



مذكرة ماستر

الميدان: العلوم الاجتماعية

الفرع: علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

رقم تسلسل المذكرة:.....

إعداد الطالبة:

فاطمة شيوخ

يوم:...../...../2025

التدريب الرقمي وتحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة -دراسة ميدانية بجامعة بسكرة-

لجنة المناقشة

العضو 1	أ.مح.أ	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	رئيس
نتيجة جيمائي	أ.مح.أ	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	مقرر
العضو 1	أ.مح.أ	الجامعة: محمد خيضر بسكرة	مناقش

السنة الجامعية: 2025/2024



شكر وعرفان

الشكر والحمد لله سبحانه وتعالى الذي أنعمنا بنعمة العقل وفتح لنا أبواب العلم ووفقا للسعي في طريق المعرفة

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذة المشرفة

"جياوي نتيجة"

لما قدمته من دعم متواصل وتوجيهات قيمة وملاحظات بناءة

أسهمت في انجاز هذا العمل العلمي

فكل الشكر لها وأسأل الله سبحانه وتعالى أن يجزيها خير الجزاء

ويوفقها في مسيرتها العلمية والعملية.

كما لا يفوتني أن أعبر عن شكري لكل من ساعدني في إثراء معلوماتي الفكرية والعلمية خلال إعداد هذا العمل سواء بكلمة أو فكرة أو توجيه.

وكل الشكر والتقدير لكل من علمني حرفا وفتح لي بابا من أبواب العلم منذ خطواتي الأولى في مقاعد الدراسة.

شكرا

إهداء

" و آخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

الحمد لله أولا و آخراً، ظاهراً و باطناً على توفيقه و كرمه، فلولاه ما كان لهذا الجهد أن يكتب له التمام.

بعد سنوات من الاجتهاد و السهر وصلت رحلتي الدراسية إلى نهايتها، فالحمد لله الذي أعانني ووفقني في تمام هذه المذكرة.

أهدي هذا العمل

إلى نفسي التي واجهت التحديات بكل صبر و ثابرت حتى وصلت

إلى أبي حفظه الله و رعاه

إلى روح أمي الطاهرة رحمها الله

إلى أختي " و " الداعمة الأولى، و رفيقة الطريق، وصاحبة الكلمة الطيبة في كل وقت، لكي من القلب كل الامتنان و الحب

إلى أخي و أخواتي " ص، م، ل "

إلى أول حفيد في العائلة آدم، سر الفرح و بهجة القلب

إلى كل أطفال العائلة " خديجة و براء "

إلى صديقاتي كل باسمها

إلى كل من مد يد العون و لو بكلمة، بدعاء، بابتسامة، أو موقف صادق

شكراً لكم من القلب

فهرس المحتويات

● شكر وعرفان

● الإهداء

فهارس الدراسة

مقدمة أ.

الفصل الأول : الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد 3

أولاً: إشكالية الدراسة. 4

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع..... 5

ثالثاً: أهداف الدراسة 5

رابعاً: أهمية الدراسة..... 6

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة..... 6

سادساً: منهج وأدوات البحث المعتمدة..... 13

سابعاً: مجالات الدراسة..... 15

ثامناً: الدراسات السابقة..... 16

خلاصة..... 22

الفصل الثاني: المفاهيم المرتبطة بالتدريب الرقمي وخصائصه

تمهيد 24

أولاً: المفاهيم المرتبطة بالتدريب الرقمي 25

ثانياً: خصائص وأنواع وعناصر التدريب الرقمي 27

30	ثالثا: أهمية وأهداف التدريب الرقمي
32	رابعا: مراحل تطبيق التدريب الرقمي و
37	خامسا: أدوات التدريب الرقمي واستراتيجياته
41	سادسا: مبررات التدريب الرقمي ومتطلباته
43	سابعاً: فوائد التدريب الرقمي وسلبياته
45	ثامنا: معوقات التدريب الرقمي
46	تاسعا: عوامل نجاح التدريب الرقمي
48	خلاصة

الفصل الثالث: المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي وخصائصه

50	تمهيد
51	أولاً: المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي
52	ثانيا: خصائص وعناصر الأداء الوظيفي
54	ثالثا: أنواع الأداء الوظيفي
55	رابعا: أهمية وأهداف الأداء الوظيفي
58	خامسا: أبعاد الأداء الوظيفي
58	سادسا: محددات الأداء الوظيفي
60	سابعاً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
61	ثامنا: تقييم الأداء الوظيفي
66	خلاصة

الفصل الرابع: تحليل البيانات الشخصية والتساؤل الأول للدراسة

1 - تحليل البيانات الشخصية.....68

2 - تحليل بيانات التساؤل الأول.....72

3 - عرض نتائج التساؤل الأول.....79

الفصل الخامس: تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

1 - تحليل بيانات التساؤل الثاني.....82

2 - عرض نتائج التساؤل الثاني.....88

3 - عرض وتحليل نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة.....89

الخاتمة.....92

قائمة المراجع.....94

● الملاحق

● ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	68
02	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	69
03	يبين توزيع أفراد العينة حسب التخصص	70
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية	71
05	يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	71
06	يبين الدورات التكوينية للتدريب الرقمي إجبارية حسب الجنس	72
07	يبين أسباب إجبارية الدورات التكوينية للتدريب الرقمي حسب السن	73
08	يبين أن الدورات التكوينية للتدريب الرقمي يخضع لها الأساتذة حديثي التوظيف حسب السن	74
09	يبين أن التدريب الرقمي يساعد في زيادة المعرفة الأكاديمية والتخصصية حسب الجنس	75
10	يبين أن التدريب الرقمي يساعد في تحسين المهارات في التواصل والتعاون مع الزملاء حسب السن	75
11	يبين أن التدريب الرقمي ساهم في المساعدة في التوجيه والإرشاد البيداغوجي حسب الجنس	76
12	يبين أهم النقاط التي تم اكتسابها من التدريب الرقمي حسب الجنس	77
13	يبين التحديات التي تواجه الأستاذ الجامعي أثناء التدريس عن بعد حسب الجنس	78

14	يبين مساهمة التدريب الرقمي في تعزيز الشعور بالتحفيز والدافعية نحو العمل حسب الأقدمية في العمل	82
15	يبين مساهمة التدريب الرقمي في زيادة الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي حسب الجنس	83
16	يبين أن الجامعة توفر التدريب الرقمي بشكل مستمر لتطوير الإمكانيات والمهارات المهنية حسب الرتبة العلمية	84
17	يبين أن التدريب الرقمي يشجع في ابتكار أساليب وطرق جديدة في التدريب حسب الجنس	84
18	يبين أن التدريب الرقمي يساعد في زيادة الرغبة في تحسين الأداء المهني حسب الجنس	85
19	يبين أن التدريب الرقمي يساعد في انجاز المهام في أقل وقت ممكن حسب التخصص	86
20	يبين التحديات التي تواجه في الاستفادة من التدريب الرقمي في تحسين الدافعية نحو العمل حسب السن	87
21	يبين العوامل التي تشجع على المشاركة في الدورات التكوينية للتدريب الرقمي حسب السن	88

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	دائرة نسبية تبين توزيع أفراد العينة حسب السن	68
02	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	69
03	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص	70
04	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	72

مقدمة

مقدمة:

ساهمت الثورة الرقمية التي يشهدها العالم في إحداث نقلة نوعية في أساليب التدريب المعتمدة داخل المؤسسات بما فيها الجامعات فقد أصبحت المؤسسة الجامعية مطالبة بمواكبة التطور التكنولوجي من خلال تبنيها لآليات تدريب حديثة تواكب التحولات الرقمية هذا ما يضمن تحسين الأداء الوظيفي لمواردها البشرية ويرفع من مستوى كفاءتهم في بيئة العمل.

و مع بروز مفاهيم جديدة ترتكز على المعرفة و الابتكار و المرونة برز مفهوم التدريب الرقمي كأداة إستراتيجية فعالة تساعد الأستاذ الجامعي على تطوير مهاراته في إمكانياته التكنولوجية حيث يتيح له فرصة العمل و التعلم المستمر في بيئة مرنة تتلاءم مع احتياجاته الفردية و المهنية، كما أن التدريب الرقمي أيضا ساهم في تجاوز محدودية الزمان و المكان هذا ما مكن المؤسسات الجامعية من تحقيق مزيد من الفعالية و الابتكار و التطور في منظوماتها الإدارية و الأكاديمية، فالتدريب الرقمي لا يعتبر مجرد نشاط مكمل للعمل بل أصبح أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الجامعية في رفع كفاءة موظفيها و زيادة دافعيتهم نحو العمل و تمكينهم من التفاعل الايجابي مع الأدوات الرقمية الحديثة بما يخدم أهداف المؤسسة الجامعية سواء التعليمية أو البحثية.

فالتدريب الرقمي يعتبر أحد الأساليب المهمة والفعالة التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الجامعية من أجل ضمان التميز المؤسسي في عصر الرقمنة. وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذه الدراسة إلى:

الفصل الأول: المعنون بالجانب المنهجي للدراسة، حيث تم في هذا الفصل تحديد إشكالية الدراسة وطرح التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية للدراسة، كما تم وضع أسباب اختيار موضوع الدراسة وأهميتها وأهدافها، إضافة إلى تحديد مفاهيم الدراسة ومجالات الدراسة، وعرض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: جاء بعنوان المفاهيم المرتبطة بالتدريب الرقمي وخصائصه، حيث تم توضيح كل من أنواع التدريب الرقمي وعناصره وأهميته وأهدافه ومراحل تطبيقه ومبادئه وأدواته واستراتيجياته ومبرراته ومتطلباته وفوائده ومعوقاته، إضافة إلى عوامل نجاحه.

الفصل الثالث: جاء بعنوان خصائص وتقييم الأداء الوظيفي، حيث تم توضيح كل من عناصر وأنواع وأهمية وأهداف وأبعاد ومحددات الأداء الوظيفي، إضافة إلى العوامل المؤثرة فيه.

الفصل الرابع: تم في هذا الفصل تحليل البيانات الشخصية، ثم تحليل بيانات التساؤل الأول للدراسة وعرض نتائجه.

الفصل الخامس: حيث تم في هذا الفصل تحليل بيانات التساؤل الثاني للدراسة وعرض نتائجه، ثم تحليل نتائج الدراسة العامة في ظل الدراسات السابقة، وعرض الاقتراحات.

الفصل الأول

الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سادساً: منهج وأدوات البحث المعتمدة

سابعاً: مجالات الدراسة

ثامناً: الدراسات السابقة.

خلاصة

تمهيد:

يشكل الإطار المنهجي الأساس الذي يعتمد عليه أي بحث علمي يسعى إلى إنتاج المعرفة، حيث يعد معياراً أساسياً وجوهرياً في ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية ولا يمكن التخلي عنه أو إغفال دوره في مختلف الدراسات والبحوث، كونه يقوم بتحديد ملامح الدراسة وذلك من خلال عرض إشكالية الدراسة وأسباب اختيار موضوعي وأهداف وأهمية الدراسة، إضافة إلى التطرق المفاهيم والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستي الحالي.

أولاً: إشكالية الدراسة:

يتميز عصرنا الحالي عن غيره من العصور الأخرى بالتقدم و التطور في العديد من الجوانب و المجالات التقنية و هذا راجع لتطور الوسائل التكنولوجية التي أصبح لها دور كبير في ارتقاء و تطور المؤسسات بكل أنواعها و ذلك من أجل تحقيق أهدافها و رفع الأداء الوظيفي و زيادة كفاءات مواردها البشرية ، و يتم ذلك من خلال توفير طرق و أساليب تقنية جديدة للموظفين من بينها التدريب الرقمي الذي أصبح ضرورة ملحة في المؤسسات المعاصرة التي أصبحت تسير باستخدام الرقمنة و الأنظمة الالكترونية و التي تعد من متطلبات التسيير الحديث للمؤسسات التي تسعى لتحقيق الجودة الشاملة.

وفي هذا السياق أصبح التدريب الرقمي ركيزة أساسية لا يمكن الاستغناء عنها حيث يعد خيارا استراتيجيا لتعزيز رأس المال البشري وتطويره خصوصا في بيئة العمل الحديثة، كما أن توظيف هذا النوع من التدريب يضمن تكافؤ الفرص بين الموظفين في اكتساب المهارات التكنولوجية والعملية، ويسهم في الحد من الفجوة الرقمية داخل المؤسسة.

فالتدريب الرقمي عملية تهدف إلى تطوير المعارف والخبرات التكنولوجية باستخدام المنصات والتقنيات الرقمية، ويعد من أهم الآليات الحديثة لتكوين الموظفين من خلال تنمية خبراتهم وبناء معارفهم وتطوير إمكانياتهم وتحسين جودة الأداء في بيئة العمل وذلك من أجل الارتقاء بأداء المؤسسة فتحسين الأداء الوظيفي يعد من أبرز الاستراتيجيات المحققة لذلك لاسيما في ظل التغيرات والتحولات التكنولوجية المتلاحقة. ونجد المؤسسات الجامعية من بين المؤسسات التي تشهد ثورة رقمية متسارعة حيث تتعرض الموارد البشرية المفعلة للبحث العلمي للتدريب الرقمي وذلك بهدف تحقيق أهدافه وتحسين مردودية التعليم العالي.

كما عرفت جامعة محمد خيضر خلال هذه السنوات دورات تكوينية للأساتذة باستخدام الرقمنة و شبكات الانترنت من أجل التدريب على مواقع النشر مثل: face book ، moodle ، progres ... وغيرها بالإضافة إلى التدريب عبر تقنيات التدريس عن بعد وهذا من أجل تحسين جودة التعليم العالي و تطوير المستوى العلمي و الرفع من القدرات العلمية و معارف الطالب و تحقيق أهدافه، بالإضافة إلى تحفيز الأستاذ الجامعي على استخدام الأساليب التكنولوجية في الأداء المهني.

ومنه تتمحور إشكالية الدراسة كالآتي:

كيف يساهم التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح التساؤلين الفرعيين التاليين:

1. كيف يساهم التدريب الرقمي في رفع الكفاءة المهنية للأستاذ بجامعة بسكرة؟
2. كيف يساهم التدريب الرقمي في زيادة الدافعية نحو العمل للأستاذ بجامعة بسكرة؟

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع:

1. أسباب ذاتية:

- الميل الشخصي لهذا الموضوع.
- الرغبة الشخصية في أخذ فكرة عن كيفية إسهام التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة وبالتحديد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- هذا الموضوع يندرج ضمن تخصصي.

2. أسباب موضوعية:

- التطور السريع للمنصات التكنولوجية.
- حداثة موضوع التدريب الرقمي في جامعة بسكرة.
- تزايد الاهتمام بتقنيات التدريب الرقمي في مختلف الجامعات و ذلك من أجل تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ.

ثالثا: أهداف الدراسة:

- معرفة مدى مساهمة التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ بجامعة بسكرة و بالتحديد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.
- الكشف عن دور التدريب الرقمي في تحسين الكفاءة المهنية لدى الأستاذ بجامعة بسكرة و بالتحديد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.
- معرفة دور التدريب الرقمي في زيادة الدافعية نحو العمل للأستاذ بجامعة بسكرة و بالتحديد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.

رابعا: أهمية الدراسة:

- التعريف بالتدريب الرقمي و دوره في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة و بالتحديد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.
- تحفيز و تشجيع طلبة آخرين لدراسة هذا الموضوع.
- يدعم التراكم المعرفي في علم الاجتماع تنظيم و عمل.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة:

1- تعريف التدريب الرقمي:

لغة:

كلمة التدريب مشتق من الفعل درب و يعني درب له أي اعتاد و أولع به، درب على الشيء أي من حذق على الشيء و يقال درب فلان البعير أي علمه الدروب، و التدريب في اللغة أيضا هو "مادة درب، درب فلان على الشيء عوده مرنه وتدريب فلان تعود و تمرن.¹

اصطلاحا:

- مفهوم التدريب:

- التدريب هو عملية يتم من خلالها تعليم الأشخاص المهارات و إعطائهم المعرفة أو السلوك اللازم حتى يتمكنوا من تنفيذ مسؤولياتهم من خلال المقاييس المطلوبة.² يوضح هذا التعريف أن التدريب هو وسيلة تساعد الأشخاص على تحسين مستواهم في العمل و تطوير قدراتهم من خلال تعلم مهارات جديدة و اكتساب المعارف و حتى السلوكيات التي تساعد في أداء مهامهم بشكل أفضل و بطريقة صحيحة.

- هو عملية مخططة تهدف إلى تعديل الاتجاهات أو المعارف أو السلوكات المهارية، من خلال تجربة تعليمية للوصول إلى أداء فعال في نشاط ما أو مجموعة من الأنشطة، وهدفها في سياق العمل يكمن في تنمية قدرات الفرد و تلبية احتياجات المؤسسة الحالية و المستقبلية من القوى العاملة.³

- مفهوم التدريب الرقمي:

- يعرف بأنه: تقديم محتوى تعليمي إلكتروني عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر و شبكاته إلى المتدرب بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع المحتوى، ومع المدرب و مع أقرانه سواء أكان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة و كذا إمكانية إتمام هذا التدريب في الوقت و المكان وبالسعة التي تناسب ظروفه و قدراته

¹لفقي جلييلة، فاعلية برنامج تدريبي قائم على إستراتيجية التعلم التعاوني في تطوير كفايات المعلمين التدريسية بمرحلة التعليم الابتدائي دراسة تجريبية بمدينة ورقلة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في الإرشاد النفسي التربوي، جامعة قاصدي مرباح . ورقلة . كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس و علوم التربية، 2018/2019، ص 15.

²عمارة سلمى، براك نعيمة، التدريب الإلكتروني كدعم لتتمة الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي بالإشارة إلى مركز التدريب الإلكتروني بالمملكة العربية السعودية، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية، العدد3، 2019، ص 94.

³ Mousa Masadeh , Phd , TRAINING, EDUCATION, DEVELOPMENT AND LEARNING : WHAT IS THE DIFFERENCE ?, provided by European Journal Scientific Journal {European Scientific Institute} May Edition, Vol 8, No 10, P 63.

فضلا عن إمكانية إدارة هذا التدريب من خلال تلك الوسائط.¹ يوضح هذا التعريف أن التدريب الرقمي هو طريقة حديثة و أسلوب حديث للتعلم يعتمد على استخدام الحاسوب و الانترنت كما يتميز هذا النوع من التدريب بالمرونة حيث يستطيع المتدرب التفاعل مع مدربه و زملاءه إما في نفس الوقت "متزامن " أو في أوقات مختلفة " غير متزامن " وحسب المكان و السرعة التي تناسبه كما أنه بإمكانه إدارته و تنظيمه بسهولة عبر الوسائل التكنولوجية.

- كما يعرف بأنه: العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي و شبكاته ووسائطه المتعددة التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها و ذلك في اقصر وقت ممكن و بأقل جهد مبذول و بأعلى مستويات الجودة من دون تقييد بحدود المكان والزمان.² يوضح هذا التعريف أن التدريب الرقمي هو عملية تجهز فيها بيئة تفاعلية مليئة بالبرامج و الأدوات التي تعتمد على التكنولوجيا والتي تساعد المتدرب على الوصول لأهدافه التدريبية بسهولة مع اختصار الجهد و الوقت ودون الارتباط بمكان و زمان معين مع الحفاظ على جودة عالية.

- يعرفه John martin 2005 على انه استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات كوسيلة لتقديم التدريب للأفراد في مكان العمل.³ وهنا يرى أن التدريب الرقمي هو استخدام التكنولوجيا مثل الانترنت و أجهزة الكمبيوتر و ذلك من أجل تقديم التدريب بطريقة مباشرة للأفراد و هم في مواقع عملهم دون الحاجة إلى الانتقال لمكان التدريب.

- تعرفه يمانى (2006): بأنه عملية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب و شبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين و المدرب. يوضح هذا التعريف أن التدريب الرقمي هو عملية يتم من خلالها إيصال المحتوى التدريبي و ذلك باستخدام

¹ رؤى سهيل حسن قاضي، ميراهاان فرج، تصميم برنامج تدريبي الكتروني قائم على التعلم الذاتي في الموضة المستدامة، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 18، 2021 ص 189.

² صلاح الدين حسين صالح، اتجاهات المتدربين نحو التدريب الالكتروني . دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر . الجامعة العراقية . مجلة الدنانير، العدد الثالث عشر، 2018، ص 350، 351.

³ سبع نجيب، أثر التدريب الالكتروني التشاركي في تحقيق الأداء المتميز للمورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، الطور الثالث، تخصص إدارة و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر 2020/2021، ص 3.

وسائل و أجهزة الاتصال الحديثة و المتطورة بهدف تجاوز اختلاف الأماكن الجغرافية بين المدرب والمتدربين.¹

- التعريف الإجرائي للتدريب الرقمي:

هو عملية تعليم و تطوير مهارات و إمكانيات و خبرات و معارف الأفراد بالإضافة إلى تحسين مستواهم التعليمي و ذلك باستخدام التكنولوجيا الرقمية بما فيها الحاسوب، الأجهزة المحمولة، مواقع النشر و غيرها

2- تعريف الأداء الوظيفي:

لغة:

المعنى اللغوي للأداء: لفظ مشتق من الفعل أدا و يعني أدى الشيء قام به و الدين: قضاة و الصلاة: قام بها بوقتها و الشهادة أدلى بها و إليه الشيء: أوصله إليه و تأدى للأمر: اخذ أدائه و استعد له تأدى الأمر: قضى: و إلى فلان: توصل.²

اصطلاحاً:

أما المفهوم الاصطلاحي للأداء هو: الانجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد و جاء في مفهوم آخر على انه: مجموعة السلوكيات و التصرفات التي يظهر لها العمال أثناء تأدية أعمالهم التي تظهر بدورها مقدار التحسن الذي يطرأ على أسلوبهم في أداء ذلك العمل.³ أي أن الأداء هو مجموعة القدرات و المهارات التي يظهرها الشخص عند قيامه بعمل معين فالأداء ليس فقط ما يعرفه أو ما يملكه الفرد من إمكانيات و مهارات بل هو ما يقوم بتقديمه أثناء قيامه بمهامه، كما يستخدم الأداء كوسيلة للحكم على مدى التحسن و التطور في عمل ذلك الفرد.

- عرفته المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم بأنه الفعل الايجابي النشيط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعرفة و التمكن الجيد من أدائها تبعاً للمعايير الموضوعية.⁴ أي أن الأداء الوظيفي هو قيام الموظف

¹ أحمد بن محيا المطيري، متطلبات التدريب الالكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرب، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية، 2012، ص28.

² سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، الكفايات التدريسية - المفهوم، التدريب، الأداء، دار الشروق للنشر و التوزيع، الطبعة العربية الأولى، عمان، الأردن، 2003، ص 24.

³ محمد بن سالم الهديفي، عمر العميلي، قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان، المجلة الأكاديمية للأبحاث و النشر العلمي، الإصدار السابع و الثلاثون 2022، ص 357.

⁴ مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة - دراسة نظرية، مجلة التغير الاجتماعي، العدد 6، الجزائر ص 479.

بعمله المكلف به بنشاط و ايجابية مع سعيه لتعلم المهارات و المعارف اللازمة للعمل و محاولة تطويرها و تنفيذها بإتقان و احترافية وفق المعايير المحددة.

- يعرف الأداء الوظيفي بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و المهام و الذي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.¹ فالأداء الوظيفي يمثل النتائج النهائية لجهود الفرد و التي تتمثل في المهارات و المعارف و مدى فهمه لدوره و مهامه المكلف بها إضافة إلى مدى تحقيقه و إنجازه لتلك المهام.

- تعريف بدوي و مصطفى اللذان عرفا الأداء الوظيفي بأنه: نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لاجتياز عمل معين.² وهنا يقصد أن بأن الأداء الوظيفي يمثل النتائج التي تتحقق بعد أن يقوم الفرد ببذل مجهود لانجاز عمل معين و تتمثل هذه المهام في إتمام المهمة مثلاً أو الوصول إلى الهدف.

- عرف Baker James 2001 الأداء الوظيفي بأنه احد محاور بل هو أهم محاور دعم الأداء الكلي للمنظمة و ذلك يتطلب ضرورة اهتمام و اعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من حيث الكمية و الجودة حيث ينعكس ذلك بالضرورة على أداء جماعات العمل و النتيجة أو المحصلة النهائية هي فاعلية أداء المنظمة ككل.³ يوضح هذا التعريف أن الأداء الوظيفي هو عنصر أساسي و مهم داخل المنظمة و الذي يؤثر على نجاحها و إذا أرادت المنظمة أن تحقق أداءً عالياً و جيداً يجب على المديرين الاهتمام بتطوير أداء الموظفين و ذلك من خلال زيادة الكمية و تحسين الجودة في العمل كما يشير هذا التعريف أن تطوير الأداء ينعكس على المنظمة.

- يعتبر الأداء الوظيفي هو المعيار النهائي في إدارة الموارد البشرية، وعملية تقييمه و تحليله أساس العملية التنظيمية.⁴

¹ إيمان بن محمد، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة حالة ملينة نوميديا بولاية قسنطينة، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة المؤسسات، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم و التجارية، قسم علوم التسيير 2017/2018، ص 92.

² عدان نبيلة، ضغوط العمل و الأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2019، ص 48.

³ محمد الرئيس العامري، نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الأداء الوظيفي للعاملين، الدار الجزائرية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر العاصمة، 2015، ص 44.

⁴ Pedro J Ramos -Villagrasa , § others , Assessing Job Performance Using Brief Self - report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire , Jornale of work and Organizational Psychology , 2019 , P 195.

- التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

يعرف بأنه مدى كفاءة و فاعلية الفرد في انجاز و تنفيذ المهام الموجهة إليه في بيئة عمله مع الالتزام بقواعد و معايير العمل بهدف تحقيق الأهداف.

3 - تعريف المؤسسة الجامعية:

- المؤسسة:

لغة: إن كلمة مؤسسة لغة مشتقة من الفعل أسس، يؤسس، مؤسس، مؤسسة و التي تعني جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية اجتماعية أو خيرية أو اقتصادية و هي ترجمة للكلمة الفرنسية entreprise و الكلمة الانجليزية Enterprise.¹

اصطلاحاً:

مفهوم المؤسسة في العلوم الاجتماعية: جاء تعريف المؤسسة حسب دراسات السوسيولوجية عرفها تالكوت بارسونز Parsons هي وحدات اجتماعية تقام وفق لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً محددة. وهنا يشير إلى أن المؤسسة هي بنية اجتماعية منظمة لها شكل و ترتيب محدد كما تعمل بشكل منظم و ذلك من أجل تحقيق أهداف واضحة.

أما مادلين قرافيتس تعرف المؤسسة على أنها مجموعة اجتماعية لديها هدف مشترك تتخللها علاقات و اتصالات و معلومات و الأفراد داخل المؤسسة تربطهم روابط النشاط الاقتصادي.² يركز هذا التعريف على أن المؤسسة تتكون من مجموعة من الأفراد يجمعهم هدف مشترك كما توجد علاقات اجتماعية و تنظيمية بينهم إضافة إلى أنهم يقومون بتبادل المعلومات و الاتصال من أجل تحقيق الأهداف.

- الجامعة:

لغة: لقد حاول الفلاسفة و الكتاب و الباحثين على حد سواء وضع مفهوم للجامعة و لكن كباقي الكثير من المصطلحات لم يستطع احدهم إعطاء تعريف شامل و دقيق لها، فكلمة الجامعة في اللغة العربية مشتقة من اسم جمع من التجمع و التجميع أما كلمة الجامعة باللغة الانجليزية فهي university مأخوذة من الكلمة

¹ زبير محمد، اقتصاد المؤسسة دروس و محاضرات . تخصص شعبة علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة تيسمسيلت، 2022/2021، ص 3.

² مهيري دليلة، دروس في مادة علم اجتماع المؤسسات 1، مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس علم الاجتماع العام، تخصص علم الاجتماع العام، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، جامعة غرداية، 2022/2021، ص 16.

universitas وتعني الاتحاد الذي يضم و يجمع القوى ذات النفوذ في مجال السياسة من اجل ممارسة السلطة و نلاحظ أن كلمة جامعة بالعربية هي ترجمة دقيقة عن الكلمة باللغة الانجليزية لان من مدلولاتها أنها مؤسسة "جامعة" للعلوم و المعارف بشتى أنواعها و تخصصاتها الأساسية و الفرعية.¹

اصطلاحاً: الجامعة هي المصدر الأساسي للخبرة و المحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب و علوم و الفنون فمهما كانت أساليب التكوين و أدواته فان المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائماً هي التوصيل الخلاق للمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية و التطبيقية و تمهيد الظروف الموضوعية بتنمية الخبرة الوطنية التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أية تنمية حقيقية في الميادين الأخرى.² يركز هذا التعريف على أن الجامعة ليست مكاناً للتعليم فقط بل هي مصدر للخبرة و إنتاج و نقل المعرفة في مختلف المجالات إضافة إلى نقل الخبرات الإنسانية و إعداد بيئة مناسبة من أجل تنمية القدرات الوطنية.

- وهناك من يعرفها على أنها مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف و تطوير التقنيات و تهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية، الإدارية و التقنية.³ يؤكد هذا التعريف أن الجامعة تعمل على إنتاج المعرفة و المساهمة في البحث العلمي إضافة إلى تحسين و ابتكار أدوات جديدة تفيد المجتمع و تواكب التطورات العالمية كما أنها تعمل على تكوين و إعداد أشخاص قادرين ومؤهلين على المساهمة في تطوير مجتمعاتهم و الإبداع في مجالات مختلفة.

- أما أبراهام فلكسر Abraham fleqcer فعرفها على أنها مركز للتعليم للحفاظ على المعرفة و زيادة المعرفة الشاملة و تدريب الطلاب اللذين فوق مستوى المرحلة الثانوية. وهنا يؤكد أن الجامعة تحافظ على العلوم والمعلومات التي تم اكتشافها و تدرسها لكل جيل إضافة إلى اكتشاف معلومات و أفكار جديدة تضيف إلى المعرفة الإنسانية و هذا من خلال البحث العلمي كما أنها تقوم بتدريب و إعداد الطلاب اللذين أنهوا دراستهم بالتعليم الثانوي و تمنحهم التعليم و التدريب المتخصص الذي يساعدهم في العمل و مواصلة دراسات عليا.

- و يعرفها عبد الله محمد عبد الرحمن على أنها إحدى المؤسسات الاجتماعية و الثقافية و العلمية فهي بمثابة تنظيمات معقدة و تتغير بصفة مستمرة مع طبيعة المجتمع المحلي أو ما يسمى بالبيئة الخارجية.

¹لخصر مداح، الجامعة أساس نشر المعرفة و خدمة المجتمع، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية دراسات اقتصادية (1)23، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة زيان عاشور بالجلفة، ص188.

²معيزي نجاه، بوزرب خير الدين، دور الجامعة في تحسين روح المقاوالتية لدى الشباب الجامعي قراءة في تجارب دولية مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة)، المجلد20، العدد 03، 2017، ص 57.

³العلمي فريدة، روابحي رزيقة، دور الجامعة . بين جدلية إنتاج المعرفة و تحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع . مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية المجلد الأول، العدد السابع، سبتمبر 2017، ص 211.

يوضح هذا التعريف أن الجامعة ليست مكان للدراسة فقط بل تلعب أدواراً أخرى حيث أنها تتغير و تتطور باستمرار حسب احتياجات المجتمع.

- يعرفها أيضاً سلامة الخميسي على أنها تلك المؤسسة التي تتبنى المستويات الرفيعة من الثقافة فتحافظ عليها و تضيف لها و تقدمها بعد ذلك إلى الطالب الذي يلتحق بها ما يجعل منه إنساناً مثقفاً و شخصاً مهنيًا.¹ أي أن الجامعة تدمج بين الثقافة و التعليم أي أنها مؤسسة تعليمية وثقافية و ذلك من أجل تشكيل فرد ناضج و قادر على الإسهام في المجتمع علمياً و ثقافياً.

- **التعريف الإجرائي للمؤسسة الجامعية:** أحد أنواع المؤسسات التعليمية و تعرف على أنها منظمة تعليمية تعمل على تقديم البحث العلمي و تطويره بالإضافة إلى تزويد الطلاب المعارف و المعلومات في تخصصات مختلفة كما تجعل الأستاذ يقوم بتطوير إمكانياته و مهاراته العلمية و المهنية.

4 - تعريف الكفاءة المهنية:

- عرفها حضراوي (198) بأنها القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل: المؤهل و الخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية و تطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة و القيام ببحوث علمية و نشر نتائجها.² يؤكد هذا التعريف أن الكفاءة المهنية ليست فطرية بل هي مكتسبة و ذلك من خلال التكوين و التطبيق المهني المستمر و التجارب فهي قدرة الفرد على أداء العمل المكلف به بفعالية و كفاءة.

- كما يعرفها فيليب برنو: القدرة على التصرف بفاعلية في نمط معين من الوضعيات فهي قدرة تستند إلى معارف لكنها لا تختزل فيها، فمواجهة وضعية ما يجب استخدام موارد معرفية متكاملة و متعددة منها المعارف.³ أي أن الكفاءة المهنية تظهر في المواقف المعقدة التي يقع فيها الفرد و هنا يستخدم خبراته ومعارفه ويتصرف بمرونة و ذكاء و فاعلية لمواجهة تلك التحديات.

¹ يسمينة خدنة، البحث العلمي في الجامعة في الجامعة الجزائرية من خلال مذكرات تخرج طلبة الماجستير في العلوم الإنسانية و الاجتماعية . دراسة ميدانية ببعض جامعات الشرق الجزائري . أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2017/2018، ص 52، 53.

² حيواني كريمة، ترزولت عمروني حورية، الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي . دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 32، جانفي 2017، ص 240.

³ مرابط عياش عزوز، الكفاءة المهنية، دار اقرأ للكتاب، ص 6.

- **التعريف الإجرائي للكفاءة المهنية:** هي انجاز الفرد لمهامه بكفاءة و فعالية و ذلك من خلال المعارف والخبرات التي يمتلكها، كما تمكنه من انجاز عمله بإتقان ودقة و حرص بهدف الحصول على أفضل النتائج.

5 - تعريف الدافعية نحو العمل:

إن الدافعية نحو العمل هي محصلة نفسية للعلاقة بين التكوين الشخصي للفرد و بيئة العمل و التكوين الشخصي للفرد هو تفاعل المكونات الجسمية و العقلية و الوجدانية.¹ أي أن الدافعية نحو العمل لا تنشأ من فراغ بل عندما يكون هناك تفاعل و انسجام بين الفرد و محيط عمله فكلما كان هذا الانسجام و التفاعل ايجابيا كلما زادت رغبة الفرد في العمل بفعالية.

- **التعريف الإجرائي للدافعية نحو العمل:** هي مجموعة الحوافز الداخلية التي تدفع الفرد لإنجاز عمله بإتقان و دقة و جدية من اجل تحقيق الأهداف.

سادسا: منهج وأدوات البحث المعتمدة:

1/المنهج:

يقصد بالمنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما.² و حسب طبيعة موضوع الدراسة وللإجابة على إشكالية الدراسة و تساؤلاتها و بالاستناد إلى العديد من الدراسات المشابهة في علم الاجتماع و خاصة علم الاجتماع تنظيم و عمل نجد أن المنهج الوصفي هو المنهج المناسب و الملائم عن باقي المناهج في دراسة الظواهر الاجتماعية كما هي في الواقع.

- ويمكن تعريف المنهج الوصفي هو: المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا يعبر عنها كيفيا أو كميا.³ حيث تم الاعتماد عليه من خلال فهم ظاهرة التدريب الرقمي و الأداء الوظيفي إضافة إلى استخدام الخطوات البحثية في التحليل و من خلال أداة الاستبيان، كما يسهم المنهج الوصفي في فهم عميق و دقيق لمدى تأثير التدريب الرقمي على كفاءة الأستاذ الجامعي و أدائه داخل بيئة عمله.

¹ بدر عمر العمر، علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية و الوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية جامعة قطر، السنة التاسعة، العدد السابع عشر، يناير ٢٠٠٠، ص 85.

² محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، الطبعة الثالثة، 2019، ص35.

³ سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2019، الأردن، عمان، ص

2/ أدوات البحث المعتمدة:

- الاستبيان:

يعد الاستبيان من أكثر الأدوات شيوعاً و استخداماً في جمع البيانات في البحوث السوسولوجية و قد تم الاعتماد عليه كأداة رئيسية في هذه الدراسة نظراً لكونه وسيلة علمية فعالة تمكن الباحث من جمع البيانات و المعلومات من المبحوثين ضمن ميدان الدراسة.

وهو عبارة عن استمارة أسئلة يتم إعدادها حسب أهداف و إشكالية البحث وتوزيعها على مجموعة من الأفراد للإجابة عليها، حيث تمكن الباحث من جمع المعلومات الضرورية لقياس الاتجاهات و الميولات حول ظاهرة أو حادثة ما.¹

و قد تم وضع استبيان يحتوي على 34 سؤالاً و تم تقسيمه إلى ثلاث محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: بيانات شخصية حول المبحوث و التي تتضمن: السن، الجنس، التخصص، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل.

المحور الثاني: التدريب الرقمي و الكفاءة المهنية.

المحور الثالث: التدريب الرقمي و الدافعية نحو العمل.

- الملاحظة:

تعرف الملاحظة بأنها المشاهدة و المراقبة الدقيقة لسلوك ظاهرة معينة، و تسجيل الملاحظات أولاً بأول كذلك الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات.²

الملاحظة البسيطة: وهي ملاحظة غير مقصودة، تحدث تلقائياً في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي.³

تم اختيار أداة الملاحظة البسيطة من خلال ما أعيشه أنا كطالبة شاركت في نظام التعليم عن بعد حيث أتاحت لي الفرصة لملاحظة أثر التدريب الرقمي بشكل مباشر على أداء الأستاذ الجامعي بكلية العلوم

¹ عبد الله قلش، مطبوعة في مقياس منهجية البحث العلمي، موجهة إلى طلبة السنة أولى جذع مشترك علوم اقتصادية و تجارية و علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2016/2017، ص 46.

² محمد سرحان علي المحمودي، المرجع السابق، ص 149.

³ بلحضري بلوفة، الملاحظة العلمية، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، المجلد 15، العدد 2 جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ديسمبر 2022، ص 256.

الإنسانية و الاجتماعية بسكرة حيث تم ملاحظة سرعة تجاوب و تفاعل الأساتذة مع الطلبة إضافة إلى سهولة استخدام منصة مودل، فالملاحظة البسيطة تمنح طابعا واقعيا للدراسة قائما على تجربة حقيقية.

سابعا مجالات الدراسة:

- المجال المكاني:

تمت الدراسة على عينة من الأساتذة حديثي التوظيف بجامعة بسكرة و بالتحديد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، حيث أنشأت كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 09 مؤرخ في 21 صفر 1430 هـ الموافق ل 17 فيفري 2009، الذي يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 219 - 98 المؤرخ في 07 / 07 / 1998 و المتضمن إنشاء جامعة بسكرة الواقع مقرها بالقطب الجامعي شتمة و تضم ثلاث أقسام و هي: قسم العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الإنسانية و قسم التربية البدنية و الرياضية.

الهياكل البيداغوجية:

فضاء الانترنت: فضاء لطلبة الليسانس و طلبة الماستر و آخر للأساتذة ما بعد التدرج.
المكتبة: 600 طالب طاقة استيعاب المكتبة المركزية للكلية التي بها المصالح الآتية: مصلحة المقتنيات، مصلحة بنك الإعارة و مصلحة الرسائل الأكاديمية، بالإضافة إلى مبنى يتألف من ثلاث طوابق مخصص للمطالعة كل طابق به بنك للإعارة الداخلية و بقدرة استيعاب 160 طالب.

المدرجات: 04 مدرجات بسعة استيعاب 200 مقعد و مدرجان بسعة استيعاب 300 مقعد.

قاعات الدراسة 64 قاعة للأعمال الموجهة، 07 قاعات للمحاضرات.

قاعات الإعلام الآلي: 03 قاعات للإعلام الآلي (للأعمال التطبيقية).

قاعات و مكاتب الأساتذة: 72 مكتب للأساتذة مخصص لاستقبال الطلبة، مكتب للمداولات، قاعة للأساتذة،

04 قاعات للاجتماعات، قاعة للمناقشات و قاعة لاستقبال اللجان.

- المجال الزمني:

لقد تم إنجاز مذكرة الماستر المقررة من طرف إدارة الجامعة للسنة الجامعية 2024 / 2025، حيث بدأت فكرة الانطلاق في طرح إشكالية الدراسة مع وضع التساؤل العام و الأسئلة الفرعية لها مع اختيار المنهج المناسب و اختيار العينة و كذا إعداد الاستمارة، استمر المجال الزمني من بداية شهر جانفي 2025 إلى نهاية شهر ماي 2025.

- المجال البشري:

يتمثل مجتمع البحث في الأساتذة حديثي التوظيف بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية - بسكرة - و البالغ عددهم 52 أستاذ، لكن بعد تحويل البعض و رفض البعض الآخر من الإجابة على الاستبيان، أصبح عدد مجتمع الدراسة 38 أستاذ، حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل وتم الحصول على 38 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

ثامنا: الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى:

مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، دراسة بعنوان "فعالية التدريب الالكتروني و أثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين . دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة . للباحث محسن بن الحبيب و زليخة بوغفالة و حنان علالي.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق التدريب الالكتروني بمؤسسة سونلغاز بورقلة وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى مساهمة التدريب الالكتروني في التحسين من الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة؟
- وقد اعتمدت على مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

- هل هناك إدراك من قبل العاملين في مؤسسة سونلغاز لمستوى التدريب ؟
- هل هناك إدراك من قبل العاملين في مؤسسة سونلغاز لمستوى الأداء الوظيفي ؟
- هل يوجد علاقة تأثير بين التدريب الالكتروني و الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين بالمؤسسة نحو أثر التدريب الالكتروني على الأداء الوظيفي تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الوظيفة و الخبرة)؟

● كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات بالإضافة إلى المقابلة و الوثائق الرسمية للمؤسسة.

- ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: أثبتت نتائج تحليل المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري بأنه يوجد دلالة إحصائية يبين آراء الأفراد في المؤسسة حول إدراك العاملين للتدريب الالكتروني بمؤسسة سونلغاز، و تجلى ذلك في المستويات المرتفعة للمحاور التالية: الفعالية الذاتية، الحافز للتدريب الالكتروني، التواصل و التفاعل بين أطراف عملية التدريب و المناخ التنظيمي المشجع للتدريب الالكتروني،

كما سجلت أيضا مستويات مرتفعة لإدراك العاملين لأهمية متغير الأداء الوظيفي و محاوره وهي: المعرفة بالعمل، علاقات العمل، تخطيط و تنظيم العمل و صنع القرار.

- الدراسة الثانية:

أطروحة لنيل شهادة الماجستير في تخصص القيادة و الإدارة، جامعة الأقصى بغزة من إعداد "المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس " بعنوان "أخلاقيات المهنة و دورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة "

● تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وهذا انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟

و قد اعتمدت على مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما مدى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
- ما أكثر أبعاد أخلاقيات المهنة تأثيراً على الأداء الوظيفي ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في استجابة المبحوثين حول أخلاقيات المهنة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، مكان العمل) ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ في استجابة المبحوثين حول أخلاقيات المهنة تعزى للمتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، مكان العمل) ؟

● كما اعتمدت الدراسة على مجموعة من المصطلحات وهي: أخلاقيات المهنة، الأداء الوظيفي، المنظمات غير الحكومية، بالإضافة إلى الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و الاستبانة كأداة رئيسة للبحث والاستعانة بالكتب و المراجع العربية و الأجنبية و الدوريات و المقالات و التقارير، و الأبحاث و الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث والبحث و المطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.

● ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي: مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بأخلاقيات المهنة بشكل عام بلغ 83,34% ، مستوى الالتزام باحترام القوانين و الأنظمة من قبل العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بلغ 87,32%، مستوى العدالة التي يحصل عليها العاملون في

المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بلغ 61,22%، مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بتأدية عملهم بإتقان بلغ 90,67%.

الدراسة الثالثة:

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل.م.د) في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاديات العمل من إعداد "عباس جميلة" بعنوان "دور التدريب في تحسين أداء العاملين و تأثيره على الميزة التنافسية (دراسة عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري) تهدف هذه الدراسة للكشف عن دور التدريب في تحسين أداء العاملين و تأثيره على الميزة التنافسية كما تسعى إلى بيان علاقة الارتباط و التأثير بين التدريب وأداء العاملين من جهة و بين التدريب و الميزة التنافسية من جهة أخرى، وهذا انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي:

درجة تطبيق النظام المصرفي الجزائري للتدريب و أثر ذلك على تحسين أداء العاملين و إنشاء الميزة التنافسية؟

● وقد اعتمدت على مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

- هل هناك علاقة للتدريب في تحسين أداء العاملين في النظام المصرفي الجزائري؟
- هل هناك علاقة للتدريب في خلق الميزة التنافسية في النظام المصرفي الجزائري؟
- هل هناك علاقة لأداء العاملين في خلق الميزة التنافسية في النظام المصرفي الجزائري؟
- هل تسعى البنوك عينة الدراسة على تقييم أداء عمالها ؟
- هل تعتمد البنوك عينة الدراسة على أساسيات الميزة التنافسية: الجودة، الإبداع، الكفاءة، الاستجابة لحاجات الزبون لبناء ميزتها ؟

● كما اعتمدت على المنهج الوصفي و المنهج التحليلي، و على الاستبانة كأداة للدراسة.

- ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي: اهتمام البنوك عينة الدراسة بتصميم البرنامج التدريبي وإعداده كمرحلة أولى من مراحل البرنامج التدريبي لأن التخطيط الجيد يساعد على سهولة التنفيذ و التقييم، أن إدارات البنوك عينة الدراسة لا تولي اهتمام كبيراً لمراحل العملية التدريبية و هذا ما يعكس أهمية التدريب في تحقيق أهداف هذه البنوك، أن إدارات البنوك عينة الدراسة لا تولي اهتماماً لتقييم الأداء الوظيفي و هذا ما يدل على عدم اهتمام هذه البنوك بتقييم أداء عاملها و بالتالي يؤثر بالسلب على قدراتهم و كفاءتهم.

- الدراسة الرابعة:

مجلة الباحث، دراسة بعنوان دور التدريب الالكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS للباحثة " قداش سميرة، صالح سميرة، شطبة زينب" تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور التدريب الالكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين، و هذا انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى مساهمة التدريب الالكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي من وجهة نظر عمال المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة ؟

● و قد اعتمدت على مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

- هل هناك تطبيق للتدريب الالكتروني في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة؟
- هل يوجد مستوى مقبول من الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة؟

- هل هناك ارتباط بين الأداء الوظيفي و التدريب الالكتروني في المؤسسة الاقتصادية العالمية للخدمات البترولية بحاسي مسعود ورقلة ؟

- هل تؤثر الخصائص الشخصية و الوظيفية للعمال المستجوبين على تطبيق التدريب الالكتروني لتفعيل الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؟

● كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي و على الاستبانة كأداة للدراسة.

● ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي: وجود مستوى عال من الأداء الوظيفي للعمال، ويعتبر الإلمام بكل جوانب الوظيفة أحد الأبعاد المهمة و المحققة من طرف العاملين، أي أنه يوجد دراية كافية بمحتويات الوظيفة، و هذا ما يدل على أن المؤسسة تجري تدريبات أولية فعالة لصالح العمال الجدد قبل تثبيتهم في مناصبهم، توجد معايير أداء محددة و بدقة لقياس مستوى الأداء المحقق في كل وظيفة داخل المؤسسة على العاملين احترامها، توجد فعالية في تطبيق برامج التدريب الالكتروني للعاملين داخل شركة NPS، هذا ما أثر بالايجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي، كما لا تختلف درجة إدراك العاملين لأهمية التدريب الالكتروني باختلاف خصائصهم الديمغرافية.

- الدراسة الخامسة:

مجلة الدنانير، دراسة بعنوان " اتجاهات المتدربين نحو التدريب الالكتروني - دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر " الجامعة العراقية " للباحث " صلاح الدين حسين صالح ".

تهدف هذه الدراسة للتعرف على اتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية نحو التدريب الالكتروني.

و هذا انطلاقا من التساؤلات الآتية:

- ما هو التدريب الالكتروني ؟ وما أهميته ؟ و ما هي مبرراته ؟ و مشكلاته ؟

- ماذا تعني جاهزية التدريب الالكتروني ؟

- ما مستوى تقبل الأفراد لاستخدام التدريب الالكتروني في المؤسسة المبحوثة ؟

● اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي و تم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات و تحليلها إحصائيا للإجابة على الأسئلة، كما تمت الاستفادة من المسح المكتبي للكتب و الدوريات العلمية ذات الصلة لتغطية الإطار النظري و الدراسات السابقة و كذلك الاستفادة من شبكة الانترنت.

● و من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي: يشكل التدريب التقليدي النمط الوحيد للتدريب في المؤسسة المبحوثة، بل هو النمط السائد في كافة المراكز التدريبية و التطويرية في العراق، يفضل غالبية أفراد العينة في المؤسسة المبحوثة بقاء التدريب التقليدي نمطا رئيسيا في البرامج التدريبية دون إغفال الحاجة إلى التدريب الالكتروني، أبدا كافة أفراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب من خلال الممازجة بينه و بين التدريب الالكتروني، كشفت النتائج نقهما و إدراكا واضحا من لدن المبحوثين لأهمية التدريب الالكتروني في زيادة المعرفة ز رفع مستوى المهارات و القدرات لدى المتدربين.

- مقارنة الدراسات السابقة مع موضوع الدراسة:

- بالنسبة للدراسة الأولى:

تتقارب مع موضوع الدراسة من حيث المتغير الأول و وهو التدريب الالكتروني "التدريب الرقمي" و المتغير الثاني "الأداء الوظيفي" كما تتقارب أيضا مع دراستي من حيث المنهج وأداة جمع البيانات.

- بالنسبة للدراسة الثانية:

تتشابه مع موضوع الدراسة في المتغير الثاني و هو الأداء الوظيفي، كما تتشابه أيضا مع دراسي في المنهج المعتمد و أداة جمع البيانات.

- بالنسبة للدراسة الثالثة:

تتقارب مع موضوع الدراسة في المتغير الثاني وهو أداء العاملين "الأداء الوظيفي" كما تتشابه معها في المنهج و أداة جمع البيانات.

- بالنسبة للدراسة الرابعة:

تتقارب مع موضوع الدراسة في المتغير الأول و هو التدريب الالكتروني "التدريب الرقمي" و في المتغير الثاني وهو "الأداء الوظيفي" بالإضافة إلى تقاربهما من حيث المنهج و أداة الدراسة.

- بالنسبة للدراسة الخامسة:

تتقارب مع موضوع الدراسة في المتغير الأول وهو التدريب الالكتروني " التدريب الرقمي " كما تتقارب معها أيضا في المنهج المعتم و أداة جمع البيانات.

خلاصة:

استناداً إلى ما تم طرحه و عرضه سابقاً، فقد تم توضيح أهم الإجراءات المنهجية و الأدوات الميدانية التي ارتكزت عليها هذه الدراسة و تعد الإجراءات المنهجية و الأدوات الميدانية المعتمدة في هذه الدراسة الركائز الأساسية في الإطار المنهجي والتي شملت مجموعة من الأدوات التي استخدمت في جمع البيانات و تحليلها و توظيف المنهج الوصفي إضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، كما تم الاستعانة بنتائج الدراسات السابقة للإلمام الشامل بكل جوانب الدراسة.

الفصل الثاني

المفاهيم المرتبطة بالتدريب الرقمي وخصائصه

تمهيد

أولاً: المفاهيم المرتبطة بالتدريب الرقمي.

ثانياً: خصائص وأنواع و عناصر التدريب الرقمي

ثالثاً: أهمية وأهداف التدريب الرقمي

رابعاً: مراحل تطبيق التدريب الرقمي ومبادئه

خامساً: أدوات التدريب الرقمي واستراتيجياته.

سادساً: مبررات التدريب الرقمي ومتطلباته

سابعاً: فوائد التدريب الرقمي وسلبياته

ثامناً: معوقات التدريب الرقمي

تاسعاً: عوامل نجاح التدريب الرقمي

خلاصة

تمهيد:

يحتل موضوع التدريب الرقمي موقعا هاما و محوريا في المؤسسات و خاصة الجامعات كونه يعتبر كأحد الأساليب الحديثة في تنمية المهارات و المعارف و تطوير الكفاءات و مواكبة التطورات و التغيرات التكنولوجية و ذلك من خلال توظيف أدوات و تقنيات رقمية حديثة و تفاعلية تسهم في تحسين جودة التدريب و زيادة فعاليته، و عليه تم التطرق في هذا الفصل إلى عدة عناصر ذات العلاقة بموضوع التدريب الرقمي و هي: المفاهيم المرتبطة بالتدريب الرقمي، خصائص و أنواع و عناصر التدريب الرقمي، أهمية و أهداف التدريب الرقمي، مراحل تطبيق التدريب الرقمي و مبادئه، أدوات التدريب الرقمي و استراتيجياته، مبررات التدريب الرقمي و متطلباته، فوائد التدريب الرقمي و سلبياته، معوقات التدريب الرقمي، عوامل نجاح التدريب الرقمي.

أولاً: المفاهيم المرتبطة بالتدريب الرقمي:

يرتبط التدريب الرقمي بالعديد من المفاهيم وهي:

● التدريب عن بعد:

التدريب عن بعد هو ذلك النوع من التدريب الذي يعمل على استخدام الوسائط التكنولوجية و التقنيات المتعددة لضمان تحقيق اتصال مباشر بين المدرب و المدربين / المعلم و المعلمين داخل تنظيم مؤسسي يتيح فرص اللقاء المباشر بينهم و كأنهم في موقع تدريبي واحد.¹ فالتدريب عن بعد يقوم على استخدام برامج تدريبية عبر شبكة الانترنت دون الحاجة إلى التواجد الجسدي في مكان واحد.

● التعليم الإلكتروني:

النظام التعليمي التي تتم فيه العملية التعليمية من خلال الحاسب الآلي و شبكة الانترنت وذلك من خلال الاستفادة من تقنيات العرض و التواصل التقني و محدودية أثر البيئة التعليمية و اعتبار دور المعلم مكملاً من خلال غرف النقاش و الأسئلة.² فالتعليم الإلكتروني يعتمد على استخدام التكنولوجيا لتقديم المحتوى التعليمي و التفاعل بين المدرب و المتدرب عن بعد.

● التدريب بمساعدة الحاسوب:

يعني التدريب الذي يتم عن طريق الحاسب الآلي، التدريب المعتمد على الحاسب الآلي و يشمل ذلك التدريب باستعمال أقراص الفيديو المتفاعلة، الأقراص المدمجة، الانترنت و برامج الكمبيوتر الأخرى.³ فالتدريب بمساعدة الحاسوب هو أسلوب من أساليب التعليم أو التدريب و يستخدم الحاسوب أداة رئيسية لتقديم المحتوى التدريبي و هذا التدريب يعتبر أداة فعالة تهدف إلى تسهيل الفهم و تحقيق نتائج تعليمية أفضل.

¹ أحمد فهم بدر، تكنولوجيا التدريب عن بعد " الفيديو كونفرانس "، السحاب للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، 2011، ص 16.

² طارق عبد الرؤوف، التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي " اتجاهات عالمية معاصرة "، المجموعة العربية للتدريب و النشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2014، ص 16.

³ حنان سليمان الزنبيقي، التدريب الإلكتروني، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص 54.

● التدريب المتنقل:

يقصد بالتدريب المتنقل استخدام التكنولوجيا المتنقلة مثل (كمبيوتر الجيب واليد والتلفونات الجواله) لتوصيل مواد التدريب إلى المتدربين في أي مكان و زمان.¹ أي أن التدريب المتنقل هو استخدام التكنولوجيا المحمولة لتقديم محتوى تدريبي بشكل تفاعلي و مرن كما يساعد التدريب المتنقل للمتدربين من متابعة تدريبهم أثناء التنقل.

●التدريب القائم على الويب:

وهو التدريب الذي يتم فيه تقديم المحتوى التدريبي للمتدرب باستخدام مختلف الشبكات كالانترنت و الانترنت، و الاكسترنات ويتميز هذا التدريب بالمرونة في الزمان و المكان. فالتدريب القائم على الويب هو التدريب الذي يتم فيه تقديم مواد تعليمية أو تدريبية يتم عبر شبكة الانترنت و يمكن الوصول إليه في كل زمان و مكان.

● التدريب الافتراضي:

وهو التدريب الذي يعتمد على استخدام الوسائط الالكترونية في الاتصال و استقبال المعلومات و اكتساب المهارات و التفاعل بين المتدرب و المدرب، ولا يستلزم وجود مباني أو قاعات للتدريب، بل يلغي كل المكونات المادية للتدريب. هذا التدريب يعتمد على استخدام الوسائل التكنولوجية أثناء تقديم المحتوى التدريبي ويتم ذلك عن بعد دون الحاجة إلى وجود أماكن مخصصة.

● التدريب المعلوماتي:

وهو مستحدث تكنولوجي يجمع بين مزايا التدريب وجها لوجه في وجوه المتدربين و القائم بالتدريب وبين مصادر التدريب الالكتروني المناسبة للمحتوى و المتدربين بما يحقق فاعلية البرنامج التدريبي بجميع جوانبه المعرفي و المهاري و الوجداني.² يعتمد هذا التدريب على تقنيات و أساليب جديدة في التعليم مستعينا بالتكنولوجيا و شبكات الانترنت كما يجمع بين التدريب التقليدي و بين التدريب الرقمي مع اختيار عملية التدريب المناسبة لتقديم المحتوى التدريبي مما، يؤدي إلى اكتساب المعلومات و تطوير المهارات.

¹ حنان سليمان الزنقي، المرجع السابق، ص 103.

² سبع نجيب، المرجع السابق، ص 5.

ثانيا: خصائص و أنواع و عناصر التدريب الرقمي

1. خصائص التدريب الرقمي:

ومن الخصائص التي يمتاز بها التدريب الرقمي ما يلي:

- يعتبر طريقة جديدة في التدريب حيث تعتمد أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في نظم التدريب التقليدية، أي أن التدريب الرقمي أسلوب حديث و مختلف عن التدريب التقليدي.
- تعدد الوسائل المستخدمة في نقل المعلومات للمتدربين و ذلك بدلا من الاعتماد على مصدر واحد كما هو الحال في التدريب التقليدي، أي أن التدريب الرقمي يستخدم العديد من الوسائل و الوسائط لتقديم المعلومات للمتدربين عكس التدريب التقليدي الذي يعتمد على وسيلة واحدة.
- المرونة في القبول و التدريب حيث أصبح بإمكان المتدرب استقبال المعلومات و المعارف في أي وقت و في أي مكان، فالتدريب الرقمي لا يتقيد بشروط صارمة في التسجيل أو الحضور كما في التدريب التقليدي بل يستطيع المتدرب أن يتلقى المعلومات في أي مكان أي وقت.
- الاقتصاد في النفقات حيث يعتبر هذا التدريب أقل تكلفة عن غيره من نظم التدريب التقليدية، تسلط هذه الخاصية الضوء على الميزة الاقتصادية للتدريب الرقمي، حيث أنه يوفر في التكاليف المالية مقارنة بالتدريب التقليدي.
- القدرة على تقديم المواد الاجتماعية و الإنسانية جنبا إلى جنب إلى تقديم المواد الأخرى، أي أن التدريب الرقمي لا ينحصر بتقديم المواد العلمية و التقنية فقط بل يمكنه تقديم المواد الإنسانية و الاجتماعية مثل القيم و الأخلاق و التوعية الاجتماعية.
- التشجيع على التدريب الذاتي، فالتدريب الرقمي يمنح الفرصة للمتدرب على التعلم بمفرده دون الاعتماد على المدرب.¹
- المشاركة الايجابية للمتدربين، فالتدريب الرقمي يعزز تفاعل المتدربين و يشجعهم على المشاركة من خلال الأنشطة و النقاشات و التقييمات التفاعلية.

¹حنان سليمان الزنبقي، المرجع السابق ص 22

- قدرة المتدرب على التحكم في عملية التدريب، هذه الخاصية تعني أن المتدرب يمتلك القدرة على التحكم في وقت التدريب و سرعته و حتى عدد مرات المراجعة مما يمنحه مرونة و استقلالية في التعلم.¹

- السهولة في التدريب: بمعنى أن النظام يتميز بالسهولة، و يساعد المتدرب على انجاز المهام المطلوبة من التدريب، فالنظام التدريبي الرقمي يتميز بالبساطة و سهولة الاستخدام مما يسهل على المتدرب انجاز المهام التدريبية المطلوبة منه.

- الفاعلية: وتعني قدرة النظام على تحقيق الأهداف ، وإحداث النتائج التدريبية المطلوبة.

- الكفاءة: وتعني قدرة النظام على تحقيق الأهداف بالسرعة المطلوبة، وبأقل الأخطاء.²

هذه الخصائص تسهم في جعل التدريب الرقمي وسيلة مرنة و فعالة لتطوير مهارات الأفراد و زيادة معارفهم و تنمية قدراتهم و مساعدتهم في مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.

2. أنواع التدريب الرقمي:

هناك ثلاث أنواع رئيسية للتدريب الرقمي و هي:

أ. التدريب المتزامن:

هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو و جميع المتدربين في نفس الوقت و يتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض بالنص أو الصوت أو الفيديو، ومن ايجابياته أن المتدرب يستطيع الحصول من المدرب على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.³ فالتدريب المتزامن يعني وجود المدرب و المتدرب في الوقت نفسه ويتم التواصل عبر أدوات الاتصال الحديثة ويتم التفاعل الفوري بينهما.

ب. التدريب غير المتزامن (غير المباشر):

حيث يقدم المقرر التدريبي بصورة غير متزامنة (an asynchronous)، فلا يشترط الوجود المتزامن للمدرب و المتدرب أثناء عملية التدريب، ومن مميزاته أن المتدرب يسير في دراسته حسب ملائمة الأوقات له و

¹ علي بن شرف الموسمي، التدريب الالكتروني و تطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات و الاتصالات في التعليم و التدريب، جامعة الملك سعود، 2010، ص 4.

² محمود مصطفى عطية صالح، مروة سليمان أحمد سليمان، أثر نمط التدريب الالكتروني (المكتف . الموزع) على تنمية مهارات إدارة قواعد البيانات و كفاءة التعلم لطلاب تكنولوجيا التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد الخامس و الأربعون، 2021، ص 351.

³ صلاح الدين حسين صالح، المرجع السابق، ص 356، 357.

كذلك يستطيع المتدرب إعادة دراسة المادة، و الرجوع إليها كلما احتاج ذلك.¹ فالتدريب غير المتزامن لا يتطلب وجود المدرب و المتدرب في نفس الوقت بل يتم تجهيز المحتوى التدريبي مسبقا كما يمكن للمتدرب التعلم في أي وقت يناسبه و يمكنه مشاهدة المحتوى كلما احتاج إليه.

ج. التدريب المتمازج أو المدمج:

وهو التدريب الذي يدمج بين التدريب الشبكي و التدريب غير الشبكي، حيث يدمج المدرب بين التدريب التقليدي و التدريب الالكتروني ويقصد به أيضا التدريب الخليط أي المزج بين أدوار المدرب التقليدي في القاعة التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية و المدرب الالكتروني، و يتم التركيز في التدريب المدمج على مخرجات التدريب وليس مجرد المزج.² أي أن هذا النوع من التدريب يجمع بين التدريب التقليدي و التدريب الرقمي حيث يتلقى المتدرب جزءا من التدريب في قاعات واقعية بحضور المدرب و الجزء الآخر من التدريب عبر الانترنت من خلال المنصات الرقمية فالمدرب يعمل في القاعات الواقعية و يتابع العمل عبر المنصات الرقمية والهدف من هذا التدريب تحقيق نتائج فعالة في تطوير مهارات و معارف و كفاءات المتدربين.

3. عناصر التدريب الرقمي:

يتكون التدريب الرقمي من مجموعة من العناصر الأساسية وهي:

أ. المتدرب:

هو الشخص الذي يتلقى التدريب و يكون مؤهلا علميا، هذا ما يساعده على أداء مهامه بكفاءة و بشكل أفضل، فمع مرور الوقت و اكتساب الخبرة يصبح أكثر خبرة و يكون متمكنا و قادرا للتكيف مع التغيرات المختلفة التي تطرأ على بيئة العمل، لكن بما أن التطور مستمر فإن المتدرب بحاجة مستمرة إلى تطوير مهاراته و تعلم مهارات جديدة و تعلم طرق جديدة، فنجاح التدريب الرقمي يعتمد بشكل كبير على مدى استعداد المتدرب و رغبته في التعلم إضافة إلى قناعاته بأهمية و ضرورة التدريب الرقمي، كما أن وجود متدربين لهم نفس الأهداف يجعل هذا التدريب أكثر فعالية في بيئة العمل.

¹ مخلص جواد خضر جعبري، واقع تطبيقات الويب ٢٠٠ في التدريب الالكتروني لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، تخصص التنمية الريفية، جامعة القدس، فلسطين، 2016، ص 17.

² سبع نجيب، المرجع السابق ص 11

ب. المدرب:

يعتبر المدرب عنصراً أساسياً و هاماً في نجاح عملية التدريب الرقمي و لذلك يجب اختياره بعناية حيث يجب أن يمتلك المؤهلات و الخبرة العلمية التي تؤهله لتقديم التدريب بكفاءة و توصيل المعلومة بفعالية، إضافة إلى القدرة على استخدام الأساليب و الوسائل الرقمية الحديثة التي تتناسب مع احتياجات المتدربين و أهداف البرنامج التدريبي، و لاختيار المدرب المناسب لا بد من توفر المعايير التالية:

- أن يكون لديه رغبة حقيقية في التدريب و تطوير نفسه باستمرار.
- أن يواكب التحديات و التطورات في مجاله.
- أن يمتلك خبرة في مجال التدريب الرقمي إلى جانب إلمامه بالمحتوى الجيد الذي سيقوم بتدريسه.

ج. المادة التدريبية:

رغم اختلاف التدريب عن التعليم في الأهداف و الأساليب و طريقة تقديم المعلومات إلا أن هذا لا يعني أن التدريب خال من الأسس النظرية بل هناك مراجع و كتب يعتمد عليها في الجانب العملي، كما أن الفرق الجوهرى و الأساسى هو طريقة تقديم المادة العلمية، فالمحتوى في التدريب يكون مختصراً و المدرب لا يقوم بشرحه بشكل مفصل كما يفعل المعلم، بل يعتمد على التركيز على التطبيقات العملية مثل التمارين الفردية و الجماعية و الحالات الدراسية التي تستخدم داخل قاعات التدريب من أجل تعزيز المهارات، كما يفضل أن يقوم المدرب بإعداد المادة العلمية و مراجعتها من قبل مختصين قبل التدريب و تقييمها من قبل المتدربين بعد التدريب.¹

ثالثاً: أهمية وأهداف التدريب الرقمي

1. أهمية التدريب الرقمي:

تكمن أهمية التدريب الرقمي في:

- التقليل من تكلفة التدريب و رفع كفاءة المتدربين، حيث أن التدريب الرقمي يوفر التكاليف عكس التدريب التقليدي مع تقديم محتوى فعال يرفع من كفاءة المتدربين.
- يساعد في تطوير قدرة المتدرب على استخدام الحاسوب و الاستفادة من الانترنت مما يساعده في مهنته المستقبلية، فالتدريب الرقمي يكسب المتدرب مهارات تقنية يحتاجها في المستقبل و سوق العمل الحديث.

¹ رندة سلمان، محمد علي فتون، التدريب الالكتروني في فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا و البحث العلمي في جامعة الخليل، 2017، ص 26، 27.

- يشجع المتدربين للاعتماد على النفس و الوصول إلى مرحلة بناء المعرفة ذاتيا و زيادة ثقة المتدرب في نفسه، حيث يدفع التدريب الرقمي المتدرب لأن يكون باحثا نشطا يبني معرفته بنفسه دون الاعتماد الكلي على المدرب مما يعزز ثقته في نفسه.
- المرونة و الملائمة في سهولة و سرعة الوصول للمحتويات و الأنشطة بأي وقت و أي مكان، فالمحتوى الرقمي متاح دائما و يمكن الوصول إليه من أي جهاز متصل بالانترنت كما يمكن التدريب في أوقات الفراغ أو حسب ظروف المتدرب.
- يساعد في متابعة المتدربين ولو كانوا بأعداد كبيرة و يتيح للمتدرب تنظيم وقته و اختيار الوقت المناسب لتلقي الدورة المناسب له بما يتناسب و ظروف العمل، فالتدريب الرقمي يوفر لكل فرد تجربة تدريب شخصية كما يستطيع المتدرب اختيار وقت التدريب الأنسب.¹
- توفير وسائل تعليمية مختلفة عن تلك عن تلك المستخدمة في مؤسسات التدريب التقليدية، أي أن التدريب الرقمي لا يعتمد على الوسائل التقليدية فقط مثل الكتب الورقية بل يوفر أدوات ووسائل تعليمية حديثة و متنوعة.²

2. أهداف التدريب الرقمي:

- يسعى التدريب الرقمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:
- مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية، حيث يساهم التدريب الرقمي في تحديث أساليب التدريب بهدف تعزيز كفاءة الكاملين لمواكبة التطورات التقنية.
- توفير أساليب ووسائل تدريبية حديثة و مغايرة لتلك المستخدمة في المؤسسات التدريبية التقليدية، أي الاعتماد على الأدوات التكنولوجية مما يجعل التدريب أكثر فعالية.
- إثراء خبرات المتدربين المعرفية و المهارية و الوجدانية، فالتدريب لا يقتصر على المعرفة فقط بل يطور المهارات العملية و يعزز من القيم و الاتجاهات لدى المتدربين.

¹ عدنان مراد المؤمن، دور التدريب الإلكتروني في تطوير و تنمية مهارات العاملين . دراسة ميدانية على قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب بدولة الكويت، المجلة العلمية للبحوث و الدراسات التجارية المجلد 32، العدد 2، 2018، ص 698.

² صالحة سعيد مسفر الأحمري، دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد (٨٩)، 2023، ص 1411.

- تدريب عدد من الأفراد في وقت قصير ومحدود، حيث يوفر التدريب الرقمي الجهد و الوقت من خلال تقديم محتوى تدريبي لمجموعات كبيرة في وقت واحد و بكفاءة.¹
- رفع جودة العملية التدريبية، وهنا اتفقت عليه معظم الدراسات المنشورة عالميا من أن التدريب الالكتروني يعد خطوة مهمة نحو المعيارية في التدريب و بالتالي نحو الجودة في التدريب، فالتدريب الرقمي يعزز من فعالية التدريب و يزيد من دقته و تنظيمه كما يسهم في تطوير المهارات و المعارف بشكل أفضل ما يؤدي إلى تقديم تدريب أكثر احترافية و جودة.
- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية و التدريبية بين أفراد المجتمع دون تمييز بينهم لأسباب تتعلق بمكانتهم الاجتماعية أو الاقتصادية أو بسبب العرق أو الدين أو الجنس، بمعنى أن التدريب يتيح الفرص للجميع دون تمييز كما أن خلفيته الاقتصادية أو الاجتماعية أو عرقه أو جنسه لا تؤثر في قدرته إلى الوصول إلى التدريب.
- إيصال الخدمات التدريبية إلى الفئات الخاصة التي تمنعهم ظروفهم من الالتحاق بالتدريب التقليدي مثل المعاقين و السجناء وبعض النساء و العاملين في المناطق النائية، فالتدريب الرقمي يتيح للأشخاص الذين يصعب عليهم الالتحاق بالتدريب التقليدي فرص تطوير مهاراتهم من خلال الوسائل التكنولوجية.
- الإسهام في التنمية المجتمعية و رفع مستوى الأفراد الثقافي من خلال برامج تدريب و تثقيف، فالتدريب الرقمي يهدف إلى رفع مستوى الأفراد ثقافيا و مهنيا مما ينعكس إيجابا على المجتمع من خلال إعداد أفراد أكثر كفاءة ووعيا.²

رابعا: مراحل تطبيق التدريب الرقمي و مبادئه

1. مراحل تطبيق التدريب الرقمي:

تتمثل المراحل الرئيسية للتدريب الرقمي فيما يلي:

المرحلة الأولى: التخطيط للتدريب الرقمي:

تتطلب تلك المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين للعمل على إشباعها وتحديد الأهداف العامة و الخاصة للتدريب ووضوحها ووضع السياسات و الاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء

¹ هنادي بدر الخراز، التدريب الالكتروني و تطبيقاته في دولة الكويت، المجلة الدولية للتعليم بالانترنت، المجلد الثاني، الكويت 2019، ص 79.

² غزيل بنت سعد العيسى، أفنان بنت محمد العمران، التدريب الالكتروني (التدريب عن بعد) مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربين و المتدربين، المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 2، 2021، ص 358.

المتدربين، و المسئول في المقام الأول عن تلك المرحلة هي الجهة المستفيدة من التدريب مع الاستعانة بمختصين في التدريب وأساتذة الجامعات و خبراء التقنية.¹

إن هذه المرحلة تمثل الخطوة التمهيدية و الأساسية للتدريب الرقمي حيث تركز على الاحتياجات التدريبية المستقبلية للمتدربين وتحديد الأهداف العامة و الخاصة ووضع السياسات و الاستراتيجيات و الإجراءات الواجب إتباعها أثناء العملية التدريبية بالإضافة إلى تحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ هذه المرحلة وهي الجهة المستفيدة من التدريب أو المكلفة بتطوير أداء المتدربين مع الاستعانة من الجامعات بالمختصين في المجال التقني و التكنولوجيا و ذلك لضمان جودة التخطيط فهذه المرحلة هدفها وضع أسس واضحة و منهجية تضمن نجاح العملية التدريبية و تحقيق أهدافها بكفاءة.

المرحلة الثانية: تصميم التدريب الرقمي:

يتم من خلالها تصميم محتوى التدريب وبرامجه العامة و اختيار الوسائط التعليمية المناسبة لتنفيذه، حيث يتم إخراج المحتوى أكاديميا رجوعا إلى ما قد تم تطويره قبل ذلك في نفس المجالات التدريبية لتعرف المنتجات التدريبية الأخرى، وتحسين نقاط قوتها و تجنب نقاط ضعفها بما يحقق أهداف التدريب المرجوة، ويتم وضع المحتوى بتتابع سلس وسهل للأفكار و المفاهيم و النظريات والقوانين بأسلوب يراعي قدرات المتدربين و تقديمها بطرق تدريس مبتكرة، كما يتم بعد ذلك تصميم المحتوى التدريبي فنيا و جماليا على صورة مواد تعلم وسائطية (learning objects) تمكن المتدرب من التدريب الذاتي و الموجه، ويجب هنا تطبيق مبادئ تصميم الوسائط كالتباين و الترتيب والتوكيد، فلا تكون المكونات الوسائطية للمنتج مزدحمة بالمعلومات أو ذات ترتيب يبعث على الملل. كما يجب مراعاة المبادئ النفسية والتعليمية في التصميم بحيث يتم الأخذ بنتائج البحوث العلمية في مجالات جذب الانتباه وتعزيز الذاكرة وتكرار المعلومات واستثارة النشاط الايجابي للمتدرب.²

ففي هذه المرحلة يتم إعداد محتوى التدريب و تحديد البرامج التعليمية و الوسائط المناسبة لتنفيذه و ذلك من خلال إخراج المحتوى بشكل أكاديمي مدروس بناءا على تجارب سابقة في نفس المجال و تحسين نقاط القوة و تجنب نقاط الضعف إضافة إلى تنظيم المحتوى بشكل يسهل فهمه و يراعي القدرات المختلفة

¹ أحمد حسين عبد المعطي، أجمد زارع، التدريب الإلكتروني و دوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية . دراسة تقييمية . المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 31، الإمارات العربية المتحدة 2012، ص295.

² علي بن شرف الموسمي، المرجع السابق، ص 5.

للمتدربين و بعدها عرض المعلومات بطرق تدريس مبتكرة تشمل وسائط متعددة كما يجب مراعاة مبادئ التصميم التدريبي و الحرص على أن يكون المحتوى واضحا و منظما و يحقق أهداف التدريب الفعالة .

المرحلة الثالثة: تنظيم التدريب الرقمي:

وتحدد فيها المدة الزمنية للتدريب بحيث يتضمن المواد و الأنشطة التدريبية الخاصة لكل أسبوع تدريبي، والمحتوى التدريبي، ومصادر اثرائية (مواقع ويب و ارتباطات) والاختبارات (مرحلية . نهائية) و آلية إشراف على التدريب يتيح للمدرب متابعة العمل التدريبي و الحصول على التغذية الراجعة واستخراج البيانات و كتابة التقارير، وتوفير الدعم و المساعدة التي تضمن خدمة الدعم و المساعدة لضمان استمرارية عمل النظام بدون أي مشكلات، حيث يتم الاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير المحتوى التعليمي من الناحية العلمية و التدريبية، بالإضافة إلى تطوير الأهداف و الأنشطة و الأساليب¹.

أي أنه في هذه المرحلة يتم تحديد الخطة الزمنية للتدريب و تنظيم محتوى التدريب و أنشطته الأسبوعية و تشمل توزيع المواد التدريبية حسب الأسابيع و تضمين مصادر مثل مواقع الويب بالإضافة إلى إعداد اختبارات نهائية لتقييم المتدربين ووضع آلية متابعة و إشراف مستمرة للعمل التدريبي مع تقديم دعم فني و خدمة مساعدة لحل المشاكل و إعداد تقارير و تحليل البيانات لضمان سير العملية بنجاح و استخدام التغذية الراجعة لتحسين البرامج و تطوير الأنشطة و الأهداف.

المرحلة الرابعة: تنفيذ التدريب الرقمي:

يتم في هذه المرحلة تزويد المدرب و المتدربين والجهة المشرفة على البرنامج التدريبي ببيانات الدخول إلى نظام التدريب الالكتروني و البدء في عملية التدريب، حيث يسمح هذا النظام بتوفير الوصول إلى ارتباطات التدريب الالكتروني و التي تضم العناصر الآتية: المحتوى التدريبي و المحادثة و التقويم والبريد و ملفات التحميل والبحث و صفحة محتوى التدريب، كما تتضمن فهرسا لمحتوى التدريب، و صفحة المدرب التي تتضمن معلومات عن المدرب (الاسم و البريد الالكتروني ومواعيد تواجده بالموقع) و صفحة التقويم الذاتي، و توضيح الإستراتيجية التي يتم تقييم من خلالها أداء المتدرب، و صفحة المتدربين التي تضم قائمة بأسماء المتدربين المقيدين لدراسة محتوى التدريب و بريدهم الالكتروني ليتسنى لهؤلاء المتدربين مراسلة

¹إسماعيل عمر علي حسونة، أثر التدريب الالكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها و قابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، العدد العاشر، المجلد الخامس، 2016، ص

بعضهم بعضاً. وتجدر الإشارة هنا أن تنفيذ التدريب الإلكتروني يتم في بيئة افتراضية، تتيح نوعاً من المرونة والحرية في اختيار مكان التدريب و زمانه.¹

في هذه المرحلة يزود المدرب و المتدرب ببيانات الدخول إلى نظام التدريب الرقمي ويتم تقديم محتوى تدريبي رقمي يشمل أدوات للتفاعل و التقييم و التحميل و استراتيجيات التعلم مما يوفر مرونة في اختيار مكان و زمان التدريب.

المرحلة الخامسة: تقويم التدريب الرقمي:

تستند عملية تقويم التدريب على عدد من الأسس و المعايير التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته المستقبلية، ومن هذه الأسس و المعايير تحديد أهداف التدريب القريبة و البعيدة ووضوحها، وشمول عملية التقويم واستمرارها، ترابط عناصر منظومة التدريب و اتساقها وتكامل جهود التدريب السابقة واللاحقة وجودتها.²

في هذه المرحلة يتم استخدام معايير دقيقة لتقويم التدريب الرقمي بهدف تطويره و تحسينه باستمرار بالإضافة إلى تقييم الأهداف ونتائج التدريب كما تهدف إلى ضمان جودة التدريب و استمراره و التنسيق بين الجهود السابقة و الحالية و المستقبلية.

2. مبادئ التدريب الرقمي:

يرتكز التدريب الرقمي على مجموعة من المبادئ وهي:

- مبدأ الفعالية:

حيث ينتقل كل المعارف و المهارات وكل ما هو مكتسب في التدريب إلى مواقف فعلية دون هدر أو فقد، و يزيد من تحقيق عملية التدريب الإلكتروني أنه يتم مباشرة في مكان العمل و بالتالي يتيح انتقال المعارف و المهارات مباشرة من موقف التدريب إلى موقف العمل، وعليه فإن هذا المبدأ يشير إلى أن التدريب الرقمي يساهم في نقل المعرفة و المهارات بشكل مباشر و فعال إلى المتدربين دون إهدار الوقت أو الجهد فبما أن التدريب الرقمي يتم عبر الانترنت يمكن ربطه مباشرة بمواقع العمل ما يساعد المتدرب على تطبيق المهارات التي اكتسبها فوراً في بيئة عمله الواقعية.

¹ أسبع نجيب، المرجع السابق، ص 15.

² أحمد حسين عبد المعطي، أحمد زارع، المرجع السابق، ص 297.

- مبدأ الشمولية:

أن يتصف التدريب بتنوع و شمولية و ترابط خبرات التعلم من أجل تطوير أفراد المجتمع وتوسيع مداركهم ووعيتهم لكل ما هو حديث و جديد في عالم سريع التطور، أي أن التدريب الرقمي لا يقتصر على فئة معينة بل يشمل الجميع كما يهدف إلى تنمية قدرات جميع أفراد المجتمع بمختلف خلفياتهم الاقتصادية و الاجتماعية كما يساهم التدريب الرقمي في ربط المتدرب بالمهارات و المعارف المتجددة بهدف تحقيق تنمية متكاملة للمجتمع.

- مبدأ الإتاحة:

هو إتاحة فرص الالتحاق بالبرامج التعليمية و التدريبية متوفرة لجميع الفئات الاجتماعية و المهنية من غير أن تقف المعوقات الاقتصادية أو الزمنية أو المكانية حائلاً دون ذلك.¹ يركز هذا المبدأ على توفير و إتاحة فرص متساوية لجميع الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية بغض النظر عن الحواجز و المعوقات الجغرافية أو الاقتصادية.

- مبدأ الاعتمادية و تفريد التعليم:

بالسعي لمنح المتدربين حرية اختيار البرامج التدريبية المناسبة لأهدافهم ويركز على التعلم الفردي ليحقق النمو الذاتي المتكامل لرغبات وحاجات كل متدرب.² هذا المبدأ يركز على منح المتدربين حرية اختيار البرامج التدريبية التي تناسب احتياجاتهم و أهدافهم أي أن هذا المبدأ يدعم التدريب الفردي بحيث يلبي رغبات كل متدرب وفقاً لظروفه.

- مبدأ الاستمرارية:

حيث توفير التعليم مدى الحياة لكافة أفراد المجتمع دون قيود أو شروط، فالتدريب الإلكتروني متاح في أي زمان و أي مكان .
أي أن التدريب الرقمي متاح مدى الحياة لجميع أفراد المجتمع دون قيود أو شروط تتعلق بالمكان أو الزمان أو العمر.

¹ حنان محمد طلعت الطاهر، أمل بنت عائض الزهراني، أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل، مجلة الفنون و الأدب و علوم الإنسانيات و الاجتماع، العدد 60، 2020، ص210.

² صفاء ناصر علي العبيدي، خالد مطهر حسين العدوان، خارطة إستراتيجية مقترحة لتفعيل التدريب الإلكتروني في الجامعات اليمنية، مجلة التكامل في بحوث العلوم الاجتماعية و الرياضية، المجلد 5، العدد 2، 2021، ص 21.

- مبدأ المرونة:

ويتمثل في إعداد برامج و الدورات التدريبية لتخصصات متعددة التي تتميز بالمرونة و التطور لمواكبة الحياة العصرية، كما تتميز بكفاءة مدربيها و جودة تجهيزاتها و خدماتها، فالتدريب الرقمي يجب أن يصمم بحيث يكون قابلاً للتكيف مع التغيرات السريعة كما يجب أن تكون الدورات التدريبية تتميز بالمرونة و التجدد و توفر كوادرات تدريبية مؤهلة تسهم في تحقيق جودة التدريب الرقمي.

- مبدأ المتابعة و ضبط الجودة:

و يقصد به مراقبة الجودة النوعية، ويتم ذلك عن طريق الإشراف المباشر للهيئات الأكاديمية على برامج التدريب الإلكتروني.¹ هذا المبدأ يهدف إلى مراقبة و متابعة جودة التدريب الرقمي بشكل دائم ويتم ذلك من خلال إشراف مباشر من جهات أكاديمية مختصة و ذلك لضمان أن البرامج المقدمة تحقق الأهداف المنشودة.

خامساً: أدوات التدريب الرقمي و استراتيجياته

1. أدوات التدريب الرقمي:

يعتمد التدريب الرقمي على مجموعة من الأدوات المختلفة التي يمكن استخدامها في التفاعل و التواصل بين المدرب و المتدرب، و هي:

- المحادثة:

وهي إمكانية التحدث عبر الانترنت مع المستخدمين الآخرين في وقت واحد، عن طريق برنامج يشكل محطة افتراضية تجمع المستخدمين من جميع أنحاء العالم على الانترنت للتحدث كتابة و صوتاً و صورة. فالمحادثة أداة أو وسيلة للتواصل مع الآخرين عبر الانترنت و بشكل فوري باستخدام برامج مخصصة و يتم التفاعل من خلال الصوت أو الصورة أو الكتابة.

- اللوح الأبيض:

وهو عبارة عن سبورة شبيهة بالصبورة التقليدية وهي من الأدوات الرئيسية اللازم توافرها في الفصول الافتراضية، ويمكن من خلالها تنفيذ الشرح و الرسوم التي يتم نقلها إلى شخص آخر.

¹محسن بن الحبيب، زوليخة بوغفالة، حنان علالي، فعالية التدريب الإلكتروني و أثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة . مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 9، العدد 2، 2022، ص 882.

فاللوح الأبيض يعتبر سبورة الكترونية يتم استخدامها في الشرح و العرض داخل القاعات الافتراضية كما يمكن مشاركتها مع الآخرين.

- مجموعات النقاش:

وهي إحدى أدوات الاتصال عبر شبكة الانترنت بين مجموعة من الأفراد ذوي الاهتمام المشترك في تخصص معين يتم عن طريقها المشاركة كتابيا في موضوع معين أو إرسال استفسار إلى المجموعة المشاركة أو المشرف على هذه المجموعة دون التواجد في وقت واحد .

و يمكن تعريفها أيضا على أنها منصات للنقاش الجماعي تتم عبر المنصات الرقمية و تستخدم لتبادل الآراء و الأفكار حول مواضيع معينة.¹

- القوائم البريدية:

وهي نوع من البريد الالكتروني والذي يسمح بالمناقشة بين مجموعة من المستخدمين الذين تجمعهم اهتمامات متقاربة بحيث يمكن أن تقدم خدمات تعليمية كتلك التي يقدمها البريد الالكتروني لجميع أفراد المجموعة في الوقت ذاته .

فالقوائم البريدية أداة للتواصل بين مجموعة من الأشخاص بهدف تبادل المعلومات و الخبرات.

- المقرر الالكتروني:

وهو مقرر يستخدم في تصميمه أنشطة و مواد تعليمية تعتمد على الحاسوب و هو محتوى غني بمكونات الوسائط المتعددة التفاعلية في صورة برمجيات .

فالمقرر الالكتروني محتوى تعليمي تدريبي يتم عبر الحاسوب كما يحتوي على أنشطة و مواد تعليمية غنية بوسائط متعددة تفاعلية كالصور و الفيديوهات و غيرها كما يقدم عادة على شكل برامج تعليمية.

- الفصول الافتراضية:

وهي مجموعة برامج على هيئة أنشطة تشبه أنشطة الفصل التقليدي يقوم بها معلم و طلاب تفصل بينهم حواجز جغرافية و لكنهم يعملون معا في نفس الوقت أو في أوقات مختلفة حيث يتفاعل الطلاب و المعلم مع بعضهم بعضا عن طريق الحوار عبر الانترنت و يقومون بطباعة رسائل يستطيع جميع أفراد المتصلين بالشبكة رؤيتها .

¹سوسن زهير المهدي، تكنولوجيا الحكومة الالكترونية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، عمان، 2011، ص100، 101، 102.

إن هذه الأداة تعتبر برامج تحاكي الفصول التقليدية وتتم عبر الانترنت حيث يتم التفاعل بين المدرب و المتدرب رغم التباعد الجغرافي و إما في الوقت نفسه أو أوقات مختلفة.

- البريد الالكتروني:

ويستخدم كبديل حتى تتفاعل الرسائل البريدية واللاسلكية و الفاكس حيث يسمح بتبادل الرسائل النصية و الوثائق و الواجبات بين المعلم و الطالب و تلقي الإجابات و الردود على الاستفسارات و كوسيط للتغذية الراجعة والاتصال بالمتخصصين من مختلف أنحاء العالم للاستفادة من الخبرات و الأبحاث و طلب الاستشارات العلمية و كوسيلة اتصال بين الشؤون الإدارية بالأقسام والإدارات المختلفة بإرسال الأوراق المهمة و الإعلانات وما يستجد من أنظمة و قرارات لجميع منسوبي الجامعة من طلاب و أعضاء هيئة تدريس و كل ذلك بالتبادل يحدث بسهولة و سرعة فائقة لا تتعدى بضعة دقائق.¹ فالبريد الالكتروني يعتبر وسيلة تواصل سريعة و فعالة لتبادل المعارف و الخبرات و الأفكار رغم تباعد المسافات.

- مؤتمر الفيديو(شبكة الفيديو كونفرانس):

لذا يمكن تعريف الشبكة بأنها نظام متكامل لنقل الصوت و الصورة و المعلومات بين عدة مواقع تقع على مسافات متباعدة سواء أكانت محافظات أو دول في وقت واحد، حيث يمكن من خلالها إجراء الحوار بين تلك المواقع و تبادل الآراء، وتسمح الشبكة بإجراء اجتماع بالفيديو عن بعد بالصوت و الصورة على شاشتين مكبرتين بحيث يرى و يسمع كلا الطرفين المتحاورين بعضهما البعض و يتابع المتواجدون النقاش بينهما و كأنهم مجتمعين في قاعة واحدة، كما يتيح تبادل الخبرات و المعلومات علو الهواء مباشرة (ON LINE).

كما يمكن تعريفها على أنها أداة تتيح نقل الصوت و الصورة و المعلومات رغم اختلاف المسافات من خلال دروس تفاعلية مباشرة عبر الانترنت.²

2. استراتيجيات التدريب الرقمي:

تعد استراتيجيات التدريب الرقمي من الوسائل الحديثة و الفعالة التي تهدف إلى تطوير المهارات و المعارف و الخبرات و ذلك باستخدام المنصات الرقمية و من أبرز هذه الاستراتيجيات هي:

¹ طارق عبد الرؤوف، المرجع السابق، ص 109، 117، 118.

² أحمد فهم بدر، مرجع السابق، ص 41.

- إستراتيجية العصف الذهني الإلكتروني:

إن العصف الذهني عملية تدريبية فهي طريقة هامة لاستثارة الخيال والمرونة و التفكير الإبداعي وأسلوب العصف الذهني من الأساليب الكثيرة الاستخدام في التدريب ومن أجل ذلك تم تطويرها إلى لتصبح الكترونية وغير تقليدية وأفكار جديدة بحيث تشجع الجميع على المشاركة في عرض الأفكار وتسجيل الأفكار لأصحابها مع عرض النتائج بشكل منظم على الجميع.¹ و عليه فإن هذه الإستراتيجية هدفها تطوير التفكير و تنمية الفكر الإبداعي من خلال طرح الأفكار عبر الحاسوب كما تشجع المشاركة الجماعية و تبادل الآراء الكترونيا.

- إستراتيجية العرض التقديمي التفاعلي:

وهي من أكثر الاستراتيجيات انتشارا و استخداما و خاصة في اللقاءات و الأبحاث و المحاضرات التي تحتاج لعرض مادة تدريبية محددة، وتعني وضع فقرات المادة التدريبية للبرنامج على شكل عرض تقديمي نصي و يتزامن مع فيديو لشرح البرنامج، و يمكن استخدام برنامج البوربوينت من أجل الأعداد بكل سهولة و يسر ومن الممكن إضافة النص و الصوت و الصورة و الفيديو و الجداول .

فهذه الإستراتيجية تركز على تقديم المادة التدريبية بشكل تقني باستخدام العروض المرئية كما تتميز بسهولة الإعداد و إمكانية إدراج النصوص، الصوت، الصور و الفيديوهات و الجداول و ذلك من أجل توضيح المحتوى بشكل تفاعلي كما تعد هذه الإستراتيجية أكثر شيوعا و يتم استخدامها في اللقاءات .

- إستراتيجية المحاكاة الإلكترونية:

هي منهج أو طريقة أو أسلوب تدريبي يقوم المتدرب باستخدامه من أجل إنشاء مواقف غير حقيقية لمواقف الحياة الواقعية والتي يصعب توفيرها للمتدربين بسبب التكلفة المادية أو الموارد البشرية، وفي بيئة المحاكاة يمكن للمتدربين ممارسة و اتخاذ قرارات حقيقية و من ثم اكتشاف نتيجة قراراتهم.² هذه الإستراتيجية هدفها أن تتيح للمتدرب مواقع افتراضية تشبه الواقع بهدف تطوير مهاراته و اتخاذ قرارات سليمة وواقعية وهذه الإستراتيجية مفيدة خاصة في الحالات التي يصعب فيها تنفيذ التدريب فعليا.

¹ سبع نجيب، المرجع السابق، ص 17

² غني دحام تناي الزبيدي، حسين وليد حسين عباس، بتول كريم عبد الحسن، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، دار غيداء للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2022، ص 120، 121.

- إستراتيجية المناقشة الالكترونية:

يتم تفعيل المناقشة الكترونيا من خلال: القوائم البريدية والتي تركز على مواضيع معينة، وبرامج المؤتمرات الالكترونية، وغرف المحادثة وغيرها، أو القاعات التدريبية الافتراضية وكل هذه الخيارات تسمح بالاتصال المتزامن و غير المتزامن .

فالمناقشة الالكترونية هي طريقة تفاعلية تمكن المتدربين من مناقشة مواضيع محددة عبر الانترنت باستخدام العديد من المنصات الالكترونية سواء بشكل متزامن أو غير متزامن.

- إستراتيجية التدريب التعاوني الالكتروني:

يمكن أن يتم التدريب التعاوني الالكتروني باستخدام أدوات مباشرة مثل غرف المحادثة و المؤتمرات و منتديات النقاش .

فهذه الإستراتيجية تعتبر أسلوبا للتعلم و التدريب تعتمد على التعاون بين المتدربين باستخدام الأدوات الرقمية هدفها تعزيز التعلم من خلال التعاون و تبادل المعارف في بيئة افتراضية.¹

سادسا: مبررات التدريب الرقمي و متطلباته

1. مبررات التدريب الرقمي:

- هنا العديد من المبررات التي جعلت التدريب الرقمي ضروريا وهي:
- مبررات جغرافية: بعد المسافة بين المتدربين و المؤسسات التربوية.
- مبررات اجتماعية وثقافية: مواجهة التغيرات الاجتماعية والثقافية عن طريق التعليم عن بعد والعمل على حل المشكلات الناجمة عن التقدم العلمي و التكنولوجي.
- مبررات اقتصادية: تقليل الكلفة التدريبية وتوفير الوقت والجهد والإسهام في زيادة الإنتاج وإمكانية تعليم أعداد كبيرة بتكاليف أقل.
- مبررات نفسية: مثل مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين و إعادة الثقة للمتدربين وخاصة الكبار في السن من خلال قدرتهم على متابعة التعلم وإزالة الحاجز النفسي بين المتدربين والمدرّب و تخطي حاجز الخجل و مراعاة وقت التدريب.

¹أحسان سليمان الزنبقي، المرجع سابق، ص128.

- مبررات صحية: وهي البعد بين المتدربين وقلة تنقلاتهم حفاظا على صحتهم في ظل الظروف الحالية وهي تفشي الوباء العالمي (جائحة كورونا) أو covid 19.¹
 - الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب، وهذا ما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد.
 - الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات و معالجتها والحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.
 - التطور في التقنيات و سرعة نقل المعلومات و ضرورة إدماجها في عمليات التدريب.²
- وعليه فإن مبررات التدريب الرقمي تبرز من خلال مجموعة من العوامل و هي البعد الجغرافي الذي يسهل التواصل بين المدربين و المتدربين رغم تباعد المواقع الجغرافية كما أنه يساعد على مواجهة التغيرات الاجتماعية و الثقافية وتقديم حلول للمشكلات باستخدام التقنية كما يساهم التدريب الرقمي في التكاليف و يعتبر حلا فعالا في الظروف الطارئة مثل الأوبئة إضافة إلى تحسين مهارات المتدربين و تطوير كفاءاتهم.

2. متطلبات التدريب الرقمي:

- إن نجاح التدريب الرقمي يحتاج إلى العديد من المتطلبات أبرزها:
- تغيير الذهنية الإدارية المسؤولة عن التدريب حتى تتماشى مع طبيعة التدريب الإلكتروني.
 - توافر خدمة الانترنت بسرعة مناسبة وإمكانية استخدام البريد الإلكتروني.
 - توافر حواسيب متطورة.
 - توافر برمجيات تدريب حاسوبية ذات علاقة بموضوع التدريب.
 - توافر مصادر تدريب مقروءة الكترونيا.
 - توافر المهارات الآتية لدى المتدربين:
 - القدرة على استخدام الحاسوب و برمجياته الموجهة نحو التدريب.
 - القدرة على العمل و التواصل مع الآخرين و تبادل الرأي معهم.
 - توافر مهارات عالية لدى المدربين على استخدام الحاسوب و برمجياته الموجهة للتدريب.³
 - استخدام برامج المحاكاة (simulation) المناسبة للتدريب الإلكتروني.

¹صالحة سعيد مسفر الأحمري، المرجع السابق، ص 1413.

²غزيل بنت سعد العيسى، أفنان بنت محمد العمران، المرجع السابق، ص 359.

³هنادي بدر الخراز، المرجع السابق، ص 84.

- استخدام الحركة المناسبة (animation) لتفعيل المحاكاة في التدريب الإلكتروني.
- استخدام الروابط الإلكترونية (www....) للاتصال بمواقع تدريب ذات علاقة.
- توافر قاعات فيديو كونفرنس مجهزة (video conferencing hall)¹.

وعليه فإن نجاح التدريب الرقمي يتطلب العديد من المقومات الأساسية التي تضمن فعاليته و يمكن إيجاز النقاط السابقة فيما يلي: تغيير الذهنية الإدارية لتتلاءم مع التدريب الرقمي و توفير بنية تحتية مناسبة تشمل انترنت سريعة و أجهزة حاسوب متطورة كما يجب توفير برامج تدريبية متخصصة و مصادر تعليمية تدريبية الكترونية إضافة استخدام التقنيات الحديثة في التدريب ولا يكتمل هذا التدريب إلا بوجود مدربين كفاء في استخدام الحاسوب و التعامل مع التقنيات التكنولوجية.

سابعا: فوائد التدريب الرقمي و سلبياته

1. فوائد التدريب الرقمي:

للتدريب الرقمي العديد من الفوائد نذكر منها:

- يتمتع بالمرونة و الملائمة وسهولة و سرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان مع إمكانية الاختيار بين دورات متوفرة وتزايد باستمرار.
- يوفر تغذية راجعة فورية عند أداء الواجبات و الامتحانات والتمارين مع سهولة و سرعة المراجعة و التحديث، والتحرير و التوزيع.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب مثلا أن يدرس بسرعة أو ببطء.
- يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا أكثر كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.²
- يقدم تسهيلات و أساليب تعليمية متنوعة تمنع الملل.
- الوقت: حيث يوفر و يتيح للمتدرب تنظيم وقته بحثه بحيث يجدول تلقيه لدورته بما يتناسب وظروف العمل و العائلة كما و يتيح له القفز عن مواد و نشاطات يعرفها.³
- كلفة المال: حيث يخفض تكلفة السفر والتنقل والمعيشة وكذلك يخفض تكلفة الإنتاج والتوزيع للمواد التدريبية، وتكلفة المكاتب والمدربين إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين.

¹ عمارة سلمى، بارك نعيمة، المرجع السابق، ص 98.

² حمد بن محيا المطيري، المرجع السابق، ص 29، 30.

³ مخلص جواد خضر جعبري، المرجع السابق، ص 16.

● الاتصالات و التفاعل: إمكانية الاتصال و التفاعل الالكتروني المباشر بين المدرب و المتدربين، و كذلك إتاحة الفرصة للمتدربين التفاعل الفوري الكترونيا فيما بينهم من خلال وسائل البريد الالكتروني ومنتديات النقاش و غرف الحوار ونحوها.¹

● التحفيز و الاحتفاظ بالتوظيف من خلال التخصيص والتعلم عن الطلب. فان تقديم الدورات التدريبية المناسبة عبر الانترنت قد يؤدي إلى التعليم و التطوير و بالتالي إمكانية توظيف الموارد البشرية.

● تزويد الموارد البشرية بالبرامج التدريبية المناسبة لهم من حيث الشكل و المحتوى.

● تزويد الموارد البشرية بالبرامج التدريبية التي تتناسب مع طاقاتهم الاستيعابية و قدراتهم بالسرعة المناسبة.

● زيادة ثقة المتدرب في نفسه.

● زيادة المشاركة و الرضا و القيمة.²

وعليه فإن التدريب الرقمي يعد من الأساليب الحديثة التي تقدم العديد من الفوائد من أبرزها المرونة و سهولة الوصول للمحتوى التدريبي في كل وقت و كل مكان مما يسمح للمتدرب اختيار الأوقات التي تناسبه للتدريب كما يوفر التدريب الرقمي تغذية راجعة فورية عند أداء المهام و الاختبارات و يسهل عملية التحديث و المراجعة المستمرة، كما يتميز التدريب الرقمي أيضا بمراعاة الاختلافات الفردية بين المتدربين فكل متدرب يتدرب حسب قدراته الفردية بالإضافة إلى

ذلك نجد أن التدريب الرقمي يساهم في تخفيض التكاليف المرتبطة بالمكان و التنقل و الطباعة كما يعمل على تعزيز التفاعل بين المتدربين من خلال الوسائل التكنولوجية و الأدوات التقنية هذا ما يساعد المتدرب على زيادة ثقته بنفسه مما يرفع كفاءته و يزيد من دافعيته و فرص الاستفادة و التوظيف.

2. سلبيات التدريب الرقمي:

رغم المزايا و الفوائد العديدة للتدريب الرقمي إلا أن له مجموعة من السلبيات التي تؤثر على فاعليته و هي:

● تلاشي و إضعاف دور المدرب الإنسان كمؤثر تربوي وتعليمي مهم.

● صعوبة تقييم المتدربين.

● كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب وعم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط.³

● يواجه معضلة كيفية تحفيز الموظفين لدخول دورات كاملة على الانترنت.

¹صلاح الدين حسين صالح، المرجع السابق، ص 353.

²غني دحام تناي الزبيدي، حسين وليد حسين عباس، بتول كريم عبد الحسن، المرجع السابق، ص 114، 115.

³حمد بن محيا المطيري، المرجع السابق، ص 32.

- كيفية مساعدة العاملين على نقل ما تعلموه إلى مكان العمل.
 - بعض المتدربين قد يشعرون بالعزلة عن أقرانهم وعن المدرب.
 - صعوبة تطبيق بعض المهارات والممارسات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية.¹
- وعليه فبالرغم من تعدد مزايا و إيجابيات التدريب الرقمي إلا أن هناك بعض السلبيات تؤثر على فعاليته من بينها ضعف التفاعل الاجتماعي بين المتدربين و المدرب مما يؤدي إلى صعوبة في التواصل المباشر مع المتدرب بالإضافة إلى صعوبة إيصال الأفكار و المعلومات بسبب طبيعة المنهج الدراسي كما يضعف التدريب من دور المتدرب كمؤثر تربوي و تعليمي و يجعل من تقييم المتدربين أمرا صعبا كما يجد بعض المتدربين تحديات تقنية تؤدي إلى صعوبة نقل ما تعلموه إلى بيئة العمل.

ثامنا: معوقات التدريب الرقمي:

- هناك العديد من المعوقات و الصعوبات التي تواجه التدريب الرقمي منها:
- النقص في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في العديد من المؤسسات، وتشمل الدعم الفني والمعدات و البرمجيات والأدوات اللازمة لمثل هذا النوع من التدريب.
 - الحاجة إلى جهد مكثف لتدريب و تأهيل المدربين و المتدربين بشكل خاص استعدادا لهذه التجربة في ظروف تنتشر فيها الأمية التقنية في المجتمع.
 - عدم توافر آليات ربط التدريب عبر الشبكة بعوامل تقنية أخرى مثل: كفاءة شبكة الاتصالات، وتوافر الأجهزة و البرامج، ومدى القدرة على إنتاج البرامج بشكل محترف.
 - التكاليف المرتفعة التي تتطلبها عملية تصميم وإنتاج البرامج التدريبية، بالإضافة إلى تكاليف صيانة الحواسيب، والشبكات.
 - لا توجد معايير معتمدة يتم على أساسها بناء البرنامج التدريبي عبر الشبكة.
 - القدرات المحدودة للمؤسسات التدريبية في توفير الحماية و الأمن المعلوماتي من أي اختراق في شبكة الانترنت، يؤدي إلى ضياع البيانات و المحتويات التدريبية الخاصة بالبرامج التدريبية.²
 - نقص الخبرات و عدم توفر الكوادر المؤهلة.
 - التوجه السلبي نحو استخدام وسائل التكنولوجيا.

¹صلاح الدين حسين صالح، المرجع السابق، ص 354، 355.

²سبع نجيب، المرجع السابق، ص 15، 16.

● مقاومة الموظفين هذا النمط من التدريب.

● قلة المهارات اللازمة لاستخدام التدريب عن بعد سواء عند المدربين أو المتدربين.¹

يمكن تلخيص هذه المعوقات فيما يلي: ضعف البنية التحتية التقنية و نقص التكنولوجيا في المؤسسات التدريبية وعدم توفر المعدات و الأدوات اللازمة للتدريب يعيق تنفيذ التدريب الرقمي بكفاءة كما أنه يحتاج إلى جهود مكثفة من كلا المتدربين و المدربين خاصة في المجتمعات التي تعاني من الأمية التقنية و نجد ضعف شبكات الاتصال و الانترنت عائقا أساسا في تطبيق التدريب الرقمي، إضافة إلى التكاليف التي تتطلبها عملية تصميم البرامج التدريبية و صيانة أدوات التدريب و نجد كذلك عدم توفر عدد كافي من المختصين في مجال التدريب الرقمي كما نجد بعض الأفراد يرفضون هذا النوع من التدريب، كل هذه التحديات تعتبر عائقا لعملية التدريب الرقمي و تؤثر سلبا على فعاليته و إمكانية تطبيقه.

تاسعا: عوامل نجاح التدريب الرقمي:

توجد العديد من العوامل التي تساعد التدريب الرقمي في تحقيق فاعليته و ضمان نجاحه وهي:

- الدعم الكافي من قبل الإدارة العليا و تمويل الاحتياجات اللازمة لتطوير و تنفيذ التدريب الإلكتروني.
- مدراء و خبراء الموارد البشرية بحاجة إلى إعادة تدريب لقبول فكرة أن التدريب لا مركزي و فردي.
- تأمين التمويل الطويل الأجل للتدريب الإلكتروني ضروري لأن الصيانة و التحسينات المستمرة ضرورية فكثيرا ما ينظر إلى مشاريع التدريب الإلكتروني (وتمويلها) كحل سريع قصير الأجل بدلا من استثمار استراتيجي طويل المدى.
- التعريف بالنفس مع تجنب انتهاك حقوق الطبع و النشر أو السياسات الخاصة بالمنظمة عند تنفيذ التدريب الإلكتروني.
- أخذ الوقت لتصميم التدريب الإلكتروني حيث أنه يتطلب قيام المتدربين بدور نشط.
- استخدام التدريب الإلكتروني فقط عندما يكون المتدربون جاهزين و مستعدين لاستخدامه.²
- تكوين شبكة من المتحمسين للتغلب على العناصر المقاومة للتغير عن طريق التركيز على المزايا و السهولة في إمكانية تطبيق نظام التدريب الإلكتروني.

¹ غزيل بنت سعد العيسى، أفنان بنت محمد العمران، المرجع السابق، ص 360.

² بركنو نصيرة، التدريب الإلكتروني، سلسلة إصدارات مخبر تحليل و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات، الطبعة الأولى، 2019، جامعة معسكر، الجزائر، ص 194، 195.

- تهيئة المتدرب و زيادة الألفة مع الأجهزة الالكترونية والتكنولوجيا الحديثة حتى يمكنه التعامل مع الأجهزة دون توتر.
- زيادة فاعلية التواصل مع الآخرين سواء بين المتدربين و المدربين أو بين المتدربين أنفسهم .
- زيادة التحفيز للاعتماد على الذات وتدعيم الأنظمة التعليمية الفاعلة.
- البحث عن مواطن القوة و الضعف لدى المتدربين و تحديد الاحتياجات و الأهداف المطلوب الوصول إليها من خلال العملية التدريبية.
- انتقاء المادة التدريبية التي تتناسب و تتوافق مع ثقافات و احتياجات المتدربين مما يساهم في إثراء العملية التدريبية و الوصول إلى الأهداف المطلوبة منها.¹
- إن كل هذه العوامل يجب أن تتوافر لنجاح التدريب الرقمي و يمكن إيجاز العوامل السابقة فيما يلي: حيث يجب توفير الدعم الكافي و الاحتياجات الضرورية من قبل الهيئة المسؤولة كما يجب الاعتماد على تدريب مغاير للتدريب التقليدي إضافة إلى كل الاستراتيجيات و الطرق لضمان إستمراريته كما يجب احترام حقوق النشر و التزام المدربين و المتدربين بأخلاقيات التعامل مع المحتوى و ذلك من أجل تعزيز الشفافية و المصداقية، كما يجب تصميم التدريب الرقمي بطريقة فعالة و مخطط لها بهدف تشجيع المدربين والمتدربين و تهيئتهم لاستخدامه و زيادة المشاركة الفعالة لديهم و تطوير المهارات وتعزيز التواصل فيما بينهم إلى جانب تحفيز الاعتماد على الذات . فكلها أساسية يجب توافرها في عملية التدريب الرقمي فهذا الأخير لا يتحقق إلا بوجودها فكلها عناصر جوهرية و فعالة تضمن فعاليته و تحقيقه.

¹عدنان مراد المؤمن، المرجع السابق، ص 703.

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى موضوع التدريب الرقمي وهو المتغير المستقل في هذه الدراسة، حيث تم عرض أهم جوانبه وتم استخلاص أن التدريب الرقمي يعد من أحد الموضوعات المهمة في وقتنا الحالي من أجل مواكبة العصر الحالي الذي يركز على التطور التكنولوجي، كما أن التدريب الرقمي يعد أحد أوجه استجابة المؤسسة للتطورات والتقنيات التكنولوجية الحديثة.

الفصل الثالث

المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي وخصائصه

تمهيد

أولاً: المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي

ثانياً: خصائص و عناصر الأداء الوظيفي

ثالثاً: أنواع الأداء الوظيفي

رابعاً : أهمية و أهداف الأداء الوظيفي

خامساً : أبعاد الأداء الوظيفي.

سادساً: محددات الأداء الوظيفي

سابعاً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

ثامناً: تقييم الأداء الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

يعد الأداء الوظيفي من المفاهيم الهامة التي نالت اهتماما واسعا من الباحثين و المفكرين في الكثير من المجالات سواء كانت اجتماعية، تربوية، اقتصادية و غيرها، و ذلك لما له من دور محوري في نجاح المؤسسات و تطورها، كما يتأثر بعوامل داخل و خارجية تحيط المؤسسة، كما يتم قياسه من خلال مؤشرات تتيح تقييم فعالية الأفراد داخل المؤسسات ومدى الجهد المبذول من قبل الموظفين سواء كان هذا الجهد فكريا أو عمليا، فرديا أو جماعيا، و نظرا لأهمية الأداء الوظيفي على مستوى الفرد و الجماعة يتناول هذا الفصل كل من العناصر التالية وهي: المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي، خصائص و أنواع الأداء الوظيفي، أهمية و أهداف الأداء الوظيفي، عناصر و أبعاد الأداء الوظيفي، محددات الأداء الوظيفي، العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، تقييم الأداء الوظيفي.

أولاً: المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي

1. الكفاءة:

- يعرفها (richard boytzis) على أنها مجموعة من الخصائص الكامنة لدى الفرد و المحكومة بمعايير منمطة تؤدي به إلى تحقيق أداء عال و تتمثل تلك الخصائص في كل من المعرفة، المهارة، السمات، المفهوم الذاتي، الدوافع و القيم، الأدوار الاجتماعية، وهنا يرى بأن الكفاءة مزيج بين القدرات الداخلية و مجموعة السلوكيات التي تدع الفرد لتقديم أداء وظيفي جيد.

- الكفاءة هي القدرة على إبراز المعارف و الممارسات و الخصائص الفردية المعبئة، المتناسقة و المتكيفة مع الوضعيات المهنية. أي أن الكفاءة قدرة تدفع الشخص لإبراز ما يمتلكه من مهارات و قدرات بشكل يتوافق مع بيئة عمله.

- الكفاءة هي عبارة عن دوافع أو سمات أو مفاهيم ذاتية أو مواقف أو قيم أو معرفة بالمحتوى أو مهارات معرفية أو سلوكية أي هي عبارة عن خاصية فردية يمكن قياسها أو احتسابها بشكل موثوق و تلك يمكن أن يظهر أنه يفرق بشكل كبير بين أصحاب الأداء المتفوق و المتوسط، أو بين المؤدين الفعالين، فالكفاءة هي ليست قدرات ظاهرة أي ما يراه الشخص فقط بل تعتبر مجموعة من القدرات الداخلية التي تتمثل في الدوافع الذاتية و طريقة التفكير و المواقف فكل هذه القدرات تؤثر في الأداء الوظيفي للفرد وهي التي تميز الموظف العادي عن الموظف المتفوق.¹

2. الفعالية:

ترتبط الفعالية بتحقيق الأهداف و تقاس وفق عدة معايير كالإنتاج، الأرباح، النجاح، الولاء...الخ، و يعرفها القاموس الفرنسي le petit Robert في ضوء انجاز و إنتاج ما كان منتظرا أو متوقعا، و كذلك في ضوء الطاقة الإنتاجية المثلى للنتائج مع أقل جهد مبذول، أي أن تحديد الفعالية يقوم على العلاقة القائمة بين النتيجة و الموارد المستخدمة للحصول عليها.² فالفعالية إذا هي تحقيق الأهداف و النتائج المطلوبة والتي تسعى المؤسسة للوصول إليها و ذلك بأفضل صورة ممكنة و بأفضل الطرق و بأقل تكلفة أو جهد.

¹ خالد فتوح، وظائف إدارة الكفاءات و أثرها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات بتلمسان، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 13، العدد 1، جامعة معسكر الجزائر، 2022، ص 42.

² رباحي زبيدة، التمكين كأسلوب إداري حديث لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بكلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2017/2018، ص 86.

3. التنافسية:

ترتبط التنافسية بقدرة المؤسسة على زيادة أو المحافظة على حصتها السوقية، و نجد العديد من المؤشرات التي تم استخدامها للتعبير عن التنافسية (copérativités) وتعكس كذلك أبعاد معينة للأداء خاصة من منظور الزبائن ضمن منظورات بطاقة الأداء المتوازنة في عملية تقييم الأداء حيث تعد الآثار التابعة للتنافسية على مستوى المؤسسة و المتعلقة بالوصول إلى أهداف الاقتصاد الكلي إلى جانب نمو الدول وتحديد العلاقات النسبية وصولاً إلى النتائج من المحددات التنافسية للمؤسسة، أو على مستوى الدول فقد عرفت التنافسية على مستوى المؤسسة على أنها " قدرة المؤسسة مقارنة بمنافسيها على عرض منتجات ذات قيمة عالية بتكاليف مناسبة أو قيمة متساوية بتكاليف أقل و كذا الوصول إلى وضعيات تنافسية ذات أفضلية تسمح بتحقيق أداءات اقتصادية مرتفعة في المدى الطويل.¹

يوضح هذا التعريف أن التنافسية هي قدرة المؤسسة على الحفاظ على مكانتها في السوق أو زيادة هذه المكانة أي أن تكون لها قدرة على جذب الزبائن و التفوق على المنافسين كما أن التنافسية ترتبط بأبعاد مختلفة لتقييم الأداء هذا ما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها الاقتصادية على المدى الطويل.

ثانيا: خصائص و عناصر الأداء الوظيفي

1. خصائص الأداء الوظيفي:

يتميز الأداء الوظيفي بمجموعة من الخصائص منها:

- صياغة أهداف واضحة للمؤسسة لمعرفة أهدافها و تحديد أساليب و أدوات قياسها، هذا ما يساعد في تحديد الاتجاه العام و وضع أساليب تساهم في تقدم المؤسسة و تطويرها.
- تكامل أهداف المؤسسة و أهداف العاملين، حيث يجب أن تتماشى أهداف المؤسسة مع أهداف الموظفين لضمان تحقيق الانسجام و التعاون.
- التحديد الدقيق لما تصبو المؤسسة إليه، أي توضيح الرؤية المستقبلية و ما تسعى المؤسسة للوصول إليه من نتائج و أهداف.
- تحديد الأولويات بالنسبة للمؤسسة كالتوافق على إجراءات القياس، أي تحديد النقاط الأولية المهمة التي يجب أن تتجزأ المؤسسة.

¹بومجان عادل، تأهيل الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرج جنرال كابل بسكرة، أطروحة دكتوراه في التسيير (غير منشورة)، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015، ص 49.

- تبني نهج الحوار المستمر بين الإدارة و العاملين و التأكيد على تطوير احتياجات الأفراد، أي تعزيز التواصل بين الرؤساء و المرؤوسين.
- تطوير بيئة العمل المنفتح لتقديم الحلول و الأفكار و مناقشتها لتطوير الثقافة المؤسسية، حيث يتم توفير مساحة لتبادل المعلومات و الحلول من أجل تحسين الثقافة المؤسسية.
- اعتبار المؤسسة بيئة فاعلة يتم من خلالها تنفيذ المهام و الوصول إلى بعض النتائج، فالمؤسسة ككل غايتها تحقيق الأهداف و الوصول إلى النتائج.
- التشجيع على التطوير الذاتي، أي دعم الأفراد بكل الطرق و الوسائل لتطوير مهاراتهم و معارفهم باستمرار.¹

- إن كل هذه الخصائص تضمن تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة و فاعلية كما تساعد في تحديد مدى نجاح الموظف في أداء دوره و مهامه الوظيفية فكلما حرصت المؤسسة على تفعيل هذه الخصائص زادت قدرتها على مواجهة التحديات و حلها.

2. عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر وهي:

أ/ المعرفة بمتطلبات العمل: تشمل الخلفية العامة عن الوظيفة، و المهارة المهنية، و المعرفة الفنية، و المجالات المرتبطة بها، فيجب أن يكون الموظف على دراية و اطلاع على كل هذه النقاط حتى يتمكن من أداء مهامه بكفاءة.

ب/ نوعية العمل: وتتمثل في قدرة الفرد و مدى إدراكه العمل الذي يقوم به، و تسيير العمل بطريقة منظمة بدون أخطاء.² ففهم العامل لطبيعة العمل الذي يؤديه و تنظيمه له و القيام به و الدقة في انجازه دون الوقوع في الأخطاء يعكس جودة الأداء.

ج/ كمية العمل المنجز: تشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل، و مقدار سرعة هذا الانجاز.

د/ المثابرة: و تشمل الجدية في العمل، و التفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل و انجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، و مدى حاجة هذا الموظف للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين، فالمثابرة

¹ مغربي السعيد، العيداني الياس، أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة المعيار، العدد2، ديسمبر 2021، ص 116.

² محمد بن سالم الهديفي، عمر العميلي، المرجع السابق، ص 358.

هي الصبر على الظروف الصعبة التي يتعرض لها العامل في بيئة العمل و انجاز العمل بمهارة و إنهاءه في وقته بالإضافة إلى تجاوبه مع الإرشاد و النصائح التي يقدمها الرؤساء.¹

ثالثاً: أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية:

1. حسب معيار المصدر:

وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي و الأداء الخارجي.

1-1- الأداء الداخلي:

ويسمى أيضاً أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكها المنظمة من الموارد، فهو ينتج أساساً مما يلي:

- الأداء البشري:

وهو أداء أفراد المنظمة الذي يمكن اعتبارهم مورداً استراتيجياً قادراً على صنع القيمة و تحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

- الأداء التقني:

و يتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

- الأداء المالي:

ويكمن في فعالية تهيئة و استخدام الوسائل المالية المتاحة.

1-2- الأداء الخارجي:

وهو الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، وهذا النوع بصفة عامة يتمظهر في النتائج التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع مثلاً، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، مما يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، و هذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها و تحديد أثرها.²

2. حسب معيار الشمولية:

حسب معيار الشمولية يقسم الأداء إلى الأداء الكلي و الأداء الجزئي:

¹ غازي حسن عودة الحلايية، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن . دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى . ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص 24، 25.

² مريم أرفيس، المرجع السابق ص 484.

2-1- الأداء الكلي:

وهو الذي يتجسد من خلال الانجازات التي ساهمت جميع العناصر و الوظائف في تحقيقها، ولا يمكن نسب انجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع يمكن الحديث عن مدى و كفاءات بلوغ المؤسسة لأهدافها الشاملة كالاستمرارية، الأرباح، النمو.

2-2 - الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، و ينقسم بدوره إلى عدة أنواع باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب الوظائف إلى أداء الوظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين و الإنتاج و التسويق.¹ إن هذه الأنواع المتعددة للأداء الوظيفي تبرز الأبعاد و الجوانب المختلفة التي يطمح الموظفون إلى تحقيقها في بيئة العمل و يعد التركيز عليها عاملا مهما في توجيه جهود التطوير المهني مما يسهم في رفع كفاءة الأداء الشامل للموظفين.

رابعا: أهمية و أهداف الأداء الوظيفي

1. أهمية الأداء الوظيفي:

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة و تتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجه و تنتج منتجات و تحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة أمور مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، و هذه العملية قد تكون عمليات إنتاج صناعي، أو عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة، فالأداء الوظيفي مهم لأنه يحدد مدى تحقق الأهداف المصممة للمنظمة سواء كانت هذه الأهداف إنتاجية أو خدماتية فهو ضروري لتحقيقها.
- و الأداء هو المكون الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري)، الذي يدير العملية و يحول المواد الخام (الموارد) إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها وقيمة جهد و عمل (إنتاجية) العنصر البشري ومنه يتحقق الربح، أي أن الإنسان هو المسؤول و العنصر الرئيسي و المحوري لإدارة العملية الإنتاجية.

¹ أبطاحين غانية، القرار الإداري وعلاقته بأداء العمال داخل المنظمة " دراسة ميدانية بكل من الإقامة الجامعية العناصر، بروج بوعريج. "والإقامة الجامعية 1000 سرير. بخميس مليانة"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر2" أبو القاسم سعد الله، 2015/2014، ص 215.

- للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي منظمة تريد النجاح و التقدم، فإذا كان الأداء مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة واستقرارها و فعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً و أطول بقاء حين يكون أداء عاملها كما هو مطلوب، و يمكن القول بأن الأداء الوظيفي للعاملين في أي منظمة لا يعد إلا انعكاساً لقدرات و دوافع المرؤوسين و القادة أيضاً، فالأداء الوظيفي يعتبر مؤشراً مهماً وأساسياً لقياس نجاح و تقدم و تطور المؤسسة فكما كان أفضل تصبح تلك المؤسسة أكثر استمرارية و استقراراً.

- ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدور حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في (مرحلة الظهور، مرحلة البقاء و الاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة و الفخر، مرحلة التميز، مرحلة الريادة)، حيث أن تطور المنظمة من مرحلة نمو لأخرى إنما يعتمد أساساً على مستوى الأداء بها، أي أن الأداء الوظيفي يرتبط بمراحل عديدة و يؤثر في تطور المنظمة من مرحلة إلى أخرى.

- أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الدولة، فالأداء الوظيفي له تأثير كبير على المجتمع و على الدولة و له دور كبير في التخطيط للتنمية.¹

وعليه فإن الأداء الوظيفي يعتبر عنصراً هاماً و أساسياً في نجاح أي مؤسسة فهو يعكس مدى تحقيق الأهداف و كفاءة استخدام الموارد.

2. أهداف الأداء الوظيفي:

يهدف الأداء لتحقيق جملة من الأهداف الفردية تتمثل في:

- الحركية و الاستعداد: الهدف من الأداء هنا إضفاء طابع الحركية والمرونة للمنظمة لأجل كسر روتين العمل فالأداء هو ترياق الروتين.

ما يعني أن الأداء هو يكسر الروتين و الملل فبالإنجاز تذلل الصعوبات إذ يهدف الأداء إلى تحقيق نسب عالية من التحسين والتطور لوضع المنظمة، فوضع المنظمة الجامد قد لا يسمح لها بأن تحقق النجاح ما لم تحسن الأداء، فإذا ما حسنت أدائها صارت لها قدرة أكبر على التصرف بمرونة خصوصاً في ظل التنافس و التسابق الذي يحيط ببيئة العمل.

¹ مريم أرفيس، المرجع السابق، ص 481، 482.

فالحركية و الاستعداد تعني المرونة في بيئة العمل والتكيف السريع مع التغيرات التي تحدث في تلك المؤسسة مع الاستعداد لمواجهة التحديات و الأزمات و التعامل معها فكل من الحركية و الاستعداد يجتمعان لضمان أن المؤسسة و الأفراد قادرين على النجاح و تحقيق الأهداف في ظل التغيرات و الظروف.

- تطوير الموارد البشرية: يعتبر الأداء وسيلة لتعلم المهارات و اكتساب الكفاءات في أي مجال و يعتبر بذلك الأداء من المتطلبات الأساسية لأية فرصة عمل، لذلك صار لزاما تطوير المورد البشري من خلال التكوين أو التدريب حتى يستطيع مواكبة مجريات عمله و تهيئة لمسايرة أي تغيرات قد تصادفه في عمله، فالأداء الوظيفي يعتبر طريقة لتحسين و تطوير مهارات و قدرات و كفاءات الأفراد داخل المؤسسة بهدف التأقلم مع متطلبات العمل.

- التحفيز: إذ يهدف الأداء لتحفيز الأفراد للابتكار و الإبداع بحيث يولد التنافس الايجابي بين الأفراد لترقية أدائهم لنيل التحفيزات المتمشية مع أدائهم سواء كانت مادية أو معنوية.

فالتحفيز يعمل على إثارة دوافع العمال و إيقاظ روح الإبداع فيهم و يقتل الملل و يمنع تسرب الخمول و الكسل لعمالهم و يمكن القول بأن التحفيز له دور المنبه الذي يوقظ و يشجع العمال على تقديم أفضل ما لديهم و يبرز طاقاتهم، و المنظمات الذكية عي القدرة على استغلال هذه النقطة لصالحها من خلال تحفيز العمال و تشجيعهم ومن ثم تركهم يؤدون أعمالهم بحرية و ثقة كبيرين.

فالأداء الوظيفي يهدف إلى تحفيز الأفراد بهدف التفوق و الإبداع في بيئة العمل من أجل خلق بيئة تنافسية ايجابية و يكون التحفيز إما بحوافز مادية أو حوافز معنوية فهو وسيلة فعالة لرفع الروح المعنوية للأفراد و زيادة دافعيتهم نحو العمل.

- التمكين: يهدف الأداء لتمكين العمال و ترسيخ فكرة المشاركة بين القائد و تابعيه من خلال توفير مزيد من الفرص و المعلومات و الموارد و الدعم، كما يركز على ضرورة توفير السياسات و العمليات و الهياكل التي تشجع على الاندماج العالي.

و عليه فان التمكين يساهم في إشباع حاجات الفرد من تقدير و إثبات للذات و يزيد من قدرته في مقاومة ضغوط العمل و يحقق ارتباطه الوثيق بالمنظمة نتيجة إحساسه بالمسؤولية اتجاهها وبذلك تقلل نسب التغيب، فالعامل الذي يبرهن على قدرته في تحمل الصعاب و المسؤوليات يفتح المجال لتمكينه للقيام بمهام أكثر تعقدا و أكثر مسؤولية نظرا لثقة المسؤولين فيه من خلال مستواه الذي أثبتته، فالتمكين يرفع ثقة العامل

بنفسه و يزيد من اندماجه في بيئة العمل فمنح الموظفين المزيد من الصلاحيات و الفرص يسمح للموظف بفهم دوره و شعوره بالمسؤولية و زيادة ثقة الإدارة فيه و زيادة دافعيته نحو عمله.¹

خامسا: أبعاد الأداء الوظيفي:

يذكر (2001) mejia. et al أن هناك أبعادا للأداء الوظيفي و هذه الأبعاد هي التي تحكمه و هي:

- 1/ كفاءة أداء العمل: وفقا لمعايير معينة تحكمه.
- 2/ الاستخدام الجيد للوقت: أي انجاز المطلوب في زمن محدد.
- 3/ التعاون: من خلال تبادل المعلومات مع زملاء العمل.
- و ترى سعيد، وفاء فنجري (2009) أن لمفهوم الأداء عدة أبعاد متداخلة نذكر منها:
- 1/ العمل الذي يؤديه الفرد.

2/ الانجازات التي يحققها الفرد في عمله.

3/ سلوك الفرد في وظيفته و تجاه رؤسائه و زملائه.

4/ الحالة النفسية و المزاجية التي يوجد عليها الفرد.

5/ طرق التحسين و التطوير التي يسلكها الفرد ليزيد من كفاءة أدائه.²

إن هذه الأبعاد تشكل مرجعا أساسيا في تقييم الأداء الوظيفي و فهمه كما تسهم في تحسين بيئة العمل و تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

سادسا: محددات الأداء الوظيفي

تتحكم في الأداء الوظيفي جملة من المحددات هي التي تحدد طبيعة أداء العاملين و التي يمكن إبرازها فيما يلي:

1/ كمية الجهد: وهي تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلانية التي تقيس سرعة الأداء أو كميته من خلال فترة زمنية معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

وكمية الجهد مرتبطة بالتدعيم أو الحوافز التي يحصل عليها العامل من المؤسسة سواء كانت هذه الحوافز مادية أو معنوية فهي تعمل على تحفيز العامل على الإنتاج و زيادة الجهد.

و عليه فإن كمية الجهد تشير إلى مقدار الطاقة المبذولة في انجاز العمل سواء كانت بدنية أو ذهنية و تقاس حسب سرعة الأداء أو مدته كما يمكن أن يرتبط هذا الجهد بالحوافز التي يحصل عليها الفرد.

¹عدان نبيلة، المرجع السابق ص 55، 56.

²محمد الرئيس العامري، المرجع السابق، ص 47.

2/ نوعية الجهد: نعني بها مستوى الدقة و الجودة و بدرجة مطابقة الجهد المبذول بمواصفات نوعية معينة. كما أن نوعية الجهد تعني جودة الجهد المبذول أي مدى مطابقة الأداء للمعايير المطلوبة و الدقة و الكفاءة في انجاز المهام و تحقيق أهداف المؤسسة.

3/ نمط الأداء: و المقصود به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بها الأنشطة فعلى أساس نمط الأداء يمكن مثلاً قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة و مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانياً بالدرجة الأولى في حين أن الأعمال الذهنية يمكن قياسها بالطريقة التي تم بها الوصول إلى حل أو إصدار قرار متعلق بمشكلة معينة أو الأسلوب المستخدم في إجراء بحث أو دراسة أو الطريقة المعتمدة في الإشراف و الرقابة و نمط الأداء يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، و يقوم الأنشطة و السلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه، فنمط الأداء يعتبر الوسيلة أو الطريقة التي يستخدمها الفرد لأداء المهام المكلف بها و يمكن قياسه من خلال مدى تنظيم الفرد لأعماله.¹

4/ قدرات الفرد و خبراته السابقة: التي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول، و يشمل ذلك التعليم و التدريب و الخبرات، فالمؤهلات و المهارات المكتسبة عبر طرق التدريب تؤثر على مدى كفاءة الجهد المبذول و تساهم في تحسين الأداء و تحقيق أهداف المؤسسة.

5/ إدراك الفرد لدوره الوظيفي: و يشمل تصورات و انطباعاته عن السلوك و الأنشطة التي يتكون منها عمله و عن الكيفية التي يمارس بها دوره في المؤسسة، و بالتالي فالأداء الوظيفي للفرد يتحدد بتفاعل و امتزاج دافعيته، قدراته و إدراكه لدوره، ولا يوجد عامل أهم من آخر فكل العوامل تتفاعل فيما بينها لتحديد مستوى الأداء، ففهم الفرد لدوره الوظيفي و طبيعة عمله و مهامه داخل المؤسسة أمر يعزز من أدائه الوظيفي و تحسينه.²

6/ بيئة العمل: وهي البيئة الداخلية التي توجد داخل المنظمة و تؤثر فيها من الداخل و تتمثل في النواحي الفنية و الإجرائية لأداء الأعمال داخل المنظمة كطرق أداء العمل و التقنية المستخدمة و النظم و القوانين

¹ الطاهر الوافي، التحفيز و أداء الممرضين . دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عالية صالحي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قسنطينة 02، تبسة، 2012، 2013، ص 61، 62.

² عبد الفتاح بوخمخم، عز الدين هروم، تسيير الأداء الوظيفي للموارد البشري في المؤسسة الاقتصادية . دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات . مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد 6، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2010، ص 57، 58.

الخاصة بالمنظمة بما فيها الهيكل الرسمي و غير الرسمي و مجموعات العمل الرسمية و غير الرسمية و أنماط الاتصالات و أسلوب القيادة و نظام الأجور و الحوافز و المهارات المتوفرة و الفلسفة الإدارية، فكل مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة تؤثر في أداء الموظف بشكل مباشر.¹

و عليه فإن هذه المحددات تعتبر العوامل الأساسية التي تقوم بالتأثير في قدرة الموظف على انجاز و أداء مهامه و وظائفه بكفاءة و فعالية.

سابعا: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

1. عوامل إدارية تنظيمية:

وتتضح من خلال الصراع بين الموظف و بين رئيسه أو بين الموظف و زملائه، و عدم تحديد مهام الوظيفة تحديدا دقيقا والإشراف السيئ و النقص في التدريب و عدم تحديد واجبات الموظف و نقص في الموارد المادية أو تأخر وصولها.

أي أن هذه العوامل ترتبط بالإدارة و تنظيم العمل و أي خلل يقع في التنظيم الإداري يؤدي إلى ضعف الأداء و ذلك بسبب الصراعات و نقص الموارد و عدم وضوح الوظائف الواجب القيام بها.

2. عوامل بيئية خارجية:

وتكون من خلال الصراع بين القيم و الاتجاهات التي يحملها الموظف و بين القيم و الاتجاهات السائدة في المجتمع و ظروف سوق العمل و أحواله الاقتصادية و التشريعات الحكومية و السياسات النقابية و الاضطراب السياسي.

أي أن هذه العوامل تتعلق بالبيئة المحيطة بالمؤسسة والتي تؤثر على الموظف وعلى أداءه و تشمل الأوضاع الاقتصادية و السياسية والاجتماعية.²

3. العوامل المتعلقة بالعامل:

هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال و مهاراتهم والتي يمكن قياسها و تحديدها عن طريق تحليل الخصائص و السمات التي يتصف بها كل عامل و تميزه عن غيره.

¹ بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية . دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2013/2014، ص 68، 69.

² مرح طاهر شكري، حسن علي، الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدربين أنفسهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2016، ص 44.

فالفروقات الفردية بين الموظفين والتي تتمثل في المهارات و القدرات العقلية و الجسدية و الكفاءات و المعارف التي يمتلكها كل موظف تؤثر على الأداء الوظيفي.

4. العوامل المتعلقة بالوظيفة:

يمكن تقسيمها إلى قسمين هما:

أ/ عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة: كطبيعة الوظيفة، المشاركة في اتخاذ القرار، المستوى التنظيمي للوظيفة.

أي أنه كلما كان تصميم و تخطيط الوظيفة شاملا و يعطي الفرصة للموظف في اتخاذ القرار كلما ازداد دافع الموظف نحو العمل و تحسن أدائه.

ب/ عوامل ترتبط بانجاز العامل للوظيفة: كالأجر، الحوافز المادية و المعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، فرص الترقى و العلاقات مع الآخرين، الشعور بالانجاز و استغلال قدراته و مهاراته في العمل. فتوفر هذه العوامل تساعد الموظف على تقديم أداء وظيفي ايجابي وأفضل في بيئة عمله.

5. العوامل المتعلقة بالمؤسسة:

ترتبط هذه العوامل بسياسات و استراتيجيات المؤسسة و لها تأثيرها على أداء العمال، ومن هذه العوامل: مدة و توقيت العمل الرسمي، ظروف العمل و نظم الاتصال، التكنولوجيا المستخدمة و نمط الإشراف و القيادة، الإجراءات و القواعد القانونية و التنظيمية للعمل.

أي أن هذه العوامل تتمثل في بيئة العمل داخل المؤسسة من حيث التنظيم و السير الحسن للعمل و التكنولوجيا و القيادة فكل هذه العوامل لها تأثير كبير على أداء الموظف.¹

وعليه فإن التحكم في هذه العوامل في هذه العوامل و تطبيقها بشكل فعال يساهم في تحسين الأداء الوظيفي و تحقيق أهداف المؤسسة.

ثامنا: تقييم الأداء الوظيفي:

1. تعريف تقييم الأداء الوظيفي:

- عملية إدارية تتم بشكل دوري تهدف لاكتشاف نقاط القوة و الضعف في جهود الفرد و سلوكياته في مواقف محددة وفي تحقيق أهداف معينة وضعتها المؤسسة مسبقا. وعليه فتقييم الأداء الوظيفي هو عملية إدارية

¹فتيحة محمدي، نصر الدين غراف، تحسين الأداء الوظيفي من خلال الاتصال الداخلي في المنظمة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 2، سبتمبر 2021، ص 48.

منتظمة تساعد على فهم ما إذا كان الموظف يقوم بأداء عمله بإتقان و بشكل جيد أو لا و ذلك من خلال الجهود التي يقوم بها لتحقيق أهداف المؤسسة.

- عملية تقيس كفاءة العاملين و سلوكهم و انجازاتهم لمعرفة قدراتهم على تحمل المسؤولية الحالية ومدى استعدادهم لتولي المناصب. إن هذا التعريف يركز على تقييم مدى كفاءة الموظفين و فعاليتهم و استعداداتهم للقيام بالوظائف و تحمل المسؤوليات المكلفون بها.¹

- يعرف بأنه دراسات و بحوث تستهدف الوقوف على العلاقات التي تربط الموارد المتاحة و تبين كيفية استخدامها من قبل الوحدة الاقتصادية و كيفية تطوير هذه العلاقة خلال مدة زمنية معينة عن طريق مقارنة ما تحقق فعلا مع معايير محددة مسبقا. هذا التعريف يرى بأن تقييم الأداء الوظيفي عملية تحليلية تعمل على دراسة و تحليل العلاقة بين الموارد و نتائج الأداء لمعرفة كيفية تحسينها في فترة زمنية معينة بهدف تطوير الأداء الوظيفي.²

- هو عملية تحديد كيف قطعت المنظمات أو الأفراد الناجحة مشوارها في السعي لبلوغ أهدافها. يركز هذا التعريف على أن تقييم الأداء الوظيفي وسيلة قياس مدى نجاح الفرد أو المؤسسة في تحقيق أهدافها³

- عرفه المعهد البريطاني للإدارة بأنه: عملية تقييم للفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه و مقدرته و غير ذلك من الصفات اللازمة لتأدية العمل بنجاح.⁴

2. خصائص تقييم الأداء الوظيفي:

- 1/ الصدق: أي أن أداة التقييم الموضوعة تقوم بقياس ما يجب قياسه.
- 2/ الموضوعية: أي تجنب الذاتية.
- 3/ الحساسية: هي قدرة أداة التقييم على التميز.
- 4/ الثبات: أي ينتج عنها ذات النتائج عن إعادة التقييم ضمن ذات الظروف.
- 5/ البساطة: أي يكون استخدامها سهل و بسيط في التقييم.

¹ سيف مزهر يونس، محمد فرحات، أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الأداء الوظيفي للعاملين . دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 19، العدد 64، ص 14.

² بلاسكة صلاح، قابلية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن كأداة لتقييم الإستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية . دراسة حالة بعض المؤسسات ، رسالة ماجستير في الإدارة الإستراتيجية، غير منشورة، جامعة سطيف 2011/2012، ص 6.

³ محمد الرئيس العامري، المرجع السابق ص 47.

⁴ مدثر حماد الشيخ التيجاني، أثر الدوافع على أداء العاملين، الدار الجزائرية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر العاصمة، 2015، ص 114.

6/ الشمولية: وتعني أن يتم تقييم المطلوب من كل الجوانب المحددة.¹

إن هذه الخصائص جوهرية تجعل من التقييم أداة فعالة تضمن دقته و كفاءته و فعاليتها و تحقيق أهدافه فكل خاصية تسهم بدور تكاملي في تعزيز موثوقية الأداء و عدالتها ما يجعل نتائج التقييم ذات مصداقية كما يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات.

3. أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

1/ إحساس العامل بالمسؤولية: عندما يشعر العامل بأن موضع تقييم من قبل رؤسائه و أن نتائج التقييم سترتب عليها اتخاذ قرارات تمس مستقبله الوظيفي فإنه سوف يشعر بالمسؤولية اتجاه نفسه و اتجاه العمل و بالتالي سيبدل قصار جهده لتأدية عمله على أحسن أكمل وجه ليكسب بذلك رضا رؤسائه حتى لا يتعرض إلى أحكام تحرمه من المزايا و التعويضات التي تنص عليها القواعد و الأحكام التشريعية السارية المفعول.

2/ ضمان استمرارية الرقابة و الإشراف: إن تقييم أداء العامل وفق نظام محدد و مواعيد محددة سيلزم الإدارات بتتبع منجزات العاملين و تقديم تقاريرهم حول كفاءتهم و الاحتفاظ بسجلات لتدوين ملاحظاتهم و نتائج تقييمهم كوثائق للحكم على صحة التقييم و التقيد بمواعيده و بذلك يضمن استمرارية الرقابة و الإشراف.

3/ تنمية الاتصال بين المشرف الرئيس و العاملين: إن عملية تقييم الأداء تعد وسيلة تجمع بين الرؤساء و المرؤوسين من خلال التعامل مع بعضهم البعض لإجراء عملية التقييم كمناقشة ظروف العمل و تقديم المعلومات المرتدة التي تسمح للعامل من معالجة نقاط ضعفه في الأداء، و كثير ما يطمئن العامل اتجاه رؤسائه المشرفين عندما يشعر أن جهوده و طاقته في العمل موضع تقدير و اهتمام من طرف الرؤساء و الإدارة ككل.²

4/ تحسين الأداء و تطويره: تلعب عملية التقييم دورا فعالا في تحسين الأداء و تطويره لأنها تساعد الإدارة العليا في تحديد نقاط القوة و الضعف لدى العاملين و اطلاعهم على نتائج التقييم الدوري لهم بهدف تحفيزهم لاستثمار نواحي القوة في مساهمهم الوظيفي و تطويرها بينما تتجه لممارسة سبل التطوير الملائمة من خلال التدريب مع ذوي القدرات و المهارات الضعيفة.

5/ النقل و الترقية: يساعد تقييم الأداء الإدارة العليا على التعرف على العاملين من حيث المهارات و القدرات و تحديد الفائض أو النقص من الموارد البشرية وعليه يمكن للإدارة العليا نقل أو ترقية العاملين

¹ سيف مزهر يونس، محمد فرحات، المرجع السابق، ص 14، 15.

² شمامي رفيقة، إدارة الموارد البشرية، محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2023/2022، ص 74، 75، 76.

ذوي الكفاءات العلمية و العملية العالية لمناصب وظيفية تتسجم مع قدراتهم و استعدادهم للعمل أو الاستغناء عن خدمات العاملين ذوي القدرات المتدنية في الأداء .

6/ معوقات و مشاكل العمل: يوفر التقييم معلومات عن مكامن الخلل أو الضعف في اللوائح و السياسات و الإجراءات و التعليمات...الخ و معرفة الضعف في المعدات و الأجهزة، و بصيغة أخرى فالتقييم يكشف نواحي القوة و الضعف عموماً في جميع العناصر الإنتاجية، ومن ثم يتم تحسين و تطوير قدرات الأفراد بواسطة إجراءات التحسين و التغييرات المطلوبة بمختلف البرامج و السياسات و الإجراءات وغيرها من المتطلبات التي تساهم في تحقيق الانجاز بفاعلية و كفاءة عالية.¹

وعليه فإن تقييم الأداء الوظيفي يعد أداة إدارية مهمة تساهم في رفع كفاءة العاملين و تحقيق أهداف المنظمة فهو وسيلة فعالة لتحسين مستوى الأداء الوظيفي كما يساهم أيضاً في تعزيز إحساس العاملين بالمسؤولية كما يعتبر وسيلة للترقية و التطوير إلى جانب ذلك فإنه يعتبر وسيلة للتواصل بين الرؤساء و المرؤوسين و تقوية العلاقات بينهما كما يساعد على الكشف عن المشكلات و التحديات التي تعيق العمل.

4. أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

1/ أهداف إستراتيجية: يتمثل الهدف الرئيسي لاستخدام أنظمة إدارة الأداء في تحقيق الربط بين أنشطة العاملين و الأهداف أو الغايات التنظيمية و يستند التنفيذ الفعال للاستراتيجيات إلى تحديد النتائج المرغوبة و أنماط السلوك و نوعيات السمات الفردية الضرورية أو المطلوبة للتنفيذ ثم تنظيم أنظمة القياس و استرجاع المعلومات والتي سوف تدعم من استخدام العاملين لقدراتهم و تطوير أنماطها السلوكية للوصول للنتائج المحددة.

2/ أهداف إدارية: تعتمد المنظمات على معلومات إدارة الأداء خاصة تقييم الأداء في اتخاذ العديد من القرارات الإدارية أبرزها: إدارة المرتبات و الأجور، الترقيات، التسريح المؤقت من العمل، الإستغناءات عن العاملين، تقدير الأداء الفردي. وعلى الرغم من أهمية هذه القرارات فإن العديد من المشرفين (المديرين) و الذين يعتبرون المصدر الرئيس لهذه المعلومات يرون عملية تقييم الأداء باعتبارها شرط لا بد منه للقيام بمتطلباتهم الوظيفية حيث يشعرون بعد الراحة عند تقييم الآخرين و عرض نتائج هذا التقييم على العاملين

¹ رباحي زهيدة، المرجع السابق، ص 93.

ومن ثم فإنهم قد يميلون إلى المغالاة في التقييم أو إعطاء تقديرات متساوية مما يفقد نظام التقييم موضوعيته و بالتالي أهميته.¹

3/ أهداف سلوكية: وتتمثل في التعرف على مواقع الأفراد و على خصائصهم و استعداداتهم و نقاط الضعف لديهم و ما يصلحون له من مهام دون غيرها و بالتالي تحديد مساراتهم الوظيفية الحالية و المستقبلية و ما يحتاجونه من برامج.

4/ أهداف تنموية: يتمثل الجانب الآخر من أغراض إدارة الأداء في تنمية العاملين و تطوير أساليب أداءهم للعمل، عندما لا يؤدي الموظف عمله على النحو المتوقع فإن إدارة الأداء تسعى إلى تنمية أدائه من خلال المعلومات المرتدة من أنظمة تقييم الأداء والتي تعكس نواحي الضعف في الأداء ومن الناحية المثالية فإن أنظمة إدارة الأداء يجب ألا يقتصر دورها على تحديد مجالات الضعف في الأداء و لكن كذلك أسباب وهل ترجع إلى قصور في المقدرة أو علاقات العمل.²

وعليه فإن أهداف تقييم الأداء الوظيفي متكاملة و متعددة فهي تهدف إلى ربط أداء العاملين بأهداف المنظمة الإستراتيجية إضافة إلى توفير معلومات دقيقة لدعم القرارات الإدارية مثل الترقية و الأجور كما تساعد في تحديد نقاط القوة و الضعف لدى الموظفين من الناحية السلوكية مما يساعد في توجيههم و تطويرهم إضافة إلى ذلك تحقيق أهداف تنموية من خلال تحسين أساليب و طرق العمل و ذلك لضمان رفع الكفاءة و زيادة الدافعية نحو العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

¹ زرتال لطيفة . الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي للعاملين . دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية منتوري ميلة، مذكرة لنيل رسالة الماجستير كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل 2015/2016 ص 128، 129.

² بوقطف محمود، المرجع السابق، ص 75، 76.

خلاصة:

وعليه فإن الأداء الوظيفي يعتبر معياراً أساسياً لتقييم مدى قدرة الفرد على إنجاز مهامه بكفاءة وفعالية سواء في الوقت الحالي أو في المستقبل، فهو يعكس مدى تحقيق الأهداف المخططة و الوصول إلى النتائج المتوقعة من خلال الاستخدام الأمثل و الصحيح للموارد و تنمية القدرات الفردية و الجماعية، إضافة إلى اكتساب المعلومات و المهارات اللازمة، و هنا تبرز أهمية عملية تقييم الأداء كضرورة لا يمكن الاستغناء عنها بهدف قياس كفاءة العاملين و تحديد مستوى الأداء و السعي نحو تحسينه و تطويره من أجل تحقيق أداء وظيفي متميز.

الفصل الرابع

تحليل البيانات الشخصية والتساؤل الأول للدراسة

1. تحليل البيانات الشخصية

2. تحليل بيانات التساؤل الأول

3. عرض نتائج التساؤل الأول

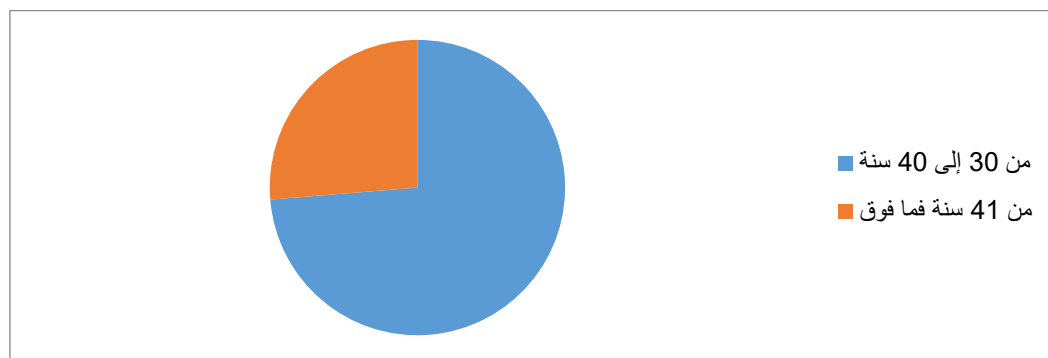
1 - تحليل البيانات الشخصية:

الجدول رقم 1: يبين توزيع أفراد العينة حسب السن:

الخيارات	الفئة	التكرار	النسبة %
السن	من 30 إلى 40 سنة	28	73.7
	من 41 سنة فما فوق	10	26.3
	المجموع	38	100

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب السن حيث نجد من 30 إلى 40 سنة بنسبة 73.7% بينما من 41 سنة فما فوق بنسبة 26.3% حيث يتضح من هذا الجدول هيمنة الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة و هذا راجع إلى كون هذه الفئة تمتلك مهارات و خبرات علمية، كما أنها أكثر قابلية للتكيف مع التطورات التكنولوجية الحديثة. أما بالنسبة للفئة الأقل و هي الفئة الأكبر سنا من 41 سنة فما فوق هذا ما يعكس تحديات قد تواجه هذه الفئة في التكيف مع التدريب الرقمي سواء بسبب فجوة المهارات أو بسبب عدم توفر فرص تدريب رقمي موجهة لها بشكل كافٍ.

نستنتج أن الفئة العمرية الشابة هي الفئة الأكثر استعدادا لتبني أدوات جديدة و حديثة في التدريس بهدف رغبتها في تحسين أدائها الوظيفي ومن أجل مواكبة التطورات الرقمية في بيئة العمل.

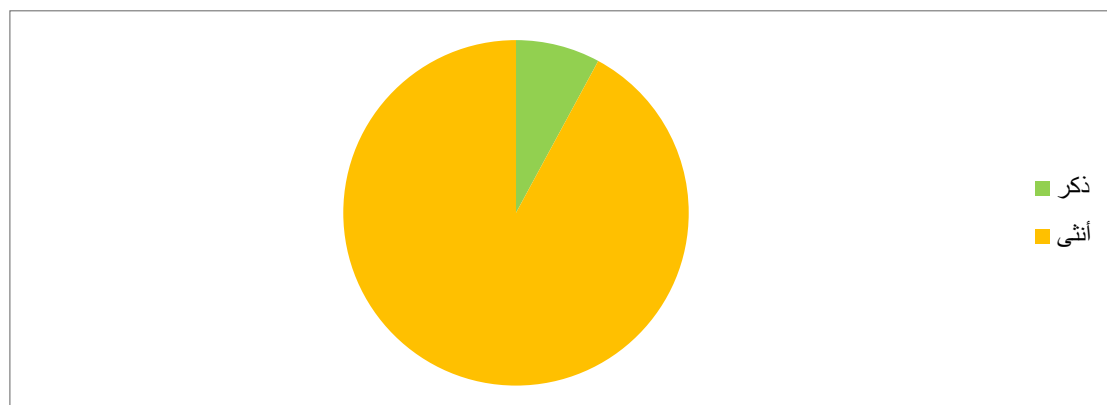


الشكل رقم 1: دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب السن

الجدول رقم 2: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	3	7.9
	أنثى	35	92.1
	المجموع	38	100

من خلال الجدول نلاحظ أن إجمالي عدد أفراد العينة هو 100% حيث أن الذكور يشكلون 7.9% من إجمالي العينة، أما الإناث يشكلن 92.1% من إجمالي العينة. يتضح من خلال الجدول أن عدد الإناث أكبر بكثير من عدد الذكور، و هذا راجع لميول المرأة في تطوير مهاراتها المهنية التقنية أكثر و تعزيز قدراتها لمواكبة التطورات التكنولوجية نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن هنا تفاوت كبير و ملحوظ بين نسبة الذكور و نسبة الإناث هذا ما يمكن تفسيره على أن المرأة أكثر استعدادا وميلا لممارسة و تطوير خبراتها و مهامها في بيئة العمل.



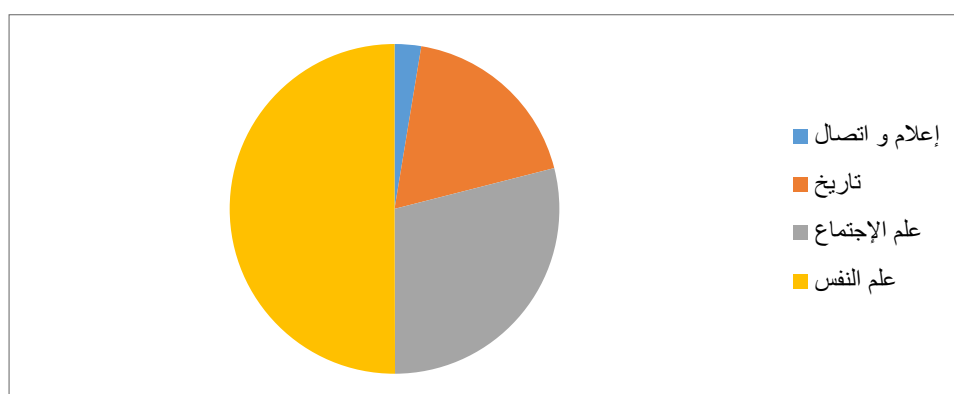
الشكل رقم 2: دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم 3: يبين توزيع أفراد العينة حسب التخصص:

النسبة %	التكرار	التخصص
2.6	1	إعلام واتصال
18.4	7	تاريخ
28.9	11	علم الاجتماع
50	19	علم النفس
100	38	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب التخصص، حيث يحتل تخصص علم النفس المرتبة الأولى من حيث عدد المشاركين في الدورات التكوينية للتدريب الرقمي بنسبة 50%، و يليه تخصص علم الاجتماع بنسبة 28.9%، ثم تخصص التاريخ بنسبة 18.4%، في حين يأتي تخصص إعلام و اتصال في المرتبة الأخيرة بنسبة لا تتعدى 2.6%.

يتضح من خلال هذا الجدول أن التخصصات ذات الطابع السوسولوجي و النفسي لها توجه واضح نحو التدريب الرقمي، هذا ما يفسر أن الأساتذة المتخصصون في علم النفس و علم الاجتماع يظهرون اهتماما كبيرا بالتدريب الرقمي، و قد يكون لديهم وعي أكبر بأهميته كوسيلة لتحسين الكفاءة في بيئة العمل. أما التفسير بالنسبة لتخصص إعلام و اتصال بنسبة ضئيلة فقد يشير إلى أن طبيعة المهام الوظيفية لهذا التخصص لا تعتمد على برامج التدريب الرقمي بنفس الدرجة مقارنة بالتخصصات الأخرى.



الشكل رقم 3: دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص

الجدول رقم 4: يبين توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية:

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة %
أستاذ محاضر ب	0	100
أستاذ محاضر أ	38	100
المجموع	38	100

يوضح هذا الجدول توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية، حيث نجد غيابا كليا لرتبة " أستاذ محاضر ب " و هيمنة رتبة "أستاذ محاضر أ".

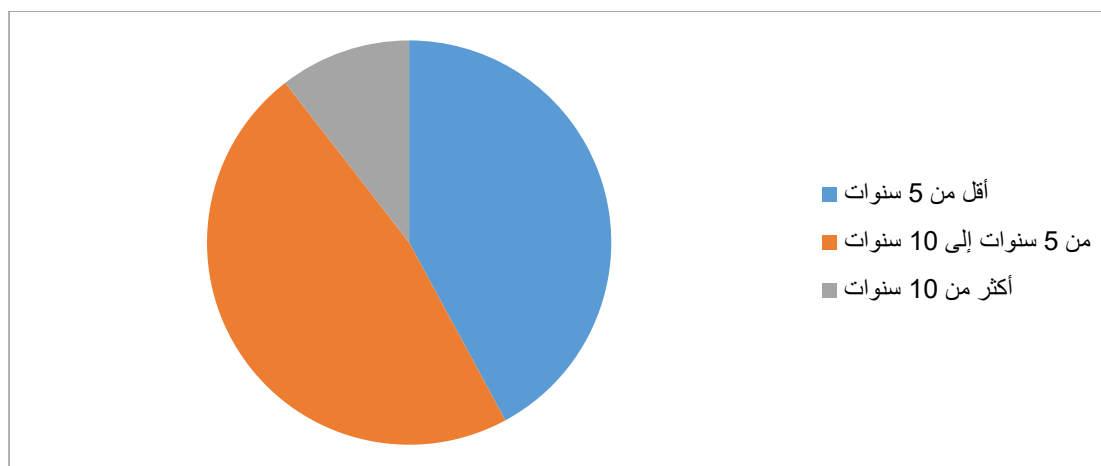
يتضح من خلال الجدول أن غياب رتبة " أستاذ محاضر ب " راجع إلى أن أغلب الأساتذة تمت ترقيتهم، أما هيمنة الرتبة العليا " أستاذ محاضر أ " فإنه يعكس تشكيلة بشرية ذات خبرة عالية و تجربة مهنية متقدمة.

الجدول رقم 5: يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل:

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	16	42.1
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	18	47.4
أكثر من 10 سنوات	4	10.5
المجموع	38	100

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل، حيث أن النسبة الإجمالية قدرت ب 100%، حيث نجد أن أكبر نسبة هي 47.4% من الأساتذة ذوي الأقدمية في العمل من 5 سنوات إلى 10 سنوات، ثم تليها نسبة 42.1% من الأساتذة ذوي الأقدمية في العمل أقل من 5 سنوات، بينما نسبة 10.5% من الأساتذة ذوي الأقدمية في العمل أكثر من 10 سنوات.

يتضح من خلال الجدول هيمنة فئة النخبة الأكاديمية الصاعدة داخل المؤسسة الجامعية و تفاعلها مع التدريب الرقمي، فبالرغم من حداثة هذه الفئة في التدريس إلا أنها أكثر مرونة و انفتاحا على أنماط التكوين الجديدة و لها استعداد أكبر في تحسين أدائها.



الشكل رقم 4: دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

2 - تحليل بيانات التساؤل الأول: التدريب الرقمي و الكفاءة المهنية

الجدول رقم 6 : يبين الدورات التكوينية للتدريب الرقمي إجبارية حسب الجنس:

الدورات التكوينية للتدريب الرقمي إجبارية		نعم		لا		المجموع	
الجنس		ت	%	ت	%	ت	%
ذكر		28	100	0	0	28	100
أنثى		10	100	0	0	10	100
المجموع		38	100	0	0	38	100

الجدول أعلاه يظهر لنا أن جميع الأساتذة سواء الذكور أو الإناث أفادوا بأن الدورات التكوينية للتدريب الرقمي إجبارية وكان ذلك بنسبة 100%، ما يدل على رغبة المؤسسة الجامعية في تطوير العملية التعليمية و تحسين جودة التعليم.

كما أن التوافق التام بين نسبة الذكور 100% و نسبة الإناث 100% يؤكد على إدراك مشترك بين الجنسين بأهمية التدريب الرقمي و الرغبة في مواكبة التطور التكنولوجي المتسارع.

ومنه نستنتج أن إجبارية الدورات التكوينية للتدريب الرقمي و إلزاميتها لا يعد إجراء إداريا فقط بل له العديد من الايجابيات التي تنعكس على جودة التعليم و تطوير الكفاءات المهنية و تحسين الأداء الوظيفي.

الجدول رقم 7: يبين أسباب إجبارية الدورات التكوينية للتدريب الرقمي حسب السن:

أسباب إجبارية هذه الدورات		من أجل الحصول على شهادة تكوين		رفع أداء الأستاذ الجامعي من ناحية تكنولوجيا الإعلام والاتصال		لأنه قرار من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي		المجموع	
السن	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
من 30 إلى 40 سنة	4	14.3	15	53.6	9	32.1	28	100	
من 41 سنة فما فوق	2	20	5	50	3	30	10	100	
المجموع	6	15.8	20	52.6	12	31.6	38	100	

يوضح الجدول أعلاه هيمنة العنصر " رفع أداء الأستاذ الجامعي من ناحية تكنولوجيا الإعلام و الاتصال " و ذلك بنسبة 52.6% ما يدل على رغبة الأستاذ الجامعي في تحسين جودة التدريس و مواكبة التطورات التكنولوجية إضافة إلى تعزيز التواصل مع الطلبة، ثم يليه نسبة 31.6% من الأساتذة الذين اختاروا عنصر " لأنه قرار من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي "، ما يفسر أن مجموعة من الأساتذة يعتبرون أن هذا التكوين جزء من التزاماتهم المهنية، أما نسبة 15.8% قاموا باختيار عنصر " من أجل الحصول على شهادة تكوين " ما يدل على رغبتهم في الترقية المهنية.

نلاحظ أن الفئة العمرية الأكثر اختيارا للعنصر " رفع أداء الأستاذ الجامعي من ناحية تكنولوجيا الإعلام و الاتصال " هي فئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 53.6% و هذا راجع لاستعداد الفئة العمرية الشابة لتطوير مهاراتها التقنية، إضافة إلى مرونة هذه الفئة في التكيف مع التكنولوجيا، في حين نجد أن فئة من 41 سنة فما فوق اختارت هذا العنصر بنسبة 50%.

كما نجد أن نسبة اختيار العنصر " لأنه قرار من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي " لدى فئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 32.1%، أما نسبته لدى فئة من 41 سنة فما فوق هي 30%، ما يدل على أنه ليس هناك تفاوت بين الفئتين فكلاهما يسعيان لتطبيق القرارات الوزارية.

أما بالنسبة لعنصر " من أجل الحصول على شهادة تكوين " نجد النسبة لدى فئة من 30 إلى 40 سنة هي 14.3% في حين فئة من 41 سنة فما فوق هي 20%، ما يدل على سعي الفئة الأكبر سنا لتعزيز ملفها المهني.

نستنتج أن الأستاذ الجامعي يسعى بالدرجة الأولى إلى رفع أدائه من خلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وذلك من أجل تحسين جودة التعليم الجامعي، كما تساعده التكنولوجيا على أداء دوره بفعالية أكبر وقدرته على مواكبة التطورات العلمية والتربوية الحديثة.

الجدول رقم 8: يبين أن الدورات التكوينية للتدريب الرقمي يخضع لها الأساتذة حديثي التوظيف حسب السن:

الدورات التكوينية للتدريب الرقمي يخضع لها الأساتذة حديثي التوظيف		نعم		لا		المجموع
السن		ت	%	ت	%	ت
من 30 سنة إلى 40 سنة		27	96.4	1	3.6	28
من 41 سنة فما فوق		10	100	0	0	10
المجموع		37	97.4	1	2.6	38

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 97.4% صرحوا أن الدورات التكوينية للتدريب الرقمي يخضع لها الأساتذة حديثي التوظيف، ما يدل على أن الأساتذة الجدد أكثر قابلية للتعليم الرقمي.

كما نجد انخفاضاً في نسبة الذين صرحوا ب لا بنسبة 2.6%.

نلاحظ ارتفاعاً في نسبة الذين صرحوا بنعم أن التدريب الرقمي يخضع له الأساتذة حديثي التوظيف، حيث نجد فئة من 30 إلى 40 سنة صرحت بنعم بنسبة 96.4% بينما فئة من 41 سنة فما فوق صرحت بنعم بنسبة 100%، حيث يدل ذلك على إدراك كلا الفئتين أن التدريب الرقمي يرتبط بمرحلة الإدماج فقط.

كما نلاحظ أن هناك نسبة قليلة صرحت أن التدريب الرقمي لا يخضع له الأساتذة حديثي التوظيف فقط، حيث نجد فئة من 30 إلى 40 سنة صرحت ب لا بنسبة 3.6% ما يدل على الوعي بالمبادرات الفردية لدى بعض الأساتذة و انخراطهم الشخصي في الدورات التدريبية الرقمية.

نستنتج في الأخير أن الأغلبية صرحوا بأنهم يتقاسمون نفس الرأي وهو أن التدريب الرقمي يخضع له الأساتذة حديثي التوظيف ما يدل على أن الدورات الرقمية لا تشمل الجميع بل توجه كأداة إدماج مبدئية لفئة الأساتذة الجدد فقط.

الجدول رقم 9: يبين أن التدريب الرقمي يساعد في زيادة المعرفة الأكاديمية و التخصصية حسب

الجنس:

التدريب الرقمي يساعد في زيادة المعرفة الأكاديمية والتخصصية		نعم		لا		المجموع
الجنس	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	3	100	0	0	3	100
أنثى	35	100	0	0	35	100
المجموع	38	100	0	0	38	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجمالي الأساتذة سواء الذكور أو الإناث أفادوا بنسبة 100% بأن التدريب الرقمي ساهم في زيادة خبراتهم و معارفهم و ذلك من خلال الوصول السريع إلى المصادر التي تساعدهم في إثراء معلوماتهم مثل: الكتب، المقالات، الأبحاث.... و غيرها و ذلك من أي مكان و في أي وقت.

إن هذا التوافق بين نسبة الذكور 100% و نسبة الإناث 100% يدل على وجود قناعة مشتركة و قوية بفعالية التدريب الرقمي في تعزيز المعارف و الخبرات و الأفكار و تطويرها، كما يشير هذا التوافق أيضا إلى وعي لدى الجنسين بأهمية هذا النمط التدريبي.

الجدول رقم 10: يبين أن التدريب الرقمي يساعد في تحسين المهارات في التواصل و التعاون مع

الزملاء حسب السن:

التدريب الرقمي يساعد في تحسين المهارات في التواصل والتعاون مع الزملاء		نعم		لا		المجموع
السن	ت	%	ت	%	ت	%
من 30 إلى 40 سنة	28	100	0	0	28	100
من 41 سنة فما فوق	10	100	0	0	10	100
المجموع	38	100	0	0	38	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجمالي الأساتذة سواء فئة من 30 إلى 40 سنة أو فئة من 41 سنة فما فوق، صرحوا بنعم بنسبة 100% ما يدل على أن التدريب الرقمي يوفر بيئة تفاعلية تعتمد على أدوات وأساليب وطرق حديثة تساعد في تحسين التواصل الفعال و العمل الجماعي مما يساعد الأساتذة الجامعيين على تبادل الخبرات و المعارف فيما بينهم و تنمية مهاراتهم و معلوماتهم رغم الاختلافات الجغرافية بينهم . ومنه نستنتج أن التدريب الرقمي يفتح أفقا جديدة لتفاعل الأساتذة الجامعيين فيما بينهم، حيث يمكنهم من استخدام أدوات و تقنيات و منصات رقمية تسهل عليهم تبادل الأفكار و المعلومات، إضافة إلى أن هذه المنصات تعزز روح العمل الجماعي، هذا ما ينعكس ايجابيا على بيئة العمل ما يؤدي إلى تحسين أداءهم الوظيفي و تعزيز كفاءاتهم المهنية.

الجدول رقم 11: يبين أن التدريب الرقمي ساهم في المساعدة في التوجيه و الإرشاد البيداغوجي

حسب الجنس:

التدريب الرقمي ساهم في المساعدة في التوجيه والإرشاد البيداغوجي		نعم		لا		المجموع	
الجنس	ت	%	ت	%	ت	%	
ذكر	2	66.7	1	33.3	3	100	
أنثى	32	91.4	3	8.6	35	100	
المجموع	34	89.5	4	10.5	38	100	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجمالي الأساتذة الذين صرحوا بنعم من كلا الجنسين هي 89.5% ما يدل على دور التدريب الرقمي في تسهيل العمل البيداغوجي من ناحية تنظيم المحاضرات مثلا و تحسين التفاعل مع الطلبة... وغيرها، في حين نجد 10.5% أفادوا ب لا أي أن التدريب الرقمي ليس له دور في التيسير البيداغوجي ما يدل على وجود تفاوت في مستوى استيعاب محتوى هذا التدريب.

كما نلاحظ اختلافا بين نسبة الذين اختاروا نعم بين الذكور 66.7% و الإناث 91.4%، هذا ما يوضح أن الفئة النسوية تظهر تقديرا أكبر للدور البيداغوجي الذي يلعبه التدريب الرقمي، كما نجد ارتفاعا في نسبة الذكور الذين صرحوا بلا بنسبة 33.3% مقارنة بنسبة الإناث 8.6% ما يفسر أن جنس الذكور لديه تمثل مختلف حول التدريب الرقمي حيث ينظرون إليه كوسيلة تقنية أكثر من كونه أداة بيداغوجية.

نستنتج أن النسبة الأكبر من الأساتذة ترى بأن للتدريب الرقمي فائدة و دور كبير في تعزيز أدائهم من ناحية التوجيه و الإرشاد هذا ما يفسر إدراك الأساتذة بدور التدريب الرقمي في تطوير الممارسة التعليمية في الجامعة.

الجدول رقم 12: يبين أهم النقاط التي تم اكتسابها من التدريب الرقمي حسب الجنس:

أهم النقاط التي اكتسبتها من التدريب الرقمي		تسهيل إيصال المعلومات للطلبة		تحسين المهارات في استخدام شبكة الانترنت		توفير الجهد و الوقت في تحضير الدروس		المجموع	
الجنس	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
ذكر	0	0	3	100	0	0	3	100	
أنثى	4	11.4	27	77.1	4	11.4	35	100	
المجموع	4	10.5	30	78.9	4	10.5	38	100	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة من كلا الجنسين صرحوا أن النقطة الأساسية التي تم اكتسابها من التدريب الرقمي هي " تحسين المهارات في استخدام شبكة الانترنت " بنسبة 79% هذا ما يدل على دور التدريب الرقمي في تعزيز الكفاءة التقنية من خلال تدريب الأستاذ الجامعي لكيفية استخدام المنصات التعليمية مثل Moodle و مواقع البحث و النشر ... وغيرها.

كما نلاحظ تساوي في كل من " تسهيل إيصال المعلومات للطلبة " بنسبة 10.5% و " توفير الجهد و الوقت " بنسبة 10.5%.

نلاحظ أن كل الذكور صرحوا بنسبة 100% أن التدريب الرقمي ساهم في تحسين مهاراتهم في استخدام شبكة الانترنت، ما يدل على اهتمامهم الكبير بالجوانب التقنية حيث أن التدريب الرقمي يمثل فرصة مناسبة لتطوير مهاراتهم و معارفهم بطريقة منهجية و موجهة. أما بالنسبة للإناث فقد صرحوا على هذه النقطة بنسبة 77.2% ما يدل على توفير بيئة تعلم آمنة و مشجعة لهن للتفاعل و تعلم التقنيات بثقة. في حين نجد تساوي بين الإناث و الذكور في أن التدريب الرقمي ساهم في إيصال المعلومات للطلبة بنسبة 11.4% و توفير الجهد و الوقت في تحضير الدروس بنسبة 11.4%، ما يدل على الاستخدام الصحيح و الجيد للمنصات الرقمية لهذه الفئة.

و عليه فإن للتدريب الرقمي فوائد عديدة تنعكس بالإيجاب على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، حيث أن الاستخدام الصحيح و الفعال لبرامجه يعزز من جودة أدائه.

الجدول رقم 13: يبين التحديات التي تواجه الأستاذ الجامعي أثناء التدريس عن بعد حسب الجنس:

المجموع		لا		نعم		التحديات التي تواجه الأستاذ الجامعي أثناء التدريس عن بعد
ت	%	ت	%	ت	%	الجنس
3	100	0	0	3	100	ذكر
35	100	9	25.7	26	74.3	أنثى
38	100	9	23.7	29	76.3	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجمالي الذين صرحوا بنعم هي 76.3% ما يدل على أن هناك مشاكل يتعرض لها الأستاذ الجامعي أثناء إلقائه للدروس عن بعد بما فيها ضعف الانترنت و قلة تفاعل الطلبة و غيرها، بينما نجد أن 23.7% صرحوا ب لا ما يدل على أنهم لا يواجهون أي تحديات أثناء عرضهم للدروس عبر منصات التعليم عن بعد.

كما نجد أن نسبة 100% من الذكور صرحوا بنعم مما يفسر أن لديهم نقص كبير في التدريب الرقمي و أنهم أقل انخراطا في الدورات التكوينية الرقمية هذا ما ينعكس بالسلب أثناء تدريسه عن بعد.

في حين نجد أن 73.3% من الإناث صرحوا بنعم ما يمكن تفسيره على أن هناك نقص مهارات تقنية لديهن إضافة إلى التحفظ في التفاعل الإلكتروني كتردد بعض الإناث في استخدام التفاعل الصوتي أو الفيديو عبر المنصات الرقمية بسبب الاعتبارات الاجتماعية و الثقافية.

كما نلاحظ أن هناك نسبة قليلة من الإناث صرحت بلا بنسبة 23.7% مما يفسر قدرة هذه الفئة على التغلب على التحديات التي تواجهها أثناء التدريس عن بعد إضافة إلى تمكنها من الاستخدام الأمثل لمنصات التعليم عن بعد.

نستنتج أن هناك العديد من التحديات و المعوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي أثناء التدريس عن بعد سواء معوقات متعلقة بالانترنت أو معوقات متعلقة بقلة تفاعل الطلبة و غيرها، و لذلك يجب عليه التغلب عليها

و إيجاد حلول مناسبة لها من خلال التكوين الرقمي المستمر و ذلك من أجل تحسين الأداء و الوصول إلى مستوى عالي.

3 - عرض نتائج التساؤل الأول:

من خلال النتائج السابقة تم التوصل إلى جملة من النتائج تتعلق بالتساؤل الأول و هي:

- وجود وعي مشترك لدى جميع الأساتذة الجامعيين سواء الذكور أو الإناث أن الدورات التكوينية للتدريب الرقمي إجبارية.

- السبب الأكثر شيوعا و الذي جعل الدورات التكوينية للتدريب الرقمي إجبارية هو رفع أداء الأستاذ الجامعي من ناحية تكنولوجيا الإعلام و الاتصال، فبالرغم من اختلاف الفئات العمرية إلا أن أغلبية الأساتذة أكدوا أن إلزامية هذه الدورات نابعة بالدرجة الأولى من الحاجة إلى تحسين كفاءتهم الرقمية، إلى جانب أسباب أخرى كالقرارات التنظيمية الصادرة عن الهيئات الوصية.

- أغلبية الأساتذة الجامعيين سواء الفئة العمرية المتوسطة أو الفئة العمرية الأكبر سنا صرحوا أن التدريب الرقمي يخضع له الأساتذة حديثي التوظيف هذا ما يعكس توجهها واضحا للمؤسسة الجامعية نحو تعميم التكوين الرقمي على جميع الأساتذة الجدد بهدف ضمان تكيفهم مع بيئة العمل الحديثة التي تعتمد على التكنولوجيا.

- التدريب الرقمي يسهم بشكل فعال في تعزيز المعرفة الأكاديمية و التخصصية فكلا الجنسين أوصحا أن التدريب الرقمي ساعدهم على اكتساب معارف و خبرات جديدة ذات صلة بتخصصاتهم كما أتاح لهم الفرصة للاطلاع على مصادر معرفية متنوعة إضافة على الاعتماد على استراتيجيات تعليم حديثة مدعومة بالتكنولوجيا مما يساعد في توسيع قاعدة المعرفة الأكاديمية و تطوير المهارات التخصصية المطلوبة في البيئة الجامعية المعاصرة.

- كشفت النتائج أن التدريب الرقمي يعد عاملا مهما و أساسيا في تفعيل التواصل و التعاون بين الأساتذة الجامعيين حيث اتفقت كل الفئات العمرية المستجوبة على هذه الفكرة ما يوضح أن التدريب الرقمي يسهم في التفاعل المهني و تبادل الخبرات و الأفكار و العمل الأكاديمي الجماعي.

- التدريب الرقمي يعد ركيزة أساسية في إعداد الأستاذ الجامعي من الناحية البيداغوجية مع وجود اختلافات ملحوظة بين الذكور و الإناث حول ذلك، فقد تبين أن الإناث يرون بأنه وسيلة مهمة لدعم التهيئة البيداغوجية لهم من خلال أدواته و مهاراته التي تسهل عليهم من أداء المهام التعليمية و الإرشادية بطريقة أكثر فعالية داخل البيئة الجامعية.

- تبرز هذه النتائج الأثر الأساسي الذي اكتسبه الأستاذ الجامعي من التدريب الرقمي حسب الجنسين و الذي يتمثل في تحسين المهارات في استخدام شبكة الانترنت مع وجود أثار ايجابية أخرى مثل توفير الجهد و الوقت و تسهيل إيصال المعلومات للطلبة.
- كشفت النتائج أن الأغلبية من فئة الذكور أو الإناث يرون هناك صعوبات تواجههم أثناء التدريس عن بعد قد تكون هذه التحديات متعلقة بالجوانب التقنية أو ضعف التفاعل مع الطلبة و غيرها.

الفصل الخامس

تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

1. تحليل بيانات التساؤل الثاني
2. عرض نتائج التساؤل الثاني
3. عرض وتحليل نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

1 - تحليل بيانات التساؤل الثاني: التدريب الرقمي والدافعية نحو العمل

الجدول رقم 14: يبين مساهمة التدريب الرقمي في تعزيز الشعور بالتحفيز و الدافعية نحو العمل حسب الأقدمية في العمل:

الأقدمية في العمل		نعم		لا		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 5 سنوات		12	75	4	25	16	100
من 5 سنوات إلى 10 سنوات		17	94.4	1	5.6	28	100
أكثر من 10 سنوات		4	100	0	0	0	100
المجموع		33	86.8	5	13.2	38	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجمالي الأساتذة الذين صرحوا بنعم هو 86.8% ما يدل على الوعي المتزايد لدى الأساتذة بأهمية التطوير الذاتي من خلال تعلم المهارات التقنية التي تمكنهم من تحسين أداءهم و زيادة دافعيتهم نحو العمل، في حين نجد أن إجمالي نسبة الذين صرحوا ب لا هي 13.2% ما يدل على أن هؤلاء يرون أن البرامج التدريبية الرقمية نظرية أكثر من كونها عملية و أنها غير مخصصة حسب احتياجاتهم مما يفقدها فعاليتها و يجعل الأساتذة لا يشعرون بتحفيز حقيقي بعد انتهاءها.

كما نلاحظ أن إجمالي الذين صرحوا بنعم من فئة أقل من 5 سنوات هو 75% ما يفسر الطابع الجذاب للتقنيات الرقمية لدى هذه الفئة في حين نجد أن نسبة قليلة منها صرحت ب لا بنسبة 25% ما يدل على أنهم قد واجهوا تحديات تقنية أو أن التدريب الرقمي ليس له صلة مباشرة بمهامهم الوظيفية مما يقلل من أثره التحفيزي.

كما نلاحظ أن إجمالي الذين صرحوا بنعم من فئة من 5 سنوات إلى 10 سنوات هي 94.4% أما النسبة التي صرحت بلا من هذه الفئة هي 5.6% ما يدل على أن أغلبية هذه الفئة ترى أن التدريب الرقمي مصمم بطريقة تطبيقية و فعالة هذا ما يخلق تجربة تعلم ناجحة تؤدي إلى تحسين أداء الأستاذ الجامعي في بيئة العمل ما يجعله يشعر بالتحفيز و الدافعية نحو تقديم الأفضل في عمله.

كما يظهر الجدول أيضا أن فئة أكثر من 10 سنوات صرحت بنعم بنسبة 100% هذا ما يؤكد قدرتها على التعامل مع أنظمة التدريب الرقمي و المنصات الرقمية بشكل سهل و فعال يسمح لها من تعزيز أداءها و شعورها بالتحفيز و زيادة دافعيتها نحو العمل.

الفصل الخامس: تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

نستنتج أن هذا الجدول يعكس وعياً متزايداً لدى الأساتذة بأهمية التدريب الرقمي في تعزيز الشعور بالتحفيز والدافعية نحو العمل، فالبرغم من اختلاف الخبرة العلمية بينهم إلا أن أغليبيتهم يؤكدون أن التدريب الرقمي وسيلة مهمة للتطور والاستمرارية في العمل.

الجدول رقم 15: يبين مساهمة التدريب الرقمي في زيادة الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي حسب الجنس:

التدريب الرقمي يساهم في زيادة الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي		نعم		لا		المجموع	
الجنس		ت	%	ت	%	ت	%
ذكر		2	66.7	1	33.3	3	100
أنثى		25	71.4	10	28.6	35	100
المجموع		27	71.1	11	28.9	38	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجمالي نسبة الأساتذة الذين صرحوا بنعم من كلا الجنسين هي 71.1% هذا ما يدل على الدور الذي يحققه التدريب الرقمي في زيادة الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي وذلك من خلال اكتساب تقنيات جديدة في التدريس وتطوير مهاراته المهنية مما يعزز ثقته بنفسه ويزيد من فاعليته في التدريس، بينما نجد نسبة الأساتذة الذين صرحوا ب لا هي 28.9% ما يدل على أن هناك صعوبات لدى هؤلاء في التكيف مع التكنولوجيا.

كما يوضح الجدول أن نسبة الذكور الذين صرحوا بنعم هي 66.7% بينما هنا ارتفاع في نسبة الإناث وهي 71.4% هذا ما يدل على أن الإناث غالباً ما يجدن التدريب الرقمي وسيلة مرنة و مناسبة لتطوير مهاراتهم دون الإخلال بالمسؤوليات الأسرية والاجتماعية.

كما نلاحظ أن نسبة الأساتذة الذين يرون أن التدريب الرقمي ليس له دور في زيادة الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي منخفضة بشكل عام، لكنها أعلى قليلاً عند الذكور بنسبة 33.3% مقارنة بالإناث بنسبة 28.6%. ومنه نستنتج أن للتدريب الرقمي دور فعال و ايجابي في زيادة الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بالرغم من أن هناك اختلاف بسيط بين الجنسين حول ذلك.

الفصل الخامس: تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

الجدول رقم 16: يبين أن الجامعة توفر التدريب الرقمي بشكل مستمر لتطوير الإمكانيات و المهارات المهنية حسب الرتبة العلمية:

المجموع		لا		نعم		الجامعة توفر التدريب الرقمي بشكل مستمر لتطوير الإمكانيات والمهارات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	الرتبة العلمية
100	0	0	0	0	0	أستاذ محاضر ب
100	38	57.9	22	42.1	16	أستاذ محاضر أ
100	38	57.9	22	42.1	16	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجمالي نسبة الأساتذة الذين صرحوا بنعم هي 42.1% أما نسبة الأساتذة الذين صرحوا ب لا هي 57.9% هذا ما يعكس قصورا مؤسساتيا في الاعتماد على الوسائل و الآليات الحديثة للتطوير المهني.

كما نلاحظ غيابا واضحا لفئة أستاذ محاضر ب بنسبة 0% و هيمنة فئة أستاذ محاضر أ في إبداء رأيها بنسبة 42.1% ما يدل على وجود تمييز وظيفي في فرص التدريب داخل المؤسسة الجامعية. ومنه نستنتج أن هناك تفاوت في الوصول إلى فرص التدريب الرقمي بين الفئتين.

الجدول رقم 17: يبين أن التدريب الرقمي يشجع في ابتكار أساليب و طرق جديدة في التدريب حسب الجنس:

المجموع		لا		نعم		التدريب الرقمي يشجع في ابتكار أساليب و طرق جديدة في التدريس
%	ت	%	ت	%	ت	الجنس
100	3	66.7	2	33.3	1	ذكر
100	35	14.3	5	85.7	30	أنثى
100	38	18.4	7	81.6	31	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن إجمالي نسبة الأساتذة الذين صرحوا بنعم قد بلغت 81.6% ما يشير إلى أن الدورات التكوينية للتدريب الرقمي وسيلة فعالة تعمل على تشجيع الأستاذ الجامعي على الإبداع و الابتكار، بينما بلغت نسبة الذين صرحوا ب لا 18.4% مما يشير إلى ضعف المهارات التقنية لدى هؤلاء.

الفصل الخامس: تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

كما نجد أن هناك تفاوت كبير بين نسبة الذكور و نسبة الإناث الذين صرحوا بنعم حيث نجد أن نسبة الإناث بلغت 85.7% ما يدل على أن الإناث أكثر استعدادا لتبني التغيير و الابتكار عبر الرقمنة بينما نجد نسبة الذكور بلغت 33.3% هذا ما يشير إلى اكتفاءهم بما لديهم من خبرة و معارف، كما نلاحظ أن هناك ارتفاع كبير لدى الذكور الذين يرون أن التدريب الرقمي لا يدع الأستاذ الجامعي إلى ابتكار الطرق و الأساليب الجديدة في التدريس و ذلك بنسبة 66.7% مقارنة بالإناث بنسبة 14.3%.

ومنه نستنتج أن هذا الارتفاع الكبير في نسبة الموافقة يدل على أن التدريب الرقمي فرصة للأستاذ الجامعي لإثبات الكفاءة والابتكار بغض النظر عن الاختلاف بين الجنسين.

الجدول رقم 18: يبين أن التدريب الرقمي يساعد في زيادة الرغبة في تحسين الأداء المهني حسب الجنس:

يساعد التدريب الرقمي في زيادة الرغبة في تحسين الأداء المهني		نعم		لا		المجموع
الجنس	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	2	66.7	1	33.3	3	100
أنثى	32	91.4	3	8.6	35	100
المجموع	34	89.5	4	10.5	38	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجمالي الذين صرحوا بنعم سواء من الذكور أو من الإناث هو 89.5% هذا ما يدل على أن للتدريب الرقمي امتيازات فعالة تسهم في زيادة الرغبة في تحسين الأداء الوظيفي من خلال اكتساب كفاءات رقمية جديدة و استخدام المنصات التعليمية الرقمية و غيرها، كما نجد نسبة الذين صرحوا ب " لا " هي 10.5% فهذا يدل على أن محتوى التدريب الرقمي غير ملائم لحاجات هؤلاء الواقعية.

كما نلاحظ اختلافا بين نسبة الذكور و الإناث الذين صرحوا بنعم، حيث نجد نسبة الذكور هي 66.7% بينما نسبة الإناث هي 91.4% ما يدل على أن الإناث أكثر تقبلا لفكرة التعليم عبر الوسائل الرقمية. أما بالنسبة للذين أفادوا ب " لا " نجد أن نسبة الذكور هي 33.3% و نسبة الإناث هي 8.6% فهذا يمكن تفسيره على أن التدريب الرقمي لا يتماشى مع متطلبات الذكور المهنية، أما بالنسبة للإناث فهذا يفسر أن التدريب الرقمي فرصة لتطوير الذات و اكتساب أدوات جديدة تسهم في تسهيل المهام التعليمية.

الجدول رقم 19: يبين أن التدريب الرقمي يساعد في انجاز المهام في أقل وقت ممكن حسب التخصص:

التدريب الرقمي يساعد في انجاز المهام في اقل وقت		نعم		لا		المجموع
ت	%	ت	%	ت	%	
إعلام واتصال	1	100	0	0	100	
تاريخ	6	85.7	1	14.3	7	100
علم الاجتماع	10	90.9	1	9.1	11	100
علم النفس	16	84.2	3	15.8	19	100
المجموع	33	86.8	5	13.2	38	100

يوضح الجدول أعلاه أن اعلي نسبة هي 86.8% وهي نسبة التخصصات التي صرحت بنعم ما يدل على أن التدريب الرقمي ساعد الكثير من الأساتذة في مختلف التخصصات من تقليل الجهد و اختصار الوقت سواء في إعداد الامتحانات أو تحضير الدروس و غيرها، كما نلاحظ أن هناك فئة من التخصصات صرحت ب لا بنسبة 13.2% ما يدل على أن لها تجربة سلبية مع التدريب الرقمي أو أن الأدوات المستخدمة غير مناسبة لطبيعة تخصصهم، إضافة إلى أن بعض الأساتذة يرون أن هذه المهام تتطلب حضورا ذهنيا و عمليا.

كما نلاحظ أنه وبالرغم م اختلاف هذه التخصصات إلا أن نسب الموافقة فيها متقاربة ومرتفعة حيث نجد نسبة تخصص إعلام و اتصال هي 100% بينما نسبة تخصص التاريخ 85.7%، و تخصص علم الاجتماع بنسبة 90.9% بينما علم النفس بنسبة 84.2% ما يدل على أن هناك وعي جماعي حول قيمة التدريب الرقمي في تحسين إدارة الوقت.

نلاحظ كذلك من خلال هذا الجدول أن هناك نسبة قليلة من هذه التخصصات صرحت ب " لا " حيث نجد نسبة تخصص التاريخ هي 14.3% و تخصص علم الاجتماع 9.1%، بينما علم النفس بنسبة 15.8%، ومنه نستنتج أن نسبة الراضين تشكل أقلية هذا ما يدل على نجاح التدريب الرقمي و دوره المهم في تقليل الضغط المهني و توفير الوقت.

الفصل الخامس: تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

الجدول رقم 20: يبين التحديات التي تواجه في الاستفادة من التدريب الرقمي في تحسين الدافعية نحو العمل حسب السن:

تواجه تحديات في الاستفادة من التدريب الرقمي في تحسين دافعتك نحو العمل		نعم		لا		المجموع
السن	ت	%	ت	%	ت	%
من 30 إلى 40 سنة	17	60.7	11	39.3	28	100
من 41 سنة فما فوق	7	70	3	30	10	100
المجموع	24	63.2	14	36.8	38	100

يوضح الجدول أن هناك ارتفاع كبير في نسبة الأساتذة الذين صرحوا بنعم وهي 63.2% ما يدل على أن هناك صعوبات تواجه الأستاذ الجامعي في الاستفادة من الدورات التدريبية الرقمية من أجل تحسين أداءه المهني و زيادة دافعيته نحو العمل، بينما نجد نسبة الذين صرحوا ب لا هي 36.8% ما يدل على أنهم لم يواجهوا أي عوائق أثناء خضوعهم للتدريب الرقمي .

كما نلاحظ أن نسبة 60.7% من فئة من 30 إلى 40 سنة صرحت بنعم بينما 39.3% لم يواجهوا أية مشاكل، هذا ما يدل على أن الذين صرحوا بنعم يمكن أن تكون لديهم التزامات أخرى تعيق الاستفادة من التدريب الرقمي، أما بالنسبة لفئة من 41 سنة فما فوق صرحوا بنعم بنسبة 70% بينما نسبة 30 % من هذه الفئة صرحوا ب لا هذا الارتفاع الكبير في نسبة التصريح بنعم يمكن تفسيره على أن هناك ضعف في المهارات التقنية لدى هذه الفئة و صعوبة تكيفها مع أدوات التعليم الحديثة.

و عليه فإن التدريب الرقمي وسيلة أساسية و مهمة يجب التركيز عليها خصوصا مع الفئات الأكبر سنا كما يجب تصميم برامج تدريب رقمية تراعي الفوارق العمرية و المهارية.

الفصل الخامس: تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

الجدول رقم 21: العوامل التي تشجع على المشاركة في الدورات التكوينية للتدريب الرقمي حسب السن:

العوامل التي تشجع على المشاركة في الدورات التكوينية للتدريب الرقمي		الدافعية في تعلم المهارات التقنية		زيادة الكفاءة		التكيف مع التغيرات الحديثة في التعليم		المجموع
السن	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
من 30 إلى 40 سنة	28	100	0	0	0	0	28	100
من 41 سنة فما فوق	10	100	0	0	0	0	10	100
المجموع	38	100	0	0	0	0	38	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عامل " الدافعية في تعلم المهارات التقنية " هو العامل الأساسي الذي يشجع الأستاذ الجامعي في الدورات التكوينية للتدريب الرقمي، حيث نجد نسبة الأساتذة الذين صرحوا على أهمية هذا العامل هي 100% ما يفسر رغبة الأساتذة الجامعيين في مواكبة التغيرات التكنولوجية و اكتساب معارف تقنية جديدة تساهم في تحسين جودة التعليم العالي، كما نلاحظ أن كلا من فئة من 30 إلى 40 سنة و فئة من 41 سنة فما فوق أفادوا بأن هذا العامل هو العامل الرئيسي الذي يشجعهم على المشاركة في التدريب الرقمي مما يفسر الطموح لاكتساب مهارات تكنولوجية تواكب متطلبات العصر . وعليه فإنه بالرغم من اختلاف الفئات العمرية إلا أن هدفها واحد و هو السعي المستمر لتطوير المعرفة التقنية و الشغف لتعلم و اكتشاف كل ما هو جديد في مجال التكنولوجيا و الرقمنة.

2- عرض نتائج التساؤل الثاني:

من خلال التحليلات السابقة تم التوصل إلى جملة من النتائج بخصوص التساؤل الثاني و هي:

- أكد أغلبية الأساتذة رغم اختلاف سنوات الخبرة أن التدريب الرقمي أتاح لهم فرصة اكتساب مهارات جديدة و شعور أكبر بالكفاءة هذا ما انعكس على رغبتهم في تحسين أداءهم و دافعيتهم في تطوير ممارساتهم المهنية.
- وجود مستوى جيد من قبول أن التدريب الرقمي يعد من العوامل التي تساهم بشكل واضح في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي حيث أتاح لهم الشعور بقدرتهم على مواكبة التطورات التكنولوجية في بيئة العمل مع وجود اختلافات بين الجنسين توضح أن الذكور كانوا أكثر احتمالية للرفض مقارنة بالإناث.
- أوضحت أن الجامعة لا توفر التدريب الرقمي بشكل دائم و منتظم لتطوير إمكانيات الأساتذة الجامعيين في مجال الرقمنة حيث أن النتائج أشارت إلى وجود نقص واضح في دعم المؤسسة لهم في هذا المجال.

الفصل الخامس: تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

- التدريب الرقمي يلعب دورا محوريا في تحفيز التفكير الإبداعي فبالرغم من اختلاف الجنسين إلا أن النسبة الكبيرة أكدت على أن التدريب الرقمي يعتبر محفزا قويا على ابتكار أساليب و طرق جديدة في التدريب حيث مكنهم اكتشاف أدوات و تقنيات تعليمية حديثة تسهم في تحسين جودة العملية التعليمية.
- أكدت التحليلات السابقة أن أغلبية الأساتذة سواء الذكور أو الإناث أكدوا بنسبة كبيرة أن التدريب الرقمي له أثر في تحسين الأداء المهني حيث أتاح لهم فرصة الاطلاع على ممارسات تعليمية ما يساهم في رفع الالتزام المهني و الرغبة في تطوير الذات و تقديم أداء أفضل.
- أوضح أغلبية الأساتذة رغم اختلاف تخصصاتهم أن التدريب الرقمي وسيلة تساعد في انجاز المهام في وقت أقل و بكفاءة أكبر ، فالتقنيات المكتسبة من خلاله ساهمت في تسريع انجاز المهام سواء إعداد الدروس أو وضع المحاضرات أو سهولة التواصل مع الطلبة بشكل أكثر فعالية.
- وجود العديد من التحديات التي تعيق الأساتذة الجامعيين في الاستفادة من التدريب الرقمي و زيادة الدافعية نحو العمل خاصة الفئات الأكبر سنا بسبب ضعف تكيفها مع التكنولوجيا الرقمية.
- أوضحت التحليلات السابقة أن الرغبة الذاتية في تعلم المهارات التقنية تشكل عاملا قويا يعزز من إقبال الأساتذة على التدريب الرقمي هذا ما يدل على وعيهم المتزايد بأهمية المهارات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي.

3 - عرض و تحليل نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة:

- مما سبق و من خلال النتائج المتحصل عليها من تفريغ و تحليل استجابات المبحوثين يتضح ما يلي:
- يؤثر التدريب الرقمي في رفع الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية - بسكرة - من خلال تعلمه للعديد من المعارف في مجال التكنولوجيا.
- وجود مستوى إدراك عال للأساتذة الجامعيين حول إجبارية الدورات التكوينية للتدريب الرقمي.
- أظهرت الدراسة أن هناك رغبة كبيرة لدى الأساتذة الجامعيين في رفع أداءهم من ناحية تكنولوجيا الإعلام و الاتصال.
- وجود مستوى عال من انضباط الأساتذة حديثي التوظيف للدورات التكوينية للتدريب الرقمي و الرغبة الملحة في تنمية معارفهم و خبراتهم في مجال الانترنت من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية.
- نلاحظ أن كل الأساتذة الجامعيين لديهم وعي بدور التدريب الرقمي في تنمية المعارف و الأفكار الأكاديمية و التخصصية، إضافة إلى أن عامل أساسي يعزز روح التعاون و العمل الأداء الجماعي و التنسيق بين الزملاء الأساتذة و ذلك ضمن بيئة تعليمية حديثة تعتمد على التكنولوجيا.

الفصل الخامس: تحليل بيانات التساؤل الثاني وعرض نتائج الدراسة العامة في ضوء الدراسات السابقة

- التدريب الرقمي وسيلة فعالة لرفع رغبة الأستاذ الجامعي في تحسين أدائه الوظيفي و شعوره بالثقة في انجاز مهامه.

- وجود فعالية واضحة في تطبيق برامج التدريب الرقمي بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية - بسكرة - حيث ساهم بشكل ايجابي في تعزيز أداء الأستاذ الجامعي كما أظهرت النتائج عن وجود ارتباط ايجابي و قوي بين التدريب الرقمي و الأداء الوظيفي، كما أن الاعتماد على البرامج الرقمية و المنصات التعليمية يزيد من كفاءة و فعالية الأستاذ الجامعي التقنية، هذا ما أشارت إليه كل من الباحثة " قداش سميرة " و " صالحي سميرة " و " شطبية زينب " في الدراسة التي بعنوان " دور التدريب الالكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS.

- إدراك أغلبية الأساتذة بأهمية التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي هذا ما يعزز شعور التحفيز و الدافعية نحو العمل، هذا ما أكدته كل من الباحث محسن بن الحبيب و الباحثة " زوليلة بوغفالة " و " حنان علالي " في دراسة بعنوان " فعالية التدريب الالكتروني و أثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة.

- أوضحت نتائج الدراسة أن التدريب الرقمي له دور في زيادة معارف و خبرات الأستاذ الجامعي و تنمية قدراته و مهاراته في الجانب التكنولوجي ما ينعكس بشكل ايجابي على أدائه الوظيفي، هذا ما أكدته الباحثة " صلاح الدين حسين صالح في دراسة بعنوان " اتجاهات المتدربين نحو التدريب الالكتروني - دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر " الجامعة العراقية ".

مقترحات الدراسة:

● يجب على المؤسسة الجامعية تحفيز الأساتذة على المشاركة في الدورات التكوينية للتدريب الرقمي و ذلك من خلال ربط التدريب الرقمي بحوافز مادية كتقديم مكافآت مالية أو حوافز معنوية كالترقية هذا ما يشجع الأستاذ الجامعي على تطوير مهاراته الرقمية مما يساهم في تحسين جودة عمله.

● تصميم برامج تدريب رقمي تساعد الأستاذ الجامعي من اكتساب مهارات تقنية جديدة تساهم تعزيز شعوره نحو الدافعية نحو العمل.

● يجب على المؤسسة الجامعية توفير الدعم التقني المستمر من خلال توفير مدربين كفاء لتنفيذ البرامج التدريبية الرقمية لرفع كفاءة الأستاذ الجامعي من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية.

● الاعتماد على منصات رقمية سهلة الاستخدام تراعي الاختلافات بين الأساتذة سواء من حيث، الجنس، السن، التخصص، الرتبة العلمية، الأقدمية في العمل.

خاتمة

خاتمة:

في الختام يمكن القول أن التدريب الرقمي أصبح ركيزة أساسية في بناء مؤسسة جامعية متطورة و بالتالي فإن تطور هذه المؤسسة يرتكز على أساليب و برامج التدريب الرقمي و كيفية استخدامها بشكل علمي ومنهجي من أجل تعزيز الكفاءات المهنية و تحسين الأداء الوظيفي فهو يمثل أداة فعالة و أساسية في رفع معارف و مهارات الأستاذ الجامعي من خلال توفير بيئة تدريبية رقمية وتفاعلية مواكبة لمتطلبات العصر.

و بناء على ما تم التطرق إليه في الدراسة بالمؤسسة الجامعية بسكرة و بالتحديد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية تم التوصل إلى أن هناك وعي متزايد لدى الأساتذة حديثي التوظيف بأهمية هذا النوع من التدريب و دوره الايجابي في تحسين الأداء الوظيفي سواء من خلال دعم البحث العلمي عبر الأدوات الرقمية أو من خلال رفع الكفاءة التقنية، فالتدريب الرقمي يعتبر توجها استراتيجيا محوريا في تحديث المؤسسة الجامعية إذ يساهم في تأسيس بيئة عمل مرنة و محفزة منفتحة على الابتكار و التجديد، ولذلك يجب تعزيز برامجه و توسيع نطاقها لضمان تحقيق الأهداف المرجوة و الارتقاء بمستوى المؤسسة الجامعية.

قائمة المراجع

الكتب

1. أحمد فهم بدر، تكنولوجيا التدريب عن بعد " الفيديو كونفرانس "، السحاب للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2011.
2. محمد الرئيس العامري، نموذج مقترح لعلاقة إدارة الجودة الشاملة بتطوير الأداء الوظيفي للعاملين، الدار الجزائرية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر العاصمة، 2015.
3. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، الطبعة الثالثة، 2019.
4. مدثر حماد الشيخ التيجاني، أثر الدوافع على أداء العاملين، الدار الجزائرية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2015.
5. مرابط عياش عزوز، الكفاءة المهنية، دار اقرأ للكتاب.
6. بركنو نصيرة، التدريب الالكتروني، سلسلة إصدارات مخبر تحليل و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات، جامعة معسكر، الطبعة الأولى، 2019.
7. حنان سليمان الزنبقي، التدريب الالكتروني، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2011.
8. سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، 2019.
9. سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، الكفايات التدريسية - المفهوم، التدريب، الأداء، دار الشروق للنشر و التوزيع، الطبعة العربية الأولى، عمان الأردن، 2003.
10. سوسن زهير المهدي، تكنولوجيا الحكومة الإلكترونية، دار أسامة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2001.
11. طارق عبد الرؤوف، التعليم الالكتروني و التعليم الافتراضي " اتجاهات عالمية معاصرة "، المجموعة العربية للتدريب و النشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر، 2014.
12. عدان نبيلة، ضغوط العمل و الأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2019.
13. غني دحام تناي الزبيدي، حسين وليد حسين عباس، بتول كريم عبد الحسن، إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، دار غيداء للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2022.

الرسائل و الأطروحات الجامعية

14. الطاهر الوافي، التحفيز و أداء الممرضين . دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية عالية صالح، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قسنطينة 02، تبسة، 2012/2013.
15. ايططاحين غنية، القرار الإداري وعلاقته بأداء العمال داخل المنظمة " دراسة ميدانية بكل من الإقامة الجامعية العناصر، ببرج بوعريرج." والإقامة الجامعية 1000 سرير. بخميس مليانة"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر 2" أبو القاسم سعد الله، 2014/2015.
16. إيمان بن محمد، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين . دراسة حالة ملبنة نوميديا بولاية قسنطينة، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة المؤسسات، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم و التجارية، قسم علوم التسيير 2017/2018.
17. بلاسكة صلاح، قابلية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن كأداء لتقييم الإستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية . دراسة حالة بعض المؤسسات ، رسالة ماجستير في الإدارة الإستراتيجية، غير منشورة، جامعة سطيف 2011/2012.
18. بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية . دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2013/2014.
19. بومجان عادل، تأهيل الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرح جنرال كابل بسكرة، أطروحة دكتوراه في التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015.
20. حمد بن محيا المطيري، متطلبات التدريب الالكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم تقنيات التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية، 2012.
21. رندة سلمان، محمد علي فتون، التدريب الالكتروني في فلسطين، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا و البحث العلمي في جامعة الخليل، 2017.

22. رباحي زبيدة، التمكين كأسلوب إداري حديث لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بكلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2017/2018.
23. زرطال لطيفة . الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي للعاملين . دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية منتوري ميله، مذكرة لنيل رسالة الماجستير كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل 2015/2016.
24. سبع نجيب، أثر التدريب الالكتروني التشاركي في تحقيق الأداء المتميز للمورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، الطور الثالث، تخصص إدارة و تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر 2020/2021.
25. غازي حسن عودة الحلايبة، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن . دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى . رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
26. لفقي جلييلة، فاعلية برنامج تدريبي قائم على إستراتيجية التعلم التعاوني في تطوير كفايات المعلمين التدريسية بمرحلة التعليم الابتدائي دراسة تجريبية بمدينة ورقلة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في الإرشاد النفسي التربوي، جامعة قاصدي مرباح . ورقلة . كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس و علوم التربية، 2018/2019.
27. مخلص جواد خضر جعبري، واقع تطبيقات الويب ٢٠٠ في التدريب الالكتروني لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، تخصص التنمية الريفية، جامعة القدس، فلسطين، 2016.
28. مرح طاهر شكري، حسن علي، الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2016.
29. يسمينة خدنة، البحث العلمي في الجامعة في الجامعة الجزائرية من خلال مذكرات تخرج طلبة الماجستير في العلوم الإنسانية و الاجتماعية . دراسة ميدانية ببعض جامعات الشرق الجزائري . أطروحة

مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2017/2018.

المجلات

30. محمود مصطفى عطية صالح، مروة سليمان أحمد سليمان، أثر نمط التدريب الالكتروني (المكثف . الموزع) على تنمية مهارات إدارة قواعد البيانات و كفاءة التعلم لطلاب تكنولوجيا التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد الخامس و الأربعون، 2021.

31. معيزي نجاة، بوزرب خير الدين، دور الجامعة في تحسين روح المقاوالتية لدى الشباب الجامعي قراءة في تجارب دولية مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة)، المجلد 20، العدد 03، 2017.

32. أحمد حسين عبد المعطي، أجمد زارع، التدريب الالكتروني و دوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية . دراسة تقويمية المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 31، الإمارات العربية المتحدة 2012.

33. إسماعيل عمر علي حسونة، أثر التدريب الالكتروني القائم على الحوسبة السحابية في اكتساب مهاراتها و قابلية استخدامها لدى طلبة كلية التربية في جامعة الأقصى، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، العدد العاشر، المجلد الخامس، 2016.

34. العلمي فريدة، روابحي رزيقة، دور الجامعة . بين جدلية إنتاج المعرفة و تحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع . مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية المجلد الأول، العدد السابع، سبتمبر 2017.

35. بدر عمر العمر، علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية و الوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية جامعة قطر، السنة التاسعة، العدد السابع عشر، يناير ٢٠٠٠.

36. بلحضري بلوفة، الملاحظة العلمية، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، المجلد 15، العدد 2 جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ديسمبر 2022.

37. حنان محمد طلعت الطاهر، أمل بنت عائض الزهراني، أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل، مجلة الفنون و الأدب و علوم الإنسانيات و الاجتماع، العدد 60، 2020.
38. حيواني كريمة، ترزولت عمروني حورية، الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي . دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 32، جانفي 2017.
39. خالد فتوح، وظائف إدارة الكفاءات و أثرها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات بتلمسان، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 13، العدد 1، جامعة معسكر الجزائر، 2022.
40. سيف مزهر يونس، محمد فرحات، أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الأداء الوظيفي للعاملين . دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 19، العدد 64.
41. صالحة سعيد مسفر الأحمري، دور التدريب الإلكتروني في تحقيق النمو المهني للمعلمات من وجهة نظرهن، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد (٨٩)، 2023.
42. صفاء ناصر علي العبيدي، خالد مطهر حسين العدوانى، خارطة إستراتيجية مقترحة لتفعيل التدريب الإلكتروني في الجامعات اليمنية، مجلة التكامل في بحوث العلوم الاجتماعية و الرياضية، المجلد 5، العدد 2، 2021.
43. صلاح الدين حسين صالح، اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني . دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر . الجامعة العراقية . مجلة الدنانير، العدد الثالث عشر، 2018.
44. عبد الفتاح بوخمخم، عز الدين هروم، تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية . دراسة ميدانية بمركب المجارف و الرافعات . مجلة الاقتصاد و المجتمع، العدد 6، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2010.
45. عدنان مراد المؤمن، دور التدريب الإلكتروني في تطوير و تنمية مهارات العاملين . دراسة ميدانية على قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب بدولة الكويت، المجلة العلمية للبحوث و الدراسات التجارية المجلد 32، العدد 2، 2018.

46. عمارة سلمى، بارك نعيمة، التدريب الالكتروني كدعامة لتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الرقمي بالإشارة إلى مركز التدريب الالكتروني بالمملكة العربية السعودية، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية، العدد3، 2019.

47. غزيل بنت سعد العيسى، أفنان بنت محمد العمران، التدريب الالكتروني (التدريب عن بعد) مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربين و المتدربات، المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 2، 2021.

48. هنادي بدر الخراز، التدريب الالكتروني و تطبيقاته في دولة الكويت، المجلة الدولية للتعليم بالانترنت، المجلد الثاني، الكويت، 2019.

49. فتيحة محمدي، نصر الدين غراف، تحسين الأداء الوظيفي من خلال الاتصال الداخلي في المنظمة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 2، سبتمبر 2021.

50. لخصر مداح، الجامعة أساس نشر المعرفة و خدمة المجتمع، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية دراسات اقتصادية 23(1)، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة زيان عاشور بالجلفة.

51. محسن بن الحبيب، زوليخة بوغفالة، حنان علالي، فعالية التدريب الالكتروني و أثره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة . مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 9، العدد 2، 2022.

52. محمد بن سالم الهديفي، عمر العميلي، قياس أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة العمل في سلطنة عمان، المجلة الأكاديمية للأبحاث و النشر العلمي، الإصدار السابع و الثلاثون ، 2022.

53. مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة . دراسة نظرية . مجلة التغير الاجتماعي، العدد 6، الجزائر .

54. مغربي السعيد، العيداني الياس، أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة المعيار، العدد2، ديسمبر 2021.

الندوات

55. علي بن شرف الموسمي، التدريب الالكتروني و تطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات و الاتصالات في التعليم و التدريب، جامعة الملك سعود، 2010.

المحاضرات و المطبوعات

56. مهيري دليلة، دروس في مادة علم اجتماع المؤسسات 1، مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس علم الاجتماع العام، تخصص علم الاجتماع العام، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، جامعة غرداية، 2022/2021.
57. زبير محمد، اقتصاد المؤسسة دروس و محاضرات . تخصص شعبة علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة تيسمسيلت، 2022/2021.
58. شامي رفيقة، إدارة الموارد البشرية، محاضرات موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2023/2022.
59. عبد الله قلش، مطبوعة في مقياس منهجية البحث العلمي، موجهة إلى طلبة السنة أولى جذع مشترك علوم اقتصادية و تجارية و علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2017/2016.

المراجع الأجنبية

60. MousaMasadeh,Phd , TRAINING , EDUCATION, DEVELOPMENT AND LEARNING :WHAT IS THE DIFFERENCE ?, provided by European Journal Scientific Journal (European Scientific Institute (May Edition ,Vol 8 , No 10, P 63
61. Pedro J Ramos -Villagrasa ,§ others , Assessing Job Performance Using Brief Self - report Scales : The Cace of the Individual Work Performance Qustionnnnaire , Jornale of work and Organizational Psychology , 2019

الملاحق

الملاحق

جامعة محمد خيضر . بسكرة .

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته

يسرني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بإعدادها للحصول على شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل بعنوان " التدريب الرقمي و تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة . دراسة ميدانية بجامعة بسكرة ."

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد الطالبة:

د . جيمايي نتيجة

. شيوخ فاطمة

السنة الجامعية: 2025/2024

الملاحق

محاوَر الاستبيان:

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1 / السن: ☐ من 30 إلى 40 سنة

☐ من 41 سنة فما فوق

2 / الجنس: ☐ ذكر

☐ أنثى

3 / التخصص:

أ / علوم إنسانية: ☐ علم المكتبات

☐ إعلام واتصال

☐ تاريخ

ب/ علوم اجتماعية: ☐ علم الاجتماع

☐ علم النفس

☐ فلسفة

☐ أنثروبولوجيا

4 / الرتبة العلمية:

☐ أستاذ محاضر ب

☐ أستاذ محاضر أ

5 / الأقدمية في العمل:

.....

المحور الثاني: التدريب الرقمي و الكفاءة المهنية:

6 / هل الدورات التكوينية للتدريب الرقمي التي خضعت لها ؟

☐ هي دورات تكوينية حضورية

☐ هي دورات تكوينية عن بعد

☐ كلاهما

7 / هل الدورات التكوينية للتدريب الرقمي إجبارية ؟

الملاحق

☐ نعم ☐ لا

8 / في حالة الإجابة بنعم ما هو سبب ذلك ؟

.....

.....

9 / هل الدورات التكوينية للتدريب الرقمي يخضع لها الأساتذة حديثي التوظيف ؟

☐ نعم ☐ لا

10 / هل ساعدك التدريب الرقمي في زيادة معرفتك الأكاديمية و التخصصية؟

☐ نعم ☐ لا

11 / هل ساعدك التدريب الرقمي في تحسين مهاراتك في التواصل و التعاون مع الزملاء؟

☐ نعم ☐ لا

12 / هل ساهم التدريب الرقمي في مساعدتك في التوجيه و الإرشاد البيداغوجي ؟

☐ نعم ☐ لا

13 / ما هي أهم النقاط التي اكتسبتها من التدريب الرقمي ؟

☐ تسهيل إيصال المعلومات للطلاب.

☐ تحسين مهاراتك في استخدام شبكة الانترنت.

☐ توفير الجهد و الوقت في تحضير الدروس.

☐ أخرى.

14 / هل الدورات التكوينية للتدريب الرقمي أعطتك كفاءة في جودة التعليم عن بعد مثل: منصة

moodle، مواقع البحث والنشر، researchGate، Google scholar، وغيرها؟

☐ نعم ☐ لا

15 / هل الطلاب يحققون نفس مستوى الإنجاز و الفهم في التعلم عن بعد كما في التعليم الحضوري ؟

☐ نعم ☐ لا

16 / هل تواجهك تحديات أثناء التدريس عن بعد ؟

☐ نعم ☐ لا

17 / في حالة الإجابة " بنعم " هل هذه التحديات هي ؟

☐ نقص في الانترنت.

الملاحق

- ☐ تفاوت في المهارات التقنية بين الطلبة.
- ☐ عدم القدرة على استخدام بعض التطبيقات الالكترونية
- ☐ أخرى
- 18 / ما رأيك في أهمية التدريب الرقمي بالنسبة للأستاذ الجامعي؟
- ☐ مهم إلى حد ما ☐ مهم جدا
- 19 / هل تعتقد أن التدريب الرقمي أداة فعالة لتحسين كفاءتك المهنية مقارنة بالتدريب التقليدي؟ ☐ نعم ☐ لا
- 20 / هل تتوقع أن التدريب الرقمي سيساهم في تعزيز كفاءتك المهنية في المستقبل؟
- ☐ نعم ☐ لا
- 21 / هل واجهت صعوبات أثناء خضوعك للدورات التكوينية للتدريب الرقمي؟
- ☐ نعم ☐ لا
- 22 / في حالة الإجابة بنعم هل هي ؟
- ☐ صعوبات خاصة بضعف الانترنت.
- ☐ صعوبات خاصة بالأجهزة.
- ☐ لم يكن التأطير كافي.
- ☐ أخرى.
- المحور الثالث: التدريب الرقمي و الدافعية نحو العمل:
- 23 / هل ساهم التدريب الرقمي في تعزيز شعورك بالتحفيز و الدافعية نحو عملك؟
- ☐ نعم ☐ لا
- 24 / هل ترى أن التدريب الرقمي يساهم في زيادة الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي ؟
- ☐ نعم ☐ لا
- 25 / هل الجامعة توفر التدريب الرقمي بشكل مستمر لتطوير إمكانياتك و مهاراتك المهنية ؟
- ☐ نعم ☐ لا
- 26 / هل يشجعك التدريب الرقمي في ابتكار أساليب و طرق جديدة في التدريس ؟
- ☐ نعم ☐ لا
- 27 / هل يساعدك التدريب الرقمي في زيادة رغبتك في تحسين أدائك المهني ؟

الملاحق

☐ نعم ☐ لا

28 / هل التدريب الرقمي يرفع الروح المعنوية و يزيد من الدافعية نحو العمل؟

☐ نعم ☐ لا

29 / هل التدريب الرقمي يساعدك في انجاز مهامك في أقل وقت ممكن ؟

☐ نعم ☐ لا

30 / هل ترى أن الدورات التدريبية للتدريب الرقمي التي تشارك فيها فرصة لتبادل الخبرات و المعارف

مع أساتذة آخرين ؟

31 / في حالة الإجابة " بنعم " كيف يؤثر ذلك في دافعيّتك نحو العمل ؟

.....

.....

32 / هل تواجه تحديات في الاستفادة من التدريب الرقمي في تحسين دافعيّتك نحو العمل؟

☐ نعم ☐ لا

33 / في حالة الإجابة ب " نعم " اذكر هذه التحديات؟

.....

.....

.....

34 / ما هي العوامل التي تشجعك على المشاركة في الدورات التكوينية للتدريب الرقمي ؟

.....

.....

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة وبالتحديد في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، حيث تم الانطلاق من السؤال الرئيسي الآتي: كيف يساهم التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي بجامعة بسكرة ؟ حيث تم إجراء مسح شامل لكل الأساتذة حديثي التوظيف الذين خضعوا للتدريب الرقمي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - بسكرة - و البالغ عددهم 38 أستاذ و قد تم الاعتماد على المنهج الوصفي و الاستعانة بأدوات جمع البيانات وهي الملاحظة البسيطة و الاستبيان.

و قد توصلت الدراسة إلى أن هناك إجماع واسع لدى هؤلاء الأساتذة حول أهمية التدريب الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي بالرغم من وجود تحديات تواجههم.

Abstract:

This study aims to explore the extent to which digital training contributes to enhancing job performance at the University of Biskra specifically within the faculty of humanities and social Sciences. The research was guided by the central question: To what extent does digital training contribute to improving job performance at the University Biskra ?

A comprehensive survey conducted targeting newly appointed faculty members who underwent digital training at the Faculty of humanities and Social Sciences - Biskra - The total number of participants was 38 instructors.

The study relied on the descriptive approach and utilized basic observation tools such as questionnaires and interviews to collect data.

The findings of the study revealed a strong consensus among the participating faculty members regarding the importance of digital training in enhancing job performance , despite the challenges they may face.