



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



الموضوع :

دور التكوين عن بعد (Pédagogie et Tic) في تحسين أداء

الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على أساتذة كلية علوم الاجتماعيات بجامعة الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع

التخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور :

تهامي محمد

إعداد الطالبتين :

صيقع صفاء إيمان

رحمون مروى

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيس	أستاذ محاضر أ	علي بوخلخال
مشرف ومقرر	أستاذ محاضر أ	محمد تهامي
مناقش	أستاذ محاضر ب	أحمد سويسي

السنة الجامعية: 2024/2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère de l'enseignement supérieur et de la  
recherche scientifique  
Université Amar Thelji Laghouat  
Faculté des sciences sociales  
Département de sociologie et démographie  
Comité scientifique



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار ثلجي الأغواط  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا  
اللجنة العلمية

تعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة) : محمد بن عبد الله بن عبد الوهاب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 1999.00.00057.00008 الصادرة بتاريخ

2009/02/09 عن دائرة البلدية ولاية الأغواط ..

رقم التسجيل : 191939.0089.01 ..

التخصص : علم الاجتماع، تنظيم وعمل

عنوان مذكرة نهاية الدراسة :

دور التكوين في بعد في تحسين أداء الأساتذة الجامعي دراسة ميدانية على أستاذة كلية علوم الاجتماع

بجامعة الأغواط

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه

بجهدي الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمّل

المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما

يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي

للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الأغواط في : 2024/06/15 ..

توقيع الطالب (ة) :



## شكر وعرقان

نشكر الله المعين القدير الذي منا علينا بفضلہ وتوفيقه لإتمام هذا العمل، حمدا طيبا مباركا فيه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه على فضله وتوفيقه لإتمام هذا العمل وعملا بقول :

الرسول صلى الله عليه وسلم: (من لم يشكر الناس لم يشكر الله) صدق رسول الله نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان إلى من منحنا من وقته الثمين و أفادنا بعلمه الغزير وتوجيهاته القيمة وملاحظاته الصائبة والتي بفضل الله تعالى وبسببه خرجت هذه المذكرة، الأستاذ المشرف الدكتور تهامي محمد، لتوليه الأشراف على هذه المذكرة، والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه، كما نشكره على صبره معنا، ولرحابة صدره وسمو خلقه، وأسلوبه المميز في متابعة الرسالة فكان بذلك نعم المشرف، نسأل الله أن يجعل ذلك في ميزان حسناته، ونسأل له دوام الصحة.

إلى كل من علمنا حرفا في جميع الأطوار التعليمية من الابتدائي إلى الجامعة إلى كل الأساتذة في جامعة الأغواط خاصة أساتذة قسم علم الاجتماع إلى لجنة المناقشة التي تفضلت وقبلت مناقشة مذكرتنا شكرنا الخاص إلى أمهاتنا الحبيبتين اللتان كانتا ولا زالتا مصدر قوتينا وإرادتنا وفي الأخير نأمل من الله أن يجعل هذا العمل في ميزان حسناتنا وأن ينتفع منه كل طالب علم لأنه هدفنا من هذا الإنجاز

## إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك "الله جل جلاله"

بسم من يطيب بذكره الإهداء وقرّة عيني ونور صدري سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الله عز وجل ﴿ وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُل رَّبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا ﴾ الآية 24 من سورة الاسراء .

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى من كلله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء دون انتظار أرجو من الله أن يرحمه ويدخله فسيح جناته فما أنا اليوم أحصد ثمارا قد حان قطافها -بعد طول انتظار- ستبقى كلماتك نجوما اهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد إلى والدي "مصطفى" رحمه الله كل التقدير والفخر والاعتزاز .

إلى العبير الطيب الذي يفيض بالعطف وينبع بالنقاء إلى القلب العطوف الحنون إلى خاصة في الحياة وإلى معنى الحنان والتفاني إلى بسمة الحياة إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسما لجراحي إلى أغلى من في الحياة أُمي الغالية أقف إجلالا لها .

إلى رفيق دربي وشريك حياتي إلى من كان سند لي في إتمام هذا العمل بكل فرح وأمل زوجي " عبد الحميد" -حفظه الله- لي .

إلى من عشت معهم براءة طفولتي فلم أتصور الدنيا بعيدة عنهم إخواني .

إلي من صاغوا لي من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح أساتذتي الكرام من الطور الابتدائي إلى الطور الجامعي أهدى هذا العمل المتواضع راجية من المولى -عز وجل- القبول والنجاح...

صفاء إيمان

## إهداء

الحمد لله حبا وشكراً وإمتناناً على البدء والختام ﴿وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ  
الْعَالَمِينَ﴾ الآية 10 من سورة يونس.

شي جميل أن يسعى الإنسان إلى النجاح ويحصل عليه بعد مسيرة دراسية حملت في طياتها  
الكثير من الصعوبات أهدي ثمرة عملي و فرحة تخرجي إلى من كانت سندي في السراء  
والضراء إلى من اجتهدت وحرصت على نشأتي وتربيتي بالحب والعطف والحنان إلى من  
يعجز اللسان الثناء عليها والقلم عن وصفها إلى التي الجنة تحت قدميها " أمي الحبيبة الغالية  
أطال الله عمرها

إلى والدي رحمه الله الذي ذهب وحمله قلبي بالدعاء ومشاعري بالفقد والحزن ها أنا أشاركك  
أول إنجازاتي أتمنى أن تصلك مشاعري وتفتخر بمن حملوا إسمك وأثبتوا انك خير مربى  
وخير أب

إلى من عشت معهم و ترعرعت بينهم إخوتي وأخواتي الأعراء إلى كل الأهل والأقارب والى  
أساتذتي الكرام الي كل من علمني حرفا طيلة فترة تكويني من التعليم الابتدائي إلى الجامعي.  
وأخيرا من قال أنا لها نالها وأنا لها إن أبت رغما عنها أتيت بها. ما كنت لأفعل دون توفيق  
من الله ، هذا هو اليوم العظيم هذا اليوم الذي أجريت سنوات دراستي الشاقة حاملة بها حتى  
توالت بمنه وكرمه الفرحة التمام فالحمد لله الذي تيقنت به خيرا وأملاً إلا وأغرقني سروراً وفرحاً  
ينسيني مشقتي

مروى رحمون

## الملخص :

تسعى هاته الدراسة إلى معرفة دور التكوين عن بعد في تحسين أداء أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط الذين استفادوا من تكوين عن بعد في إطار ما يعرف بتكوين الأساتذة حديثي التوظيف (تكوين حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال والممارسات البيداغوجية)، حيث إنطلقت الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي: هل يساهم التكوين عن بعد في تحسين أداء الأستاذ الجامعي؟

ولاختبار ذلك قمنا بإجراء دراستنا على الأساتذة الذين استفادوا من هذا التكوين بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثلجي بولاية الأغواط، والبالغ عددهم 30 أستاذ، حيث قمنا بجمع المعطيات باستخدام أداة الاستبيان، متبعين المنهج الوصفي كطريقة في بحثنا لتتوصل في الأخير إلى :

- هناك علاقة بين طبيعة نشاطات التكوين عن بعد وتمكّن الأساتذة من بعض البرامج التي يمكن استخدامها في التدريس.

- هناك علاقة بين إلتزام الأساتذة بحضور وإنجاز الورشات وتحسن مستواهم في التعامل مع منصة Moodle.

**الكلمات المفتاحية:** التكوين عن بعد، الأداء الوظيفي، الأستاذ الجامعي، نشاطات التكوين.

## ABSTRACT :

This study seeks to know the role of distance education in improving the performance of professors of the Faculty of Social Sciences at the University of Laghouat who benefited from distance education within the framework of what is known as the training of newly hired professors (training on information and communication technology and pedagogical practices), as the study began with the following main question: Does distance education contribute to improving the performance of the university professor?

To test this, we conducted our study on professors who benefited from this training at the Faculty of Social Sciences at Amar Telidji University in Laghouat, numbering 30 professors, where we collected data using the questionnaire tool, following the descriptive approach as a method in our research to finally reach:

- There is a relationship between the nature of distance education activities and professors' ability to use some programs that can be used in teaching.
- There is a relationship between professors' commitment to attending and completing workshops and improving their level of dealing with the Moodle platform.

**Keywords:** Distance education, job performance, university professor, training activities.

	شكر وعرفان إهداء ملخص الدراسة
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول : الجانب المنهجي للدراسة النظرية</b>	
3	1- أسباب اختيار الموضوع
4	2 - أهداف الدراسة
4	3- أهمية الدراسة
4	4- الإشكالية
7	5- الفرضيات
8	6- مفاهيم الدراسة
14	7- الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني : التكوين عن بعد</b>	
23	تمهيد
24	1- مفهوم التكوين عن بعد
26	2- أهداف التكوين عن بعد
28	3- أدوات التكوين عن بعد
30	4- مفهوم تكوين الأساتذة المساعدين الجدد
31	5- برنامج تكوين الأساتذة حديثي التوظيف.

38	6- المنصات الرقمية للتعليم عن بعد
41	8- أهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد
43	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث : الأداء الوظيفي</b>	
45	تمهيد
46	1-مدخل إلى الأداء الوظيفي
46	1-1- مفهوم الأداء الوظيفي
47	1-2- عناصر الأداء الوظيفي
49	1-3- أنواع الأداء الوظيفي
51	1-4- أبعاد الأداء الوظيفي
54	1-5- أهمية الأداء الوظيفي
55	2- تقييم الأداء الوظيفي
55	2-1- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي
58	2-2- مراحل تقييم الأداء الوظيفي
60	2-3- طرق الأداء الوظيفي
65	2-4- معايير تقييم الأداء
68	3- تحسين الأداء الوظيفي وعلاقاته مع التكوين
68	3-1- مفهوم تحسين الأداء الوظيفي
69	3-2- خطوات تحسين الأداء الوظيفي

71	3-3- دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة الجدد
73	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة	
75	1- مجالات الدراسة
76	2- منهج الدراسة
76	3- إطار المعاينة
77	4- أداة الدراسة
78	5- خصائص العينة
79	6- البيانات الخاصة بالفرضية الأولى
88	7- البيانات الخاصة بالفرضية الثانية
97	8- نتائج الدراسة
102	الخاتمة
103	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الفرق بين التكوين التقليدي والتكوين عن بعد.	26
02	أبعاد الأداء الوظيفي	53
03	يوضح جنس المبحوثين	78
04	يوضح الخبرة المهنية للمبحوثين قبل التوظيف	78
05	يوضح العلاقة بين الاستفادة من نشاطات التكوين وإمكانية إستخدام البرامج المختلفة لإنشاء درس إلكتروني	79
06	يوضح العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين وبين مساهمة التكوين من تمكنهم في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة	80
07	يوضح العلاقة بين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في توصيل المادة العلمية للطلاب وبين استعمال المبحوثين لخاصية التحاضر عن بعد في عملية التدريس	81
08	يوضح العلاقة بين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة وبين إجادة المبحوثين لإنجاز خريطة ذهنية باستخدام برنامج VUE	83
09	يوضح العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحكم المبحوثين بتقنيات التعليم عن بعد وبين إستخدامهم حاليا لبرنامج VUE لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بدروسهم	84
10	يوضح العلاقة بين وإمكانية الاستفادة من نشاطات التكوين عن بعد وبين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في إستخدام المبحوثين برنامج OPALE	85
11	يوضح العلاقة بين إمكانية حضور المبحوثين للحصص المبرمجة للتكوين عن	86

	بعد وبين إستخدامهم حاليا للبرنامج OPALE في إنجاز الدروس	
88	يوضح العلاقة بين الاستفادة من نشاطات التكوين عن بعد ومدى دراية المبحوثين الكافية في التعامل مع منصة مودل MOODLE	12
89	يوضح العلاقة بين حضور المبحوثين للحصص المبرمجة للتكوين عن بعد وبين إمكانية مواجهتهم صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل MOODLE	13
90	يوضح العلاقة بين إستعانة المبحوثين بالزملاء في إنجاز بعض النشاطات أثناء فترة التكوين وبين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد على هيكلة وبناء الدرس على الخط	14
91	يوضح العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين وبين تعلمهم كيفية وضع التمارين والواجبات على منصة مودل MOODLE	15
92	يوضح العلاقة بين مساعدة التكوين عن بعد في توصيل المادة العلمية للطالب وبين إمكانية معرفة المبحوثين بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل MOODLE	16
94	يوضح العلاقة بين مساعدة البرامج التكوينية في التحكم في إنجاز العمل وبين إمكانية معرفة المبحوثين بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل MOODLE	17
95	يوضح العلاقة بين مساعدة التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة وبين إمكانية مساعدة التكوين للمبحوثين على هيكلة وبناء الدروس على الخط	18

الصفحة	العنوان	الرقم
60	يوضح مراحل عملية التقييم الوظيفي	01

في ظل التحول الرقمي الذي يشهده قطاع التعليم والتعلم، أصبح التكوين عن بعد أداة أساسية لتحسين أداء الأساتذة الجامعيين وتطوير مهاراتهم التعليمية، حيث يعد التحدي الرئيسي أمام الجامعات والمؤسسات التعليمية هو كيفية توفير فرص التعلم المستمر والتدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال استخدام تقنيات التكوين عن بُعد بشكل فعّال.

تعتبر مبادرات التكوين عن بعد وسيلة جديدة بالاهتمام لتحسين أداء الأساتذة الجامعيين، حيث توفر لهم فرصًا للتعلم وتبادل المعرفة دون قيود المكان والزمان، من خلال الانخراط في دورات تكوين عن بُعد تتضمن محتوى تعليمي متخصص ومتطور، يمكن للأساتذة تحسين مهاراتهم التدريسية وتطوير أساليبهم الاستراتيجية بما يتناسب مع احتياجات الطلاب الحديثة. إلى جانب ذلك، يمكن التكوين عن بُعد الأساتذة الجامعيين من الوصول إلى موارد تعليمية متنوعة وخبرات عالمية، مما يساهم في تحسين مستوى تعليمهم وتأثيرهم على مجتمعاتهم، بالإضافة إلى ذلك، يعزز التكوين عن بُعد التواصل والتفاعل بين الأساتذة والطلاب، مما يعزز التعلم التشاركي والابتكار في بيئة تعليمية ديناميكية.

حيث تهدف هذه المذكرة إلى استكشاف وتحليل دور التكوين عن بعد في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، حيث قسمنا دراستنا إلى أربع فصول، خصص الفصل الأول للجانب المنهجي للدراسة النظرية، والفصل الثاني تطرقنا فيه للتكوين عن بعد، أما الفصل الثالث خصصناه للأداء الوظيفي، وبالنسبة للفصل الرابع فقد تم التطرق فيه للدراسة الميدانية والتي تم إجراؤها بكلية العلوم الاجتماعية جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

## الفصل الأول : الجانب المنهجي للدارسة النظرية.

1- أسباب اختيار الموضوع .

2- أهداف الدراسة .

3- أهمية الدراسة .

4- الإشكالية .

5- الفرضيات.

6- مفاهيم الدراسة .

7- الدراسات السابقة

## 1-أسباب اختيار الموضوع:

## 1-1- أسباب شخصية:

تمثلت في اهتمامنا بموضوع البحث وانجذابنا لدراسة هذا الموضوع نظريا وتطبيقيا، وبذلك نكون قد أضفنا إسهامات جديدة للموضوع من الجانبين المعرفي والتطبيقي في المؤسسات الجامعية الجزائرية.

## 1-2- أسباب موضوعية:

- إدراك المؤسسات التعليمية الجزائرية عامة والمؤسسات الجامعية خاصة بضرورة تطبيق نظام التكوين عن بعد في العملية التعليمية بهدف التحسين والرفع من الأداء التدريسي من خلال الاستفادة من مميزات التكوين عن بعد.
- اعتبار الموضوع من المواضيع الحديثة التي ستولى اهتماما في المستقبل.
- محاولة إسقاط الدراسة النظرية على الواقع والخروج بنتائج تثري جانب البحث والتطوير
- التعرف على مكانة التكوين عن بعد وأهميته في الجامعة الجزائرية.
- التعمق حول موضوع التكوين عن بعد وتوضيح أهميته وانعكاساته على الجامعة.

2- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل عام إلى معرفة مدى مساهمة التكوين عن بعد بمختلف أبعاده في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر وللوصول وبلوغ هذا الهدف تم تحديد أهداف فرعية وهي:

- الوقوف على دور التكوين عن بعد في تحسين أداء الأستاذ الجامعي بالجزائر.
- التعرف على أهم التقنيات الحديثة للتعليم في المنظومة التعليمية وعلاقته بالأداء الوظيفي
- محاولة اكتشاف ومعرفة واقع التكوين عن بعد في الجامعة الجزائرية.

3- أهمية الدراسة:

- موضوع التكوين عن بعد من الموضوعات الحديثة التي تلقت اهتماما كبيرا من طرف المؤسسات، ومن هنا تتبع الأهمية العلمية للدراسة.
- تجديد رؤية الأساتذة حديثي التوظيف نحو أهمية التكوين عن بعد.

4- الإشكالية:

إن المستقبل ينتمي إلى الذين يعرفون كيف يتحكمون في المعرفة، فهي حجر الأساس لتقدم الشعوب، ما جعل الحاجة إلى التعليم تصبح أولوية من أولويات الدولة ولاسيما المؤسسات التكوينية والتعليمية وعلى رأسها مؤسسات التعليم العالي باعتبارها عقل المجتمع والمسؤولة عن تنمية أهم ثرواته وهي الثروة البشرية، فالأستاذ في الجامعة يعد مصدرا أساسيا وركيزة مهمة جدا في قيام الصرح الجامعي وتمكين الجامعة كمؤسسة علمية أكاديمية من إنجاز المهمة الموكلة

إليها، وهي خدمة البحث العلمي وإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة، بتزويدها بمختلف العلوم والمعارف والمهارات اللازمة، ولذلك يعمل الأستاذ على تلقين الطلبة هذه المعارف بشكل منتظم ومنهجي، إن مهمة الأستاذ هي ذات أهمية بالغة في إعداد الكفاءات، وتخريج أفراد بمستوى علمي راق يؤهلهم لحمل راية البحث والتقصي وكذا تحمل تبعات الحياة المختلفة بما يخدم مصلحته كفرد ومصلحة المجتمع بصفة عامة، لهذا يجب على الأستاذ الجامعي أن يكون مزودا بالمهارات والقدرات التي تضمن إلى حد ما التفوق والنجاح في مختلف مناحي الحياة الثقافية والفكرية، إذ أنه يجب عليه أن يكون مطلعاً ومثقفاً ومزوداً بكم لا بأس به من الذخيرة العلمية والمعرفية، فهو ليس مجرد مواطن مثقف يتعلم لنفسه فقط، بل عليه واجب تلقين مهاراته ومعلوماته إلى الطلبة، ليكون منهم إطارات المستقبل حاملي مشعل التنمية وتطوير البحث العلمي.

فمهمة الأستاذ الجامعي الحالي لم تعد تقتصر على إيصال المعلومات النظرية فقط بل أصبح يقوم بدور أكبر وهو كيفية تكوين جيل لمجتمع يتغير ويتطور باستمرار وفقاً لطبيعة احتياجات الواقع وتطلعات المستقبل ومواكبته للتطورات التكنولوجية، وبما أن الجامعة الجزائرية تعد واحدة من بين جامعات العالم التي تسعى جاهدة لتعزيز البحث العلمي والمعلومة العلمية والتقنية فهي بحاجة إلى مساندة مختلف التطورات التقنية والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني، ما دفع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر بإلزام جميع المؤسسات الجامعية بإعداد دورة تكوينية خاصة بالأساتذة حديثي التوظيف من صنف مساعد "ب"، حسب التعليمات: رقم 932 المؤرخة في 28 جويلية 2016 والتي تقتضي بإخضاع جميع الناجحين في مسابقة التوظيف لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها الأستاذ مترتباً،

ليحوز بعد هذه الفترة على قرار التثبيت في المنصب<sup>1</sup>، وبذلك تعد البرامج التكوينية من المستلزمات الأساسية لتقليص الفجوة بين قابلية الأساتذة الجدد ومتطلبات العمل، فتطوير التعليم في عصر المعرفة والمعلومات يقتضي تحسين وتطوير طرق وتقنيات التدريس والتكوين مع التطور الهام لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، إذ أن هذا التطور فتح آفاق جديدة لميدان التعليم من حيث الوسائل والإمكانيات والتقنيات الحديثة المستعملة، وبالتالي أصبح التكوين ضرورة ببيداغوجية خاصة في ظل الظروف الراهنة والتغيرات التي نعيشها.

ويعتبر التعليم عن بعد أحد الأساليب الجديدة للتعليم التقليدي باعتباره المكمل والمدعم الأساسي له، كونه يتميز بالقدرة على توفير الجهد والوقت والمال، والسرعة في نقل المعارف وتسهيل التعريف بها، بالإضافة إلى ما يوفره من السهولة في تبادل الحوار والنقاش مما يضيف على العملية التعليمية عامل التفاعل المعرفي الذي هو مهم في هذه العملية، وعليه فإن استخدام هذا النمط من التعليم يحتاج إلى متطلبات خاصة بالعنصر المادي والبشري، ونجاح هذا النمط يعتمد على مدى توفر هذه العناصر.

حيث يعتبر الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، من أهم النقاط التي تميزه وتجعله يحظى بمكانة وكفاءة واهتمام كبير، لأنه يمثل المقياس الذي يعتمد عليه للحكم على فعاليته ودوره في الجامعة من خلال قياس الجهد الذي يبذله في أداء مهامه الآتية والمستقبلية.

وعليه تسعى الكثير من الجامعات إلى بذل الكثير من الجهود اللازمة لتكوين وتدريب وإعداد الأساتذة خاصة حديثي التوظيف بشكل إيجابي يساعدهم على القيام بعملهم على أكمل

<sup>1</sup> ليليا عين سوية وصليحة غلاب، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 2، العدد6، جامعة سوق أهراس، 2019، ص106.

وجه وتطوير وتحسين مستوى أدائهم المهني الذي يشترط توافر الكثير من الخصائص والقدرات والكفايات التي تؤدي دورا كبيرا في العملية التعليمية البيداغوجية لتحقيق أهداف الجامعة .

أمام كل هذه التحديات التي واجهت قطاع التعليم العالي، لا ينكر النقلة النوعية الذي شهدها هذا الأخير في السنوات الأخيرة، بفضل هذا النظام التكويني الجديد حيث يعد تكوين الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف حاجة ملحة وضرورية لتطبيقها وذلك لرفع مستوى الجامعة عامة وأداء الأساتذة خاصة، وهذا ما شد انتباهنا للقيام بهذه الدراسة وطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل يساهم التكوين عن بعد في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ؟

- التساؤلات الجزئية :

- هل هناك علاقة بين طبيعة نشاطات التكوين عن بعد وتمكّن الأساتذة من بعض البرامج ؟

- هناك علاقة بين إلتزام الأساتذة بحضور وإنجاز الورشات وتحسن مستواهم في التعامل مع

منصة مودل Moodle ؟

5- فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة: يساهم التكوين عن بعد في تحسين أداء الأستاذ الجامعي .

- الفرضيات الجزئية:

- هناك علاقة بين طبيعة نشاطات التكوين عن بعد وتمكّن الأساتذة ببعض البرامج التي يمكن

استخدامها في التدريس.

- هناك علاقة بين إلتزام الأساتذة بحضور وإنجاز الورشات وتحسن مستواهم في التعامل مع

منصة مودل Moodle .

6 - مفاهيم الدارسة :

6-1- التكوين عن بعد:

إذا ركزنا على تعريف التكوين عن بعد من الناحية اللفظية نجد تعدد في التسميات كالتكوين عن بعد (FAD)، التكوين المفتوح وعن بعد (FOAD)، التكوين بمساعدة الحاسوب (FAO) التكوين عبر الإنترنت (FORMATION EN LIGNE) والتكوين الافتراضي، وهو ما أدى إلى اختلاف التعاريف والتي سنذكر منها ما يلي:

- هو التكوين الذي يتم عن بعد أي يكون المتكون بعيدا مكانيا وربما زمانيا عن المتكون، ويسد هذا البعد باستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة كالأنترنت وغيرها. <sup>1</sup>
- ويعرف كذلك بأنه كل المنظومة التكوينية التي تستخدم شبكة محلية أو الإنترنت لتوزيع وإدماج أو عملية الاتصال، وهذا ما يدرج ويضمن التعليم عن بعد في بيئة موزعة أخرى غير التعليم بالمرسلة الكلاسيكية المعروفة. <sup>2</sup>

<sup>1</sup> أحمد فخري وآخرون، التعليم الإلكتروني مفهومه بيائه مقررات إدارته تقويمه تطبيقاته، دار الزهراء للنشر والتوزيع، 2013، ص51.

<sup>2</sup> جيلالي بن عبو، الأخضر عزي، مؤتمر دولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية، بعنوان دور التكوين الإلكتروني في تطوير اتساعيه وتعميق إدارة الأعمال الإلكترونية، مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي ، يومي 25 / 26 نوفمبر 2008، بجامعة الحاج لخضر بباتنة ص 65.

- التعريف الإجرائي للتكوين عن بعد :

عملية نقل المعرفة إلى المتكون في موقع إقامته أو عمله بدلا من إنتقاله إلى المؤسسة التكوينية، وهو مبني على أساس إيصال المعرفة والمهارات والمواد التكوينية إلى المتكون عبر وسائط وأساليب تقنية مختلفة حيث يكون المتكون بعيدا أو منفصلا عن المتكون أو القائم على العملية التكوينية، وتستخدم التكنولوجيا من أجل ملء الفجوة بين كل من الطرفين بما يُحاكي الاتصال الذي يحدث وجها لوجه؛ ويتم التواصل الكترونيا عبر الإنترنت، إضافة إلى طرق الاتصال التقليدية، إذا كانت هناك ضرورة لذلك، وهذا كله بغرض زيادة معارف المتكونين وتحسين قدراتهم ومهارتهم وتغيير سلوكهم، بهدف الارتقاء بأدائهم وتحقيق أهداف مؤسساتهم، وهو يتميز بعدم انقطاع وتخلي المتكون عن أداء عمله.

2-6- مفهوم تكوين الأساتذة:

هو نظام تعليمي من مداخلته أهداف تسعى إلى تكوين الأستاذ ليصبح أستاذا كفى في المستقبل وخطة تدريسية تحتوي على مكونات أربعة هي الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي والتخصص المهني والتربية العلمية ويضم كل منها عددا من المواد الدراسية بمناهج محددة لتأهيل الطالب.<sup>1</sup>

- التعريف الإجرائي لتكوين الأساتذة الجامعيين:

هو مجموعة من البرامج التدريبية التي نصت عليها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر والتي يتلقاها الأساتذة الجامعيون الجدد والتي من خلالها يمكنهم الإحاطة بكل ما هو

<sup>1</sup> ليليا عين سوية، صليحة غلاب ، مرجع سابق، ص ص 106 - 107.

جديد في مجال التعليم، وكذا التحسين من قدراتهم وكفاءاتهم ومهاراتهم المهنية من أجل تحقيق فعالية ونجاح العملية التعليمية.

### 6-3- المنصة الإلكترونية موودل Moodle

هو نظام؛ لإدارة مقررات مفتوحة المصدر؛ وتطوير البيئة التعليمية؛ يمكن أن يستخدمه المعلمون لإنشاء مقررات تعليمية ويمكن استعماله على المستوى الفردي أو المؤسساتي عن طريق تحميله من الموقع [www.moodle.org](http://www.moodle.org).<sup>1</sup> إن أصل كلمة (Moodle) هو اختصار لكلمة *Environment* Modular Object Oriented Dynamic Learning .

والتي تترجم باللغة العربية إلى ( بيئة نموذجية ديناميكية غرضية التوجه ) وهو أحد أهم منصات التعليم الإلكتروني اليوم والمعروف سابقا باسم (Mooch)؛ وهو فكرة تطوير لعالم الحاسوب مارتن دوجيماس بجامعة كورتن بيرث<sup>2</sup>

- **التعريف الإجرائي لمنصة موودل Moodle** : هو عبارة عن منصة تعليمية سهلة الاستخدام والولوج؛ تسمح للمعلمين والطلبة إدارة العملية التعليمية كل حسب دوره، بكل ما تحتويه من فصول دراسية افتراضية وامتحانات ودروس ومحاضرات، وتستطيع إلى حد بعيد تعويض التعليم الكلاسيكي أو التقليدي، إذا هو نظام تعليمي الكرتوني كامل الأركان والمواصفات.

<sup>1</sup> عبد الرزاق مختار محمود عبد القادر، فعالية برنامج الكرتوني مفتوح باستخدام نظام موودل Moodle في تنمية الثقة في التعليم الإلكتروني والاتصال التفاعلي وتحصيل الطلاب في مقرر طرق تدريس العلوم الشرعية، مجلة القراءة والمعرفة، العدد 85، مصر، 2008، ص 136.

<sup>2</sup> ايناس، جاسم هادي، أثر استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle على مستوى طلاب قسم المكتبات والمعلومات، مجلة آداب المستنصرية؛ العدد 87؛ 2019، ص ص 73 98.

## 6-4- مفهوم الجامعة:

الجامعة مؤسسة تربوية في قمة النظام التعليمي تجمع بين مختلف التخصصات لها دور أساسي في نشر المعرفة وتكوين مختلف الإطارات التي يحتاجها المجتمع للتطور والتنمية في كل الميادين، لذا بناؤها وميزانيتها، وأهدافها التي تتوافق مع أهداف المجتمع وسياساته وما يحدث من مستجدات وتطورات<sup>1</sup>.

وعرفها "المشروع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 03. 279 في مادته 02 بأنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي"<sup>2</sup>.

## - التعريف الإجرائي لمفهوم الجامعة:

هي مؤسسة علمية تتمثل وظائفها الأساسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتتكون من ثلاث عناصر أساسية وهي الطالب والأستاذ والهيكل هدفها إعداد الإطارات لتنمية والمسايرة للمستجدات ونشر المعرفة وتحقيق أهدافها.

## 6-5- الأداء الوظيفي:

كما يمكن القول بان الأداء الوظيفي هو مجموعة من النشاطات مرتبطة بالعمل الناتج عن الموظف وطبيعة تنفيذ هذه النشاطات .

<sup>1</sup> نبيل عكنوش، مريم بن تازير، التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد بالجامعة الجزائرية دراسة لواقع في ظل مشروع البرنامج الوطني للتعليم عن بعد، مجلة المكتبات والمعلومات ، المجلد الثالث العدد الثاني، 2010، ص.112.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 51، 2003.

الأداء الوظيفي هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة<sup>1</sup>

يعرف كذلك من طرف بيترسون: الأداء الوظيفي قدرة المنظمة على استخدام مواردها بكفاءة وإنتاج متناغمة مع أهدافها ومناسبة لمستخدميها<sup>2</sup>

- التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي :

هو ما يصدر من العامل من سلوك أثناء قيامه بعمله من درجة تحقيق، وإتمام المهام والمسؤوليات المكونة للوظيفة التي يشغلها، ويمكن تقدير أداء الفرد من خلال النتائج المتحصّل عليها، كمية المنتجات ونوعيتها، السرعة والدقة في العمل .

وبصفة عامة يمكن القول أن الأداء الوظيفي هو محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال قيام الفرد بالمهام والواجبات والمسؤوليات المكلف بها.

6-6- الأستاذ الجامعي :

عرف الأستاذ الجامعي على أنه : الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس هو الذي يتعلم بالنيابة عنهم، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> وصفي الكساسبة، تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص77

<sup>2</sup> محمد الصغير بدوي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالمة، الجزائر، 1992، ص38.

<sup>3</sup> محسن علي عطية، "الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال" ، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2008، ص256.

وهو الشخص الحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه في مجال تخصصه، ويتعين على الأستاذ الباحث إعطاء تدريس نوعي محين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية، وكذلك المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل<sup>1</sup>

#### - التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي :

هو عضو فعال في العملية التعليمية، حامل لشهادة معينة إما شهادة ماجستير أو دكتوراه ومن مهامه نقل المعارف والمعلومات للطلبة الجامعيين بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم، كما يؤدي في النهاية إلى نجاح التعليم الجامعي .

#### 6-7- الأساتذة حديثي التوظيف :

هم الأساتذة المساعدون الجدد وهم الأساتذة من الصنف(ب) الحاصلون على درجة الماجستير أو الدكتوراه بمختلف التخصصات العلمية والأدبية حديثي العهد بالتوظيف ونجحوا في المسابقة أو الذين توظفوا مباشرة بعد تلقيهم لتكوين إقامي بالخارج قصير أو طويل المدى والتحقوا بالتدريس بالجامعة<sup>2</sup>

كما يعرف بأنه ذلك الموظف الباحث الناقل للمعرفة العلمية القائم على العملية التكوينية والبحثية، ويتولى الأساتذة المساعدون حسب المادة 33 ضمان التدريس أو عند الاقتضاء في

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية 28 ربيع الثاني 1429هـ. 4 ماي 2008م/ العدد03ص22

<sup>2</sup> حنان عبد الكبير، دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف - المسيلة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، مجلد5، العدد1، 2020 ، ص 12.

شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6، تحضير وتحسين دروسه، تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها، المشاركة في مداورات لجان الامتحانات، المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية، استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم<sup>1</sup>.

- التعريف الإجرائي للأساتذة حديثي التوظيف : ونقصد به في دراستنا جميع أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط الذين استفادوا من تكوين عن بعد في إطار ما يعرف بتكوين الأساتذة حديثي التوظيف ( Pédagogie et Tic ) تكوين حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال والممارسات البيداغوجية .

7-الدارسات السابقة :

7-1-الدارسات العربية

الدراسة الأولى :

دراسة ( أحمد فاروق محمد الصالح 2011 ) (مقال علمي نشر بجامعة الفيوم)، بعنوان "اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية".

هدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو الاعتماد على التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باختيار عينة من مشرفي وطلاب التدريب الميداني عددها 285عينة، كانت الأداة الرئيسية لجمع البيانات عبارة

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص23

عن استبيان، حيث تم إجراء الدراسة في كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم ومؤسسات التدريب الميداني بالمحافظة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني بنوعيه في الخدمة الاجتماعية متوسطة القوة، وهذا ما يؤكد أن التدريب ما زال بحاجة إلى مزيد من التطوير.

- حاجة طلاب الخدمة الاجتماعية إلى تدعيم الاتجاهات نحو التعلم الإلكتروني.<sup>1</sup>

الدراسة الثانية :

دراسة (عصام إدريس كمتور الحسن، 2016) ، بعنوان تقويم قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التعلم الإلكتروني بكلية التربية جامعة الخرطوم.

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم مستوى قدرات أعضاء هيئة التدريس في توظيف التعلم الإلكتروني بكلية التربية بجامعة الخرطوم، إذ تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من 54 عضو هيئة التدريس من الكلية، حيث استعمل الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية، وبالاعتماد على البرنامج الإحصائي *SPSS* لمعالجة البيانات، إذ توصل الباحث إلى نتائج أبرزها:

أن مستوى القدرة لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة في توظيف التعلم الإلكتروني كانت مرتفعة في معالجة النصوص وأساسيات تصميم التدريس، ومتوسطة في إعداد العروض التقديمية والتعامل مع الأنترانت والبريد الإلكتروني، وكانت ضعيفة في التعامل مع

<sup>1</sup> أحمد فاروق محمد صالح، اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية مصر، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم مجالات الخدمة، 2011

الويب تعزى للمؤهل العلمي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى قدرات أعضاء هيئة التدريس في توظيف التعلم الإلكتروني تعزى للتخصص، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى قدرات أعضاء هيئة التدريس في توظيف التعلم الإلكتروني تعزى لمتغير الدورات التدريبية، وبعد ذكر أهم ما توصلت إليه الدراسة، قدم الباحث مجموعة من التوصيات، نوجزها في : تصميم برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الخرطوم يتضمن القدرات المتعلقة بالتعلم الإلكتروني، مع ضرورة الاهتمام بالارتقاء بمستوى هذه القدرات وتقويمها من فترة لأخرى.<sup>1</sup>

### الدراسة الثالثة :

دراسة (وائل صبحي غيث، 2014) ، بعنوان أثر استخدام التعلم الإلكتروني في تحسين أداء الهيئة التدريسية: دراسة ميدانية للمدارس الخاصة في مدينة عمان الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز تأثير استخدام وسائل التعلم الإلكتروني (شبكة الأنترنت، واللوح الذكي، وجهاز عرض البيانات) في تحسين أداء الهيئة التدريسية في المدارس الخاصة في مدينة عمان بالأردن، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونة من 60 معلما من ثلاثة مدارس، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوسائل التعلم الإلكتروني بأبعادها (شبكة الأنترنت، واللوح الذكي، وجهاز عرض البيانات) في تحسين أداء الهيئة التدريسية في المرحلة الأساسية في المدارس الخاصة في مدينة عمان، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوسائل التعلم الإلكتروني بأبعادها (شبكة الأنترنت، واللوح

<sup>1</sup> عصام إدريس كمتور الحسن، تقويم قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التعلم الإلكتروني بكلية التربية جامعة الخرطوم، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد36، العدد1، الأردن، 2015.

الذكي، وجهاز عرض البيانات) في سرعه استيعاب الطلبة للمادة في المرحلة الأساسية في المدارس محل الدراسة، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوسائل التعلم الإلكتروني بأبعادها (شبكة الأنترنت، واللوح الذكي، وجهاز عرض البيانات) في زيادة تفاعل الطلاب مع المعلم في المرحلة الأساسية في المدارس الخاصة محل الدراسة، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوسائل التعلم الإلكتروني بأبعادها (شبكة الأنترنت) في تحديد وواجبات الطلبة في المرحلة الأساسية في المدارس الخاصة، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن مستوى التحسين في أداء الهيئة التدريسية في المدارس الواقعة في منطقة عمان في الأردن كان مرتفعا.<sup>1</sup>

## 7-2-الدراسات الجزائرية:

### الدراسة الأولى :

دراسة (عبد الفتاح أبي مولود وفاطمة غانم، 2018)، مقال نشر في مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد35، بعنوان "التدريب أثناء الخدمة للأستاذ الجامعي المتربص في ضوء تطبيق نظام جودة التعليم "الجامعة الجزائرية نموذجا".

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن سؤال جوهرى لمعرفة الأثر الإيجابي الذي قد يتركه برنامج التكوين والمرافقة البيداغوجية على أداء الأساتذة الباحثين حديثي التوظيف بمؤسسات التعليم العالي وذلك على المستوى البيداغوجي والتشريعي المنظم للدراسة في نظام الهيكلية الجديدة ( ل م د) والتحكم في إستخدام التكنولوجيات الحديثة والاستفادة منها في تنمية الذات المهنية للأستاذ الجامعي عن طريق تقديم نموذج لهذه العملية التكوينية والتدريبية للأستاذ

<sup>1</sup> وائل صبحي غيث، أثر استخدام التعلم الإلكتروني في تحسين أداء الهيئة التدريسية: دراسة ميدانية للمدارس الخاصة في مدينة عمان ، منكرة ماجستير، تخصص الأعمال الإلكترونية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014.

الجامعي المتربص في الجامعة الجزائرية من خلال عرض محتوى البرنامج ومدى تأثيره في أداء الأستاذ وتحقيق الأهداف المستقبلية لمشروع المؤسسة الجامعية، تكونت عينة الدراسة من 25 مؤسسة التعليم العالي، وقد بلغ عدد الأساتذة الباحثين وحديثي التوظيف والذين سجلوا وشاركوا في التكوين 875 أستاذا استفادوا من التكوين عبر أرضية اليقظة البيداغوجية، وقد بينت النتائج المتوصل إليها أن الدورات التكوينية كان لها الأثر الإيجابي على نمو المسار المهني للأستاذ الجامعي وهي تحتاج لدعم وتحفيز حتى تتعدى أثارها الفرد لتشمل مؤسسة التعليم العالي والمجتمع.<sup>1</sup>

#### الدراسة الثانية :

دراسة (حسين قانة وعبد الله علي، 2020) ، بعنوان أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتوزيع الاستبيان على عينة عشوائية تتألف من 73 استمارة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف، وبعد تفرغ الاستبيان وتحليله بواسطة برنامج SPSS، واستخدام الأساليب الإحصائية، وبعد اختبار فرضيات الدراسة، أظهرت نتائج

<sup>1</sup> عبد الفتاح أبي مولود وفاطمة غانم، التدريب أثناء الخدمة للأستاذ الجامعي المتربص في ضوء تطبيق نظام جودة التعليم "الجامعة الجزائرية نموذجا، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، العدد، 35، سبتمبر 2018.

التحليل الإحصائي أن استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة جاء بمستوى مرتفع، كما أشارت النتائج أيضا أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى مرتفع، وأظهرت الدراسة أن استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE تساهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حيث جاءت درجة الارتباط موجبة متوسطة ونسبة بلغت 48.64%، بعد عرض نتائج الدراسة وتفسيرها، اقترح الباحثان عدة توصيات في ظل النتائج المتوصل إليها، والتي كان من بينها عقد المزيد من الدورات التكوينية لاستخدامات أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE والجديد فيها، الاسترشاد بتجارب الدول المتقدمة التي طبقت هذا النوع من التعلم والتعاون معها لنقل التجارب، وإجراء دراسات لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لكيفيات التقويم الإلكتروني عبر أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، دراسة واقع استخدام طلبة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة للمقررات الإلكترونية MOODLE وعلاقته بتحصيلهم الدراسي واتجاههم نحوه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> حسين قانة وعبد الله علي، أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، المجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد، 13، العدد، الجزائر: جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020.

## الدراسة الثالثة :

دراسة (محمد نجيب سويقات، قداش سمية، 2022)، بعنوان التعليم الإلكتروني وفاعلية الأداء التدريسي في ظل أزمة كوفيد19 "من وجهة نظر الأساتذة".

هدفت الدراسة إلى تحديد دور التعليم الإلكتروني في زيادة فاعلية الأداء التدريسي لأساتذة كليات العلوم الاقتصادية بالجامعات الجزائرية من وجهة نظرهم وذلك في ظل أزمة كورونا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة اشتملت على 34 عبارة، تم توزيعها إلكترونياً على عينة عشوائية عبر مواقع التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني للأساتذة، وباستخدام عدد من أساليب الوصف الإحصائي والنسب المئوية، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وبعد معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS، كشفت نتائج الدراسة أن تطبيق التعليم الإلكتروني في الجامعات الجزائرية متوسط خلال أزمة كورونا، كما أن أداء الأساتذة في نفس الفترة كان متواضعاً.<sup>1</sup>

## 7-3- مناقشة مضامين الدراسات العربية وأوجه الاستفادة منها:

استعرضنا في دارستنا هذه عدد من الدراسات السابقة العربية والتي كانت تتعلق بمتغيري الدراسة التكوين عن بعد والأداء وأن جل النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسات السابقة كانت تتناسب وتتوافق مع الفرضيات المقترحة بالإيجاب عن مدى أهمية التكوين عن بعد في تحسين الأداء، غير أنها كانت تختلف وتتنوع في أهدافها وبيئتها بحيث أن بعض

<sup>1</sup> محمد نجيب سويقات، سمية قداش، الأداء التدريسي الجامعي والتعليم الإلكتروني في ظل أزمة كوفيد 19، دراسة حالة القطب الثالث بجامعة قاصدي مرباح ورقلة "وجهة نظر الأساتذة"، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الوادي، المجلد 07 العدد 01، الجزائر، 2022.

الدارسات استهدفت الجامعات الجزائرية كمحل لإجراء الدراسة أما الدارسات الأخرى فكانت بيئاتها تختلف من دراسة لأخرى أما فيما يخص المنهج العلمي المتبع لاحظنا أن معظم الدارسات اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي في جانبها النظري وتصميم استبانة من أجل تحليل النتائج وكذا الإجابة على الفرضيات المقترحة من أجل إعداد الجانب التطبيقي، جاءت دارستا تتمحور حول دور التكوين عن بعد في تحسين أداء الأستاذ الجامعي على غرار معظم الدارسات السابقة، ورغم كل هذا غير أن هذه الدارسات السابقة كانت شعاع أمل وحجر الأساس في إعطاء إطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة مما يسير أمامنا إعداد منهجية الدراسة، وبناء أداة لدراسة دور التكوين عن بعد في تحسين أداء الأستاذ الجامعي .

## الفصل الثاني: التكوين عن بعد

تمهيد.

1- مفهوم التكوين عن بعد .

2- أهداف التكوين عن بعد.

3- أدوات التكوين عن بعد.

4- برنامج تكوين الأساتذة حديثي التوظيف.

5- المنصات الرقمية للتعليم عن بعد.

6- أهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد

خلاصة الفصل.

## تمهيد :

التكوين هو وسيلة لإعداد الكفاءات والمهارات المهنية، القدرة على أداء مهامها المهنية على أحسن وجه وبأقل وقت ممكن، وبالتالي فهو الوسيلة التي تساعد الأستاذ الجامعي على تنمية وتطوير مهاراته وقدراته المختلفة، من أجل الارتقاء بحياته المهنية والاستجابة للتغيرات والإصلاحات والتطورات الحاصلة في المجتمع.

ويعد تكوين الأستاذ الجامعي من المواضيع المهمة التي تستدعي الوقوف عندها، لما لها من أثر بالغ على الحياة المهنية للأستاذ الجامعي، وسنتحدث في هذا الفصل عن التكوين عن بعد بصفة عامة أهدافه، أدواته، أنواعه، برنامج تكوين الأساتذة، إضافة إلى المشاكل التي يعالجها التكوين، ومراحل إعداد البرنامج التكويني، وكذا المنصات الرقمية للتكوين عن بعد وختاماً أهمية وأهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد.

## 1- مفهوم التكوين عن بعد

ويعتبر مصطلح التكوين عن بعد (FAD) حديث نسبيا، لكن إذا ركزنا على تعريفه من الناحية اللفظية نجد تعددا في تسمياته، فالتكوين المفتوح وعن بعد (FOAD)، التكوين بمساعدة الحاسوب (FAO)، التكوين عبر الإنترنت Formation en ligne، التكوين الافتراضي والتكوين الإلكتروني (e-formation) كلها مفاهيم تندرج في إطار التكوين عن بعد.

لذا سنتناول في هذه الدراسة كل هذه المصطلحات بنفس المعنى، فهدفها واحد وهو تقليص وقت الحضور الذي نقصد به الوقت المخصص لتجمعات المتكولين والمكونين في نفس المكان والزمان، ومهما كان شكل كتابة المصطلح، فإن مفهوم التكوين عن بعد في جوهره وأبعاده ومضمونه يعني عملية تحويل التكوين التقليدي وجها لوجه إلى شكل رقمي للاستخدام عن بعد باستثناء بعض اللقاءات التي تجمع المتكون بالمكون لمناقشة بعض المشروعات مما يخلق فرصا للتفاعل بين الطرفين وجها لوجه.<sup>1</sup>

وبالتالي هو التكوين الذي يتم عن بعد أي يكون المتكون بعيدا مكانيا وربما زمنيا عن المتكون، ويسد هذا البعد باستخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة كالإنترنت وغيرها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عائشة سموم، أمال تباري، التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة إقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد 07، العدد 02، 2022، ص 11.

<sup>2</sup> - أحمد فخري وآخرون، مرجع سابق، ص 51.

فهو أحد أشكال التكوين عن بعد التي تعتمد على إمكانيات وأدوات شبكة المعلومات والإنترنت في دراسة محتوى تكويني محدد، عن طريق التفاعل المستمر مع المكون والمتكون والمحتوى.<sup>1</sup>

فهو منظومة تعليمية لتقديم البرامج التعليمية أو التكوينية للمتعلمين أو المتكونين في أي وقت وفي أي مكان باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية لتوفير بيئة تعليمية تفاعلية متعددة المصادر، بأسلوب متزامن أو غير متزامن دون الالتزام بمكان محدد وبعتماد مبدأ التكوين الذاتي والتفاعل بين المتكون والمكون.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - مرام جمال الضبة، فاعلية استراتيجية المشروعات الإلكترونية في تنمية التفاعل والتشارك الإلكتروني والاتجاه نحوها لدي طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية غزة، 2015، ص 13.

<sup>2</sup> Sid halem and Badaoui Mohamed sofiane , **E-learning and some modeles and pilote experiences** ,route educational and social science, university Mesilla, vol. 06, No.03 ,February 2019 .p 358

الجدول رقم(01): الفرق بين التكوين التقليدي والتكوين عن بعد.

التكوين التقليدي	التكوين عن بعد
تدفق معلومات ذو اتجاه واحد	تدفق معلومات تفاعلي ذو اتجاهين
تكوين فردي	تكوين تعاوني
تكوين إجباري من المحاضرات	تكوين ذاتي عن طريق الاستكشاف الفردي
تكوينات روتينية جامدة	البحث و التحري من خلال شبكة الإنترنت
سير العملية التعليمية وفق خطة محددة بدون مراعاة للفروق الفردية بين المتدربين	الاهتمام بظروف المتدربين ومراعاة قدراتهم الفردية
المكون ناقل للحقيقة والمعرفة وصاحب خبرة (ملقن)	المكون مشارك و أحيانا متعلم ( مرشد)
المكون محور العملية التدريبية	المتكون محور العملية التدريبية
المتكون سلبي ( مستمع ومتعلم)	المتكون إيجابي (مشارك)
المحتوى الثابت	المحتوى المتغير
المعرفة عبارة عن ( حفظ- تذكر- تراكم الحقائق)	المعرفة عبارة عن (استفسار - ابتكار)
الاهتمام بالكم	الاهتمام بالكيف
التقدير معياري و يعتمد على الأداء	التقدير يرتبط بمقاييس ومعايير أخرى مقننة
التكلفة عالية	التكلفة نسبية

المصدر: أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 31، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012، ص 294 .

## 2-أهداف التكوين عن بعد

يساهم التكوين عن بعد بشكل كبير ومباشر في صقل مهارات وقدرات وتحسين خبرات وأداء المتكويين بطريقة أكثر فاعلية من حيث التكلفة المكانية والزمانية، كما أن سهولة التنقل

والتصفح عبر شبكة الإنترنت يساهم في تطوير العملية التكوينية، لذلك تكمن أهمية التكوين عن بعد فيما يلي:<sup>1</sup>

- يقدم تسهيلات وأساليب تدريبية تمنع الملل .
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ومنها قدرة المتدرب أن يتدرب بسرعة أو ببطء .
- وظيفة المدرب ستصبح بمثابة الموجه والمرشد .
- المرونة والملائمة : سهولة وسرعة الوصول للمحتويات والأنشطة بأي وقت وأي مكان .
- يسهل متابعة المتدربين ولو كانوا بأعداد كبيرة، كما يسهل وصول الآلاف لنفس المصدر، في نفس الوقت بخلاف المصادر الورقية.
- يتيح طرق متعددة في تقييم وقياس مستوى تقدم المتدرب .
- الاتصالات والتفاعل : إمكانية الاتصال والتفاعل الإلكتروني المباشر بين المدرب والمتدربين، وكذلك إتاحة الفرصة للمتدربين للتفاعل الفوري إلكترونياً فيما بينهم من خلال وسائل البريد الإلكتروني، منتديات النقاش.
- الوقت : حيث يوفر ويتيح للمتدرب تنظيم وقت بحيث يجدول تلقيه لدورته بما ينتسب وظروف العمل والعائلة، كما يتيح له القفز عن مواد ونشاطات يعرفها .
- المال : حيث يخفض تكلفة السفر، التنقل، المعيشة، إضافة إلى تقليص تكلفة ضياع وقت العاملين وانخفاض تكاليف الدورات التدريبية وذلك باستخدام الشبكات .
- إمكانية التدرب بأي مكان يتوفر فيه حاسوب وإنترنت.

<sup>1</sup> - نصيرة بركنو، التدريب الإلكتروني، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات-جامعة معسكر خلية الطباعة والنشر، ط.2019.1، ص 141

➤ مقدار التعلم وكَم ونوع وشكل المحتوى التدريبي يفوق بمراحل ما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي.

➤ ينمي المسؤولية لدى المتدرب وتنمي فيه حس التعلم الذاتي والمثابرة.

### 3- أدوات التكوين عن بعد:

وهي بمثابة الأشكال التي يمكن من خلالها تقديم البرنامج التدريبي بغرض تحقيق أهدافه، من أهم هذه الأساليب نجد<sup>1</sup>

**3-1- المحادثة ( Chat )**: وهي أداة تتيح إمكانية التحدث عبر الإنترنت بين المتكون والمكون أو بين المكون والمتكونين الآخرين في وقت واحد عن طريق برامج يشكل محطة افتراضية تجمع متكونين متواجدين في مناطق مختلفة على الإنترنت للتحدث كتابة وصوت وصورة .

**3-2- البريد الإلكتروني (E-mail)**: وهو من أهم الخدمات التي تقدمها الإنترنت، حيث بإمكان إرسال الرسائل إلى أي شخص وفي أي وقت وأي مكان عبر العالم وذلك بمجرد معرفة عنوان بريده الإلكتروني، ويمتاز البريد الإلكتروني بسرعه العالية فينقل الرسائل، إضافة إلى إرسال كل أنواع الرسائل المقروءة والمسموعة والمرئية .

**3-3- مؤتمرات الفيديو (Video Conferences)**: وهو نظام متكامل لنقل الصوت والصورة والمعلومات بين عدة مواقع تقع على مسافات متباعدة جغرافياً، حيث يمكن من خلالها إجراء الحوار بين تلك المواقع وتبادل الآراء، وتسمح هذه الأداة جراً اجتماع لفيديو عن بعد لصوت والصورة على شاشتين مكبرتين بحيث يرى ويسمع كلا الطرفين المتحاورين بعضهما

<sup>1</sup> - عادل دعاس، فريد راهم، أثر تدريب الموارد البشرية من خلال الوسائط الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين : دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية SONELGAZ ، مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات : مجلة علمية عالمية محكمة ، العدد 1 والمجلد 5، الأردن، 2019، صص 351-352.

البعض ويتابع المتواجدون النقاش بينهما وكأنهم مجتمعين في قاعة واحدة، كما يتيح تبادل الخبرات والمعلومات بشكل مباشر .

**3-4- الشبكة الدولية للمعلومات (World Wide Web) :** وتسمى الشبكة الدولية للمعلومات أو الشبكة العنكبوتية، ومن أهم استخداماتها: نشر المقررات الإلكترونية، التنقل والإبحار الافتراضي بين المواقع المتنوعة سواء كانت تعليمية، أو ثقافية، أو اجتماعية، أو سياسية، ومساعدة المتدرب في الحصول على بنوك من الإجابات لمختلف الأسئلة وفي شتى التخصصات .

**3-5- مجموعات النقاش (Discussion Groups):** تعتبر من أدوات الاتصال غير المتزامن، حيث تشبه في مضمون مجموعات المحادثة، ولكن المحادثة متزامنة، ويمكن الاستفادة منها في تبادل الأفكار بين المتدربين، أو عمل جلسات عصف ذهني غير متزامن بين المتدربين والمدرسين، والاستفادة من التغذية المرتدة .

**3-6- اللوح الأبيض التشاركي (Shared White Board) :** وهي سبورة الإلكترونية تزامنية كبديل عن السبورة التقليدية، حيث يسجل المتدربين الدخول إلى موقع خاص بذلك ويقوم المدرب بتنفيذ محاضراته من خلال اللوحة البيضاء الرقمية الإلكترونية والتي يتم عرض ما عليها من رسومات على جميع المتدربين، ويمكن الاستفادة من هذه الأداة في الكثير من الأشياء مثل: المساعدة في عرض حلول وشروحات بعض الأسئلة التي يصعب عرضها بشكل نظري، مراجعة التطبيقات بين جميع المتدربين، حفظ المحاضرات التي يلقيها المدرب والحوار الذي يدور بين المتدرب والمدرّب.

**3-7- القوائم البريدية (Mailing List):** وهي قائمة من العناوين البريدية تحتوي في العادة على عنوان بريدي واحد يقوم بتحويل جميع الرسائل المرسلة إليه إلى كل عنوان في القائمة ؛

**3-8- المقرر الإلكتروني (E-Course):** وهو مقرر يستخدم في تصميمه أنشطة ومواد تدريبية تعتمد على الحاسوب، وهو محتوى غني بمكونات الوسائط المتعددة التفاعلية في صورة برمجيات.

**3-9- الفصول الافتراضية (Virtual Classroom):** وهي مجموعة من البرامج على هيئة أنشطة تشبه أنشطة الفصل التقليدي يقوم المدرب والمتدربين تفصل بينهم حواجز جغرافية، ولكنهم يعملون معا في نفس الوقت أو في أوقات مختلفة حيث يتفاعل المتدربون والمدرّب مع بعضهم البعض عن طريق الحوار عبر الإنترنت.

**4- مفهوم تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:** هو فترة تكوينية للأستاذ حديث التوظيف وتدخل في إطار التكوين المستمر، وهو يؤدي الأعمال الموكلة إليه خاصة التدريس، حيث يعتبر في فترة تدريب موازاة مع أدائه لمهامه البيداغوجية والبحثية، موزعة عبر فترات تسمى بدورات التكوين يتلقى من خلالها عدة مواضيع في مجالات تخص احتياجاته التكوينية، وهي دورات محددة بحجم ساعي إجمالي يقدر بـ130 ساعة تتخللها تقييمات دورية لنشاط الأستاذ، ويهدف هذا التكوين إلى إكساب الأستاذ حديث التوظيف مجموعة من الكفاءات المعرفية والأدائية في مجالات محددة من قبل الوزارة وذات صلة بمهنة الأستاذ عموما وهي موضحة بالتفصيل كما وردت في النصوص التشريعية والقانونية المنظمة لعملية التكوين عن بعد.<sup>1</sup>

بناء على هذا التعريف يمكن القول أن تكوين الأساتذة حديثي التوظيف يقوم على القيام بمهامهم المنوطة إليهم خاصة التعليم التقليدي والحديث وذلك من خلال مجموعة من المواد العلمية عبر الوسائل التعليمية التقليدية والحديثة تنقسم إلى ورشات في مدة زمنية محددة،

<sup>1</sup> - فدوى بوكرديم، المرافقة البيداغوجية للأساتذة حديثي التوظيف : أهدافها وإجراءاتها - قراءة في النصوص التشريعية القانونية، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، المجلد7، العدد3، قسنطينة، 2022، ص694 .

يشرف على هذا التكوين مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال التعليمية والتدريس بالإضافة إلى خبراء في مجال اللغة الإنجليزية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة .

**5-** برنامج تكوين الأساتذة حديثي التوظيف: قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، بإصدار تعليمة لجميع المؤسسات الجامعية تحمل رقم **932** المؤرخة في 28 جويلية 2016، تقضي بإخضاع جميع الأساتذة الجدد صنف أستاذ مساعد قسم ب لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها الأستاذ متربصا ليحوز بعد هذه الفترة قرار التثبيت في المنصب، وقد أخذت عملية التكوين هذه شكلين، أولها حضور الأساتذة الجدد للحصص التكوينية حسب برنامج معد مسبقا على مستوى الجامعة، وثانيها هو خضوع جميع هؤلاء الأساتذة للتكوين عن بعد، وللوصول إلى مرحلة التقييم لهذه العملية التكوينية لابد من تشخيص هذه العملية على مستوى الجامعتين محل الدراسة، اعتمادا على نتائج المقابلات التي تم إجراؤها، وذلك على الشكل التالي :

**5-1- تكوين الأساتذة الجدد على مستوى الجامعة :** ويكون ذلك من خلال إعداد برنامج خاص لهذه العملية من قبل القائمين على التكوين على مستوى الجامعة وإخضاع جميع الأساتذة الجدد بمختلف تخصصاتهم للحضور الإجمالي لحصص مبرمجة مسبقا، حددتها الوزارة ب (160) ساعة سنويا، حيث سطرت الجامعة محل الدراسة أساتذة مكونين من ذوي الخبرة على مستواها بداية من رئيس الجامعة ومختلفا الكوادر الإدارية، إضافة إلى مختصين آخرين في مجالات مختلفة حسب البرنامج المسطر للتأهب على تقديم الدروس لأساتذة الجدد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - ليليا عين سوية، صليحة غلاب، مرجع سابق، ص 110 .

وبالنسبة للبرنامج المعتمد لتكوين الأساتذة فهو مقرر من قبل الوزارة ليتناول العديد من المحاور، والتي قامت الجامعة بتكييفها حسب برنامجها الخاص، ويمكن حصر المحاور الرئيسية للتكوين في التالي:<sup>1</sup>

- **تدريس مبادئ التشريع الجامعي:** والتي من خلالها يتعرف الأساتذة حديثي التوظيف على مهامهم وواجباتهم وكذلك أخلاقيات المهنة وأخلاقيات البحث العلمي والأمانة العلمية.
- **مدخل للتعليمية والبيداغوجيا:** يتعرف من خلالهما الأساتذة حديثي التوظيف على الطرق والوسائل التعليمية الحديثة والتقليدية.
- **علم النفس التربوي:** التعرف على النظريات العلمية في مجال علم النفس والتي من خلالها يستطيع فهم سلوك الآخرين وتوجيه سلوكه والتحكم فيه.
- **كيفية تصميم الدروس وإعدادها والاتصال البيداغوجي:** يقوم الأساتذة حديثي التوظيف بإعداد دروسهم وتصميمها وفق المراحل المنهجية والعلمية وكذا التعامل مع المنصة الإلكترونية مودل.
- **كيفية تقييم الطلبة:** لا شك أن عملية التقييم من أهم العمليات في مجال التعليم، ولهذا يجب معرفة الطرق والأساليب العلمية من أجل التعامل الجيد مع عملية التقييم والقياس .
- **التعليم عن بعد واستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال:** معرفة الطرق والوسائل التكنولوجية الحديثة في مجال التعليم الجامعي.
- **تعلم اللغة الإنجليزية عبر مراكز التعليم المكثف للغات:** اللغة الإنجليزية هي لغة عالمية ولغة العلم، ولهذا يجب على الأساتذة حديثي التوظيف التدريب فيها على التعبير الشفهي

<sup>1</sup> - عبد القادر بن بوزيد، دليلة بدران، واقع المرافقة البيداغوجية للأساتذة الجدد في الجامعة الجزائرية، مجلة سيسيولوجيا، المجلد 8، العدد1، جامعة الجلفة، 2024، ص 45.

والتعبير الكتابي بهدف تحرير لسان الأستاذ الجامعي حديث التوظيف والاحتكاك بثقافات دول العالم في المجال العلمي والمعرفي، ويشرف على تأطير دورات التكوين أساتذة ذوي كفاءات عالية، ويتم تقييم هذه الدورات التكوينية من قبل الوثيقة المرجعية لمهارات الأستاذ والتي تشمل على :

✓ محور تقييم محتوى التكوين .

✓ محور تقييم المقاربات البيداغوجية المتابعة .

✓ محور التقييم البيداغوجي للتكوين.

✓ محور التقييم المنهجي للتكوين.

✓ محور تقييم النشاطات الفرعية .

5-2- خضوع الأساتذة الجدد للتكوين عن بعد: بالتوازي مع إلزام الأساتذة الجدد بالحضور الإجمالي للتكوين على مستوى الجامعة، فقد تم إلزامهم أيضا بالتكوين عن بعد الذي كانت تشرف عليه جامعة الإخوة منثوري، قسنطينة 1، حيث قامت جامعة الإخوة منثوري - قسنطينة - لفائدة الأساتذة حديثي التوظيف بتوفير منصة تضم خمسة ورشات موجهة إلى جميع الأساتذة حديثي التوظيف، عبر جامعات الوطن، التي تتضمن مجموعة من التطبيقات التي تساهم في اكتساب العديد من الخبرات في مجال التعليم عن بعد، ونعرض لكم الورشات والأنشطة التعليمية الخاص بمحتوى التكوين المقرر :<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - ( بتصرف ) حبيبة عاشوري، عائشة مسيف، تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع والمعمول به (برامج التكوين بجامعة قالمة 8 ماي 1945 أنموذجا)، مجلة المعيار، مجلد 24، عدد52، 2020، ص737.

أ. الورشة الأولى C21-S2 : تعتبر تسمية هذه الورشة اختصاراً لكلمة:

**Certificate informatique et internet** شهادة الإعلام الآلي والإنترنت حيث يهدف التكوين من خلالها إلى اكتساب مهارات تقنية تساعد الأستاذ الباحث حديثي التوظيف على ممارسة فن التعليم بمهارة وبتقنيات متطورة، ومن الأهداف المسطرة والمحقة من خلال هذه الورشة نذكر ما يلي:

➤ تعلم استخدام نظام التعليم عن بعد (الموودل) بصفة طالب.

➤ استخدام الخرائط الذهنية.

➤ تنظيم الدرس.

➤ إنتاج السندات البيداغوجية اعتماداً على طرق نشر متنوعة.

➤ توليد صيغ متنوعة للسندات البيداغوجية (ورقية، رقمية، سكورم).

ويمكننا القول أن من خلال هذه الورشة: تعمل على التحكم في استخدام نظام التعليم عن بعد من خلال منصة موودل (moodle)، استخدام الخرائط الذهنية لتنظيم الدروس، إضافة إلى القدرة على تحرير أشكال مختلفة للدعائم البيداغوجية. (Papier, Web, SCORM) ولتحقيق ذلك تضمنت هذه الورشة أربعة (4) تطبيقات .

ب. الورشة الثانية: تحت عنوان CCEH S3<sup>1</sup> تعتبر تسمية هذه الورشة اختصاراً للجملة:

### Conception d'un cours pour un enseignement hybride

وتعني تصميم درس موجه للتعليم عن بعد ولذلك فمحتوى هذه الورشة يعد من الأهمية بمكان إذ مكنتنا جميعاً من الولوج إلى بيداغوجيا التعليم عن بعد عن طريق توضيح أسس بناء درس تعليمي على الخط، بحيث تهدف إلى هيكلة وبناء الدرس على الخط، وتحديد

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 739 .

وفهم الفروقات بين المقاربة بالكفاءات والمقاربة بالأهداف، إضافة إلى التعرف على أساسيات المعالجة وتصميم أنشطة التعلم..الخ. كما تدعو تطبيقات هذه الورشة إلى ضرورة تطبيق نظام المقاربة بالكفاءات في تصميم الدرس مما يستلزم التمييز بين التعليم عن طريق الأهداف وهو سمة النظام التعليمي الكلاسيكي والتعليم بالكفاءات هو سمة النظام الجديد المتطور ل.م.د. الذي طبقتة معظم الدول المتقدمة منذ عقود، ومن الأهداف التي تسعى هذه الورشة لتحقيقها، ما يلي:

- إتقان البناء البيداغوجي لدرس على الخط.
  - التعرف على مكونات درس على الخط.
  - تحرير أهداف الدرس.
  - فهم وإدراك الفرق بين نظام المقاربة بالكفاءات ونظام المقاربة بالأهداف.
  - التعرف على مبدأ المعالجة البيداغوجية.
  - تصميم الأنشطة التعليمية، ولقد تضمنت هذه الورشة (05) تطبيقات .
- ت. الورشة الثالثة: تحت عنوان MCFEH-S3:<sup>1</sup> أي منهجية تصميم درس موجه للتعليم عن بعد (منصة التعليم الإلكتروني مودل) والتي تهدف إلى:
- توليد صيغة سكورم الموجه للموودل.
  - استعمال التطبيق قصير-كل المقاسات
  - استثمار منصة الموودل مثل إضافة الكتل والرزنامة.
  - إتقان نمط المصمم في الموودل: استخدام نمط التحرير.
  - تتبع خطوات تصميم درس على الخط.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 741

- اكتشاف منصة مودل (moodle): الأقسام الوظيفية (Bloc) ، رزنامة (calendrier).
- التحكم في طرق التحرير وإدراج موارد على مستوى المنصة كالملفات والملصقات والصفحات.
- إضافة إلى إدراج النشاطات والاختبارات: منتديات، غرف الدردشة، واجبات...
- ث- الورشة الرابعة : (SP-S3):<sup>1</sup> تهدف هذه الورشة إلى:

- تصميم سيناريو التعلم، إضافة إلى إدراك وفهم وظائف الوصي على الخط، كما تهدف إلى فهم مختلف مناهج البيداغوجيا النشطة والتحكم في مختلف أشكال التقييم.
  - وضع مخطط للتعليمات مع إدراك مهام المتابع أو الوصي على الخط.
  - إتقان الصيغ المختلفة للتقويم وفهم الصيغ المختلفة للبيداغوجيا النشطة.
- هذه الورشة تضم تطبيقين، إضافة إلى العديد من المواضيع.

ج- الورشة الخامسة Suivi pédagogique هدفت هذه الورشة إلى تمكين الأستاذ المتكون من إعداد حصيلة تجربته التي اكتسبها خلال فترة هذا التكوين وقد تضمنت مجموعة من المواضيع نوردها فيما يلي:

**الموضوع الأول : تقييم تجربة التفاعل مع الأساتذة المرافقين (les tuteurs) :**

هدف هذا الموضوع إلى إكساب الأساتذة المتكونين المفاهيم المتعلقة بالمرافقة البيداغوجية من خلال عرض تجربة تفاعلهم وتواصلهم طيلة فترة التكوين مع الأساتذة المرافقين لهم من حيث ذكر جوانب القوة والضعف التي ميزت عملية المرافقة ويدخل هذا في إطار تهيئة وأعداد الأساتذة المتكونين ليكونوا بدورهم أساتذة مرافقين لغيرهم في المستقبل.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 742

**الموضوع الثاني : الطرق البيداغوجية (Les méthodes pédagogique):**

هدف هذا الموضوع إلى تمكين الأستاذ المتكون من التعمق أكثر في الطرق البيداغوجية والمفاهيم المرتبطة بها كالنظام البيداغوجي والتقنيات البيداغوجية وتحديد الفروق الجوهرية بين هذه المفاهيم، كما تضمن محتوى الموضوع مختلف أنواع الطرق البيداغوجية الحديثة التي تعتمد على الجانب التفاعلي بين الأستاذ والمتعلمين من جهة وبين المتعلمين فيما بينهم (الإيجابية - الاستكشافية - النشطة).

**الموضوع الثالث : التقييم (L'évaluation) :** هدف هذا الموضوع إلى تمكين الأستاذ المتكون من الإلمام بمختلف المعارف المتعلقة بمفهوم التقييم من حيث تحديد أنواعه، مجالاته، أهميته وأهدافه وأهم معايير جودة العملية التقييمية.

**الموضوع الرابع: المرافقة البيداغوجية(L'accompagnement pédagogique) :** هدف هذا الموضوع إلى تمكين الأستاذ المتكون من الإلمام بالمفاهيم النظرية المرتبطة بالمرافقة البيداغوجية من حيث تحديد آلياتها وميكانيزماتها ووظائفها في العملية التعليمية التعلمية، بالإضافة إلى معرفة الأدوار الأساسية التي يقوم بها الأستاذ المرافق في التعليم على الخط.

**الموضوع الخامس: حقيبة الأشغال الخاصة بالتكوين(Le portfolio) :** هدف هذا النشاط الأخير إلى تمكين الأستاذ المتكون من الإلمام بمختلف المعارف المتعلقة بحقيبة الأشغال وأهميتها في تنظيم صيرورة العملية التعليمية وأهم المراحل والخطوات المتبعة في إنجازها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - أمنة بوالقلىة ، صفية كريكه، دور التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف في تحسين أداءه المهني، مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر اكايمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس التربوي، جامعة

## 6- المنصات الرقمية للتعليم عن بعد

**6-1-موودل Moodle :** هو نظام مفتوح المصدر ويوزع تحت رخصة عامة، إذ بإمكان الجميع تحميله واستخدامه بطريقة سهلة، وقد تم تصميمه على أسس تربوية، فهي بذلك مثل بيئة تعليمية تربوية، تمكن الطلبة من بناء معارفهم من خلال خبراتهم ومؤهلاتهم وتمتاز هذه المنصة بأنها تدعم العربية، ويمكن تطويرها بشكل مستمر، وهناك من يعرفه على أنه عبارة عن حزم برمجية تتيح للمتعلم تحميل المواد التي يقوم بتدريسها على موقع الكتروني، وتتيح للمتعلم فرصة الاستمرار في عملية التعلم، حيث تفتح المجال للمتعلمين التواصل والتفاعل فيما بينهم والتواصل مع معلمهم من أجل القيام بعمل مشترك بطرق جديدة وممتعة، ومن مميزات نظام موودل أنه:

- ❖ مكان لوضع الدروس والمحاضرات والواجبات.
- ❖ يوجد به منتدى لإثراء المواضيع المرتبطة بالعملية التعليمية.
- ❖ توجد به غرف للدردشة قصد التواصل التعليمي.
- ❖ بإمكان المتعلم إرسال واجباتهم من موقع موودل .
- ❖ يمكن للمتعلم من إنشاء صفحات إنترنت بشخصية.
- ❖ وجود غرفة الدردشة الحية، وكذلك تمكين المعلم من التواصل مع المتعلمين.
- ❖ إنشاء اختبارات ذاتية للمتعلمين إما بتحديد وقت أو بدون تحديد الوقت.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - نجاه فنور، عادل شيهب، الرقمنة في التعليم العالي وتحديات التعليم عن بعد في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، مجلد8، العدد 04، الجزائر، 2023، ص256 .

- 6-2- منصة زوم Zoom: ونقصد بها تلك الخدمة التي يمكنك عن طريقها عقد اجتماعات وندوات الويب عبر الإنترنت ومشاركة المحتوى والصوت والصورة عبر مجموعة واسعة من الأجهزة والمنصات كالفيسبوك لايف، والبث عبر اليوتيوب، كما تعتبر إحدى حلول التعليم عن بعد ويوفر العديد من المزايا التي تسهل أي نوع من الاجتماعات...تبدو وكأنها قريبة إلى الواقع قدر الإمكان، تتميز منصة Zoom بالعديد من المزايا منها:
- ❖ المجانية: يمكن تحميل واستخدام نسخة البرنامج المخصصة للأجهزة الشخصية وتطبيق مخصص للهواتف الذكية بشكل مجاني.
  - ❖ الأجهزة وأنظمة التشغيل: يمكن القول إن برمجية Zoom يمكنها العمل على الأجهزة الشخصية بنظام تشغيل Windows أو Linux، وتشغيلها على الهواتف الذكية بكل بساطة سواء باستعمال Android أو IOS.
  - ❖ سرعة اتصال الإنترنت المطلوبة: إمكانية العمل ضمن اتصال بجودة مميزة وحتى إن كان الاتصال ضعيفا.
  - ❖ التسجيل: يتم تسجيل البرامج أو التطبيق من خلال البريد الإلكتروني، أو من خلال تسجيل الدخول بحسابات شبكة التواصل الاجتماعي مثل: الفيسبوك.
  - ❖ أنواع الغرف: هناك غرفة صوتية فقط وهناك الغرف التي يمكن استخدام الاتصال المرئي بها صوت وفيديو.
  - ❖ التنظيم: دائما ما يظهر اسم المتحدث على النافذة المنصة تجنباً لعدم حدوث خلط بين أصوات المتحدثين، عدد الحضور وصول المدة: يمكن للغرفة الواحدة استيعاب عدد من المشاركين يصل إلى 100 مشترك بالغرفة الواحدة، وهذا للعرض المجاني، والعرض المدفوع

يمكن زيادة العدد ويصل وقت الجلسة الواحدة إلى حوالي 40 دقيقة، أما الاشتراك المدفوع فوقت الجلسة غير محدد.

❖ **تسجيل الاجتماعات:** تتيح المنصة إمكانية تسجيل المحاضرات، الاجتماعات بالصوت والفيديو وتخزينها بشكل تلقائي بصيغة صوتية فقط أو بصيغة الفيديو أيضا.

❖ **المحادثات الكتابية:** تحتوي المنصة على إمكانية للدردشة والمحادثات الكتابية ويمكن استخدامها أثناء انعقاد الاجتماعات مع إتاحة التواصل مع المجموعة ككل أو مع شخص واحد.

❖ **مشاركة الشاشة:** تحتوي المنصة على أداة تتيح مشاركة شاشة الجهاز مع المجموعة كلها أو بعضها، بمعنى أن يرى البقية كل ما يعرض على جهاز المدرب أو من يسمح لهم من المشاركين) فيديو، صورة الموقع... الخ(، وبالتالي يمكن استخدامها للعرض.

❖ **الجدولة:** توفير منصة أداة الجدولة التي تتيح لك الإعداد للمحاضرة بشكل مسبق بكل سهولة، فيمكن تحديد موعد المدعوين، بالإضافة إلى إمكانية تحديث كلمة السر للدخول إلى غرفة الاجتماعات.

❖ **الكتم والاجتماع بأمان وخصوصية:** يمكن كتم الصوت أو إيقاف الاتصال المرئي من الشخص نفسه دون الحاجة إلى الخروج من الجلسة، ويمكن للمدرب كتم الشخص بعينه، وعند ذلك يمكنك استخدام ميزة رفع اليد، ومن ناحية التشغيل الكامل في جميع الاجتماعات والأمان المستخدم قائم على دور حماية كلمة المرور وغرفة الانتظار، ويلبي الاحتياجات الاجتماعية والمهنية للدارسين، ويلبي ميول واهتمامات واحتياجات الطلبة، كما تقل تكلفة الدراسة في التعليم عن بعد بالمقارنة مع التعليم التقليدي، بالإضافة إلى أن البرامج الدراسية

للطلبة تحدد اعتمادا على احتياجاتهم وتوظف طرق وأساليب تتصف بالمرونة تراعي احتياجاتهم وقدراتهم.<sup>1</sup>

### 6-3- منصة قوقل ميث Google Meet:

يعرف Google Meet بأنه برنامج مؤتمرات الفيديو، تم تقديمه وتطويره بواسطة Google لاستخدامه في أجواء الاجتماعات عبر الإنترنت، يمكن المستخدمين من عقد اجتماعات متنقلة وأنشطة تعليمية افتراضية ودورات تدريبية بالإضافة إلى المقابلات عن بعد.<sup>24</sup> لا يحتوي Google Meet على إعدادات معقدة، فكل شيء بداخله يتم بشكل سهل وسلس للغاية، كل ما يتوجب فعله إدخال الحساب الشخصي أو حساب العمل على منصة gmail أو google ومن ثم إنشاء صفحة اجتماع ودعوة العديد من الأصدقاء، وبالرغم من أنه يشبه Zoom الشهير إلا أنه اكتسب شهرة واسعة عنه، نظرا للمزايا المتعددة التي عليها مثل التحكم فيمن ينضم إلى الاجتماع أو إزالة بعضا من الأعضاء من جلسة الاجتماع، بالإضافة إلى إمكانية تسجيل الحصص، مشاركة الشاشة، وإلغاء الضوضاء الخلفية.<sup>2</sup>

### 7- أهداف تكوين الأساتذة المساعدين الجدد:

- ❖ القدرة على معرفة الذات أكثر بهدف تطوير القدرات.
- ❖ القدرة على تسيير النظام داخل الصف.
- ❖ تحسين وتطوير الأداء المهني للأستاذ الجامعي.
- ❖ إحداث التعديلات والتغييرات في أداء الأستاذ الجامعي بما يتفق ومتغيرات العصر.

1 - المرجع نفسه، ص 257

2 - المرجع نفسه، ص 258

- ❖ إكساب المزيد من المهارات والخبرات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع المستوى الثقافي للأستاذ والتزود بالطرق والأساليب العلمية الحديثة التي تسهم في رفع الأداء.
- ❖ زيادة الخبرات لدى الأستاذ الجامعي بما يمكنه من اتخاذ القرار سواء في العمل العلمي الأكاديمي للعمل الإداري في مختلف المواقع والمواقف داخل الجامعة.<sup>1</sup>

---

<sup>2</sup> - محمد كتش، فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001، ص 68.

## خلاصة الفصل :

وفي الأخير يمكن القول أن قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر يقوم بمجهودات جبارة من خلال وضع العديد من الاستراتيجيات التي من شأنها النهوض بقطاع التعليم العالي إلى مصاف ومستوى جامعات الدول المتقدمة في المجال العلمي والمعرفي، ومن بين تلك الاستراتيجيات هي بناء رأسمال فكري ومعرفي والذي يتمثل في بناء الإنسان المتعلم والذات البشرية العارفة والمتخصصة في العلم والمعرفة وإعادة الإنتاج لرأس المال الفكري والمعرفي والذي يتمظهر في مخرجات الجامعة من كفاءات وإطارات من مختلف التخصصات والمجالات.

والسبيل الوحيد من أجل إنتاج رأس مال فكري ومعرفي هو التكوين والتدريب ومرافقة المورد البشري من أجل تذليل الصعوبات والعراقيل التي تحول بين ذلك، حيث أن التكوين عن بعد للأساتذة يلبي احتياجات الأساتذة ويوفر لهم المرافقة والتوجيه عن طريق برنامج تكويني وتدريب عبر مجموعة من الورشات من طرف الخبراء والمختصين في مجالات البحث العلمي والتدريس واكتساب القيم التنظيمية للجامعة الجزائرية بصفة خاصة ومؤسسات التعليم العالي بصفة عامة، كل هذا يساهم في الأخير في اكتساب نوع من الهوية المهنية للأساتذة الجدد .

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

### تمهيد

#### 1- مدخل إلى الأداء الوظيفي

1-1- مفهوم الأداء الوظيفي

1-2- عناصر الأداء الوظيفي

1-3- أنواع الأداء الوظيفي

1-4- أبعاد الأداء الوظيفي

1-5- أهمية الأداء الوظيفي

#### 2- تقييم الأداء الوظيفي

2-1- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي

2-2- مراحل تقييم الأداء الوظيفي

2-3- طرق الأداء الوظيفي

2-4- معايير تقييم الأداء

#### 3- تحسين الأداء الوظيفي وعلاقاته مع التكوين

3-1- مفهوم تحسين الأداء الوظيفي

3-2- خطوات تحسين الأداء الوظيفي

3-3- دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة الجدد

### خلاصة الفصل

## تمهيد

الأداء نشاط يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقه، ويرتبط بالمنتجات التي تسعى المؤسسات بمختلف توجهاتها إلى تحقيقها، ولا شك أن الأداء يدل على ما يتمتع به الموظفون في المؤسسات بصفة عامة والمؤسسة الجامعية بصفة خاصة من قدرات وإمكانات ومهارات لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم وهذا لا يتم التعرف عليه إلا في ظل تقييم أداء العاملين من أجل ضبط النقائص ونقاط الضعف وتحديد الاحتياجات التكوينية اللازمة لتحسينها وتداركها بشكل يساهم بفاعلية في رفع قدرات الموظفين بغية الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل بتوضيح مفصل حول مفهوم الأداء الوظيفي، أهميته وأبعاده وأنواعه وعناصره، كذلك مفهوم تقييم الأداء الوظيفي والمعايير التي يقاس عليها وطرق ومراحل تقييمه، وكذا طرق تحسين الأداء الوظيفي وخطواته ودور التكوين عن بعد في تحسين مهام الأستاذ الجامعي في التعليم الجامعي.

## 1- مدخل إلى الأداء الوظيفي

## 1-1- مفهوم الأداء الوظيفي

يعد مصطلح الأداء من المؤشرات الدالة على الديناميكية، والمحدد لمدى نجاح المنظمة وفعاليتها ومن هذا المنطلق فقد تم تناوله بعدة تعاريف أهمها: الأداء كلمة إنجليزية الأصل "Performance" كانت تعني في البداية عمل/ أشغال أو استغلال، ومع مرور الوقت اتسع المفهوم وأصبح يعني المنهجية أو الطريقة التي بواسطتها تتمكن المنظمة من الوصول إلى أهدافها، لتكتسب بعدها كلمة الأداء بُعدًا جديدًا مع التقدم التقني والعلمي بحيث أصبحت تشمل الفعالية والكفاءة الفعلية اللتان تضمنان للمؤسسة الوصول لتحقيق أهدافها .

ومن منظور بُعدي الكمية والنوعية الأداء هو درجة إنجاز المهام من قبل أعضاء التنظيم، والتي تُسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

وبعبارة أخرى يعرف الأداء على أنه القدرة على إنجاز المهام المنوطة بالأفراد داخل المنظمة .<sup>1</sup>

أما من منظور معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية يُعرف الأداء بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب، وفي سياق متصل عُرف الأداء بكونه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fericelli A.M, **Performance and Ressources Humaines**, Economica, Paris, 1996, p 04

<sup>2</sup> - أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، 1989، ص33

من خلال هذا التعريف نستطيع القول أن الأداء الوظيفي ما هو إلا نتيجة لتفاعل ثلاث عناصر مكونة لجهد الفرد وهي: القدرات وإدراك الدور، والقيام بالمهام، ويقصد بالأداء الوظيفي "الجهد الذي يبذله كل من يعمل بالمنظمة".<sup>1</sup>

يعبر هذا التعريف عن درجة تحقيق العامل لعمله من حيث كمية ونوعية العمل المقدم من طرفه.

ويشير توماس جيلبرت (Thomas Gilbert) إلى مصطلح الأداء الوظيفي ويقول بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك والإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات، أو تصميم نموذج، أو التفتيش، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج أو النتائج، كتقديم خدمة محددة أو إنتاج سلعة ما، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا، على أن تكون هذه النتائج قابلة للقياس.<sup>2</sup>

### 1-2- عناصر الأداء الوظيفي:

هناك ثلاثة عناصر أساسية للأداء الوظيفي:

- العامل: أي بما لديه من معرفة ومهارة وقيم واتجاهات ودوافع خاصة للعمل.
- الوظيفة: من ناحية متطلباتها وتحدياتها.

<sup>1</sup> - وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2000، ص 244.

<sup>2</sup> - عبد الباري إبراهيم ذرة، تكنولوجيا الأداء في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 26.

- **الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة والهيكل التنظيمي<sup>1</sup>
- وبشكل أكثر تحديداً توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء المهني وهي:
- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل بدورها المهارة المهنية والمعرفية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها بدقة.
- **نوعية العمل:** وتشمل الدقة والنظام والإتقان والتمكن الفني والقدرة على تنظيم العمل وتنفيذ والتحرر بذلك من الأخطاء.
- **كمية العمل:** وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وأيضاً سرعة الإنجاز.
- **المثابرة والثوق:** أي الجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> زكية صيفور، درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية \_ دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات ولاية جيجل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، علم النفس التربوي ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة جيجل 2019، ص54

<sup>2</sup> حسين محمد الحراشنة، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 92.

### 1-3-أنواع الأداء الوظيفي:

بعد التعرف على مفهوم الأداء والتطرق إلى محدداته يمكننا الانتقال عرض أنواع الأداء، إن نوع الأداء يكون حسب معيار التقسيم، ومن ثمة يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية:

**1-3-1- حسب معيار المصدر:** وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

أ. الأداء الداخلي : ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

- الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن إعتبارهم مورد إستراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- الأداء التقني : ويتمثل في قدرة المؤسسة على إستعمال إستثمارها بشكل فعال.
- الأداء المالي : ويكمن في فعالية تهيئة وإستخدام الوسائل المالية المتاحة<sup>1</sup>.

ب . الأداء الخارجي : وهو الأداء الناتج عن تغيرات البيئة المحيطة بالمؤسسة فهو ينتج عن المحيط الخارجي للمؤسسة، وبالتالي فإن المؤسسة لا يمكنها التحكم في هذا الأداء، حيث قد يظهر هذا الأداء في نتائج جيدة تتحصل عليها المؤسسة، على سبيل المثال قد يزيد حجم مبيعات المؤسسة بسبب تحسن في الأوضاع الاقتصادية أو نتيجة إعانات تحفيزية من طرف

<sup>1</sup> جلال الدين بوعطيط، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، تخصص، السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص76.

الدولة، حيث أن هذه التغييرات قد تنعكس على الأداء إيجابا أو سلبا، وبالتالي يجب على المؤسسة قياس، وتحليل هذه الآراء، لأنه يمكن أن يشكل تهديدا لها، فهي لا تتحكم فيه كما هو الحال بالنسبة للأداء الداخلي.<sup>1</sup>

### 1-3-2- حسب معيار الشمولية:

أ. الأداء الكلي : وهو النوع من الأداء الذي لا يمكن فيه نسب الإنجازات التي حققتها المؤسسة إلى عنصر واحد دون بقية العناصر الأخرى، فهو يجسد من خلال جميع الإسهامات والإنجازات التي حققتها المنظمة بتضافر جميع عناصرها ومواردها ووظائفها وأنظمتها الفرعية، وفي إطار ومجال هذا النوع والصنف من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية والأرباح والنمو والاستقرار .

ب. الأداء الجزئي: هو الأداء الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة مالية، ووظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة التسويق، ونشير إلى أن الأداء الكلي للمؤسسة الحقيقية هو نتيجة تفاعل أنظمتها ووظائفها الفرعية.<sup>1</sup>

### 1-3-3- حسب معيار الطبيعة: يمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار إلى ما يلي:

<sup>1</sup> - محمد سليمان، الابتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسويق، تخصص : علوم التسويق، فرع التسويق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2007/2006، ص 118 .

أ. الأداء الاقتصادي : يعتبر الأداء الاقتصادي المهمة الأساسية التي تسعى المنظمات الاقتصادية إلى بلوغها، ويتمثل في الفوائض الاقتصادية التي تجنيها المنظمة من وراء تعظيم نواتجها (الإنتاج، الربح، القيمة المضافة، رقم الأعمال حصة السوق، المردودية...) وتدني إستخدام مواردها ( رأس المال، العمل، المواد الأولية، التكنولوجيا...).

ب . الأداء الاجتماعي : تعد الأهداف الاجتماعية التي ترسمها المنظمة أثناء عملية التخطيط كانت قبل ذلك قيودا أو شروطا فرضها عليها أفراد المنظمة وأفراد المجتمع الخارجي ثانيا، وتحقيق هذه الأهداف يجب أن يتزامن مع تحقيق الأهداف الأخرى وخاصة الاقتصادية منها، فلا يتحقق الأداء الاقتصادي إلا بتحقيق الأداء الاجتماعي.

ج. الأداء التكنولوجي: يكون للمؤسسة أداء تكنولوجيا عندما تكون قد حددت أثناء عملية التخطيط أهدافا تكنولوجية كالسيطرة على مجال تكنولوجي معين، وفي أغلب الأحيان تكون الأهداف التكنولوجية التي ترسمها المؤسسة أهداف إستراتيجية نظرا للأهمية التكنولوجية.

#### 1-4-أبعاد الأداء الوظيفي :

نعني بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء، وهذه الأبعاد هي<sup>1</sup>:

➤ الجهد المبذول.

<sup>1</sup> سارة هامل، نصيرة يحيوي، أساليب إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي للطالب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، 2015، ص 28 .

➤ كمية الجهد.

➤ نمط الأداء.

#### 1-4-1 - كمية الجهد المبذول:

تعبّر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته من خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

#### 1-4-2 - الجهد المبذول:

فتعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي، للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع و الابتكار في الأداء.

#### 1-4-3 - نمط الأداء:

يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة ويوضح الجدول رقم ( 03 )

أبعاد الأداء الوظيفي وفقا لبعض الدراسات، والذي يتضح من خلاله اختلاف هذه الأبعاد من دراسة إلى أخرى.

الجدول رقم(02) : أبعاد الأداء الوظيفي

الباحث	السنة	الأبعاد
الساعاتي والخفاجي	2014	الرضا الوظيفي - غياب الموظفين - الجودة - الوقت - الإبداع.
Pradhan and Jena	2017	أداء المهام - الأداء السياقي - الأداء التكتيقي.
عايض والمطاع	2017	حجم الأداء - جودة الأداء - سرعة الإنجاز - تكلفة الإنجاز.
أبو غنيم وفرج	2017	الكفاءة - الفاعلية - الجودة - الوقت - رضا المستفيدين.
Muhtasom et al.	2017	الجودة، الكمية، الالتزام بالمواعيد، الاستجابة، الاستقرار، الفاعلية.
أبو جليدة	2018	جودة العمل المنجز - الالتزام - كمية العمل المنجز.
أبو عشيبة وحجازي	2019	إنجاز المهام - تحمل المسؤوليات - العلاقات في العمل.

المصدر: هديل شاهر السكر، القيادة الخادمة واثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة الملكية الأردنية، رسالة ماجستير،

تخصص إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، 2018-2019، ص: 46

### 1-5- أهمية الأداء الوظيفي

للأداء الوظيفي أهمية كبرى في المنظمة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- الأداء هو المكون الرئيسي لعمليات الإنتاج أو تقديم الخدمات، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير العملية ويحول الموارد إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية يتم بيعها للمستهلك وبذلك تحقق الربح، وعليه فإن ثبات كلفة الموارد وتفعيل إنتاجية العنصر البشري يحقق أهداف المنظمة.
- يؤدي الأداء الوظيفي إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية في الدولة.
- إن الأداء الوظيفي يعد مقياساً لقدرات الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل.
- ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد وكذا بالاستقرار الوظيفي للعاملين.
- يساعد الأداء الوظيفي في تحقيق أهداف المنظمة.
- يساعد الأداء الوظيفي المتميز على رفع مستوى الجودة في مدخلات ومخرجات العملية الإنتاجية.
- يؤدي الأداء الوظيفي الفعال إلى خلق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال الابتكار والإبداع في العمل.
- يؤدي الأداء الوظيفي الفعال إلى تخفيض التكاليف وترشيد النفقات.

<sup>1</sup> - فيصل عبد الرؤوف الدحلة، تكنولوجيا الأداء البشري، المكتبة الوطنية، عمان، 2001، ص 54.

- يساهم الأداء الوظيفي في تحديد مدى قدرة المنظمة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف طموحات ومهارات ومعارف العاملين.
- يساهم الأداء الوظيفي في تحديد مدى نجاح سياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

## 2- تقييم الأداء الوظيفي:

### 2-1- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي :

يعرف تقييم الأداء الوظيفي على أنه "نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم، ويحتاج الأمر إذن أن يكون العاملون قد قضوا فترة زمنية في أعمالهم، وبشكل يمكن القيام بتقييم أدائهم خلالها".<sup>1</sup>

يرى هذا التعريف أن تقييم الأداء الوظيفي هو نظام يسمح بقياس كفاءة أداء العامل أثناء إنجازه لأعماله وذلك خلال فترة زمنية معينة.

ويعرف أيضا بأنه "الصفة النظامية أو الرسمية التي تعبر عن مكان القوة ومكان الضعف في المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا إنجازها والقيام بها".<sup>2</sup>

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن عملية التقييم عملية إيجابية تسعى لكشف العيوب في الأداء، كما تهتم بنقاط القوة التي يحققها الفرد في أداءه، وهي عملية إدارية رسمية.

<sup>1</sup> - أحمد ماهر إدارة الموارد البشرية، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، 2003، ص 371.

<sup>2</sup> - حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، الطبعة الأولى، دار النهضة للطباعة، بيروت، 2002، ص 360.

كما يذهب البعض للنظر إلى تقييم الأداء الوظيفي على أنه " عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في سوق معين، وتحقيق هدف معين خططت له المنظمة مسبقاً".<sup>1</sup>

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن عملية تقييم الأداء الوظيفي عملية إدارية مخططة مسبقاً، مستمرة، وهي عملية إيجابية لا تسعى إلى كشف العيوب فقط بل تهتم بنقاط القوة في الجهود التي يبذلها الفرد.

كما يقصد بتقييم الأداء الوظيفي "تلك العملية التي يتم من خلالها التعرف على الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية الخاصة بتحقيق الأهداف وإنجاز معدلات الأداء المستهدفة".<sup>2</sup>

يوضح هذا التعريف أن تقييم الأداء الوظيفي عملية تسمح بالكشف على الجوانب الإيجابية والسلبية الخاصة بتحقيق الأهداف.

عرفه أحمد ماهر: "نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم وبشكل يمكن من القيام بتقييم أدائهم".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 208.  
<sup>2</sup> - سيد محمد جاد الرب، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء الأطر المنهجية والتطبيقات العملية، القاهرة، 2009، ص 51.

<sup>3</sup> - أحمد ماهر، الاختبارات واستخداماتها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 375.

يرى هذا التعريف أن تقييم أداء العامل هو نظام يسمح بقياس كفاءة العامل في إنجازه لأعماله.

كما يعرف كذلك: "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم على القيام بأعمالهم".<sup>1</sup>

يرى هذا التعريف أن تقييم الأداء الوظيفي عملية مستمرة ومنظمة لتقدير أداء الأفراد العاملين.

➤ نلاحظ من خلال هذا التعريف أن عملية تقييم الأداء الوظيفي عملية إدارية مخططة مسبقاً، مستمرة، وهي عملية إيجابية لا تسعى إلى كشف العيوب فقط بل تهتم بنقاط القوة في الجهود التي يبذلها الفرد.

➤ من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن تقييم الأداء الوظيفي هو "عملية إدارية يتم من خلالها تحديد كفاءة العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المتاحة لهم، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل، ومدى التقدم الذي يحرزونه أثناء ممارسة عملهم". مسؤوليات أكبر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد عبد الوهاب حسن عشاوي، دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ط1، القاهرة، 2014، ص 55.

<sup>2</sup> - مصطفى محمود أبو بكر، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1. 2020، ص 325

## 2-2-2- مراحل تقييم الأداء الوظيفي :

تعد عملية تقييم الأداء عملية صعبة ومعقدة تتطلب من القائمين على تنفيذها تخطيطاً سليماً تتضمن خطوات متسلسلة بغية تحقيق الأهداف المنشودة وتتمثل هذه المراحل في:<sup>1</sup>

## 2-2-1- مرحلة وضع توقعات الأفراد

تعد هذه الخطوة أولى خطوات عملية تقييم الأداء حيث يتم التعاون فيها بين الإدارة والعاملين على وضع توقعات الأداء، وبالتالي الاتفاق في ما بينهم حول وصف المهام المطلوبة.

## 2-2-2- مرحلة مراقبة التقدم في الأداء

تأتي هذه المرحلة ضمن إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الفرد العامل قياساً إلى المعايير الموضوعية مسبقاً ومن خلال ذلك يمكن اتخاذ القرارات التصحيحية حيث يتم توفير المعلومات عن كيفية إنجاز العمل.

<sup>1</sup> - حياة تبوب، رميلة بومالة، أثر تقييم الأداء على الرضا الوظيفي للعاملين، رسالة ماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية التسيير وعلوم تجارية، جامعة جيجل، الجزائر، 2015، ص 23

## 2-2-3 تقييم الأداء

بمقتضى هذه المرحلة يتم تقييم أداء جميع العاملين في المنظمة والتعرف على مستويات الأداء التي يمكن الاستفادة منها في عملية اتخاذ القرارات المختلفة.

## 2-2-4 التغذية العكسية

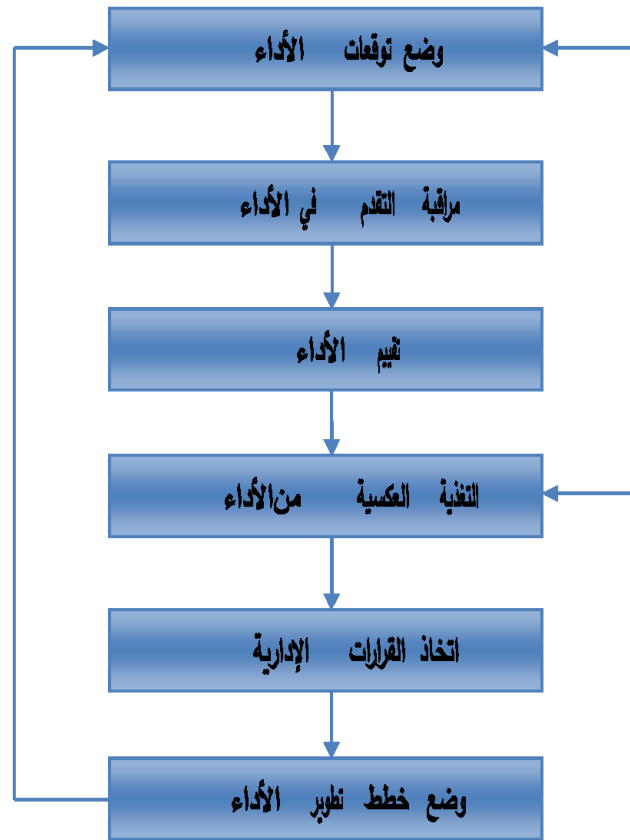
يحتاج كل فرد عامل إلى معرفة مستوى أدائه ومستوى العمل الذي يزاوله لكي يتمكن من معرفة درجة تقدمه في أدائه لعمله وبلوغه المعايير المطلوبة، وتعد التغذية العكسية ضرورية لأنها تسمح للفرد بالتعرف على كيفية أدائه المستقبلي.

## 2-2-5 وضع خطط لتطوير الأداء

تأتي هذه الخطوة لتمثل المرحلة الأخيرة من مراحل تقييم الأداء، فبموجبها يتم وضع الخطط التطويرية التي من شأنها أن تنعكس وبشكل إيجابي على الأداء من خلال التعرف على جميع المهارات والقدرات والمعارف التي يمتلكها الفرد.

وعليه يمكن القول أن تقييم الأداء ينطلق من تحديد معايير الأداء، ومن ثم مناقشة التوقعات في الأداء مع الأفراد العاملين، وبعد ذلك قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالمعايير الموضوعية، وفي الأخير اتخاذ الإجراءات التصحيحية إن لزم الأمر.

الشكل رقم (1) يوضح مراحل عملية التقييم الوظيفي



المصدر: خالد الهيتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2003م، ص206.

### 2-3- طرق تقييم الأداء الوظيفي:

هناك العديد من الطرق المستعملة لتقييم أداء العمال، الطرق التقليدية والطرق الحديثة.

## 2-3-1 الطرق التقليدية:

تعتمد الطرق التقليدية في عملية التقييم على الحكم الشخصي للرؤساء على المرؤوسين ومن أهمها:

- طريقة الترتيب البسيط : من أقدم الطرق في تقييم الأداء، حيث تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد ترتيباً تنازلياً من الأفضل إلى الأسوأ من حيث أدائهم العام إذ يتم أولاً اختيار الفرد الذي يحتل المرتبة الأولى في الأداء ومن ثم الفرد الذي يليه في حسن الأداء، وهكذا حتى يتم ترتيب جميع الأفراد العاملين على شكل قائمة<sup>1</sup>.
- المقارنة المزدوجة: وتتم هذه الطريقة في تقييم أداء العاملين بمقارنة كل واحد منهم بالآخرين مقارنة زوجية، ويكون عدد المرات التي أختير فيها الفرد هو الرقم الذي تحدد على أساسه الرتبة التي يمثلها بين الأفراد محل التقييم<sup>2</sup>.
- طريقة التدرج البياني: تعتمد هذه الطريقة على تحديد عدد من الصفات أو الخصائص التي تمكن الفرد من رفع مستوى الأداء ويتم تقييم كل فرد حسب مقياس التدرج البياني المحدد وفقاً لدرجة امتلاكه لهذه الصفات، وترجع فعالية هذه الطريقة إلى الدقة في تحديد الصفات والخصائص المرتبطة بالأداء<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى-بجي عليان، أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 165.  
<sup>1-</sup> توفيق محمد عبد المحسن، تقييم الأداء (مدخل جديد لعالم جديد)، دار النهضة العربية، 1999، ص 61.  
<sup>3-</sup> وسيلة حمداوي، مرجع سابق، ص 131.

- طريقة التوزيع الإجباري: تميل هذه الطريقة إلى ما يعرف بظاهرة التوزيع الطبيعي حيث يعبر عنها إحصائياً عن دراسة الظواهر لمعرفة كيفية توزيع متغيراتها، وهذا الأسلوب يمكن إستخدامه لتقييم أداء العاملين وذلك لتجنب أخطاء الطرق السابقة، حيث يتفاوت أداء العاملين من الممتاز إلى الضعيف، ووفقاً لهذا الأسلوب فإن هناك نسبة قليلة من العاملين يحققون أداء ممتاز وقلّة قليلة يحققون أداء ضعيفاً، بينما الغالبية العظمى يكون أداء متوسط، وهنا يقوم المشرف أو القائم على عملية التقييم بتوزيع تقديرات أداء العاملين على فئات تم إعدادها سابقاً وتتراوح بين الضعيف والممتاز.<sup>1</sup>

- طريقة القوائم المرجعية: وهي قائمة تضم مجموعة من الفقرات أو العبارات ذات العلاقة بأداء العامل، يقوم المسؤول عن التقييم بتأشير تلك الفقرات أو العبارات التي تنبثق على الخصائص والصفات الموجودة في الموظف ومن البديهي أن تشير كل فقرة من فقرات هذه القائمة إلى صفات أو سمة من السمات الإيجابية أو السلبية التي يمكن أن يتسم بها أداء الموظفين، وبعد إنتهاء المقوم من تأشير هذه القائمة تجمع التأشيرات الإيجابية لصالح الموظف والسلبية عكس ذلك، ثم يقارن عدد النقاط الإيجابية والسلبية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل، ط2، عمان، 2007، ص 222.

<sup>2</sup> - صفوان محمد المبيضي، عائض بن شافي الأكلبي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص156.

### 2-3-2- الطريقة الحديثة:

ظهرت هذه الأساليب نتيجة التطورات الفلسفية التي طرأت على العملية الإدارية في المنظمة ومن أبرز هذه الأساليب نجد:

- طريقة الإدارة بالأهداف: تقوم هذه الطريقة أو الأسلوب على فرض أساس هو ميل العاملين إلى معرفة وإدراك الأمور التي ينبغي منهم القيام بها والرغبة في مشاركة الإدارة في عملية اتخاذ القرارات التي تمس مستقبلهم، بالإضافة إلى رغبة العاملين المستمرة في الوقوف على مستويات أدائهم.<sup>1</sup>

وتتمثل خطوات هذه الطريقة فيما يلي:<sup>2</sup>

- يشرف الرؤساء والمرؤوسين على وضع وتحديد الأهداف التي يمكن للمرؤوسين تحقيقها وهذه الأهداف يجب أن تكون واقعية ويسهل قياسها.
- إجتماع الرؤساء والمرؤوسين مرة أخرى لدارسة وإنجاز المرؤوسين لتلك الأهداف الموضوعية وتقييمهم لها.
- في نهاية المدة المتفق عليها يتم تقييم النتائج وتحديد النواحي الضعيفة التي تتطلب التعديل والعمل على وضع الحلول لها.

<sup>1</sup> - خالد عبد الرحيم الهيتي، مرجع سابق، ص 208.

<sup>2</sup> - كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، لبنان، 2000، ص

- طريقة التدرج السلوكي: تسمى هذه الطريقة التوقع السلوكي، وهي تعتمد على العناصر الأساسية التي تضمنها طريقتي التدرج البياني والمواقف الحرجة، حيث أنه يتم تحديد وتصميم أعمدة لكل صفة أو سلوك مستمدة من واقع العمل الفعلي وليست صفات عامة محددة مسبقاً، ويتم تقييم الفرد بناءً على مدى إيمتلاكه للصفات وسلوكه المتوقع في العمل، بحيث تكون هذه الصفات أو السلوكيات مرتبطة بمتطلبات العمل الأساسية.<sup>1</sup>

- طريقة الأحداث الحرجة: وترتكز هذه الطريقة على تقييم أداء العاملين بالاعتماد على الوقائع الموضوعية، وتتقاضي هذه الطريقة الاعتماد على مذاكرة الرئيس، والتي تتأثر غالباً بالأحداث القريبة حيث يقضي هذا البرنامج بتسجيل الوثائق فور حدوثها، كما أنها من ناحية أخرى تتضمن الجوانب الإيجابية في سلوك وتصرفات الفرد، مما يساعد الرئيس على استخدام الأساليب المرتبطة بتدعيم نواحي القوة، وتوجيه الفرد لتفادي نقاط الضعف.<sup>2</sup>

- طريقة الاختيار الإلزامي: تتطلب هذه الطريقة من المقيم أن يقوم بترتيب مجموعة من العبارات التي تصف كيفية أداء العامل لمهام وواجبات عمله والمسؤوليات المتعلقة به بعد ذلك يقوم قسم الموارد البشرية بتطبيق الأوزان النوعية المعينة وحساب درجة التقييم النهائية للفرد الذي يستحقها وفق الاستمارة التي تتضمن ذلك الترتيب، وتتسم هذه الطريقة بقدرتها على تحقيق العدالة والموضوعية وكذلك تدعو هذه الطريقة أن يقوم المقيم بدراسة أداء الموظف بشكل دقيق

1 - علي محمد ربابعة، إدارة الموارد-البشرية، دار صفاء، عمان، 2003، ص 90.

2 - عبد المجيد محمد، فاروق عبده: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005، ص275.

توخيا للدقة في ترتيب هذه العبارات لتحقيق المطابقة التي تبين السلوك العامل للأداء وصفات الموظف الحقيقية أثناء الأداء.<sup>1</sup>

- طريقة التقييم السري: حيث تقوم المؤسسة بتقييم الفرد العامل من قبل الرئيس المباشر وزميله في العمل ومرؤوسيه، ثم تصميم نماذج تحتوي على أسئلة يطلب الإجابة عليها حول أداء العامل من قبل الرئيس المباشر ومرؤوسيه وزملائه ويطلب من كل طرف تقييم العامل وأن تتم العملية بشكل سري لتعبئة النماذج دون إطلاع الغير، وبعد ذلك يتم إختيار العناصر والصفات موضع التقييم بمعرفة القائمين على التقييم بنتائجها.<sup>2</sup>

#### 2-4- معايير تقييم الأداء الوظيفي

يقصد بمعايير تقييم الأداء تلك العناصر التي ستستخدم كركائز للتقييم وفيما يلي أمثلة للمعايير الممكن استخدامها لتقييم الأداء:<sup>3</sup>

#### 2-4-1- معايير نواتج الأداء :

- كمية الأداء .

- جودة الأداء .

<sup>1</sup> - كاظم خضير محمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ك1. الاردن، ص 167.

<sup>2</sup> - وسيلة حمداوي، مرجع سابق، ص 130.

<sup>3</sup> أحمد ماهر، فن إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 289

2-4-2- معايير سلوك الأداء :

- معالجة شكاوي العملاء

- إدارة الاجتماعات

- كتابة التقارير

- المواظبة على العمل.

- التعاون مع الزملاء.

- قيادة المرؤوسين.

2-4-3- معايير صفات الشخصية :

- المبادأة.

- الانتباه .

- دافعية العمل .

- الاتزان الانفعالي.

وهناك عدة مبادئ في استخدام معايير تقييم الأداء، وهي كالآتي:

- يجب استخدام عدد كبير نسبيا من المعايير عد تقييم الأداء، ولا يجب الاقتصار على معيار واحد أو عدة معايير قليلة، والسبب في ذلك يرجع إلى أن العاملين يقومون بعدة أنشطة، وعليه يجب أن تتعدد المعايير، حتى يمكن تغطية الجوانب المختلفة لأداء الفرد.

- يجب أن تكون المعايير موضوعية بقدر الإمكان، وأكثر المعايير موضوعية هي معايير نواتج الأداء، يليها معايير سلوك الأداء، وأقلها موضوعية نواتج الأداء، يليها معايير سلوك الأداء، وأقلها موضوعية هي معايير الصفات الشخصية.

ففي النوع الأول من المعايير يتم التركيز على نواتج أداء المرؤوسين من كمية وجودة معينة.

أما النوع الثاني من المعايير فهو يقوم بالاعتماد على معايير غير مباشرة، لأنها لا تمس نواتج الأداء بل تمس الأسلوب والسلوك الذي تم الاعتماد عليه للتواصل إلى النواتج، ومن أمثلة المعايير السلوكية معالجة شكاوى العملاء وتنمية مهارات وإدارة الاجتماعات بكفاءة.

وأخيرا يمكن اللجوء إلى بعض المعايير الشخصية، وذلك حين يتعذر التوصل هي أقل المعايير دقة، لأنها لا تصف الأداء، وإنما تصف صفات الشخص القائم بالأداة، وأنه إذا توافرت به صفات معينة فإن أداءه من المحتمل أن يكون ممتازا، ومن أمثلة هذه الصفات الشخصية الذكاء والانتباه، والمبادأة واللباقة، والالتزام الانفعالي.

- يمكن أن يتم التوصل إلى معايير موضوعية لو قامت إدارة الموارد البشرية ( أو القائم بتصميم قائمة التقييم ) بدراسة وتحليل العمل وذلك على جوانب الأداء<sup>1</sup>.

### 3- تحسين الأداء الوظيفي وعلاقته مع التكوين

#### 3-1- مفهوم تحسين الأداء الوظيفي

يأخذ تحسين الأداء الوظيفي تعاريف نذكر منها:

عرف تحسين الأداء الوظيفي بأنه: طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعاني منها المؤسسة ما، وهي عملية منظمة، تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء<sup>2</sup>

كما عرفه بخاش بأنه: استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى<sup>3</sup> من خلال هذه انه عملية إدارية تركز علي المخرجات الكلية من خلال تنفيذ جهود مستمرة لضبط وتحسين العمليات والبحث عن الأخطاء التي قد تقع أثناء العمل لتقليل الفجوة

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص: 290

<sup>2</sup> مروان لزمد النور، دور الثقافة في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية-شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية -غزة -فلسطين -مجلد 20. عدد 2، 2012، ص : 192

<sup>3</sup> وفاء بخاش، مقارنة إدارة الجودة الشاملة كأداة لتطوير أداء المؤسسات التعليم العالي في الجزائر-دائرة ميدانية بجامعة الجزائر3 و جامعة مسيلة -أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية، الجزائر، جامعة دالي إبراهيم الجزائر 3. 2016-2017، ص107

بينما يجب أن يكون وماهي عليه الأن وهي عملية مستمرة ومنهجية ومنظمة لتقليص الفجوة بين الأداء الحالي والنتائج المرغوب فيها<sup>1</sup>.

### 3-2-2- خطوات تحسين الأداء الوظيفي

تمر عملية تحسين الأداء الوظيفي وتطويره بخمس خطوات مهمة والمتمثلة في:

3-2-1- تحليل الأداء: يتم التحليل باختبار أداء المؤسسة أو الجامعة ضمن أولوياتها وقدراتها، حيث يرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين هما:

أ. الوضع المرغوب: ويصف الإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل واللازمة لتحقيق إستراتيجية وأهداف المؤسسة.

ب. الوضع الحالي أو الفعلي: يصف مستوى أداء العمل والإمكانيات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعليا وينتج عن هذين المفهومين إدراك الفجوة في الأداء، ومن خلالها يمكن إدراك المشاكل المتعلقة بالأداء والعمل على إيجاد الحلول لها، ومحاولة تقليص الفجوة إلى أدنى مستوى باستخدام أقل التكاليف.

3-2-2- البحث عن جذور المسببات: يجب عند تحليل أي مشكلة أن نبدأ من جذورها، أي بجمع المعلومات الممكنة لتحديد ومعرفة سبب ضعف الأداء ثم إختيار وسيلة المعالجة، فذلك

<sup>1</sup> - لطيفة بكوش، مساهمة التسيير علي أساس الأنشطة في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير في إطار مدرسة الدكتوراه في الاقتصاد والتطبيق وإدارة المنظمات، تخصص محاسبة ونظم المعلومات، قسم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارة، جامعة محمد خضير بسكرة، 2015-2017، ص

سيؤدي إلى نتائج أفضل، لذا فإن تحليل المسببات هو الرابط بين الفجوة في الأداء والإجراءات الملائمة لتحسين الأداء الوظيفي.

**3-2-3- إختيار وسيلة التدخل أو المعالجة:** لابد من إختيار وتصميم الطريقة المناسبة التي يمكن بها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء، حيث يجب تطبيق طريقة واحدة والتركيز عليها واختبارها، ثم الذي يليها مع الأخذ بعين الاعتبار الأولوية والأهمية في إختيار الطريقة المناسبة، والحساب الدقيق للتكلفة والمنافع المتوقعة.

**3-2-4- تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة:** بعد إختيار الطريقة الملائمة ووضعها حيز التنفيذ، مع تصميم نظام للمتابعة، ومحاولة تضمين مفاهيم التغيير التي تريدها في الأعمال اليومية، ومحاولة الاهتمام بتأثير الأمور المباشرة وغير المباشرة لضمان تحقيق فعالية المؤسسة أو الجامعة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

**3-2-5- مراقبة وتقييم الأداء:** يجب أن تكون هذه العملية مستمرة لأن بعض الأساليب والحلول يكون لها أثر مباشر على تحسين وتطوير الأداء، وذلك من خلال توفير وسائل المراقبة والمتابعة التي تركز على قياس التغيير الحاصل لتوفير التغذية العكسية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - نرجس محاط، ميسون بن زهرة، مساهمة التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذة الجدد دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف -ميلة- مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادراة أعمال، 2021.2022، ص 29.

### 3-3- دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين الجدد

إن التكوين هو النشاط الذي توليه المؤسسة الجامعية إهتماما كبيرا، حيث يهدف إلى تنمية قدرات الموظفين في العمل، ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق إستراتيجية المؤسسة في البيئة، إذا طبيعة التغيرات التي تعيشها المؤسسات (المنظمات) في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجية أو تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات الموظفين مع ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق ما تصبوا إليه المؤسسات، وأصبح لزاما عليها أن تبحث عن برامج التكوين المناسبة للموظفين في مؤسسات التكوين والتدريب المختلفة والمؤهلة، كما ينظر إلى وظيفة التكوين أو التدريب على أنها الوظيفة المكملة للتعين، فلا يكفي أن تقوم المؤسسات باختيار الموظفين وتعيينهم، إنما يجب إعداد هؤلاء الأفراد وتنمية قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم ومساعدتهم في الحصول على الجديد من المعلومات والمعارف وتزويدهم بالأساليب الجديدة لأداء الأعمال وصقل مهاراتهم، وللتكوين تأثيرات متعددة على أداء الموظفين ومن أهمها مايلي<sup>1</sup>:

- رفع مستوى الأداء وتحسينه من الناحية الكمية والنوعية.
- تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم.
- تنمية شعور الموظفين بالانتماء والولاء للمنظمة.
- تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل.

<sup>1</sup> محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغور -خنشلة، شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل. 2013-2014 ص94.

- توعية الموظفين بأهمية التكوين، وإكسابهم القدرة على البحث عن الجديد والمستحدث في شتى مجالات العمل.
- للتكوين دور في ربط أهداف الأفراد العاملين (الموظفين) بأهداف المؤسسة وخلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية لصالح المؤسسة كما يساعد في إنفتاحها على العالم الخارجي وتوضيح السياسات العامة لها مما يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها وبالتالي المساهمة في تحسين أدائهم.
- المساعدة في تجديد وإثراء معلومات الأفراد وحل مشاكلهم في العمل وتحسين قراراتهم، بالإضافة إلى تطوير مهارات الاتصال في جميع المستويات.
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد في المؤسسة.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم تناول الأداء الوظيفي الذي يعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بيها الأستاذ داخل الجامعة، مع التطرق لمختلف جوانبه، عناصره ومحدداته من جهد الفرد ومتطلبات الوظيفة، كما ألقينا الضوء بشيء من التفصيل على عمليات قياس الأداء الوظيفي وتقييمه والتي يوصى القيام بإجراءاتها للمختصين ذوي الخبرة في هذا المجال لما لها من أثر على الأستاذ العامل وانعكاساته على مستوى أدائه، لتكون عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها لقياس كفاءة الأداء والحكم على الأستاذ ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول إلى مستويات عالية منه، عموماً ومن خلال كل ما تم تناوله تجدر الإشارة إلى أهمية إبراز قيمة العنصر البشري في العملية التنظيمية والإنتاجية لأي جامعة تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية ضمن عالم الجامعات من خلال أداء أفرادها العالي والذي يفرض على الجامعة الاهتمام بالموارد أو العنصر البشري بصفته المحرك الرئيسي والهام الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أي حال من الأحوال في سبيل الرقي بالمنظمة إلى عالم المنظمات الناجحة في أعمالها في عالمنا اليوم.

## الفصل الرابع : الجانب الميداني للدراسة

1- مجالات الدراسة

2- منهج الدراسة

3- اطار المعاينة

4- أداة الدراسة

5- خصائص العينة

6- البيانات الخاصة بالفرضية الاولى

7- البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

8- نتائج الدراسة

## الفصل الرابع الجانب الميداني للدراسة

## 1-مجالات الدراسة :

1-1-المجال المكاني : تم إجراء هاته الدراسة، بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط تم إنشاء كلية العلوم الاجتماعية في مطلع السنة الجامعية 2016 / 2017 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16\_72 المؤرخ في 13 جماد الأولى عام 1437 الموافق 22 فبراير سنة 2016، وذلك في إطار الهيكلية الجديدة التي يعرفها إصلاح التعليم العالي. وهي بذلك كلية مستحدثة، لكنها تزخر بخبرات واسعة من خلال طاقمها الإداري المميز وأساتذتها الأكفاء الذين كانوا منضوين تحت مظلة كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية سابقا وكذا كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية منذ استحداثها سنة 2010، وتعمل الكلية العلوم الاجتماعية على ضمان التكوين بما تحتويه من الأقسام العلمية التابعة لها و هذا بما يتماشى و جودة التعليم، وعلى كافة المستويات، الإدارية، والبيداغوجية، والبحثية.

رؤية الكلية: التطوير المستمر لضمان جودة المنتج العلمي.

رسالة الكلية: تسعى إلى تحقيق الجودة الشاملة في جميع الممارسات التعليمية والبحثية والإدارية والاجتماعية في الكلية، والاستخدام الأمثل لجميع الإمكانيات والموارد البشرية المتاحة للنهوض بمستوى التعليم الجامعي، وذلك بمشاركة جميع أعضاء الكلية، لمقابلة حاجات المجتمع، ومتطلبات سوق العمل، وفق معايير الجودة المتعارف عليها<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جامعة عمار ثلجي بالأغواط، كلية العلوم الاجتماعية :

1-2-المجال الزمني : تم الشروع في إنجاز هاته الدراسة خلال الفترة الممتدة من نوفمبر 2023 إلى غاية جوان 2024 .

1-3-المجال البشري : تم إجراء هاته الدراسة على كل الأساتذة الذين استفادوا من التكوين عن بعد في إطار مايعرف بتكوين الأساتذة حديثي التوظيف ( Pédagogie et Tic ) تكوين حول تكنولوجيا الاعلام والاتصال والممارسات البيداغوجية، إبتداءا من سنة 2016 إلى غاية سنة 2024، والبالغ عددهم 30 أستاذ .

## 2-منهج الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه يهتم بذكر الخصائص والمميزات للشيء الموصوف، معبرا عنها بصورة كمية وكيفية، ويكثر استخدام هذا المنهج -الوصفي- في الدراسات الاجتماعية والإنسانية التي يصعب فيها تطبيق المنهج التجريبي<sup>1</sup> ، حيث تم الاستعانة بهذا المنهج لوصف الموضوع المدروس من خلال جمع وتصنيف وترتيب وتركيب للمعطيات النظرية وكذا الميدانية بغية الوصول إلى نتائج علمية .

## 3 - إطار المعاينة:

نظرا لطبيعة الموضوع تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل الذي يعرف على أنه هو العمل الإحصائي المنظم الذي يقوم على مبدأ الشمول لجميع مفردات المجتمع الإحصائي بعملية جمع البيانات وإخضاعها للمشاهدة الإحصائية، وعادة يجري العد الشامل في التعدادات كالتعداد السكاني والتعداد الزراعي والتعداد الصناعي، وأحيانا يتم العد الشامل إذا كان

<sup>1</sup> صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2003، ص 147

المجتمع المنوي دراسته مجتمع صغير حيث يكون أسلوب المعاينة غير فعال، أيضا إذا كان ليس لدى الإحصائي خلفية واضحة حول طبيعة المجتمع من الممكن أن يجري عد شامل له بدلا من أسلوب المعاينة<sup>1</sup>، حيث شمل هذا المسح أساتذة كلية العلوم الاجتماعية الذين استفادوا من تكوين عن بعد في إطار تكوين الأساتذة حديثي التوظيف خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2024، حيث بلغ عددهم 30 أستاذ وأستاذة .

#### 4-أداة الدراسة :

تم الاستعانة بالاستبيان من أجل جمع المعطيات من المبحوثين، ويعرف على أنه وسيلة لجمع البيانات اللازمة للتحقق من فرضيات تم وضعها مسبقا حول المجتمع المدروس أو لكشف صفات في هذا المجتمع التي قد يكون من الصعب الوصول إليها بغير الاستبيان أو للإجابة على أسئلة البحث<sup>2</sup>، وقد تم تصميم الاستبيان وعرضه على أساتذة مختصين أنظر الملحق رقم (02) لتحكيمة، وبعد تصويبه وتعديله وفق ما إقترحه الأساتذة تم الخروج بالاستبيان النهائي للدراسة والذي يحتوي على 31 سؤال موزعة على 04 محاور، وقد احتوى على أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، وأسئلة متعددة الاختيارات .

<sup>1</sup> دليل المعاينة الإحصائية، الأدلة المنهجية والجودة، دليل رقم 1، مركز الإحصاء ابو ظبي، ص4.

<sup>2</sup> غيث البجر، معن التنجي، التحليل الإحصائي للاستبيانات باستخدام برنامج IBM SPSS STATISTICS، مركز سبر للدراسات الإحصائية والسياسات العامة، 2014، ص 5 .

## 5- خصائص العينة :

## الجدول رقم (03) : يوضح جنس المبحوثين

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	17	56.7
أنثى	13	43.3
المجموع	30	100

يوضح الجدول أعلاه جنس المبحوثين، حيث وجدنا أن هناك نسبة 56.7 % ذكور و43.3 % إناث .

## الجدول رقم (04) : يوضح الخبرة المهنية للمبحوثين قبل التوظيف

الخبرة	التكرار	النسبة
1-3 سنوات	12	40
4-6 سنوات	12	40
7-9 سنوات	06	20
المجموع	30	100

يوضح الجدول أعلاه الخبرة المهنية للمبحوثين قبل التوظيف، حيث وجدنا أن هناك نسبة 40 % خبرتهم من 1-3 سنوات ،وكذلك 40% خبرتهم من 4-6 سنوات، وأن 20 % خبرتهم من 7-9 سنوات .

6- البيانات الخاصة بالفرضية الأولى :

الجدول رقم (05) : يوضح العلاقة بين الاستفادة من نشاطات التكوين وإمكانية استخدام البرامج المختلفة لإنشاء درس إلكتروني .

المجموع		نوعا ما		لا		نعم		الاستفادة الاستخدام
		%	ك	%	ك	%	ك	
53.3	16	25	01	50	01	58.3	14	نعم
10.0	03	25	01	-	-	8.3	02	لا
36.7	11	50	02	50	01	33.3	08	نوعا ما
100	30	100	4	100	02	100	24	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين الاستفادة من نشاطات التكوين وإمكانية استخدام البرامج المختلفة لإنشاء درس إلكتروني، وجدنا أن هناك نسبة 53.3% من المبحوثين يستخدمون برامج المختلفة لإنشاء درس إلكتروني، مدعمة بنسبة 58.3% استفادوا من نشاطات التكوين، بينما نجد أن هناك 36.7% من المبحوثين نوعا ما يمكنهم استخدام برامج المختلفة لإنشاء درس إلكتروني، مدعمة بنسبة 50% نوعا ما استفادوا من نشاطات التكوين، بينما نجد أن هناك 10% من المبحوثين لا يمكنهم استخدام برامج المختلفة لإنشاء درس إلكتروني

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أكثر من نصف المبحوثين يستخدمون برامج المختلفة لإنشاء درس إلكتروني وأغلبهم استفاد من نشاطات التكوين عن بعد نستنتج منه أن الجامعة والأستاذ يحرصون على الاستفادة من أنشطة التكوين عن بعد والتي تُقدم العديد من الفوائد التي تجعلها خيارًا ممتازًا لتزويد الأساتذة بالمهارات والكفاءة للتدريس مما سهل عليهم

استخدام برمجيات مختلفة بوتيرة مستمرة في إنشاء دروسهم، وهذا يوضح درجة وعيهم بضرورة التوجه نحو استخدام برمجيات مختلفة لإثراء عملية التعليم الإلكتروني ومواكبة التطورات التكنولوجية والعمل على إدخالها تدريجيا في العملية التعليمية لإثراء المحتوى وتدعيمه من خلال ما توفره المنصة من موارد وأنشطة متنوعة.

الجدول رقم (06) : يوضح العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين وبين مساهمة التكوين من تمكنهم في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة

المجموع		لم يساهم		ساهم		التكوين المساهمة
%	ك	%	ك	%	ك	
76.7	23	60	03	80	20	ساهم
23.3	07	40	02	20	05	لم يساهم
100	30	100	05	100	25	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين وبين مساهمة التكوين عن بعد من تمكنهم في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة، وجدنا أن هناك نسبة 76.7% من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد ساهم من تمكنهم في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة، مدعمة بنسبة 80% يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين، بينما نجد أن هناك 23.3% من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد لم يساهم من تمكنهم في

تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة، مدعمة بنسبة 40 % يرون أن التكوين عن بعد لم يساهم في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد ساهم من تمكنهم في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة وأغلبهم يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين الأمر الذي يعكس لنا أهمية التكوين عن بعد وفوائده بالنسبة للأستاذة وذلك من خلال تمكنهم من اكتساب تقنيات جديدة ساعدت على تحسين أدائهم وحفزت من روح الإبداع لديهم وبالتالي ينعكس ذلك كله إيجابيا على الطلبة .

الجدول رقم (07) : يوضح العلاقة بين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في توصيل المادة العلمية للطالب وبين استعمال المبحوثين لخاصية التحاضر عن بعد في عملية التدريس

المجموع		لا يساعد		يساعد		المساعدة الاستعمال
		%	ك	%	ك	
36.7	11	50	02	34.6	09	دائما
56.7	17	50	02	57.7	15	أحيانا
6.6	02	-	-	7.7	02	أبدا
100	30	100	04	100	26	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في توصيل المادة العلمية للطالب وبين إستعمال المبحوثين لخاصية التحاضر عن بعد في عملية التدريس، وجدنا أن هناك 56.7 % من المبحوثين يستعملون أحيانا خاصية التحاضر عن بعد في عملية

التدريس، مدعمة بنسبة 57.7% يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم أحيانا في توصيل المادة العلمية للطالب، كما نجد أن هناك نسبة 36.7% من المبحوثين يستعملون دائما خاصية التحاضر عن بعد في عملية التدريس، مدعمة بنسبة 50% يرون أن التكوين عن بعد لا يساعد في توصيل المادة العلمية للطالب، بينما نجد أن 6.6% لا يستعملون خاصية التحاضر عن بعد في عملية التدريس، مدعمة بنسبة 7.7% يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في توصيل المادة العلمية للطالب.

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين يستعملون خاصية التحاضر عن بعد في عملية التدريس في بعض الأحيان وأن أغلبهم ساعدهم التكوين عن بعد في توصيل المادة العلمية للطالب، إذ يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم على فهم طريقة التواصل مع الطلبة من خلال معرفة طرق وتقنيات التعامل معهم، وفتح نوادي للدردشة مع الطلبة، باعتبار أن المنصة تحتوي على تقنيات التواصل، إضافة إلى الاستفادة من خاصية التحاضر عن بعد إذ أنها تساهم في تحسين جودة التعليم وتوفير فرص تعليمية أفضل للطلاب، من خلال توفير المرونة، وسهولة الوصول إلى المعلومات، وتعزيز التفاعل، وتوفير الوقت والجهد، تمكن خاصية التحاضر عن بعد من خلق بيئة تعليمية فعّالة تلبي احتياجات الطلاب وتساعد على تحقيق أهدافهم التعليمية.

الجدول رقم (08) : يوضح العلاقة بين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة وبين إتادة المبحوثين لإنجاز خريطة ذهنية باستخدام برنامج VUE

المجموع		لا يساعد		يساعد		الإتادة
		%	ك	%	ك	
96.7	29	75	03	100	26	أجيد
3.3	01	25	01	-	-	لا أجيد
100	30	100	04	100	26	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة وبين إتادة المبحوثين لإنجاز خريطة ذهنية باستخدام برنامج VUE ، وجدنا أن هناك نسبة 96.7% من المبحوثين يجيدون إنجاز خريطة ذهنية باستخدام برنامج vue، مدعمة بنسبة 100 % يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة، بينما نجد أن هناك 3.3% من المبحوثين لا يوجدون إنجاز خريطة ذهنية باستعمال برنامج vue، مدعمة بنسبة 25 % يرون أن التكوين عن بعد لم يساعدهم في إتادة إنجاز خريطة ذهنية.

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين يجيدون إنجاز خريطة ذهنية باستخدام برنامج vue، وأغلبهم يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة لدى المبحوثين ومن خلال هذا نرى أن التكوين يساعد في زيادة المهارات والكفاءة المهنية، حيث كلما زادت المعارف كلما أصبح العمل الذي يزاولونه سهلا في

أداء مهامهم بكفاءة أفضل ومعرفة استخدام برامج مثل Vue الذي يمكن أن يجعل تصميم وإنجاز الخرائط الذهنية سهلاً وممتعاً حيث تساعد الخرائط الذهنية على تنظيم الأفكار والمعلومات بطريقة منطقية ومنظمة، مما يجعل الفهم والدراسة أكثر فعالية.

الجدول رقم (09) : يوضح العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحكم المبحوثين بتقنيات التعليم عن بعد وبين إستخدامهم حالياً لبرنامج VUE لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بدروسهم .

التكوين		لم يساهم		ساهم		المجموع
الاستخدام	ك	ك	%	ك	%	
أستخدمه	18	03	42.9	21	70	78.3
لا أستخدمه	05	04	57.1	09	30	21.7
المجموع	23	07	100	30	100	100

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحكم المبحوثين بتقنيات التعليم عن بعد وبين إستخدامهم حالياً لبرنامج VUE لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بدروسهم، وجدنا أن هناك نسبة 70% من المبحوثين يستخدمون حالياً vue لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بالدروس، مدعمة بنسبة 78.3 % يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحكم المبحوثين بتقنيات التعليم عن بعد، بينما نجد أن هناك 30 % من المبحوثين لا يستخدمون حالياً برنامج vue لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بدروسهم، مدعمة بنسبة 57.1 % يرون أن التكوين عن بعد لم يساهم في تحكم المبحوثين بتقنيات التعليم عن بعد .

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين يستخدمون حالياً برنامج VUE لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بدروسهم، وأغلبهم يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحكّمهم بتقنيات التعليم عن بعد حيث مكنهم التكوين عن بعد من التعرف على أفضل الممارسات في مجال التعليم عن بُعد واستخدام التكنولوجيا بطريقة مبتكرة وفعالة ومن بين هذه التقنيات برنامج Vue والذي يُعدّ خياراً ممتازاً لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بالدروس، مع سهولة الاستخدام ومرونته وإمكانياته التفاعلية مكنهم من استخدام التكنولوجيا بطريقة مبتكرة وفعالة.

**الجدول رقم (10) : يوضح العلاقة بين وإمكانية الاستفادة من نشاطات التكوين عن بعد وبين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في إستخدام المبحوثين برنامج OPALE**

المجموع		نوعا ما		لا		نعم		الاستفادة المساعدة
				%	ك	%	ك	
73.3	22	75	03	50	01	75	18	ساعدي
26.7	08	25	01	50	01	25	06	لم يساعدي
100	30	100	04	100	02	100	24	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين وإمكانية الاستفادة من نشاطات التكوين عن بعد وبين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في إستخدام المبحوثين برنامج OPALE، وجدنا أن هناك نسبة 73.3% من المبحوثين ساعدهم التكوين عن بعد في إستخدام برنامج OPALE، مدعمة بنسبة 75% يرون أنهم استفادوا من نشاطات التكوين عن بعد ، بينما نجد أن هناك

26.7 % من المبحوثين لم يساعدهم التكوين عن بعد في إستخدام برنامج OPALE، مدعمة بنسبة 50% لم يستفدوا من نشاطات التكوين عن بعد.

من خلال المعطيات الاحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين ساعدهم التكوين عن بعد في إستخدام برنامج OPALE، وأغلبهم استفادوا من نشاطات التكوين عن بعد، الأمر الذي يعكس لنا أهمية التكوين عن بعد وفوائده بالنسبة للأستاذة وذلك من خلال تمكنهم من اكتساب تقنيات جديدة وتعلم استخدام برنامج Opale حيث انه أداة قيّمة لأساتذة جميع الذين يرغبون في إنشاء محتوى تعليمي تفاعلي وجذاب سهل الاستخدام.

**الجدول رقم (11) : يوضح العلاقة بين إمكانية حضور المبحوثين للحصص المبرمجة للتكوين عن بعد وبين إستخدامهم حالياً للبرنامج OPALE في انجاز الدروس**

المجموع		لم أحضرها		حضرت بعضها		حضرت أغلبها		حضرت كلها		الاستفادة الاستخدام
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
46.7	14	100	01	-	-	40	02	55	11	أستخدمه
53.3	16	-	-	100	04	60	03	45	09	لا أستخدمه
100	30	100	01	100	04	100	05	100	20	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين إمكانية حضور المبحوثين للحصص المبرمجة للتكوين عن بعد وبين استخدامهم حالياً للبرنامج OPALE في إنجاز الدروس، حيث نجد أن هناك 53.3 % من المبحوثين لا يستخدمون حالياً برنامج OPALE في إنجاز الدروس، مدعمة بنسبة 60 % أجابو بأنهم حضرو أغلب الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد، كما وجدنا أن

هناك نسبة 46.7% من المبحوثين يستخدمون حاليا برنامج OPALE في إنجاز الدروس، مدعمة بنسبة 55% يرون أنهم حضرو الحصص كلها المبرمجة للتكوين عن بعد، بينما من خلال المعطيات الاحصائية السابقة نلاحظ أن أكثر من نصف المبحوثين لا يستخدمون حاليا برنامج OPALE في إنجاز الدروس وأن أغلب المبحوثين حضرو الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد الأمر الذي يعكس أن هناك بعض الأسباب التي قد تمنع بعض الأساتذة من إستخدام هذا البرنامج، والتي قد تكون احتياجاتهم الخاصة ومتطلباتهم عند اختيار برامج تعليمية لاستخدامها في تحضير دروسهم إلا أن حضور الحصص المبرمجة له دور في فهم الأساتذة لمحتويات منصة التعليم عن بعد وتمكينهم من استخدام برنامج Opale في دروسهم.

7 - البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

الجدول رقم (12) : يوضح العلاقة بين الاستفادة من نشاطات التكوين عن بعد ومدى دراية المبحوثين الكافية في التعامل مع منصة MOODLE

المجموع		نوعا ما		لا		نعم		الاستفادة
				ك	%	ك	%	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	التعامل
22	73.3	02	50	02	100	18	75	نعم
08	26.7	02	50	-	-	06	25	لا
30	100	04	100	02	100	24	100	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين الاستفادة من نشاطات التكوين عن بعد ومدى دراية المبحوثين الكافية في التعامل مع منصة MOODLE، وجدنا أن هناك نسبة 73.3% من المبحوثين لديهم دراية الكافية في التعامل مع منصة MOODLE، مدعمة بنسبة 75% يرون أنهم استفادوا من نشاطات التكوين عن بعد، بينما نجد أن هناك 26.7% من المبحوثين ليس لديهم دراية الكافية في التعامل مع منصة MOODLE، مدعمة بنسبة 50% استفادوا نوعا ما من نشاطات التكوين عن بعد.

من خلال المعطيات الاحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين لديهم دراية الكافية في التعامل مع منصة MOODLE وأن أغلب المبحوثين يرون أنهم استفادوا من نشاطات التكوين عن بعد، الأمر الذي يعكس أهمية أنشطة التكوين عن بعد والتي تُقدم العديد من الفوائد التي تجعلها خيارًا ممتازًا لتزويد الأساتذة بالمهارات والكفاءة للتدريس حيث ساعدت على امتلاك

الأساتذة الدراية الكافية في التعامل مع منصة MOODLE حيث يعد التعامل مع المنصة عنصراً هاماً لضمان إنجاز ورشات التكوين عن بعد بشكل فعال وناجح من خلال الاستفادة من الأدوات والميزات التي تقدمها المنصة.

الجدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين حضور المبحوثين للحصص المبرمجة للتكوين عن بعد وبين إمكانية مواجهتهم صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل

### MOODLE

المجموع		لم أحضرها		حضرت بعضها		حضرت أغلبها		حضرت كلها		الاستفادة الصعوبة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
26.7	08	100	01	50	02	-	-	25	05	أحيانا
73.3	22	-	-	50	02	100	05	75	15	أبدا
100	30	100	01	100	04	100	05	100	20	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين حضور المبحوثين للحصص المبرمجة للتكوين عن بعد وبين إمكانية مواجهتهم صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل، وجدنا أن هناك نسبة 73.3% من المبحوثين يرون أنهم لا يواجهون أبدا صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل، مدعمة بنسبة 75% حضرو كل الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد، بينما نجد أن هناك 26.7% من المبحوثين أحيانا يواجهون صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل، مدعمة بنسبة 50% من الذين حضرو بعض الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد.

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين لا يواجهون أبدا صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل، وأن أغلبهم حضرو كل الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد حيث يتبين لنا أن حضور الحصص له دور في فهم محتويات منصة التعليم عن بعد وامتلاك الخبرات والمهارات والكفاءات العالية، بالإضافة إلى إكتسابهم المعارف والقدرات التي تساعد في إعداد وإتمام دروسهم على منصة مودل.

الجدول رقم (14) : يوضح العلاقة بين إستعانة المبحوثين بالزملاء في إنجاز بعض النشاطات أثناء فترة التكوين وبين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد على هيكله وبناء الدرس على الخط

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		الإستعانة المساعدة
		ك	%	ك	%	ك	%	
90	27	100	02	100	08	85	17	ساعدني
10	03	-	-	-	-	15	03	لم يساعدني
100	30	100	02	100	08	100	20	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين استعانة المبحوثين بالزملاء في إنجاز بعض النشاطات أثناء فترة التكوين وبين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد على هيكله وبناء الدرس على الخط، وجدنا أن هناك نسبة 90% من المبحوثين ساعدهم التكوين عن بعد على هيكله وبناء الدرس على الخط، مدعمة بنسبة 85% من المبحوثين استعانوا بالزملاء في إنجاز بعض النشاطات أثناء فترة التكوين، بينما نجد أن هناك 10% من المبحوثين لم يساعدهم التكوين عن بعد على

هيكله وبناء الدرس على الخط، مدعمة بنسبة 15 % استعانوا بالزملاء في إنجاز بعض النشاطات أثناء فترة التكوين.

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين ساعدتهم التكوين عن بعد على هيكله وبناء الدرس على الخط كما أن أغلبهم استعانوا بالزملاء في إنجاز بعض النشاطات أثناء فترة التكوين وبالتالي أن التكوين عن بُعد على منصة مودل قد ساهم في دعم المبحوثين في هيكله وبناء الدروس بشكل فعال. كما يبدو أن التعاون مع الزملاء قد كان له تأثير إيجابي على إنجاز بعض النشاطات خلال فترة التكوين.

الجدول رقم (15) : يوضح العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين وبين تعلمهم كيفية وضع التمارين والواجبات على منصة مودل

#### MOODLE

المجموع		لم يساهم		ساهم		التكوين التعلم
%	ك	%	ك	%	ك	
93.3	28	100	05	92	23	تعلمت
6.7	02	-	-	08	02	لم أتعلم
100	30	100	05	100	25	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين وبين تعلمهم كيفية وضع التمارين والواجبات على منصة مودل MOODLE، وجدنا أن هناك نسبة 93.3% من المبحوثين تعلموا كيفية وضع التمارين

والواجبات على منصة مودل، مدعمة بنسبة 92 % يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحفيز روح الابداع لدى المبحوثين، بينما نجد أن هناك 6.7 % من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد لم يساعدهم على تعلمهم كيفية وضع التمارين والواجبات على منصة مودل، مدعمة بنسبة 08 % يرون أن التكوين عن بعد يساهم في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين تعلموا كيفية وضع التمارين والواجبات على منصة مودل، وأغلبهم يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين، من خلال تحليلنا للجدول يتبين لنا أن اغلب الأساتذة يرون أن محتوى التكوين مكنهم من وضع التمارين عن بعد للطلبة، وهذا ارجع إلى نوع التكوين الذي خضعوا له باعتباره تكوين على كيفية استخدام المنصة مودل خلال تمكنهم من اكتساب تقنيات جديدة ساعدتهم على تحسين أدائهم وحفزت من روح الإبداع لديهم وبالتالي انعكس ذلك كله إيجابيا على الطلبة .

الجدول رقم (16) : يوضح العلاقة بين مساعدة التكوين عن بعد في توصيل المادة العلمية للطالب وبين إمكانية معرفة المبحوثين بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل

**MOODLE**

المجموع		لا يساعد		يساعد		المساعدة الدرابية
%	ك	%	ك	%	ك	
53.3	16	50	02	53.8	14	نعم
6.7	02	25	01	3.8	01	لا
40.0	12	25	01	42.3	11	نوعا ما
100	30	100	04	100	26	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين مساعدة التكوين عن بعد في توصيل المادة العلمية للطالب وبين إمكانية معرفة المبحوثين بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل، وجدنا أن هناك نسبة 53.3% من المبحوثين لديهم معرفة بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل، مدعمة بنسبة 53.8% يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في توصيل المادة العلمية للطالب، بينما نجد أن هناك 40% من المبحوثين لديهم نوعاً ما معرفة بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل، مدعمة بنسبة 42.3% يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في توصيل المادة العلمية للطالب، بينما نجد 6.7% من المبحوثين لا يملكون معرفة بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل، مدعمة بنسبة 25% يرون أن التكوين عن بعد لا يساعد في توصيل المادة العلمية للطالب.

من خلال المعطيات الإحصائية السابقة نلاحظ أن أكثر من النصف يرون أن لديهم معرفة بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل وأغلبهم يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في توصيل المادة العلمية للطالب إذ أن هذا النوع من التكوين ساعد الأساتذة على النزول إلى الواقع ومحاكاة عملية التدريس وتطبيق المعارف النظرية التي لقنت لهم، أي أن التكوين النظري والتطبيقي الذي خضع له الأساتذة له دور في فهم طريقة التواصل مع الطلبة بمنصة التعليم عن بعد وفهم التعامل مع منصة مودل ومنه نستنتج أن التكوين عن بعد ساهم في معرفة مختلف خدمات مودل للأساتذة.

الجدول رقم (17) : يوضح العلاقة بين مساعدة البرامج التكوينية في التحكم في إنجاز العمل وبين إمكانية معرفة المبحوثين التعامل مع منصة مودل MOODLE

المجموع		لم تساعدني		ساعدتني		المساعدة الدرابية
		%	ك	%	ك	
73.3	22	75	03	73.1	19	نعم
26.7	08	25	01	26.9	07	لا
100	30	100	04	100	26	المجموع

يوضح الجدول العلاقة بين مساعدة البرامج التكوينية في التحكم في إنجاز العمل وبين إمكانية معرفة المبحوثين التعامل مع منصة مودل MOODLE، وجدنا أن هناك نسبة 73.3% من المبحوثين أصبحت لديهم الدراية الكافية في التعامل مع منصة مودل، مدعمة بنسبة 73.1% يرون أن البرامج التكوينية ساعدتهم في التحكم في إنجاز العمل، بينما نجد أن هناك 26.7% من المبحوثين ليس لديهم الدراية الكافية في التعامل مع منصة مودل، مدعمة بنسبة 26.9% يرون أن البرامج التكوينية ساعدتهم في التحكم في إنجاز العمل.

من خلال المعطيات الاحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين لديهم لديهم الدراية الكافية في التعامل مع منصة مودل وأغلبهم يرون أن البرامج التكوينية ساعدتهم في التحكم في إنجاز العمل الأمر الذي يعكس لنا أهمية البرامج التكوينية التي تقدم مرونة كبيرة للأساتذة من حيث الوقت والمكان لإنجاز أعمالهم، حيث يمكنهم الوصول إلى المواد التعليمية والموارد التعليمية من أي مكان وفي أي وقت يناسبهم. كما يمكن أن يساهم التكوين عن بُعد في تعزيز مهارات الاتصال والتفاعل عن بعد، وامتلاك الأساتذة الدراية الكافية في التعامل مع منصة MOODLE.

الجدول رقم (18) : يوضح العلاقة بين مساعدة التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة وبين إمكانية مساعدة التكوين للمبحوثين على هيكلية وبناء الدروس على الخط .

المجموع		لا يساعد		يساعد		المساعدة الدروس
		%	ك	%	ك	
90	27	50	02	96.2	25	ساعدني
10	03	50	02	3.8	01	لم يساعدني
100	30	100	04	100	26	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين مساعدة التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة وبين إمكانية مساعدة التكوين للمبحوثين على هيكلية وبناء الدروس على الخط ، وجدنا أن هناك نسبة 90% من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم على هيكلية وبناء الدروس على الخط، مدعمة بنسبة 96.2 % يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة، بينما نجد أن هناك 10% من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد لم يساعدهم على هيكلية وبناء الدروس على الخط، مدعمة بنسبة 50 % يرون أن التكوين عن بعد لا يساعدهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة.

من خلال المعطيات الاحصائية السابقة نلاحظ أن أغلب المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم التكوين على هيكلية وبناء الدروس على الخط وأغلبهم يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة الأمر الذي يعكس لنا أهمية التكوين عن بعد حيث يمكن الأساتذة من تعلم مهارات جديدة أو تطوير المهارات الحالية التي تساعدهم في

أداء مهامهم بكفاءة أفضل، كما يمكن أن يساعد التكوين في زيادة فهم المنصة واستخدامها بسهولة، كما يساعدهم على تقديم الدرس بطريقة مبسطة ومدعمة بمختلف الدعائم سواء سمعية أو بصرية لتسهيل فهم الدرس عند الطالب على المنصة، ومنه نستنتج أن وضوح محتوى دروس التكوين له دور في التمكن من التحكم في شكل المادة العلمية.

## 8- نتائج الدراسة

بعد قيامنا بجمع المعلومات من عينة الدراسة والقيام بتبويب المعطيات وتحليلها يمكننا القول أننا توصلنا إلى النتائج التالية :

• بالنسبة للبيانات الخاصة بالفرضية الأولى :

- وجدنا أن هناك نسبة 53.3% من المبحوثين يستخدمون برامج مختلفة لإنشاء درس إلكتروني، منهم 58.3% استفادوا من نشاطات التكوين.
- كما توصلنا أن هناك علاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين وبين مساهمة التكوين من تمكنهم في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة، حيث وجدنا 76.7% من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد ساهم من تمكنهم في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة، منهم 80% يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين.
- بينما نجد 23.3% من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد لم يساهم من تمكنهم في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة، مدعمة بنسبة 40% يرون أن التكوين عن بعد لم يساهم في تحفيز روح الإبداع لدى المبحوثين.
- وتوصلنا أيضا أن 56.7% من المبحوثين يستعملون أحيانا خاصية التحاضر عن بعد في عملية التدريس، مدعمة بنسبة 57.7% يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم أحيانا في توصيل المادة العلمية للطالب.
- وجدنا كذلك علاقة بين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة وبين إجادة المبحوثين لإنجاز خريطة ذهنية باستخدام برنامج VUE، حيث

وجدنا أن هناك نسبة 96.7% من المبحوثين يجيدون إنجاز خريطة ذهنية باستخدام برنامج vue، مدعمة بنسبة 100 % يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة، بينما نجد أن هناك 3.3% من المبحوثين لا يوجدون إنجاز خريطة ذهنية باستعمال برنامج vue، مدعمة بنسبة 25 % يرون أن التكوين عن بعد لم يساعدهم في إجابة إنجاز خريطة ذهنية.

- كما نجد أن هناك علاقة بين إمكانية مساهمة التكوين عن بعد في تحكم المبحوثين بتقنيات التعليم عن بعد وبين إستخدامهم حالياً لبرنامج VUE لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بدروسهم، حيث وجدنا أن هناك نسبة 70% من المبحوثين يستخدمون حالياً برنامج vue لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بالدروس، مدعمة بنسبة 78.3 % يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحكم المبحوثين بتقنيات التعليم عن بعد، بينما نجد أن هناك 30 % من المبحوثين لا يستخدمون حالياً برنامج vue لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بدروسهم، مدعمة بنسبة 57.1 % يرون أن التكوين عن بعد لم يساهم في تحكم المبحوثين بتقنيات التعليم عن بعد .

- كما نستنتج أن هناك علاقة بين وإمكانية الاستفادة من نشاطات التكوين عن بعد وبين إمكانية مساعدة التكوين عن بعد في إستخدام المبحوثين برنامج OPAL، حيث وجدنا أن هناك نسبة 73.3% من المبحوثين ساعدهم التكوين عن بعد في إستخدام برنامج OPAL، مدعمة بنسبة 75 % يرون أنهم استفادوا من نشاطات التكوين عن بعد، بينما نجد أن هناك 26.7 % من المبحوثين لم يساعدهم التكوين عن بعد في إستخدام برنامج OPAL، مدعمة بنسبة 50% لم يستفدوا من نشاطات التكوين عن بعد.

- كما وجدنا أن هناك 53.3 % من المبحوثين لا يستخدمون حالياً برنامج OPALE في إنجاز الدروس، مدعمة بنسبة 60 % أجابوا بأنهم حضروا أغلب الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد.

• بالنسبة للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية :

- وجدنا أن هناك علاقة بين الاستفادة من نشاطات التكوين عن بعد ومدى دراية المبحوثين الكافية في التعامل مع منصة MOODLE، حيث وجدنا 73.3% من المبحوثين لديهم دراية الكافية في التعامل مع منصة MOODLE، مدعمة بنسبة 75 % يرون أنهم استفادوا من نشاطات التكوين عن بعد.

- بينما نجد 26.7 % من المبحوثين ليس لديهم دراية الكافية في التعامل مع منصة MOODLE، مدعمة بنسبة 50 % إستفادوا نوعاً ما من نشاطات التكوين عن بعد.

- توصلنا أيضاً أن هناك علاقة بين حضور المبحوثين للحصص المبرمجة للتكوين عن بعد وبين إمكانية مواجهتهم صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل MOODLE حيث وجدنا أن 73.3% من المبحوثين يرون أنهم لا يواجهون أبداً صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل، مدعمة بنسبة 75 % حضروا كل الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد، بينما نجد أن هناك 26.7 % من المبحوثين أحياناً يواجهون صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل، مدعمة بنسبة 50 % من الذين حضروا بعض الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد.

- كما وجدنا أن هناك نسبة 90% من المبحوثين ساعدهم التكوين عن بعد على هيكلة وبناء الدرس على الخط، مدعمة بنسبة 85% من المبحوثين استعانوا بالزملاء في إنجاز بعض النشاطات أثناء فترة التكوين.

- توصلنا أيضا أن 93.3% من المبحوثين تعلموا كيفية وضع التمارين والواجبات على منصة مودل، مدعمة بنسبة 92 % يرون أن التكوين عن بعد ساهم في تحفيز روح الابداع لديهم.
- كما نجد أيضا أن هناك 53.3% من المبحوثين لديهم معرفة بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل، مدعمة بنسبة 53.8 % يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في توصيل المادة العلمية للطالب.
- ووجدنا أيضا أن هناك 73.3% من المبحوثين أصبحت لديهم الدراية الكافية في التعامل مع منصة مودل، مدعمة بنسبة 73.1 % يرون أن البرامج التكوينية ساعدتهم في التحكم في إنجاز العمل.
- نستنتج أيضا أن هناك علاقة بين مساعدة التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة وبين إمكانية مساعدة التكوين للمبحوثين على هيكلة وبناء الدروس على الخط، حيث وجدنا أن هناك نسبة 90% من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم على هيكلة وبناء الدروس على الخط، مدعمة بنسبة 96.2 % يرون أن التكوين عن بعد ساعدهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة، بينما نجد أن هناك 10% من المبحوثين يرون أن التكوين عن بعد لم يساعدهم على هيكلة وبناء الدروس على الخط، مدعمة بنسبة 50 % يرون أن التكوين عن بعد لا يساعدهم في اكتساب معارف ومهارات جديدة.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة يظهر أن هناك علاقة وثيقة بين طبيعة نشاطات التكوين عن بعد وتمكّن الأساتذة من استخدام برامج التدريس، عندما يشارك الأساتذة في نشاطات التكوين عن بعد، فإنهم يتعرفون على أدوات وبرامج جديدة يمكنهم استخدامها في التدريس.

بالإضافة إلى ذلك، هناك علاقة بين التزام الأساتذة بحضور وإنحياز الورشات وتحسن مستواهم في التعامل مع منصة مودل، عندما يشارك الأساتذة في ورشات عمل تعليمية حول استخدام منصة مودل، فإنهم يتعلمون كيفية استخدام المنصة بشكل فعال وكيفية تحسين تجربة التعلم للطلاب، وبالتالي، يتحسن مستوى الأساتذة في التعامل مع منصة مودل ويصبحون أكثر قدرة على توفير تجربة تعليمية ممتازة للطلاب وبناءً على هذه العلاقة المكتشفة، يُمكن أن تُعزز الجهود المبذولة لتطوير برامج التكوين عن بُعد ودعم الأساتذة في استخدام التقنيات التعليمية المختلفة لتحسين أداءهم وفعاليتهم في التدريس.

قائمة المراجع:

القرآن الكريم

أولاً: كتب

1. أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، 1989 .
2. أحمد فاروق محمد صالح، اتجاهات الطلاب والمشرفين نحو التدريب الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية مصر، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم مجالات الخدمة، 2011
3. أحمد فخري وآخرون، التعليم الإلكتروني مفهومه بيئه مقررات إدارته تقويمه تطبيقاته، دار الزهراء للنشر والتوزيع، 2013.
4. أحمد ماهر إدارة الموارد البشرية، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، 2003.
5. أحمد ماهر، الاختبارات واستخداماتها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
6. أحمد ماهر، فن إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
7. توفيق محمد عبد المحسن، تقييم الأداء (مدخل جديد لعالم جديد)، دار النهضة العربية، 1999.
8. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، الطبعة الأولى، دار النهضة للطباعة، بيروت، 2002.
9. حسين محمد الحراحشة، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
10. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2003.
11. دليل المعاينة الإحصائية، الأدلة المنهجية والجودة، دليل رقم 1، مركز الإحصاء أبو ظبي.

12. سيد محمد جاد الرب، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء الأطر المنهجية والتطبيقات العملية، القاهرة، 2009.
13. صفوان محمد المبيضي، عائض بن شافي الأكلبي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
14. صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2003.
15. عبد الباري إبراهيم ذرة، تكنولوجيا الأداء في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
16. عبد المجيد محمد، فاروق عبده: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005.
17. علي محمد ربابعة، إدارة الموارد-البشرية، دار صفاء، عمان، 2003.
18. غيث البحر، معن التنجي، التحليل الإحصائي للاستبيانات باستخدام برنامج IBM SPSS STATISTICS، مركز سبر للدراسات الإحصائية والسياسات العامة، 2014.
19. فيصل عبد الرؤوف الدحلة، تكنولوجيا الأداء البشري، المكتبة الوطنية، عمان، 2001.
20. كاظم خضير محمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
21. كامل بربير، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، لبنان، 2000.
22. محسن علي عطية، "الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال"، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
23. محمد الصغير بدوي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالم، الجزائر، 1992.
24. محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.

25. محمد عبد الوهاب حسن عشاوي، دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ط1، القاهرة، 2014.
26. محمد كتش، فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001.
27. مصطفى-بجي عليان، أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007.
28. مصطفى محمود أبو بكر، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1. 2020.
29. موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل، ط2، عمان، 2007.
30. نصيرة بركنو، التدريب الإلكتروني، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات-جامعة معسكر خلية الطباعة والنشر. ط1. 2019.
31. وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2000.
32. وصفي الكساسبة، تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011.

#### ثانياً: الرسائل الجامعية

1. أمينة بوالقلية، صفة كريكه، دور التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي حديث التوظيف في تحسين أداءه المهني، مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر اكايمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس التربوي، جامعة جيجل، 2021/2020.
2. جلال الدين بوعطيط، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، تخصص، السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009-2008.

3. حياة تبوب، رميلة بومالة، أثر تقييم الأداء على الرضا الوظيفي للعاملين، رسالة ماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية التسيير وعلوم تجارية، جامعة جيجل، الجزائر، 2015.
4. زكية صيفور، درجة مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية \_ دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات ولاية جيجل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، علم النفس التربوي ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة جيجل 2019.
5. سارة هامل، نصيرة يحياوي، أساليب إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي للطالب الجامعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، 2015.
6. لطيفة بكوش، مساهمة التسيير علي أساس الأنشطة في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير في إطار مدرسة الدكتوراه في الاقتصاد والتطبيق وإدارة المنظمات، تخصص محاسبة ونظم المعلومات، قسم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارة، جامعة محمد خصيرة بسكرة، 2015-2017.
7. محمد سليمان، الابتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص : علوم التسيير، فرع التسويق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2006/2007.
8. محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور -خنشلة، شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2013-2014.

9. مرام جمال الضبة، فاعلية استراتيجية المشروعات الإلكترونية في تنمية التفاعل والتشارك الإلكتروني والاتجاه نحوها لدي طالبات كلية التربية بالجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية غزة، 2015.
10. نرجس محاط، ميسون بن زهرة، مساهمة التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذة الجدد دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بالوصوف -ميلة- مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص ادارة أعمال ، 2021.2022.
11. هديل شاهر السكر، القيادة الخادمة وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة الملكية الأردنية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، 2018-2019.
12. وائل صبحي غيث، أثر استخدام التعلم الإلكتروني في تحسين أداء الهيئة التدريسية: دراسة ميدانية للمدارس الخاصة في مدينة عمان ، مذكرة ماجستير، تخصص الأعمال الإلكترونية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014.
13. وفاء بخاش، مقارنة إدارة الجودة الشاملة كأداة لتطوير أداء المؤسسات التعليمية العالي في الجزائر-دراسة ميدانية بجامعة الجزائر3 و جامعة مسيلة -أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية، الجزائر، جامعة دالي إبراهيم الجزائر3. 2016-2017.

### ثالثاً: المجالات العلمية

1. أحمد حسين عبد المعطي وأحمد زارع أحمد زارع، التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 31، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012، ص 294 .
2. إيناس، جاسم هادي، أثر استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle على مستوى طلاب قسم المكتبات والمعلومات، مجلة آداب المستنصرية؛ العدد 87؛ 2019 .

3. حبيبة عاشوري، عائشة مسيف، تأهيل الأساتذة الجدد بالجامعة الجزائرية بين الواقع والمعمول به (برامج التكوين بجامعة قالمة 8 ماي 1945 أنموذجا)، مجلة المعيار، مجلد 24، عدد52، 2020.
4. حسين قانة وعبد الله علي، أثر استخدام أرضية التعليم الإلكتروني MOODLE في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، المجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد،13، العدد1، الجزائر: جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020.
5. حنان عبد الكبير، دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد بجامعة محمد بوضياف - المسيلة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، مجلد5، العدد1، 2020.
6. عادل دعاس، فريد راهم، أثر تدريب الموارد البشرية من خلال الوسائط الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين : دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية SONELGAZ، مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات : مجلة علمية عالمية محكمة، العدد 1 والمجلد 5، الأردن، 2019.
7. عائشة سمسوم، أمال تباي، التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة إقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد 07، العدد 02، 2022 .
8. عبد الرزاق مختار محمود عبد القادر، فعالية برنامج الكرتوني مفتوح باستخدام نظام موودل Moodle في تنمية الثقة في التعليم الإلكتروني والاتصال التفاعلي وتحصيل الطلاب في مقرر طرق تدريس العلوم الشرعية، مجلة القراءة والمعرفة، العدد 85، مصر، 2008.

9. عبد الفتاح أبي مولود وفاطمة غانم، التدريب أثناء الخدمة للأستاذ الجامعي المتربص في ضوء تطبيق نظام جودة التعليم "الجامعة الجزائرية نموذجا، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، جامعة قاصدي مرباح، العدد، 35، سبتمبر 2018.
10. عبد القادر بن بوزيد، دليلة بدران، واقع المرافقة البيداغوجية للأساتذة الجدد في الجامعة الجزائرية، مجلة سيكيولوجيا، المجلد 8، العدد1، جامعة الجلفة، 2024.
11. عصام إدريس كمتور الحسن، تقويم قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التعلم الإلكتروني بكلية التربية جامعة الخرطوم، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد36، العدد1، الأردن.
12. فدوى بوكرديم، المرافقة البيداغوجية للأساتذة حديثي التوظيف : أهدافها وإجراءاتها - قراءة في النصوص التشريعية القانونية، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، المجلد7، العدد3، قسنطينة، 2022.
13. ليليا عين سوية وصليحة غلاب، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسبن جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 2، العدد6، جامعة سوق أهراس، 2019، ص106.
14. محمد نجيب سويقات، سمية قداش، الأداء التدريسي الجامعي والتعليم الإلكتروني في ظل أزمة كوفيد، 19دراسة حالة القطب الثالث بجامعة قاصدي مرباح ورقلة "وجهة نظر الأساتذة، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الوادي، المجلد07العدد 01، الجزائر، 2022.
15. مروان لزمذ النسور، دور الثقافة في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، مجلد20، عدد2، 2012.

16. نبيل عكنوش، مريم بن تازير، التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد بالجامعة الجزائرية دراسة للواقع في ظل مشروع البرنامج الوطني للتعليم عن بعد، مجلة المكتبات والمعلومات، المجلد الثالث العدد الثاني، 2010.
17. نجاه فنور، عادل شيهب، الرقمنة في التعليم العالي وتحديات التعليم عن بعد في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، مجلد8، العدد 04، الجزائر، 2023.

#### رابعا : الندوات والمؤتمرات العلمية

1. جيلالي بن عبو، الأخضر عزي، مؤتمر دولي حول تسيير المعرفة والفعالية الاقتصادية، بعنوان دور التكوين الإلكتروني في تطوير اتساعيه وتعميق إدارة الأعمال الإلكترونية، مخبر اقتصاد المؤسسة والتسيير التطبيقي، يومي 25 / 26 نوفمبر 2008، بجامعة الحاج لخضر بباتنة.

#### خامسا: الهيئات الرسمية

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 51، 2003.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد03، 28 ربيع الثاني 1429هـ، 4 ماي 2008.

#### سادسا:مواقع إلكترونية

1. جامعة عمار تليجي بالأغواط، كلية العلوم الاجتماعية :

<http://lagh-univ.dz/sociale-formation/sociale-faculte>

#### سابعا: مراجع أجنبية

1. Sid halem and Badaoui Mohamed sofiane , **E-learning and some modeles and pilote experiences** ,route educational and social science, university Mesilla, vol. 06, No.03 ,February 2019.

2. Fericelli A.M, **Performance and Ressources Humaines**, Economica, Paris, 1996.

الملاحق

الملحق رقم (01) : الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي الأغواط  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



في إطار التحضير لإنجاز مذكرة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم  
وعمل، نضع أمامكم هذا الاستبيان المتعلق بموضوع :  
دور التكوين عن بعد (Pédagogie et Tic) في تحسين أداء الأستاذ الجامعي  
دراسة ميدانية على أساتذة كلية علوم الاجتماعية بجامعة الأغواط  
هذا الاستبيان موجه للأساتذة الجامعيين الذين إستفادوا من تكوين عن بعد في إطار ما يعرف  
بتكوين الأساتذة حديثي التوظيف (تكوين حول تكنولوجيا الإعلام والاتصال والممارسات  
البيداغوجية)، لذلك نرجو منكم الإجابة على الأسئلة مساهمة منكم في تشجيع البحث العلمي،  
وللعلم فإن هذه المعلومات لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وشكرا

إشراف الدكتور:

محمد تهامي

إعداد الطالبتين :

صيقة صفاء إيمان

رحمون مروى

السنة الجامعية: 2024/2023

## المحور الأول : البيانات الشخصية.

- 1- الجنس: ذكر ( ) أنثى ( ) .
- 2- التخصص: .....
- 3- القسم: .....
- 4- سنوات الخبرة في التدريس قبل التوظيف:  
1- 3 سنوات ( ) 4-6 سنوات ( ) 7-9 ( ) 10 سنوات فأكثر ( ) .

## المحور الثاني : التكوين عن بعد

- 5- هل استعدت فعليا من نشاطات التكوين عن بعد ؟ نعم ( ) لا ( ) نوعا ما ( )
- 6- هل حضرت الحصص المبرمجة للتكوين عن بعد ؟  
حضرت كلها ( ) حضرت أغلبها ( ) حضرت بعضها ( ) لم أحضرها ( ) .
- 7- هل أنجزت جل ورشات التكوين عن بعد ؟ أنجزت كلها ( ) أنجزت بعضها ( ) .
- 8- خلال فترة التكوين هل استعنت بالزملاء في إنجاز بعض النشاطات ؟  
دائما ( ) أحيانا ( ) أبدا ( ) .
- 9- هل ساهم التكوين عن بُعد في تحفيز روح الإبداع لديكم ؟ ساهم ( ) لم يساهم ( ) .
- 10- هل ساعدك التكوين عن بُعد في توصيل المادة العلمية للطالب ؟  
يساعد ( ) لا يساعد ( ) .
- 11- هل ساعدتك البرامج التكوينية في التحكم في إنجاز عملك ؟  
ساعدتني ( ) لم تساعدني ( ) .
- 12- هل يساعد التكوين عن بعد في اكتساب معارف ومهارات جديدة ؟  
يساعد ( ) لا يساعد. ( ) .
- 13- هل تعتقد أن التكوين عن بعد طريقة جديدة لتطوير المسار المهني للأستاذ ؟  
نعم ( ) لا ( ) .
- 14- هل ساهم التكوين عن بعد في تحكّمك بتقنيات التعليم عن بعد ؟  
ساهم ( ) لم يساهم ( ) .

### المحور الثالث: تعلم المبحوثين بعض البرامج

- 15- هل تجيد استخدام البرمجيات المختلفة لإنشاء درس إلكتروني؟  
نعم ( ) لا ( ) نوعا ما ( ) .
- 16- هل ساهم التكوين عن بعد من تمكّنك في تقديم المعارف والمعلومات للطلبة باستخدام تقنيات جديدة؟ ساهم ( ) لم يساهم ( ) .
- 17- هل تستعمل خاصية التحاضر عن بعد في عملية التدريس؟  
دائما ( ) أحيانا ( ) أبدا ( ) .
- 18- إذا كنت تستخدم هذا النمط من التحاضر ماهي البرامج التي تستعين بها على ذلك؟
- .....

19- هل تجيد إنجاز خريطة ذهنية باستخدام برنامج (vue)؟ أجيد ( ) لا أجيد ( ) .

20- هل تستخدم حاليا برنامج vue لإعداد الخرائط الذهنية الخاصة بدروسك؟

أستخدمه ( ) لا أستخدمه ( ) .

21- في كلا الحالات لماذا؟.....

.....

22- هل ساعدك التكوين عن بعد في استخدام برنامج (Opale)؟

ساعدني ( ) لم يساعدني ( ) .

23- هل تستخدم برنامج (Opale) حاليا في إنجاز دروسك؟

أستخدمه ( ) لا أستخدمه ( ) .

### المحور الثاني: منصة مودل MOODLE :

24- هل أصبحت لديك الدراية الكافية في التعامل مع منصة MOODLE؟

نعم ( ) لا ( ) نوعا ما ( ) .

25- هل تواجه صعوبة في تحضير الدروس وعرضها على منصة مودل Moodle؟

دائما ( ) أبدا ( ) أحيانا ( ) .

26- هل قمت بوضع محاضراتك ودروسك على منصة MOODLE؟

وضعتها ( ) لم أضعها ( )

27- في حالة عدم وضعها ماهي أسباب ذلك؟.....

.....

28- هل ساعدك التكوين علي هيكله وبناء الدرس على الخط؟

ساعدني ( ) لم يساعدني ( ) .

29- هل تعلمت كيفية وضع التمارين والواجبات المختلفة على منصة مودل MOODLE؟

تعلمت ( ) لم أتعلم ( ) .

30- ماهي النشاطات الأخرى التي يمكنك القيام بإنجازها في منصة مودل MOODLE؟

.....

.....

31- هل لديك دراية بمختلف الخدمات التي تتوفر في منصة مودل MOODLE؟ نعم ( )

لا ( ) نوعا ما ( ) .

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة المحكمين لإستبيان الدراسة

الاسم واللقب	الرتبة	التخصص	الجامعة
جوزة عبد الله	أستاذ التعليم العالي	علم الاجتماع	جامعة الاغواط
معاش الطيب	أستاذ محاضر أ	علم الاجتماع	جامعة الاغواط
بوخلخال علي	أستاذ محاضر أ	علم الاجتماع	جامعة الاغواط
جعفورة مصعب	أستاذ محاضر أ	علم الاجتماع	جامعة الاغواط
سويسي أحمد	أستاذ محاضر ب	علم الاجتماع	جامعة الاغواط