



المتطلبات الرقمية للأكاديميين والتعليم في زمن الأوبئة: دراسة ميدانية

Digital requirements for academics and education at times of pandemics : A field study

بوقرة سامية*¹ ، ميلود بورحلة²

¹ جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر) ، samia.bouguerra@univ-annaba.dz

² المركز الجامعي علي كافي تندوف (الجزائر) ، bourahla.mi83@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/06/29

تاريخ الاستلام: 2023/09/29

DOI: 10.53284/2120-011-002-003

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أهم المتطلبات الرقمية للمورد البشري الأكاديمي بالجامعات التي يحتاجها للعمل عن بعد او ما يطلق عليه التعليم عن بعد والمساهمة في التحول الرقمي السليم بالمؤسسات الجامعية في زمن الاوبئة (وباء كورونا)، من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من الأكاديميين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية (جامعة عنابة)، وذلك للإجابة على الإشكالية التالية: " في ما تتمثل اهم المتطلبات الرقمية للمورد البشرية الاكاديمي في زمن الاوبئة؟ " وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج المسح بالعينة بالاعتماد على ما هو متاح من مصادر ومراجع متعلقة بمتطلبات العمل عن بعد في زمن الاوبئة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها هو حاجة أفراد العينة لبرامج ذات جودة عالية للعمل، بالإضافة إلى تدعيم الدورات التدريبية التي تسمح لهم بإنجاز مهامهم بشكل أفضل.

الكلمات المفتاحية: برامج رقمية، الأكاديمي، وباء، التعليم عن بعد.

Abstract:

This study aims at defining the most important requirements for the human resources working in academia to remotely do their tasks and also for a better digital education. By conducting a field study on a sample of academics from the faculty of humanities and social sciences at the University of Annaba during COVID-19 epidemic in order to answer the question, "What are the main digital requirements for academia's human resources in times of epidemics?" And we applied the sample survey method while relying on the available sources and references. Among the most important findings were the need for high-quality planning and appropriate training.

Keywords: Digital programs, Academic, Epidemic, digital education.



مقدمة:

منذ العصور الأولى وحتى اليوم ظلت الأزمات والكوارث والأوبئة تسبب إرباكا للبشرية، فكل المجتمعات - سواء كانت تقليدية أو حديثة - تواجه خيارات وقرارات حول طريقة الحفاظ على الأمن ومواجهة هذه الأزمات وحيث أن كل فعل لابد أن يكون له تواع هي التي يمكن أن تمثل المخاطرة، وفي كل مرة يتم فيها الاختيار عن عمد على أساس فهم اجتماعي جديد للعالم، وبالنسبة للعديد من المجتمعات التاريخية والتقليدية يمكن أن يمثل ذلك الاختيار استراتيجيات أساسية للبقاء، وتلك الأنواع من الخيارات بمخاطرها المتعلقة بها يمكن إدراكها كعوامل أساسية للبقاء خلال المجتمعات القديمة على الأقل (ادوارد و بورود، 2008، صفحة 07).

ثم إن التغيرات الجذرية التي عرفها عالم المؤسسات بفعل جائحة كورونا جعلت الحجر المنزلي أمرا مفروضا من جهة وضرورة الاستمرار في العمل من جهة أخرى، ما أدى بالمسيرين يقفون موقفا واجها لهذا الوضع بطرح جميع البدائل للتعامل معه ، فما كان منهم إلا التوجه إلى استغلال كل الأدوات الرقمية المتاحة أمام الموظفين للقيام بالأعمال والمهام المطلوبة لتجنب الخسائر ولو نسبيا، وعليه فقد أصبح من الضروري على العالم ككل والمؤسسات بصفة خاصة ان تنظر للمستقبل باعتماد كبير على التكنولوجيا والبرامج الرقمية والاستفادة منها بدرجة كبيرة لتحقيق الفاعلية والكفاءة والربحية وتخفيف الأضرار خلال الأزمات.

من الطبيعي أن جائحة كوفيد 19 ستشكل نقطة تحول في تاريخ البشرية، بما لها من تأثيرات كبيرة على مختلف الأصعدة لا سيما منها الاقتصادية والاجتماعية، فكما كانت الأزمة الاقتصادية العالمية في سنة 2008، سيكون فيروس كورونا في سنة 2020، لينقسم بذلك العالم إلى " عالم ما قبل وعالم ما بعد الكورونا" فهذه الجائحة ألقى بظلالها على كل قطاعات العمل كما سبق الذكر، ووضعت تجارب الدول والمؤسسات والشركات أمام امتحان حقيقي، في كيفية مواجهة الجائحة من جهة والاستمرار في ضمان تقديم الخدمات، مع الحفاظ على صحة وسلامة الموظفين والمتعاملين على حد سواء، وحمايتهم من أي خطر من جهة أخرى.

ومؤسسات التعليم العالي كغيرها من المؤسسات الأخرى وجدت صعوبة في التكيف مع الوضع الراهن بسبب تفشي فيروس كورونا المستجد، وكان عليها التأقلم، والتطوير من أساليب ووسائل التواصل من الأساليب الكلاسيكية المتعارف عليها إلى أساليب حديثة باستخدام الوسائل التكنولوجية عبر شبكات الأنترنت.

كما أن العنصر البشري في المؤسسات الجامعية الذي يعد بعدا أساسيا لنظام المعلومات هو اليوم بحاجة للأدوات الرقمية ومنهجية عمل خاصة مع تفاقم مخاطر جائحة كورونا، وانطلاقا من هذا جاءت هذه الدراسة للبحث في المتطلبات والحاجات الرقمية للمورد البشري الأكاديمي ملازمة مع فرض العمل عن بعد لضمان استمراره وكذا لانتهاج التوجه الحديث في التعليم او ما يعرف بالتعليم الإلكتروني ، وتنحصر إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

فيما تتمثل المتطلبات الرقمية للأكاديميين والتعليم في زمن الوبئة عموما وجائحة كورونا خصوصا؟



وقد تفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية هي:

- فيما تتمثل أهم الأدوات الرقمية المستخدمة في التعليم عن بعد؟
- فيما تتمثل أهم الشبكات والتطبيقات التي تعتمد عليها العينة في العمل عن بعد؟
- ما هي مستويات افراد العينة في مجال العمل الرقمي في المجال التعليمي؟
- ما هي اقتراحات أفراد العينة في مجال تلبية الحاجات الرقمية للتعليم عن بعد؟

أهداف البحث:

تهدف دراستنا هذه إلى:

- تحديد أهم التقنيات الرقمية التي يعتمد عليها الأكاديميون؛
- التعرف على مستوى افراد العينة فيما يخص التحكم في التقنيات الرقمية للتعليم عن بعد؛
- الوقوف على أهمية البرامج التكوينية في هذا المجال لضمان التحول الرقمي السليم بالجامعة.

منهجية البحث:

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات التحليلية الوصفية التي اعتمد فيها على منهج المسح بالعينة، اعتمد فيها على اداة الاستبيان لجمع البيانات، وزعت على 53 استاذ من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار عنابة استرجع منها 45 استمارة.

2. مفاهيم اساسية:

1.2 جائحة كورونا:

إن فيروسات كورونا هي سلالة واسعة من الفيروسات التي تتسبب للحيوان والإنسان بأمراض تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخامة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس)، ويسبب فيروس كورونا المكتشف مؤخرا مرض كوفيد19. (بولعراس، 2020، صفحة 165).

2.2 الأكاديمي:

فرد مكون علميا يهتم بالبحث العلمي وينشط فيه.

3.2 التعليم عن بعد:

"هو عملية نقل المعرفة الى المتعلم في موقع اقامته او عمله بدلا من انتقال المتعلم الى المؤسسة التعليمية وهو مبني على اساس اوصول المعرفة والمهارات و المواد التعليمية الى المتعلم عبر وسائط و اساليب تقنية مختلفة حيث يكون المتعلم بعيدا عن المعلم القائم على العملية التعليمية." (اليونسكو، 2020، صفحة 14).



3_ المتطلبات الرقمية للمؤسسات عموماً والمؤسسات الجامعية خصوصاً في عصر الكوفيد:

يهدف استئناف العمل ولو جزئياً، اتجهت العديد من المؤسسات عبر اختلافها في جميع أنحاء العالم إلى اعتماد نظام العمل عن بعد خاصة في القطاعات التي يصلح فيها تطبيق هذا النظام، حيث يرى المختصون أن هذا النظام سيمكن الموظفين من أداء مهامهم بشكل مستقر وأكثر مرونة، ولأجل استمرار عمل المؤسسات أصبح التحول الرقمي أمراً مفروضاً ولا غنى عنه، إذ يجب على المؤسسات إدراج نظام العمل عن بعد ضمن أنظمتها مع برامج التحول الرقمي ومع الهياكل التنظيمية الرشيقة (ستصبح المؤسسات التي نجحت في تحقيق هذا التحول بشكل أسرع، أكثر قدرة على المنافسة من المؤسسات التي تصر على العمل وفق الأساليب التقليدية (شنكول، 2020).

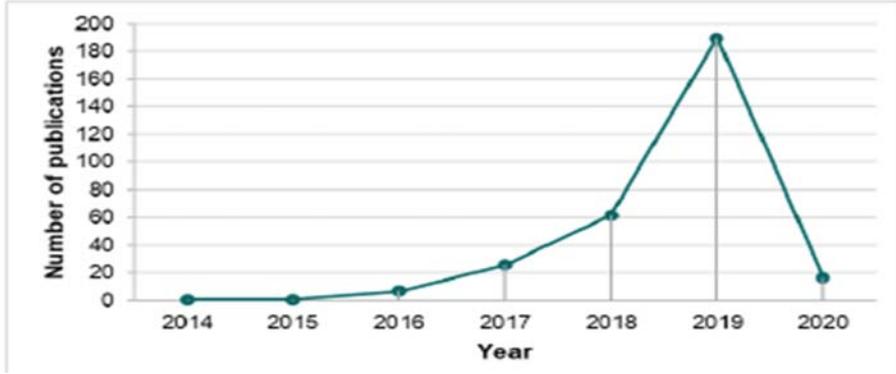
ومن النماذج عن هذا التحول الناجم عن كوفيد 19 الذي دفع العديد من الشركات والمؤسسات إلى اتخاذ إجراءات التقليل قدر الإمكان من مخاطرة الموظفين والعمال، استجابت الشركات العالمية بشأن كوفيد 19 نتيجة الإعداد المتزايدة من الإصابة على المستوى العالمي، منعت شركة تويتر وسيلز فورس (Twitter and Salesforce)) موظفيها من رحلات العمل أما شركة أمازون طلبت من 798.000 موظف في الولايات المتحدة وحول العالم عدم السفر بسبب تفشي فيروس كورونا شركة مايكروسفت وشركة ابل Appel's Cook هي الأخرى سمحت لموظفيها بالعمل عن بعد (ماجد، حبوس، 2020، صفحة 11)، وحتى الشركات الأمريكية هي الأخرى سمحت لموظفيها من العمل عن بعد في ظل الجائحة، ومؤسسات الوطن العربي هي الأخرى لم تكن بمعزل عما يحدث في العالم توجهت هي الأخرى إلى التحول الرقمي وسمحت لموظفيها بمزاولة عملهم عن بعد من ذلك المؤسسات وشركات الأعمال ومؤسسات التعليم العالي.

" إن تقارب واندماج الذكاء الصناعي، وأتمتة عمليات الروبوتات، والتعلم الآلي، والمنصات المعرفة يعد في طليعة الثورة الصناعية الرابعة، وتحتاج المؤسسات والشركات في كل صناعة وقطاع إلى استكشاف وفهم التكامل بين القوى العاملة والآلات، في كل مكان وبيئة العمل، وعليه فإن إدارة الموارد البشرية لها دوراً أساسياً تلعبه، ومطالبة بجذب واستقطاب مهارات وقدرات مختلفة والاستفادة من تحليل البيانات المساعدة في إعادة تشكيل ورسم ملامح القوى العاملة وتقديم رؤى قيمة ذات تأثير ملموس. (نزبه، 2019).

وفي ما يلي الشكل الذي يوضح أهم 10 دوريات تركز على المهارات والقدرات المطلوبة للتحول الرقمي في الصناعة، وهذا التطور يدل بشكل كبير على تطور المهارات والقدرات الرقمية بحلول عام 2020، ولعلها ستضاعف مستقبلاً بفعل جائحة كورونا.



شكل رقم 01: المنشورات السنوية في المهارات الرقمية (2014 - 2020).



Source: Elyn L. Salano et autres,(2020), p : 29.

ان موظفي الجامعات وخاصة الأساتذة الأكاديميين اتجهوا إلى اعتماد تطبيق زووم zoom وشبكة الفاييس بوك وغيرهما لإتمام مهامهم التعليمية والبيداغوجية في ظل الانقطاع الطويل عن العمل الحضوري بمؤسسات التعليم العالي في ظل الجائحة.

وفيما يلي جدول يوضح التغير الذي طرأ على الموظف والوظيفة بتأثير التكنولوجيا:

الجدول 01: التغير الذي طرأ على الموظف والوظيفة بتأثير التكنولوجيا.

بعد	قبل
يعمل في أي وقت	يعمل من 09 ص إلى 05 م
يعمل في أي مكان	يعمل في مكتب في شركة
يستخدم أي أداة تكنولوجية متوفرة	يستخدم معدات الشركة
يركز على الإنتاج	يركز على المدخول
يخلق سلما خاصا به	يتبع السلم الوظيفي للشركة
يحدد واجبات عمله بنفسه	واجبات عمله محددة سابقا
يشارك المعلومات	يؤتمن ويحتفظ بالمعلومات
بإمكانه أن يصبح قائد (صانع قرار)	لا صوت له
يعتمد على تقنيات التعاون	يعتمد على البريد الالكتروني

المتطلبات الرقمية للأكاديميين والتعليم في زمن الوبئة
دراسة ميدانية



يركز على العمل التكميلي	يركز على المعرفة الثابتة
التعلم والتعليم بطريقة ديمقراطية منفتحة	التعلم والتعليم من خلال المؤسسة

المصدر: الايسكو، (2019)، صفحة 23.

أدى الإغلاق الجزئي والتباعد المفروض بسبب فيروس كورونا إلى تعطيل العمل اليومي بالشركات والمؤسسات على اختلاف أنواعها، وهو ما اجبر مسيرها على تبني آليات العمل عن بعد، وعقد الاجتماعات الالكترونية، حيث أصبح الموظفون باستخدام وسائط الاجتماعات الرقمية للتواصل ولتنظيم الأحداث الإقليمية والدولية وهو ما سيؤدي إلى توقف سياحة المؤتمرات والسفرن اجل عقد الاجتماعات حتى على المستوى الوطني، حيث أن آليات العمل عن بعد وتبني خدمات الاتصالات والدفع الالكترونية لها تأثير ايجابي على البيئة بما تحمله من استخدام اقل لوسائل النقل وتقليل استخدامات الأوراق والتوجه نحو الإدارة الالكترونية. (ماجد وحبوس، 2020، صفحة 11).

انتقل التعليم عن بعد من المرحلة التي كان خلالها عبارة عن مجال قديم يعتمد على بعض الوسائل التقليدية وفي مقدمتها المطبوعات مثل التعليم بالمراسلة بحيث يكون دور المتعلم هنا دورا سلبيا إذ يتلقى المعلومات دون أن يشارك أو يتفاعل مع المادة التعليمية إلى مرحلة أصبح فيها أسلوب مهما لإحداث التغيير في كثير من الجامعات التي ترغب في تبني هذا الأسلوب.

إن ما يحتاجه المورد البشري الاكاديمي ضمن متطلبات التعليم عن بعد الذي يعتمد على الرقمنة ما يلي:

➤ البنية التحتية للتكنولوجيا (هواتف، حواسيب، برامج حديثة، تطبيقات ..).

➤ الدورات التدريبية .

➤ القوانين التنظيمية.

➤ تطوير سلاسل العمل الخاصة بالمؤسسات وبرواد الأعمال والعملاء.

➤ وللإشارة فان تدريب الموارد البشرية على العمل له عدة فوائد من بينها: (عباس، 2006، صفحة 11)

➤ مساعدتهم في تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها.

➤ مساعدتهم في حل مشاكلهم في العمل.

➤ يطور وينمي الدافعية نحو الأداء ويخلق فرص للنمو والتطور لدى العاملين.

➤ مساعدتهم في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كليهما.

وتؤكد العديد من الادبيات والبحوث على أهمية التقنيات التعليمية الذكية، عند اعتبار توظيفها في التعليم الجامعي، حيث أن توظيف تلك المستخدمة التقنية المعاصرة في التعليم الجامعي على وجه التحديد يهدف إلى تحقيق ثلاثة أمور: أولها الاستخدام الأمثل والأفضل للتقنيات التعليمية الرقمية والذكية في التعليم، وثانيا: تطوير القدرات والمهارات والكفاءات



المرتبطة بامتلاك الجامعات للبنية والتقنيات الرقمية والذكىة لتوظيفها في نقل المعلومات، وثالثا: تلك الأمور هو تحسين وتطوير البيانات التعليمية والتربوية والتأكد من موثوقية ذلك، من خلال تحليل بيانات البحوث والدراسات التي تستهدف بحث الفاعلية أو التأثير لاستخدام التقنيات التعليمية الحديثة في التعليم الجامعي.(European commission, 2018, p4).

4_ تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

1. توزيع العينة حسب نوع الأجهزة المستخدمة :

وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

الجدول 02: توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية:

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	31	%68.88	سنوات الخبرة	أقل من 05 سنوات	07	%15.55
	أنثى	14	%31.11		من 6 الى 10 سنوات	11	%24.44
	المجموع	45	%100		من 11 الى 15 سنة	15	%33.33
السن	أقل من 30 سنة	08	% 17.77		من 16 الى 20	08	%17.77
	30 إلى 40 سنة	13	% 28.88		من 21 الى 25 سنة	03	% 6.66
	41 إلى 50 سنة	14	%31.11		أكثر من 26 سنة	01	%2.22
	أكثر من 50 سنة	10	% 22.22		المجموع	45	%100
الرتبة العلمية	المجموع	45	%100	سنوات الخبرة	أستاذ مساعد (ب)	07	%15.55
	أستاذ مساعد (أ)	09	%20		أستاذ مساعد (أ)	09	%20
	أستاذ محاضر (ب)	12	% 26.66		أستاذ محاضر (ب)	12	% 26.66
	أستاذ محاضر (أ)	14	%31.11		أستاذ محاضر (أ)	14	%31.11
	أستاذ التعليم العالي	03	% 6.66		أستاذ التعليم العالي	03	% 6.66
	المجموع	45	%100		المجموع	45	%100

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات الحاسوب

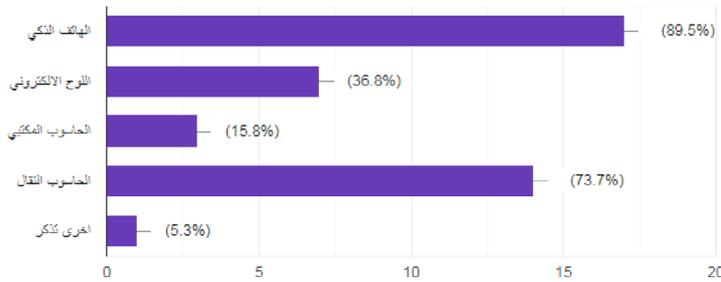


يشير الجدول رقم (02) إلى أن توزيع العينة من حيث الجنس كانت نسبة الذكور تمثل (68.88%) بينما كانت نسبة الإناث تمثل (31.11%)، أما من ناحية السن كانت أكبر نسبة للفئة المستجوبة من 41 إلى 50 سنة بـ (31.11%)، مما يعني أن أغلب الأساتذة في أوج نشاطهم العلمي والبيداغوجي، وبخصوص توزيع أفراد العينة بحسب الرتبة العلمية فكانت النسبة الأولى لرتبة أستاذ محاضر (أ) بـ (31.11%) وتلها رتبة أستاذ محاضر (ب) بنسبة (26.66%)، وهو مؤشر على أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة ناقشوا أطروحات الدكتوراه، وباقي النسبة ينتمون إلى رتب أكاديمية أخرى، أما بخصوص معيار الأقدمية في العمل فكانت نسب توزيعهم كالتالي: 5 سنوات فأقل (15.55%)، والنسب الأعلى كانت في المجال من 11 إلى 15 سنة (33.33%)، أما المجال من 06 إلى 10 سنوات بنسبة (24.44%)، وهذا دليل على تنوع عينة الدراسة من الأساتذة الجامعيين سواء من حيث خبرتهم المعتبرة أو مستواهم الأكاديمي الرفيع، وهي مؤشرات مطمئنة يمكن الاعتماد عليها في تحليل إجابات واتجاهات العينة بخصوص موضوع التعليم الإلكتروني.

2. توزيع العينة حسب نوع الأجهزة المستخدمة.

وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل 02: توزيع العينة حسب نوع الأجهزة المستخدمة



المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات الحاسوب

يمثل الجدول أعلاه نسب توزيع العينة حسب الأجهزة المستخدمة عن بعد، ف جاء أعلى الترتيب الهاتف النقال بنسبة 89.5%، يليه الحاسوب النقال بنسبة 73.7%، ثم اللوحة الإلكترونية بنسبة 36.8%، ثم الحاسوب المكتبي بنسبة 15.8% وفي آخر الترتيب جاءت فئة أخرى تذكر بنسبة 5.3%.

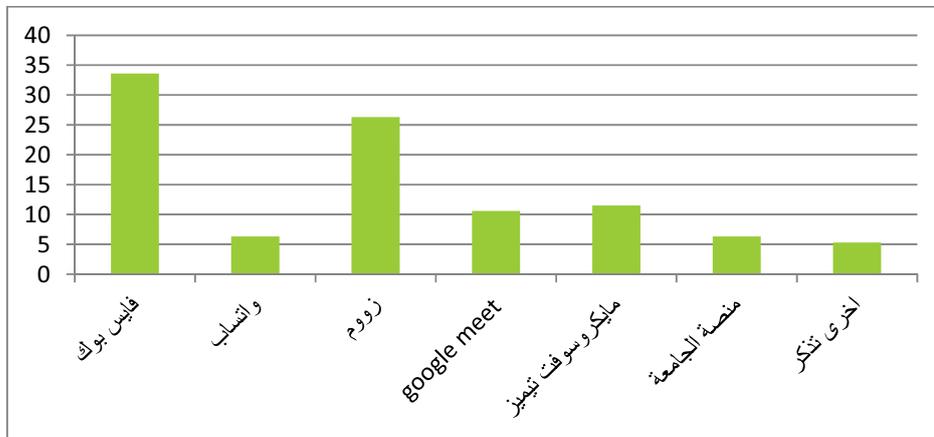


النتائج أعلاه تؤكد أن العينة تعتمد بصفة كبيرة على الأجهزة سهلة الحمل والمتعددة الخصائص حيث يمكنها في نفس الوقت الاتصال والاطلاع على البريد الإلكتروني، وكذا المشاركة في اللقاءات والاجتماعات عن بعد متمثلة أساسا في الهاتف الذكي، وتجدر الإشارة إلى أن التكنولوجيا الذكية أصبحت خيارا لا يمكن الاستغناء عنه لما لها من مواصفات وسرعة وكذا تعدد الاستعمالات في نفس الوقت، كما أنها تتيح إمكانية التفاعل المباشر مع المحتوى سواء كان مكتوبا أو مسموعا.

3. توزيع العينة حسب نوع الأجهزة المستعملة في التعليم عن بعد.

وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم 03: توزيع العينة حسب نوع المنصات والتطبيقات المستعملة في العمل عن بعد



المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات الحاسوب

يعتمد أفراد العينة على شبكات وتطبيقات ومواقع متنوعة في العمل عن بعد، ولعل أبرزها حسب الاستجواب هو شبكة الفاييس بوك بنسبة 34%، يليها تطبيق زوم بنسبة 26% وهو من أنسب التطبيقات المعتمدة للعمل، وهو مصمم خصيصا لإجراء الاجتماعات اليومية والدورية بطريقة منظمة وفعالة، أيضا تعتمد العينة بنسبة أقل على المايكروسوفت تيميز بنسبة 12%، وهو من التطبيقات التي تمكن أعضاء الفريق من العمل معا حيث يمكن من التقاسم الفوري للمحتوى والاتفاق على اللقاءات المقبلة، وبنسب أقل يعتمد أفراد العينة على google meet بنسبة 11%، وأيضا تطبيق واتساب بنسبة 6%، وفي آخر الترتيب فئة أخرى تذكر بنسبة 5%.

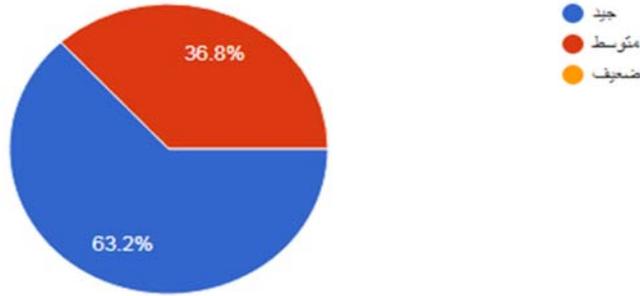
إن ما ساعد على تجاوز الأضرار الكبيرة لفيروس كورونا على استمرار العمل هو التوجه نحو التحول الرقمي والاعتماد على شبكات وتطبيقات الاتصال عن بعد التي ساهمت بفعل تعدد خصائصها والخدمات التي تتيحها من مواصلة العمل عن بعد، إلا أنها تفرض تحد جديدا بالنسبة للمؤسسات يتمثل في امتلاك الموارد البشرية للمعارف والمؤهلات الكافية لاستخدام هذه الأخيرة.

4. توزيع أفراد العينة حسب مستوى التحكم في البرمجيات الحاسوبية المتعلقة بالعمل.

وهو ما يوضحه الشكل الموالي:



الشكل رقم 04: توزيع العينة حسب مستوى التحكم في البرمجيات



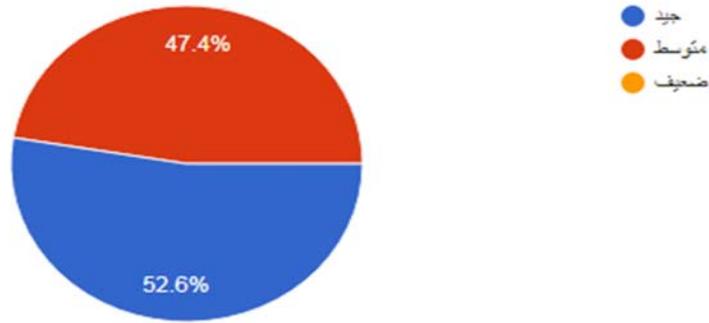
المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات الحاسوب

تمثل نسب الشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب مستواها في التحكم في البرمجيات الحاسوبية الرقمية للعمل عن بعد، حيث جاءت النتائج تؤكد أن أكثر من 50 % من أفراد العينة تمتلك مستوى جيد في التحكم في هذه البرمجيات بنسبة 63.2% ، وبنسبة اقل 36.8 % ترى أن مستواها متوسط في التحكم في هذه البرمجيات. أن التحول الرقمي والاتجاه نحى العمل عن بعد في ظل الأزمة القائمة تتطلب امتلاك الموارد البشرية لمهارات التحكم في استخدام البرمجيات الحاسوبية الخاصة بالعمل، خاصة وان المؤسسات الجامعية توفر الأدلة والفيديوهات الالكترونية التي توضح للموظفين كيفية العمل على المنصة وكذا استخدام البرامج المخصصة للعمل، كما ان ما هو متاح من فيديوهات عبر اليوتيوب سمحت لأفراد العينة من تحسين مستواهم في هذا المجال.



5. توزيع أفراد العينة حسب مستوى التحكم في العمل على مستوى موقع التعليم الالكتروني للجامعة وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل 05: توزيع أفراد العينة حسب مستوى تحكمهم في العمل على موقع التعليم الالكتروني



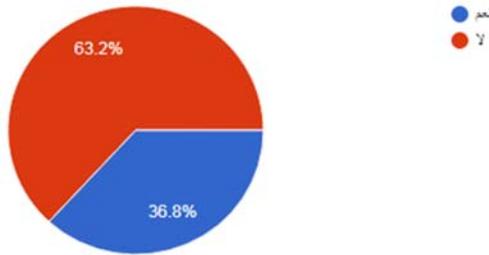
المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات الحاسوب

على غرار نسب الشكل السابق فان النسب المبينة في الشكل أعلاه تؤكد النتائج السابقة ، حيث ان نسبة 52.6% تتحكم جيدا في أيقونات الموقع الالكتروني للجامعة بشكل جيد، في حين أن نسبة 47.4% ترى ان تمتلك مستوى متوسط، في حين أن فئة ضعيف جاءت سلبية بدون أية إجابة. إن الموقع الالكتروني للمؤسسة الجامعة يعد بوابة الاتصال الأولى بين الموظفين الممثلين في الكادر المؤهل والطلبة ، وامتلاك الأساتذة لمستوى جيد في العمل على الموقع يسمح في سهولة عملية إيداع المقررات الدراسية وكذا الإشراف على عملية مواصلة انجاز الأعمال التطبيقية والموجهة من قبل الطلبة، هذا ما من شأنه تجاوز أضرار الحجر المنزلي على تكوين الطلاب والاستمرار في مواصلة الدراسة عن بعد.



6. توزيع أفراد العينة حسب توفير الجامعة للبرامج والدورات التدريبية الخاصة بالعمل والتعليم عن بعد:
وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب توفير الجامعة للبرامج والدورات التدريبية

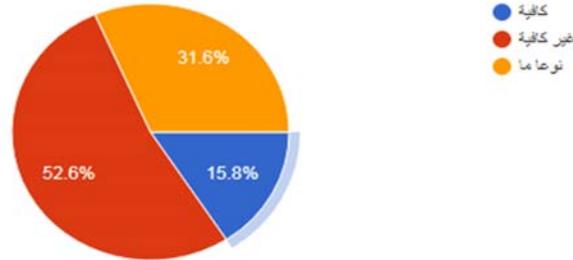


المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات الحاسوب

جاءت الأغلبية الساحقة ترى بان الجامعة توفر الدورات والبرامج التدريبية للتعليم والعمل عن بعد بنسبة 62.2% في حين أن نسبة 36.8 % من أفراد العينة لم يستفيدوا من تدريب أو برامج تدريبية، ونرد النتائج إلى أن هناك من الجامعات من تعمل باستمرار على تزويد الأساتذة بالفيديوهات واللقاءات عبر الخط وكذا الأدلة الخاصة بالتعليم الرقمي وكيفية تطوير الموظف لقدراته ومؤهلاته الرقمية ليتمكن أن انجاز مهامه العلمية والتعليمية على أكمل وجه، كما نجد بعض الجامعات من أغفلت هذا العنصر أو العامل الأساسي الذي يمكن من خلاله إنجاز عملية التعليم عن بعد.

7. توزيع أفراد العينة حسب كفاية البرامج والدورات التدريبية الخاصة بالتعليم عن بعد
وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل 08: توزيع أفراد العينة حسب كفاية البرامج والدورات التدريبية



المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات الحاسوب

يوضح الشكل أعلاه توزيع أفراد العينة حسب إن كانت البرامج المقدمة من طرف إدارة الجامعة كافية، فجاءت النتائج كالآتي: 52.6% ترى أن هذه البرامج التدريبية كافية، في حين أن نسبة 31.6% من أفراد العينة يرون بأنها كافية نوعا ما، وأخيرا نسبة 15.8% ترى أن البرامج المقدمة غير كافية. وعليه فإدارة الجامعة مطالبة بزيادة البرامج التدريبية وتنويعها لغرض تطوير الكادر البشري الذي يعد عنصرا فاعلا بها، خاصة وأنه غير معلوم متى ستزول أزمة جائحة كورونا، وبالتالي فالموظفون بحاجة إلى تدريب أكثر ومتنوع على استخدام الأدوات الرقمية والبرامج الحاسوبية للمساهمة بشكل فعال في التحول الرقمي الذي تتجه الجامعة اليوم والذي يعد مصيرا لا هروب منه في استمرار الأزمة، وذلك حرصا على سلامة الأساتذة والعمال والطلبة.

8. توزيع أفراد العينة حسب المتطلبات الرقمية اللازمة للعمل عن بعد في زمن الأوبئة:
وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

جدول رقم 03 يوضح اقتراحات أفراد العينة فيما يتعلق بتوفير المتطلبات الرقمية اللازمة للعمل عن بعد في زمن الأوبئة:

النسبة المئوية	المتطلبات الرقمية اللازمة للعمل عن بعد في زمن الأوبئة
60.66%	توفير دورات تدريبية جديدة وتدعيمها
10.33%	توفير البنى التحتية للعمل الرقمي
29.01%	توفير برامج ذات جودة عالية
100%	المجموع



المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات الحاسوب

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب اقتراحاتها فيما يتعلق بتوفير المتطلبات الرقمية اللازمة للعمل عن بعد في زمن الأوبئة، فكانت النسبة الأكبر لإقامة دورات تدريبية جديدة وتدعيمها بنسبة 60.66%، يلها توفير برامج ذات جودة عالي 29.01%، وأخيرا توفير البنى التحتية للعمل الرقمي 10.33%. إن توفير البرامج التدريبية الجديدة يسمح بمواكبة التطورات الحاصلة، كما توفير البنى التحتية للعمل الرقمي وكذا البرامج الجديدة يسمح بتطوير العمل أكثر وبالتالي المساهمة في التحول الرقمي بشكل صحيح. إن توفير المتطلبات الرقمية للموارد البشرية عينة الدراسة والمتمثلة في الأكاديميين بالجامعة تسمح لها بالاستمرار في إيصال رسالتها والتعليم المستمر عن بعد بشكل ناجح وممنهج.

5_ نتائج الدراسة:

من خلال ما سبق توصلنا إلى النتائج التالية:

- يعتمد أفراد العينة على تكنولوجيات ذكية للتواصل والعمل عن بعد لما تتوفر عليه من ميزات تعدد الأيقونات وكذا الاستخدامات في آن واحد (بريد الكتروني، فايس بوك، يوتيوب، واتساب وغيرها) إذ يمكن الاطلاع على كل الإشعارات الخاصة بالرسائل في آن واحد ؛
- تنوع البرامج والتطبيقات التي تعتمد عليها العينة في العمل عن بعد وذلك ناجم عن وعيها بضرورة تنوع الوسائل لضمان وصول الرسالة بشكل صحيح وكما يجب؛
- يمتلك أفراد العينة مستوى جيد في التحكم في الأدوات الرقمية والبرامج الحاسوبية الخاصة بالعمل، ما يمكنها من المساهمة الفعالة في التحول الالكتروني في ظل جائحة كورونا؛
- يمتلك أفراد العينة مستوى جيد وقدرات ومهارات رقمية تمكنها من العمل على منصة الجامعة للتعليم الالكتروني بشكل جيد؛
- توفر إدارة المؤسسات البرامج والدورات التدريبية لتعليم الأساتذة تقنيات العمل عن بعد ووضع الدروس على الخط، لكن تبقى هذه البرامج بحاجة إلى تطوير مستمر؛
- يحتاج أفراد العينة إلى دورات تدريبية وبرامج تعليم جديدة مواكبة للتطورات التكنولوجية الحديثة.

6_ الخاتمة:

في ظل توجه الجامعات نحو اجبارية التعليم عن بعد وذلك نظرا لما خلفته جائحة كورونا من جهة ومن احتمالية استمرار ظهور وانتشار الأوبئة من جهة اخرى، فان الاكاديمي في جامعة اليوم مطالب بالتحكم في تكنولوجيات العمل لضمان سلامة العملية التعليمية واستمرارها في الفضاء الرقمي، بالإضافة الى ان الجامعات يتوجب عليها دعمه من خلال ضمان توفير البرامج التدريبية والتكوينية في هذا المجال وجملة اجراءات اخرى ملزمة بالقيام بها، وهذا بدوره ينعكس ايجابا على عملية التعليم عن بعد خاصة في زمننا هذا الذي يعرف بزمن الأوبئة المستجدة.



7_ قائمة المراجع:

- ادوارد ب، بورود زيكييس، إدارة المخاطر والأزمات والأمن. تر: احمد المغربي. (القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2008).
- بولعراس، صلاح الدين، الاقتصاد الجزائري في ظل التداعيات العالمية لجائحة كورونا بين الاستجابة الآنية والمواكبة البعيدة. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة سطيف 1. المجلد 20. عدد خاص. 2020.
- اليونيسكو، التعليم عن بعد: مفهومه، ابعاده واستراتيجياته، (مركز الملك سلمان للإغاثة و الاعمال الإنسانية، 2020).
- شتكول صفاء. (2020). في ظل كورونا ... العمل عن بعد يفرض نفسه بديلا. <https://www.aa.com.tr> (تاريخ الاسترداد: 2020/07/25)
- ماجد عثمان، حبوس سينا. (2020). رسم ملامح الاستدامة في زمن فيروس كورونا. القاهرة. مصر: المركز العربي لبحوث الرأي العام.
- نزيه، عبد الله. (2019). مستقبل الموارد البشرية. الرياض. السعودية: كي بي ام جي.
- Elyn L. Salano et autres, Bibliometric analysis for mapping digital skills for future jobs. Digital Skills Insights. (Geneva: International Télécommunication Union, 2020).
- الايسكو، نشرة التكنولوجيا من أجل التنمية في المنطقة العربية. (بيروت. لبنان، آفاق عالمية وتوجهات إقليمية، 2019).
- عباس محمد سهيلة، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي. ط2. (عمان. الأردن : داروائل للنشر، 2006)
- European commission, (2018), communication from the commission European , 28/02/2021 [.https://www.eea.europa.eu](https://www.eea.europa.eu)