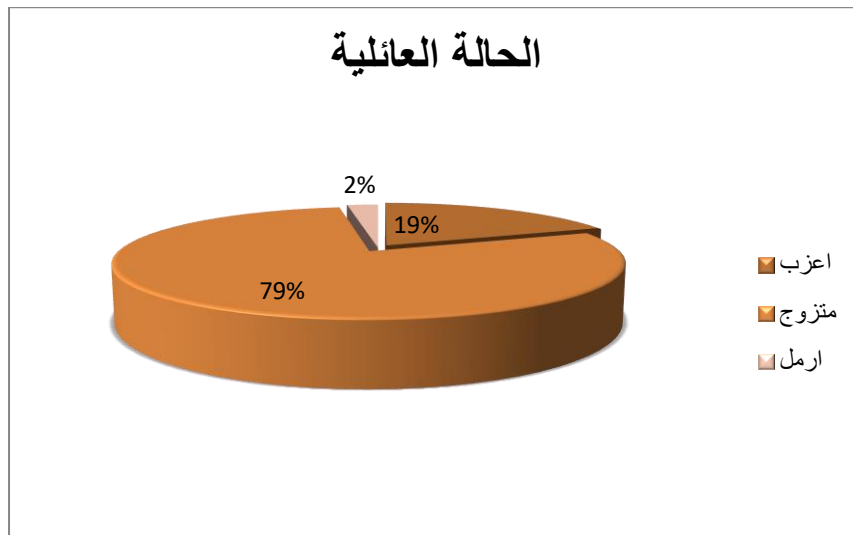
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية الغالبة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وهي فئة [50-41] سنة بنسبة 45.2% ثم تليها فئة الشباب [40-30] سنة بقيمة 41.7%، ثم تليها نسبة 13.1% بالنسبة للفئة العمرية 51 سنة فما فوق.

وهذا راجع إلى أن جامعة برج بوعرييج ليست بجامعة قديمة النشأة، وتم افتتاح قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية سنة 2007، أما الفئة التي تليها فهي الأساتذة حديثي التوظيف وذلك للإصلاحات في قطاع التعليم العالي، وفتح مناصب شغل لحاملي شهادة دكتوراه ومعظمهم حاملي شهادة دكتوراه نظام LMD، ثم فئة ما فوق 51 سنة كانت قليلة نظرا لكون الجامعة حديثة النشأة.

جدول رقم (4) يوضح توزيع عينة البحث حسب الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
19,0%	16	أعزب
78,6%	66	متزوج
/	/	مطلق
2.4%	2	أرمل
100%	84	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26



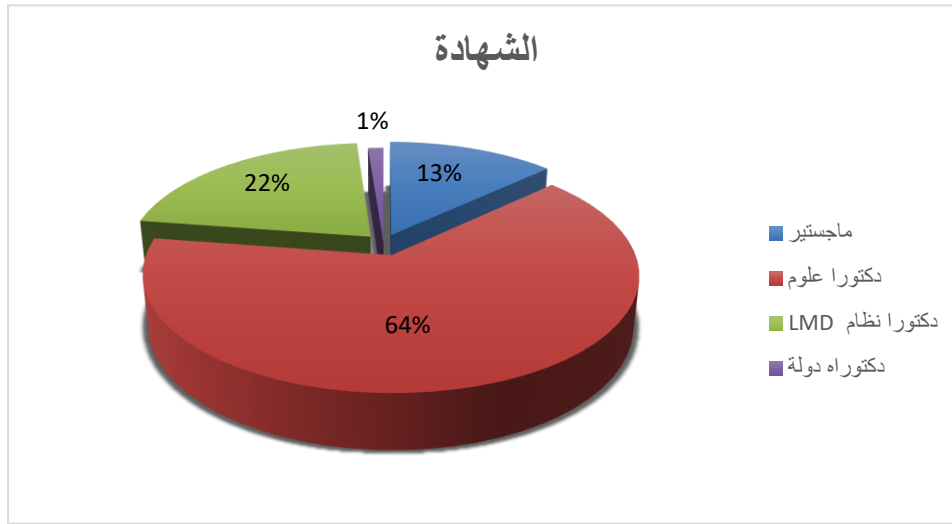
الشكل رقم 03: دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة الأكبر هي الأساتذة المتزوجين بنسبة 78.6%، تليها فئة العزاب بنسبة 19% ثم تليها فئة الأرملة بما نسبته 2.4% لتتعدم النسبة تماما عند المطلقين، وهذا راجع إلى أن الأساتذة المتزوجين مستقرين وظيفيا وقادرين على تلبية احتياجاتهم المعيشية والاجتماعية، أما بالنسبة للأساتذة العزاب فمنهم من التحق بالوظيفة مؤخرا ومنهم لظروف اجتماعية أو شخصية .

جدول رقم (5): يوضح توزيع عينة البحث حسب الشهادة

الشهادة	التكرار	النسبة المئوية
ماجستير	11	13,1%
دكتوراه علوم	54	64,3%
دكتوراه نظام lmd	18	21,4%
دكتوراه دولة	1	1,2%
المجموع	84	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26



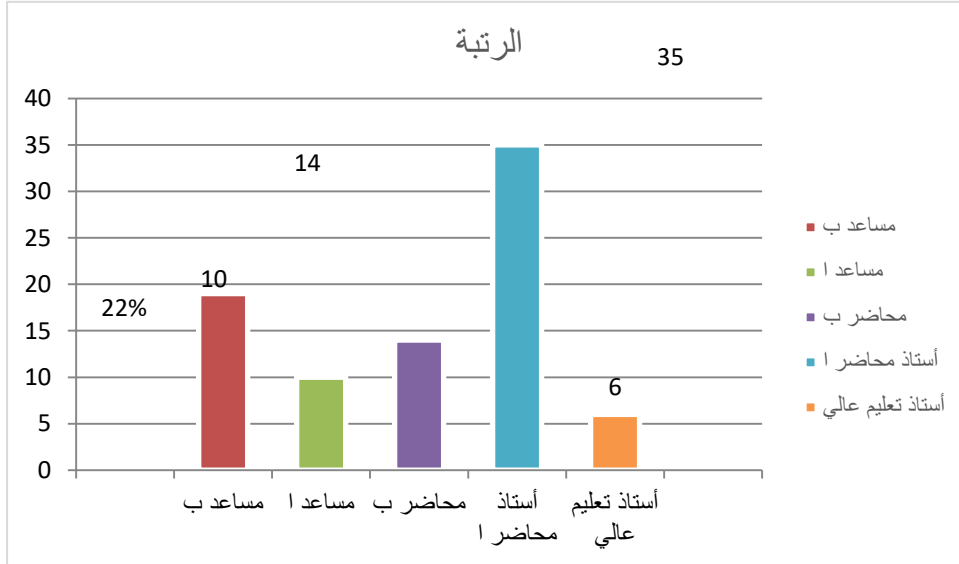
الشكل رقم 04: دائرة نسبية تمثل توزيع الباحثين حسب الشهادة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة كانت للأساتذة حاملي شهادة دكتوراه علوم بنسبة 64.3%، تليها نسبة 21.4% لفئة الأساتذة الحاملين لشهادة دكتوراه نظام LMD، تليها فئة الأساتذة الذين لديهم شهادة ماجستير بنسبة 13.1%، لتتخف النسبة إلى 1.2% بالنسبة للأساتذة الحاملين لشهادة دكتوراه دولة، وهذا راجع إلى أن الأساتذة حاملي شهادة دكتوراه علوم تحصلوا عليها في النظام الكلاسيكي كان توظيفهم قبل الشروع في تدريس نظام LMD، أما لفئة الأساتذة المتصلين على شهادة دكتوراه نظام LMD فقد تحصلوا عليها في نظام التدريس LMD وهم حديثي التوظيف، أما فئة الأساتذة الحاملين لشهادة ماجستير فقد تحصلوا عليها في نظام الكلاسيكي ولم يكملوا دراساتهم من أجل الحصول على شهادات عليا لتوفر منصب العمل وظروف اجتماعية، في المقابل نجد شهادة دكتوراه دولة للأساتذ زرواتي رشيد الذي أكمل دراساته بجميع أطوارها في خارج الوطن.

جدول رقم (6): يوضح توزيع عينة البحث حسب الرتبة:

الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
مساعد ب	19	22.62%
مساعد أ	10	11.90%
محاضر ب	14	16.67%
أستاذ محاضر أ	35	41.67%
أستاذ تعليم عالي	6	7.14%
المجموع	84	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26



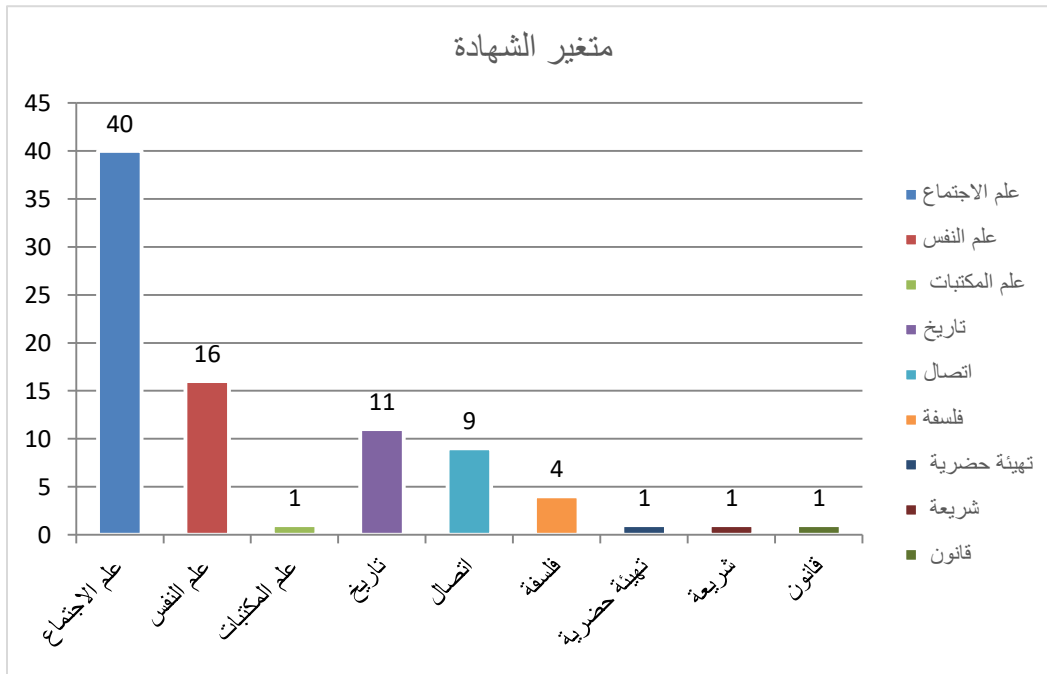
الشكل رقم 05: مدرج بياني يمثل توزيع المبحوثين حسب الرتبة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة كانت لفئة الأساتذة محاضر أ بنسبة 41.67%، تليها فئة الأساتذة مساعد ب بنسبة 22.62%، تليها ما نسبته 16.67% لفئة الأساتذة محاضر ب، تليها فئة الأساتذة مساعد أ بنسبة 11.90%، لتتخف النسبة لفئة أستاذ التعليم العالي بنسبة 7.14%، وهذا راجع إلى أقدميه الأساتذة في التعليم الجامعي حتى وصلوا إلى رتبة محاضر أ، أما أساتذة من رتبة مساعد ب فهم حديثي التوظيف، في المقابل أقل نسبة كانت لأساتذة التعليم العالي الذين لديهم أقدميه في التدريس ومشاركات معتبرة في مؤتمرات وندوات ونشر مقالات علمية داخل الوطن وخارجه.

جدول رقم (7): يوضح توزيع عينة البحث حسب تخصص الشهادة:

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علم اجتماع	40	%47.6
علم النفس	16	%19.0
علم المكتبات	1	%1.2
تاريخ	11	%13.1
اتصال	9	%10.7
فلسفة	4	%4.8
تهيئة حضرية	1	%1.2
شريعة	1	%1.2
قانون	1	%1.2
المجموع	84	%100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26



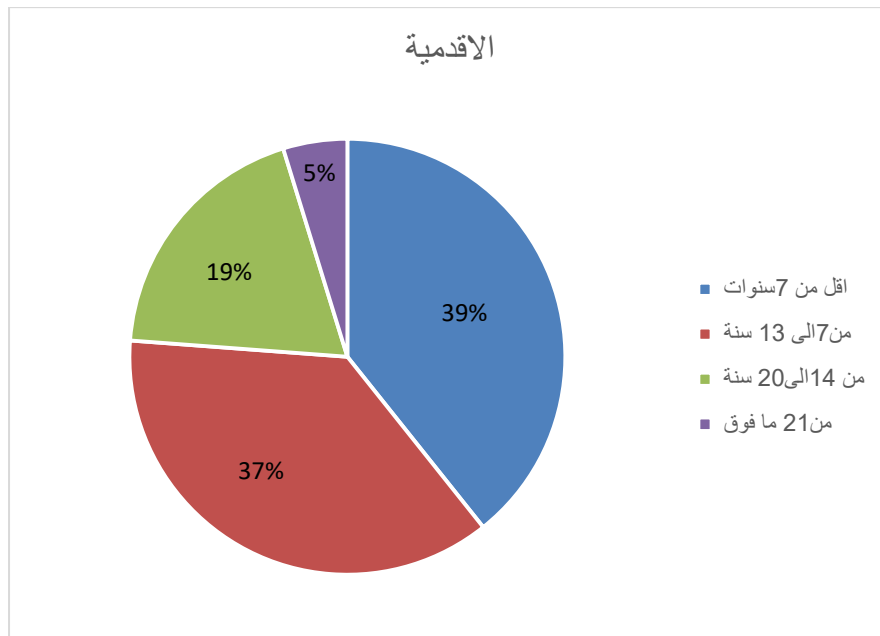
الشكل رقم 06: مدرج بياني يمثل توزيع المبحوثين حسب تخصص الشهادة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت لفئة الأساتذة الحاملين لشهادات تخصص علم اجتماع بنسبة 47.6%، تليها فئة الحاملين لشهادات تخصص علم النفس بنسبة 19%، تليها فئة الأساتذة الحاملين شهادة تخصص تاريخ بنسبة 13.1%، تليها فئة الأساتذة الحاملين شهادة تخصص اتصال بنسبة 10.7%، تليها فئة الحاملين شهادة تخصص فلسفة 4.8%، لتتخفص النسبة لفئة الأساتذة الحاملين شهادة تخصص قانون وعلم مكتبات وشريعة بنفس النسبة وهي 1.2%، وهذا راجع إلى أن أعلى نسبة كانت لحاملي شهادات تخصص علم اجتماع، لأنهم يدرسون في تخصصهم ودراستنا الميدانية كانت على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .

جدول رقم (8): يوضح توزيع عينة البحث حسب الأقدمية :

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 7 سنوات	33	39,3%
[7 – 13]	31	36,9%
[14 – 20]	16	19,0%
من 21 فما فوق	4	4,8%
المجموع	84	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26



الشكل رقم 07: دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثين حسب الأقدمية.

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة هي لفئة الأساتذة الذين يمتلكون أقدميه أقل من 7 سنوات بنسبة 39.3%، تليها فئة الأساتذة الذين لديهم خبرة [7-13] سنة بنسبة 36.9%، وهي نسب متقاربة تليها فئة الأساتذة الذين يمتلكون خبرة [14-20] سنة بنسبة 19%، لتتخفف النسبة إلى 4.8% لفئة الأساتذة الذين لديهم أقدميه أكثر من 21 سنة .

كانت أكبر نسبة للأساتذة الذين لديهم خبرة أقل من 7 سنوات وهذا راجع إلى أن هته الفئة هي فئة الأساتذة حديثي التوظيف.

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج:

1- عرض النتائج:

1-1- تحليل ومناقشة الفرضية الأولى: الرأسمال الثقافي وتحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

جدول رقم (09) يوضح علاقة الجنس بزيادة الإقبال على التدريس عن بعد.

المجموع	أنثى	ذكر	الجنس	
			الإقبال على التدريس	
17	8	9	نعم	
20.24%	22.22%	18.75%		
30	12	18	لا	
35.71%	33.33%	37.5%		
37	16	21	نوعا ما	
44.05%	44.45%	43.75%		
84	36	48	المجموع	
100%	100%	100%		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف عينة البحث الذين أجابوا بنوع ما بنسبة 44.05% زيادة الإقبال في التدريس عن بعد، وبالموازاة على نفس الاتجاه تمثلت أعلى نسبة 44.45% من جنس أنثى، تليها نسبة 43.75% من جنس ذكر وهي نسبة متقاربة لنفس الصنف.

ثاني صنف هو صنف الأساتذة الذين أقرروا أن ليس هناك إقبال في التدريس عن بعد، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين من جنس ذكر بنسبة 37.5%، تليها فئة الأساتذة من جنس أنثى بنسبة 33.33% لذات الصنف.

ثالث صنف هو صنف عينة البحث الذين نفوا أن هناك زيادة في الإقبال على التدريس بنسبة 20.24%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه تمثلت أكبر نسبة للأساتذة من فئة إناث بنسبة 22.22%، تليها فئة المبحوثين من جنس ذكر بنسبة 18.75% لذات الصنف.

وعليه يمكن أن نفسر البيانات الإحصائية مع الأخذ بعين الاعتبار تقاربها تقبل نوعا ما في الإقبال على التدريس من الأساتذة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، بعدما كان في بداية تطبيق هذا النمط الجديد مرفوض نوعا ما نظرا للأساليب المعتمدة خاصة التكنولوجيا الجديدة، وبعد اعتماد وفرض الوزارة الوصية هذا النمط التعليمي الحديث مما أوجب تطبيقه ورغم وجود اختلاف بين الجنسين في طريقة تقبل ورفض هذا النمط الحديث في التدريس إلا أن الجنسين يمتلكان رأس مال ثقافي متماثل من المعرفة والمهارات المتعلقة بالتدريس عن بعد، وهذا يشير إلى أن كلا الجنسين قد تعرضا لنفس المستوى من التعليم والتنشئة الاجتماعية التي تشجع على استخدام التكنولوجيا في التعليم، مما ينعكس في تقارب نسب الإقبال على التدريس عن بعد.

كما أن هذه الزيادة في الإقبال على التدريس عن بعد قد تكون مدفوعة بتغير القيم الثقافية نحو تبني التكنولوجيا والتعليم الرقمي، هذا التغير يمكن أن يكون مشتركا بين الجنسين بسبب التعرض المشترك لبيئة تعليمية مماثلة.

بالإضافة إلى أن فرص التدريس عن بعد قد توفر مرونة أكبر، وهو ما يمكن أن يكون جذابا لكلا الجنسين، الإناث قد يفضلن هذه المرونة لتفويتها مع الأدوار الأسرية التقليدية، بينما الذكور قد يجدونها فرصة لتوسيع نطاق عملهم وزيادة دخله.

جدول رقم (10) يوضح علاقة الرتبة بالإشراف على الطلبة عن بعد

المجموع	أستاذ تعليم عالي	محاضر أ	محاضر ب	مساعد أ	مساعد ب	الرتبة الإشراف عن بعد
38	3	20	4	3	8	نعم
%45.24	%50	%57.14	%28.57	%30	%42.11	
46	3	15	10	7	11	لا
%54.76	%50	%42.86	%71.43	%70	%57.89	
84	6	35	14	10	19	المجموع
%100	%100	%100	%100	%100	%100	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف عينة البحث الذين أجابوا بأنهم لا يشرفون على الطلبة عن بعد بنسبة %54.76، بالمواظبة على نفس الاتجاه كانت أعلى نسبة للأساتذة من رتبة محاضر ب بنسبة %71.34، تليها نسبة %70 للأساتذة من رتبة مساعد أ وهي نسب متقاربة، تليها نسبة %57.89 للأساتذة من فئة رتبة مساعد ب، لتتخفف عند الأساتذة من رتبة أستاذ تعليم عالي إلى %50 لذات الصنف.

الصنف الثاني هم الأساتذة الذين أقرروا بأنهم يقومون بالإشراف عن بعد بنسبة %45.24، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة للمبحوثين من فئة محاضر أ بنسبة %57.14 تليها نسبة %50 للأساتذة من رتبة أستاذ تعليم عالي، ثم ما نسبته %42.11 للأساتذة من فئة مساعد ب، تليها فئة الأساتذة مساعد أ ومحاضر ب بنسب متتالية %30 و %28.57 وهي نسب متقاربة لذات الصنف.

بالنظر للإحصائيات الواردة من الجدول توجد دلالة بين رتبة الأساتذة وإشرافهم عن بعد وعدم الإشراف بعضهم على الطلبة عن بعد يرجع لأن الأستاذ يعتبر مسئولاً، فلا بد أن يكون له مهارات تقنيه للتفاعل مع الطلبة وأن يكون قادراً ومستعداً للتكيف على تقديم التوجيه والدعم الأكاديمي عن بعد، وعدم إشرافهم على الطلبة ناتج لضغوط العمل والأعباء الأكاديمية والأنشطة البحثية والإدارية، وهذا يؤدي إلى قلة الوقت المتاح للإشراف على الطلبة وكونهم مشغولين بالبحث والنشر والمشاركة في مؤتمرات.

كما أن للأستاذ تحديات في التكيف مع الإشراف عن بعد مع التطور التكنولوجي الحاصل، ويعتمد الإشراف على الطلبة على أساتذة لهم توازن بين ظروفهم الشخصية والمهنية والأعباء الأكاديمية والإشراف لتحقيق تجربة تعليمية ناجحة.

جدول رقم (11) يوضح علاقة التعليم الرقمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية بنمط الامتحان عن بعد

المجموع	لا يخدم	خصوصيات المقياس	يخدم	التعليم الرقمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية نمط الامتحان عن بعد
23 %27.38	//	8 %21.62	15 %34.88	ايجابي
61 %72.62	4 %100	29 %78.38	28 %65.12	سلبي
84 %100	4 %100	37 %100	43 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن نمط الامتحان عن بعد سلبي بنسبة 72.62%، بالموازبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت 100% من فئة الأساتذة الذين أقرروا أن التعليم الرقمي لا يخدم العلوم الاجتماعية والإنسانية، تليها فئة الأساتذة الذين أقرروا أنه يخدمها إلا في خصوصيات المقياس بنسبة 78.38%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا بأنه يخدم بنسبة 65.12%.

الصنف الثاني هم الأساتذة الذين أجابوا على أن تقييمهم لنمط الامتحان عن بعد إيجابي بنسبة 27.38%، بالموازبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر قيمة هي من فئة المبحوثين الذين أقرروا أن التعليم الرقمي يخدم العلوم الاجتماعية والإنسانية بنسبة 34.88%، تليها نسبة 21.62% من فئة الأساتذة الذين أجابوا أنه يخدمها في خصوصيات المقياس، لتتعدم النسبة تماما بالنسبة لفئة عينة البحث الذين أقرروا أنه لا يخدم.

وعليه يمكن تفسير البيانات الإحصائية بأن الأساتذة المبحوثين يملكون خبرات ومعارف متعمقة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، وتلك الخبرات والمعارف تتضمن طرق التدريس التقليدية التي تعتمد على التفاعل المباشر والنقاشات المفتوحة، التي بدورها تساهم في بناء المفاهيم والمعارف، والأساتذة الذين يرون التعليم الرقمي يخدم العلوم الاجتماعية إلا في حدود المقياس ويُنظرون إلى التعليم الرقمي كأداة تقلل من قيمة هذا التفاعل، مما يؤدي إلى اعتبار نمط الامتحان عن بعد أقل فعالية ولا يعكس مستوى الحقيقي للتحصيل العلمي للطالب أو مدى فهمه للمادة المدرسة، بسبب الغش والإجابات الجماعية في حين يرى بعض الأساتذة أنه إيجابي وهذا يعكس التفاوت في كيفية تقدير الخبرات والمهارات والمعارف في البيئة الرقمية، حيث يعتبر هؤلاء الأساتذة أن بعض جوانب التعليم الرقمي يمكن أن تكون مفيدة، ولكنها لا تعوض بالكامل التفاعل التقليدي الذي يساهم في تقييم الطالب.

جدول رقم (12) يوضح علاقة احترام المقاييس بمشاكل نمط التعليم:

المجموع	لا	نعم	التدريس عن بعد و احترام خصوصية المقاييس
			نمط الذي فيه مشاكل مع الطلبة
11 %13.10	3 %6.97	8 %19.51	حضور
52 %61.90	26 %60.46	26 %63.41	عن بعد
21 %25	14 %32.57	7 %17.08	كلاهما
84 %100	43 %100	41 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف الأساتذة الذين أجابوا بأن النمط الذي فيه مشاكل مع الطلبة هو نمط التدريس عن بعد بنسبة 61.90%، بالموازاة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين الذين أجابوا بأن التدريس عن بعد يحترم خصوصيات المقاييس بنسبة 63.41%،

تليها نسبة 60.46% من فئة عينة البحث الذين أقرروا أن التدريس عن بعد لا يحترم خصوصيات المقياس.

ثاني صنف هم صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن نمط الذي فيه مشاكل مع الطلبة هو كلا النمطين (الحضورى وعن بعد) بنسبة 25%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للأساتذة الذين أقرروا بأن التدريس عن بعد لا يحترم خصوصيات المقياس بنسبة 32.57%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا أنه يحترم بنسبة 17.08% لذات الصنف.

ثالث صنف هم عينة البحث الذين أقرروا أن النمط الذي فيه مشاكل مع الطلبة هو الحضورى بنسبة 13.10%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين الذين أجابوا بأن التدريس عن بعد يحترم خصوصيات المقياس بنسبة 19.51%، لتتخفص النسبة إلى 6.97% لفئة الأساتذة الذين أقرروا أنه لا يحترم.

وعليه يمكن أن نفسر البيانات السابقة أن الأساتذة والطلاب الذين يمتلكون مهارات تكنولوجية عالية ومعرفة ذاتية يكونون عادة أكثر تكيفاً مع أنماط التعليم الجديدة، وهذا ينعكس على إمكانياتهم الثقافية والاقتصادية، في المقابل الأساتذة الذين يفتقدون للإمكانيات المادية والتقنيات التكنولوجية ونقص في التكوين على الوسائط الرقمية يواجهون صعوبات في التكيف مع هذا النمط، وهذا ينعكس بالسلب على الطلبة إذ تواجههم صعوبات في اكتسابهم وتحصيلهم المعرفي لذات الأسباب، ومنهم أي الطلبة من يفتقد للإمكانيات الاجتماعية والاقتصادية والمعرفية .

جدول رقم (13) يوضح علاقة الهيئة المسؤولة عن التكوين بتقييم التعليم عن بعد:

المجموع	تكوين ذاتي	تكوين من طرف الجامعة	الهيئة المسؤولة عن التكوين تقييم التعليم عن بعد
27 %13.92	11 %13.75	16 %14.04	يسهل عمل الأستاذ
69 %35.57	28 %35	41 %35.96	زاد في أعباء الأستاذ
64 %32.99	27 %33.75	37 %32.46	ضروري لمواكبة التطور
34 %17.52	14 %17.5	20 %17.54	لا يخدم
194* %100	80 %100	114 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

* تضخم العينة وهذا راجع إلى تعدد الإجابات من طرف الأساتذة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف الأساتذة الذين أجابوا بأن التعليم عن بعد زاد من أعبائهم الوظيفية بنسبة 35.57%، بالموازاة على نفس الاتجاه نلاحظ أن نسب كانت متقاربة لفئة المبحوثين الذين أقرروا أن تكوينهم كان من طرف الجامعة وتكوين ذاتي وهي على التوالي 35.96% و 35% لذات الصنف.

ثاني صنف هم المبحوثين الذين أجابوا في تقييمهم للتعليم عن بعد أنه ضروري لمواكبة التطور كانت نسبتهم 32.99%، بالموازاة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للأساتذة الذين تحصلوا على تكوين ذاتي بنسبة 33.75%، تليها نسبة 32.46% لفئة البحث الذين تحصلوا على تكوين من طرف الجامعة وهي نسب متقاربة لذات الصنف.

الصنف الثالث هم عينة البحث الذين أقرروا أن التعليم عن بعد لا يخدم كثيرا العلوم الاجتماعية والإنسانية بنسبة 17.52%، بالموازاة على نفس الاتجاه نجد أن النسب كانت متقاربة جدا لفئة الأساتذة الذين تلقوا

تدريبهم من طرف الجامعة وتكوين ذاتي بنسب 17.54% و 17.5% على التوالي لذات الصنف.

الصنف الرابع هم صنف الأساتذة الذي أجابوا بأن هذا النوع من التكوين يسهل عملهم بنسبة 13.92%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن النسب أيضا كانت متقاربة لحد بعيد لفئة المبحوثين الذين تلقوا تكوينهم من طرف الجامعة وتكوينهم الذاتي بنسب متتالية 14.04% و 13.75% لذات الصنف.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن تكوين الأستاذ الجامعي وتمميته مهنيا أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم العالي، وجودة هذا التعليم مرتبطة أساسا بالعمل البيداغوجي للأستاذ الذي لا يستطيع أن ينجح في مهمته إلا إذا امتلك مجموعة من الكفاءات تمكنه من اكتساب معارف في طريقة التدريس واستخدام التكنولوجيا الرقمية، لذا تم تكوين الأساتذة من أجل تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم، فتكوين الأساتذة من طرف الجامعة لم يرقى إلى المستوى المطلوب لإنتاجهم لمخرجات متمثلة في أستاذ متكون ومتحكم في التقنيات الرقمية، مما جعل بعض الأساتذة يلجئون إلى التكوين الذاتي وهذا كذلك لم يكن كاف لتشبعهم لتلك التقنيات، وهذا ما زاد في أعبائهم الوظيفية من حيث إعدادهم للمحتوى الرقمي وإدارة فصولهم الافتراضية حسب قولهم ومضاعفة الجهد وكثرة الوقت لديهم بالتدريس الحضوري ووضع الدروس عن بعد، وهذا لا يلغي الفئة المتقاربة مع النسبة السابقة الذكر التي أكدت ضرورة التدريس عن بعد نظرا لحتميته لمواكبة التطورات الحالية والظروف الاستثنائية.

جدول رقم (14) يوضح توزيع عينة البحث حسب طريقة تقديم الدرس عن بعد:

النسبة المئوية	التكرار	الطريقة في تقديم الدرس عن بعد
30.95%	52	وضع الدروس pdf
19,64%	33	قول ميت
4,17%	7	كلاس روم
28,57%	48	محاضرة تفاعلية
16,67%	28	وضع فيديو
100%	168	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

* تضخم العينة وهذا راجع إلى تعدد الإجابات من طرف الأساتذة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة للطريقة التي يفضلها الأساتذة في تقديم الدرس عن بعد هي وضع الدروس pdf بنسبة 30.95، تليها تقنية المحاضرة التفاعلية بنسبة 28.57 وهي نسب متقاربة، لتليها ما نسبته 19.64 على تقنية قوئل ميت، تليها تقنية وضع فيديو بنسبة 16.67 لتتخض النسبة إلى 4.17 لتقنية كلاس روم

من خلال المعطيات الإحصائية أعلاه نجد أن التقنية التي يحبذ استعمالها من طرف الأساتذة هي وضع الدروس pdf، لسهولة وصول الطالب إليها من أي جهاز سواء حاسوب أو هاتف ذكي وسهولة تنزيل الملفات منها، كما أن الملف يحفظ بشكل دقيق مما يضمن للطالب المراجعة بنفس التنسيق الذي وضعه الأستاذ، في حين يرى بعض الأساتذة أن التقنية التي تساعدهم وهي محاضرة تفاعلية، وذلك من أجل تعزيز فهم الطلاب وتحفيزهم على المشاركة الفعالة وتوجيههم نحو المفاهيم الرئيسية، أما التقنية الأقل استعمالاً فهي تقنية كلاس روم، وذلك لعدم كونهم الجيد على استعمالها وغير ملمين بها، ويواجهون صعوبة في التكيف مع الأدوات الرقمية.

جدول رقم (15) يوضح علاقة التعليم التفاعلي والحضوري بطرق تدريس الطلبة :

المجموع	نوعاً ما	لا	نعم	التفضيل بين التعليم عن بعد والحضوري طرق التدريس
2 %2.08	1 %2	1 %3.13	//	زادت في التحصيل
19 %19.79	12 %24	3 %9.37	4 %28.57	ساهمت في تسهيل التعليم
75 %78.13	37 %74	28 %87.5	10 %71.43	أنتجت غياب الطلبة
96* %100	50 %100	32 %100	14 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

* تضخم العينة وهذا راجع إلى تعدد الإجابات من طرف الأساتذة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن طرق التدريس الحديثة أنتجت غياب الطلبة حضوريا بنسبه 78.13%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة الأساتذة الذين أجابوا بأن التعليم التفاعلي ليس مفضل أكثر من الحضور بنسبه 87.5%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا بأنه مفضل نوعا ما بنسبه 74%، تليها فئة المبحوثين بنسبه 71.43% الذين أجابوا بأن التعليم التفاعلي هو المفضل أكثر من الحضور.

ثاني صنف هو صنف عينة البحث الذين اقروا بأن طرق التدريس الحديثة ساهمت في تسهيل عملية التعليم بنسبه 19.79%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن اكبر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن التعليم التفاعلي مفضل على الحضور بنسبه 28.57%، تليها فئة الأساتذة الذين أقروا بنوع ما بنسبه 24%، لتتخفص النسبة عند عينة البحث الذين أجابوا ب لا إلى 3.13% لذات الصنف.

الصنف الثالث هم الأساتذة الذين أجابوا بأن طرق التدريس زادت في تحصيل بنسبه 2.08%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة عينة البحث الذين أجابوا بالنفي بنسبه 3.13%، تليها نسبة 2% للمبحوثين الذين أقروا بنوع ما، لتتعدم تماما النسبة عند الإجابات بنعم لذات الصنف.

من خلال المعطيات للجدول نفسر أن أغلبية الأساتذة من عينة مجتمع الدراسة اقروا أن التعليم عن بعد مفضل أكثر من طرف الطلبة أكثر من الحضور، وهذا يعود إلى أن بعض الطلبة يمتلكون مهارات وتقنيات ووسائل تكنولوجية حديثة والدعم والتحفيز من طرف أسرهم تجعلهم يفضلون التعليم التفاعلي، في حين البعض الآخر يراه أنه نقص في المصاريف وقلة في الجهد والوقت، لكن في المقابل أظهرت نتائج الدراسة حسب رأي الأساتذة أن طرق التدريس الجديدة لم تحسن من تحصيل الطلبة بل أنتجت غيابهم حضوريا بسبب عدم إلزامية الحضور الإجابري، وهذا ما يعكس بالسلب على درجة تحكمهم بالمقاييس، وهناك الكثير من الطلبة لا يلجون إلى مواقع التدريس عن بعد وبالتالي سبب ذلك لهم شحا في تنمية معارفهم، في حين أقرت أدنى نسبة للأساتذة أن التعليم عن بعد زاد في تحصيل الطلبة، وهذا راجع لاجتهاد والتزام هته الفئة من الطلبة لتطوير إمكانياتهم المعرفية والتقنية والفنية من أجل تحقيق أهدافهم المستقبلية.

جدول رقم (16) يوضح علاقة إقبال الطلبة للدرشة على المنصة بالتأثير على الوظيفة التدريسية :

المجموع	نوعا ما	لا يوجد	يوجد	إقبال الطلبة للدرشة على المنصة التأثير على الوظيفة التدريسية
17 %20.24	7 %15.56	9 %25.71	1 %25	ضعف الانترنت
20 %23.81	9 %20	10 %28.57	1 %25	نقص الوسائل الحديثة
47 %55.95	29 %64.44	16 %45.72	2 %50	معا
84 %100	45 %100	35 %100	4 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام كان في صنف الأساتذة الذين أجابوا بأن التأثير على الوظيفة التدريسية هي ضعف الانترنت ونقص الوسائل الحديثة معا بنسبه 55.95%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت للمبحوثين الذين أجابوا بأن إقبال الطلبة على المنصة للدرشة يوجد نوعا ما بنسبة 64.44%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا بأنه يوجد إقبال بنسبة 50%، لتتخفف إلى نسبة 45.72% لفئة الأساتذة الذين أجابوا بأنه لا يوجد إقبال لذات الصنف.

ثاني صنف هم المبحوثين الذين أقرروا بأن التأثير على الوظيفة التدريسية هي نقص الوسائل الحديثة بنسبة 23.81%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للأساتذة الذين أجابوا بأنه لا يوجد إقبال بنسبه 28.57%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا بأن هناك إقبال بنسبه 25%، لتتخفف النسبة إلى 20% بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا بنوع ما.

ثالث صنف هم صنف عينة البحث الذين أجابوا بأن التأثير على الوظيفة التدريسية هي ضعف الانترنت بنسبه 24.20%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت للمبحوثين الذين أجابوا بأنه لا

يوجد إقبال بنسبة 25.71%، تليها نسبة 25% من فئة الأساتذة الذين أقرروا بأنه يوجد قبول وهي نسب متقاربة، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن هناك قبول نوعا ما بنسبه 15.56% لذات الصنف.

نفسر المعطيات الإحصائية أعلاه أن إقبال الطلبة على المنصة متوسط، وذلك لأن بعض الطلبة يفتقرون إلى الوسائل الرقمية أو ضعف في الانترنت مما يؤدي إلى عدم قدرتهم للولوج إلى المنصة وغرف الدردشة أو الوقت الذي تقدم فيه المحاضرة عن بعد ليس مناسب لبعض الطلبة، مما ينعكس على الأداء الوظيفي للأستاذ كما يشكل أيضا عاملا ضعف الانترنت ونقص الوسائل الحديثة سببا جوهريا يحد من قدرة الأساتذة على نقل المعارف .

جدول رقم (17) يوضح علاقة استعمال محركات البحث بالتكوين المقدم وطرق العمل :

المجموع	لا	نعم	استعمال محركات البحث	
			التكوين المقدم	وطرق العمل
17	2	15	حسن	
20.24%	25%	19.75%		
63	5	58	نوعا ما	
75%	62.5%	76.31%		
4	1	3	لا	
4.76%	12.5%	3.94%		
84	8	76	المجموع	
100%	100%	100%		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه نحو المبحوثين الذين أقرروا بأن التكوين المقدم حسن نوعا ما من طرق العمل لديهم بنسبة 75%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت للأساتذة الذين أجابوا أنهم يستعملون محركات البحث لانتقاء المراجع بنسبة 76.31%، تليها فئة عينة البحث الذين أقرروا بأنهم لا يستعملونها بنسبة 62.5%.

ثاني صنف هم الأساتذة الذين أجابوا بأن التكوين المقدم حسن من طرف العمل لديهم بنسبة 20.24%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين الذين أقرروا بأنهم لا يستعملون محركات

البحث بنسبة 25%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا بأنهم يستعملون محركات البحث بنسبة 19.75% لذات الصنف.

ثالث صنف هو صنف المبحوثين الذين أقرروا بأن التكوين المقدم بأن التكوين المقدم لم يحسن من طرق العمل لديهم بنسبة 4.76%، بالمواظبة في نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت للأساتذة الذين أجابوا بأنهم لا يستعملون محركات البحث بنسبة 12.5%، لتتخف عند نسبة 3.94% لفئة عينة البحث الذين أجابوا بأنهم يستعملونها.

تشير المعطيات الإحصائية أن غالبية الأساتذة أقرروا استعمالهم لمحركات البحث لانتقاء المراجع والمصادر العلمية للمادة المدرسة، وذلك من أجل تنمية مهاراتهم المعرفية وتجديد مضامينهم التدريسية وتنوع مصادر المعلومات وتوفير الوقت والوصول إلى مصادر موثوقة باختيارهم لتطبيق قول وبرنامج زوم، وهذا ما حسن نوعا ما في طرق العمل لديهم بفضل التكوين المقدم، حيث أن هذان الأخيران زادا من قدراتهم التكوينية ورفع كفاءاتهم التقنية وتكيفهم مع التكنولوجيا الرقمية.

جدول رقم (18) يوضح علاقة المكتبات الرقمية وتعزيزها معرفيا للأستاذ بالمهارات التدريسية:

المجموع	المكتبات الرقمية		المهارات التدريسية
	لا	نعم	
32 %38.10	//	32 %41.02	حسن
48 %57.14	6 %100	42 %53.85	نوعا ما
4 %4.76	//	4 %5.13	لم تتحسن
84 %100	6 %100	78 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو الأساتذة الذين أجابوا بأن مهاراتهم التدريسية تحسنت نوعا ما بنسبة 57.14%، وبالمواظبة في نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة قدرت ب 100%، للمبحوثين الذين أقرروا بأن المكتبات الرقمية لا تعزز من مهارات الأستاذ المعرفية، في حين ما نسبته 53.85% من عينة البحث أجابوا أنها تعزز

ثاني صنف هم المبحوثين الذين أقرروا بأن مهاراتهم التدريسية تحسنت بنسبة 38.10%، وبالمواظبة في نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة هي للأساتذة الذين أجابوا بأنها تعزز بنسبة 41.02%، لتتعدم النسبة تماما عند الإجابات أنها لا تعزز لذات الصنف.

ثالث صنف هم عينة البحث الذين أجابوا بأن مهاراتهم التدريسية لم تتحسن بنسبة 4.76%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد ما نسبته 5.13% من المبحوثين أجابوا بأنها تعزز، لتتعدم النسبة عند الأساتذة الذين أقرروا بأنها لا تعزز.

يمكن تفسير المعطيات الإحصائية أعلاه أن الأساتذة الذين أجابوا أن المكتبات الرقمية لا تعزز من مهاراتهم التدريسية هم الذين تحسنت مهاراتهم التدريسية نوعا ما، وذلك لقلّة تكوينهم وعدم معرفتهم على استعمال الوسائل الحديثة، في المقابل نجد أن معظم الأساتذة الذين يرون أن مهاراتهم التدريسية تحسنت بشكل كبير بفضل التكوين، أقرروا أن للمكتبات الرقمية دور فعال في التعزيز من مهاراتهم المعرفية، وذلك بتوفر المصادر العلمية وهذا يساعدهم على البحث والتعلم، كما يمكنهم الوصول إلى المواد الرقمية بسرعة وسهولة من أي مكان وفي أي وقت، مما يحسن من مهاراتهم المعرفية كما توفر لهم دورات تدريبية وورش عمل حول استخدام المصادر الرقمية وتطوير قدراتهم البحثية والتحليلية، كما يمكنهم مشاركة المواد والأفكار مع زملائهم والباحثين الآخرين وتتيح لهم المعلومات الحديثة والمحدثة بشكل مستمر، مما يساعدهم في تحديث معرفتهم وتحقيق أهدافهم والوصول إلى جودة التعليم المقدم للطلاب.

جدول رقم (19) يوضح علاقة مواقع إلقاء المحاضرة بالتكوين المقدم وطرق العمل :

المجموع	مواقع إلقاء المحاضرة		التكوين المقدم و طرق العمل
	لا	نعم	
17 %20.24	4 %26.67	13 %18.84	حسن
63 %75	11 %73.33	52 %75.36	نوعا ما
4 %4.76	//	4 %5.80	لم تتحسن
84 %100	15 %100	69 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه نحو المبحوثين الذين أقرروا بأن التكوين المقدم حسن نوعا ما في طرق العمل لديهم بنسبة 75%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت لعينة البحث الذين أجابوا بأن هناك مواقع يستعملونها لإلقاء المحاضرة عن بعد بنسبة 75.36%، تليها فئة الأساتذة الذين أقرروا أنهم لا يستعملون المواقع بنسبة 73.33%.

ثاني صنف هم الأساتذة الذين أجابوا بأن التكوين المقدم حسن من طرق العمل لديهم بنسبة 20.24%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة هي عينة البحث الذين أقرروا أنه ليس هناك مواقع يستعملونها في إلقاء المحاضرة عن بعد بنسبة 26.67%، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بأن هناك مواقع يستعملونها بنسبة 18.84% لذات الصنف.

ثالث صنف هم عينة البحث الذين أقرروا بأن التكوين المقدم لم يحسن من طرق العمل لديهم بنسبه 4.76%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة هي للمبحوثين الذين أجابوا أن هناك مواقع يستعملونها بنسبة 5.80%، في المقابل انعدمت عند الإجابات أنهم لا يستعملون مواقع.

يمكن تفسير المعطيات أعلاه أن هناك علاقة بين مواقع التي يستعملها الأساتذة لإلقاء المحاضرة عن بعد والتكوين المقدم، حيث أن هناك مواقع يستعملونها لإلقاء محاضراتهم عن بعد معتمدين على

إجاباتهم على التقنيتين موديل وجوجل ميت، وذلك راجع لسهولة استخدامهما كما يتوفران على الكثير من الأدوات التي تسمح بتقديم المقياس الإلكتروني للطلبة بشكل مرتب ومنظم، ويسمح برفع وتحميل الملفات التعليمية والمراجع العلمية، كما يمكن نشر أكثر من مقياس في نفس الموقع، ويمكن أيضا معرفة زوار الموقع من الطلبة والأساتذة وإن استخدام هاتين التقنيتين من طرف الأساتذة جاء مرتفع، وهذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة لحسين قانة وعبد الله علي بعنوان : "أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE موديل في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة" وهذا ما زاد من درجة تكوينهم في استعمالها والتحكم فيها، لرفع قدراتهم وأدائهم الوظيفي ما حسن من طرق العمل لديهم، وفي المقابل نجد أن أقل نسبة كانت للمبجوثين الذين أقرروا أنهم يستعملون هته المواقع، لكن التكوين مقدم لهم لم يحسن من طرق العمل لديهم وهذا راجع إلى أن تدريبهم على هذه التقنيتين لم يكن كافي وذلك لضيق في الوقت أو تداخل حصص التكوين مع التدريس.

* نتائج الفرضية الأولى:

- 1- من خلال الشواهد الإحصائية للجدول 08 تبين ما نسبته 44.45% من جنس الإناث لديهم تقبل نوعا ما للتدريس عن بعد.
- 2- تبين من إحصائيات الجدول 09 أن نسبة 71.43% من الأساتذة في الرتبة العلمية محاضر ب ليس لديهم قابلية الإشراف على الطلبة عن بعد لحكم أن الإشراف على الطلبة يتطلب جهد كبير واحتكاك متواصل ويعتبر نوع من التكوين يحتاجه الطالب في نهاية مساره.
- 3- من معطيات الإحصائية للجدول 10 تبين أن نسبة 100% من الأساتذة رفضوا نمط الامتحان عن بعد ويرون أنه إجراء سلبي ولا يخدم الجامعة عامة ومستوى الطالب خاصة الذي أصبح يعتمد على الغش وطور من أساليبه خاصة مع الذكاء الاصطناعي.
- 4- من إحصائيات الجدول 11 تبين أن ما نسبته 63.41% من الأساتذة يرون أن أكثر المشاكل التي يعانون منها متعلقة بالتعليم عن بعد سواء من ناحية التقييم أو التدريس وحضور الطلبة ورغم هذا فالتعليم عن بعد يجعل للمقياس خصوصية.

- 5- أكدت المعطيات الإحصائية للجدول 12 أن 35.96% من الأساتذة الذين يرون أن التعليم عن بعد زاد من أعبائهم الوظيفية قد تلقوا تكوينهم من طرف الجامعة خاصة بالنسبة للمقاييس الاستكشافية والأفقية التي تدرس عن بعد.
- 6- من إحصائيات الجدول 13 وبنسبة 30.95% من المبحوثين أجابوا بأن الطريقة التي يقدمون فيها دروسهم عن بعد هي وضع الدروس pdf.
- 7- من إحصائيات الجدول 14 توصلنا إلى نسبة 87.5% من عينة البحث أقرروا أن طرق التدريس عن بعد أنتجت غياب الطلبة عن التعليم الحضوري ما أدى إلى عدم تفضيله عن الحضوري.
- 8- من الشواهد الإحصائية للجدول 15 تبين أن 64.44% من الأساتذة أكدوا أن التأثير على وظيفتهم التدريسية كان بسبب ضعف الانترنت ونقص الوسائل الحديثة مما أدى إلى إقبال غير منتظم للدرشة على المنصة من طرف الطلبة.
- 9- تبين من خلال النتائج الإحصائية للجدول 16 وبنسبة 76.31% أن التكوين المقدم حسن نوعا ما من طرق التدريس للأساتذة مما انعكس إيجابا على استعمالهم لمحركات البحث.
- 10- من خلال النتائج الإحصائية للجدول 17 تبين أن 100% من الأساتذة الذين أكدوا أن مهاراتهم التدريسية تحسنت نوعا ما بالرغم أنهم لا يستعملون المكتبات الرقمية.
- 11- أكدت إحصائيات الجدول 18 وبنسبة 75.36% أن التكوين المقدم حسن نوعا ما من طرق العمل للأساتذة مما زاد من إقبالهم على استعمال مواقع إلقاء المحاضرة عن بعد.

1-2- تحليل ومناقشة الفرضية الثانية: التكوين في التعليم عن بعد و أثره على أداء الأستاذ الجامعي

جدول رقم (20) يوضح علاقة الجنس بالتأثير على الوظيفة التدريسية :

المجموع	الجنس		التأثير على الوظيفة التدريسية
	أنثى	ذكر	
17 %20.24	9 %25	8 %16.67	ضعف الانترنت
20 %23.81	13 %36.11	7 %14.58	نقص الوسائل
47 %55.95	14 %38.89	33 %68.75	معا
84 %100	36 %100	48 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه نحو عينة البحث الذين أجابوا بأن التأثير على الوظيفة التدريسية هي ضعف الانترنت والنقص الوسائل الحديثة معا بنسبة 55.95%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت الأساتذة من جنس ذكر بنسبة 68.75%، تليها ما نسبته 38.89% لفئة المبحوثين من جنس أنثى لذات الصنف.

ثاني صنف هم المبحوثين الذين أقرروا بأن التأثير على الوظيفة التدريسية عن بعد هو نقص الوسائل الحديثة بنسبة 23.81%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت لفئة عينة البحث من جنس أنثى بنسبة 36.11%، تليها فئة الأساتذة من جنس ذكر بنسبة 14.58% لنفس الصنف.

ثالث صنف هم الأساتذة الذين أجابوا بأن التأثير على الوظيفة التدريسية عن بعد هو ضعف الانترنت بنسبة 20.24%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين من جنس أنثى بنسبة 25%، لتتخفف النسبة لفئة عينة البحث من جنس الذكر إلى 16.67% لذات الصنف.

وعليه يمكن أن نفسر النتائج الإحصائية، على أن التفاوت بين الجنسين في الإقرار بضعف الإنترنت ونقص الوسائل يعكس كيفية تكوين الأدوار الاجتماعية وتوزيع الموارد والتوقعات بين الجنسين،

فالنظام التعليمي يتأثر بهذه العوائق، مما يؤثر بدوره على استقراره وقدرته على تحقيق وظائفه الأساسية، لذلك يجب على النظام التعليمي التكيف مع هذه التحديات لضمان استمرارية واستقرار المجتمع ككل، مع الأخذ في الاعتبار التكوين الاجتماعي والأدوار المتوقعة من الجنسين.

فالفروق بين الجنسين في الإقرار بوجود هذه العوائق يمكن تفسيرها من خلال الأدوار الاجتماعية المتوقعة، يكون الذكور أكثر تأثراً بهذه العوائق بسبب الضغوط المجتمعية لتحقيق النجاح المهني، ويرجع ذلك للتنشئة الاجتماعية، فالذكور قد يكونون مشجعين أكثر للمشاركة في مجالات تتطلب تكنولوجيا ووسائل تعليمية حديثة، مما يجعلهم أكثر إدراكاً وحساسية لنقص هذه الوسائل، بالإضافة للتحديات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة للجنسين فقد يؤثر ضعف الإنترنت ونقص الوسائل على تجاربهم التعليمية، إلا أن الذكور عادة ما يتعرضون لضغوط أكبر من أجل تحقيق نجاح اقتصادي مبكر، وهذا يجعلهم أكثر تأثراً بالعوائق التعليمية، لذلك يتجلى لنا أن ضعف الإنترنت ونقص الوسائل يشكلان تحديات أمام النظام التعليمي، مما يؤثر على قدرته على التكيف مع احتياجات الأفراد، كما يخل بالأداء الوظيفي للنظام التعليمي.

جدول رقم (21) يوضح علاقة السن بالتكوين المقدم وتحسين طرق العمل:

المجموع	51 فما فوق	[50 - 41]	[40 - 30]	السن
				التكوين المقدم وطرق العمل
17 %20.24	3 %27.27	7 %18.42	7 %20	حسن
63 %75	7 %63.64	28 %73.68	28 %80	نوعاً ما
4 %4.76		3 %7.90	//	لا
84 %100	11 %100	38 %100	35 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

من الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام كان في صنف الأساتذة الذين أجابوا بأن التكوين المقدم حسن من طرق العمل لديهم نوعا ما بنسبة 75%، وبالموازاة على نفس الاتجاه تمثلت أعلى نسبة للفئة العمرية [40-30] سنة بنسبة 80%، تليها نسبة 73.68% للفئة العمرية [50-41] سنة، لتتخف عند فئة الأساتذة من 51 سنة فما فوق بنسبة 63.64%.

الصنف الثاني هو عينة البحث الذين أجابوا بأن التكوين المقدم حسن من طرق العمل لديهم بنسبة 20.24%، وبالموازاة على نفس الاتجاه كانت أعلى نسبة للفئة العمرية 51 سنة فما فوق بنسبة 27.27%، تليها الفئة العمرية [40-30] سنة بمقدار 20%، لتتخف عند الفئة العمرية [50-41] سنة بنسبة 18.42% لنفس الصنف.

الصنف الثالث هم المبحوثين الذين أقرروا أن التكوين المقدم لم يحسن من طرق العمل لديهم بنسبة 4.76%، وبالموازاة على نفس الاتجاه تمثلت أعلى نسبة للفئة العمرية 51 سنة فما فوق بنسبة 9.09%، تليها نسبة 7.90% للأساتذة من الفئة العمرية [50-41] سنة لتتعدم النسبة نهائيا عند الفئة العمرية [40-30] سنة لذات الصنف.

حسب الدلالة الإحصائية توجد علاقة بين السن والتكوين المقدم إليهم حيث أنه حسن نوعا ما من طرق العمل لديهم عند فئة الأساتذة حديثي التوظيف، لأن الوزارة الوصية ألزمت جميع المؤسسات الجامعية بإعداد دورات تكوينية خاصة بالأساتذة المساعدين الجدد ويشمل هذا التكوين دروسا إجبارية على مستوى الجامعة، وتكوينهم تضمن مجموعه من المواضيع عدة، مثل التكوين البيداغوجي حيث لعب دورا مهما في تطوير قدرات الأستاذ المعرفية ومهاراته التدريسية وتصميم المناهج واستخدام التكنولوجيا في التعليم، ويعتبر الأستاذ نموذجا للتعلم والتكوين وتأثيره يمتد إلى الطلاب والمجتمع بكل أنساقه، فلا بد من استمرارية تدريبه لمواكبه التطورات التكنولوجية، وهذا ما توصلت إليه دراسة صليحة غلاب سنة 2019 تحت عنوان تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي قالمة وسوق أهراس-.

جدول رقم (22) يوضح علاقة الأقدمية بتقييم المهارات التدريسية:

المجموع	21 فما فوق	[14 - 20]	[7 - 13]	أقل من 7 سنوات	الأقدمية تقييم المهارات
32 %11.77	1 % 25	3 %18.75	7 %22.58	21 %63.64	تحسن كبير
48 %48.66	3 %75	11 %68.75	22 %70.97	12 %36.34	نوعا ما
4 %39.57	//	2 %12.5	2 %6.45	//	لم تتحسن
84 %100	4 %100	16 %100	31 %100	33 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام كان في صنف الأساتذة الذين أجابوا بأن مهاراتهم التدريسية تحسنت نوعا ما بنسبة 48.66%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للفئة ذات أقدمية 21 سنة فما فوق بنسبة 75% تليها فئة الأساتذة الذين لديهم أقدمية [7-13] سنة بنسبة 70.97%، ثم تليها فئة المبحوثين ذو أقدمية [14-20] سنة بما نسبته 68.75%، لتتخفف عند الأساتذة ذو أقدمية أقل من 7 سنوات بنسبة 36.34% لنفس الصنف.

الصنف الثاني هم عينة البحث الذين أقرروا بأن مهاراتهم التدريسية لم تتحسن بنسبة 39.57%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للأساتذة ذو أقدمية [14-20] سنة بنسبة 12.5%، تليها نسبة 6.45% للمبحوثين من فئة ذو أقدمية [7-13] سنة، لتتعدم النسبة تماما عند فئة الأساتذة الذين لديهم أقدمية أقل من 7 سنوات وفئة 21 سنة فما فوق لذات الصنف.

الصنف الثالث هم المبحوثين الذين أجابوا أن مهاراتهم التدريسية تحسنت بشكل كبير بنسبة 11.77%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة هي 63.64% لفئة أقل من 7 سنوات أقدمية، تليها نسبة 25% للفئة ذات أقدمية 21 سنة فما فوق، تليها فئة ذات الأقدمية [7-13] سنة بنسبة 22.58%، لتتخفف عند فئة ذات الأقدمية [14-20] سنة بنسبة 18.75% لذات الصنف.

من خلال معطيات الجدول أعلاه هناك علاقة بين أقدميه الأساتذة وتقييم مهاراتهم التدريسية لأن الأقدمية للأستاذ الجامعي وخاصة في العلوم الاجتماعية والإنسانية تلعب دورا فعال، لأنها تساهم في تطوير المهارات المعرفية والفنية وحتى التقنية، كما أن الأساتذة يتميزون بكفاءات علمية متحصلين على درجات علمية تمكنهم من التدريس والبحث العلمي والاستشارة حسب الدراسة السابقة لرباعي زهيدة بعنوان: " التمكين كأسلوب إداري حديث لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية ".

وهذا بدوره انعكس على أدائهم الوظيفي، كما أثر على مردودهم التعليمي إيجابا مما رفع من التحصيل الدراسي للطلبة، أما فئة الأساتذة الذين لديهم أقدميه أقل من 7 سنوات حديثي التوظيف فأجابوا أن مهاراتهم التدريسية قد تحسنت بشكل كبير وهذا راجع للتكوين الذي تلقوه فقد زاد في كفاءاتهم ومهاراتهم وقدراتهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة، ومعظمهم يدرسون المواد الاستكشافية التي فرضتها الوزارة الوصية على أن يكون تدريسها عن بعد، مما جعلهم أكثر تكييفا في منظماتهم مع النمط الجديد، أما أقل نسبة فكانت للأساتذة من فئة [7-13] سنة أقدميه الذين أقرروا أن مهاراتهم التدريسية لم تتحسن، وهذا راجع لكونهم غير ملمين بالتكوين على هته التكنولوجيا الرقمية إضافة إلى ذلك كثرة الأعباء الموكلة إليهم وضيق الوقت وكثافة أعمالهم، لأنهم يسعون إلى درجات عليا من الشهادات لتحقيق أهدافهم المسطرة.

جدول رقم (23) يوضح علاقة برامج التكوين بالإقبال على التدريس عن بعد:

المجموع	برامج التكوين			الإقبال على التدريس
	لا	نعم		
17 %20.24	11 %15.94	6 %40		نعم
30 %35.71	27 %39.13	3 %20		لا
37 %44.05	31 %44.93	6 %40		نوعا ما
84 %100	69 %100	15 %100		المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

من خلال جدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام كان نحو الأساتذة الذين أقرروا بأن التعليم عن بعد زاد من إقبالهم على التدريس نوعا ما بنسبة 44.05%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين الذين أجابوا أن برامج التكوين المقدمة ليست كافية بنسبة 44.93%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا بأنها كافية بنسبة 40% لذات الصنف.

ثاني صنف هم المبحوثون الذين أقرروا أن التعليم عن بعد لم يزيد من إقبالهم على التدريس بنسبة 35.71%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت للأساتذة الذين أجابوا بأن برامج التكوين المقدمة ليست كافية بنسبه 39.13%، لتتخفف النسبة إلى 20% بالنسبة لعينة البحث الذين أقرروا بأنها كافية.

الصنف الثالث هم عينة البحث الذين أجابوا بأن التعليم عن بعد زاد من إقبالهم على التدريس بنسبة 20.24%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين الذين أقرروا بأن برامج التكوين المقدمة كافية بنسبة 40%، تليها فئة الأساتذة الذين أجابوا بأنها ليست كافية بنسبة 15.94% لذات الصنف.

ومنه نفس المعطيات الإحصائية على أن بعض الأساتذة يعانون من ضعف في التكوين على هته التقنية الجديدة لقلة الدورات التكوينية وعدم برمجتها بالشكل المناسب، مما أدى إلى تداخل حصصها مع حصص التدريس والزمن المحدد لها ضيق وغير كاف، وهذا حسب رأيهم مما انعكس سلبا على إقبالهم للتدريس عن بعد لعدم قدرتهم على التحكم الجيد في هته التقنية ولعدم تكيفهم مع الوسائل التكنولوجية الحديثة والبرمجيات التي فيها.

جدول رقم (24) يوضح علاقة برامج التكوين بالمشاكل التي يعاني منها الأستاذ:

المجموع	المادة المقدمة كثيفة	الزمن المحدد ضيق	تداخل حصص التكوين	برامج التكوين المشاكل التي تعاني منها
27 %13.43	7 %14	10 %12.20	10 %14.49	عدم التكيف مع النمط
95 %47.27	23 %46	39 %47.56	33 %47.83	تراجع الطلبة عن الحضور
79 %39.30	20 %40	33 %40.24	26 %37.68	عدم تجاوب الطلبة
201* %100	50 %100	82 %100	69 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

* تضخم العينة وهذا راجع إلى تعدد الإجابات من طرف الأساتذة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن المشاكل الذين يعانون منها هي تراجع الطلبة عن الحضور بنسبة 47.27%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة عينة البحث الذين أقرروا بأن برامج التكوين المقدمة غير كافية بسبب تداخل حصص التكوين والزمن المحدد ضيق بنسب متقاربة جدا وهي على التوالي 47.83% و 47.56%، تليها فئة الأساتذة الذين أجابوا بأن المادة المقدمة كثيفة بنسبة 46% لذات الصنف.

ثاني صنف هم عينة البحث الذين أجابوا بأن المشاكل الذين يعانون منها هي عدم تجاوب الطلبة بنسبة 39.30%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أقرروا بأن برامج التكوين المقدمة غير كافية بسبب الزمن المحدد ضيق بنسبة 40.24% وكثافة المادة بنسبة 40% وهي نسب متقاربة، تليها فئة الأساتذة الذين أجابوا بأن السبب راجع إلى تداخل حصص التكوين بنسبة 37.68% لذات الصنف.

ثالث صنف هم المبحوثين الذين أقرروا بأن المشاكل الذين يعانون منها هي عدم التكيف مع النمط الجديد بنسبة 13.43%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة عينة البحث الذين أجابوا بأن تداخل حصص التكوين و المادة المقدمة كثيفة هما السبب بنسب متقاربة وهي كالتالي 14.49% و 14%، تليها فئة الأساتذة الذين أقرروا بأن السبب راجع إلى أن الزمن المحدد ضيق بنسبة 12.20% بذات الصنف.

هناك علاقة بين برامج التكوين المقدمة والمشاكل التي يعاني منها الأستاذ، فبرامج التكوين المقدمة غير كافية حسب قولهم وذلك لسبب أن المادة المقدمة في التكوين كثيفة والزمن المحدد لها ضيق، مما يجعل صعوبة في استيعابها بشكل جيد وتداخلها مع حصة تدريس يؤدي إلى غياب الأستاذ على التكوين أو التدريس، مما أنتجت بعض المشاكل التي يعاني منها وهي تراجع الطلبة على الحضور الفعلي ألزمته على التدريس عن بعد وهو غير متحكم في هذه التكنولوجيا ومهاراته غير متكاملة لعدم التكوين الجيد، مما زاد في أعبائه الدراسية وعدم تجاوب الطلبة يعود لقلة اهتمامهم وإهمالهم للتدريس عن بعد أو نقص في الوسائل الحديثة وعدم فهم المادة المدرسة عن بعد، وبالتالي عدم التكيف مع النمط الجديد مما أدى إلى قلة في التحصيل العلمي لدى الطالب.

جدول رقم (25) يوضح نوع التكوين بالمهارات التدريسية:

المجموع	كلاهما	ورشات عن بعد	ورشات حضورية	نوع التكوين
				المهارات التدريسية
32 %38.10	12 %48	2 %28.57	18 %34.61	تحسن كبير
48 %57.14	13 %52	4 %57.14	31 %59.62	نوعا ما
4 %4.76	//	1 %14.29	3 %5.77	لم تتحسن
84 %100	25 %100	7 %100	52 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

نلاحظ من خلال اتجاه العام للجدول أنه يتجه نحو المبحوثين الذين أجابوا أن مهاراتهم التدريسية تحسنت نوعا ما بنسبة 57.14%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن التكوين الحضوري للمبحوثين كان له دور في تحسين مهاراتهم التدريسية بنسبة 59.62%، تليها 57.14% من الأساتذة الذين تلقوا تكوينهم عن طريق ورشات عن بعد، أما 52% فقد استفادوا من كليهما أي التكوين مدمج حضوري وعن بعد. الصنف الثاني هم عينة البحث الذين أقرروا أن مهاراتهم التدريسية تحسنت بشكل كبير بنسبة 38.10%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نلاحظ أن أكبر نسبة كانت لكلا التكوينين في استعادة الأساتذة منهما بنسبة 48% تليها الورشات الحضورية بنسبة 34.61%، تليها 28.57% من المبحوثين الذين أقرروا أنهم استفادوا من الورشات عن بعد لذات الصنف.

الصنف الثالث هم الأساتذة الذين أجابوا أن مهاراتهم التدريسية لم تتحسن بنسبة 4.76%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أقرروا بأنهم تلقوا تكوينهم عن طريق ورشات عن بعد بنسبة 14.29%، تليها فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم تلقوا تكوينهم عن طريق ورشات حضورية بنسبة 5.77%، لتتعدم النسبة تماما عند كليهما الحضور وعن بعد لذات الصنف.

نفس المعطيات الإحصائية أعلاه أن هناك علاقة بين نوع التكوين الذي استفادوا منه والمهارات التدريسية الحالية، حيث أن معظم الأساتذة أجابوا أن التكوين الذي استفادوا منه هو الورشات الحضورية مما أدى إلى تحسين مهاراتهم التدريسية لأن التفاعل المباشر بين الأساتذة والمكونين في الورش الحضورية فرصة لتبادل المعرفة والخبرات وتطوير الكفاءات التدريسية والتعليم، كما يستفيدون من تجارب زملائهم ويطوروا مهاراتهم من خلال النقاش والتفاعل المباشر وبينون علاقات اجتماعية وشبكات مهنية، وتحفز الورشات الحضورية الأساتذة على التفكير النقدي وابتكار أساليب تدريس جديدة من أجل المساهمة في تحسين جودة التعليم وتطوير مهاراتهم المعرفية، في المقابل أقل نسبة كانت للأساتذة الذين أجابوا أن التكوين المقدم لهم عن طريق الورشات الحضورية لم يحسن من أدائهم ومهاراتهم التدريسية وذلك راجع لكونهم ليس لهم رصيد معرفي وتقني لاستعمال التكنولوجيا الحديثة وعدم تقبلهم لهذا النمط الجديد من التدريس.

جدول رقم (26) يوضح علاقة طرق التقييم أثناء التكوين بأبرز المشاكل التي يعاني الأستاذ منها:

المجموع	دروس على الخط	تقييم دوري	مناقشة محفظة	إرسال نموذج	طرق التقييم خلال التكوين
					أبرز المشاكل
22 %11.77	10 %10.87	1 %4.34	4 %16	7 %14.89	عدم التكيف مع النمط
91 %48.66	45 %48.91	11 %47.83	12 %48	23 %48.94	تراجع إقبال الطلبة
74 %39.57	37 %40.22	11 %47.83	9 %36	17 %36.17	عدم تجاوب الطلبة
187* %100	92 %100	23 %100	25 %100	47 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

* تضخم العينة وهذا راجع إلى تعدد الإجابات من طرف الأساتذة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه في صنف عينة البحث الذين أقروا بأن أبرز المشاكل التي يعانون منها هي تراجع إقبال الطلبة بنسبة 48.66%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن

أعلى نسبة كانت لفئة الأساتذة الذين أجابوا أن طريقة تقييمهم خلال التكوين كانت بإرسال نموذج بنسبة 48.94% ودروس على الخط بنسبة 48.91%، وتليها نسبة 48% مناقشة محفظة عمل تكوين لتليها 47.83% تقييم دوري وهي نسب متقاربة لذات الصنف.

الصنف الثاني هم المبحوثين الذين أجابوا بأن أبرز المشاكل التي يعانون منها هي عدم تجاوب الطلبة بنسبة 39.57%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة هي لفئة المبحوثين الذين أقروا أن طريقة تقييمهم خلال التكوين كانت تقييم دوري بنسبة 47.83%، تليها فئة الأساتذة الذين أجابوا أن تقييمهم كان عن طريق دروس على الخط بنسبة 40.22%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا أن تقييمهم كان عن طريق إرسال نموذج ومناقشة محفظة عمل بنسب متقاربة على التوالي 36.17% و 36% لذات الصنف.

الصنف الثالث هم الأساتذة الذين أقروا بأن أبرز المشاكل التي يعانون منها هي عدم التكيف مع النمط الجديد بنسبة 11.77%، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن النسبتين الأولى والثانية كانتا متقاربة لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن تقييمهم كان عن طريق مناقشة محفظة عمل وإرسال نموذج بنسبة 16% و 14.89%، تليها فئة الأساتذة الذين أقروا أن تقييمهم كان عن طريق دروس على الخط بنسبة 10.87%، لتتخفف النسبة عند فئة الأساتذة الذين أجابوا أن تقييمهم كان دوري بنسبة 4.34% لذات الصنف.

نفس معطيات الجدول الإحصائية أعلاه أن طرق التقييم خلال التكوين كانت متقاربة لحد بعيد حسب إجابات الأساتذة بإرسال نموذج ووضع دروس على الخط ومناقشة محفظة عمل التكوين والتقييم الدوري، وهذا التقييم كان من أجل تحديد الأهداف بعناية وما يجب تقييمه وفقاً لمعايير محددة لجعل التغذية الراجعة خاصة بمهمة استخدام الأدوات التقنية لتوفير توجيه واضح وتطوير المهارات والأداء الوظيفي للأستاذ، مما ينعكس إيجاباً على الثقافة المهنية والتفاعل الاجتماعي بكل أنساقه في المؤسسة الجامعية، وهذا التقييم أجبر الأساتذة على وضع الدروس على المنصة مما أنتج تراجع إقبال الطلبة عن الحضور الفعلي وأثر سلباً على التحصيل العلمي والمستوى التعليمي للطلبة، وعدم إلزامية الحضور الإجباري أدى إلى فقدان التفاعل بين الأستاذ والطالب والتقليل من الفهم العميق للمواد، بالإضافة إلى ذلك أدى إلى تراجع الانضباط والتحفيز لدى الطلبة.

جدول رقم (27) يوضح علاقة طرق التقييم أثناء التكوين بالإصلاحات الوزارية:

المجموع	دروس على الخط	تقييم دوري	مناقشة محفظة	إرسال نموذج	طرق التقييم خلال التكوين الإصلاحات الوزارية
25 %19.53	14 % 22.22	2 %11.76	3 %16.67	6 %20	وجود قبول
81 %53.28	40 %63.49	11 %64.71	9 %50	21 %70	مشاكل في نماذج التكوين
22 %17.19	9 %14.29	4 %23.53	6 %33.33	3 %10	كثافة المادة
128* %100	63 %100	17 %100	18 %100	30 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

* تضخم العينة وهذا راجع إلى تعدد الإجابات من طرف الأساتذة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام يتجه في صنف المبحوثين الذين أجابوا بأن هناك مشاكل في نماذج التكوين ضمن الإصلاحات الجديدة المقدمة من طرف الوزارة بنسبة 53.28%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة عينة البحث الذين أقرروا بأن طريقة تقييمهم خلال أيام التكوين كانت بإرسال نموذج بنسبة 70%، تليها فئة الأساتذة الذين أجابوا بأن تقييمهم كان دوري بنسبة 64.71%، ودروس على الخط بنسبة 63.49% وهي نسب متقاربة تليها فئة مبحوثين الذين أجابوا أن تقييمهم كان عن طريق مناقشة محفظة عمل بنسبة 50%.

الصنف الثاني هم الأساتذة الذين أقرروا وجود قبول ضمن الإصلاحات الوزارية الجديدة بنسبة 19.53%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للمبحوثين الذين أجابوا أن طريقة تقييمهم خلال التكوين هي عن طريق دروس على الخط بنسبة 22.22%، تليها نسبة 20% تم تقييمهم بإرسال نموذج، وتليها نسبة 16.67% الذين تم تقييمهم عن طريق مناقشة محفظة عمل لتتخف النسبة إلى 11.76%، للأساتذة الذين أجابوا أنهم تم تقييمهم عن طريق تقييم دوري لذات الصنف.

الصف الثالث هم عينة البحث الذين أجابوا أن هناك كثافة للمادة المقدمة ضمن الإصلاحات الوزارية الجديدة بنسبة 17.19%، بالموازبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت للأساتذة الذين أقرروا أن طريقة تقييمهم خلال التكوين كانت عن طريق مناقشة محفظة عمل بنسبة 33.33%، تليها نسبة 23.53% تم تقييمهم تقييم دوري ثم تليها نسبة 14.29% دروس على الخط، لتتخفص النسبة إلى 10% للمبجوثين الذين تم تقييمهم عن طريق إرسال نموذج لذات الصف.

من خلال المعطيات الإحصائية أعلاه هناك علاقة بين طرق التقييم خلال التكوين على تقديم الدروس في المنصة والإصلاحات الوزارية الجديدة للتعليم عن بعد، فطرق التقييم خلال التكوين كانت حسب رأي مبجوثين بإرسال نموذج وذلك لسهولته وعدم تخصيص وقت كبير له، كما يساعد تقييم الأساتذة في تحسين جودة البرامج التعليمية والتدريبية من خلال تحديد نقاط القوة والضعف، وإصلاح الخلل ويساهم في تطوير مهاراتهم ومعرفتهم بتحديد المجالات التي يحتاجون إلى تطويرها وتوجيه جهود التدريب وتكييف المحتوى وفقا لذلك، ويعتبر تقييم الأساتذة أداة قوية لتحسين العملية التعليمية وتحقيق أهداف التكوين، إلا أن هناك مشاكل في نماذج التكوين للتعليم عن بعد ضمن الإصلاحات الجديدة من طرف الوزارة حسب رأي الأساتذة وتتمثل في الصعوبات في استخدام منصات التعليم الإلكتروني والتكنولوجيا المتعلقة بالتعليم عن بعد، والتواصل مع الطلاب أقل وضوحا في البيئه الرقمية مما يؤثر على التدريس عن بعد، كما يحتاج الأساتذة إلى تكييف محتوى المقررات وتقديمه بشكل فعال عبر الانترنت، وهذه المشاكل تتطلب دعما وتدريباً مستمرا للأساتذة لتحقيق الأهداف المسطرة.

جدول رقم (28) يوضح علاقة الحضور خلال التكوين بتقييم المهارات التدريسية:

المجموع	لا	نعم	متابعة الحضور خلال
			أيام التكوين المهارات التدريسية
32 %38.10	4 %28.57	28 %40	تحسن كبير
48 %57.14	7 %50	41 %58.57	نوعا ما
4 %4.76	3 %21.43	1 %1.43	لم تتحسن
84 %100	14 %100	70 %100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss v26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو الأساتذة الذين أقرروا بأن مهاراتهم التدريسية تحسنت نوعا ما بنسبة 57.14%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأن هناك متابعة لحضورهم خلال أيام التكوين عبر قائمة اسمية بنسبة 58.57%، تليها فئة عينة البحث الذين أجابوا أنه لم تكن هناك متابعة لحضورهم أيام تكوينهم بنسبة 50%.

الصف الثاني هم المبحوثين الذين أجابوا بأن مهاراتهم التدريسية تحسنت بشكل كبير بنسبة 38.10%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة كانت لفئة الأساتذة الذين أقرروا بأن هناك متابعة لحضورهم خلال أيام التكوين بنسبة 40%، لتتخفف النسبة لفئة عينة البحث الذين أجابوا أنه ليس هناك متابعة لحضورهم خلال تكوينهم بنسبة 28.57%.

الصف الثالث هم عينة البحث الذين أقرروا بأن مهاراتهم التدريسية لم تتحسن بنسبة 4.76%، بالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أعلى نسبة كانت لفئة المبحوثين الذين أجابوا بأنه لم تكن هناك متابعة لحضورهم خلال أيام تكوينهم بنسبة 21.43%، لتتخفف النسبة إلى 1.43% بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا أن هناك متابعة لحضورهم خلال أيام التكوين.

وعلية يمكن تفسير المعطيات الإحصائية، أن الحضور المنتظم في التكوين، يعكس التزام الأفراد بالقواعد والتوقعات النظامية ، وهذا يدعم تكامل النظام التعليمي، كما يشعروهم بوجود توقعات واضحة من المنظمة اتجاه أدائهم، مما يدفعهم للمشاركة بفعالية أكبر لتحسين مهاراتهم الفنية، وزيادة قدرتهم على التحكم في التقنية التكنولوجية ، وهذا ما يزيد من شعورهم بالانتماء والالتزام. بالإضافة لكل هذا فإن الحضور المنتظم للتكوين ينظر إليه أنه نتاج للبنية التنظيمية للتكوين نفسه، وهذا يعزز قدرتهم على التكيف مع التغيرات في بيئة التعليم.

*** نتائج الفرضية الثانية:**

- 1- تبين لنا من خلال إحصائيات الجدول 19 بنسبة 68.75% من الأساتذة جنس ذكور أقرؤا أن نقص الوسائل الحديثة وضعف الانترنت يؤثران على وظيفتهم التدريسية.
- 2- تبين لنا من الشواهد الإحصائية للجدول 20 وبنسبة 80% للفئة العمرية [30-40] أكدوا أن التكوين المقدم حسن نوعا ما من طرق العمل لديهم، وهذا لكونهم فئة حديثة التوظيف.
- 3- أغلبية المبحوثين وحسب إحصائيات الجدول 21 بنسبة 75% الذين لديهم أقدميه 21 سنة فما فوق أقرؤا أن مهاراتهم التدريسية عن بعد تحسنت نوعا ما، في ظل التكوين المقدم على التكنولوجيا الحديثة.
- 4- تبين من المعطيات الإحصائية للجدول 22 وبنسبة 44.93% من الأساتذة الذين أجابوا أن التعليم عن بعد زاد نوعا ما من إقبالهم على التدريس، لأنهم يرون أن برامج التكوين المقدمة ليست كافية.
- 5- من إحصائيات الجدول 23 وبنسب متقاربة على التوالي 47.83% و 47.56% الأساتذة الذين أكدوا تراجع الطلبة على الحضور الفعلي من أبرز المشاكل التي يعانون منها، كما يرون أن برامج التكوين المقدمة هناك تداخل بين حصصها وحصص التدريس والزمن المحدد لها ضيق وغير كاف.
- 6- تبين لنا من إحصائيات الجدول 24 بنسبة 59.62% من الأساتذة يرون أن مهاراتهم التدريسية عن بعد تحسنت نوعا ما، وذلك بفضل التكوين الذي استعادوا منه عن طريق الورشات الحضورية.
- 7- من معطيات الإحصائية للجدول 25 تبين أن 48.94% من الأساتذة أجابوا أن أبرز المشاكل التي يعانون منها هي تراجع إقبال الطلبة عن الحضور الفعلي، وهم الذين اختاروا خلال تقييمهم أثناء التكوين تقنيتي إرسال نموذج ووضع الدروس على الخط.

8- من الشواهد الإحصائية للجدول 26 تبين لنا أن نسبة 70% من الأساتذة الذين أكدوا أن هناك مشاكل في نماذج التكوين المقدمة ضمن الإصلاحات الجديدة من طرف الوزارة مما أدى إلى استحسانهم اختيار تقنية إرسال نموذج خلال تقييمهم أثناء التكوين على باقي التقنيات الأخرى.

9- تبين لنا من إحصائيات الجدول رقم 27 أن نسبة 58.57% من الأساتذة أفروا بأن مهاراتهم التدريسية تحسنت نوعا ما بتكيفهم مع النمط الجديد، وأن هناك متابعة لحضورهم خلال أيام التكوين بقوائم اسمية وإمضاءات.

2- مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

بعدها قمنا في المرحلة السابقة بعرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية، توصلنا إلى عدة نتائج تخص موضوع الدراسة.

ومن أجل التأكد من تحقق فرضيات الدراسة من عدمها، قمنا بمناقشة تلك النتائج في ضوء فرضيات الدراسة، من أجل الحكم والإجابة على التساؤلات التي تم طرحها آنفا في الإشكالية، وعليه جاءت النتائج موضحة فيما يلي:

2-1- الفرضية الفرعية الأولى: يساهم الرأسمال الثقافي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

فالبعد الأساسي لهذه الفرضية يتمثل في طبيعة الرأسمال الثقافي للأستاذ الجامعي، وقد تضمن مجموعه من المؤشرات وهي (المهارات التدريسية، الشهادات، الخبرات، والمؤهلات)، واستنادا إلى نتائج التي تم مناقشتها سابقا، وجدنا أن معظم المبحوثين صرحوا أن مهاراتهم تدريسية ومؤهلاتهم المعرفية وخبراتهم الميدانية قد تحسنت نوعا ما في ظل التكنولوجيا الحديثة والتدريس عن بعد، وهذا ما يؤكد أن الرأسمال الثقافي بمضامين مؤشرات المتغير أكدت مساهمتها بنسبة عالية على أداء الأستاذ في التعليم عن بعد، ما يدفعنا للقول أن الفرضية تحققت بنسبة عالية، وهذا يعني أن الرأسمال الثقافي يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

2-2- الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر التكوين في التعليم عن بعد على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

فالبعد الأساسي لهذه الفرضية يتمثل في طبيعة التكوين المقدم للأستاذ الجامعي، وقد تضمن مجموعة من المؤشرات وهي (التدريب على الوسائط، التقييم عن بعد، ورفع الكفاءات)، وبمناقشة نتائج الفرضية الثانية تأكد لنا من خلال هته المؤشرات لمتغير التكوين أنها تؤثر على أداء الأستاذ بمستوى عالي، وبالتالي هناك علاقة بين مضمون عملية التكوين للأستاذ وأدائه في التعليم عن بعد. ما نلاحظه ميدانيا تحقق الفرضية بنسبة عالية.

* النتيجة العامة:

انطلاقاً من نتائج الفرضيات، تؤكد لنا الدراسة وجود مساهمة للرأسمال الثقافي وتأثير طبيعة التكوين للأستاذ الجامعي على أداءه الوظيفي في التعليم عن بعد.

3- مناقشة نتائج الفرضيات في ضوء المقاربة النظرية:

3-1- الطرح التوليقي لبير بورديو في نتائج الفرضية الأولى:

نجد أنه فعلاً مضمون الرأسمال الثقافي في أطروحات بير بورديو، من مجمل المعارف والثقافة التنظيمية والمؤهلات المعرفية، والمهارات التدريسية التي اكتسبها الأستاذ الجامعي عن طريق التعلم الذاتي أو التدريب، والشهادات التي امتلكها من خلال الدورات التي شارك فيها في كيفية استخدام التكنولوجيا الرقمية، تأكدت مساهمتها لأدائه الوظيفي في التعليم عن بعد.

3-2- نظرية النسق الاجتماعي لتالكوت بارسونز:

إن مضمون التكوين في التعليم عن بعد من حيث فرض نظام تقييم جديد، وطرق حديثة لتقديم الدروس حضوري وعن بعد (التعليم الهجين)، خلق انسجام وتوازن في أداء الأستاذ الجامعي لمهامه من أجل الرفع من قدراته وزيادة مستوى كفاءاته، وتدريبه بالشكل الذي يضمن إتقان وظائفه وتحقيق الفعالية المرجوة.

فالتكوين في التعليم عن بعد يساهم في مطلب التكيف الكامل وتحقيق الهدف بالنسبة للنسق الوظيفي للأستاذ ويؤثر على طرق أداء مهامه.

4- التوصيات: نوصي من خلال النتائج النظرية والميدانية التي توصلنا إليها بما يلي:

* ضرورة تطبيق أساليب وطرق حديثة في العمليات التدريبية والتي تتناسب مع احتياجات الأساتذة والجامعة من جهة، وإشراك الأساتذة في تحديد الأهداف التدريبية بما يتناسب والخبرات والمهارات التي تحتويها تلك البرامج.

* إعطاء وقت كاف للبرامج التدريبية والأخذ بعين الاعتبار الحصص الدراسية كي لا يكون بينها وبين الحصص التكوينية تداخل.

* التثقيف من الدورات التكوينية والتدريبية على الوسائط الرقمية من أجل رفع المهارات التدريسية والكفاءات التقنية.

* نشر الوعي بمفهوم التعليم عن بعد وثقافته وأهميته وكيفية الاستفادة منه.

* توفير قاعات خاصة بالأساتذة للتعلم على الوسائط الحديثة في الكلية.

* توفير مكتبة إلكترونية على مستوى الكلية والجامعة، وتحسين خدمة شبكة الانترنت.

* تشجيع الأبحاث والدراسات حول التعليم عن التفاعلي.

خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية، حيث تطرقنا إلى المجال المكاني والبشري والزمني للدراسة، بعدها تم التطرق إلى ذكر أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية ومجتمع الدراسة، ثم تحدثنا عن العينة حيث أعطيت تعريفات لها، و تم اختيار أسلوب المسح الشامل لأنه هو الأنسب في نظرنا لهذه الدراسة، ثم تحدثنا عن أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة، ثم التطرق لوصف خصائص عينة الدراسة، وأخيرا عرض البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية، وقادتنا هذه البيانات بعد عرضها وتبويبها في شكل جداول وتحويلها من كمية إلى كيفية، إلى مجموعة من النتائج تم مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة والمقاربة النظرية وتوصلنا إلى بعض التوصيات.

خاتمة:

لقد كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة دور التمكين الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، من خلال تشخيص أهم النقاط التي تؤثر على المردود والمهارات التدريسية والكفاءة والعوامل التي تتحكم فيها وإهم الطموحات التي تسعى الوزارة الوصية والجامعة، لتحقيقها لفئة الأساتذة الجامعيين، فقد اتضح لنا من خلال دراستنا النظرية والميدانية لموضوع بحثنا أن الدورات التكوينية، التي تقوم بها الجامعة للأساتذة على الوسائط الرقمية والتكنولوجية الحديثة، قد أتت بثمارها بإنتاج أساتذة مكونين ومتمكنين رقمياً، ومتحكمين في التكنولوجيا الرقمية وراضين بهذه السياسة الجديدة التي تحاول الجهات الوصية أن تعممها في جميع جامعات القطر الوطني.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

- القرآن الكريم: سورة النور، الآية 55.

المراجع:

-الكتب:

01- أحمد إسماعيل المعاني وآخرون: قضايا إدارية معاصرة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، سنة 2011.

02- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2005.

03- العجمي محمد حسنين: التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، سنة 2007.

04- الشحات سعد محمد عثمان: توظيف تكنولوجيا التعلم الإلكتروني ضرورة حتمية لتحقيق جودة التعليم العام، مجلة كلية التربية بدمياط، العدد 266، مصر، سنة 2007.

05- بشير صالح الرشدي: مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، ط1، الكويت، سنة 2001.

06- مجيد الكرخي: موازنة الأداء، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، سنة 2015.

07- مهدية هامل: المسلك المنهجي لإعداد مذكرات التخرج في العلوم الاجتماعية، دار الأيام للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، سنة 2020.

08- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، سنة 2004.

09- محمد عبد الكريم الحوراني: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع- التوازن التفضيلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع-، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، سنة 2008.

10- محمد عبد العال النعيمي: طرق ومناهج البحث العلمي، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2014.

11- محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، دراسة في طرائق البحث وأساليبها، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، مصر، سنة 1982.

- 12- ملحم يحي سليم: التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، سنة 2006.
- 13- مصطفى أحمد سيد: إدارة الموارد البشرية . الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، القاهرة، سنة 2004.
- 14- سيد محمد فارس: واقع جديد وأجندات بحثية صاعدة في الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، الرسالة 389، الحولية 34، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، سنة 2013.
- 15- سيزلاقي، اندرودي، ووالاس، مارك جي: ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، سنة 1991.
- 16- عياش صالح: أي غد لعلم الاجتماع، الجامعة اليوم، الجزائر، سنة 1998.
- 17- عبد الكريم بوحفص: التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات، جامعة الجزائر، سنة 2010.
- 18- عبد الله محمد الرحمن: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2003.
- 19- عبد الله عبد الرحمن: النظرية في علم الاجتماع، ج2، دار المعرفة، بيروت، لبنان، سنة 2003.
- 20- عبد الستار العلي وآخرون: المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة 2، الأردن، سنة 2009.
- 21- عكاشة أسعد أحمد: اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير كلية التجارة، فلسطين، سنة 2008.
- 22- صالح عبد العزيز: التربية وطرق التدريس، دار المعارض، ج3، مصر، بدون سنة.
- 23- قاسم محمد: السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، سنة 1995.
- 24- رشيد زرواتي: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، ط02، الجزائر، سنة 2008.

25- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، ط1، الجزائر، سنة 2002.

- المعاجم والقواميس:

26- أبو جعفر ابن جرير الطبري: جامع البيان عن تأويل القرآن، الجزء 17، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، سنة 2001.

27- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكتوم المعروف بابن منظور: من لسان العرب، الجزء 17، الطبعة الأولى، المطبعة الأميرية ببولاق، مصر، سنة 1303هـ - 1886م.

28- ابن منظور أبي الفضل جمال الدين بن مكرم: لسان العرب، ط1، دارالصادر، بيروت، لبنان، سنة 2004.

29- المنجد في اللغة العربية: دار المشرق، ط2، بيروت، لبنان، سنة 2001.

30- العلاق بشير: المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف، ط1، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام، مصراته، ليبيا، سنة 1996.

31- جبران مسعود: معجم الرائد، ط3، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، سنة 2005.

32- ستيفان شوفالييه وكريستيان شوفيري: معجم بورديو، ترجمة: الزهراء إبراهيم، النايا للدراسات والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، سنة 2013.

33- مختار عمر أحمد: معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار عالم للكتب، القاهرة، مصر، سنة 2008.

- الرسائل والأطروحات:

34- بكوش لامية: تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأساتذة بالجامعة -دراسة عينة من الأساتذة الجامعيين-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير تخصص: علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، سنة 2018 - 2019.

35- بن تجيني محمد: التمكين الرقمي ودوره في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي، شعبة علوم التسيير تخصص ماستر إدارة أعمال، جامعة أدرار، الجزائر، سنة 2022.

36- حسين قانة وعبد الله علي: أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، مخبر الإقتصاد الرقمي في الجزائر جامعة خميس مليانة جامعة الجزائر3، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 13، العدد 01، سنة 2020. تاريخ الاستلام 2020/01/13، تاريخ القبول 2020/06/19، تاريخ النشر 2020/07/28.

37- سولامي دلال: محاولة لبناء ملحمة للتكوين البيداغوجي للأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية بشعبة علم النفس، جامعة محمد خيضر كنموذج، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية آداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم بواقي، الجزائر، سنة 2010/2011.

38- رباحي زهيدة: التمكين كأسلوب إداري حديث لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي والإداري، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر3، الجزائر، سنة 2017 - 2018.

- المجالات العلمية:

39- حوته حسين سعد حسين: التعليم وتشكيل رأس المال الثقافي، بحث ميداني مقارنة، المجلة العلمية بكلية الآداب، جامعة طنطا، العدد 22، الجزء 2، سنة 2016.

40- حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر سنة 2004.

41- حسني إبراهيم عبد العظيم: الجسد والطبقة ورأس المال الثقافي، قراءة في سوسيولوجية بيير بورديو، المجلة العربية لعلم الاجتماع، إضافات، العدد 11، الجمعية العربية لعلم الاجتماع، تونس، سنة 2011.

42- مصطفى محمود بسيوني علي، محمد عبد السلام محمود العجمي، السعيد على السيد جاد،

متطلبات التمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظر خبراء التربية، قسم

أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة، العدد 194، الجزء الرابع، مصر، سنة 2022.

43- رواء محمد عثمان صبيح: تصور مقترح لآليات تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق وعلاقتها

بجائحة كورونا في ضوء الخبرة الهندية، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة

الزقازيق، العدد 44، الجزء 4، مصر، سنة 2020.

44- خالد أحمد الصرايرة: الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق - المجلد 27 - العدد الأول + الثاني-، سوريا، سنة 2011.

45- وزارة التربية والتعليم البحرينية: برنامج التمكين الرقمي في التعليم، البحرين، سنة 2018.
- http://www.moedu.gov.bh/DigitalEmp/Docs/Digital_Emp_ar.pdf.

- المراجع بالأجنبية:

46-Webster's Third New International Dictionary, Massachusetts, Springfield:
G & C. Merriam Company, Publishers, USA, D 1976.
47- Zemeke, R. & Schaaf, The Service Edge: 101 Companies That Profit From
Customer Care. New York: New American Library, D 1989.

- مواقع انترنت:

48- www.eduschol-onec.com.

الملاحق

قائمة الملاحق:

الأداة الثانوية: دليل المقابلة الاستطلاعية

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته أستاذي الفاضل أود أن أطرح عليكم بعض الأسئلة عن التعليم عن بعد في إطار الدراسة الميدانية الاستطلاعية بصدد إعداد مذكرة تخرج سنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان: دور التمكين الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي - دراسة ميدانية بجامعة برج بوعريريج -

- البيانات الشخصية -

السن : الجنس : الشهادة :
الرتبة : المهنة : الأقدمية :
التخصص : المهنة أو المسؤولية :

س1: كيف ترى تجربتك في التعليم عن بعد ؟

س2: هل يساهم التعليم التفاعلي في تسهيل العملية التعليمية ؟

س3: كيف ترى التعليم عن بعد من حيث الجهد والوقت ؟

س4: كأستاذ الجامعي هل ترى أنك متحكم في كل الوسائط الرقمية (تمتلك ثقافة رقمية) من أجل أداء مهنتك وإنجاز أبحاثك ؟

س5: هل يمكن القول أن جامعة برج بوعريريج تتوفر على بيئة تمكينية رقمية ؟

س6: هل توجد أهمية للدورات التكوينية للتعليم الرقمي ؟ كيف ذلك ؟

س7: هل ترى أن تجربة التعليم عن بعد التي طبقت هذه السنة ناجحة؟

س8: ما تقييمك للتعليم الرقمي من حيث الوسائل والإمكانات ؟

وفي الأخير لا يسعني إلا أن أقول لك طبت وطاب مسعاك وشكرا جزيلاً لكم دمتم ذخرا للجامعة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج -

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: تنظيم وعمل

سنة ثانية ماستر

موضوع الاستمارة

دور التمكين الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية
والإنسانية بجامعة - برج بوعرييج -

بحث مقدم لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص تنظيم وعمل بعنوان: "دور التمكين الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي" نرجو منكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة كمساعدة منكم في إنجاز هذا البحث كما نوجه انتباهكم إلى أن المعلومات التي ستدلون بها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. ولا يفوتني أن نشكركم مسبقاً على مجهودكم وحسن تعاملكم وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

تحت إشراف الدكتورة :-

د- حاج كولة غنية

إعداد الطالب:

بن صغير الأمين

المحور الأول: البيانات الشخصية

01- الجنس: نكر أنثى

02- السن:.....سنة

03- الحالة العائلية: أعزب متزوج أرمل مطلق

04- الشهادة: ماجستير دكتوراه العلوم دكتوراه نظام LMD

أخرى:.....

05- الرتبة: متربص مساعد ب مساعد أ محاضر ب

أستاذ محاضر أ أستاذ تعليم عالي

06- التخصص: علم اجتماع علم النفس علم المكتبات

تاريخ اتصال فلسفة جغرافيا

شريعة قانون

07- الأقدمية:.....

المحور الثاني: فرضية الرأسمال الثقافي وتحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

08- هل ترى أن التعليم الرقمي يخدم العلوم الاجتماعية والإنسانية ؟

يخدم لا يخدم يخدمها إلا في حدود خصوصيات المقياس

09- هل ترى أن التدريس عن بعد يحترم خصوصيات المقاييس المدرسة ؟

نعم لا

10- كيف كان تكوينك على التعليم عن بعد ؟ تكوين من طرف الجامعة

تكوين ذاتي مراكز تدريب خارجية أخرى:.....

11- ما هي الطريقة التي تفضلها في تقديم الدرس عن بعد ؟

وضع الدروس PDF قوئل ميت كلاس روم

محاضرة تفاعلية وضع فيديو

وسائط أخرى أذكرها:.....

12- هل ترى أن التعليم التفاعلي مفضل من طرف الطلبة أكثر من الحضوري ؟

نعم لا نوعا ما

13- هل ترى بأن طرق التدريس الجديدة حسنت من تعلم الطلبة ؟

زادت في تحصيل الطلبة ساهمت في تسهيل عملية التعليم

أنتجت غياب الطلبة حضوريا أخرى:.....

14- هل ترى بأن هناك إقبال الطلبة للدردشة على المنصة ؟

يوجد لا يوجد نوعا ما

15- ما هو النمط الذي تواجهك فيه مشاكل مع الطلبة ؟

الحضوري عن بعد كلاهما

16- هل ساهمت الدورات المبرمجة في الجامعة من ؟

التحسين في وضع الدروس التفاعلية عبر المنصة تخطيط محتوى بيداغوجي إلكتروني

التنوع في مهامك التدريسية حضورية وافترضية أخرى:.....

17- هل تستغل محركات البحث لانتقاء المراجع والمصادر العلمية للمادة التي تدرسها ؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك نعم أذكرها:.....

18- هل ترى أن التعليم عن بعد زاد من إقبالك على التدريس ؟

نعم لا نوعا ما

19- هل ترى بأن المكتبات الرقمية تعزز من مهارات الأستاذ المعرفية ؟

نعم لا

20- هل ساعد التعليم عن بعد في زيادة وتيرة البحث العلمي ؟

نعم لا

21- ما تقييمكم لنمط الامتحان عن بعد؟ إيجابي سلبي

إذا كان سلبي لماذا؟.....

22- هل تقوم بالإشراف على الطلبة عن بعد ؟ نعم لا

23- هل هناك مواقع محددة تستعملها لإلقاء المحاضرة عن بعد ؟ نعم لا

ما نوعها: موودل بيق بلو بوتن قوقل ميت أخرى.....

24- ما رأيك في تقديم الملتقيات والندوات عن بعد ؟

سهلت من البحث العلمي ساعدت الأستاذ على زيادة وتيرة المشاركة

أثرت سلبا على نوعية التدخلات العلمية أخرى:.....

25- ما تقييمك للتعليم عن بعد ؟

يسهل عمل الأستاذ زاد في أعباء الأستاذ

ضروري لمواكبة التطور لا يخدم كثيرا العلوم الاجتماعية والإنسانية

المحور الثالث: فرضية التكوين في التعليم عن بعد وأثره على أداء الأستاذ الجامعي

26- هل ترى بأن التكوين المقدم حسن من طرق العمل لديك ؟

حسن بشكل كبير نوعا ما لا

27- هل ترى بأن برامج التكوين المقدمة كافية ؟ نعم لا

إذا كانت إجابتك ب لا لماذا ؟ تداخل حصص التكوين مع التدريس

الزمن المحدد لها ضيق وغير كاف المادة المقدمة في التكوين كثيفة

28- ما الذي صعب من الإقبال على التكوين لدى الأساتذة حسب رأيك ؟

الخبرة (أساتذة من النظام الكلاسيكي) خصوصيات المقاييس المدرسة

عدم توفر الإمكانيات أخرى:.....

29- ما الذي يؤثر على وظيفتك التدريسية ؟

ضعف الأنترنت نقص الوسائل الحديثة معا

أخرى:.....

30- ما نوع التكوين الذي استغدت منه ؟

ورشات حضورية ورشات تكوين عن بعد كلاهما

31- كيف كانت طرق تقييمك خلال تكوينك على تقديم دروسك في المنصة ؟

إرسال نموذج مناقشة محفظة عمل التكوين تقييم دوري

تقييم دروس على الخط أخرى:.....

32- كيف تقيم مهاراتك التدريسية حاليا ؟

تحسنت بشكل كبير نوعا ما لم تتحسن

33- ما هي الجوانب التي تحسنت في مهاراتك التدريسية ؟

البحثية التعامل مع الطلبة تجديد مضامين المادة المدرسة

أخرى:.....

34- هل تم متابعة حضوركم خلال أيام التكوين (قائمة اسمية وإمضاء) ؟ نعم لا

35- هل ترى أن نوع التكوين الذي تحصلت عليه للتعليم عن بعد ؟ زاد من أعباء الأستاذ

قلل من أعباء الأستاذ يحتاج إلى كثير من الوقت والاهتمام

36- ما هي أبرز المشاكل التي تعاني منها ؟ عدم التكيف مع النمط الجديد

تراجع إقبال الطلبة عن الحضور الفعلي عدم تجاوب الطلبة مع الطرق الجديدة

37- هل ترى بأن هناك قبول للتعليم عن بعد المقدم ضمن الإصلاحات الجديدة من طرف الوزارة ؟

وجود قبول هناك الكثير من المشاكل في نماذج التكوين

كثافة المادة المقدمة أخرى:.....

38- ما تقييمك لأداء الأستاذ الجامعي في ظل التحول الرقمي ؟

.....

.....

.....

.....

.....

- الأساتذة المحكمين :

01- الدكتورة: شرغال فيروز

02- الدكتور: ميهوبي إسماعيل

03- الدكتورة: بادي سامية

مخرجات spss:

الجداول البسيطة:

FREQUENCIES VARIABLES=الاقدمية التخصص الرتبة الشهادة الحالة_العائلية السن الجنس=

/NTILES=4

/STATISTICS=SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences:**Remarques**

Sortie obtenue		26-APR-2024 10:14:40
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\hp\1_امين.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	84
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
Observations utilisées		Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.

Syntaxe		<p>FREQUENCIES</p> <p>VARIABLES= الجنس السن الحالة_العائلية الشهادة الرتبة التخصص الاقدمية</p> <p>/NTILES=4</p> <p>/STATISTICS=SUM</p> <p>/ORDER=ANALYSIS.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,08

Statistiques

		الجنس	السن	الحالة_العائلية	الشهادة	الرتبة	التخصص	
N	Valide	84	84	84	84	84	84	
	Manquant	0	0	0	0	0	0	
Somme		118	144	154	177	334	201	
Percentiles	25	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	
	50	1,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	
	75	2,00	2,00	2,00	2,00	5,00	4,00	

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	50	59,5	59,5	59,5
	انثى	34	40,5	40,5	100,0
Total		84	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 30 ال 40	35	41,7	41,7	41,7
	من 41 ال 50	38	45,2	45,2	86,9
	من 51 فما فوق	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

الحالة_العائلية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اعزب	16	19,0	19,0	19,0
	متزوج	66	78,6	78,6	97,6
	ارمل	2	2,4	2,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

الشهادة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ماجستير	11	13,1	13,1	13,1
	دكتوراه علوم	54	64,3	64,3	77,4
	Imd دكتوراه نظان	18	21,4	21,4	98,8
	دكتوراه دولة	1	1,2	1,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

الرتبة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ب مساعد	19	22,6	22,6	22,6
ا مساعد	10	11,9	11,9	34,5
ب محاضر	14	16,7	16,7	51,2
ا محاضر استاذ	35	41,7	41,7	92,9
عالي تعليم استاذ	6	7,1	7,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

التخصص

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide علم اجتماع	41	48,8	48,8	48,8
علم النفس	19	22,6	22,6	71,4
علم المكتبات	1	1,2	1,2	72,6
تاريخ	7	8,3	8,3	81,0
اتصال	9	10,7	10,7	91,7
فلسفة	5	6,0	6,0	97,6
جغرافيا	1	1,2	1,2	98,8
قانون	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

الإقليمية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 7 سنوات	33	39,3	39,3	39,3
	من 7 إلى 13 سنة	31	36,9	36,9	76,2
	من 14 إلى 20	16	19,0	19,0	95,2
	من 21 فما فوق	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=8س 9س 12س 14س 15س 17س 18س 19س 20س 21س 22س 23س 26س 27س 29س
30س 32س 34س

/NTILES=4

/STATISTICS=SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences:

Remarques

Sortie obtenue		26-APR-2024 10:44:02
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\hp\1_امين.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	84
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		<p>FREQUENCIES</p> <p>VARIABLES= 12س 9س 8س 20س 19س 18س 17س 15س 14س 29س 27س 26س 23س 22س 21س 34س 32س 30س</p> <p>/NTILES=4</p> <p>/STATISTICS=SUM</p> <p>/ORDER=ANALYSIS.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

Statistiques

		8س	9س	12س	14س	15س	17س											
N	Valide	84	84	84	84	84	84											
	Manquant	0	0	0	0	0	0											
Somme		129	135	200	209	178	92											
Perc entiles	25	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00											
	50	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00											
	75	2,00	2,00	3,00	3,00	2,75	1,00											

Table de fréquences:

8س

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	يخدم	43	51,2	51,2	51,2
	خصوصية	37	44,0	44,0	95,2
	لا يخدم	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Remarques

Sortie obtenue		26-APR-2024 10:52:39
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\hp\1_امين.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	84
	Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=9س /NTILES=4 /STATISTICS=SUM /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,00

Statistiques

س9

N	Valide	84
	Manquant	0
Somme		127
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

س9

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	41	48,8	48,8	48,8
	لا	43	51,2	51,2	100,0
Total		84	100,0	100,0	

\$س10 Frequencies

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
\$س10 ^a	س10_1	69	60,0%	82,1%
	س10_2	46	40,0%	54,8%
Total		115	100,0%	136,9%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

\$س11 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س11 ^a س11_1	52	31.0%	61.9%
س11_2	33	19.6%	39.3%
س11_3	7	4.2%	8.3%
س11_4	48	28.6%	57.1%
س11_5	28	16.7%	33.3%
Total	168	100.0%	200.0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

س12

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	12	14,3	14,3	14,3
لا	28	33,3	33,3	47,6
نوعا ما	44	52,4	52,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

\$س13 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س13 ^a س13_1	2	2.1%	2.4%
س13_2	19	19.8%	22.6%
س13_3	75	78.1%	89.3%
Total	96	100.0%	114.3%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

س14

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide يوجد	4	4,8	4,8	4,8
لا يوجد	35	41,7	41,7	46,4
نوعا ما	45	53,6	53,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

س15

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide حضوري	11	13,1	13,1	13,1
عن بعد	52	61,9	61,9	75,0
كلاهما	21	25,0	25,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

\$س16 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س16 ^a س16_1	55	47.0%	66.3%
س16_2	23	19.7%	27.7%
س16_3	39	33.3%	47.0%
Total	117	100.0%	141.0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

س17

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	76	90,5	90,5	90,5
لا	8	9,5	9,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

س18

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	17	20,2	20,2	20,2
لا	30	35,7	35,7	56,0
نوعا ما	37	44,0	44,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

س19

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	78	92,9	92,9	92,9
	لا	6	7,1	7,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

س20

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	47	56,0	56,0	56,0
	لا	37	44,0	44,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

س21

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ايجابي	23	27,4	27,4	27,4
	سلبي	61	72,6	72,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

س22

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	38	45,2	45,2	45,2
	لا	46	54,8	54,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

س23

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	69	82,1	82,1	82,1
	لا	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

\$س24 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س24 ^a س24_1	34	26.8%	40.5%
س24_2	63	49.6%	75.0%
س24_3	30	23.6%	35.7%
Total	127	100.0%	151.2%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

\$س24 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س24 ^a س24_1	34	26.8%	40.5%
س24_2	63	49.6%	75.0%
س24_3	30	23.6%	35.7%
Total	127	100.0%	151.2%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

\$س25 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س25 ^a س25_1	22	15.9%	26.2%
س25_2	47	34.1%	56.0%
س25_3	46	33.3%	54.8%
س25_4	23	16.7%	27.4%
Total	138	100.0%	164.3%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

س26

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	حسن	17	20,2	20,2	20,2
	نوعا ما	63	75,0	75,0	95,2
	لاأ	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

س27

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	15	17,9	17,9	17,9
	لا	69	82,1	82,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

\$س28 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س28 ^a س28_1	30	26.8%	35.7%
س28_2	34	30.4%	40.5%
س28_3	48	42.9%	57.1%
Total	112	100.0%	133.3%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

س29

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعف الانترنت	17	20,2	20,2	20,2
	نقص الانترنت	20	23,8	23,8	44,0
	كلاهما	47	56,0	56,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

س30

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	حضورية	52	61,9	61,9	61,9
	ورشات عن بعد	7	8,3	8,3	70,2
	كلاهما	25	29,8	29,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

\$س31 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س31 ^a س31_1	27	24.1%	32.1%
س31_2	14	12.5%	16.7%
س31_3	14	12.5%	16.7%
س31_4	57	50.9%	67.9%
Total	112	100.0%	133.3%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

س32

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تحسن كبير	32	38,1	38,1	38,1
	نوعا ما	48	57,1	57,1	95,2
	لم تتحسن	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

\$س33 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س33 ^a س33_1	46	35.9%	54.8%
س33_2	25	19.5%	29.8%
س33_3	57	44.5%	67.9%
Total	128	100.0%	152.4%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

س34

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	70	83,3	83,3	83,3
	لا	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

\$س35 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س35 ^a س35_1	33	31.4%	39.3%
س35_2	5	4.8%	6.0%
س35_3	67	63.8%	79.8%
Total	105	100.0%	125.0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

\$س36 Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
س36 ^a س36_1	13	9.9%	15.5%
س36_2	66	50.4%	78.6%
س36_3	52	39.7%	61.9%
Total	131	100.0%	156.0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Crosstabulation الجنس * 18س

		الجنس		Total	
		ذكر	انثى		
18س	نعم	Count	9	8	17
		% within الجنس	18,8%	22,2%	20,2%
	لا	Count	18	12	30
		% within الجنس	37,5%	33,3%	35,7%
	ما نوعا	Count	21	16	37
		% within الجنس	43,8%	44,4%	44,0%
Total		Count	48	36	84
		% within الجنس	100,0%	100,0%	100,0%

Crosstabulation السن * 26س

		السن			Total	
		40 ال 30 من	50 ال 41 من	فوق فما 51 من		
26س	حسن	Count	7	7	3	17
		% within السن	20,0%	18,4%	27,3%	20,2%
	ما نوعا	Count	28	28	7	63
		% within السن	80,0%	73,7%	63,6%	75,0%
	لأ	Count	0	3	1	4
		% within السن	0,0%	7,9%	9,1%	4,8%
Total		Count	35	38	11	84
		% within السن	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Crosstabulation الجنس * 29س

		الجنس		Total	
		ذكر	انثى		
29س	الانترنت ضعف	Count	8	9	17
		% within الجنس	16,7%	25,0%	20,2%
	الانترنت نقص	Count	7	13	20
		% within الجنس	14,6%	36,1%	23,8%
	كلاهما	Count	33	14	47
		% within الجنس	68,8%	38,9%	56,0%
Total		Count	48	36	84
		% within الجنس	100,0%	100,0%	100,0%

Crosstabulation العائلية_الحالة * 29س

		العائلية_الحالة			Total	
		اعزب	متزوج	ارمل		
29س	الانترنت ضعف	Count	3	14	0	17
		% within العائلية_الحالة	18,8%	21,2%	0,0%	20,2%
	الوسائل نقص	Count	5	15	0	20
		% within العائلية_الحالة	31,3%	22,7%	0,0%	23,8%
	كلاهما	Count	8	37	2	47
		% within العائلية_الحالة	50,0%	56,1%	100,0%	56,0%
Total		Count	16	66	2	84
		% within العائلية_الحالة	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Crosstabulation الرتبة * 22س

			الرتبة					Total
			ب مساعد	ا مساعد	ب محاضر	ا محاضر استاذ	عالي تعليم استاذ	
22س	نعم	Count	8	3	4	20	3	38
		% within الرتبة	42,1%	30,0%	28,6%	57,1%	50,0%	45,2%
	لا	Count	11	7	10	15	3	46
		% within الرتبة	57,9%	70,0%	71,4%	42,9%	50,0%	54,8%
Total		Count	19	10	14	35	6	84
		% within الرتبة	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Crosstabulation الاقدمية * 32س

			الاقدمية				Total
			سنوات 7 من اقل	سنة 13 الى 7 من	20 الي 14 من	فوق فما 21 من	
32س	كبير تحسن	Count	21	7	3	1	32
		% within الاقدمية	63,6%	22,6%	18,8%	25,0%	38,1%
	ما نوعا	Count	12	22	11	3	48
		% within الاقدمية	36,4%	71,0%	68,8%	75,0%	57,1%
	تتحسن لم	Count	0	2	2	0	4
		% within الاقدمية	0,0%	6,5%	12,5%	0,0%	4,8%
Total		Count	33	31	16	4	84
		% within الاقدمية	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

21 Crosstabulation * 8س

Count

	21س		Total
	ايجابي	سلبي	
8س يخدم	15	28	43
خصوصية	8	29	37
لايخدم	0	4	4
Total	23	61	84

15 Crosstabulation * 9س

Count

	15س			Total
	حضورى	عنيعد	كلاهما	
9س نعم	8	26	7	41
لا	3	26	14	43
Total	11	52	21	84

10س*25س Crosstabulation

		\$10س ^a		Total	
		10_1س	10_2س		
\$25س ^a	25_1س	Count	16	11	22
		% within \$10س	23,2%	23,9%	
	25_2س	Count	41	28	47
		% within \$10س	59,4%	60,9%	
	25_3س	Count	37	27	46
		% within \$10س	53,6%	58,7%	
	25_4س	Count	20	14	23
		% within \$10س	29,0%	30,4%	
Total	Count	69	46	84	

Percentages and totals are based on respondents.

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

\$س13*س12 Crosstabulation

		س12			Total	
		نعم	لا	ما نوعا		
\$س13 ^a	س13_1	Count	0	1	1	2
		% within س12	0,0%	3,6%	2,3%	
	س13_2	Count	4	3	12	19
		% within س12	33,3%	10,7%	27,3%	
	س13_3	Count	10	28	37	75
		% within س12	83,3%	100,0%	84,1%	
Total		Count	12	28	44	84

س14 * س29 Crosstabulation

		س14			Total	
		يوجد	يوجد لا	ما نوعا		
س29	الانترنت ضعف	Count	1	9	7	17
		% within س14	25,0%	25,7%	15,6%	20,2%
	الانترنت نقص	Count	1	10	9	20
		% within س14	25,0%	28,6%	20,0%	23,8%
	كلاهما	Count	2	16	29	47
		% within س14	50,0%	45,7%	64,4%	56,0%
Total		Count	4	35	45	84
		% within س14	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

س17 * س26 Crosstabulation

Count		س26			Total
		حسن	نوعاما	لأ	
س17	نعم	15	58	3	76
	لا	2	5	1	8
Total		17	63	4	84

19 * 32 Crosstabulation

		32س			Total
		كبير تحسن	ما نوعا	تتحسن لم	
19س	نعم	32	42	4	78
	لا	0	6	0	6
Total		32	48	4	84

Tableau croisé \$23*\$25

		25 ^a س				Total	
		25_1س	25_2س	25_3س	25_4س		
23 ^a س	23_1س	Effectif	16	29	34	13	56
		% dans \$23س	28,6%	51,8%	60,7%	23,2%	
23_2س	Effectif	0	5	5	3	7	
	% dans \$23س	0,0%	71,4%	71,4%	42,9%		
23_3س	Effectif	15	29	29	10	48	
	% dans \$23س	31,3%	60,4%	60,4%	20,8%		
Total		Effectif	21	37	41	17	70

Les pourcentages et les totaux sont établis à partir des répondants.

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

23س * 26س Crosstabulation

Count

		26س			Total
		حسن	نوعاما	لأ	
23س	نعم	13	52	4	69
	لا	4	11	0	15
Total		17	63	4	84

18 Crosstabulation * 27س

Count

		18س			Total
		نعم	لا	نوعاما	
27س	نعم	6	3	6	15
	لا	11	27	31	69
Total		17	30	37	84

Tableau croisé \$ 27س * \$ 36س

		36س ^a			Total	
		36_1س	36_2س	36_3س		
27س ^a	27_1س	Effectif	10	33	26	40
		% dans \$ 27س	25,0%	82,5%	65,0%	
27_2س	Effectif	10	39	33	50	
	% dans \$ 27س	20,0%	78,0%	66,0%		
27_3س	Effectif	7	23	20	26	
	% dans \$ 27س	26,9%	88,5%	76,9%		
Total		Effectif	12	54	44	69

Les pourcentages et les totaux sont établis à partir des répondants.

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

32 Crosstabulation * 30س

Count

		32س			Total
		تحسينكبير	نوعاما	لمتحسن	
30س	حضورية	18	31	3	52
	ورشاتتعبد	2	4	1	7
	كلاهما	12	13	0	25
Total		32	48	4	84

Tableau croisé \$س31*\$س36

		س36 ^a			Total	
		س36_1	س36_2	س36_3		
س31 ^a	س31_1	Effectif	7	23	17	27
		% dans \$س31	25,9%	85,2%	63,0%	
س31_2	س31_2	Effectif	4	12	9	14
		% dans \$س31	28,6%	85,7%	64,3%	
س31_3	س31_3	Effectif	1	11	11	14
		% dans \$س31	7,1%	78,6%	78,6%	
س31_4	س31_4	Effectif	10	45	37	57
		% dans \$س31	17,5%	78,9%	64,9%	
Total		Effectif	13	66	52	84

Les pourcentages et les totaux sont établis à partir des répondants.

a. Groupe de dichotomies mis en tableau à la valeur 1.

\$س31*\$س37 Crosstabulation

		س37 ^a			Total	
		س37_1	س37_2	س37_3		
س31 ^a	س31_1	Count	6	21	3	27
	س31_2	Count	3	9	6	14
	س31_3	Count	2	11	4	14
	س31_4	Count	14	40	9	57
Total		Count	20	60	13	84

Percentages and totals are based on respondents.

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

س34 * س32 Crosstabulation

		س32			Total
		تحسين كبير	نوعا ما	لمتحسن	
س34	نعم	28	41	1	70
	لا	4	7	3	14
Total		32	48	4	84