

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



رقمنة التعليم العالي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي:

دراسة ميدانية بكلية الحقوق والعلوم السياسية

بجامعة ابن خلدون - تيارت - (الجزائر)

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د: كعيبوش عمر

إعداد الطالبتين:

بوقاعة نور الهدى

عمي رانية

الصفة	الجامعة	أعضاء لجنة المناقشة
رئيسا	جامعة تيارت	د. بنيحي عتيقة
مشرفا ومقررا	جامعة تيارت	د. كعيبوش عمر
مناقشا	جامعة تيارت	أ. طبيب فتيحة

السنة الجامعية

2021/2020م 1441/1442هـ

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

- ﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ  
الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ  
(3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ  
مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)﴾ سورة العلق (1 - 5).

صدق الله العظيم

# شكر وتقدير

لله الحمد كله والشكر الذي وفقنا والممننا الصبر على المشاق التي واجهتنا لإتمام هذا العمل.

الشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه من أولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة، كما نرفع الشكر إلى المشرف الدكتور "عمر شعيبوش" الذي ساندنا ووافقنا في إنجاز هذا العمل.

الشكر موصول إلى لجنة المناقشة الموقرة كل من "الدكتورة بن يحيى عتيقة، طبيببة  
فتيحة"

كما نشكر كل أساتذتنا في قسم العلوم السياسية لجامعة ابن خلدون - تياره - الذي  
لم يخلوا علينا بنصائحهم وإرشاداتهم، ونخص بالذكر الأستاذ الذي بمثابة أجب روحنا لنا  
" شياوي سنوسي"

كما نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد.

الطالبتين بوقاعة نور المدي/عمي وانية

# إهداء

بسم الله الذي بفضلته تتم الصالحات والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وأهله ومن  
وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه التي أهديتها

إلى:

روح صغيرتي "زهرة نور اليقين" التي شاءت الأقدار أن لا تكون معي لكني أحملها في

قلبي. والى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي.

والى كل من إخوتي "بومدين، محمد الأمين، الطيب" والى أخواتي

"زهرة، حليلة، كريمة" وعائلتهم الصغيرة والكبيرة، والى تلك الأخت التي بنكهة الدنيا

"فاطمة".

والى رفيقات دربي اللواتي قاسمنني لحظاته رعاهم الله ووقفهم

"رانيا، كاتيا، ربعة، أسماء، حنان". إلى كل قسم العلوم السياسية بجامعة ابن خلدون-

تيارت-

وعلى رأسهم أستاذي المشرف "كعيوش عمر" الذي كان لي نعم الأستاذ والناصح كما

لا أنسى "الأستاذ بكيري عمر" و "شيخاوي سنوسي" والى كل من كان لهم أثر في

حياتي.

الطالبة بوقائمة نور المصدي

# إهداء

نحمد الله ونشكره الذي أعاننا على إتمام هذا العمل ونصلي ونسلم على أشرف  
الأنبياء والمرسلين وعلى اله وصحبه أجمعين. أهدي ثمرة جهدي هذا إلى :  
روح جدتي الغالية "فاطمة"، كل هذا إليك رغم أنه لن يفيك حقك إليك يا من ربيتني  
صغيرة واحتضنتني صبية ورافقتني شابة يا من عجزت الأقلام والكلمات شرح ما في  
قلبي ووصف حرقة على فراقك رحمك الله.  
إلى أعز وأغلى إنسانة في حياتي أُمِّي "رقية" وإلى الوالدين الكريمين حفظهما الله.  
إلى كل من إخوتي "أسامة، رحاب، أيمن" إلى خالي الغالي "العيد" وزوجته وأبنائه،  
إلى صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة وأبي الثاني "الخضر" وإلى أغلى خالة  
"فتيحة" وبناتها.  
إلى كل العائلة الكريمة وخالاتي وبناتهم وأزواجهم وأخص بالذكر زوج خالتي "مبارك".  
إلى رفيقات المشوار اللواتي قاسمنني أروع اللحظات على رأسهم  
"نور الهدى، كاميليا، ربيعة، عربية، هبة، سماح، سميرة." وإلى كل زملاء الدراسة متمنية  
لهم التوفيق والنجاح، وإلى كل من كان لهم أثر في قلبي ونسيهم قلبي.

الطالبة حمدي رانية

# مقدمة

يشهد العالم في القرن الأخير قفزة نوعية في مجال التكنولوجيا والاتصال، فعصرنا هذا أصبح يسمى بعصر التقنية فلقد شمل هذا التطور المعرفي مختلف القطاعات والمجالات، ومن بين أهم هذه المجالات نجد ميدان التعليم العالي والذي استفاد بصفة كبيرة من هذه التكنولوجيات الحديثة وذلك من خلال إدخال تعديلات جديدة في السياسات التعليمية للدول، ونتج عنه العديد من الأنماط الحديثة والتي أساسها الوسائل التكنولوجية، مما مهد لظهور نمط جديد في التعليم وهو التعليم الرقمي "التعليم الإلكتروني".

إن الهدف من استخدام الرقمنة في قطاع التعليم العالي وتحقيق ثلاثة أمور أساسية تتمحور حول الجودة في العملية التعليمية، والجودة في البحث العلمي وتنمية المجتمع. لدى جاءت هذه الدراسة لأجل التعرف وتحليل واقع تطبيق الرقمنة في الجامعة الجزائرية من خلال معرفة الأسس والمتطلبات اللازمة لنجاح وتحقيق أهداف هذه العملية، وكذا لكشف عن المعوقات والتحديات التي تواجهها، وكنموذج لهذه الدراسة كانت جامعة ابن خلدون تيارت كأحدى الجامعات الجزائرية التي تعمل جاهدة لتطبيق التعليم الرقمي ودمج التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، كآلية لتحسين الأداء وتحقيق الجودة والفعالية في التعليم بأقل تكاليف ووقت، بالقدر الذي يؤثر على المنظومة ككل وأدائها، فمن خلاله ترقى هذه الأخيرة وتحقق الأهداف والغايات التي تم التخطيط لها، فحتى تتمكن أي منظمة من ضمان بقائها واستمرارها واستقرارها دون مواردها البشرية.

**أولاً: مبررات اختيار موضوع:**

**أ-المبررات الذاتية:**

-الميل الشخصي لمثل هذه المواضيع والدراسات.

- الرغبة في التعمق أكثر في مجال رقمنة التعليم العالي.

- عدم التطرق لموضوع الدراسة على مستوى قسم العلوم السياسية في الجامعة من قبل فهو مواكب للأوضاع الراهنة في الجامعة الجزائرية.

### ب-المبررات الموضوعية:

-التعرف علي كيفية تجسيد الرقمنة في قطاع التعليم العالي وأثرها على الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية.

-إثراء المكتبة بمثل هذا النوع من الدراسات.

- حداثة الموضوع حيث يعتبر من المواضيع الجديدة.

- التعرف على دوافع التوجه إلى نظام التعليم عن بعد.

- التطور التكنولوجي الحاصل في مجال التعليم الذي يفرض مواكبته وإجراء بحوث يمكن اعتبارها دراسات مستقبلية في هذا المجال.

### ثانيا-أهمية الدراسة:

للدراسة أهميتان، أهمية علمية أكاديمية وأخرى عملية تتمثل في ما يلي:

#### أ-الأهمية العلمية:

-إضافة معرفة جديدة للباحثين وإطار نظري جديد حول التعليم الالكتروني.

- أهمية الموضوع في الحقل المعرفي.

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من تحديات البيئة الداخلية والخارجية التي تواجه قطاع التعليم العالي في الجزائر في الوقت الراهن مما يعني ضرورة وجود وتطوير العملية الشاملة والمنظمة لتسيير الأداء الوظيفي بمراعاة أسس وشروط الرقمنة.

- تقديم دراسة جديدة عن الرقمنة بما فيها منصة موديل وإزالة اللبس عن هذا النظام.

## ب- الأهمية العملية:

- تطوير الكوادر البشرية والإمكانيات المادية في انتقاء أنماط التعليم المتبعة.
- وضع الخطط المستقبلية لتوجه لتعليم الكتروني كآلية لتحسين جودة التعليم.
- قياس مدى فاعلية نظام تعليم الالكتروني للجامعات.
- إيجاد الحلول المناسبة للعديد من المشاكل التي يتلقاها الطالب خلال العملية التعليمية.

## ثالثا: الدراسات السابقة:

**الدراسة الأولى:**دراسة محمد توفيق ومان تحت عنوان "تنمية الموارد في ظل البيئة الرقمية دراسة للأبعاد السوسيو تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة"،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع،جامعة محمد خيضر بسكرة،2016/2015، وانطلقت هذه الدراسة من مشكلة بحثية الآتية:ما هي مقتضيات السوسيو تقنية التي تفرضها البيئة الرقمية في مجتمع المؤسسة المعاصرة التي شأنها تنمية و تطور الموارد البشرية،حيث سعت إلى معرفة العلاقة القائمة بين التكنولوجيا الرقمية وتنمية الموارد البشرية،بحيث خلصت هذه الدراسة أنه هناك مساهمة كبيرة للتكنولوجيا الرقمية في أنشطة إدارة الموارد البشرية كتحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمة لأجل عصرنتها، كما توصلت هذه الدراسة إلى وجود بعض الصعوبات والتحديات في التطبيق الشامل لأدوات التكنولوجيا الرقمية.

**الدراسة الثانية:**دراسة حليلة الزاحي تحت عنوان"التعليم الالكتروني بالجامعة الجزائرية مقومات التجسيد وعوائق التطبيق دراسة ميدانية بجامعة سكيكدة،مذكرة ماجستير في علم المكتبات،جامعة قسنطينة،2012/2011. وانطلقت في هذه الدراسة من مشكلة بحثية مفادها مدى اندماج قطاع التعليم في الثورة التكنولوجية التعليمية الحديثة ومعرفة مدى تطبيق مشروع التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية. كما سعت للتعرف على واقع تطبيق التعليم الالكتروني

في الجامعة الجزائرية ومعوقات تطبيقه، كما لخصت لوجوب الاهتمام أكثر بهذا النمط من التعليم، بالإضافة إلى أن عدم التخطيط الجيد والتسرع وغياب الرؤية الواضحة وغيرها من العوامل هي من أكبر أسباب الفشل لأي مشروع والتعليم الإلكتروني ليس بمعزل عن ذلك، كما توصلت إلى أن من بين الأخطاء الشائعة التي يتم الوقوع فيها عند التوجه للتعليم الإلكتروني عدم إجراء الدراسات التقييمية من فترة لأخرى للتأكد من مدى تحقق الأهداف.

**الدراسة الثالثة:** دراسة بوحنية قوي تحت عنوان "إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل المتغيرات الدولية حالة الأستاذ الجامعي الجزائري"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، تخصص علاقات دولية، جامعة الجزائر 2007/2007. وانطلقت هذه الدراسة من مشكلة بحثية مفادها اثر العوامل الدولية والداخلية في التأثير على فعالية أداء الموارد البشرية على الجماعات الجزائرية عامة وأداء الأساتذة الجامعيين في الجزائر بوجه خاصة، وسعت إلى محاولة الوقوف على الظروف الاجتماعية والاقتصادية والقانونية المحيطة بإدارة الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية، حيث لخصت إلى أن الأوضاع الداخلية للبيئة الجامعية تتميز بالأداء الروتيني وعدم تحقق الأهداف ونقص الكفاءة والفعالية، كما انه هناك عدم التعاطي الايجابي مع الظروف الحديثة في التعليم من التعليم العابر للحدود والتعليم الافتراضي، بالإضافة إلى وجوب إعادة النظر في عملية التعليم والتعلم باعتبارها تستمر مدى الحياة.

**الدراسة الرابعة:** دراسة سهيلة مهري بعنوان "المكتبة الرقمية في الجزائر دراسة للواقع وتطلعات المستقبل"، مذكرة ماجستير علوم اجتماعية، تخصص علم مكتبات، جامعة قسنطينة، 2006/2005. وانطلقت هذه الدراسة من المشكلة البحثية مفادها مدى تطبيق المشاريع القائمة على المعايير العالمية والتطبيقات العملية في هذا المجال، هدفت إلى إلقاء نظرة على واقع تطبيق التكنولوجيا في المكتبات الجزائرية ورصد الجهود الوطنية في هذا المجال. وخلصت إلى أن تأخر الجزائر في مجال الأخذ لتكنولوجيا المكتبات الرقمية، بالإضافة

إلى التخطيط العلمي الذي ينطلق من الواقع الفعلي ويحدد الأهداف بدقة ويضبط الممارسات والتطبيقات من أهم مقومات إنشاء مشاريع المكتبة الرقمية.

#### رابعاً: المشكلة البحثية:

يعتبر موضوع رقمنة التعليم من المواضيع الحديثة والتي لها ارتباط بشتى المجالات ومن بينها التعليم العالي الذي شهد استحداث آليات جديدة في العملية التعليمية التي تقوم على التكنولوجيا الرقمية، إلا أن الدراسات في هذا المجال لم تأخذ حقها وانطلاقاً من هذا تأتي المشكلة البحثية لهذه الدراسة على النحو التالي: إلى أي مدى ساهمت رقمنة التعليم العالي في تحسين الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ابن خلدون تيارت؟

ويندرج تحت هذه المشكلة البحثية مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالآتي:

- 1- ما المقصود بالتعليم الرقمي وما هي ابرز مقتضياته؟
- 2- ما هو الأداء الوظيفي وما هي أهم متطلبات تحسينه؟
- 3- كيف تؤثر الرقمنة على مستوى الأداء الوظيفي بالجامعة؟

#### خامساً: فرضيات الدراسة

من اجل الإجابة على المشكلة البحثية وأسئلتها الفرعية التي تم طرحها سابقاً يمكن الانطلاق من إجابات أولية من خلال الفرضيات التالية:

- 1- كلما زادة جودة تدفق الانترنت كلما زادة فعالية التعليم الرقمي.
- 2- توجد علاقة ارتباطيه بين جدارة الموظف وكفاءته ومستوى الأداء الذي يقدمه.
- 3- كلما كانت هناك فعالية في التعامل مع منصات التعليم الرقمية كلما زاد مستوى الأداء الوظيفي.

## سادسا: مجالات الدراسة

01- **المجال الزمني:** تتحصر هذه الدراسة بين 2021/2020 وذلك تزامنا مع ظهور فيروس كورونا "كوفيد 19" واعتماد التعليم الرقمي كأبوية وقائية للحد من انتشاره في الوسط الجامعي.

02- **المجال المكاني:** أجريت هذه الدراسة بجامعة ابن خلدون تيارت وبالتحديد بكلية الحقوق والعلوم السياسية.

03- **المجال البشري:** تم إجراء هذه الدراسة علي عينة من أساتذة لكلية الحقوق والعلوم السياسية باختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية ومستوياتهم الوظيفية والتي بلغ عددهم 34.

## سابعا: مناهج وإقترابات الدراسة

## 1- مناهج الدراسة:

أ- **منهج دراسة الحالة:** هو المنهج الذي يتجه الى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عالميا، أو دراسة نظام سياسي أو دولة قصد الإحاطة بها.<sup>1</sup> وقد تم الاستعانة بهذا المنهج عند جمع مختلف المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، قصد التعمق في فيها وتحليلها.

ب- **المنهج الإحصائي:** المنهج الإحصائي هو أحد أساليب جمع البيانات حول مختلف الظواهر لإثبات الحقائق المتعلقة بها عبر التعبير الرقمي والاستنتاج المنطقي القائم على جمع البيانات ومراجعتها وتبويبها وتصنيفها ثم تحليلها.<sup>2</sup> وقد تم الاعتماد على المنهج الإحصائي في تحليل نتائج الاستبيان المتعلق بالدراسة الميدانية، وذلك عن طريق استخدام برنامج المعالج الإحصائي لمعالجة البيانات في تحليل الاستبيان.

<sup>1</sup>- محمد شلبي، *المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم، المناهج، الإقترابات والأدوات* (الجزائر: جامعة الجزائر، 1997)،

ص. 70

<sup>2</sup>- محمد كلاس، *محاضرات في الإحصاء الكمي* (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1993)، ص. 07.

2-اقتربات الدراسة: نظرا لطبيعة الموضوع وامتداداتها المتشعبة، كان لزاما توظيف بعض المقاربات التفسيرية من أجل إعطاء بعض التفسيرات الجزئية من أجل استكمال التحليل من كل جوانبه تم اعتماد الإقتربات التالية:

ب- المقاربة الوظيفية: أهم مقارنة تم توظيفها نظرا لكون الموضوع قيد الدراسة كان مرتبط بالأداء الوظيفي للعينة.

ج- الاقتراب القانوني: تم اعتماده في دراسة المراسيم المحددة للحالة المدروسة.

د- الاقتراب الاتصالي: تم استعماله في دراسة العملية الاتصالية التفاعلية بين الطالب والأستاذ في العملية التعليمية خلال الجائحة.

ثامنا: تقسيمات الدراسة

اشتملت هذه الدراسة على مقدمة وفصلين وخاتمة، والتي يمكن استعراضها على النحو

التالي:

الفصل الأول: جاء بعنوان الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي و الأداء الوظيفي: والذي تم التطرق فيه إلى التاصيلات المفاهيمية الخاصة بالرقمنة والأداء الوظيفي،بالإضافة إلى أسباب ونتائج اعتماد الرقمنة في التعليم العالي واليات التحسين من جودته، وكذا أهم انعكاساتها على الأداء الوظيفي.

أما الفصل الثاني يتمحور حول الدراسة الميدانية بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ابن خلدون تيارت، من أجل التعرف على الامتدادات الواقعية والحقيقية للظاهرة قيد الدراسة في محاولة للربط بين ما هو نظري وما هو تطبيقي، وفي الخاتمة تم التطرق إلى نتائج الدراسة وتقديم مجموعة من الاقتراحات لتحسن جودة التعليم الرقمي على مستوى كلية الحقوق والعلوم السياسية بصفة خاصة وجامعة ابن خلدون -تيارت- بصفة عامة.



# الفصل الأول:

## الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم

### العالي و الأداء الوظيفي

### توطئة:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تطورا معرفيا شمل كل المجالات والميادين بما فيها التعليم العالي والمجال العلمي، ولعل من ابرز تجليات هذه المعرفة في المجال التعليمي "التعليم الرقمي"، والذي يعد نمط بديل للتعليم التقليدي والذي يقوم بتحويل جميع المعلومات والوثائق إلى صورة تستطيع أجهزة الكمبيوتر التعامل معها للحصول على المعلومات، ويتم من خلالها إدخال النصوص، الصور والصوت إلى وحدات الإدخال الرقمية بالحواسيب، وساهم هذا بشكل كبير في التأثير علي مستوى الأداء الوظيفي، هذا النمط تم الانتقال من فكرة الطالب المتلقي إلى الطالب المتفاعل والمشارك، حيث أصبح لا يتأثر بقيود الزمان والمكان ويتم التطرق في هذا الفصل إلى النقاط التالية :

-المبحث الأول: الرقمنة والتعليم الرقمي: مقارنة مفاهيمية

-المبحث الثاني: الأداء الوظيفي: مقارنة معرفية

-المبحث الثالث: تأثيرات الرقمنة والتعليم الرقمي على الأداء الوظيفي في الجامعة

### المبحث الأول: الرقمنة والتعليم الرقمي: مقارنة مفاهيمية

أدى التطور العلمي والمعرفي في مجال الرقمنة إلى زيادة فرص التعليم والتعلم ، وذلك عن طريق استحداث أنماط تعليمية جديدة أكثر مرونة ، كالتعليم الرقمي الذي يعتمد بشكل أساسي على شبكة الانترنت والأجهزة الذكية .

### المطلب الأول: التطور التاريخي للرقمنة

التعليم الرقمي هو ليس وليد اللحظة، فقد وجد منذ فترة ولكنه لم يكن يعرف بتسميته هذه، كما انه لم يكن متطورا لهذه الدرجة ولا بهذا الانتشار، حيث مر بالعديد من المراحل التي جعلته على ما هو عليه الآن ومن أبرز هذه المراحل نذكر:<sup>1</sup>

• **المرحلة الأولى :** تميزت هذه المرحلة بظهور التجمعات البشرية، نتيجة لبداية عملية التفاهم الإنساني باستخدام الإشارات ، وقد تبع ذلك التطور جانب كبير من الأهمية في ارتقاء هذا التفاهم، حينها بدأ الإنسان في استخدام اللغة، إذ أصبح من الممكن لأول مرة أن تجمع البشرية حصيلة ابتكارها واكتشافاتها.

• **المرحلة الثانية :** تميزت هذه المرحلة باختراع أقدم طريقة للكتابة في العالم وهي طريقة السومرية، حيث استطاع (السومريون ) الكتابة علي الطين اللين. وقد حفظت هذه الألواح الطينية الفكر السياسي والاجتماعي والفلسفي في مراحلها الأولى، لكن الكتابة وحدها لم تكن كافية لحل مشكلات الاتصال ، فقد كانت الكتب البدائية باهظة الثمن وكانت حكرًا علي رجال الدين وأبناء الطبقة الغنية .

---

<sup>1</sup>محمد توفيق ومان، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية (دراسة في الأبعاد السوسيو تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة)، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، 2016/2015، ص ص. 93-97.

•**المرحلة الثالثة:** اقترنت هذه المرحلة بظهور الطباعة في منتصف القرن الخامس عشر ويتفق معظم المؤرخين على أن " يوحنا جو تنبرج " هو أول من فكر في اختراع الطباعة بالحروف المعدنية المنفصلة، وتم طباعة الكتاب المقدس باللغة اللاتينية .

•**المرحلة الرابعة:** خلال القرن التاسع عشر بدأت معالم ثورة الاتصال الرابعة والتي اكتمل 111111 نموها في النصف الأول من القرن العشرين، وقد شهد القرن التاسع عشر ظهور عدد كبير من وسائل الاتصال استجابة لعلاج بعض المشكلات الناجمة عن الثورة الصناعية، وبالتالي أصبحت الأساليب التقليدية للاتصال لا تلبى التطورات الضخمة التي شهدها المجتمع الصناعي وقد بذلت محاولات عديدة لاستغلال ظاهرة الكهرباء بعد اكتشافها وظهرت العديد من المخترعات الجديدة نتيجة استغلال الطاقة الكهربائية، حيث اخترع التلغراف عام (1837) وفي عام (1876) اخترع الهاتف لنقل الأصوات إلى مسافات بعيدة ..... الخ .

•**المرحلة الخامسة:** يشهد النصف الثاني من القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين العديد من أشكال التكنولوجيا، ولعل من أبرزها ذلك الاندماج الذي حدث بين ظاهرتي تفجر المعلومات وثورة الاتصال، ويتمثل المظهر البارز لتفجر المعلومات في استخدام الحاسب الرقمي في تخزين واسترجاع خلاصة ما أنتجه الفكر البشري في حيز متاح وبأسرع وقت ممكن، وقد تمثلت الثورة الخامسة في استخدام الأقمار الصناعية لنقل المعلومات والبيانات والصور عبر الدول والقارات بطريقة فورية.

ومن العوامل التي ساعدت علي إحداث هذه الثورات التطور الحاصل في ميدان الإنتاج واستخدام التكنولوجيا الرقمية نذكر منها:<sup>1</sup>

1محمد توفيق ومان، مرجع سابق ، ص.96.

-الرغبة في الحصول على أكبر قدر من المعلومات بشكل فوري نتيجة عوامل المنافسة في السوق الرأسمالية.

-الحاجة إلي توفير قنوات الاتصال الفوري مع الوحدات التابعة لمركز العمل في أماكن جغرافية بعيدة.

-الرغبة في الحصول على خدمات سريعة مثل: شراء السلع والتعامل مع البنوك والمؤسسات وتقديم خدمات مختلفة بكفاءة وسرعة إتقان.

-الرغبة في نقل الرسائل بسرعة تواكب سرعة حركة المجتمع باستخدام وسائل جديدة، مثل البريد الإلكتروني وتخزين الصورة، الفاكس السريع، والوسائط التلفزيونية والنشرات الرقمية المختلفة.

### المطلب الثاني: مفهوم الرقمنة والتعليم الرقمي وخصائصه

تعتبر الرقمنة هي احد أقوى التحولات النوعية الكبرى التي عرفها قطاع المعلومات منذ أكثر من عقدين من الزمن . إذ بفضلها استحدثت طرق جديدة لحفظ المعلومات وإتاحتها وهي تمثل قلبا للأنظمة المعلوماتية حيث ظهرت عدة تعريفات لها من بين أهمها ما يلي:<sup>1</sup>

**أولا :تعريف الرقمنة:** تداخل التعريفات في هذا الصدد وتتشابه إلى حد كبير ومن بين هذه التعريفات نذكر:

تعرف الرقمنة بأنها: "هي عملية تحويل مصادر المعلومات على اختلاف أشكالها من (الكتب والدوريات ،التسجيلات الصوتية ،الصور المتحركة) إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الثنائي".<sup>2</sup>بمعنى أن الرقمنة هي العملية التي بموجبها

<sup>1</sup>فتيحة بنعلة و قمره بلحاج ،"المكتبة الرقمية في الجزائر دراسة للواقع وتطلعات المستقبل"،مذكرة ماستر علوم انسانية،جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم،كلية العلوم الاجتماعية،قسم العلوم الإنسانية،2018-2019.ص.ص.33-35.  
<sup>2</sup>المرجع نفسه ص.34.

تحويل الأفكار والمعلومات لشكل مادي يمكن التعامل معه تقنيا. كما تعرف الرقمنة كذلك على أنها: "عملية استنساخ راقية تمكن من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها إلى سلسلة رقمية ويواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات، من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقم".<sup>1</sup> وفي هذا الصدد تم رؤية الرقمنة من زاوية تحويل الوثائق من شكلها التقليدي إلى نسخة رقمية مفهرسة. وهذا ما ذهب إليه "دوج هودجز" كذلك بتصوره أن الرقمنة عملية أو إجراء لتحويل المحتوى الفكري المتاح على وسط تخزين فيزيائي تقليدي مثل: المقالات والدوريات .

بناء على ما سبق ذكره يمكن القول أن الرقمنة هي عملية يتم من خلالها تحويل شيء مادي إلى بيانات رقمية يمكن إدارتها بواسطة الحاسوب.

### ثانيا: التعليم الرقمي ELECTRONIC-LEARNING.

لقد غرست ركائز التعليم الرقمي منذ زمن بعيد، يرجعه الكثير من التربويين إلى 1940 بما يسمى بالكتب المبرمجة. والتي كان يستخدمها جنود الجيش الأمريكي، كبرامج تعليمية ليس للمعلم أي حضور فيها، ومنذ ذلك الحين وإلى اليوم الفكرة تدرس وتعديل إلى أن وصلت إلى ما وصلت إليه. وقبل أن يتم التطرق إلى تعريف التعليم الرقمي لابد من تعريف التعليم أولا:

**1-تعريف التعليم:** يعرف التعليم بأنه: "عملية تفاعلية تنتقل فيها الخبرات، المهارات، المعارف، المعلومات من المعلم إلى ذهن المتلقي".<sup>2</sup> كما يعرف كذلك على أنه: "عملية تغيير وتعديل في السلوك الثابت نسبيا والنتائج عن التدريب".<sup>3</sup> وهناك من عرفه على أنه "العملية المنظمة

<sup>1</sup>فتيحة بن علة و قمره بلحاج، مرجع سابق، ص.34.

<sup>2</sup>مليلة محمد عرعور، "مفوقات التعليم الرقمي في المدرسة الجزائرية"، *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، ع7 (يناير 2019) ص ص.221-242.

<sup>3</sup>هايل الجازي، مفهوم التعليم لغة وإصطلاحا، متاح على الرابط <http://mawdoo3.com>، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2021/06/22.

التي يمارسها المعلم بهدف نقل ما في ذهنه من معارف ومعلومات إلى الطلاب المتعلمين والذين يكونوا بحاجة لهذه المعارف.<sup>1</sup>

**2-تعريف التعليم الرقمي:** تعددت تعريفات التعليم الرقمي بتعدد وجهات نظر من عرفوه وخلفياتهم الفكرية ويمكن إيجاز بعض التعاريف فيما يلي:<sup>2</sup>

عرفته الأكاديمية العربية للتعليم الرقمي بأنه: "التعليم الذي يحقق فورية الاتصال بين الطالب والمدرسين الكترونياً". كما عرفه المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد بأنه: "أسلوب حديث من أساليب التعليم".

ويرى بعض المفكرين والذين من بينهم "أورد جروف": أنه مصطلح عام يشير إلى جميع أنواع التعلم المدعومة الكترونياً والتي تشمل على مجموعة من أدوات التعليم والتعلم التي تستخدم الوسائط الإلكترونية.

أما "كول وناير" (NEAR AND KOHL'S) فيرى أن "التعليم الرقمي من منحنى الشبكة العنقودية تلك الشبكة التي غزت حياة الأفراد في كل مجالاتها، فلقد كان التعليم قائماً على التكنولوجيا البسيطة التي يمكن تقسيمها على الميزان الزمني والميزان الزماني".<sup>3</sup>

كما عرفه "إبراهيم عبد الله المحيسن" وآخرون بأنه هو ذلك التعليم الذي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية في الاتصال بين المعلمين والمتعلمين والمؤسسة التعليمية برمتها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>المكان نفسه.

<sup>2</sup>نهلة حامد إسماعيل حامد وأسامة محمد عوض ابشر، "انعكاسات التعليم الرقمي وأثره علي النمو المعرفي وقدرات الإنسان"، *المجلة العربية للتربية النوعية، بالسودان*، ع.7 (فبراير 2019)، صص 52-74.

<sup>3</sup>مليكة محمد عرعور، مرجع سابق، صص 221-242.

<sup>4</sup>ليلي ايديو، "تقنية التعليم الرقمي وتطبيقاتها في العملية التعليمية القصص الرقمية والألعاب الحاسوبية نموذجاً"، *مجلة الأناسة وعلوم المجتمع*، ع.5 (جويلية 2019)، صص 28-51.

أما "محمد صالح العويد" فيرى أن التعليم الذي يستهدف إيجاد بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنيات الحاسب الآلي والانترنت، وتمكن الطالب من الوصول إلى مصادر التعلم في أي وقت ومن أي مكان.

وتعرفه "الين" على انه: "تقديم محتوى تعليمي (الالكتروني) عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر وشبكاته إلى المتعلم بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المعلم سواء كان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة، وكذا إمكانية إتمام هذا التعلم في الوقت والمكان وبالسعة التي تناسب ظروفه وقدراته فضلا عن إمكانية إدارة هذا التعلم أيضا من خلال تلك الوسائط".

كما يعرف على انه "نقل المعارف العلمية المتخصصة لمستوي معين باستخدام وسائل تقنية الحديثة للاتصال الشبكي أو الرقمي".<sup>1</sup> وهناك من رأى انه هو ذلك "التعليم الذي يحقق فورية الاتصال بين المعلمين والمتعلمين الكترونيا من خلال شبكة أو شبكات الكترونية".<sup>2</sup>

لقد قدم علماء العلوم الإنسانية والاجتماعية العديد من التعاريف لمصطلح التعليم الرقمي حيث يرى أنصار الاتجاه الأول أن التعليم يوفر فورية الاتصال بين الطلاب والمدرسين الكترونيا من خلال الشبكات الالكترونية، أما أنصار الاتجاه الثاني فيروا انه طريقة لتعلم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسوب وشبكاته ووسائطه المتعددة. وبأنه نظام تعليمي يستخدم تقنيات المعلومات وشبكات الحاسوب في تدعيم العملية .

بناء على ما سبق يمكن القول أن التعليم الرقمي هو مرتبط باستخدام تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات كأجهزة الكمبيوتر والأجهزة المحمولة الذكية، واعتماد البرمجيات المختلفة، من اجل إدارة العملية التعليمية عن بعد. في ظل الانتشار الواسع في استخدام شبكة الانترنت

<sup>1</sup> نهلة حامد إسماعيل حامد وأسامة محمد عوض ابشر، مرجع سابق، ص. 52-74.

<sup>2</sup> ليلى ايديو، مرجع سابق، ص. 28-51.

وغيرها من الشبكات الرقمية، لذا يمكن القول أن منظومة التعليم الرقمية مرهونة بوجود بيئة إلكترونية رقمية يتم على ضوئها تقديم الدروس والمحاضرات والأنشطة للطالب اعتماد على الوسائط الإلكترونية.

### ثالثاً: خصائص التعليم الرقمي

أدى تطور العملية التعليمية إلى زيادة كفاءة أشكال التعلم بمختلف صورته، والتعليم الرقمي بصفة خاصة لما له من مميزات وخصائص تجعل منه مختلف عن غيره من الأشكال التعليمية. ومن أهم هذه الخصائص نذكر:<sup>1</sup>

- تدعيم عملية تكوين الأفراد: حيث يصبح الفرد منفتح على العالم وبإمكانه البحث حتى خارج نطاق مؤسسته.
- تشجيع التعليم النشط: أي الخروج من الإطار التقليدي المتلقي السلبي أي يصبح هناك مشاركة فعلية وإيجابية للمتلقي .
- مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة في التعلم، بما يوفر عليهم عناء التنقل والشعور بالأمان والخصوصية في التعلم .
- سرعة تحديث المحتوى : إذا تم تدارك أمر في موضوع الدرس بمجرد تعديله سيصل أشعار لكل المشاركين بما يوفر الوقت و الجهد.
- المرونة في بيئة التعلم يعني بإمكان الشخص الدخول والدراسة في أي زمان ومكان شرط توفر الانترنت.

<sup>1</sup>عبد المنعم إبراهيم،"التعليم الإلكتروني في الدول النامية، ورقة مقدمة الندوة الإقليمية حول توظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم،دمشق،2004.ص ص.6،7.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي والأداء الوظيفي

•تشجيع الطاقات الكامنة، فهناك أشخاص لا يمكنهم التواصل مباشرة نظرا لطبيعة شخصيتهم على عكس عندما يكونوا خلف الشاشة .

•تنمية القدرة على التجديد والابتكار، وذلك لسهولة النشر الالكتروني أصبح من السهل إيصال المفكرة بسرعة دون عراقيل النشر.

•قلة التكاليف مقارنة بالتعليم التقليدي. وخاصة في المدارس الخاصة وحتى التخلي عن الأدوات التقليدية يكفي وجود جهاز الكتروني والانترنت.

•القدرة الهائلة على تخزين المعلومات أي بإمكان الطالب الاحتفاظ بالكثير من الكتب والدروس وحتى الفيديوهات .

•تنظيم المحتوى أليا،أي يرتب حسب الحروف أو الوقت أو التاريخ مما يسهل على الباحث عملية البحث.

•سهولة التواصل مع الأستاذ .

•تعليم اكبر عدد من الطلاب حيث لا تخضع لقيود الزمان والمكان .

•تشجيع التعليم الذاتي وتطوير مهارات البحث حيث يصبح للباحث القدرة على التحكم في البحث عن المعلومات .

كما يضيف سالم احمد الخصائص الآتية:<sup>1</sup>

1- المرونة: يوفر عنصر المتعة في التعلم فهذا الأخير لم يعد جامدا ويعتمد على تقنية واحدة بل أصبحت تتعدد المثيرات.

<sup>1</sup> احمد سالم ،تكنولوجيا التعليم والتعلم الالكتروني (الرياض: مكتبة الرشد ،2004) ،ص ص.292،293 .

2- توفير فرص أكبر لتعليم والتعلم دون الالتزام بعمر محدد فهو يشجع على التعليم المستمر طول الحياة .

3- يتزامن مع وجود إدارة الكترونية مسئولة عن المعاملات الإدارية كتسجيل المستحقات، تسليم الشهادات... الخ.

4- يحتاج توفر تقنيات معينة كالحواسيب، الانترنت، الأقراص المدمجة .

### المطلب الثالث: أهداف التعليم الرقمي ومقتضياته

التعليم الرقمي كغيره من المشاريع التعليمية له أهداف وضع لأجل بلوغها، ومقتضيات لا يقوم إلا بوجودها وعليه.

**أولاً: أهداف التعليم الرقمي:** يعمد نجاح وفعالية التعليم الرقمي على الأهداف التي يرمي إليها، حيث إن أهم أهدافه تنمية سلوكيات المتعلم بما يضمن تلبية حاجاته و تحقيق أهداف المجتمع. ومن بين أهم الأهداف التي يسعى التعليم الرقمي لتحقيقها: <sup>1</sup>

- القدرة على تلبية حاجات المتعلمين المعرفية من خلال توفير المعلومات ومصادرهما .

- تحسين عملية الاحتفاظ بالمعلومات المكتسبة والوصول إليها في الوقت المناسب .

- تسهيل التواصل بين الأستاذ والطالب أي يمكنهم التواصل دون الحضور الشخصي إذا تعذر. ذلك وخاصة في الظروف الطارئة مثل ما حصل في جائحة "كوفيد19".

- مواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية وتحسين مستوى استخدام التقنيات الحديثة بما إننا في عصر التكنولوجيا والمعلومات فالقوة أصبحت تقاس بالمعرفة.

<sup>1</sup> نهلة حامد إسماعيل حامد و أسامة محمد عوض ابشر، مرجع سابق، ص ص. 51-74.

-توسيع نطاق المؤسسات التعليمية، فقد يصبح لتلك المؤسسة طلاب من خارج نطاقها الجغرافي ودون حاجتها لبناء هياكل جديدة.

-تجاوز المشاكل المادية واختصار المسافات ،حيث يصبح بإمكانك تلبية حاجاتك دون عناء التنقل مثل التسجيل في المسابقات عبر الأرضيات الرقمية<sup>1</sup> .

-تنوع أساليب التدريس ونمطية التعليم التقليدي.

-سهولة الرقابة خاصة أن الأرضيات تسجل دخول الطلبة والأساتذة أليا .

**ثانيا:مقتضيات التعليم الرقمي:** للرقمنة أهمية بالغة تكمن في مواكبة العصرنة،والتخلص من قيود المكان والزمان ،حيث أنها تتضمن جودة في الخدمات من حيث حداثة ووفرة المعلومات في مختلف المجالات وسرعة تحقيقها بأقل جهد وتكلفة كما تهدف إلي تجديد استخدام مصادر المعلومات التالفة، والتخطيط المسبق تحسبا لأي طارئ من خلال الاحتفاظ بنسخ رقمية. من أهم مقتضيات هذا الأخير نذكر النقاط التالية:<sup>2</sup>

**1- التخطيط:** يعرف التخطيط بأنه: "عملية منتظمة تتضمن اتخاذ مجموعة من الإجراءات والقرارات للوصول إلى أهداف محددة ،وعلى مراحل معينة مستخدمة كافة الإمكانيات المادية والبشرية والمعنوية المتاحة حاليا ومستقبلا أحسن استخدام. فعند الخضوع لمشروع الرقمنة يجب تحديد خطة انطلاقا من مجموعاتها ومستنفديها.كما يجب أن يسند التخطيط إلى لجنة تشرف على المشروع. تعرف باسم فريق عمل المكتبة الرقمية والتي تتكون من عناصر يشهد لها بالكفاءة العلمية في المجالات التالية: مكتبات-حاسوب-شبكة واتصالات-برمجيات حيث تقوم بوضع خطة مناسبة لمراحل تنفيذ المشروع وأبرز عناصر هذه الخطة هي:

<sup>1</sup>رفيقة يخلف ،"جودة التعليم الرقمي"، *مجلة الأناسة وعلوم المجتمع*، ع.5(جويلية 2019)، ص ص.166.185.

<sup>2</sup> سهيلة مهري ،"المكتبة الرقمية في الجزائر دراسة للواقع وتطلعات المستقبل"، مذكرة ماستر في علم المكتبات ،جامعة منتوري قسنطينة،كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ،قسم علم المكتبات ،السنة 2005-2006،ص.99.

➤ تحديد أهداف المشروع :

➤ -دراسة جدوى يتم فيها تحديد المتطلبات الضرورية لعملية الرقمنة (الوسائل والتجهيزات والإطارات البشرية).

➤ تحديد تكاليف المشروع وإقرار ميزانية مناسبة له مع تبويبها.

➤ وضع خطة زمنية واضحة لمراحل تنفيذ المشروع.

➤ إعادة هندسة الإجراءات التي سوف تتخذ بخصوص المشاكل التي سوف تعترض المشروع.

### 2-البنية التحتية التكنولوجية:

ويتعلق الأمر بتوفير ثلاث عناصر أساسية هي: الأجهزة والمعدات

- يتطلب أي مشروع رقمنة توفر الأجهزة التالية<sup>1</sup>:

- الحواسيب وهذا الأخير يتوفر على مجموعة من الخصائص:

- الموزع server.

- المعالج يكون من نوع intelpentiumy من 2.5 إلى 3 GHZ.

- ذاكرة قدرها Mo 512 إلى 1 GO.

- الطاقة الداخلية 3 أقراص صلبة سعة القرص الواحد 40 GO.

- بطاقة فيديو.

- بطاقة شبكة 100/10.

<sup>1</sup>سهيلة مهري، مرجع سابق، صص.101،100.

- تغذية كهربائية اختيارية 250 واط .

- قارئ أقراص مضغوطة VITESSE16.

- قارئ أقراص مرنة .

- بطاقة صوت .

- شاشة 17 بوصة (1).

- لوحة مفاتيح (ثنائية اللغة) وفارة.

### 3-المساحات الضوئية

ويتم اختيارها تبعا للوثائق المراد رقمتها وبالنسبة للكتب يفضل اختيار المساحات الرأسية

والتي يجب أن تتميز بالخصائص التالية<sup>1</sup>:

- تصوير ظهر وبطن الوثيقة بتزويد ألي.

- قدرة عمل تصل إلى 5000 صفحة في اليوم.

- ذاكرة تقدر بـ 64 الى MO256 هذا بالإضافة إلى:

- طابعات ليزيرية .

- وسائط التخزين وحفظ البيانات مع مراعاة قدرتها على التوسع.

4- شبكة المعلومات: تقوم الشبكة المحلية للمعلومات على الربط بين مجموعة من

الحاسبات داخل مبنى واحد أو مباني متجاورة من خلال كابل رئيسي ولا بد من توفير هذه

الشبكة بالهيئات التي تنوي إقامة مشروع التعليم الرقمي، حيث تربط بين مختلف محطات

---

<sup>1</sup>سهيلة مهري، مرجع سابق، ص.100.

العمل الموجودة بالمشروع وهذا لضمان سيرورة العمل بسهولة ودقة، كما يجب الارتباط بشبكة الانترنت.

5-البرمجيات:إن مشاريع الرقمنة تحتاج إلى مجموعة من البرمجيات تبعا للوظائف والتطبيقات المستعملة بالمشروع وأي مشروع رقمنة هو بحاجة إلى البرمجيات التالية<sup>1</sup>:

أنظمة تشغيل: وأهمها وأكثرها استعمالا -نظام Windowsxp.

- برمجيات التطبيقات.

- حزمة الأوفيس MS OFFICE.

- برمجيات معالجة الصور Adobe photo deluxe . Adobe photo shop.

- برمجيات ضغط الملفات مثل winrar .winzip.

- برمجيات التشابك UNIX.

-برمجيات إنشاء وإدارة قواعد البيانات.

هناك العديد من هذه الأنظمة ويعد نظام أوراكل من الأنظمة الناجحة، حيث يعمل بناءا على نظام إدارة قواعد البيانات العائقة،ويتميز بأنه مصمم ليعمل على بيئة أنظمة مفتوحة ومن خلال أجهزة مختلفة ويمكن استخدامه من خلال أنظمة اليونكس Unix ويتضمن النظام أنظمة فرعية للفهرسة<sup>2</sup>.

والإتاحة الآلية المباشرة والتي تضم خدمات الفهرس الآلي المباشر opac والتحكم في تداول مصادر المعلومات كما يضم النظام برامج تستخدم لتحويل وتحميل تسجيلات مارك ويوفر

<sup>1</sup>المرجع نفسه، ص ص. 101،102.

<sup>2</sup>المرجع نفسه.

أيضاً إمكانيات إتاحة التقارير من خلال برنامج The oraclesal.ReporttWriter بالإضافة برمجية ISIS/CDS

كما تحتاج هذه المشاريع الى بروتوكولات لربط نظم استرجاع المعلومات على الخط.

**6- الكوادر البشرية:** يعتبر العنصر البشري المؤهل من أهم أسس وعوامل نجاح مشاريع الرقمنة، وعدد العاملين في برامجها يختلف من مؤسسة إلى أخرى. حسب الرصيد المراد رقمته وكذا الإمكانيات المادية التي تمتلكها هذه المؤسسات والتي تؤهلها إلى انتداب عاملين أكفاء لإنجاز مشاريع الرقمنة. بعض المؤسسات الوثائقية تمنح مشاريع الرقمنة إلى متعامل خارجي متخصص « prestataire exterieur spécialisé »

كما أن المشاريع الأخرى تنجز من قبل العاملين بالمكتبات بدون تغيير في الوظائف العادية للمكتبة، وهذا ما يصعب عليها تقويم أعمال الرقمنة في إطار النشاطات العامة للعاملين. ويرجع تفضيل بعض المكتبات اللجوء إلى مؤسسة خارجية لإنجاز مثل هذه المشاريع، للتكلفة الكبيرة التي تتطلبها لتوفير عتاد القرصنة (التجهيزات) وباقي الرقمنة.

وعموماً فإن تبني قرار الاعتماد على مؤسسة خارجية لا بد أن يرتكز على اتفاق مسبق معها بخصوص الالتزام بالمعايير والأشكال والمواصفات. المتفق عليها في عمليات الرقمنة والإخلال بهذه المواصفات يلزمها التصحيح دون تكاليف إضافية.<sup>1</sup> فأكبر مشاريع الرقمنة لا تتطلب عدد كبيراً من العاملين بقدر ما تتطلب عاملين أكفاء فعلى سبيل المثال تضم مصلحة الرقمنة بالمكتبة الوطنية الفرنسية اثنان وعشرون عاملاً مكلفين بإنجاز المشروع "والعدد المتوسط والمخصص لعمليات الرقمنة داخل المكتبات الجامعية هو سبع أفراد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>مهري سهيلة، مرجع سابق، ص ص. 103-110.

<sup>2</sup>صالح بلخيري، "الشبكات المحلية الشبكة المحلية لجامعة المسيلة دراسة حالة"، مذكرة ماجستير في علم المكتبات، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم المكتبات، 2004/2005، ص. 38.

7-الموارد المالية:تكلفة رقمنة الأرصدة الوثائقية تختلف باختلاف مشاريع الرقمنة، وعملية الرقمنة تنجز من قبل ممولين **prestataires** خارجيين مرتبطين بعقد جزائي **contrataforfait**. وهذا ما يصعب على المكتبات تكاليف الرقمنة للوحدة .

كثير من المؤسسات (المكتبات الجامعية) لا تستطيع إعطاء تقديرات تقريبية، وتختلف التكاليف حسب الأرصدة المرقمنة، فعلى سبيل المثال تكلف "رقمنة كتاب بالمكتبة الوطنية لكوريا الجنوبية 154 دولار" بينما لا تكلف رقمنة نفس الكتاب بمكتبة نيويورك العامة سوى 28 دولار. ومتوسط تكلفة رقمنة كتاب لدى كثير من المكتبات ومراكز الأرشيف 70.66 دولار، وتكلفة صفحة واحدة بالأرشيف الوطني للولايات المتحدة الأمريكية NARA هو 15 دولار، بينما لا يتعدى رقمنة صفحة واحدة بمكتبة التجمع الوطني الكوري ANAC 0.12 دولار ومتوسط تكلفة رقمنة الصفحة الواحدة هو 7.72 دولار.<sup>1</sup>

8- الشروط القانونية :يجب على المؤسسة التي تتبنى عملية الرقمنة اخذ بعين الاعتبار حقوق الملكية الفكرية .أي وضع الترتيبات اللازمة لحفظ حقوق المؤلفين في الاستخدام الآلي بالمشروع ،والنشر على شبكات داخلية او نشر على شبكة الانترنت وذلك حتى لا تتعرض حقوق الملكية الفكرية إلى الضياع في ظل الاستنساخ غير المشروع لأوعية المعلومات.

يتحقق هذا الأمر عن طريق رخص الاستخدام، وهي نوع من الاتفاقيات النظامية التي تلزم الأطراف المتفقة بالبند، والشروط المتفقة عليها. وتتم هذه الاتفاقيات مع المؤلفين أصحاب الأعمال الفكرية محل الرقمنة، والناشرين من اجل القيام والبدء. فأى مشروع رقمنة مصادر المعلومات يستوجب على مدير المشروع التخطيط المحكم والمسبق قبل الشروع في العملية وذلك بتوفير المتطلبات اللازمة من اجل ضمان نجاحها وتغاديا للمشاكل التي تقف اعتراض

### المطلب الرابع:أنواع التعليم الرقمي

<sup>1</sup>مهري سهيلة،مرجع سابق،ص ص.124،125.

يتميز التعليم بخاصية الاستمرارية في اكتساب المعلومات والمهارات، وهذا أهم شيء في زمن المعلومة، لذا تأتي الأنماط التعليمية مساعدة للمتعلم في تحقيق النجاح. فنجد التعليم الرقمي هو الأخير يتفرع لعدة أنواع، لكل منه خصائص تميزية وتجعله أكثر ملائمة للفئة والمرحلة التي وضع لأجلها. لكن هناك ثلاثة أساليب هي الأكثر تداولاً وهي على النحو التالي:<sup>1</sup>

1- **التعليم المتزامن:** في هذا النمط يكون التواصل بين الأستاذ والطالب افتراضياً، بحيث يقدم الأستاذ المحاضرة يتفاعل الطالب من خلال عدة وسائط كغرف المحادثة الفورية والفصول الافتراضية، إضافة إلى المؤتمرات عبر الفيديو، وصحيح أن هذا النمط يوفر فرصاً لأعداد كبيرة من الراغبين في التعلم، لكن في بعض الأحيان التزاماتهم تمنعهم خاصة الطلبة الموظفون، إلا أنه يتطلب جودة عالية من الإنترنت حتى يتمكن الطلبة من الفهم والتفاعل وما يعاب على هذا النوع أنه لا يمنح فرصاً متكافئة. كون جودة الإنترنت تختلف من منطقة إلى أخرى في بعض الدول "الجزائر".

2- **التعليم غير المتزامن:** تم التواصل في هذا النوع عن طريق إرسال المحاضرات والأعمال عن طريق البريد الإلكتروني أو ملفات أو أقراص مضغوطة بما يسمح للطلاب تحميل المواضيع في أي وقت توفرت الإنترنت لديه، وإعادة قراءتها والتمتع دون تخطيه للأفكار مثل ما هو في النموذج الأول، إلا أنه في بعض الأحيان قد يشرح الأستاذ بعض الأفكار ولا يكتبها أو تتبادر له الأفكار خلال الشرح فلا يجدها في المادة التي بين يديه .

---

<sup>1</sup> حليلة الزاحي، "التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية مقومات التجسيد و عوائق التطبيق"، مذكرة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم المكتبات، 2011\_2012، ص 61، 62.

3-التعليم المدمج: هذا النمط يمزج بين النمط التقليدي للدراسة، أي الحضور المباشر والتعلم الإلكتروني. حيث لا يتم فقط بطريقة التلقين أو التواصل الافتراضي، فيأخذ بعين الاعتبار الفوارق الموجودة بين الطلبة فليس كل الطلبة يتقنون استخدام التكنولوجيات الحديثة.<sup>1</sup> وكذلك هناك من لا يفهم إلا إذا كان التعلم حضوريا، وهذا ما ذهب إليه بعض الجامعات مؤخرافي ظل جائحة كورونا على سبيل المثال لا الحصر الجامعات الجزائرية التي وضعت منصات رقمية لوضع المحاضرات والتعليم الحضوري لشرحها.فهو يعتبر امتداد للتعليم التقليدي ويهدف لتدعيم أداء الطلاب بتوظيف التكنولوجيات الحديثة، وزيادة دافعيتهم، لكن ما يعيق هذا النوع محدودية الوقت لتطبيقه، والتكلفة المادية له، بالإضافة إلى ضعف المهارات الإلكترونية لدى المستخدمين.

---

<sup>1</sup> حليلة الزاحي، مرجع سابق، ص.67.

### المبحث الثاني: الأداء الوظيفي: مقاربة معرفية

يعد الأداء الوظيفي محور اهتمام كل المنظمات على حد سواء، كونها تسعى لتحقيق معدلات عالية من الكفاءة، كون هذا الأخير بمثابة الآلية التي تمكن الإدارة من التعرف على مستويات الأفراد العاملين بها، ومدى قدرتهم على أداء الوظائف المسندة إليهم، وتحقيق المستويات المطلوبة في أدائهم، واتخاذ الإجراءات اللازمة في تطويرهم وتحسينهم، حيث أن مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث.

### المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء الوظيفي من المفاهيم التي حظيت باهتمام كبير في الدراسات الإدارية بالنظر لأهميته لكل من الموظف والمنظمة على حد سواء وتعددت التعاريف الخاصة بالأداء الوظيفي، وذلك نظرا لاختلاف نظرة كل باحث والمدرسة التي ينتمي إليها، لذا سيتم التطرق إلى المفهوم اللغوي والاصطلاحي:

#### 1- الأداء لغة:

يتضح من معاجم اللغة أن كلمة الأداء مشتقة من الفعل أدى الشيء وأوصله والاسم الأداء أداء الأمانة وأدى الشيء قام به.<sup>1</sup> فكلمة " أداء " مشتقة من الفعل أدى. ويشير المعنى اللغوي للفعل أدى إلى معنى المشي مشيا ليس بالسرير ولا بالبطيء، وأدى الشيء قام به، ويقال أدى فلان الصلاة، وبهذا فان المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة أداء هو قضاء الشيء أو القيام به.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ابن منظور *لسان العرب* (بيروت: دار الصادر، م14، 2005)، ص.26.

<sup>2</sup>عقلة محمد المبيضين وأسامة محمد جرادات، *التدريب الإداري الموجه بالأداء* (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2001)، ص.42.

الأداء لغة يقابل اللفظة اللاتينية Performance التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما والتي اشتقت منها اللفظة الانجليزية Performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه.<sup>1</sup>

**2- اصطلاحاً:** يستخدم اصطلاح الأداء في عدد من الميادين والمجالات ما جعل منه مصطلحاً متعدد المعاني والأبعاد ويرى البعض أن استخدام هذا المصطلح في مجال التسيير مأخوذ عن حقل المالية، ويعني تقديم نموذج محكم. بمعنى انجاز العمل وفقاً للأسس وقواعد ومعايير محددة واختلفت التعاريف في شكلها لكن في مضمونها اتفقت حول أهمية الأداء لأجل ضمان واستمرارية المنظمة. من أبرز التعاريف ما يلي:<sup>2</sup>

يعرفه "البابطين سلطان بن محمد" بأنه: "قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من الخدمات بموصفات معينة وتكلفة اقل". وهنا تم ربط الأداء بحسابات الكلفة والمنفعة حيث إن الإدارة هي من توجه الأداء. كما عرفه "أل نمشه علي عبيد" بأنه: "قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها". وهنا كذلك ربط الأداء بتحقيق أهداف المنظمة أي النتائج التي يحققها الموظف في منظمته.

ويعرفه معجم مصطلحات العلوم الإدارية بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من الموظف الكفاء والمدرّب". وهنا اعتبر أن الأداء محدد سلفاً وفق معايير وتوقعات من طرف الإدارة كما اشترط في الموظف خاصيتين: أن يكون ذو كفاءة ومدرّب.

<sup>1</sup> عبد الملك مزهودة، "الأداء بين الكفاءة والفعالية"، *مجلة العلوم الإنسانية*، ع.01 (نوفمبر 2001)، ص.86.

<sup>2</sup> ناصر محمد بن عقيل، "العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على ضباط قوات الأمن الخاصة بالرياض"، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، 2006، ص.51، 52.

أما "توماس جيلبيرت": يعرفه بأنه هو التفاعل بين السلوك والانجاز ومجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا. حيث هذا الأخير نظر للأداء على انه تركيب بين السلوك التنظيمي للفرد والنتائج المحققة، ويلاحظ هنا أن التعاريف أن لم تكن كلها فأغلبها ربطت الأداء بالأهداف التنظيمية.

يمكن القول أنه مجموعة الأنشطة التي يقوم بها الفرد، والمتعلقة بالمهام المسندة إليه بغية تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة و استغلال امثل لمواردها، حيث يمكن قياسه عن طريق مقارنته بالأهداف المحققة.

**3- الأداء الوظيفي:** يعبر الأداء الوظيفي على مدى قدرة تفاعل الموظف مع دوافعه لإنجاز عمله، كون الأداء يظهر نتيجة توافق بين قواه الداخلية (القدرة) وقواه الخارجية (الدوافع). وفي هذا السياق يعرفه حسن راوية "بأنه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة".<sup>1</sup> فالأداء الوظيفي يتكون من أفعال وردود أفعال تكون في مجموعها عملية في إطار نظام تفاعل اجتماعي فالأداء الوظيفي هو بمثابة النشاط الذي يقوم به الموظف وبفضله يمكن إنجاز وتأدية المهام ويحقق الأهداف المخططة بنجاح في ظل القوانين والموارد التي تتوفر عليها المنظمة التي يعمل بها.

وفي نفس الإطار يعرفه عاشور صقر "بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، كما يمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، وهذه الأبعاد كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء".<sup>2</sup> فالأداء الوظيفي يسعى إلى تحقيق أهداف معينة في مدة محددة في ظل الارتباط بالقوانين واللوائح التنظيمية والموارد المتاحة.

<sup>1</sup> حسن راوية، إدارة الموارد البشرية (مصر: المكتب الجامعي الحديث، 1995)، ص. 216.

<sup>2</sup> عاشور أحمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات (مصر: دار المعرفة الجامعية، 1991)، ص. 26، 25.

### المطلب الثاني: العوامل المحددة لمستوى الأداء الوظيفي

إن السلوك الإنساني هو المحدد الرئيسي للأداء الوظيفي للفرد، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد، نشأته، الموقف الذي يوجد فيه، والأداء لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط نابذة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به، مما يؤدي إلى ظهور الأداء. وتتقسم العوامل المحددة لمستوى الأداء إلى ما يلي:<sup>1</sup>

أولاً: العوامل الأساسية المحددة لمستوى الأداء: تباينت آراء مختلفة للباحثين في تحديد طبيعة هذه العوامل، وتعددت حيث يرى البعض أن مستوى الأداء يتحدد بتفاعل عاملين رئيسيين معا وهما: المقدرة على العمل والرغبة في العمل، حيث تتحدد العلاقة بينهما من حيث تأثيرهما على مستوى الأداء بالشكل الآتي:

تأثير المقدرة على العمل في مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل وبالعكس فان تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على مدى مقدرة الشخص على القيام بالعمل. وهنا تم فصل مناخ أو بيئة العمل عن الدافعية الفردية، ولو أن مناخ أو بيئة العمل تؤثر في دافعية أو رغبة الفرد في العمل والقدرة على انجاز العمل.

وقد وضع بورتير **porter** وزميله ادوارد لولير **Lawler** سنة 1968 نموذجاً نظرياً، يقوم على مجموعة من الفروض حول محددات الأداء الوظيفي تتكون من أربعة عوامل رئيسية:

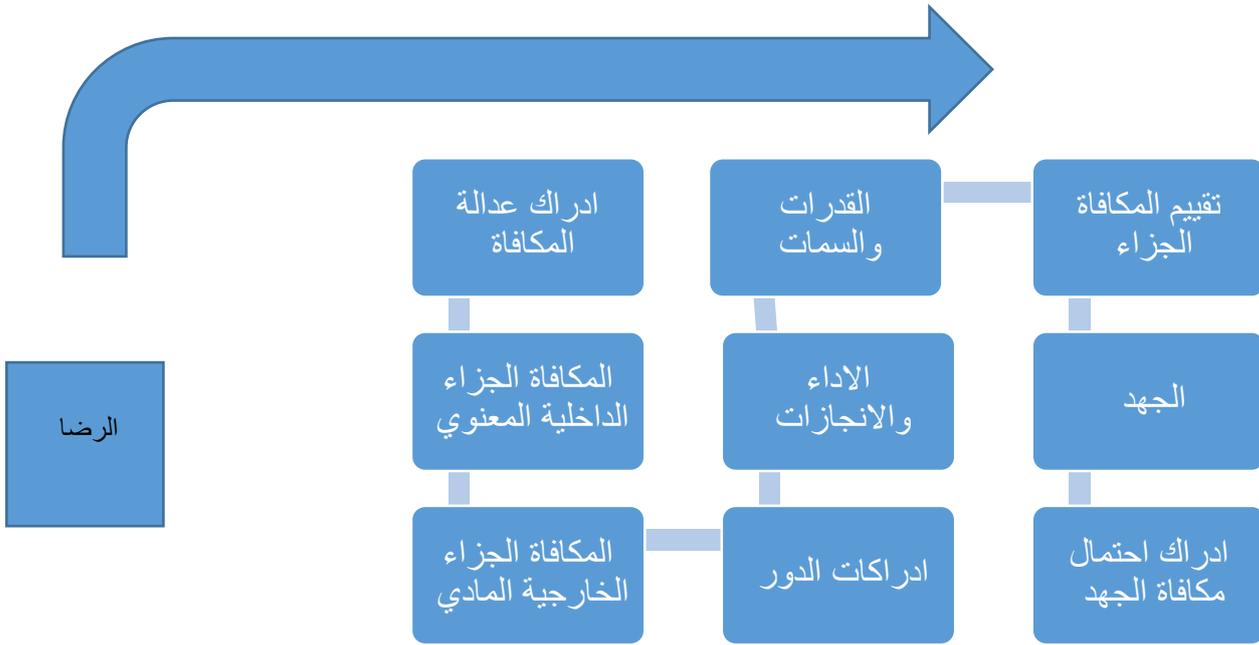
- إدراك الفرد لدوره الوظيفي ويشمل تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي يمارس بها دوره في المؤسسة.

<sup>1</sup>عزالدين هروم، "واقع تسيير الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمركب الجراف والرافعات CPG بقسنطينة"، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2007-2008، ص 32، 33.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي والأداء الوظيفي

- الجهد المبذول والذي يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل أو درجة دافعيته.
- قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة الفاعلية في الأداء .
- الجهد المبذول ويشمل ذلك التعليم والتدريب والخبرات والذي يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل أو درجة دافعيته. وهذا ما يوضحه الشكل في التالي:

### الشكل رقم: (1): نموذج بورتر/لوير في الدوافع



المصدر: عز الدين هروم، مرجع سابق، ص. 32

يتبين من خلال الشكل أعلاه أن "بورتر ولوير" يضيفان عنصرا أساسيا ثالثا، وهو مدى إدراك الفرد لدوره الوظيفي. حيث يؤدي إلى تفاعل العناصر الثلاثة السابقة فيما بينها إلى تحديد مستوى الأداء وذلك حسب المعادلة التالية:

-الأداء = الدافعية أو الجهد المبذول + القدرات + الإدراك

وعليه فإن أثر التغيير في أحد العوامل على الأداء، يتوقف على مستوى أو الدرجة المتوافرة من كل عامل من العاملين الآخرين.

ويبدو إن المحددات الأساسية للأداء وفق ما توصل إليه "بورتر لوير" أكثر منطقية من سابقهم، ومن ثم فالأداء الوظيفي للفرد يتحدد بتفاعل وامتزاج دافعيته وقدراته وإدراكه لدوره.

**ثانياً: العوامل الجزئية المحددة لمستوى الأداء الوظيفي:** إن العوامل الأساسية السابقة \*الدافعية، القدرة والإدراك تتحدد هي الأخرى بعوامل جزئية مختلفة ومترابطة بعضها ببعض، لتعكس بذلك الطبيعة المعقدة للعنصر البشري. وأهم هذه العوامل نذكر:<sup>1</sup>

**1✓ العوامل المؤثرة على إدراك الفرد:** يتأثر إدراك الفرد بدوره الوظيفي بعاملين أساسيين وهما غموض الدور وصراع الدور:

**أ- غموض الدور:** يشير غموض الدور إلى عدم وضوح المهام والواجبات، الاختصاصات، والسلطات أو هو الفرق بين ما هو مطلوب وما هو مفهوم، ودون وجود صورة واضحة في ذهن الفرد، عن العمل الواجب إنجازه لن يكون باستطاعته تقييم تقدمه، أو التأكد من أنه تم العمل بالشكل الصحيح.

يتميز العمل الإداري بالغموض عن العمل الفني والتخصصي، وإذا كان لبعض الصفات الشخصية تأثير على شعور الفرد بغموض الدور، كالثقة في النفس لأن الشخص الواثق بنفسه أقل شعوراً بهذا الغموض من الشخص الأقل ثقة بنفسه. إلا أن أهم مسببات غموض الدور تتمثل إما في عدم وجود توقعات، تعليمات، وتوجيهات عمل محددة أو أنها موجودة لكنها غير واضحة.

ومن الأمور التي بإمكانها القضاء على غموض الدور هي ضمان وجود وضوح الوصف الوظيفي، مسؤوليات، أولويات وصلاحيات العمل ومعايير أو أهداف الأداء بالإضافة لتعزيز إدراكه.

<sup>1</sup> عزالدين هروم، مرجع سابق، ص 33-35.

ب- **صراع الدور:** يقصد به بصراع الدور أو تعارض الدور، لا تعارض مطالب العمل التي ينبغي على الفرد الوفاء بها، ولصراع الدور أسباب عديدة، لكن ما يؤثر على إدراك الفرد لدوره الوظيفي هو تلقيه تعليمات متضاربة، متعارضة، مزدوجة، ومتكررة من رئيسه أو من أكثر من رئيس. وقد يؤدي ذلك أيضا إلى شعور الفرد بالتوتر والضغط النفسية والاضطرابات العصبية في العمل مما يؤثر على أدائه بالسلب.<sup>1</sup>

2✓ **العوامل المؤثرة على قدرة الأفراد:** من أهم العوامل المؤثرة على قدرة الأفراد: التعليم والتدريب والخبرات:<sup>2</sup>

أ- **التعليم:** يمثل تلك المعارف التي تم الحصول عليها عبر الطرق البيداغوجية والأكاديمية المختلفة، وكلما كان هناك ارتباط بين ما تعلمه الفرد وبين مهام عمله كلما زاد إدراكه لدوره، ومن ثم ممارسته له بالشكل المطلوب.

ب- **التدريب:** يعرف التدريب على انه مخطط لتغيير سلوك ومهارات العاملين، توجهاتهم، آرائهم باستخدام طرق تدريبية وإرشادية مختلفة، لتهيئتهم لأداء الأعمال المطلوبة وفقا لمعايير العمل بشكل مقبول ويمكن أن يتم التدريب وفق برامج تدريبية منظمة أو أثناء تأدية العمل، ومن الواضح انه كلما تلقى الفرد التدريب المناسب كلما انعكس ذلك على مستوى أدائه الوظيفي.

ج- **الخبرات:** للخبرة علاقة مباشرة بأقدمية الفرد في العمل، حيث يحصل من خلالها على قدر هائل من المعلومات، المعارف والمهارات يضعها في خدمة العمل، مما ينعكس على اهتمامه بالجانب الفني والتخصصي في الأداء وفي بعض الوظائف يمكن لسنوات الخبرة تعويض متطلبات التعليم.

<sup>1</sup> محمد سعيد أنور سلطان، *السلوك التنظيمي* (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2003)، ص 230، 231.

<sup>2</sup> عز الدين هروم، مرجع سابق، ص 35، 36.

3✓ العوامل المؤثرة على دوافع الأفراد: تتحكم في دوافع الأفراد عوامل جزئية متعددة، بعضها عائد إلى الأفراد مثل الحاجات وبعضها متعلق بالعوامل الموقفة والتنظيمية وسنذكر فيما يأتي أهم العوامل:<sup>1</sup>

أ- الأجر والمكافآت: الإنسان كائن ذو حاجات متعددة. يجتهد ويعمل في سبيل إشباعها. ويسعى لتحقيق ذلك تلبية لدوافع داخلية تنطلق من ذاته وتثير فيه رغبة إلى تحقيق هدف معين، وتشكل المكافآت أهم وسيلة لتلبية معظم هذه الحاجات وقد تكون أفضل مثير لدوافعه، ويمكن أن تكافئ المؤسسة العاملين فيها عن الجهد الذي يقدمونه والأداء الذي يحققونه بالأجر أو الرواتب التي تمنحها لهم عن جهد محدد يؤديه، وتبقى الأجر أهم الحوافز باعتبارها السبب المباشر لوجود الفرد في منصب عمله.<sup>2</sup>

حتى ولو أن "هزر بيرغ" خالف هذا الرأي في نظريته عندما أكد بان الأجر هو من الحاجات الدنيا التي لا تؤدي للرضا وإنما فقط تمنع عدم الرضا.

ب- عدالة العائد: يوضح نموذج "بورتر و لوير" في الشكل السابق أن إحساس الفرد بعدم تناسب مقدار المكافأة المحصلة مع أدائه المحقق، يؤثر بشكل مباشر على رضاه الوظيفي. كما أوضح آدمز **Adams** في نظرية العدالة بان الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته مهارات وكفاءات ساعات العمل، خبرات، المستوى التعليمي... الخ مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه، قياساً بمدخلاتهم وان نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل ما يستلمه غيره وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا. ومن بين النظم التي تعمل على تحقيق

<sup>1</sup> عز الدين هروم، مرجع سابق، ص ص. 35-40.

<sup>2</sup> سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي (عمان: دار وائل، 2006)، ص. 176.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي والأداء الوظيفي

العدالة في المكافآت هي نظم الأجور المرتبطة بمستوى الأداء فبإمكان هذا الأسلوب تحقيق عدد من الأهداف منها<sup>1</sup>:

- تحفيز العاملين أي أن المكافآت التي يحصلون عليها ترتبط مباشرة بالجهد الذي يبذلونه.

- رفع درجة التركيز لدى العاملين على أهداف المؤسسة.

- المساعدة في تطوير ثقافة الأداء.

- مكافأة ما يقوم به الأفراد من إسهامات في النجاح الذي تحققه المؤسسة.

- المساعدة في التعيين والمحافظة على مجموعة عاملين يتميزون بالكفاءة العالية.

لكن رغم هذه المزايا فقد بينت العديد من الدراسات أن هذا الأسلوب بإمكانه أن يؤدي إلى نتائج عكسية، وما يؤكد ذلك هو تخلي العديد من المؤسسات عن تطبيقه.

**ج- توفير فرص التطور والترفيه المتاحة للفرد:** إن إعطاء الأفراد فرصة الترقية وتطوير المسار الوظيفي يساهم في تحقيق الأداء الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا "التطور والنمو" ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا. وقد يؤدي وجود بعض المشاكل في هذا النظام الى عدم رضا العاملين ومن تم التأثير على مستوى أدائهم، لكن عدم الموضوعية في بعض الأحيان في ظل نظام غير واضح للترقيات، قد يتم تجاوز بعض الموظفين الأجر بالترقية وترقية من هم اقل كفاءة أو أقدميه منهم لاعتبارات غير موضوعية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>حمود بن مطلق العماج،"علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين،مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية،جامعة نايف للعلوم الأمنية،الرياض،2004/2003،ص ص. 44،43.

<sup>2</sup>اسعد احمد محمد عكاشة،"أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات « paltel » بفلسطين"،مذكرة ماجستير إدارة أعمال،الجامعة الإسلامية فلسطين،كلية التجارة،قسم إدارة الأعمال،2008، ص.36.

د- **نمط القيادة والإشراف:** تعتبر القيادة أو الإشراف من العمليات الأكثر تأثيراً علي دافعية الأفراد للأداء، وكذا مستوي رضاهم عن العمل. حيث يمكن تلخيص ظاهرة القيادة في أنها ظاهرة محورها التأثير في الآخرين سواء كانوا رؤوسين في العمل، زملاء أو أعضاء في المجموعة أو تنظيم غير رسمي. وهذا التأثير يتم من خلال شخص يتمتع بصفات معينة، تجعله قادراً علي ممارسة التأثير بفعالية وهو ما يطلق إلي قدرة تأثير شخص ما علي الآخرين، بحيث يجعلهم يقبلون قيادته دون إلزام قانوني. وذلك لاعتراف الجماعة التلقائي بقيمة القائد في تحقيق أهدافها وكونه معبراً عن آمالها وطموحاته.<sup>1</sup>

**4- الظروف المادية:** تعبر عن مختلف العوامل التي تشكل مناخ العمل مثل الإضاءة، التهوية، فترات الراحة، التدفئة، الرطوبة، والضوضاء وغيرها.<sup>2</sup>

أ- **الإضاءة:** تعرف بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة سواء كان مصدرها طبيعياً أو اصطناعياً فإنها تبقى من أهم المصادر المادية وهذا ما أكده "التون مايو" تتجلى أهميتها في السهولة الكبيرة في الرؤية والنشاط.

ب- **الضوضاء:** تعرف على أنها تداخل الموجات الصوتية بطريقة غير منتظمة، فتتغير باستمرار من حيث طولها وترددتها لها تأثيرات متعددة منها: صعوبة المحادثة نظراً لصوت العالي، نقص القدرة على التركيز.

- درجة الحرارة والرطوبة: يقصد بها أن مناخ العمل يجب أن يتناسب وطبيعة العمل.

**5- التأثيرات النفسية:** وهي كل ما يؤثر على نفسية الموظف وبالتالي على مستوى أدائه ومن بين أهم هذه العوامل ما يلي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> اسعد أحمد محمد عكاشة، مرجع سابق، ص 38-40.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 37.

- **التأثيرات العصبية:** أن الضوضاء تلعب دورا كبيرا في التأثير على وظائف الجهاز العصبي بشكل عام مما يؤدي إلي انخفاض إنتاجية الفرد.
  - **المكانة الوظيفية:** تعتبر أحد أسباب الرئيسية لارتفاع معدلات الضغوط في بيئة العمل لدى كثير من العاملين خاصة في المراكز القيادية التي لها علاقة مع الجمهور
  - **طبيعة العلاقة داخل التنظيم:** أن اغلب الأعمال التي يقوم بها الأفراد داخل المؤسسة لا تتم بصفة مستقلة عن باقي الأعمال، بل أن أداء الفرد يتم من خلال علاقات عمل متداخلة، قد تكون بين رؤساء ومرؤوسين أو زملاء فيما بينهم.
  - **وحدة المهام:** أي مدى تركيز وظيفة الفرد على وحدة متكاملة من المهام أو على جزء بسيط منها.
  - **دلالة وأهمية المهمة:** أي الأهمية المدركة للمهمة وللوظيفة.
  - **الاستقلالية:** درجة الرقابة التي يتمتع بها العامل على طريقة أداء العمل.
  - **المعلومات المرتدة:** مدى تلقي أو (معرفة) العامل المعلومات عن مستوى أداء العمل الذي أنجزه، وقد تنشأ المعلومات المرتدة إما عن العمل نفسه أو الآخرين مثل المشرف أو الزملاء أو العملاء.<sup>1</sup>
- وهذه العوامل كلها محددة ومؤثرة على مستوى الأداء في المنظمات، وغيابها يترك اثر واضح على نسبة تحقيق الأهداف.

<sup>1</sup>أسعد أحمد عكاشة، مرجع سابق، ص.38.

### المطلب الثالث: تقييم الأداء:

تعتبر عملية تقييم الأداء من أهم عناصر الأداء، كون هذا الأخير المحدد الأساسي لمستوى تحقيق الأهداف، وتهدف برامج تقييم الأداء بشكل عام إلى تحسين مستوى الانجاز بما يحقق الغايات.

### أولاً: تعريف تقييم الأداء

تقييم الأداء الوظيفي هو تحديد الأفعال الصادرة عن الموظف أو شاغل الوظيفة داخل موقف العمل، بهدف التأكد من مدى القدرة على تأدية المهام وتحقيق الأهداف والنتائج وتحمل المسؤوليات. ويمكن التعرف على هذا المفهوم أكثر من خلال مايلي:

**تعريف قاموس هارفرد:** "هو عملية تحليل ومراجعة شاملة لعمل الموظف في الشركة خلال فترة زمنية محددة، مثل شهر ربع سنة أو حتى سنة كاملة. يتم وضع مجموعة من المعايير للتقييم والنظر في مدى وفاء الموظف بها، للوصول إلى معدل نهائي يساعد باتخاذ قرار بشأنه."<sup>1</sup>

كما يعرفه سيد محمد انه العملية التي من خلالها يتم تحديد كيف يؤدي العامل وظيفته، وما يترتب على ذلك من وضع خطة لتحسين الأداء.<sup>2</sup> ومن خلال هذا التعريف ينظر لعملية تقييم الأداء على أنها إحدى مقتضيات تحسين الأداء.

ويعرفه كامل بربر على أنه عملية التقييم والتقدير المنظمة والمستمرة لإنجاز الفرد في العمل وتوقعات تنميته وتطويره في المستقبل.<sup>3</sup> وهنا ينظر لتقييم الأداء على انه عملية تصحيحية

<sup>1</sup>تعريف تقييم الأداء حسب قاموس هارفرد، متاح على الموقع <http://hbraarabic.com> تاريخ الاطلاع: 2021/04/17 .

<sup>2</sup>عمار كيرد، "تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز -مديرية التوزيع بالاغواط-، مذكرة ماجستير ادارة اعمال، جامعة أكلي محند اولحاج-البويرة-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، 2015/2014، ص ص. 70، 71.

<sup>3</sup>المكان نفسه.

تتميز بالديناميكية. كما يعرف كذلك بأنه: "عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك الموظفين في العمل ويترتب، عن ذلك الحكم إصدار قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالموظفين أو ترقيتهم أو نقلهم لعمل آخر داخل المنظمة أو خارجها أو تأديبهم أو فصلهم والاستغناء عنهم"<sup>1</sup> ومن خلال هذا التعريف يتضح أن عملية تقييم الأداء ذات مساس شخصي بالموظف وهي المحدد الأساسي للقرارات الإدارية اتجاه الموظف.

وعلى ضوء التعاريف السابقة يمكن القول أن تقييم الأداء هو نشاط إداري يقيس بدقة مدى تحقيق الأهداف والنتائج عن طريق مقارنة بين ما هو مخطط وما هو منجز وفق اعتماد معايير المناسبة بهدف تعزيز نقاط القوة والضعف في الأداء. وعليه يمكن أن نستخلص أن تقييم الأداء هو عملية إدارية هدفها قياس نقاط القوة والضعف والقصور ومعالجتها ولا بد أن تتميز معاييرها بالدقة، الوضوح، القبول والثبات.

**ثانياً: أهمية وأهداف تقييم الأداء:** تقييم الأداء هو عملية التقدير المستمر لإنجاز الفرد في العمل المكلف به وإمكانية تطويره مستقبلاً، وتهدف إجمالاً إلى التحليل الاستراتيجي للمنظمة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف. ومن بين الأهداف التي ترمي لها عملية تقييم الأداء:<sup>2</sup>

- تحديد الأفراد الذين يتم ترقيتهم.

- توحيد المعايير التي يتم بناء عليها اتخاذ الإجراءات المناسبة كالفصل الترقية والمرودية.

- تنمية روح المنافسة بين الأفراد وتشجيعهم على تقديم الأفضل.

- تسهيل تخطيط القوى العاملة وذلك عن طريق معرفة قدرات الأفراد.

<sup>1</sup>سهم بلخيري وحنان عشيبي "اثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية دراسة حالة جامعة البويرة"، مذكرة ماستر إدارة أعمال، جامعة محند اولحاج البويرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2011/2012، ص.88.

<sup>2</sup>خبراء بميك، تنمية الموارد البشرية الأدوار الجديدة (القااهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، 2010)، ص.232.

-تحديد الاحتياجات التدريبية.

-تزويد الإدارة بمعلومات حول السياسات المستقبلية للاختيار والنقل والتدريب.

كما يمكن توضيح أهمية هذه العملية من خلال:<sup>1</sup>

-الكشف عن قدرات العاملين بما يساعد في وضع كل شخص في الوظيفة التي تناسب قدراته.

-تحديد مدى فعالية المشرفين في تنمية الأعضاء الذين تحت إشرافهم .

-تعديل المرتبات والأجور من خلال اقتراح المكافآت المالية وتعديل المرتبات بالزيادة أو النقصان واقتراح نظام الحوافز.

-وسيلة لتقييم جوانب الضعف في أداء العاملين واقتراح الإجراءات التصحيحية .

-تحسين الأداء وتطويره. لكشف عن الطاقات الكامنة كما يمكن أن تكون مدخل لتقييم العمل وإعادة تحديد المسؤوليات

تأسيساً على ما سبق يمكن القول أنه يترتب عن عملية تقييم الأداء مجموعة من الأهداف والتي تبرز أهمية هذه العملية سواء بالنسبة للفرد الموظف أو المنظمة:

**أ-بالنسبة للفرد الموظف:**

-رفع حالة الشعور بالمسؤولية.

-معرفة كل موظف حقيقة أدائه بإيجابته وسلبياته.

-ترقية الموظفين ذوي المهارات والقدرات.

---

<sup>1</sup>ريم بنت عمر بن منصور الشريف ، "دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي"،مذكرة ماجستير في الإدارة العامة،جامعة الملك عبد العزيز جدة ،كلية الاقتصاد والإدارة ، 2013،ص.58.

-رفع معنويات الموظفين.

ب-بالنسبة للمنظمة:

-تفعيل عملية الرقابة من خلال الطرق الموضوعية.

-الرفع من مستوى الأداء والاستثمار في قدرات الموظفين.

-ضمان عدالة المعاملة(المكافئة والترقية والعلاوات).

-المساعدة في وضع أسس إستراتيجية للحصول على الموارد البشرية المناسبة.

-يعدمن أهم المؤشرات التي تعتمدها المنظمة لمعرفة مستوى الدافعية ودرجة الرضا الوظيفي.

-تحديد نقاط القوة والضعف داخل المنظمة.

ثالثا: طرق تقييم الأداء:من أهم ما يقوم له القائمون على عملية التقييم هو إعطاء درجات للموظفين وذلك وفق معايير موضوعية تمكنهم من الحكم عليهم،وهناك أكثر من طريقة تعتمد في هذه العملية.ومن الطرق الأكثر شيوعا ما يلي:<sup>1</sup>

1✓قائمة معايير التقييم:

من أوسع الطرق انتشارا وابطسها، حيث تعتمد على وضع معايير لتقييم الأداء ومقارنة مدى توفرها في أداء الفرد، وتقاس بالدرجات وتجمع هذه الأخيرة ويكون الحاصل هو مستوى أداء الفرد.

<sup>1</sup>احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية (الإسكندرية:الدار الجامعية،2004)،ص ص.297،298.

2✓ طريقة الترتيب البسيط: في هذه الطريقة يقوم القائد بترتيب مرؤوسيه من الأفضل للأسوأ وهذا الترتيب على أساس الأداء الكلي رغم أن هذه الطريقة سهلة وبسيطة لكنها تقليدية وتسبب الكثير من المشاكل وليست موضوعية .

### 3✓ طريقة المقارنة بين العاملين:

وفق هذه الطريقة يتم مقارنة الموظف بباقي الزملاء في نفس القسم أو الرتبة، وذلك وفق ثنائيات أو ويتحدد في كل منها الأفضل. وهكذا وبتجميع هذه المقارنات يمكن التعرف على العاملين الذين قدموا أداء أفضل. صحيح إن هذه الآلية توفر نوع العدالة ولكن هذه الطريقة لا يمكن استخدامها في الأقسام التي تحتوي على عدد كبير من العاملين.

### 4✓ طريقة التوزيع الإجباري:

وفق هذه الطريقة يتم تحديد مستويات معينة من الأداء لكل جوانب العمل المطلوب تقييم الأداء له، وتتميز هذه الطريقة بضرورة عدم تجاوز كل مستوى نسبة معينة. وتعتمد على منحني التوزيع الطبيعي. كما انه توزيع يرى إن غالبية الموظفين يأخذون درجة وسيطة من المقياس، وتأخذ النسبة في كلما بعدنا عن هذه الدرجة بالانخفاض أو الارتفاع. وهذا النمط يصلح على المستويات التي فيها أعداد كبيرة.<sup>1</sup>

### 5✓ طريقة الأحداث الحرجة:

يتم التقييم في هذه الطريقة بتسجيل ما يراه المقيم انه حدث غير طبيعية في أداء الفرد، وكيف يتصرف معها وتتميز هذه الطريقة بعدم التحيز، وإنها مقترنة بأحداث جوهرية طيلة فتر

<sup>1</sup>مجدي عبد الله شرارة، "الاتجاهات والأدوار الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، 2019، متاح على الرابط التالي <http://www.4kotoob.com> تم الاطلاع: 18 افريل 2021. ص.ص 190-205.

تقييم. لكنها أيضا من جهة أخرى قياس الأحداث المهمة فقط ليس طريقة سليمة لقياس الأداء.<sup>1</sup>

**6✓ طريقة التقييم الذاتي:** يعلق الفرد على الأداء الخاص به ومقارنته مع معايير الأداء وهذا ما تعتمده المنظمات الحديثة وهذا متوقف على وجود درجة عالية من الثقة بين الإدارة والموظف وهو متم لطرق أخرى، وهذا النوع من التقييم يمنح الموظف نوع من الثقة بالمنظمة ويقوي الرابط الإنساني بها لكن من جهة أخرى لا يمكن تطبيقه إلا في المجتمعات التي تتحلى بروح المسؤولية وضمير حي. كما توجد طرق أخرى يتم اعتمادها كما يمكن استخدام العديد من الطرق في نفس الوقت وهذا ما يسمى بالطريقة المشتركة.<sup>2</sup>

### رابعاً: صعوبات تقييم الأداء :

أثناء عملية تقييم الأداء توجد مجموعة من المعوقات والصعوبات التي تحول دون تحقيق الأداء المطلوب. وقد تكون هذه الأخيرة متعلقة بالمعايير المتبعة أو الموظفين أو حتى المشرفين. ومن أكثر المشاكل والمعوقات التي تعاني منها عملية تقييم الأداء ما يلي:<sup>3</sup>

- عدم ملائمة ووضوح المعايير بما يخلق صعوبة في التعريف والتحديد الدقيق للأداء.
- عدم التوازن والتوافق في المحتوى وخاصة في توزيع النسب بين العناصر الأساسية.
- العوامل الموقفية والشخصية للمشرفين كالمزاجية والتحيز.
- نقص تجربة المقيمين لأن نجاح هته العملية مرهون بكفاءة المقيم.

- عدم وجود رقابة إدارية للمقيم وصعوبة اطلاع الموظف على المعلومات المسجلة عنه.

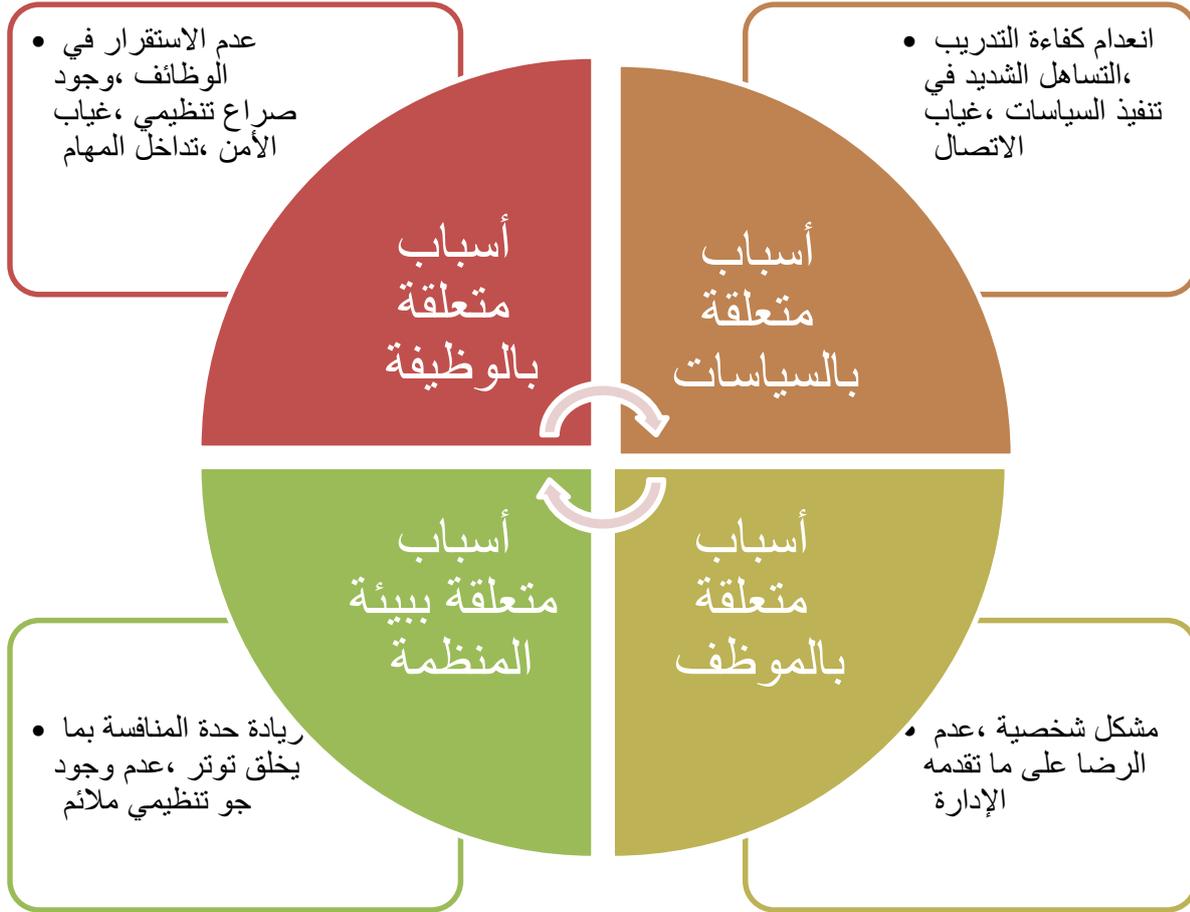
<sup>1</sup> ، مجدي عبد الله شرارة ،مرجع سابق،ص. 194.

<sup>2</sup>المرجع نفسه،ص.196.

<sup>3</sup>سهام بالخيري وحنان عشيظ ،مرجع سابق ،ص.111-114.

- عدم تحديد وقت المستغرق في التقييم، وعدم تحديد المعايير التي بموجبها يتخذ القرار.  
كما يوضح الشكل الآتي :

الشكل رقم: (02): الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن تراجع الأداء يرجع لمجموعة من الأسباب، قد تكون متعلقة بالموظفين أو الوظيفة بحد ذاتها، من سياسات، بيئة، ومناخ العمل. وهذه كلها قد تلعب دور أساسي في تحديد مستوى الأداء .

### المطلب الرابع: متطلبات واليات تحسين الأداء

لا تتوقف عملية تقييم الأداء عند معرفة ما إن تحقق الهدف أم لا، بل يجب أن تعمل على تصويب الأخطاء وإتباع مجموعة من الآليات لتحسين مستوى الأداء. ومن بين أهم الآليات المتبعة.<sup>1</sup>

**1-تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء:** ويتم ذلك من خلال تشخيص الأسباب المؤدية لانخفاض كفاءة الأداء ،سواء كان الخلل في السياسات أو الممارسات التنظيمية أو مرتبطة بالوظيفة .أو حتى بالموظف بحد ذاته.

**2-تطوير خطة عمل للوصول إلى حلول** -"تخطيط مرن للموارد البشرية "كونه يزيد من قدرة الأفراد على التكيف والعمل بفاعلية في الظروف المختلفة، وزيادة أدائهم بما يضمن استمرارية المنظمة عن طريق التدريب، التخصص، الحوافز.

**3-اعتماد نموذج الجدارة:**يعرف "ليبسينغر" بأنها : "وسيلة وصفة تحدد المهارات والمعارف والخصائص الشخصية والسلوكية اللازمة لأداء دور وظيفي معين بدرجة عالية من الكفاءة داخل المنظمة بما يساعدها على تحقيق أهدافها الإستراتيجية"<sup>2</sup>.وتتم بداية بوضع خطوات تمهيدية سيتم شرحها بمخطط في الأسفل ثم تصميم نموذج الجدارة الوظيفية من خلال تحديد معايير فعالية الأداء، جمع البيانات، تجهيز التطبيق والتحقق منه، واختيار عينة التدريب وتقييم الأداء .فالجدارة هنا نقصد بها تلك المتعلقة بطريقة أداء الوظيفة والتي تعطي قيمة مضافة للمنظمة.

<sup>1</sup>سهام بلخيري وحنان عشيظ مرجع سابق، ص ص. 86، 87.

<sup>2</sup>عمار كيرد ،مرجع سابق،ص ص 89-93.

\*تحليل منظم للموارد البشرية المتاحة والتنبؤ باحتياجاتها المستقبلية مع الاستخدام الأمثل لها.

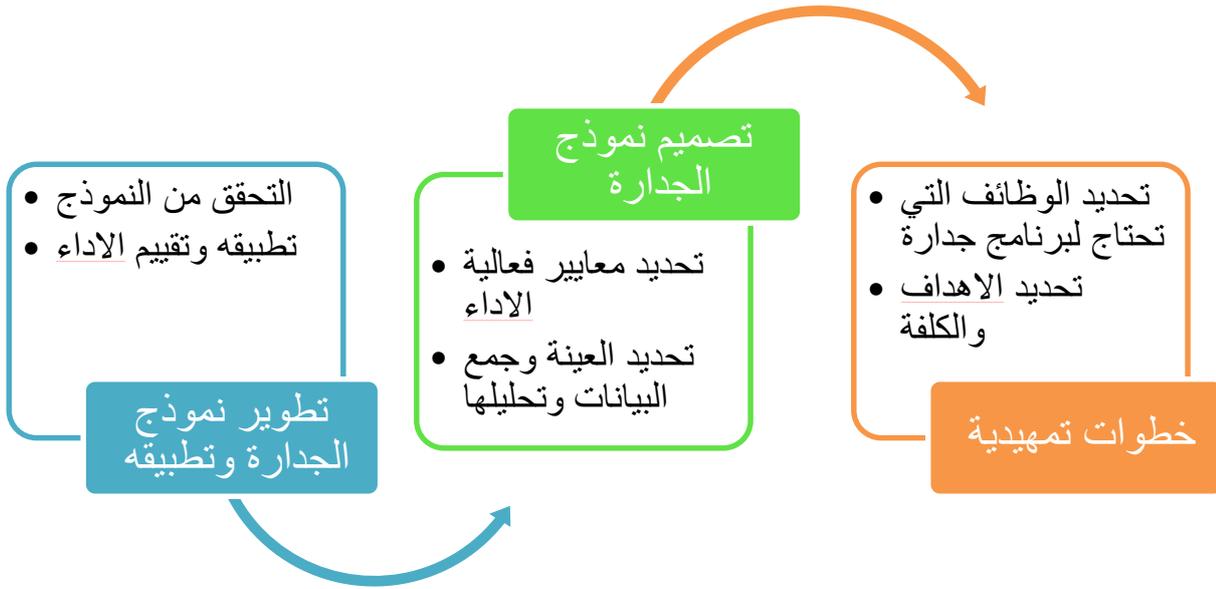
4- اعتماد أسلوب الإدارة بالأهداف من خلال الأخذ بمبدأ المشاركة في وضع الأهداف ،كونه يجعل الفرد يبذل كل جهده لكي يحققها كونه يتحمل جزء من المسؤولية. وربط الأهداف بالأداء حيث يصبح قابل للقياس .

5- تزويد المنظمة بمقياس موضوعي لتقييم الأداء .

6- وضع نظام عادل للحوافز و المكافآت من شأنه يضمن الولاء والرضي الوظيفي .

7- الاتصالات المباشرة كونها تسمح بأخذ المعلومة من مصدرها وكما هي كما أنها تزرع الثقة بين القائد الإداري ومرؤوسيه.

الشكل رقم:(03): مراحل تطبيق نموذج الجدارة



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتضح من خلال هذا الشكل أنه توجد علاقة سببية قوية بين درجة جدارة الموظف وأدائه فالمهارات الفردية التي لا تقدم قيمة للأداء يجب استبعادها من دراسة الجدارات الوظيفية فمهما كان للموظف من مؤهلات علمية فذلك لا يكفي دون أداء فعلي يثبت مستوى الجدارة حيث يظهر أثرها في المنظمات من خلال زيادة قدرة المنظمة التنافسية.

### المبحث الثالث: تأثيرات الرقمنة والتعليم الرقمي على الأداء الوظيفي في الجامعة

لقد أصبح التعليم الرقمي واقعا لا بد منه فرضته الظروف والمتغيرات الحالية، على رأسها أزمة كوفيد 19 وتداعياتها، مما حتم بضرورة التوجه نحو اعتماد الرقمنة والتعليم الرقمي الذي يمكنه أن يحقق للمؤسسات التعليمية بصفة عامة والجامعية بصفة خاصة ثورة كبيرة في ظل الجودة والكفاءة في الأداء الوظيفي، كون التعليم الرقمي يساعد في الكشف عن الخلل في الأداء ومدى الكفاءة في استخدام الوسائط التعليمية الالكترونية من طرف الأساتذة وكذا الطلبة.

### المطلب الأول: أسباب التحول إلى التعليم الرقمي في الجزائر

يحدث التعليم الرقمي في بيئة رقمية تعتمد على استخدام الوسائط الالكترونية، والتي تستهدف إيجاد بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنيات الحاسوب والانترنت لإحداث التعلم المطلوب، وتقديم المحتوى وما يتضمنه من أنشطة، مهارات، اختيارات و تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة. وقد لجأت الكثير من المؤسسات التعليمية إلى تحويل مجموعتها التعليمية من شكلها التقليدي إلى الشكل الرقمي لأسباب كثيرة. ويمكن حصرها في الشكل التالي:<sup>1</sup>

- أن التحويل الرقمي لمصادر المعلومات يوفر كما هائل من المعلومات المتاحة على وسائط رقمية، ومن هنا ظهر مفهوم الإتاحة بدلا من تملك أوعية المعلومات في مؤسسات المعلومات التقليدية.

- حفظ مصدر المعلومة الأصلي من التلف.

- سهولة البحث في المجموعات الرقمية واسترجاع المعلومات بوسائل وطرق جديدة.

<sup>1</sup> مسفرة بنت دخيل الله الخثمي، "مشاريع وتجارب التحويل الرقمي في مؤسسات المعلومات دراسة للاستراتيجيات المتبعة"، مجلة "Rist"، ع. 1 (2010)، ص. 18-53.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي والأداء الوظيفي

- انخفاض التكلفة التشغيلية لمؤسسات المعلومات الرقمية ، مقارنة مع مؤسسات المعلومات التقليدية .
  - توفير خدمات معلوماتية بتقنيات جديدة كالبث المباشر.
  - الخدمة المرجعية الرقمية والترجمة الآلية وغيرها من الخدمات الآلية التي يمكن أن تظهر نتيجة للتطورات المتلاحقة في مجال الرقمنة
  - المحافظة علي مواد المعلومات النادرة، مع إتاحتها لعدد اكبر من المستخدمين من خلال تحويلها إلى مواد رقمية يتم الوصول إليها عن بعد.
  - تقليص المدة الزمنية الذي تستغرقها المعلومة من مصادرها الأولية إلي أن تصل للمستخدمين.
  - إتاحة المعلومات الأصلية المرقمة لعدد اكبر من المستخدمين.
  - سهولة تحديث المجموعات الرقمية.
  - الارتقاء بمستوى البحث العلمي من خلال الارتقاء بخدمات المعلومات المقدمة.
  - الانترنت وإمكانيتها الهائلة والخدمات التي تقدمها، حيث أضافت الانترنت رافداً آخر من روافد مصادر المعلومات. سواء كانت نصاً كاملاً أو مجرد بيانات بيблиوغرافية أو مختصرات.
- بالإضافة إلى:<sup>1</sup>
- إدراك أهمية المعلومات الرقمية، وضرورة توفرها للمستخدمين، والتعامل معها والاستفادة منها.

<sup>1</sup>مسفرة بنت دخيل الله الخثمي، مرجع سابق، ص ص 18-53.

- التطورات التقنية وخصوصا في مجال الحاسب ونظم المعلومات والاتصال عن بعد، حيث أن التطورات التي حصلت في هذا المجال ساهمت بشكل كبير في جعل مؤسسات المعلومات تفكر في التحويل الرقمي لمصادر المعلومات التي تمتلكها.

- ظهور الكثير من مؤسسات المعلومات الخاصة والعامة التي تقدم خدمات معلوماتية متطورة.

- ظهور مجموعة من التحديات التي تواجه مؤسسات المعلومات، حيث ان الزيادة الكبيرة في عدد الباحثين وتنامي الطلب علي المعلومات، وقلة موجود الموظفين المؤهلين أدى ذلك كله إلى ظهور مجموعة من التحديات أمام مؤسسات المعلومات، يجب عليها التعامل معها والسعي لإيجاد حلول لها، وقد يكون في ظهور التجارب والمشاريع الرقمية حل لها.

كما هناك من يضيف أسباب أخرى دفعت الجامعة الجزائرية لرقمنة التعليم ومن بينها

ما يلي:<sup>1</sup>

-تغير مفهوم التعليم: حيث أصبحت تعمل الجامعات على مواكبة تلك التغيرات،فأنشئت مراكز البحث العلمي التي تهتم بالعمل باستخدام مداخل بحثية أكثر ارتباطا من حيث نظام تناول الأبحاث مع تطور نظام التعليم وخلق نظام تعليمي قادر على أن يطور من أساليب التعليم الذاتي بعيدا عن الحدود النظامية الجغرافية.

-تطور شخصية الطالب واستخدام التعلم المتمركز حول المشروع:تحولت رؤية التعليم الجامعي لشخصية الطالب وتفاعلاته مع العملية التعليمية، من التركيز علي التدريس الي التركيز علي البيئة التعليمية ، بما تتضمنه من متغيرات تدعم تعلم الطلاب وإتاحة الفرصة

<sup>1</sup>إسماعيل الغريب زاهر ،التعليم الالكتروني من التطبيق للاحتراف والجودة (القاهرة:عالم الكتب،2009)،ص ص.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي والأداء الوظيفي

أمامهم لتحمل المسؤولية الكاملة عن مستقبلهم العلمي والتعليمي. ويجب التركيز علي أسلوب "التعلم المتمركز حول المشروع الذي يهتم بتنمية المهارات الإبتكارية لديهم.

- الحاجة إلى تحسين فرص العمل المستقبلية وذلك بتهيئة الطلبة لعالم يتمحور حول التقنيات المتقدمة.

- ضرورة تنمية مهارات معرفية عقلية عالية مثل: حل المشكلات، جمع البيانات وتحليلها وتركيبها.<sup>1</sup>

- توفر أحدث تجهيزات والتقنيات التعليمية.

- الحاجة لنظام تعليمي جامعي يحقق الجودة النوعية والتميز في التعلم.

- انتشار جائحة كورونا حيث مثلت هذه الأزمة في ميدان التعليم العالي في الجزائر دافعا رئيسيا للاهتمام بالتعليم عن بعد.

<sup>1</sup> صبرينة كدام وسيف الدين رحالي، "دور الرقمنة في جودة التعليم العالي"، *الجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية والاقتصادية*، م. 57 (2020)، ص. 25-38.

### المطلب الثاني: إسهامات الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية

لقد أدى استعمال تكنولوجيا الاتصال الرقمي في مجال التعليم إلي ظهور مصطلحات جديدة، مثل التعليم الافتراضي، والتعليم الإلكتروني، حيث هذا الأخير يشير إلي التواصل عن بعد مع برنامج دراسي كامل، و يتميز عن التعليم التقليدي بالمرونة في إدارة التعليم إضافة إلي الاستغلال ذاتي في اكتساب المعارف، وتعد الانترنت الوسيط الأساسي لهذا التعليم الذاتي وغير الرسمي، كما أنها ساهمت في ظهور جامعات افتراضية، لكنها في الواقع تكاد تكون مقتصرة علي الدول الغنية، ونظرا لاحتياجها إلي حواسيب متطورة وتوصيلات عالية التدفق، إلى جانب تأطير فني وعلمي متخصصين للتعامل مع تحميل المواد الدراسية التي يحتاجها الطلبة . وقد ساهمت هذه التكنولوجيا في العديد من الأمور من بينها:<sup>1</sup>

- تغيير طريقة التواصل ما بين المرسل والمستقبل للمعلومات المتعلقة بالأنشطة التعليمية والبحثية .

-تغير أسلوب التعامل مع هذه الأنشطة سواء من حيث الاستقبال، ، المعالجة،التخزين، أو التوزيع وهذا نحو الاتحاد الإيجابي ، ولا يمكن لأي احد أن ينكر القيمة المضافة التي أعطتها هذه التكنولوجيا للعملية التعليمية.

-توسيع دائرة مستقبل الرسائل المعرفية وجعلها أكثر تشويقا وجذبا لطلبة.

-تعتبر وسيلة مستقلة ومتكاملة، لما يقدم من معلومات أثناء الحصص الدراسية. ولذلك صار ضروري علي المتعلمين تعلم تقنيات الإعلام الآلي والتدرب علي طريقة معالجة النصوص في الحاسوب ،والإبحار في مختلف المواقع التعليمية والتثقيفية .

-ولقد أصبح اليوم كل من الأستاذ والطالب بحاجة إلي الاستعانة بهذه التكنولوجيا،من اجل البحث عن مختلف المسائل والمعلومات التي هم بحاجة إليها واستغلالها.

<sup>1</sup>مسفرة بنت دخيل الله الخشمي،مرجع سابق،ص ص 18-53.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي والأداء الوظيفي

- أصبحت تسمح ومع مرور الوقت باكتساب خبرة في التحكم في الوسائط الاتصالية الرقمية والتفاعل معها.

- تعطي للطلبة الذي لديهم إمكانيات قاعدية أو موهوبة في مجال الالكترونيات، فرصة للتطوير مهاراتهم واستغلال طاقتهم والاستفادة منها .

-التعليم العالي يجسد قمة الهرم في التعليم لكل المجتمعات. فهو يسعى لتزويدها بكافة الخبرات والمكتسبات الضرورية لحياة أفضل، وتكوين جيل مهني في المستقبل .وذلك باستخدام التكنولوجيا الرقمية كتقنية للعمل، بما فيها تطوير العملية الاتصالية التعليمية الأنسب للطلبة ،خصوصا أن معيار تقدم أي دولة يقاس علي مستوى موردها البشري .

-ومع انتشار مفاهيم التعليم الرقمي في العالم نقول علي لسان "كرستنسين"1979م " سواء أحببنا الاعتراف أم لا "نحن لا نغالي في تصوير المزايا العديدة للتعلم الالكتروني وقدرته علي تسهيل مفهوم تعليمي أكثر تطورا أو ملائمة في حالات عديدة اقل تكلفة"<sup>1</sup>.

-وتنعكس آثار استخدام طرائق التدريس الحديثة بمعونة الحاسوب ،الذي يعتبر كتقنية متطورة علي المتعلم خاصة إذ كانت مقرونة بشبكة الانترنت ويمكننا أن نذكر منها في النقاط التالية<sup>2</sup>:

-يمكن للباحث التفاعل والسيطرة علي البرامج التعليمية بصورة مؤقتة أو دائمة ،من دون تدخل مباشر من المدرس كالرجوع أو الاطلاع علي نماذج التعلم الذاتي (التعلم المبرمج

- تخزين برامج متخصصة بالحاسوب ترشد المستفيد وتجيبه علي تساؤلاته، والرجوع إليها في حالة تلفها باسترجاع عبر شبكة -الانترنت .

<sup>1</sup>مسفرة بنت دخيل الله الخثعمي،مرجع سابق ،ص ص.18-53.

<sup>2</sup>المكان نفسه.

- تجعل الطالب مركز للعملية التعليمية، وذلك بتسهيل عملية تعليمية بشكل واع وذاتي وجعل الباحث يخطط .
- عرض البرامج والتواصل مع الأستاذ بشكل متسلسل ومرن في كل وقت واي زمن. مع رسوم وصور تتناسب وموضوع الدرس، وكذلك الرد والإجابة ، ويمكن إرسالها إلكترونيا بطريقة مسموعة أو مصورة علي الحاسوب، وبالتالي مقارنتها بالمحيط ليطلع علي إجابتها وتصحيحها من طرف الأستاذ، مثال ذلك المذكرات وطريقة تصحيحها مع المشرف.
- تساعد الرجعية النقدية للطالب في بناء التعلم المبرمج تدريجيا، وتقوده الي اتقان تعلمه وتجعله دوما يسعى للإجابة الصحيحة وتقويم ذاته أيضا.
- كما ساهم الاتصال الرقمي أيضا في بروز جملة من السمات حيث اصبح التعليم الجامعي يتميز بها أي من خلال طريقة التعليم الإلكتروني<sup>1</sup>:
- تعليم عدد كبير من الطلاب دون قيود.
- تعليم عدد كبير في وقت قصير، التعليم الفوري والسريع.
- تشجيع التعلم الذاتي ،تعدد مصادر المعرفة،سهولة تحديث المحتوى المعلوماتي.
- توفر النفقات المالية.
- جعل القاعة الدراسية أكثر حيوية كبيئة مهيأة للنمو والتعلم.
- جعل عملية التعليم بناء اجتماعي عالمي من خلال تعاون الطلاب مع أقرانهم محليا وعالميا.

<sup>1</sup>المكان نفسه.

### المطلب الثالث: أبعاد التعليم الرقمي في الجزائر

ساهمت إجراءات مكافحة فيروس كورونا في تشجيع مسار الرقمنة في الجزائر. بمختلف القطاعات والتعليم العالي بشكل خاص، مما جعل الوزارة الوصية تتجه لتبني أبعاد جديدة من شأنها تطوير الرقمنة في هذا المجال ومن بين أهم الأبعاد التي تسعى إليها<sup>1</sup>:

-بناء شبكة متطورة وبنية تحتية حديثة يمكنها تحمل الضغط والاستجابة لتطلعات جميع المستخدمين لهته التقنية "التكنولوجيا".

-تنمية روح الإبداع لدى الأفراد وغرس حب التغيير التكنولوجي داخل الجامعة .

-توفير قيادة جامعية مثقفة تكنولوجيا ومتكيفة مما يساعد على توسيع إمكانيات المنظومة معرفيا .

-إنشاء صيغ أخرى للتعليم العالي والذهاب لنمط آخر ألا وهو الجامعة الافتراضية.

-رفع مستوى وكفاءة عملية الاتصال مع الجامعة حيث تصبح أكثر سرعة وتطور .

رغم أهمية هذه النقاط والدور الذي قد تلعبه في مجال رقمنة التعريف.

إلا أن هناك من أضاف إليها ما يلي:<sup>2</sup>

-إتاحة برامج تعليمية تدريبية معتمدة حسب الطلب والحاجة وتشجيع الأفكار والاقتراحات.

-تكييف الحجم الساعي التدريسي ،حيث يتحمل الطلبة مسؤوليات اكبر في عملية التعليم والبحث. حيث يصبح بإمكانه إيجاد المعلومة في أي وقت وأي مكان.

<sup>1</sup>بوحنيةقوي،إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل المتغيرات الدولية "حالة الأستاذ الجامعي الجزائري"رسالة دكتوراه في العلوم السياسية،(جامعة يوسف بن خده -الجزائر-كلية العلوم السياسية الإعلام،قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية،2006\_2007)،صص.204-291.

<sup>2</sup>حليمة زاخي،مرجع سابق،صص. 103-106.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي والأداء الوظيفي

- تخفيف الإجراءات البيروقراطية المركزية في تسيير الهياكل التعليمية الجامعية، من خلال احترام الاستقلال المؤسسي للجامعة والحرية الأكاديمية.
- دعم التعلم الذاتي وتمكين المتعلمين من التحكم في نموهم المعرفي من خلال إعطائهم الفرصة والحرية في اكتساب المعارف.
- تحسين سمعة وصورة الجامعة في نظر الطلبة والمعلمين وحتى أفراد المجتمع. خاصة أن الجامعة الجزائرية تحتل المراتب الأخيرة في التصنيفات الدولية.
- دمج المتعلم في عملية التعليم بطريقة تحقق أعلى درجة ممكنة من التفاعل مع المادة العلمية.

بالإضافة إلى<sup>1</sup>:

- نمذجة التعليم وتقديمه في صورة معيارية يسهل عملية التعلم .
- تناقل الخبرات التعليمية من خلال قنوات اتصال نتمكن المهتمين من تبادل الآراء ومناقشة الأفكار عبر غرف افتراضية لإلغاء حاجز المكان، وتخفيف عبئ التنقل عبر تطبيقات مثل " zoom Cloud meetings "\*.

بالإضافة إلى<sup>2</sup>:

- إعداد جيل من المتعلمين قادر على التعامل مع التقنيات والمهارات الحديثة.
- توسيع نطاق التعلم حيث يصبح متاح في أي مكان متصل بالانترنت.

<sup>1</sup>زهية دباب ووردة بروس، "معوقات التعليم الرقمي في المدرسة الجزائرية"، *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، ع8(07 فيفري 2019)، صص 153-168.

\*برنامج يتم عن طريقه تصوير مكالمات فيديو مع عدد من الأشخاص والتراسل معهم كما انه يقوم بتسجيل جميع تواريخ الاجتماعات.

<sup>2</sup>صبرينة كدام وسيف الدين رحالي، مرجع سابق، صص 25-38.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرقمنة التعليم العالي والأداء الوظيفي

- الديناميكية المتجددة وتعزيز مفهوم التعلم عن بعد، فإمكانية الاتصال بين الأستاذ والطالب تضفي بعدا جديدا على أساليب التعلم.
- مرعا الفروق الفردية حيث يصبح للطالب إمكانية اختيار المحتوى، والوقت وطريقة التقييم المناسبة له.
- تسهيل عملية التعامل بين الأفراد من خلال المساعدة على تأليف المعارف وتقديم مؤتمرات عن بعد.
- القدرة على التنبؤ بتقول الأفراد لنظام المعلومات الجديد من طرف المستقبلين.
- إعادة هيكلة التعليم استجابة للاحتياجات مجتمع المعلومات المعاصرة وزيادة فرص التعلم.
- الرقابة وتقوية عملية الاحتفاظ بالمعلومات.
- تنمية التعليم القائم على توظيف شبكة المعلومات.
- تعزير السجلات والقوائم البيانية الخاصة بالطلاب وهيئة التدريس.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>زاهر الغريب إسماعيل ،مرجع سابق،ص.182.

المطلب الرابع: صعوبات وتحديات التعليم الرقمي في الجزائر:

نجاح الرقمنة في الجزائر متوقف على مدى قدرتها على تجاوز العراقيل والتحديات التي تواجهها والتي تقف عائق أمام الوصول للأبعاد المستقبلية للمنظومة الجامعية، ومن أبرز العراقيل ما يلي:<sup>1</sup>

1- ضعف قدرات بعض الطلاب في مجال استخدام الكمبيوتر والانترنت، هذا يرجع لعدم امتلاك بعض الطلاب للحواسيب نظرا لارتفاع أسعارها.

2- ضعف الربط الجغرافي للانترنت وتباينها بين المناطق، فهناك مناطق تعاني من مشكل التغطية ومناطق أخرى تتعدم فيها كالريف على سبيل المثال.

3- عدم وجود عضو هيئة التدريس في الوقت الذي يريده الطالب كون هذا الأخير لديه انشغالات أخرى تمنعه من التواصل في اي وقت.

4- الافتقار إلى تطبيقات وتوظيف تكنولوجيا في التعليم الالكتروني في بعض المجالات التعليمية التي تحتاج لتفاعل حضوري "التخصصات العلمية كالفيزياء " كون بعض المقاييس تحتاج لتجارب.

5- صعوبة تحقيق التفاعل عبر الوسائط الالكترونية .

6- عدم توفر الأمن التام في هذا النوع من التعليم، لأنه يتيح فرص اكبر للغش قد يكون شخص آخر يجتاز الامتحان غير الطالب المعني أو يستخدم جهاز آخر متصل بالانترنت.

7- ضعف التشريعات في هذا المجال خاصة في قضية حقوق الملكية الفكرية.

8- ارتفاع التكاليف المالية لمشروع الرقمنة .

<sup>1</sup> حليلة زاوي، مرجع سابق، ص. 63-68.

9- قلة الوعي والثقافة الالكترونية في المجال العلمي كنقص رغبة الطلاب في هذا النوع من التدريس لأنه يأخذ وقت وجهد واتجاههم للتعليم التقليدي كون الدروس جاهزة ولا تحتاج لجهود كبير.<sup>1</sup>

كما يضيف سلامي اسعيداني مجموعة من الصعوبات التي تقف أمام نجاح مشروع الرقمنة في الجزائر نذكر منها:<sup>2</sup>

-ضعف الانترنت،حيث يجب توفر سرعة تدفق عالية وهذا ما تفتقر إليه الجزائر، حيث أن سرعة التدفق حسب آخر الإحصائيات تعتبر من بين الأضعف في العالم.

-ضعف مواقع الجامعات وعدم تنظيمها،نظرا لعدم وجود متخصصين في هذا المجال.

-قلة وعي بعض الأستاذة وكذا قلة اهتمامهم بهذا النوع من التعليم ،نظر لنقص الاهتمام من المسؤولين هذا النوع من التعليم كونهم من أنصار جيل التعليم التقليدي.

-تدني مستوى الاستجابة والإقدام على هذا النوع من التعلم لدى المتعلمين والمتدربين.

---

<sup>1</sup> حليلة زاحي،مرجع سابق،ص.64.

<sup>2</sup>زهية دبداب و وردة بورويس،مرجع سابق،ص ص.153-168.

### خلاصة واستنتاجات الفصل الأول:

تأسيسا على ما سبق تناوله في هذا الفصل يمكن اعتبار الرقمنة والتعليم الرقمي من أهم التطورات التي وصل إليها التعليم العالي، إذ تحظى هذه الأخيرة بأهمية كبيرة في عملية نمو المجتمعات المعرفية والعلمية. ويمكن إيجاز أهم النقاط فيما يلي:

1- يتطلب التعليم الرقمي مجموعة من المقتضيات الأساسية التي بإمكانها أن تسد الفجوة الرقمية في بعض الميادين، حيث نجد هذه الأخيرة من أهم الأهداف التي تسعى الجامعة الجزائرية إلى تحقيقها.

2- اعتماد نمط التعليم الرقمي لجعل التعليم أكثر مرونة وحيوية بما يضمن أداء أفضل وتحصيل علمي أرقى.

3- أوجدت الرقمنة نمط جديدا في تحسين مستوى الأداء، حيث يقوم على المعرفة والجدارة. فالكفاءة اليوم مقترنة بمدى تطوير المهارات الفكرية والذهنية وحتى التقنية.

4- ظهور نوع آخر من المؤسسات المشرفة على العملية التعليمية افتراضيا وتمنح شهادات معترف بها دوليا.

5- نجاح التعليم الرقمي في الجامعة مرتبط بمدى معالجة التحديات التي تقف في طريق الوصول إلى الأبعاد المنشودة .

6- يرفع التعليم الإلكتروني من كفاءة الطالب ويمكن تحديد جوانب الضعف والقوة فيه.

7- ضرورة توفير الإمكانيات اللازمة والمساعدة على تصميم برامج فعالة ومستثمرة لتعزيز جوانب الضعف لدى الطالب والاستثمار في جوانب القوة فيه .

8- ضرورة الاستفادة من التجارب الناجحة في العالم لتعزيز تجربة رقمنة التعليم العالي في الدول التي تبنت الرقمنة حديثا وتحسين الأداء الوظيفي.

9- يلعب التعليم الإلكتروني دور كبير في تعزيز كفاءة التعليم وقدرة المؤسسة الجامعية على تقييم الأداء وكفاءة الطلاب وكذا التخفيف من التكاليف والإنفاق.

## الفصل الثاني:

انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي

بكلية الحقوق والعلوم السياسية

بجامعة ابن خلدون-تيارت-.

توطئة:

لم يقتصر موضوع الدراسة على الجانب المفاهيمي فقط، بل تناول الجانب العملي والذي له ارتباط وثيق بما تم تقديمه في الفصل الأول، إذ تعد الدراسة الميدانية جانب مهم في القيام بأي دراسة يمكن من خلالها التوصل إلى اقتراحات وحلول للمشاكل المطروحة .

إذ تم التطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية من خلال إسقاط المفاهيم النظرية وتجسيدها ميدانيا على مستوى كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ابن خلدون تيارت. لاستكشاف وقياس مدى نجاح التعليم عن بعد في الكلية وأثره على الأداء الوظيفي للأساتذة في الكلية وهذا من خلال ثلاثة مباحث:

- **المبحث الأول: التعريف بالحالة قيد الدراسة**
- **المبحث الثاني: منصة موودل « MOODEL »**
- **المبحث الثالث: تبويب نتائج الاستبيان وتحليلها**

### المبحث الأول: التعريف بالجامعة قيد الدراسة

تعد الجامعة فضاء للعلم والمعرفة، ووسيلة لتكوين الأطارات وتشكيل النخب، كما أنها تسعى جاهدة للتكيف مع المتغيرات البيئية، ومواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية خاصة المتعلقة بالتعليم الرقمي والتعليم عن بعد، فضلا عن أنها تسعى لتكوين جيل مثقف ومكون علميا وعمليا.

#### المطلب الأول: لمحة تاريخية عن جامعة ابن خلدون-تيارت-

شهد قطاع التعليم العالي بولاية تيارت في أول انطلاقة له السنة الدراسية 1980\_1981، وذلك بإنشاء المركز الجامعي بتيارت، والذي احتضن في أول تسجيلاته أكثر من 1200 طالبا ومع الموسم الجامعي 1984-1985 تم حل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين لتعليم العالي<sup>1</sup>.

-المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-230 المؤرخ في 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة المدنية بتيارت.

-المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية: بموجب المرسوم التنفيذي 92-298 المؤرخ في 1992/07/07 وتم ضم المعهدين، والتي كانت تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية والإدارية والمالية ووضعها تحت وصاية إدارة مركزية واحدة.

بعد القفزة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة تيارت سنة 2001، بصور المرسوم التنفيذي 271/01 المؤرخ في 18/09/2001 المتضمن تحويل المركز الجامعي إلي جامعة تحتوي على ثلاث كليات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي، رقم: 01-271، المؤرخ في 30 جمادى الأولى عام 1422، الموافق ل 18 سبتمبر 2001، المتضمن إنشاء جامعة تيارت، الجريدة الرسمية، العدد 53، الصادرة بتاريخ 18 سبتمبر 2001، ص 17، 18.

## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

العلوم وعلوم الهندسة ،كلية العلوم الزراعية والبيطرة ،وفي سنة 2010 صدر المرسوم التنفيذي 10-37 المؤرخ في 25/01/2010 الذي انبثق عنه خلق 06 كليات جديدة ومعهد<sup>1</sup>:

-كلية العلوم والتكنولوجيا وعلوم المادة .

-كلية علوم الطبيعة والحياة.

-كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية.

-كلية الآداب واللغات .

-كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية .

-معهد علوم البيطرة.

وفي سنة 2013 تم إعادة هيكلة الجامعة طبقا للمرسوم التنفيذي 13-10 المؤرخ في 17/09/2013 المتضمن إنشاء جامعة تيارت والذي انبثق عنه (08) كليات ومعهدين<sup>2</sup>:

-كلية العلوم التطبيقية.

-كلية علوم المادة.

-كلية الرياضيات والإعلام الآلي.

-كلية علوم الطبيعة والحياة.

-كلية الحقوق والعلوم السياسية .

-معهد التكنولوجيا.

-معهد البيطرة

<sup>1</sup>. المرسوم التنفيذي، رقم: 01-271، مرجع سابق. ص ص 17، 18.

<sup>2</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي، رقم 13-10 المؤرخ في 17/09/2013، المتضمن إنشاء جامعة تيارت والذي انبثق عنه 08 كليات ومعهدين.

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لجامعة ابن خلدون -تيارت-

تحتوي جامعة ابن خلدون تيارت علي عدة هياكل نذكر منها<sup>1</sup> :

-أولا:مديرية الجامعة

تتكون الجامعة من أربع نيابات للمديرية :

1-نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطور الأول والثاني والتكوين

المتواصل والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج .

2-نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي

والبحث العلمي والتكوين العالي في ما بعد التدرج.

3-نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات

العلمية.

4-نيابة مديرية الجامعة المكلفة بالتنمية والاستشراف والتوجيه.

-ثانيا: الأمانة العامة

تشمل الأمانة العامة على مكتب التنظيم العام ومكتب الأمن الداخلي وكذا المديرية

الفرعية التالية :

-المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين .

-المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة .

-المديرية الفرعية للوسائل والصيانة .

-المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.

-ثالثا:المكتبة المركزية للجامعة

تشمل المصالح التالية :

-مصلحة الاقتناء.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي، رقم:01-271 ، مرجع سابق. ص ص17،18.

-مصلحة المعالجة.

-مصلحة التوجيه.

-مصلحة البحث الجيولوجرافي .

**المطلب الثالث: أهداف جامعة ابن خلدون -تيارت-**

يتمثل النشاط الأساسي للجامعة في خلق جامعة ديمقراطية التعليم ومجانيته وكذا تعميمه، إذ هي مؤسسة عامة تقوم بمهام التعليم الرسمي في مختلف فروع ومجالاته، منها العلمية والأدبية، وتتضح الأهداف أكثر في ما يلي:<sup>1</sup>

-تكوين الطلبة تكويناً علمياً يتماشى مع متطلبات العصر .

-الإسهام في تطوير البحث العلمي وتنمية الروح العلمية ونشر المعارف والدراسات.

-نشر الدراسات والأبحاث.

-تلبية الاحتياجات من إطارات ودراسات، للمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

-تنمية الموارد البشرية من أساتذة، باحثين وإطارات تقنيين.

-إدماج الأنشطة الثقافية والرياضية في الحياة الجامعية.

-الانفتاح على الصعيد الدولي .

-تكوين إطارات للجامعات والمعاهد الجزائرية المختلفة .

-تغطية متطلبات سوق العمل .

-بناء مجتمع المعرفة من خلال الاستثمار في رأس المال البشري والموجودات المعرفية.

---

<sup>1</sup>الموقع الرسمي لجامعة ابن خلدون، متاح على الرابط: [www.univ-tieart.dz](http://www.univ-tieart.dz)، تاريخ الاطلاع 2021/06/02.

### المطلب الرابع: كلية الحقوق والعلوم السياسية

تم إنشاء كلية الحقوق والعلوم السياسية بعد إعادة هيكلة جامعة ابن خلدون، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10-37 مؤرخ في 09 صفر 1431 الموافق لـ 25 يناير 2010. والذي يعدل ويكمل المرسوم التنفيذي رقم 271-رقم 01 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1422 الموافق لـ 18 سبتمبر 2001م. المتضمن إنشاء جامعة تيارت.<sup>1</sup>

#### 1- قسم العلوم السياسية:

أنشأ قسم العلوم السياسية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المؤرخ في 17 شعبان عام 1429، سنة 2008، المتضمن نظام الدراسات للحصول على شهادة الليسانس والماستر والدكتوراه.

طبقا للمادة الأولى من القرار رقم 690 المؤرخ في 24 سبتمبر 2013.<sup>2</sup>

#### 2- تعداد الطلبة للموسم الجامعي 2021/2020

ينظر للجدول في الموالي.

<sup>1</sup>النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، السادسي الأول، 2010، ص.93، متاح على الرابط <https://FDSP.univ-tiart.dz>

<sup>2</sup>tiart.dz، تاريخ الاطلاع 2021/06/20.

<sup>2</sup>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المؤرخ في 17 شعبان عام 1429، سنة 2008، المتضمن إنشاء قسم للعلوم السياسية بجامعة ابن خلدون تيارت.

الجدول رقم:(01):تعداد الطلبة للموسم الجامعي 2021/2020 الحقوق بجامعة ابن خلدون -تيارت

الطور	المستوى الجامعي	تعداد الطلبة	المجموع	
الليسانس	السنة الأولى	1066	2578	
	السنة الثانية	844		
	السنة الثالثة	القانون العام		411
		القانون الخاص		257
الماستر	الماستر 01	القانون الإداري	228	
		القانون الجنائي	208	
		القانون العقاري	159	
		القانون البيئي	89	
		قانون الاعمال	45	
	الماستر 02	القانون الإداري	106	
		القانون الجنائي	137	
		القانون العقاري	77	
		القانون البيئي	38	

المصدر:مصلحة الوسائل والمستخدمين

الجدول رقم:(02):تعداد الطلبة للموسم الجامعي2021/2020 لطلبة العلوم السياسية جامعة ابن خلدون - تيارت -

الطور	المستوى الجامعي	تعداد الطلبة	المجموع
ليسانس	السنة الاولى	35	93
	السنة الثانية	31	
	السنة الثالثة	27	
الماستر	الماستر 01	42	92
	الماستر 02	50	

المصدر:مصلحة الوسائل والمستخدمين

### المبحث الثاني: منصة موودل « MOODEL »

تتعد منصات التعليم عن بعد، ومن بين أهم هذه المنصات وأكثرها استعمالا في الجامعة الجزائرية منصة "موودل". والتي هي اختصار ل:  
« Modular Object –Oriented Dynamic Learning Environment. »  
وباللغة العربية: "بيئة تعليمية وديناميكية معيارية كائنية المنحنى".

حيث تشمل هذه الأخيرة 32 مليون مستخدم في العالم حيث تتميز ب القابلية للتطوير، كما تحتوي على 600 وحدة تكميلية "مفتوحة المصدر. وتعتمد على PHP اللغة الأكثر استخداما حاليا لتطوير تطبيقات الويب.<sup>1</sup>

#### المطلب الأول: تعريف منصة موودل

تعددت محاولات شرح المصطلح "موودل" كونه مصطلحا أجنبيا، حيث تم تعريفه حسب مختلف الدراسات التي حاولت ترجمته. ومن بين أهم هذه التعريفات نجد<sup>2</sup>:

● "بوابة تعلم ديناميكية معيارية عبارة عن حزمة برمجية تسهل تحميل المحاضرات الملفات الفيديوهات.... الخ وتدعم التفاعل بين الأساتذة والطلبة باستخدام مجموعة من الأدوات للاتصال، التقييم والتعاون ."

● "بيئة تعليمية تعزز التبادلات والتفاعلات بين المعلمين والطلاب.تنظم إدارة الموارد التعليمية ويجمعها مع أنشطة التعلم التفاعلية."

حيث تم تعريف المنصة هنا من زاوية الوظائف التي تقوم بها .

● في حين تم تعريفها من قبل آخرون على أنها: "بوابة للوصول إلى المتعلم ودعمه . يمكنه الوصول إليها على مدار 24 سا، 7/7 عن بعد، من أي متصفح وأي مكان شرط توفر شبكة انترنت.

<sup>1</sup> Guide d'utilisation de la plateforme pédagogique moodle،availablefrom [moodle.univ-tiart.dz](http://moodle.univ-tiart.dz). retrieved 19/06/2021.

<sup>2</sup>Loc\_cite.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن منصة موودل هي نظام للتعليم عن بعد ودعم التدريس المفتوح، حيث تتميز بالمرونة وإمكانية الرجوع إليها في أي وقت.

### المطلب الثاني: أهداف منصة موودل

نظام موودل هو نظام تعليمي وضع لأجل تحقيق هدف ما كأى نظام آخر. ومن بين أهم الأهداف التي وضع لأجلها ما يلي:<sup>1</sup>

- إتاحة إيداع الدروس على شكل ملفات يسهل تحميلها « Document/PDF/vidéo. »
- بناء أنشطة "دروس، اختبارات، تقييم" افتراضيا.
- إعطاء الاستشارات سواء للطلبة أو الضيوف.
- إيصال المعلومة للمستخدمين بطريقة أسرع وضمن.

بالإضافة إلى:<sup>2</sup>

- ✓ إمكانية نشر الدروس على الواب ووضع الواجبات والأنشطة التعليمية للمتعلمين.
- ✓ منح المتعلمين فرصة الاتصال المباشر بالأساتذة من خلال تقنيات متعددة.
- ✓ ضمان العمل الجماعي من خلال تقسيم المتعلمين إلى أفواج عمل.
- ✓ تبادل الأفكار والآراء ومشاركة المحتوى العلمي بين المعلمين والمتعلمين مما يساعد على تحقيق مخرجات تعليمية ذات جودة.
- ✓ تشجيع الاتصال الفعال بين جميع المتعلمين في أي زمان وأي مكان في العالم.
- ✓ تدعيم مهارة التعلم الذاتي وزيادة الكفاءة اللغوية لدى المتعلم.
- ✓ السماح للمتعلمين بالانخراط في التعليم التشاركي والتفاعلي فيما بينهم بشكل مباشر وأني، والمساعدة على اختيار أعمالهم وأنشطتهم دون قيود زمانية أو مكانية.

<sup>1</sup> Présentation de la plateforme d'enseignement moodle، université SUD ، p.p1-18available from, <http://moodle.univ-tln.fr>,retrved 19 /06/2021.

<sup>2</sup>جمال كويحل و أبو بكر سناطور،"دور المنصات الرقمية في دعم التعلم الجامعي عن بعد في ظل انتشار جائحة كوفيد 19-منصة موودل (moodle) بجامعة سطيف2 أنموذجا"،مجلة وحدة البحث وتنمية الموارد البشرية"،م.12، ع.01(جانفي 2021)،ص ص 04-30.

تحسين وإثراء المحتوى التعليمي لدى المتعلمين، وتنمية قدراتهم الفكرية، وتدريبهم على مهارات البحث والحصول على المعلومة.

توفير المعلومات والشروحات ومن مصادر متعددة وإمكانية التعلم بعدة لغات.

### المطلب الثالث: مكونات منصة موودل

لكل جامعة منصة خاصة بها وبمستخدميها، ويكون الأعضاء في هذه الأخيرة على النحو التالي:<sup>1</sup>

#### \*المسؤول أو مدير الحساب Administrateur

يدير عملية الوصول إلى المنصة للجميع، ويدير إنشاء الحسابات، ويفتح الدورات ويحافظ عليها، وحتى عملية إلغائها.

#### \*مسير الدورة Gestionnaire des cours

يدير عمليات حذف الدورات التدريبية الخاصة بالمقرر الدراسي، كما يشرف على المحاضرات ويتولى عملية إيصالها لطلبيها.

#### \*المعلم Enseignant

يتحكم في مقياس معين من حيث التكوين، التعديل، الإصدار وتقييم أنشطة الطلبة المسجلين هناك.

#### \*الطالب Etudiant

يعتبر الطالب بمثابة العنصر الأساسي في هذه العملية، حيث توجه له المواد التعليمية البيداغوجية، ومختلف الأنشطة، إضافة إلى الدروس والمحاضرات والتمارين والأعمال التطبيقية، والتي يخضع فيها للتقييم إجراء الامتحانات.

\*الضيف Invite : وهو ذلك الشخص الغريب عن الجامعة أو التخصص، حيث بإمكانه الاستشارة فقط دون المشاركة.

<sup>1</sup>،Présentation de la plateforme d'enseignement moodle université SUD, Op cit,p p, 1-18.

### المطلب الرابع: الأنظمة المساعدة على استخدام منصة موودل

تعتبر منصة موودل المنصة الأكثر استعمالا في الجامعة الجزائرية، وقد جاء مشروع تصميم وبناء الدرس على منصة موودل للاستجابة للحاجات المهنية للأساتذة، ومواكبة التطورات المسجلة في التربية والتعليم. وهيكله وبناء الدرس النموذج. حيث يمر المشروع ب ثلاثة أنظمة:<sup>1</sup>

**أولا: نظام الدخول:** للدخول إلى منصة موودل والبدء في التعامل كمستخدم لا بد أن يمر الراغب في ولوجها وتصفحها بعدة مراحل أهمها:

1. القيام بإدخال رابط الجامعة إلى المتصفح مثال "<http://moodle.univ-tiart.dz>

2. بعد ظهور الصفحة يتم اختيار اللغة المناسبة .

3. إدخال اسم المستخدم والرقم السري الخاص بالراغب في الولوج للمنصة وانتظار ظهور النتيجة.

4. بعد ظهور حساب المستخدم سيظهر الصفة التي هو عليها سواء أستاذ أو طالب أو زائر.

5. بعد اجتياز هذه المراحل بنجاح يصبح بإمكانه الاستفادة من المنصة في الدراسة.

**ثانيا: نظام التعلم:** يشكل هذا النظام المرحلة التي يبني فيها الأستاذ الدرس من خلال اختيار المحتوى الدرس، ثم تقسيمه إلى مقاطع ودعمه بالمواد التوضيحية كما يحدد أنشطة التعلم وهي وضعيات مشكلة تسمح للمتعلم ببناء تعلمه. كما بالتغذية الراجعة والتقييم التكويني. ويشمل نظام التعلم مجموعة من الأنشطة نختر منها ما يلي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup>حسينة اميداتو،"درجة الرضا عند الأساتذة الجدد على مخطط التكوين:تصميم وبناء واستعمال الدرس على منصة MOODEL"مجلة العلوم الاجتماعية،م،ع.26(2018)،ص ص.64-81.

<sup>2</sup>حسينة اميداتو،مرجع سابق،ص ص.64-81.

**1-الموارد:** كل ما يستعمله الأستاذ لدعم الدرس عن بعد وتمنح المنصة العديد من الموارد

التي تسمح بإدراجها في الدرس عن بعد نذكر منها:

**أ-المجلد:**حيث يسمح بجمع ملفات عديدة وبالنقر عليه يمكن رؤية وتحميل الملفات المرغوبة.

**ب-الملصق:**يسمح بإدراج محتوى قصير (صورة، نص، فيديو) ويكون المحتوى ظاهرا.

**ج-الملف:**يسمح بوضع الروابط لملف موجود في مستخدم موودل، بالنقر على الملف المعني يتمكن الطالب من قراءة المحتوى.

**د-الكتاب:**يسمح بجمع عدة صفحات الواب مع فهرس للمحتوى، ويقوم الطالب بالنقر على رابط الكتاب ليتمكن من تحميله.

**هـ-الرابط:**يسمه بوضع روابط نحو موقع واب خارجي وبالنقر عليه يمكن الولوج للموقع.

**ملاحظة:**كما يمكن استخدام مجموعة من الأنشطة التفاعلية كالتواصل والتشارك من خلال المنتدى والمحادثة التي تسمح بإجراء محادثات عن بعد، وإضافة إلى الواجبات التي تجرى عبر الخط En Ligne.

**ثالثا: نظام الخروج:**يتعلق بالتقويم وهو مجال الحكم على مدى تعلم الطلبة، وتحقيقهم لنواتج

الأهداف المرصودة إلى جانب تقويم العملية التعليمية بكل عناصرها وهذا يتطلب تصميم

اختبارات وبناء نشاطات تقييمية نهائية مختلفة، وبالتالي تقديم التغذية الراجعة وتحديد مواطن

القوة والعمل على تعزيزها، وتحديد مواطن الضعف والعمل على معالجتها.

**ملاحظة:** "بالنسبة لجامعة ابن خلدون تيارت عدد المستخدمين 22779 مشترك

-21405 طالب، 906 أستاذ، 2194 محاضرة منشورة إلى تاريخ الاطلاع<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>موقع الجامعة، مرجع سابق.

### المبحث الثالث: تبويب نتائج الاستبيان وتحليلها

بعدما اشتمل الجانب المفاهيمي على فصل تم فيه تقديم نظرة عامة حول الرقمنة والتعليم الرقمي والأداء الوظيفي، يتم في هذا المبحث إسقاط كل ما هو نظري على الجانب التطبيقي والذي هو عبارة عن دراسة ميدانية تتضمن تقديم استمارة استبيان للأساتذة بكلية الحقوق والعلوم السياسية والتي تحتوي على 29 سؤالاً مقسمة على أربعة محاور كالتالي:

- **المحور الأول:** يحتوي على معلومات شخصية للأستاذ مثل الجنس، السن، سنوات الخبرة، قسم التدريس، فئة التدريس، والرتبة.

- **المحور الثاني:** معلومات حول استخدام التعليم عن بعد في الكلية.

- **المحور الثالث:** مظاهر تطبيق التعليم عن بعد في الكلية.

- **المحور الرابع:** إشكالات التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية.

#### المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية

لعل قبل البدء في الدراسة الميدانية لابد من التطلع على الظروف والإجراءات التي سيتم فيها إجراء هذه الدراسة الميدانية، لهذا جاءت الدراسة الاستطلاعية كتمهيد وكمنطلق للدراسة الميدانية. وذلك نظراً لأهميتها في مساعدة الباحث على تطبيق أدوات البحث.

**1- تحديد مشكلة الدراسة:** تحاول هذه الدراسة التوصل إلى إثبات وجود علاقة تأثير بين

الرقمنة على الأداء الوظيفي لدى أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ابن خلدون .

**2 أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الميدانية إلى ما يلي :

- تعريف وتحديد العوامل الأكثر أهمية والتي لها علاقة بالرقمنة والتعليم عن بعد وتأثير ذلك على أداء الأساتذة في الكلية.

- التعرف على آراء وتوجهات المستجوبين للتوصل إلى تحديد أهم المشاكل التي تعيق التعليم عن بعد.

- بلورة موضوع البحث الذي تم اختياره وصياغته بطريقة أكثر إحكاماً بغية دراستها بصورة أعمق في المستقبل.

-استكشاف العلاقة بين متغيري الدراسة ميدانياً.

-تقديم حلول نظرية وميدانية .

-محاولة استكشاف مدى الوجود الفعلي لمظاهر التعليم عن بعد في الكلية.

**3-اختيار العينة:**عينة الدراسة الاستطلاعية عبارة عن عينة عشوائية تعتبر ممثلة للمجتمع

المدرّوس إلى حد ما.

-اشتملت عينة الدراسة 34 على أستاذ موزعين على الشكل التالي:

-أساتذة قسم الحقوق.

-أساتذة قسم العلوم السياسية.

**ملاحظة:** تم توزيع 70 استمارة استبيان لكن تم الإجابة على 34 استمارة فقط.

**4-طرق جمع المعلومات:**

لتحقيق أهداف الدراسة وللكشف عن علاقة الرقمنة والتعليم الرقمي بمستوى الأداء

الوظيفي ،فقد تم تصميم استمارة استبيان إلى أربعة محاور المشار إليها سلفاً.

\*تم توزيع الاستبيان على مستوى الكلية.

\*تم جمع الاستبيان من عينة الدراسة .

\*أما فيما يخص نوع الأسئلة التي توظيفها في الاستبيان فهي الأسئلة المغلقة وهذا بهدف

الحصول على إجابات واضحة ومحددة يسهل تبويبها وجمعها في جداول إحصائية وأخرى

مفتوحة لمعرفة توجهات العينة قيد الدراسة وتطلعاتها والعوائق التي تعرضت لها ،وهي

كالتالي:

أ-السؤال المغلق ذو إجابة المتعددة:موافق بشدة،موافق،غير موافق،غير موافق بشدة ،محايد.

ب- السؤال المغلق ذو إجابة المتعددة:نعم ،لا،أحياناً.

ج-السؤال المغلق ذو الإجابة الواحدة:نعم،لا.

ح-السؤال المفتوح:كيف ذلك؟،أذكرها؟،هل هناك اقتراحات ؟

## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان الموجه للأساتذة بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون

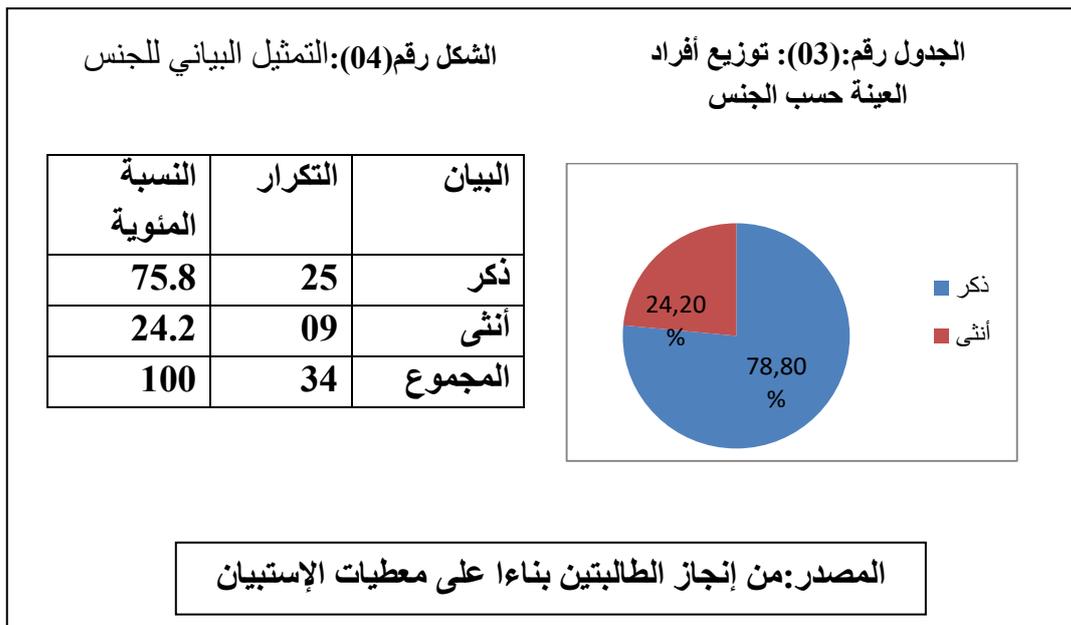
بعد عملية جمع الاستبيانات التي أجاب عليها أفراد العينة، تأتي عملية تفرغ وتحليل البيانات المتحصل عليها، حيث اعتمدنا في عملية التحليل على الأدوات الإحصائية الآتية: عرض الجداول الإحصائية للأجوبة.

تمثيل النسب للنتائج الاستبيان في أشكال بيانية.

### المحور الأول: تفرغ وتحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة

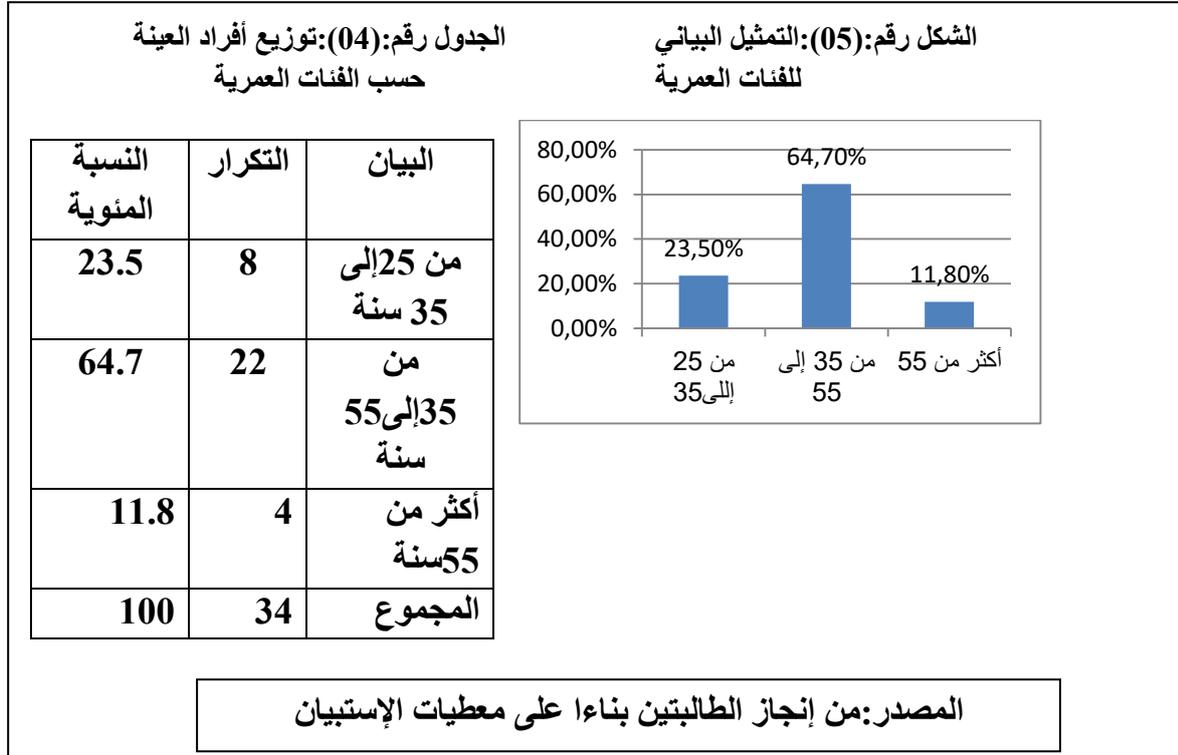
من خلال المعلومات المتحصل عليها من الاستبيان كانت النتائج كالتالي :

#### 1- طبيعة الجنس



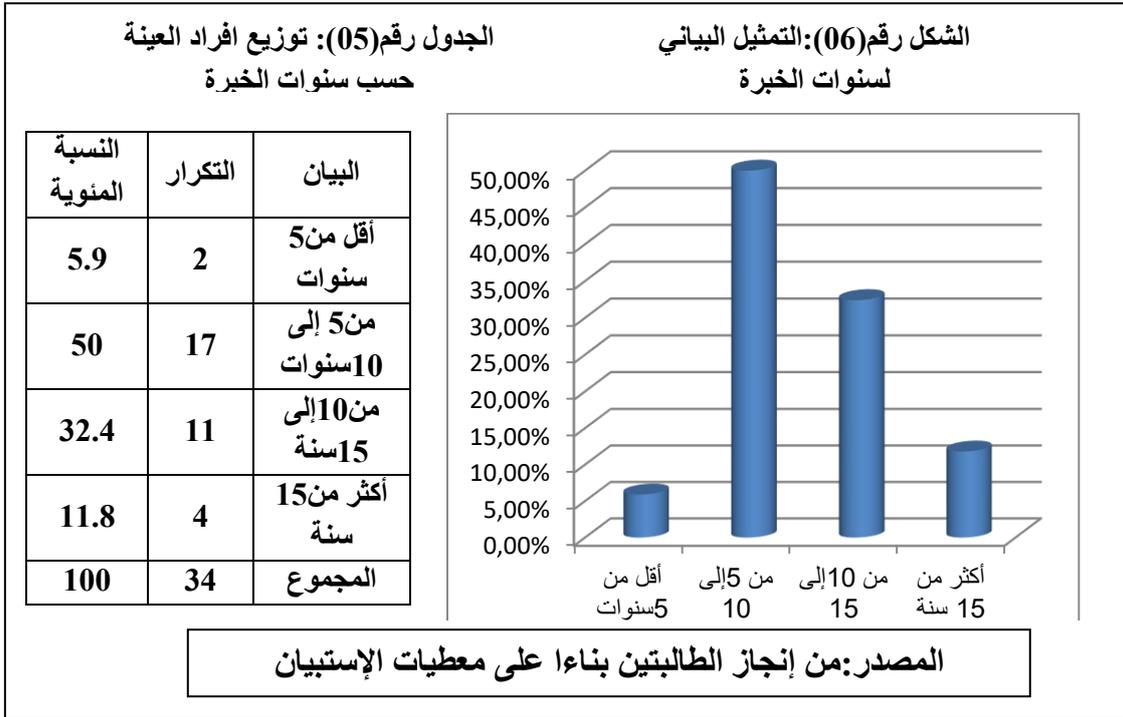
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الذكور 75.5% ونسبة الإناث 24.2%، وما يلاحظ هنا أن ارتفاع عدد الذكور مقارنة مع الإناث في الكلية إلا أنها لا تعكس بالضرورة واقع طبيعة الجنس فيها كون الاستبيان وزع عشوائياً، وعلى الأساتذة المتواجدين في تلك الفترة خاصة انه يتم التدريس بنظام الدفعات مما يعني عدم تواجد كل الأساتذة .

2- الفئات العمرية



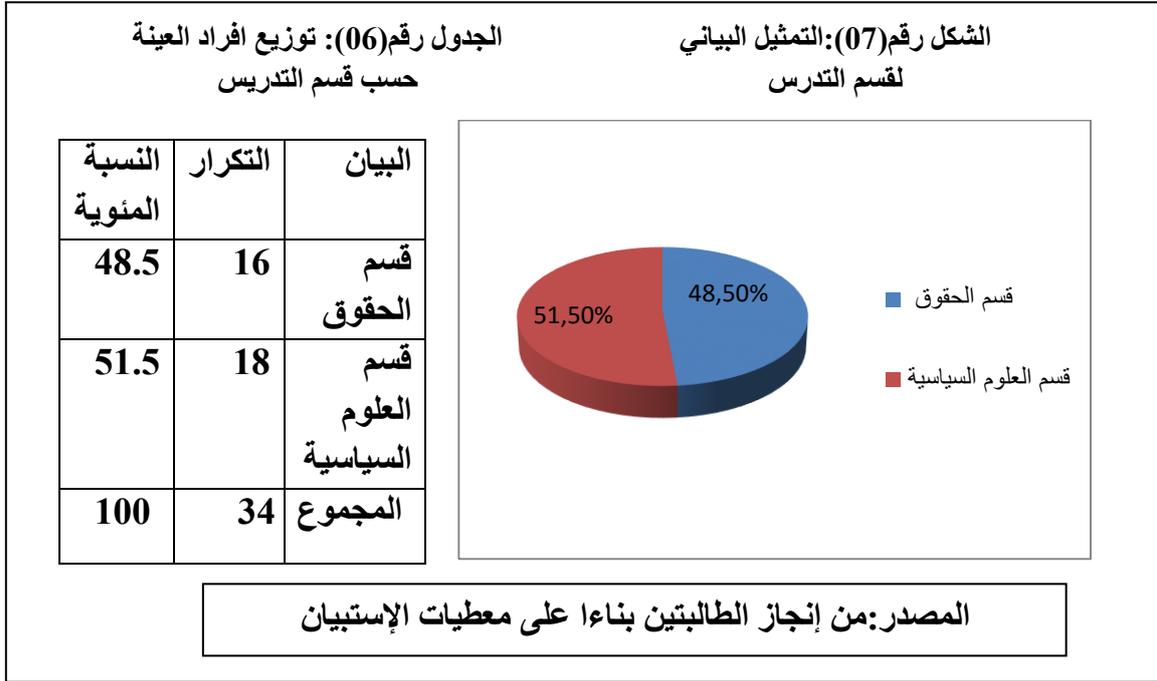
نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن الفئة العمرية الأكثر تواجدا بالكلية هي فئة من 35 سنة إلى 55 سنة بنسبة 64.7% وهذا دلالة على أن هناك أشخاص ذو خبرة في مجال التعليم العالي، حيث أن هذا لا يعني عدم تواجد فئة الشباب الأقل من 35 سنة فهم متواجدون بنسبة 23.5% وفئة الأكثر من 56 سنة متواجدون بنسبة 11.5% فهم غالبا الأساتذة المتحصلون على درجة الأستاذية وهذا الاختلاف إن دل على شيء يدل على تنوع الفئات وتبادل الخبرات ومواكبة الأجيال.

3- سنوات الخبرة



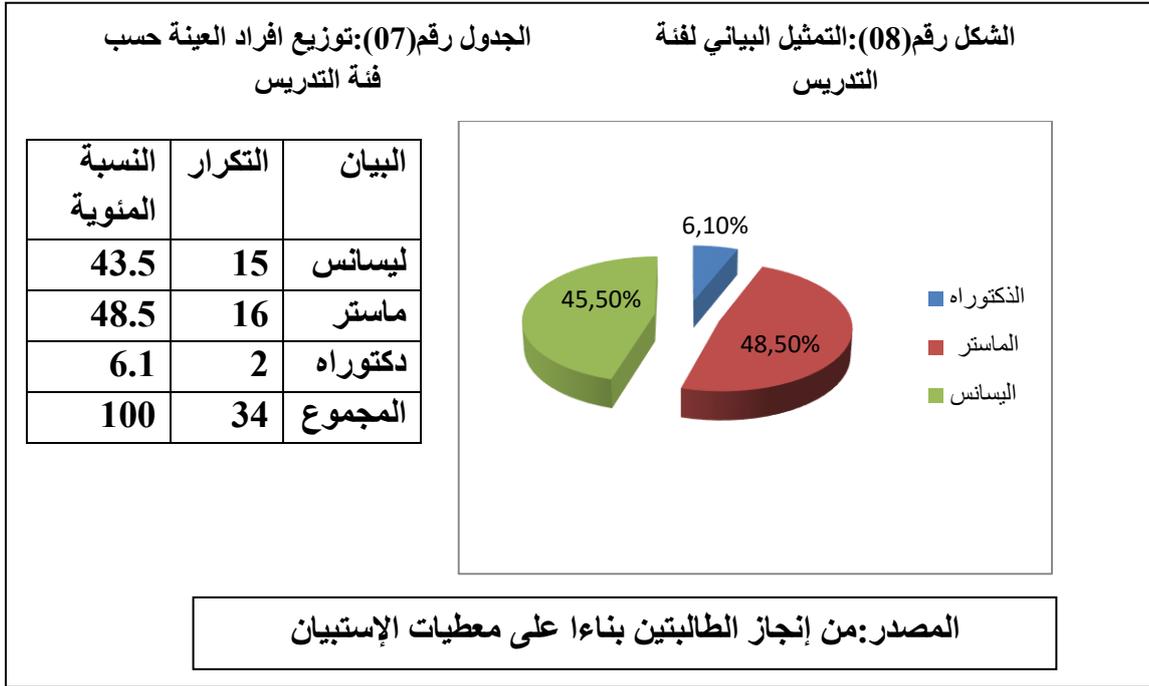
يتضح من خلال الشكل أعلاها أن اغلب الأساتذة محل الاستبيان هم موظفون من أكثر من 5 سنوات، وتقدر نسبتهم بـ 50%، أما الأكثر من 10 سنوات نسبتهم 32.4%. وهي نسبة معتبرة وتدل على أن الأساتذة لهم خبرة في مجالهم ،أما بالنسبة للموظفين الذين خبرتهم أكثر من 15 سنة متواجدون بنسبة 11.8% أما الأقل من خمس سنوات فتتمثل نسبتهم بـ 5.9% وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بباقي النسب. فسنوات العمل لها صلة كبيرة بموضوع البحث لأنه نوعا ما مقترن بظاهرة حديثة.

4- قسم التدريس

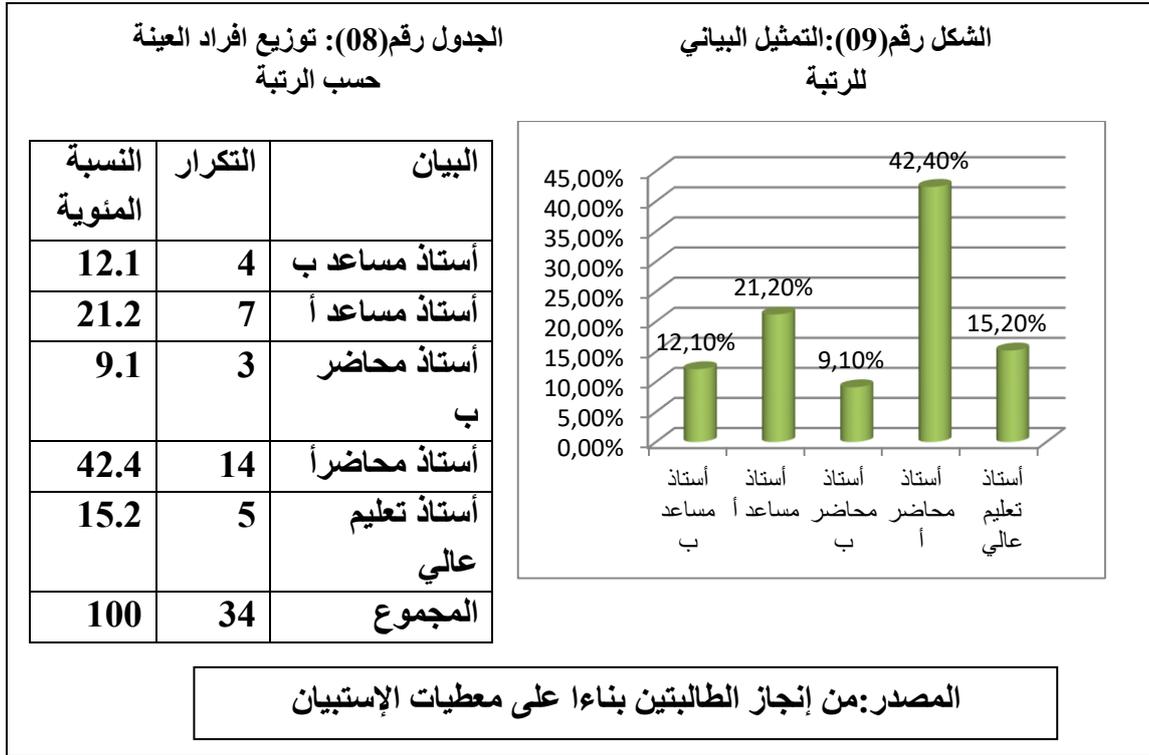


يتبين من الجدول أعلاه أن النسب متقاربة حيث يمثل أساتذة الحقوق 48.5% وأساتذة العلوم السياسية 51.5% وهذا لا يعني أن أكثر الأساتذة متخصصون في ميدان العلوم السياسية فكما سبق الذكر أن الاستبيان وزع عشوائيا في الكلية وحسب تواجد الأساتذة.

5- فئة التدريس



يتبين من الشكل أعلاه أن اغلب الأساتذة يدرسون طلبة الماستر فنسبتهم 48.5%، في حين طلبة ليسانس 45.5% وهي نسب متقاربة، ففي غالب الأحيان الأستاذ يدرس الفئتين في نفس الوقت. لكن طلبة الدكتوراه تدريسهم غالبا يكون مقتصر على الأساتذة المتحصلون على الأستاذية وهم بنسبة 6.5%.

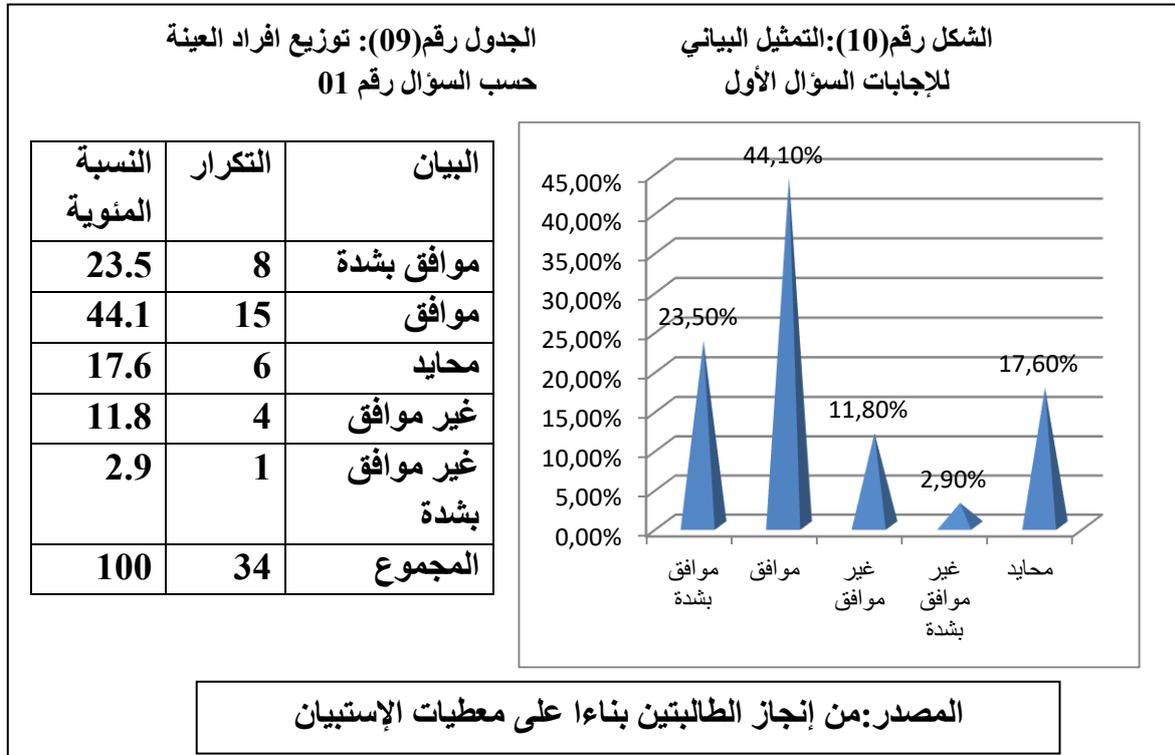


يتبين من الجدول أعلاه أن أفراد العينة الممثلة لمجتمع الدراسة موزعة بنسب متباعدة حيث تمثل رتبة أستاذ محاضر أ بنسبة 42.4%، وتمثل رتبة أستاذ مساعد أ 21.2%، وأستاذ تعليم عالي 15.2% في حين تمثل أستاذ مساعد ب نسبة 12.1% وأستاذ محاضر ب 9.1%.

ومن خلال النتائج يتضح أن النسبة الأكثر كانت من فئة أستاذ محاضر أ، أستاذ مساعد أ وأستاذ تعليم عالي، وهذا طبيعي فقد سبق وتم الذكر أن الفئة العمرية الأكثر تواجدا هم أكثر من 35 سنة وأيضا أغلبهم لهم خبرة تفوق 10 سنوات.

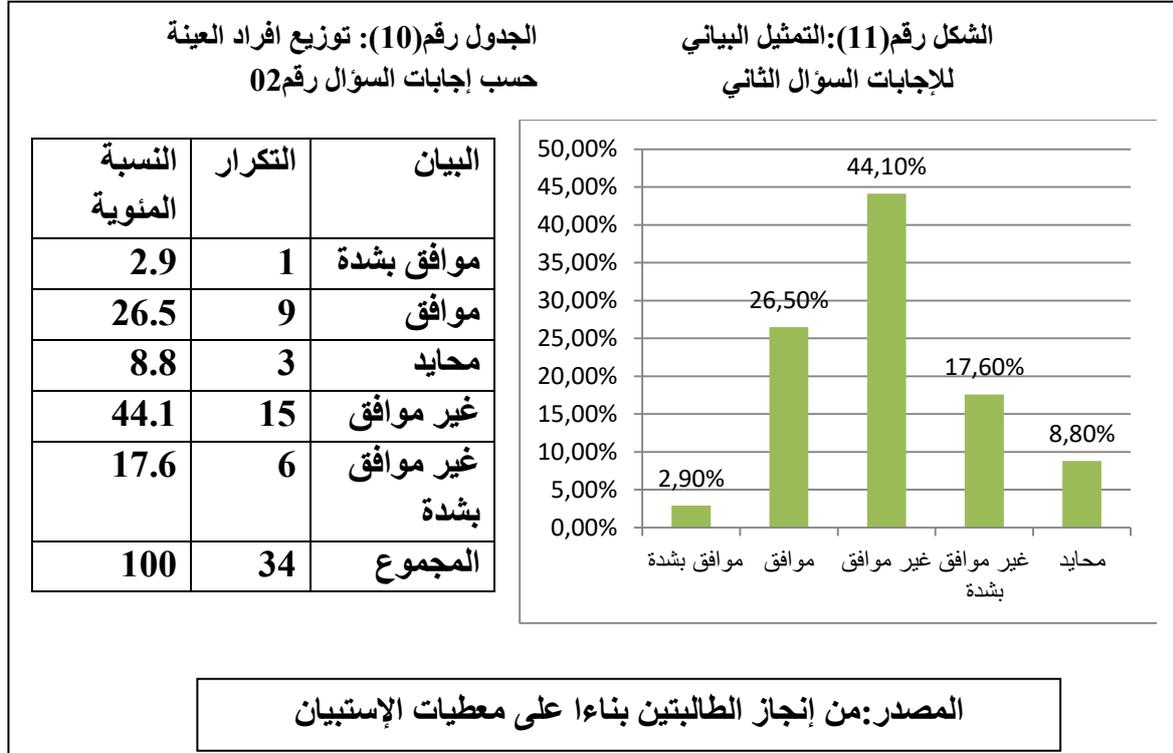
المحور الثاني: استخدام هيئة التدريس للتعليم عن بعد في الكلية

السؤال 01: هل كنت "ي" مهتم بالتعليم عن بعد قبل جائحة كورونا ؟



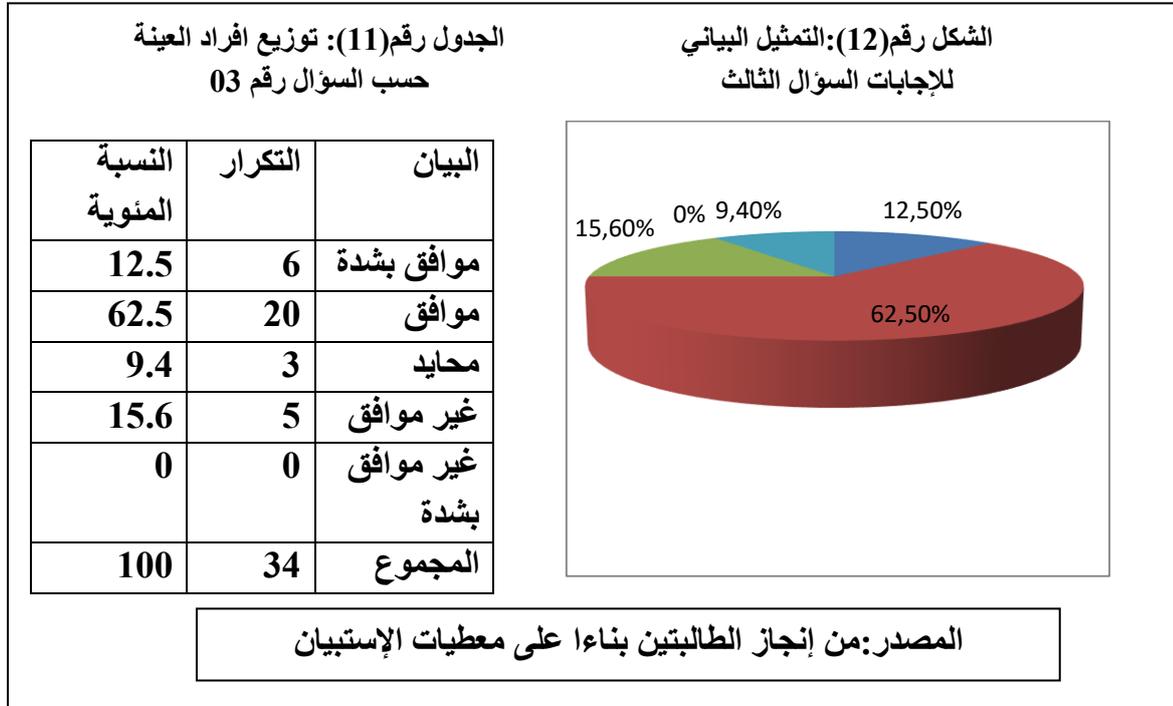
جاء السؤال الأول فيما يخص التعليم عن بعد ودرجة الاهتمام به قبل الجائحة، وهو مهم لمعرفة ما أن كان التعليم عن بعد اختيار أم إجبار "ظروف طارئة" . وأتضح من خلال النسب أنه كان خيار حيث نسبتهم 44.1% من أجابوا بأنهم موافقون و 23.5% من وافقوا و بشدة في حين من التزموا الحياد 17.5% و 11.8% لم يكونوا مهتمين بالتعليم عن بعد قبل جائحة كورونا، حيث كان يتم الاعتماد على الايميل في إرسال الأعمال قبل الجائحة والتواصل مع الطلبة .

السؤال 02: هل يمكن اعتماد التعليم عن بعد كبديل للتعليم الحضوري؟



يبين الشكل أعلاه والجدول أن نسبة 44.1% غير موافقون و 17.6% غير موافقون بشدة على اعتماد التعليم عن بعد كبديل، والموافقون نسبتهم 26.5% و 2.5% موافقون بشدة في حين 8.8% كانوا محايدين. مايمكن قوله هنا من خلال النسب عدم موافقة الأساتذة للتعليم عن بعد كبديل راجع لظروف الطلبة المعيشية، وحتى جودة الانترنت في المنطقة متباينة ولا تسمح لهم بتحميل المحاضرات وخاصة التي على شكل فيديوهات، بالإضافة الى أن بعض التخصصات تتطلب تعليم حضوري، خاصة العلمية التي تتطلب التجربة "بيولوجيا مثلا"، في حين الذين وافقوا يرون أنه لابد من مواكبة التطور والخروج من النمط التقليدي في التدريس وجعل الطلبة يتحملون جزء من أعباء البحث وتكوين أنفسهم.

السؤال 03: هل لديك "ي" الرغبة في استخدام التعليم عن بعد كآلية لتحسين جودة التعليم في الجامعة الجزائرية؟



من خلال الشكل أعلاه يتضح أن نسبة 39.4% موفقون، و 24.6 موافقون بشدة، في حين 24.2% للفكرة و 3% يرفضون بشدة، و 9.1% كانوا محايدين. وما يمكن ملاحظته من خلال هته النسب أن اغلب الأساتذة يريدون مواكبة الرقمنة والتجديد في الجامعة الجزائرية، ألا أن الذين رفضوا هذا التوجه لهم مخاوف من فشل هذا النمط خاصة بالنسبة لتكاليف الرقمنة، ونقص المهارات التي تتطلبها والتي يرون أن الجامعة لا تتوفر عليها بنسب كافية لتبني هذا التوجه .

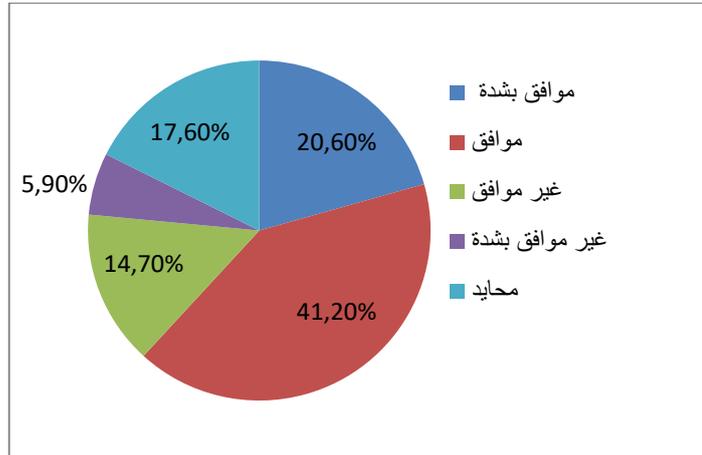
## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

السؤال 04: هل يمكن أن يساهم التعليم عن بعد في زيادة معارف الطلبة في استخدام التقنيات الحديثة في الاتصال والمعلومات؟

الجدول رقم (12): توزيع افراد العينة  
حسب السؤال رقم 04

النسبة المنوية	التكرار	البيان
20.6	7	موافق بشدة
41.2	14	موافق
17.6	6	محايد
14.7	5	غير موافق
5.9	2	غير موافق بشدة
100	34	المجموع

الشكل رقم (13): التمثيل البياني  
للإجابات السؤال الرابع

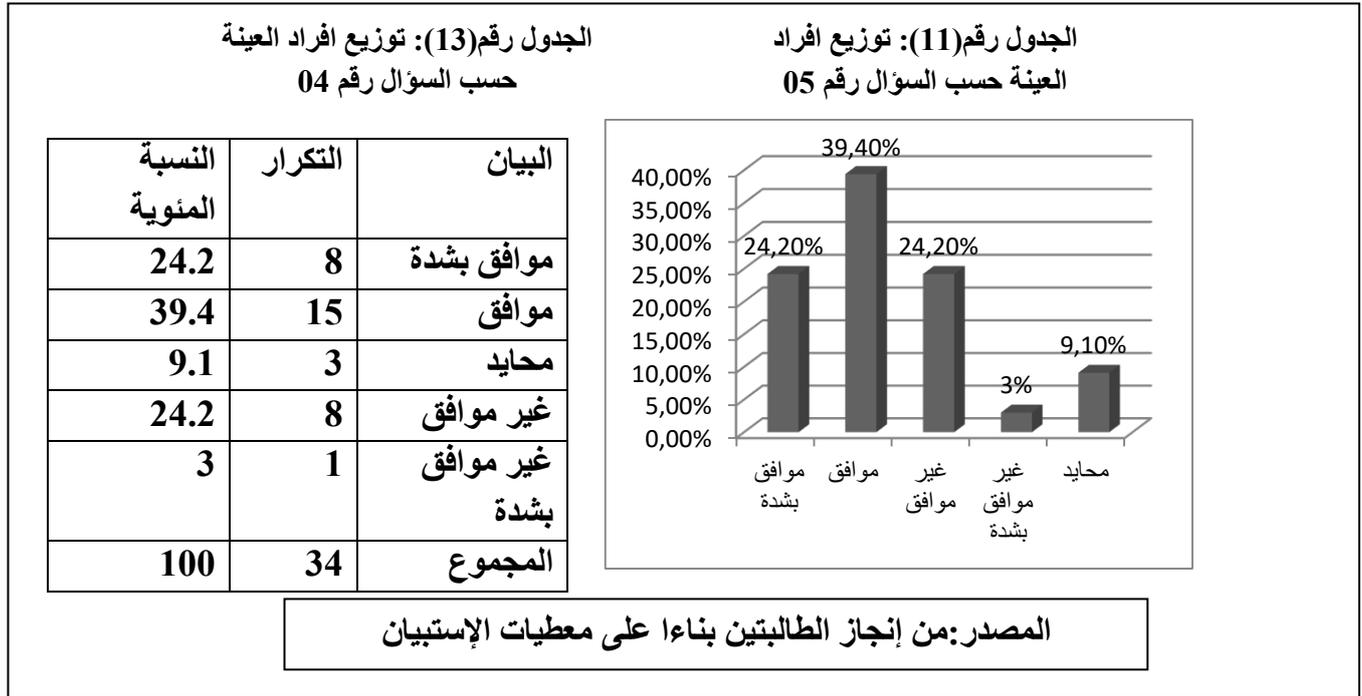


المصدر: من إنجاز الطالبتين بناء على معطيات الإستبيان

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلب مجتمع العينة يوافقون 41.2% و 20.6% موافقون بشدة في حين الراضون 14.7% و 5.9% رافضون وبشدة في حين 17.6% محايدين، وما يمكن ملاحظته من خلال هته النسب أن التعليم بعد يكون باستخدام الهاتف والحاسوب، وهم من التقنيات الحديثة للاتصال ، وذلك باستعمال تطبيقات خاصة كـ "ZOOM". وهذا ما جعلهم يوافقون على فكرة أن التعليم عن بعد يعزز من معارف الطلبة التكنولوجية ومواكبتهم التطورات الحاصلة في مجال التعليم.

## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

السؤال 05: هل تؤيد توجه الجامعة الجزائرية نحو استخدام التعليم عن بعد ؟

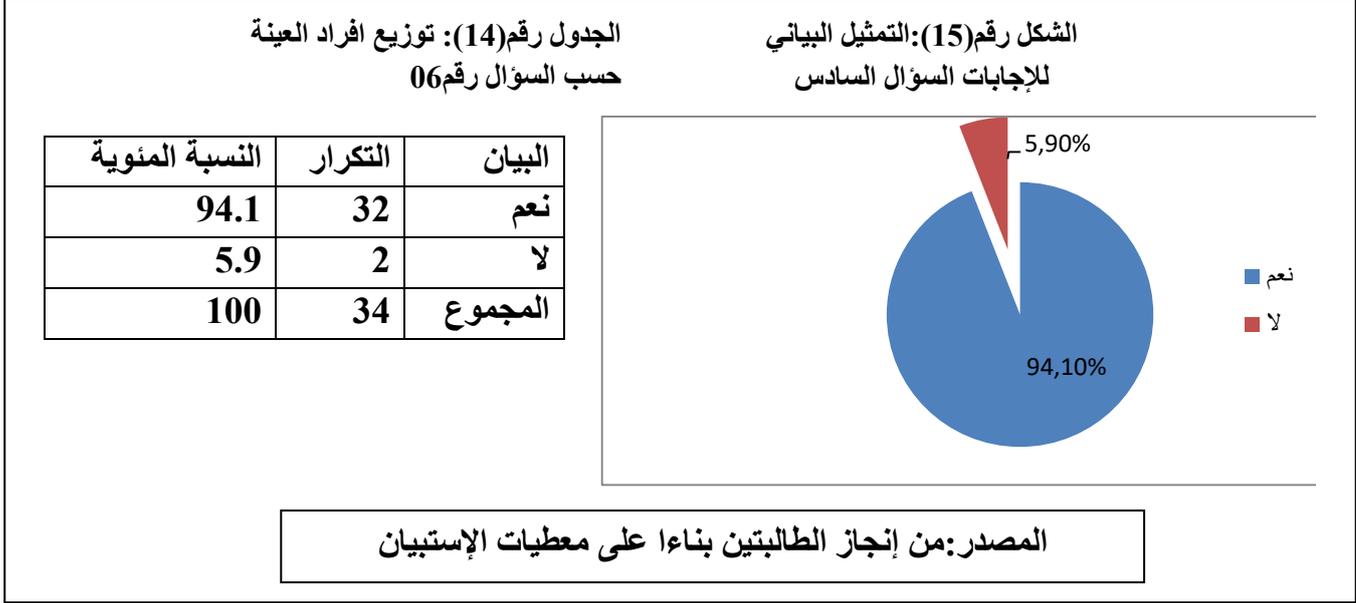


من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 62.5% يوافقون و 12.5% موافقون بشدة في حين الراضون 15.6% و 9.4% محايدين وما يمكن ملاحظته من خلال هذه النسب الأغلبية يوافقون على هذه الفكرة لكن إضافة للتعليم الحضوري وتحت بعض الشروط: كتوفير انترنت مجاني للطلبة، فالتعليم عن بعد في الوقت الراهن يمكن اعتماده كألية مساعدة وليس كبديل مستقل ، وذلك راجع لطبيعة الطلبة كما أن البنية التحتية للجامعة الجزائرية لا يمكنها تحمل أعباء هذا الأسلوب .

## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

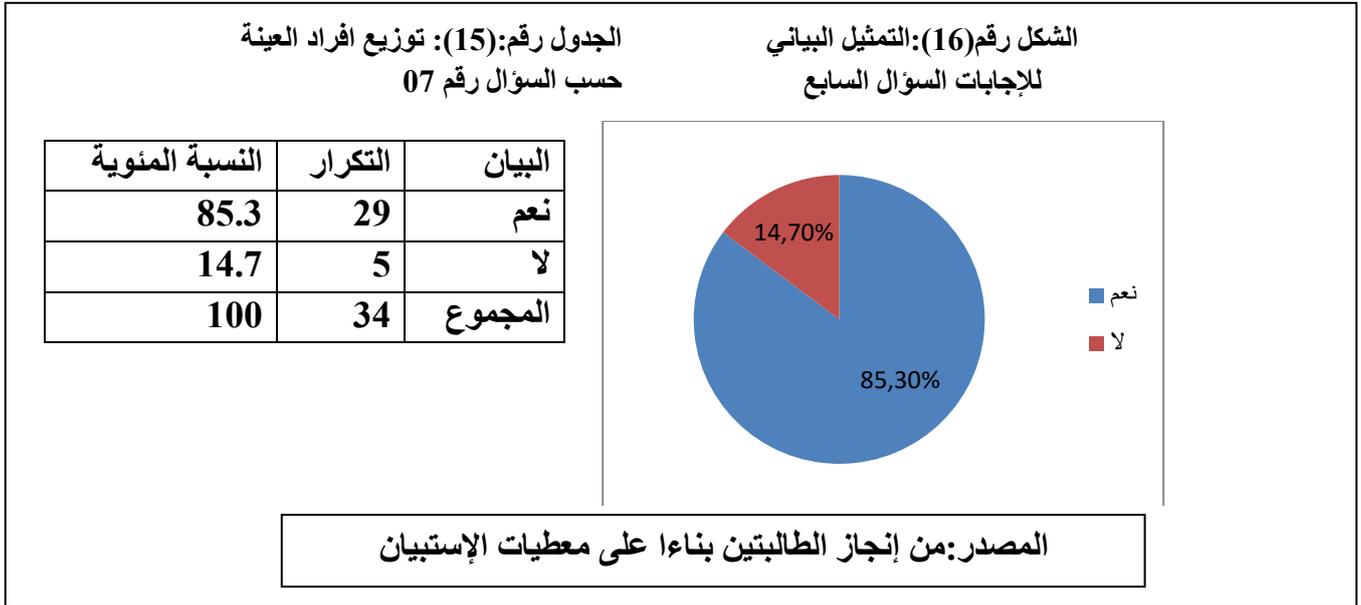
المحور الثالث: مظاهر تطبيق التعليم عن بعد في كلية الحقوق والعلوم السياسية

السؤال 06: هل تقوم "ي" بإدراج المحاضرات والدروس على موقع الجامعة؟



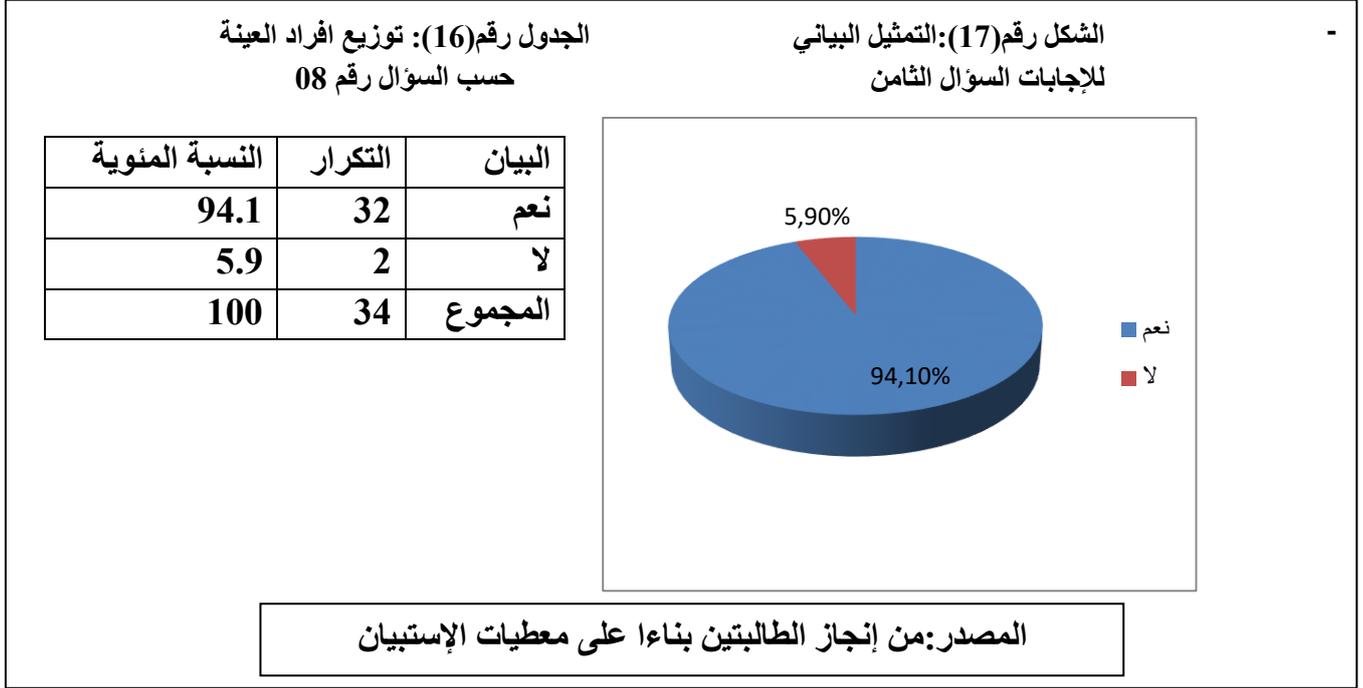
من خلال الشكل والجدول أعلاه يتبين أن نسبة الذين يقومون بإدراج المحاضرات والذين لا يدرجونها 5.9% ويرجع ذلك كون الجامعة وضعت هذا شرط إجباري خلال الأزمة الصحية الأخيرة "كوفيد19". حيث تم تدريس الطلبة بالأفواج و وضع المحاضرات على الموقع، وشرحها خلال فترة التدريس الحضوري. أما بالنسبة للفئة التي لم تدرج المحاضرات قدمتها ورقيا ، وهناك من أرسلها عبر البريد الإلكتروني للطلبة.

السؤال 07: هل تستخدم "ي" منصات التعليم العالي "توقل كلاس روم" / "موودل"؟



من خلال الشكل يتبين أن نسبة أغلب الأساتذة يملكون حساب على منصة موودل بنسبة 85.3% و 14.7%، ليس لديهم حسابهم. وامتلاك الأغلبية لحسابات راجع كون الجامعة وضعت منصة رقمية "موودل". وأنشئت لكل من الأساتذة والطلبة حسابات للتواصل، وتحميل المحاضرات وهذا كله في إطار إجراءات وتدابير الحد من انتشار فيروس كورونا.

السؤال 08: هل تقوم "ي" بتشجيع الطلبة على استخدام المنصات الالكترونية؟



يتضح من خلال الشكل أن نسبة المؤيدين 94.1% والذين لا يشجعونهم 5.9%. وهذا راجع لكون حضور الطلبة ودخولهم للمنصات يسجل وكذلك تأييدهم لتوجه الجامعة للتعليم عن بعد. فاستخدام المنصات من أهم مظاهر وآليات تطبيقه.

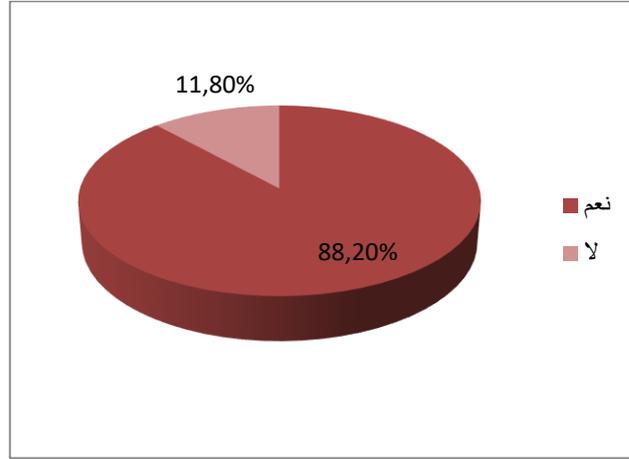
## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

السؤال 09: هل تشجع "ي" الطلبة على استخدام البريد الالكتروني في إرسال الأعمال؟

الجدول رقم (17): توزيع أفراد العينة  
حسب السؤال رقم 09

النسبة المئوية	التكرار	البيان
88.2	30	نعم
11.8	4	لا
100	34	المجموع

الشكل رقم (18): التمثيل البياني  
للإجابات السؤال التاسع



المصدر: من إنجاز الطالبتين بناء على معطيات الإستبيان

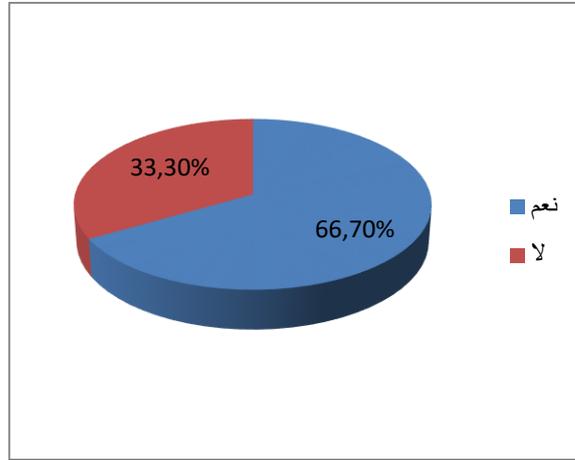
يتضح من خلال الشكل أعلاه أن 88.2% يقومون باستلام الأعمال عبر البريد و 11.8% لا يشجعونه. هذا يتضح أن الأغلبية التي تستعمل البريد الالكتروني في استلام الأعمال تعتمد هذه الطريقة حتى قبل الجائحة ،خاصة مع الطلبة المقبلين على التخرج والذين هم مشرفين عليهم. إضافة للأساتذة الذين يتعذر حضورهم لأسبوع كامل ،بسبب إقامتهم في مناطق بعيدة وهذا ما يوفر عليهم الوقت والجهد. أما النسبة المتبقية فهم يأخذون بعين الاعتبار إهمال بعض الطلبة وعدم التزامهم ، وكذلك إمكانية حضورهم فيفضلون العمل ورقيا.

السؤال 10: هل تقوم "ي" بإرسال الدروس للطلبة عبر البريد الإلكتروني ؟

الجدول رقم(18): توزيع افراد العينة  
حسب السؤال رقم 10

النسبة المئوية	التكرار	البيان
66.7	22	نعم
33.3	12	لا
100	34	المجموع

الشكل رقم(19): التمثيل البياني  
للإجابات السؤال العاشر



المصدر: من إنجاز الطالبتين بناء على معطيات الإستبيان

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن نسبة 66.7% يرسلون الدروس ونسبة الذين لا يرسلون 33.3%. ومن هذه النسب يتبين أن الأساتذة الذين لا يشجعون الطلبة على استخدام الايميل هم أيضا يوفرون المحاضرات ورقيا أو تقديمها حضوريا، في حين الذين لديهم توجه نحو التعليم عن بعد يعتمدون على هذا الأسلوب في إرسال المحاضرات .

**ملاحظة:** الذين لا يرسلونها على الايميل قد يضعونها على المنصات فقط.

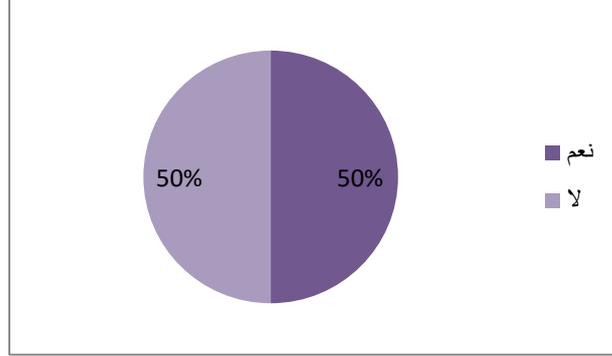
## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

السؤال 11: هل تستخدم (ي) موقع الكتروني خاص بتقديم الدروس والمحاضرات ؟

الجدول رقم (17): توزيع افراد العينة  
حسب السؤال رقم 11

الشكل رقم (20): التمثيل البياني  
لإجابات السؤال الحادي عشر

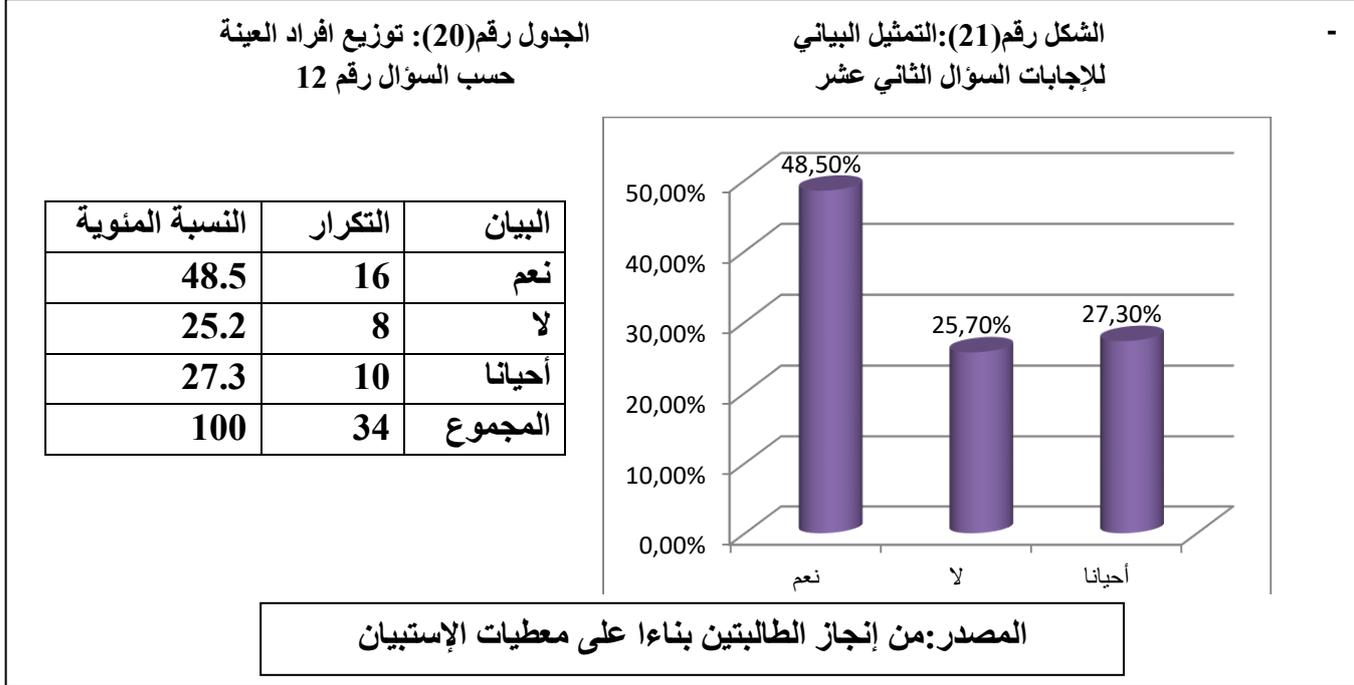
البيان	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	50
لا	17	50
المجموع	34	100



المصدر: من إنجاز الطالبتين بناء على معطيات الإستبيان

يتضح من خلال هذا السؤال أن النسب تعادلت 50% يستعملون بريد خاص في التعامل مع الطلبة والإدارة ، في حين النصف الآخر يستعملون إيميلهم الشخصي.

السؤال 12: هل تأخذني" بعين الاعتبار تفاعل الطلبة عبر منصات التعليم عن بعد في التقييم؟



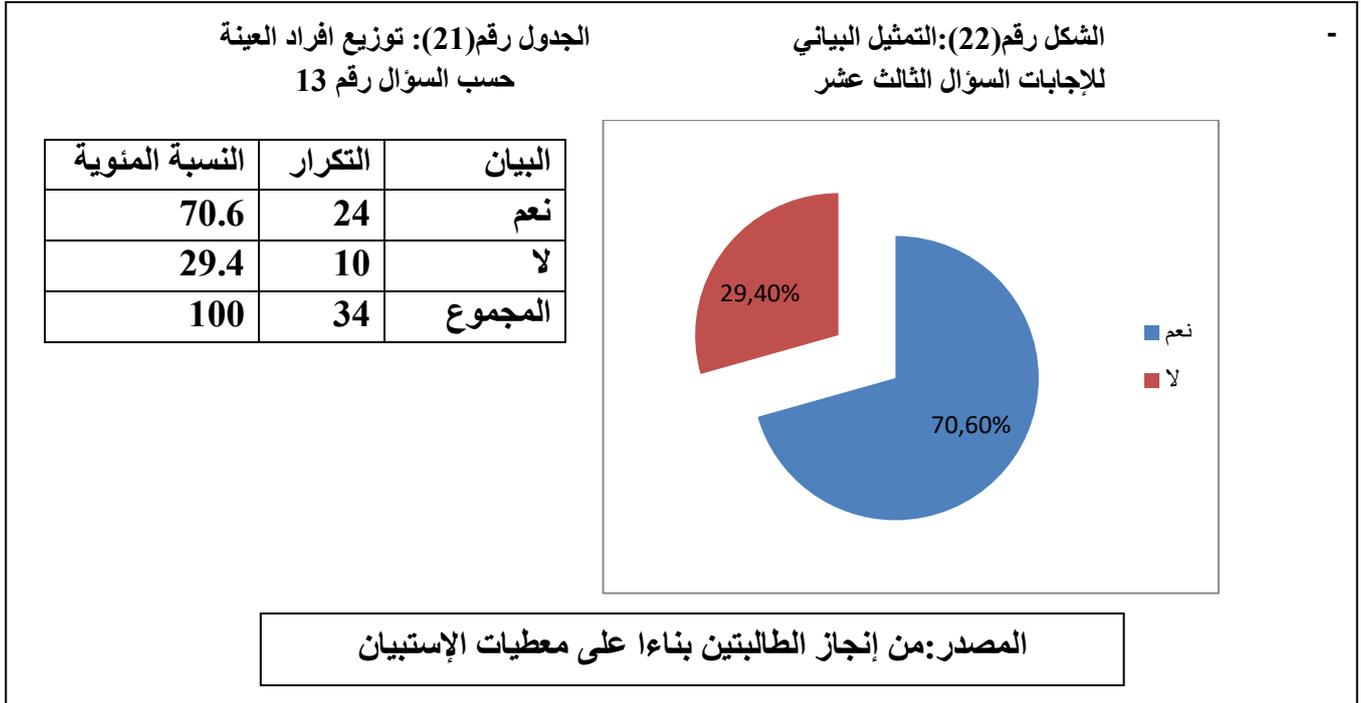
من خلال الشكل أعلاه يتضح أن نسبة الذين يأخذون تفاعل الطلبة عبر المنصات بعين الاعتبار 48.5% و 24.2% لا يأخذونه بعين الاعتبار و 27.3% الذين أجابوا بأحيانا.

فالفئة الأولى ترى أن وتوفر الانترنت لدى الطلبة و امتلاكهم مفاتيح الولوج للمنصة، يجعلوهم غير معذورين ويخضعون للتقييم وفق تفاعلهم ، وكما أن الأخيرة توفر عناء حساب حضور الطلبة وتسهيل عملية التقييم على الأستاذ .في حين الفئة الراضة لهاته الطريقة فهم يأخذون بعين الاعتبار ظروف الطلبة، واعتبار أن هذه الطريقة ظالمة نوعا ما.

كون الإمكانيات لا تتوفر لكل والانترنت كذلك ليس بجودة تسمح بتقييم الطلبة وإطلاق أحكام على أدائهم.

## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

السؤال 13: هل ستواصل "ي" استخدام التعليم عن بعد حتى عودة الدراسة بشكل طبيعي؟



من خلال الشكل أعلاه يتضح أن نسبة الذين أجابوا بنعم 70.6% و 29.4% ب لا. وهذا التأييد راجع لكونه يخدم بعض الأساتذة في عملية إيصال الدروس، التقييم، استلام الأعمال، خاصة الذين لديهم التزامات كثيرة ويتعذر حضورهم اليومي، فلا ننسى أن أغلب أساتذة الحقوق لديهم وظائف أخرى كالمحاماة، فحضورهم يكون مقتصر على تقديم المحاضرات. في حين النسبة التي رفضت البقاء على هذا النمط يؤيدون التعليم الحضوري والتفاعل مع الطلبة مباشرة نتيجة لاقتناعهم أن هذا الأخير أكثر عدالة من حيث التطبيق.

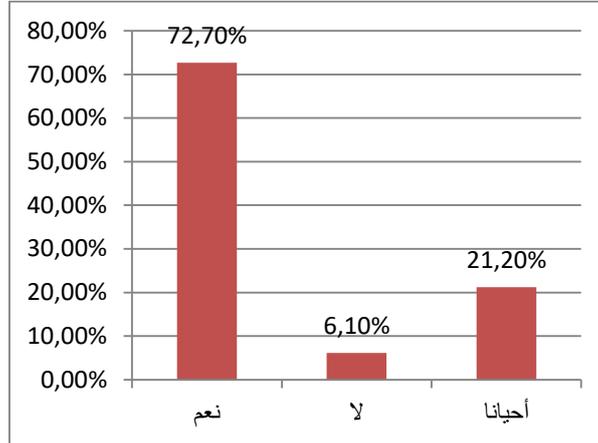
المحور الرابع: إشكالات التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية

سؤال 14: هل عدم امتلاك الطلبة للإمكانيات للتولوج بالإنترنت أثر في نجاح التعليم عن

الجدول رقم(22): توزيع افراد العينة  
حسب السؤال رقم 14

الشكل رقم(23): التمثيل البياني  
للإجابات السؤال الرابع عشر

النسبة المئوية	التكرار	البيان
72.7	24	نعم
6.1	3	لا
21.2	7	أحيانا
100	34	المجموع

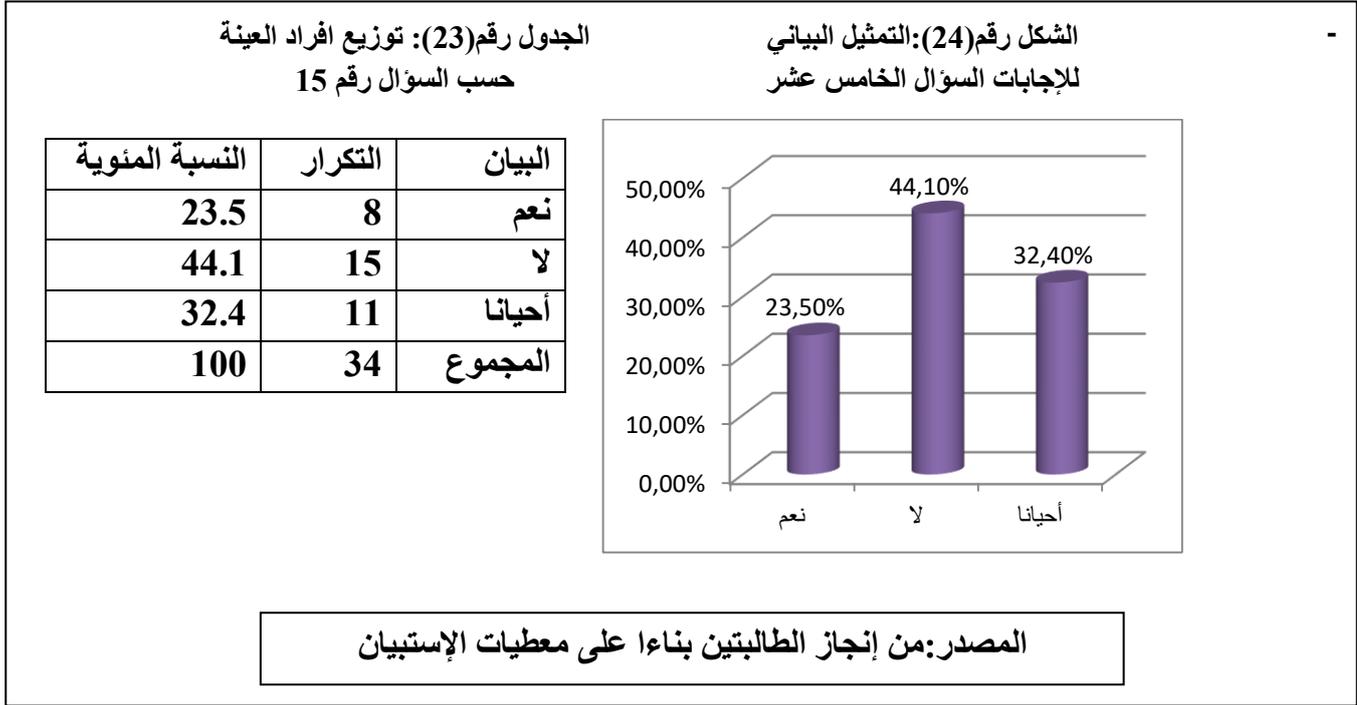


المصدر: من إنجاز الطالبتين بناء على معطيات الإستبيان

يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة الذين يرون الانترنت لها دور في نجاح التعليم عن بعد 72.7%، و 6.1% الذين أجابوا ب لا، و 21.2% الذين راو أنها أحيانا فقط يكون لها أثر .

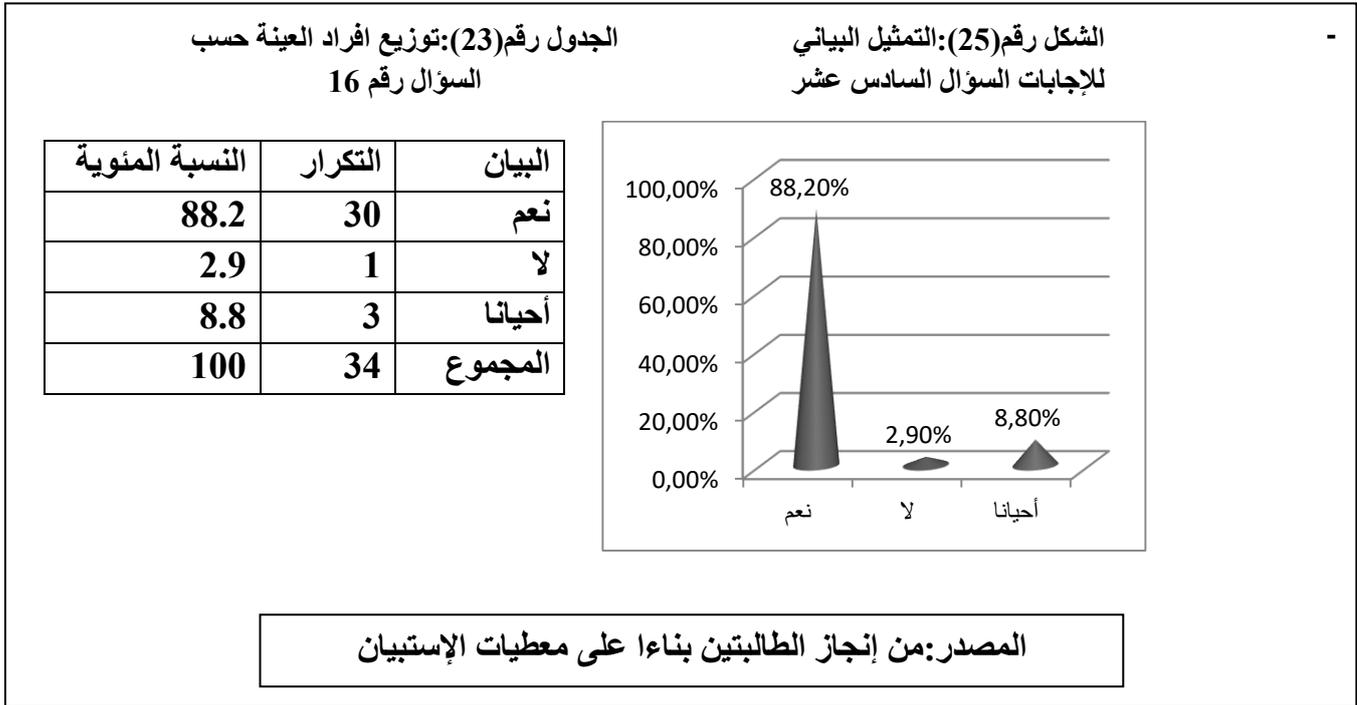
من خلال النتائج نلاحظ أن الأغلبية المؤيدة أخذت بعين الاعتبار أن أهم مقتضيات التعليم عن بعد توفر الانترنت ، فكل المنصات تتطلب انترنت لدخولها وتصفحها. الا أن النسب المتبقية والتي لم تراها أمر ضروري ،أخذت بعين الاعتبار أخذ الطلبة للدروس ورقيا ، واخذ المحاضرات من الطلبة الذين سبقوهم. لكن هذا لا يمنع من احتياج الانترنت خاصة في التواصل مع الأساتذة حال وجود لبس أو إشكال متعلق بجزئية ما.

السؤال 15 : هل يتفاعل الطلبة مع الدروس عبر المنصات؟



يتضح من خلال الشكل أعلاه أن 23.5% يتفاعلون في حين 44.1% لا يتفاعلون و 32.4% أحيانا فقط. ومن خلال هذه النتائج يتبين أن عدم تفاعل الطلبة راجع لظروفهم المادية، أو المناطق المقيمين بها لا تتوفر على شبكة الانترنت، أو عدم امتلاكهم لهواتف ذكية أو حواسيب. في حين الذين يتفاعلون هم غالبا فئة الطلبة الذين يقيمون في المدينة، ولهم إمكانيات التعلم عن بعد، إلى أن الفئة التي تتفاعل أحيانا فقط هم الطلبة الذين لا يهتمون كثيرا ويتفاعلون فقط مع اقتراب الامتحان لتحميل المحاضرات لاجتيازه.

السؤال 16: هل يعيق تدفق الانترنت عملية التعلم عن بعد؟



يتبين من خلال الشكل أعلاه أن 88.2% أجابوا بنعم وهي الأغلبية، في حين 2.9% أجابوا ب لا و 8.8% أجابوا بأحيانا .

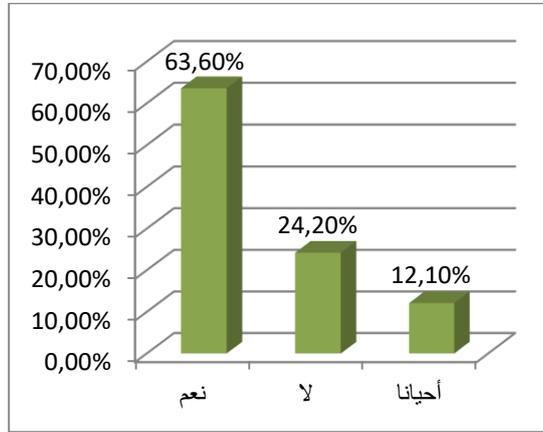
ارتفاع نسبة المؤيدين يعود لأهمية الانترنت في العملية وهي من أهم مقتضيات الرقمنة . وعدم توفرها يعني عدم وجود تعليم عن بعد. والذين رأوا أنها ليست سبب قد يعيق العملية التعليمية فهم يعتقدون أن بإمكان الطلبة الحصول على المعلومات من الكتب، المحاضرات، والمطبوعات وتسجيل الملاحظات وطرحها أمام الأستاذ عند مقابلته.

السؤال 17: هل يتيح موقع الكلية بتحميل المحاضرات؟

الجدول رقم(24): توزيع افراد العينة  
حسب السؤال رقم 17

النسبة المئوية	التكرار	البيان
63.6	21	نعم
24.2	8	لا
12.1	5	أحيانا
100	34	المجموع

الشكل رقم(26): التمثيل البياني  
للإجابات السؤال السابع عشر

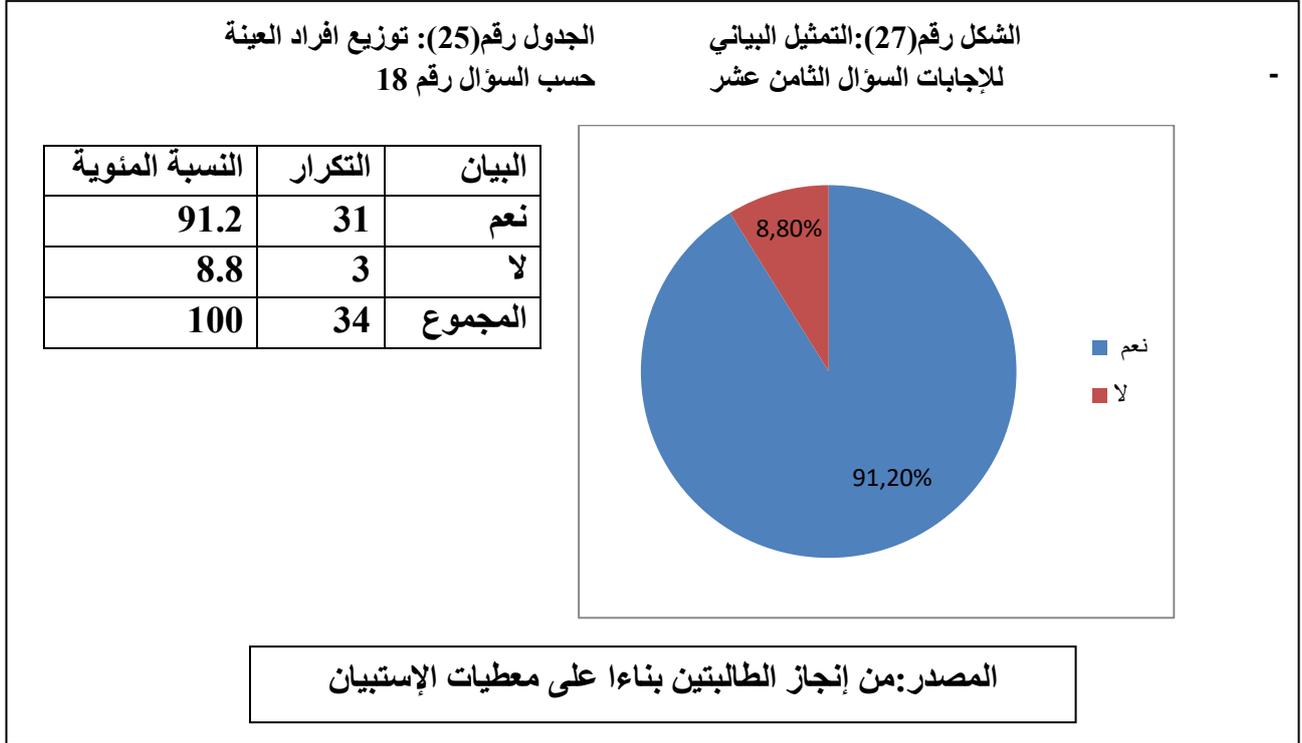


المصدر: من إنجاز الطالبتين بناء على معطيات الإستبيان

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 63.6% أجابت بنعم و 24.2 أجابت ب لا و 12.1% أحيانا.

إن استخدام الأساتذة للمنصات كأمر إجباري من مديرية الجامعة، وكون حضورهم يسجل والأعمال تراقب يجعل التحميل ممكن ، وتعذر تحميلها أحيانا يكون بسبب وجود مشاكل تقنية ،مثل ما حدث في فترة سابقة حيث تم تعديل الحسابات .ما جعل الولوج بالحسابات القديمة غير ممكن الا بعد أن تم أخذ الحسابات الجديدة .

السؤال 18: هل يملك الأستاذ مفاتيح الولوج إلى منصة موودل؟



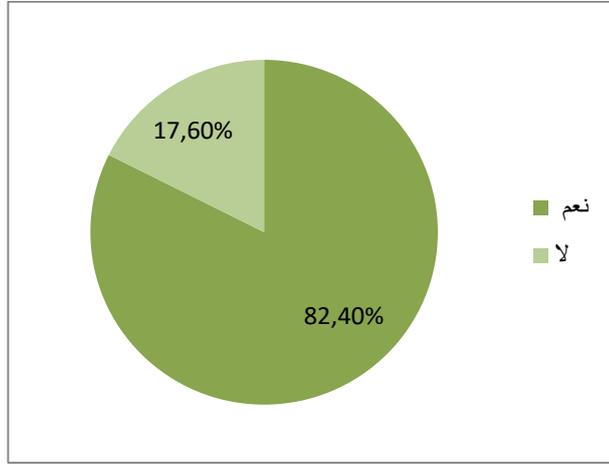
يتضح من خلال الشكل أعلاه أن نسبة 91.2% يمتلكون حسابات على المنصة في حين 8.8% لا يمتلكون حسابات. ومن هته النتائج يتبين أن أغلب الأساتذة لهم حسابات خاصة بهم، كون هذه الأخيرة هي الوسيلة التي تتعامل بها الجامعة في التفاعل مع الطلبة بشكل رسمي، وتخضع للرقابة إلا أن الذين لا يمتلكون حسابات فهم فقط لم يتقربوا من مركز الحسابات لسحبها.

السؤال 19 : هل يملك الطلبة مفاتيح الولوج الى منصة موودل؟

الجدول رقم(26): توزيع افراد العينة  
حسب السؤال رقم 19

النسبة المئوية	التكرار	البيان
82.4	28	نعم
17.6	6	لا
100	34	المجموع

الشكل رقم(28): التمثيل البياني  
للإجابات السؤال التاسع عشر

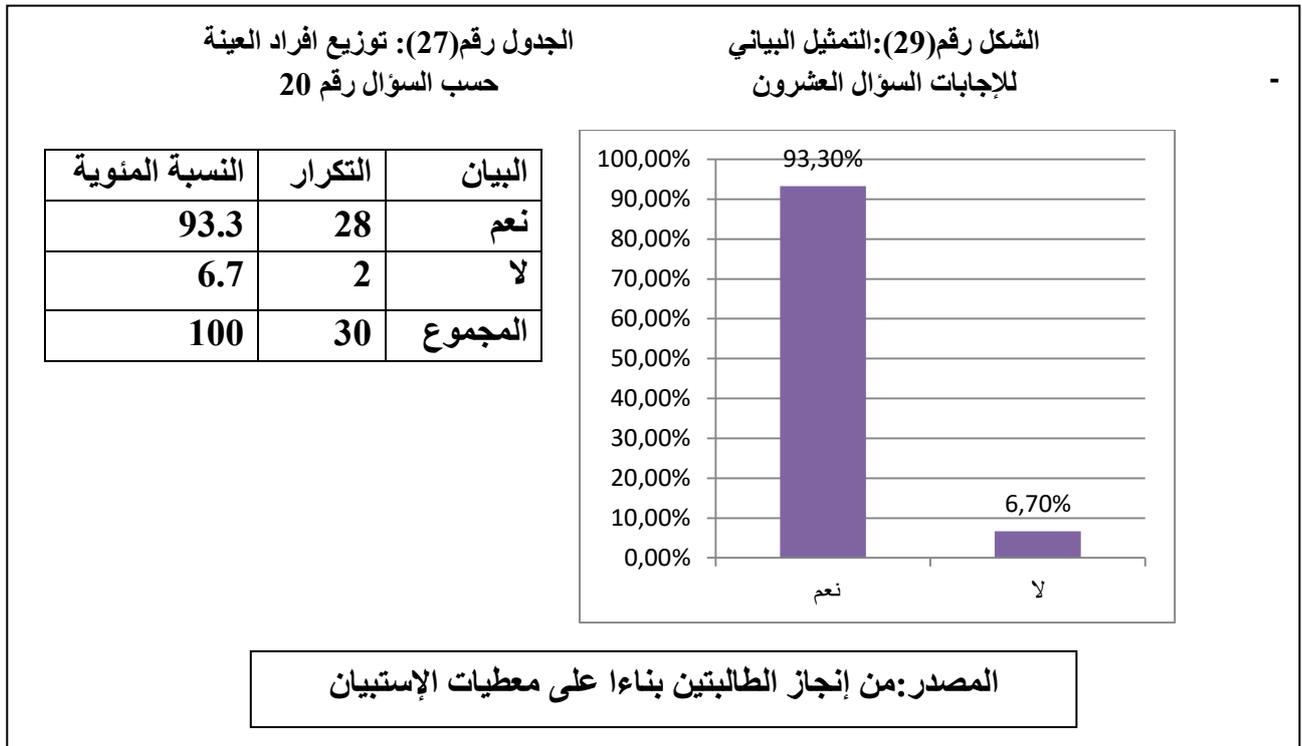


المصدر: من إنجاز الطالبتين بناء على معطيات الإستبيان

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 82.4% أجابوا بنعم و 17.6 أجابوا ب لا ،فمثل ما للأستاذ حساب كذلك هناك حسابات للطلبة كون المنصة وضعت لأجل التوصيل بينهم .

وعدم سحب بعض الطلبة لحساباتهم راجع إما لعدم امتلاكهم لأجهزة ذكية تسمح بتصفح المنصة، أو تحصلوا على المحاضرات من زملائهم أو، تواصلهم عبر الايميل مع الأساتذة، أو مجرد إهمال منهم و فكرتهم أنهم لا يحتاجون الحسابات مدام هناك طرق أخرى للحصول على المحاضرات وإرسال الأعمال.

السؤال 20 : هناك أسباب موضوعية تعيق تبني الجامعة الجزائرية التعليم عن بعد؟



من خلال الشكل أعلاه يتضح أن الأغلبية أجابت ب نعم بنسبة 93.3% و 6.7% أجابوا ب لا.

ومن بين الأسباب التي تم ذكرها :

- عدم وجود خبرات سابقة وانعدام ثقافة التعلم عن بعد لدى الطلبة خاصة في مرحلة الليسانس ، أنهم خرجوا حديثا من نمط التلقين والاعتماد الكلي على الأستاذ.
- أسباب مرتبطة باستعمال التكنولوجيا من قبل الفاعلين بالجامعة.
- ضعف جودة الانترنت وتدفعها، وتعقد المنصة .
- ضعف البنى القاعدية للتعليم عن بعد وغياب التحكم .
- ضعف معارف الطلبة في كيفية الولوج للمنصات، لأن أغلبهم لا يملكون جهاز إعلام ألي والهاتف وسيلة ضعيفة مقارنة بمشروع التعليم عن بعد.
- تفاوت المستويات الاقتصادية بين الطلبة .

## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

-قلة التنسيق بين الطالب والأستاذ في التواصل الرقمي خاصة في مجال تحديد زمن التواصل .

-استعمال منصة واحدة فقط يولد ضغط ، وعدم تبني وسائل التواصل الاجتماعي بشكل رسمي كأحد آليات التعليم عن بعد .

-نقص التكوين وعدم تفاعل الطلبة بشكل ايجابي مع التعليم عن بعد ،بالإضافة إلى تقاعس بعض الأساتذة عن وضع المحاضرات في وقتها المحدد.

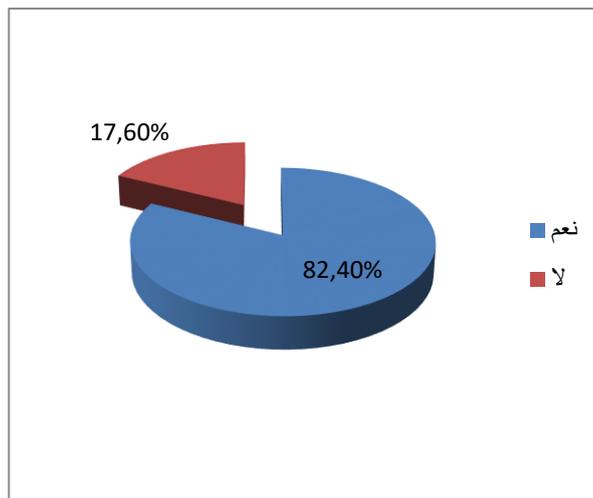
في حين هناك من ربط السبب بعدم وضوح رؤية الجامعة وتبنيها للتعليم عن بعض في ظروف استثنائية أي كان إجبار وليس خيار ،كما أنها لم تهيئ للمشروع ، ووجود مقاومة للتغيير بسبب ذهنيات الطلبة والأساتذة .وهذه الأسباب كانت كافية بالنسبة لهم لتعيق تبني الجامعة لهذا النمط من التعليم.

السؤال 21: هل تحفز الإدارة الأساتذة على استخدام التعليم عن بعد؟

الجدول رقم(28): توزيع افراد العينة  
حسب السؤال رقم 21

النسبة المئوية	التكرار	البيان
82.4	28	نعم
17.6	6	لا
100	34	المجموع

الشكل رقم(30): التمثيل البياني  
للإجابات السؤال الواحد والعشرون



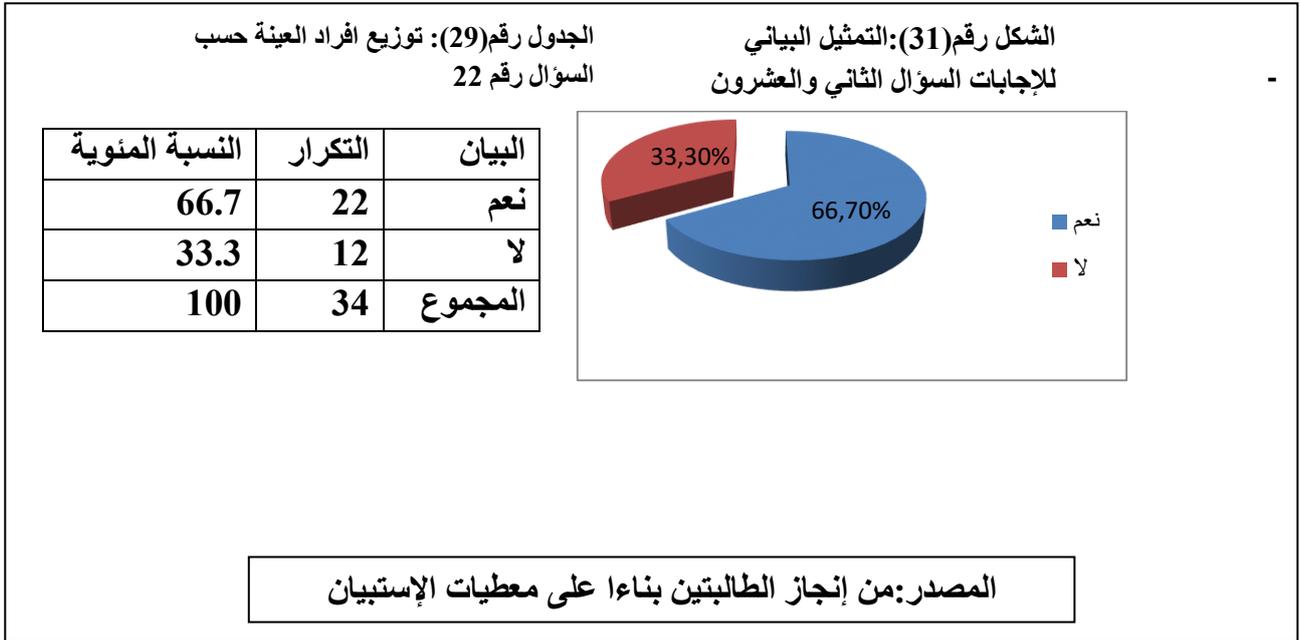
المصدر: من إنجاز الطالبتين بناء على معطيات الإستبيان

## الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية

في هذا السؤال تباينت النسب بين 83.4% يرون أنها تحفزهم و 17.3% راءوالعكس. وذلك راجع لمجموعة الحجج التي قدموها، فالأغلبية رأّت أنها تحفزهم عن طريق توفير الوسائل المادية ومنحهم حسابات على منصة موودل، ووضع مركز الحسابات تحت تصرفهم في حال وجود مشاكل تقنية.

بالإضافة للملتقيات التحسيسية والتكوينية مؤخرًا في استخدام برامج التعليم عن بعد وطبع المحاضرات ونسخها، وهذا ما اعتبرته البقية الراضة انه من واجب الإدارة وأنها لا تحفزهم وأنه هناك مشاكل في توفير الإمكانيات المادية ولا يوجد تحفيز إلا من خلال إصدار الأوامر وهذا بعيد التحفيز المادي والمعنوي. كما أنها لا تسمع لانشغالات الطلبة والأساتذة بخصوص التعليم عن بعد .

السؤال 22 : هل توفر الإدارة الوسائل اللازمة في التعليم عن بعد؟



من خلال الشكل أعلاه يتضح أن النسب كانت متقاربة حيث 66.7% أجابوا بنعم و 33.3% أجابوا ب لا.

فبالنسبة للذين أجابوا بنعم هم يعدون المنصة ونسخ المحاضرات كلها وسائل تساعد في التعليم عن بعد.في حين الذين أجابوا ب لا يرون أن أهم مقتضيات الرقمنة غير موجودة،كالانترنت المجاني، الحواسيب دورات تكوينية دورية لمساعدة الطلبة والأساتذة على حد سواء وليس للأساتذة فقط.

خلاصة واستنتاجات الفصل الثاني: تم في هذا الفصل تناول النقاط التالية:

- تقديم عام لجامعة ابن خلدون ومن ثم التعريف بالحالة قيد الدراسة والمتمثلة في أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية .

- نبذة تاريخية على الكلية وكذا هيكلها التنظيمي، كما تم لمفهوم منصة موودل التي تتخذها الجامعة كآلية رسمية للتعليم عن بعد .

- معالجة البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيان الموجه للأساتذة المتواجدين في الكلية قيد الدراسة.

- عرض جميع النتائج وتبريرها وتحليلها وإعطاء بعض التفسير المنطقية من الجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول، دون إهمال التفسيرات المنطقية التي لها صلة مباشرة بالواقع .

كما تم الخروج النتائج التالية:

-جائحة كوفيد19 فرضت على التعليم العالي في الجزائر قيودا وتحديات صعبة كغلق

الجامعات مما استدعى اتخاذ إجراءات استعجالية لمعالجة هذا المشكل متمثلة في التعليم عن بعد.

-يجب دعم منصة موودل أكثر لأجل تخفيف الصعوبات التي تنطوي عليها لتطويرها وتحسينها.

-ضرورة وضع آلية للتكوين المستمر للطلبة على طريقة استعمال المنصة وكيفية استغلالها سواء عن بعد أو في الجامعة.

-استخدام منصة موودل في جامعة تيارت جاءت بمستوى متوسط نظرا لعدم إعطائها أهميتها الحقيقية

# الخاتمة

أصبحت تكنولوجيا المعلومات ذات علاقة وطيدة بمختلف القطاعات، إذ يعتبر مجال التعليم العالي من أكثر القطاعات التي تأثرت بها، والتي نتج عنها رقمنة التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة فهو يقوم بصفة أساسية على جودة الانترنت، ووجود وسائل التكنولوجيا كالحواسيب والهواتف الذكية كونها آلية الولوج للمنصات الرقمية التي هي إحدى أبرز وأهم مظاهر التعليم الرقمي.

لقد تم من خلال هذه الدراسة تناول موضوع الرقمنة ومدى تأثيره على أداء الموظفين في الجامعة، بحيث تم المحاولة في هذا البحث بشقيه النظري والميداني على تفسير العلاقة بين مختلف الفواعل والمتغيرات المتعلقة بالموضوع، وبهدف التعرف على أسباب تلك الظاهرة ودوافعها وانعكاساتها على كل الذين لهم صلة مباشرة وغير مباشرة سواء بالمنظومة الجامعية ككل، والملاحظ أن نجاح الرقمنة في الجزائر يعترضه مجموعات من الصعوبات والتحديات التي يجب الوقوف عليها لنجاح مسار الرقمنة في الجزائر.

انطلقت الدراسة من مشكلة بحثية مفادها مدى تأثير الرقمنة والتعليم الرقمي على الأداء الموظفين، ومن خلال التطرق للجانب المفاهيمي والتطبيقي للدراسة وتفسير العلاقة بين المتغيرات تم التوصل إلى:

**نتائج اختبار الفرضيات:** بعد عرض اتجاهات محاور الدراسة تم إخضاعها لبرنامج الحزم

الإحصائية بهدف اختبار الفرضيات وتحليل النتائج المتحصل عليها وذلك وفقاً لما يلي:

-الفرضية الأولى: "كلما زادة جودة تدفق الانترنت كلما زادة فعالية التعليم الرقمي".

من خلال عرض نتائج الاستبيان ودراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرين في الفصل الأول تم التأكد من صحة هذه الفرضية، بحيث تم ملاحظة وجود علاقة ترابطية بين جودة الانترنت والتعليم الرقمي بحيث كلما زادت نسبة الأول زادت فرصة تحقق الثاني.

-الفرضية الثانية: "توجد علاقة ارتباطية بين جدارة الموظف وكفاءته ومستوى الأداء الذي

يقدمه".

من خلال عرض نتائج الاستبيان ودراسة العلاقة بين المتغيرين تم التأكد من صحة هذه الفرضية بحيث تم ملاحظة أن مستوى أداء الموظف مرتبط جدا بتمكنه و كفاءته في مجال التكنولوجيات الحديثة، لان التعليم الرقمي يعتمد بالأساس على المهارات التقنية في مجال التكنولوجيا فهو يتم عبر منصات رقمية تحتاج التحكم في مجموعة الميكانيزمات الرقمية.

-الفرضية الثالثة:كلما كانت هناك فعالية في التعامل مع منصات التعليم الرقمية كلما زاد مستوى الأداء الوظيفي.

من خلال عرض نتائج الاستبيان ودراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرين تم التأكد من صحة هذه الفرضية لأن التعليم الرقمي مشروع حديث نسبيا في الجامعة الجزائرية ،وهو يسعى لرفع مستوى أداء الموظفين وتحصيل الطلاب على حد سواء، وهذا متوقف على مدى اهتمام هؤلاء الفواعل به وجديتهم في التعامل معه،وحدوث العكس يؤدي بالضرورة لفشل المشروع وبالتالي تدني مستويات الأداء.

**نتائج الدراسة:**على ضوء دراسة موضوع التعليم الرقمي تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تدرج على النحو التالي:

### أ-النتائج النظرية:

- تلعب الرقمنة دورا مهما في التأثير على أداء الموظف.
- ضرورة الاهتمام أكثر بهذا النمط من التعليم من طرف المسؤولين في الجامعة.
- الحاجة إلى تشجيع توجه الجامعة نحو التعليم عن بعد من خلال تكوين العناصر الفاعلة به سواء كانوا طلبة أو أساتذة وتوفير الوسائل والإمكانيات اللازمة.
- ضرورة بناء قاعدة تحتية قوية على مستوى الجامعة من أجل تأهيلها لاحتضان التكنولوجيا الرقمية المتطورة.

-دعم الأنشطة الفكرية كالملتقيات والمؤتمرات بخصوص التعليم عن بعد من أجل دعم هذا النمط من التعليم.

#### ب-النتائج التطبيقية:

- مشروع الرقمنة في الجامعة الجزائرية لم يصل لمرحلة النضج بعد فهو في مراحله الأولى ويعاني من العديد من النقائص.

- التوجه نحو الرقمنة في التعليم العالي كان نتيجة لظروف طارئة حيث لم يتم التمهيد والتحضير له حسب حجمه.

- نقص الوعي في الوسط الجامعي بأهمية التعليم عن بعد في التكوين الذاتي للطالب الباحث.

-يمكن اعتماد التعليم الرقمي في الوضع الرهان بالجامعات الجزائرية كآلية مساعدة بالإضافة للتعليم الحضوري وليس كنمط مستقبل بذاته

- وجوب تحفيز الأساتذة والطلبة على استخدام الأرضيات الرقمية والتفاعل عبرها من خلال توفير الانترنت في الفضاءات الجامعية وتوفير الوسائل التكنولوجية اللازمة والاستجابة لانشغالاتهم.

توصيات واقتراحات الدراسة: في ضوء التطرق إلى الجوانب المفاهيمية الخاصة بالموضوع وكذا جانبه الميداني خلصت هذه الدراسة إلى التوصيات التالية:

-تبني منصات تفاعلية حديثة لمحدودية مودل في القيام بعملية التعليم عن بعد طريقة فعالة.

-تكوين المستخدمين في مجال تكنولوجيا الاتصال عن طريق تنظيم أيام دراسية وملتقيات وطنية وندوات علمية تحفز وترغب في التعليم الرقمي، وبعث ثقافة الرقمنة لدى الطالب والأستاذ.

-عدم فصل تقنيات التعليم عن بعد عن ضروريات التعليم الحضوري.

-توفير خدمة انترنت عالية الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

-تجهيز القاعات بالآليات والتقنيات اللازمة لكي يوظفها الأساتذة في تسجيل المحاضرات الرقمية والمرئية.

-تشجيع الأبحاث والدراسات المحضرة والمعدة إلكترونياً.

-نظراً لعدم تجاوب الطلبة في مسألة الولوج للأرضية الرقمية وجب وضع التعليم عن بعد كأحد معايير التتقيط والمتابعة المستمرة الأمر الذي سيدفع الطلبة للتجاوب مع المنصة.

-إجراء دراسات تقييمية لمنصة موودل بجامعة ابن خلدون وتدارك النقائص الموجودة لتحسين مستوى الأداء.

-توفير الوسائل الإلكترونية و بعث برامج أخرى مثلاً: تطبيق ZOOM.

-توفير البنية التحتية بشكل أكثر عدالة وتوفير الوسائل اللازمة للطلبة ذوي الإمكانات المحدودة.

# الملاحق

الملحق رقم 01

(الاستبيان)



-جامعة ابن خلدون-تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

السنة الثانية ماستر علوم سياسية

تخصص إدارة الموارد البشرية

بعد التحية والسلام...

تقوم الطالبتين بإعداد دراسة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص إدارة الموارد البشرية بعنوان:

"رقمنة التعليم العالي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي"

دراسة حالة كلية الحقوق والعلوم السياسية-تيارت-

وهو موضوع متعلق بالتعرف على نمط جديد من التعليم الذي أصبحت تذهب إليه الكثير من الجامعات وأصبح أكثر انتشارا خلال الأزمة الصحية الأخيرة "كوفيد 19".

ونحن نسعى من خلال هذا الاستبيان إلى معرفة مدى نجاعة هذا الأسلوب التعليمي في الجامعات الجزائرية عامة وجامعة ابن خلدون-تيارت- خاصة وهل استطاع تحقيق أداء وظيفي أفضل؟.

لذا نرجو من سيادتكم الإجابة على الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان عن طريق وضع علامة \* في الخانة التي ترونها مناسبة، مع العلم أن جميع المعلومات التي سيتحصل عليها منكم ستعامل وفق المتطلبات الأكاديمية وسوف تستخدم لغايات البحث العلمي فقط. كما أنه سنوافيكم بالنتائج حال الانتهاء منها إذا أردتم الاطلاع عليها.

وفي الأخير نشكر لكم تعاونكم في إنجاز هذا العمل وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

**الطالبين:**

-بوقاعة نور الهدى

-عمي رانية

**السنة الجامعية**

**2021/2020**

الرجاء وضع علامة [X] في الخانة المناسبة

المحور الأول: البيانات الشخصية

•الجنس:

ذكر  أنثى

•السن:

من 25 الى 35  من 35 الى 5  من 55 فما فوق

•سنوات الخبرة :

أقل من خمس سنوات  من 5 الى 10 سنوات  من 10 الى 15 سنة  من 15 سنة فأكثر

•القسم الذي تدرس فيه :

قسم الحقوق  قسم العلوم السياسية

•أنتم تدرسون؟

الدكتوراه  الماجستير  الليسانس

•الرتبة:

أستاذ مساعد ب  أستاذ مساعد أ  أستاذ محاضر ب  أستاذ محاضر أ  أستاذ تعليم عالي أستاذ ت

المحور الثاني: استخدام هيئة التدريس للتعليم عن بعد في كلية الحقوق والعلوم السياسية.

1- هل كنت مهتم(ة) بالتعليم عن بعد قبل جائحة كورونا؟

- موافق بشدة  موافق  محايد  غير موافق  غير موافق بشدة

2- هل يمكن اعتماد التعليم عن بعد كبديل للتعليم الحضوري؟

- موافق بشدة  موافق  محايد  غير موافق  غير موافق بشدة

3- هل لديك(ي) الرغبة في استخدام التعليم عن بعد كآلية لتحسين جودة التعليم في الجامعة الجزائرية؟

- موافق بشدة  موافق  محايد  غير موافق  غير موافق بشدة

4- هل يمكن أن يساهم التعليم عن بعد في زيادة معارف الطلبة في استخدام التقنيات الحديثة في الاتصال والمعلومات؟

- موافق بشدة  موافق  محايد  غير موافق  غير موافق بشدة

5- هل تؤيد(ي) توجه الجامعة الجزائرية نحو استخدام التعليم عن بعد؟

- موافق بشدة  موافق  محايد

غير موافق  غير موافق بشدة

المحور الثالث: مظاهر تطبيق التعليم عن بعد في كلية الحقوق والعلوم السياسية

1- هل تقوم (ي) بإدراج المحاضرات والدروس في موقع الجامعة ؟

نعم  لا

2- هل تستخدم (ي) منصات التعليم العالي "قوقل كلاس روم ،مودل"؟

نعم  لا

3- هل تقوم (ي) بتشجيع الطلبة على استخدام المنصة الالكترونية ؟

نعم  لا

4- هل تشجع (ي) الطلبة على استخدام البريد الإلكتروني في إرسال الاعمال؟

نعم  لا

5- هل تقوم (ي) بار سال الدروس للطلبة عبر البريد الالكتروني؟

نعم  لا

6- هل تستخدم (ي) موقع الكتروني خاص بتقديم الدروس والمحاضرات ؟

نعم  لا

7- هل تأخذ (ي) بعين الاعتبار تفاعل الطلبة عبر منصات التعليم عن بعد عند التقييم؟

نعم  لا  أحيانا

8- هل ستواصل(ي) استخدام التعليم عن بعد بعد عودة الدراسة بشكل طبيعي؟

نعم  لا

المحور الرابع: إشكالات التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية؟

1- هل عدم امتلاك الطلبة الإمكانيات للولوج بالانترنت تأثير في نجاح التعليم عن بعد؟

نعم  لا أحيانا

2- هل يتفاعل الطلبة مع الدروس في المنصات عن بعد؟

نعم  لا  أحيانا

3- هل يعيق تدفق الانترنت عملية التعليم عن بعد ؟

نعم  لا  أحيانا

4- هل يتيح موقع الكلية تحميل المحاضرات؟

نعم  لا  أحيانا

5- هل يملك الأستاذ مفاتيح الولوج إلى منصة موودل؟

نعم  لا

6- هل يملك الطلبة مفاتيح الولوج إلى منصة موودل؟

نعم  لا

7- هناك أسباب موضوعية تعيق تبني الجامعة الجزائرية لتعليم عن بعد ؟

نعم  لا

اذكرها: .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

8- هل تحفز الإدارة الأساتذة على استخدام التعليم عن بعد؟

نعم  لا

كيف ذلك؟

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

9- هل توفر الإدارة الوسائل اللازمة في التعليم عن بعد ؟

لا

نعم

10- هل هناك اقتراحات بإمكانكم تقديمها لتطوير مستوى التعليم عن بعد في الكلية ؟

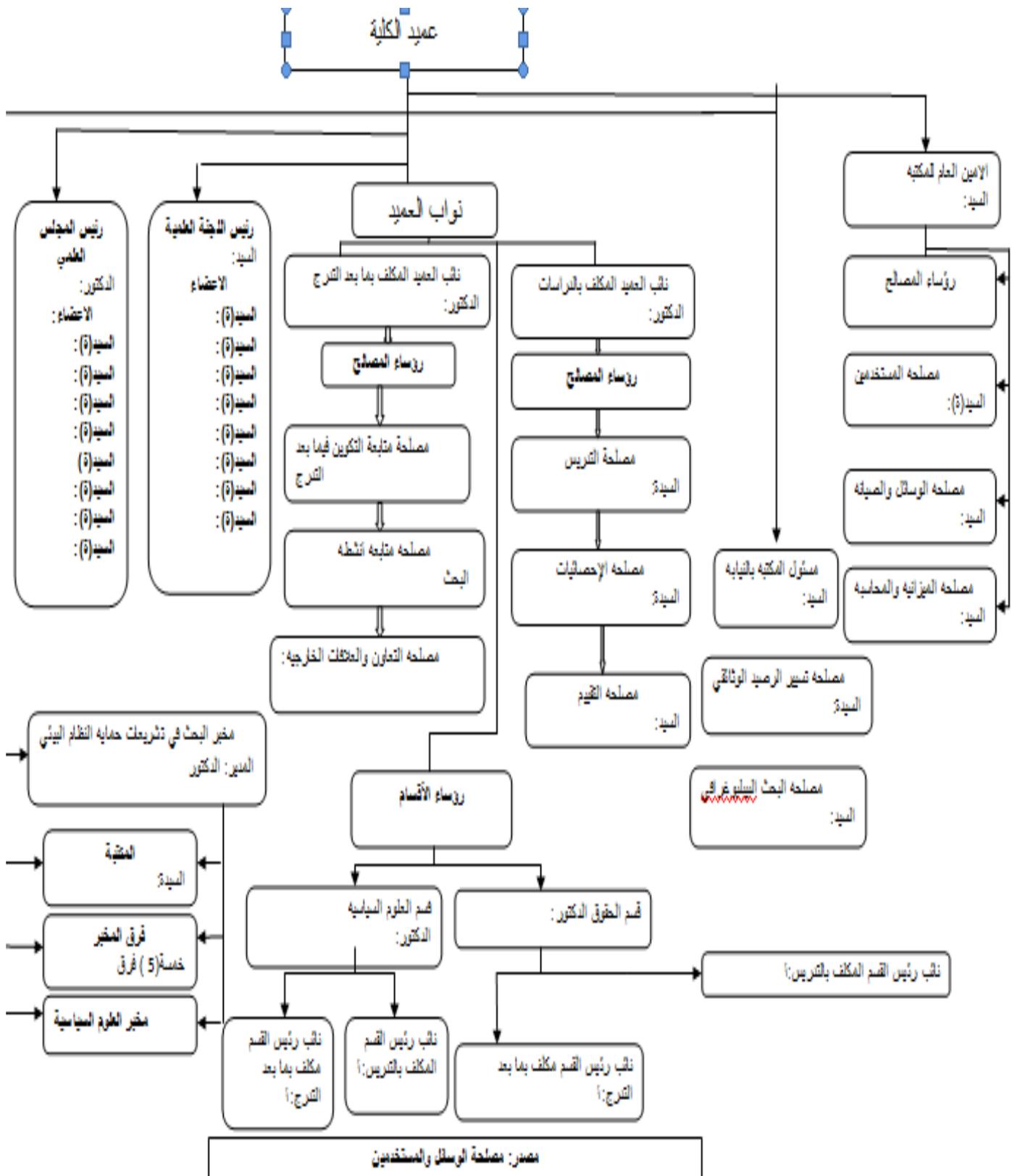
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

شكرا على.....

تعاونك

الملحق رقم 02

الهيكل التنظيمي لكلية الحقوق والعلوم السياسية



# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: باللغة العربية

أ- المعاجم والموسوعات:

1- ابن منظور *لسان العرب*، بيروت، دار الصادر، 2005.

ب- الكتب:

1- خبراء بيميك *تنمية الموارد البشرية الأدوار الجديدة*، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بيميك، 2010.

2- سالم، أحمد *تكنولوجيا التعليم والتعلم الإلكتروني*، الرياض: مكتبة الرشد، 2004.

3- شلبي، محمد، *المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم، المناهج، الاقتربات والأدوات*، الجزائر: جامعة الجزائر، 1997.

4- سلطان، محمد سعيد أنور، *السلوك التنظيمي*، الإسكندرية: دار الجامعة، 2003.

5- راوية، حسن *إدارة الموارد البشرية*، مصر: المكتب الجامعي الحديث، 1995.

6- صقر، عاشور أحمد، *السلوك الإنساني في المنظمات*، مصر: دار المعرفة الجامعية، 1991.

7- عقلة، محمد و جردات، أسامة محمد، *التدريب الإداري الموجه بالأداء*، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2001.

8- الغريب، زاهر إسماعيل، *التعليم الإلكتروني من التطبيق للاحتراف والجودة*، القاهرة: عالم الكتب، 2009.

9- كلاس، محمد، *محاضرات في الإحصاء الكمي*، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.

10- محمد عباس، سهيلة، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، عمان: دار وائل ط، 2006، 2.

11- محمد، ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004.

### ج-الدوريات (المجلات العلمية):

1- احميداتو، حسينة، "درجة الرضا عند الأساتذة الجدد على مخطط التكوين: تصميم وبناء و استعمال الدرس على منصة "Moodle"، مجلة العلوم الاجتماعية، ع. 2018، 26.

2- إيديو، ليلي، "تقنية التعليم الرقمي وتطبيقاتها في العملية التعليمية: القاصص الرقمية والألعاب الحاسوبية أنموذجا"، مجلة الأناسة وعلوم المجتمع، ع. 5، جويلية 2019.

3- حامد، إسماعيل نهلة و عوض، ابشر أسامة محمد، "انعكاسات التعليم الرقمي وأثره على النمو المعرفي وقدرات الإنسان"، المجلة العربية للتربية النوعية، ع. 7، فيفري 2019.

4- الخثمي، مسفرة بنت دخيل الله، "مشاريع وتجارب التحول الرقمي في مؤسسات المعلومات: دراسة للإستراتيجيات المتبعة"، مجلة RIST، ع. 1، نوفمبر 2001.

5- دباب، زهية و بروس، وردة، "معوقات التعليم الرقمي في الجامعة الجزائرية"، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ع. 8، فيفري 2019.

6- كويحل، جمال و سناطور، أبو بكر، "دور المنصات الرقمية في دعم التعليم الجامعي عن بعد في ظل انتشار جائحة كوفيد: 19 منصة موودل لجامعة سطيف 2 أنموذجا" مجلة وحدة البحث وتنمية الموارد البشرية، ع. 1، جانفي 2021.

7- محمد، عرعور مليكة، "معوقات التعليم الرقمي في المدرسة الجزائرية"، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ع. 7، يناير 2019.

8- مزهودة، عبدالمالك، "الأداء بين الكفاءة والفعالية مجلة العلوم الإنسانية، ع. 1، نوفمبر 2001.

9- يخلف، رفيقة، "جودة التعليم الرقمي" مجلة الأناسة وعلوم المجتمع، ع. 5، جويلية 2019.

د- الرسائل الجامعية:

1- بلخيري، صالح، "الشبكات المحلية: الشبكة المحلية لجامعة المسيلة دراسة حالة"، مذكرة ماجستير علم مكتبات، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم المكتبات، 2005/2004.

2- بلخيري، سهام وعشيط، حنان، "أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية: دراسة حالة جامعة البويرة"، مذكرة ماستر إدارة أعمال، جامعة البويرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، 2015/2014.

3- بنت عمر، منصور الشريف ريم، "دور إدارة التطوير في تحسين الأداء الوظيفي"، مذكرة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة جدة، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم الإدارة العامة، 2013.

4- بوحنية، قوي، "الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل المتغيرات الدولية: حال الأستاذ الجزائري"، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم العلاقات الدولية، 2007/2006.

5- بن علة، فتيحة وبلحاج، قمر، "المكتبة الرقمية في الجزائر"، مذكرة ماستر علوم إنسانية، جامعة مستغانم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم العلوم الإنسانية، 2019/2018.

6- بن عقيل، ناصر محمد، "العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على ضباط قوات الأمن الخاصة بالرياض"، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، جامعة الرياض، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، 2006.

7- حمود، بن مطلق العماج، "علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين"، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة الرياض، 2003.

8- الزاحي، حليلة، "التعليم الإلكتروني بالجامعة الجزائرية: مقومات التجسيد وعوائق التطبيق"، مذكرة ماجستير علم مكتبات، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم المكتبات، 2012/2011.

- 9- عكاشة، أسعد أحمد، "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات Pallte بفلسطين"، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، جامعة فلسطين، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، 2008.
- 10- كيرد، عمار، "تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة توزيع النفط بالاغواط"، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، جامعة البويرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، 2014/2015.
- 11- مهري، سهيلة، "المكتبة الرقمية في الجزائر: دراسة للواقع وتطلعات المستقبل"، مذكرة ماستر علم مكتبات، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم مكتبات، 2005/2004.
- 12- هروم، عز الدين، "واقع تسيير الأداء الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية: دراسة ميدانية بمركب الجراف و الرافعات بقسنطينة CGP"، مذكرة ماجستير إدارة أعمال، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، 2008/2007.
- 13- ومان، محمد توفيق، "الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية: دراسة في الأبعاد السوسيو تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، 2016/2015.
- هـ- تقارير ومتفرقات:
- 1- إبراهيم، عبد المنعم، "التعليم الإلكتروني في الدول النامية"، ورقة مقدمة للندوة الإقليمية حول توظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعلم، دمشق، 2004.
- 2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم: 01-271 المتعلق بإنشاء جامعة تيارت، الجريدة الرسمية، ع. 53، الصادر بتاريخ 18 سبتمبر 2001.
- 3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المتعلق بإنشاء قسم العلوم السياسية بجامعة ابن خلدون تيارت، المؤرخ في 2008.

4-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،المرسوم التنفيذي رقم 13-10 المتمم والمعدل، المتعلق بإنشاء جامعة تيارت والذي انبثق عنه 08 كليات ومعهدين.

و-المواقع الالكترونية:

1-النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي،السداسي الأول،-<https://FPSP.univ-tieart.dz>

2-مفهوم الأداء والأداء الوظيفي،<http://hbraarabic.com>.

3-مجدي، عبد الله شرارة،" الاتجاهات الحديثة والأدوار الجديدة في إدارة الموارد البشرية،2019،<http://4mootob.com>.

4-هايل،الجازي،مفهوم التعليم لغة واصطلاحا،<http://mawdoo3.com>.

5-الموقع الرسمي لجامعة ابن خلدون،[www.univ-tieart.dz](http://www.univ-tieart.dz).

ثانيا:المراجع باللغة الأجنبية

1-Guide d'utilisation de la plateforme pédagogique moodel,  
[moodle.univ-tieart.dz](http://moodle.univ-tieart.dz).

2-présentation de la plateforme d'enseignant, moodle.universite  
sud,<http://moodle.univ-tln.fr>.

# قائمة الجداول والأشكال

أولاً: قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
66	تعداد طلبية الحقوق	01
67	تعداد طلبية العلوم السياسية	02
75	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
76	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	04
77	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	05
78	توزيع أفراد العينة حسب قسم التدريس	06
79	توزيع أفراد العينة حسب فئة التدريس	07
80	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	08
81	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 01	09
82	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 02	10
83	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 03	11
84	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 04	12
85	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 05	13
86	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 06	14
87	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 07	15
88	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 08	16
89	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 09	17
90	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 10	18
91	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 11	19
92	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 12	20
93	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 13	21
94	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 14	22
95	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 15	23
96	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 16	24
97	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 17	25
98	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 18	26
99	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 19	27
100	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 20	28
101	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 21	29
103	توزيع أفراد العينة حسب إجابات السؤال رقم 22	30

ثانيا: قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
31	نموذج بورتر و لولير للدوافع	01
44	أسباب مشاكل الأداء	02
46	مراحل تطبيق نموذج الجدارة	03
75	التمثيل البياني للجنس	04
76	التمثيل البياني للفئات العمرية	05
77	التمثيل البياني لسنوات الخبرة	06
78	التمثيل البياني لقسم التدريس	07
79	التمثيل البياني لفئة التدريس	08
80	التمثيل البياني للرتبة	09
81	التمثيل البياني لإجابات السؤال الأول	10
82	التمثيل البياني لإجابات السؤال الثاني	11
83	التمثيل البياني لإجابات السؤال الثالث	12
84	التمثيل البياني لإجابات السؤال الرابع	13
85	التمثيل البياني لإجابات السؤال الخامس	14
86	التمثيل البياني لإجابات السؤال السادس	15
87	التمثيل البياني لإجابات السؤال السابع	16
88	التمثيل البياني لإجابات السؤال الثامن	17
89	التمثيل البياني لإجابات السؤال التاسع	18
90	التمثيل البياني لإجابات السؤال العاشر	19
91	التمثيل البياني لإجابات السؤال الحادي عشر	20
92	التمثيل البياني لإجابات السؤال الثاني عشر	21
93	التمثيل البياني لإجابات السؤال الثالث عشر	22
94	التمثيل البياني لإجابات السؤال الرابع عشر	23
95	التمثيل البياني لإجابات السؤال الخامس عشر	24
96	التمثيل البياني لإجابات السؤال السادس عشر	25
97	التمثيل البياني لإجابات السؤال السابع عشر	26
98	التمثيل البياني لإجابات السؤال الثامن عشر	27
99	التمثيل البياني لإجابات السؤال التاسع عشر	28
100	التمثيل البياني لإجابات السؤال العشرون	39
101	التمثيل البياني لإجابات السؤال الواحد والعشرون	30
103	التمثيل البياني لإجابات السؤال الثاني والعشرون	31

# قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
أز	مقدمة
09	الفصل الأول الإطار المفاهيمي للرقمنة والأداء الوظيفي.
10	المبحث الأول: الرقمنة والتعليم الرقمي: مقارنة مفاهيمية
10	المطلب الأول: التطور التاريخي للرقمنة
12	المطلب الثاني: مفهوم الرقمنة والتعليم الرقمي وخصائصه
18	المطلب الثالث: أهداف التعليم الرقمي ومقتضياته
25	المطلب الرابع: أنواع التعليم الرقمي
27	المبحث الثاني: الأداء الوظيفي: مقارنة معرفية
27	المطلب الأول: تعريف الأداء الوظيفي
30	المطلب الثاني: العوامل المحددة لمستوى الأداء الوظيفي
37	المطلب الثالث: تقييم الأداء
45	المطلب الرابع: متطلبات واليات تحسين الأداء
47	المبحث الثالث: تأثيرات الرقمنة والتعليم الرقمي على الأداء الوظيفي في الجامعة
47	المطلب الأول: أسباب تحول إلى التعليم الرقمي في الجزائر
50	المطلب الثاني: إسهامات الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية
53	المطلب الثالث: أبعاد التعليم الرقمي في الجزائر
56	المطلب الرابع: صعوبات وتحديات التعليم الرقمي في الجزائر
60	الفصل الثاني: انعكاسات الرقمنة على الأداء الوظيفي بكلية الحقوق والعلوم السياسية
61	المبحث الأول: التعريف بالحالة قيد الدراسة
61	المطلب الأول: لمحة تاريخية عن جامعة ابن خلدون-تيارت-
63	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة ابن خلدون -تيارت-
64	المطلب الثالث: أهداف جامعة ابن خلدون -تيارت-
65	المطلب الرابع: كلية الحقوق والعلوم السياسية
68	المبحث الثاني: منصة موودل « MOODEL »
68	المطلب الأول: تعريف منصة موودل
69	المطلب الثاني: أهداف منصة موودل
70	المطلب الثالث: مكونات منصة موودل
71	المطلب الرابع: الأنظمة المساعدة على استخدام منصة موودل
73	المبحث الثالث: تبويب نتائج الاستبيان وتحليلها
74	المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية
76	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان الموجه للأساتذة بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون
107	الخاتمة
111	قائمة الملاحق
122	قائمة المصادر و المراجع
128	قائمة الأشكال والجداول
131	قائمة المحتويات
132	الملخص

المُلخَص

## المخلص:

مسألة الاهتمام بالتعليم الرقمي لم تعد محل جدل لأي منطقة من العالم، كما أنها لم تعد ظاهرة محلية أو إقليمية فقط بل غدت ظاهرة عالمية، لما لها من دور بارز ومتميز في دعم مسيرة التعليم الفعال والتنمية المستدامة.

وباعتبار التقنية التكنولوجية والمعرفية تساهم على نحو مباشر أو غير مباشر في تحقيق التغذية بين برامج التنمية البشرية، الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية فتطبيق تكنولوجيا المعلومات أصبح أمر لا بد منه في مجال التعليم العالي، وتطوير قواعده وعصرنته بما يواكب التطور العالمي. بالإضافة إلى تمكين الفاعلين في مجال التعليم من أداء أدوارهم على نحو فعال يتناسب وحركة التغيير التكنولوجي التي طرأت على الجامعات الجزائرية، فرقمنة التعليم خطوة بالغة الأهمية للنهوض بالتنمية الشاملة والمستدامة والسير بها قدما في جميع المجالات للحفاظ على استمرارية مؤسسات التعليم العالي وتأكيد استجابتها للمتغيرات التي تحيط بها.

**الكلمات المفتاحية:** الرقمنة، التعليم الرقمي، التعليم العالي، الأداء.

## Abstract:

The interest issue in digital education is no longer controversial in any part of the world besides is no longer a local or regional Phenomenon. But it has become a global one Phenomenon because it has a Prominent role in supporting effective Education and Sustainable Development.

Considering that technological and cognitive technology contributes directly or indirectly to achieving nutrition among human, Social, Economic and Political development programs, the application of information technology has become an imperative in the field of higher education, and the development of its rules and modernization in line with global development. In addition to empowering actors in the field of higher education. The field of education is able to perform their roles effectively in line with the technological change that has occurred in Algerian universities. The digitization of Higher Education is a very important Step to advance comprehensive and sustainable development and move it forward in all fields to maintain the continuity of Higher Education and scientific research institutions and to confirm their response to the changes That surround them.

**Key words:** Digitization, digital education, higher education, performance.