

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

أثر العمل عن بعد في إعادة تشكيل ثقافة العمل

التعليم عن بعد بجامعة عين تموشنت نموذجا

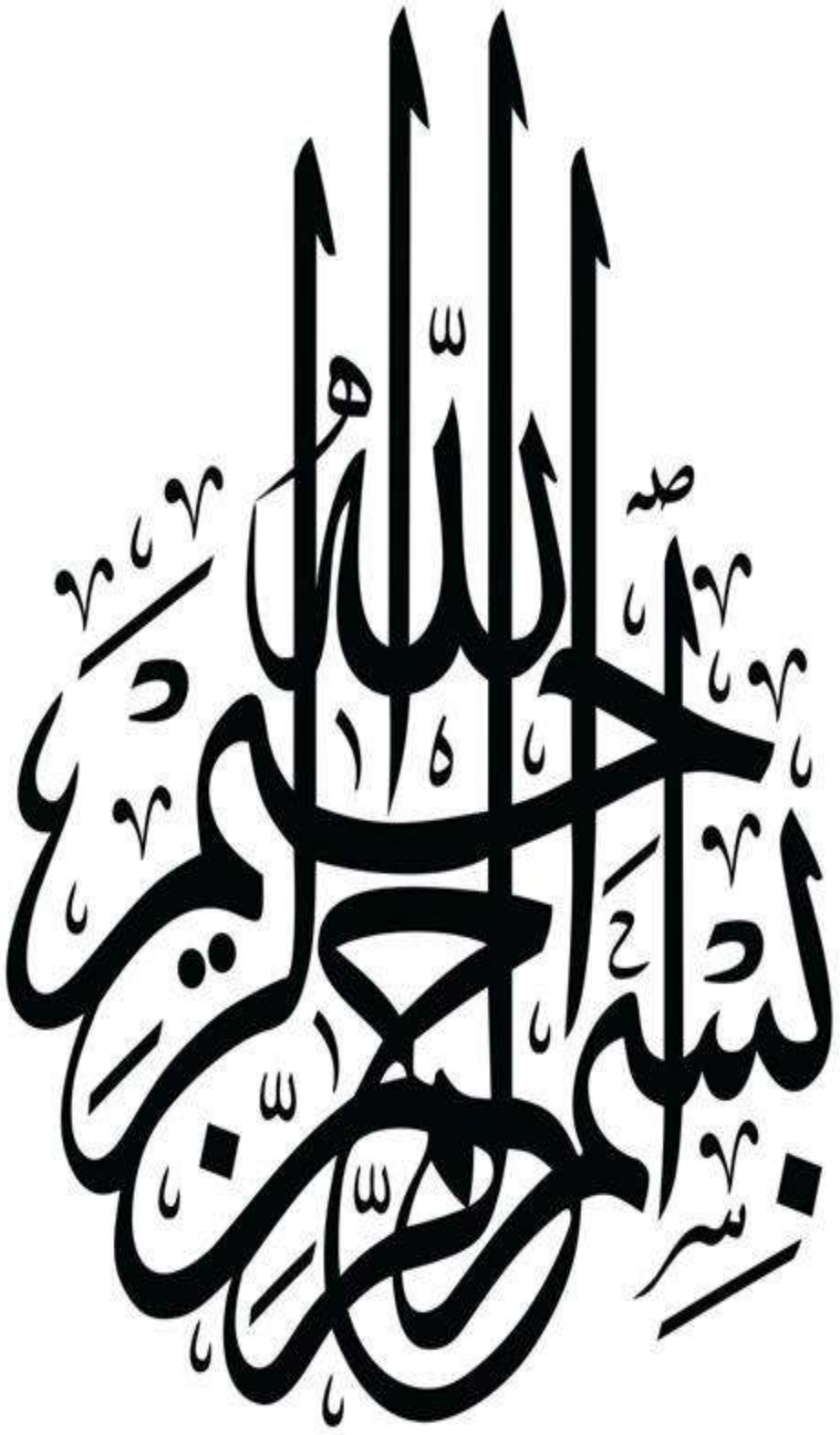
تحت إشراف الاستاذ:
د. سرير أحمد بن موسى

من إعداد الطالبين:
بوعكة فتحي
مرقاش عمار عبد الرحمان

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
بوربعين وهيبة	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
سرير أحمد بن موسى	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
القيزي عبد الحفيظ	أستاذ محاضر - ب -	مناقشا

السنة الجامعية: 2023 - 2024



شكرتكم

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا البحث ،والذي ألهمنا الصحة
والعافية والعزيمة ونتقدم بجزيل الشكر لأستاذ المشرف "أحمد بن
موسى سرير"الذي لم يبخل علينا بتقديم المساعدات والتوجيهات
والمعلومات التي ساهمت في إثراء موضوع دراستنا ، كما نقدم الشكر
إلى لجنة المناقشة الموقرة ،كما نقدم الشكر لأساتذة العلوم الإجتماعية
بجامعة بلحاج بوشعيب الذين لم يبخلو علينا بتقديم المعلومات
وساعدونا حتى النهاية.

-جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت-

"إهداء"

أهدي هذا العمل إلى سر الوجود والوجدان أمي العزيزة الغالية
وإلى أبي الغالي وإلى جميع أصدقائي كافة فالحمد لله على
البلوغ ثم الحمد لله على الختام .

"مقاش عمر"

"الإهداء"

إلى كل من شجعني ودعمني

وإلا كل من شكك بي أني لا أستطيع

إلى الروح الطاهرة التي تسكن قلبي.. أبي العزيز الذي زرع فينا حب العلم

وإلى أمي الغالية التي طالما شجعنتي ووقفت بجنبي وإلى جميع أفراد عائلتي.

والحمد لله من قبل ومن بعد.

"بوعكة فتحي"

-ملخص الدراسة:

إهتمت دراستنا بأثر العمل عن بعد في تغيير ثقافة العمل، وإستهدف البحث التغيرات التي حملتها الوضعية الجديدة للعمل والمتمثلة في العمل عن بعد بالإعتماد على التكنولوجيا الرقمية في التدريس.

وجاءت إشكاليتنا كالأتي:ماهو أثر التحول في أسلوب العمل التعليمي من التعليم الحضوري إلى العمل عن بعد في إعادة تشكيل ثقافة العمل في كلية العلوم الإجتماعية؟

وفي سبيل معالجة هذه الأخيرة إعتمدنا على الفرضية الرئيسة التالية:أحدث التحول في أسلوب العمل التعليمي من العمل الحضوري إلى العمل عن بعد تغييرا في منظومة العمل داخل كلية العلوم الإجتماعية.

لنتفرع بدورها إلى فرضيات فرعية: العمل عن بعد في المجال التعليمي حقيقة وواقع في كلية العلوم الإجتماعية .

من أهم مظاهر تشكيل ثقافة العمل في كلية العلوم الإجتماعية جراء الإعتماد على أسلوب العمل عن بعد في مجال التعليم العالي :

-تغير طرق التدريس بالإعتماد على منصات التعليم الإلكتروني وتغير العلاقات الإجتماعية وقيم العمل .

من أجل معالجة هذه الدراسة إعتمدنا على مقارنة الإنسجام والإنكماش ،كما إستعنا بالمنهج المقارن والتحليلي والوصفي لوصف العمل عن بعدوالمقارنة والتحليل بين العمل عن بعد في منظومة القديمةوالحديثة،وإعتمدنا في الميدان على المقابلة في تحصيل المعطيات الميدانية.

أجرينا دراستنا في جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت وقع إختيارنا على العينة القصدية التي شملت عشرة أساتذة وثلاثة طلبة من كلية الآداب واللغات ،وإتضح على الفرضية المعتمدة أن التعليم من الوضعية الكلاسيكية إلى وضعية التعليم عن بعد أدى إلى ظهور تغيرات في ممارسات التدريس والعلاقات الإجتماعية والقيم المتعلقة بالعمل .

الكلمات المفتاحية:التعليم عن بعد ،ثقافة العمل،التعليم المتزامن ،الرقمنة.

-study summary :

Our study on the impact of remote work on changing the work culture, and the research targeted the changes brought about by the new situation of work represented by remote work, relying on digital technology in teaching our problem came as follows : what is the impact of the shift in the educational work method from in-person education to distance work in re shaping the work culture in faculty of social sciences ?

-In order to address the latter, we relied on the following main hypothesis : the shift in the method, of educational work from in-person work to distance work brought about a change in the work system faculty of social sciences .

In turn, it is divided into sub-hypotheses : remote work in the educational field is a reality a faculty of social sciences.

One of the most important of shaping the work culture in the college of social sciences is the reliance on the work method

Remote in higher education changing social relations and work values In order to address this study we relied on the approach of harmony , and contraction and we also used the comparative , method to describe remote , work and compare and analyze remote work in the old and modern system, and in the field we relied on the interview to collect field data.

We conducted our study at Belhadi Bouchaib university in ain timouchant ,we chose the intentional sample which included ,ten professors,and three,students from ,the faculty of Arits,and languages,the adopted hy pothesis showed ,that education from ,the chassical to the distance education situation led to the emergence of changes in practices.

Teaching ,socual ,relation ships and workRelated values.

Keywords :distance education,work culture ,synchronous learning,Digitization.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	شكر وتقدير
ب	الإهداء
ج	ملخص الدراسة
هـ	ملخص الدراسة بالأجنبية
ز	قائمة المحتويات
ك	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال
ن	قائمة الملاحق
1	المقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	1- عرض الموضوع.
5	2- أسباب إختيار الموضوع.
6	3- الطرف الحالي الذي تقع فيه الظاهرة.
6	4- عرض الدراسات السابقة.
6	5- التقييم العام للدراسات.
12	6- عرض الإشكالية.
13	7- التساءلات الفرعية.
14	8- أهمية الدراسة.
14	9- أهداف الدراسة.
14	9- أهداف الدراسة.
15	10- الفرضيات .
16	11- المفاهيم النظرية.

17	12-أجراًة المفاهيم
18	13-إعداد وسيلة القياس.
18	14منهجية الدراسة.
الفصل الثاني: ماهية العمل عن بعد	
23	تمهيد
24	1. تعريف العمل عن بعد.
24	2. متطلبات العمل عن بعد.
25	3. أنواع العمل عن بعد.
26	4. مجالات العمل عن بعد.
27	5. المقارنة بين التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني.
27	6. متطلبات التعليم الإلكتروني.
28	7. أنماط التعليم عن بعد.
30	8. إيجابيات وسلبيات التعليم عن بعد
32	خلاصة
الفصل الثالث: واقع العمل عن بعد في الجزائر	
34	تمهيد
35	1. أهمية العمل عن بعد في الجزائر.
36	2. متطلبات العمل عن بعد
37	3. نماذج من آلية العمل عن بعد في الجزائر.
38	4. معوقات التعليم الإلكتروني في الجزائر.
40	خلاصة

الفصل الرابع: ملامح التغيير في منظومة العمل وثقافة العمل بفعل أسلوب العمل
عن بعد في مجال التعليم العالي.

42	تمهيد
43	1. التدريس عن بعد في ظل التحولات الرقمية.
44	2. العلاقات الإجتماعية
45	3. قيم العمل.
46	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الخامس: الإجراءات التطبيقية للدراسة	
49	تمهيد
51	1. الإجراءات المنهجية للدراسة.
50	2. مجتمع البحث.
50	3. مجالات الدراسة.
51	4. عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات.
52	5. عرض وتحليل بيانات المقابلة
54	6. عرض وتحليل محاور المقابلات.
50	7. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الرئيسية والفرعية.
63	خلاصة
69	قائمة المراجع
72	قائمة الملاحق
73	الملحق 1-

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
51	توزيع العينة حسب متغير السن.	01
52	توزيع العينة حسب متغير السن.	02
53	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية .	03

مقدمة

مقدمة :

تعود نشأة العمل عن بعد الى ثورة المعلومات والانترنت التي عرفها العالم والتي أحدثت تلاحيا في الزمان و المكان هذا الأمر ترتب عنه تغير واضح في مجموعة من السلوكيات الإجتماعية ومنها العمل والتطور المستمر في علوم الإدارة والتنمية المؤسساتية , حيث وجد تغيير في التنظيم والتخطيط و هياكل كل المؤسسات في ظل هذا التطور.

يعتبر موضوع العمل عن بعد من المواضيع الأساسية المطروحة في العصر الحالي فهو مفهوم يستخدم للإشارة إلى العمل من مسافات بعيدة عن مقر العمل وهو يتم بالإتصال بين العاملين الإلكتروني وله عدة تعريفات ويسمى العمل من المكتب

فإختيار الموضوع جاء بعد مجموعة من التصورات التي تم رؤيتها وهي أن هذا النظام كان مبهما نوعا ما لكن مع ظهور جائحة كورونا فرض نفسه بقوة وسط أماكن العمل فالأعمال كانت دائما تتم عن بعد لضمان السلامة الصحية للموظفين , فيعتبر البعض ان هذا المفهوم حديث النشأة لكن هذا يعتبر خطأ , فالعمل عن بعد ظهر خلال سبعينيات القرن العشرين حيث صاحب العصر الرقمي أول تجربة كانت له في الولايات المتحدة الأمريكية منذ اكثر من عقدين من الزمن فالمحاولة في تطبيقه اول مرة كانت بتطبيق فكرة على العمل من المنزل بوسائل الإتصال غير أن الفكرة تطورت لتشمل العمل في أي مكان مجهز بأجهزة إلكترونية ، وظهرت أهمية العمل عن بعد خلال جائحة كورونا، حيث كان لزاما على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تبني اسلوب العمل عن بعد لمواصلة الدراسة وذلك عبر المنصات التعليمية،وفي هذا السياق تدرج دراستنا التي تحمل

مقدمة

أثر العمل عن بعد في إعادة تشكيل ثقافة العمل ، وقد تناولناها من خلال الخطوات المنهجية الآتية:

الفصل الأول: البناء النظري للبحث والذي سنتناول فيه الطرح النظري المؤسس للمقاربة، وسنفصل في طرح الإشكالية وطرح الفرضيات، كما سوف نقيس فرضياتنا وسوف نوضح وسائل القياس ومختلف الوسائل المتعلقة بمجتمع البحث والعينة والمجال الزماني للدراسة.

الفصل الثاني: ماهية العمل عن بعد، خصصناه للعمل عن بعد وإرتباطه بتطور الرقمنة من خلال التعرف على مختلف التحولات التي مست التعليم عن بعد.

الفصل الثالث: واقع العمل عن بعد في الجزائر: حيث خصصناه لمعرفة الدور الذي يلعبه العمل عن بعد في قطاع التعليم العالي.

الفصل الرابع: المعنون بعلامح التغيير في منظومة العمل وثقافة العمل بفعل العمل عن بعد في مجال التعليم العالي والذي يحتوي على ثلاثة مباحث: المبحث الأول: التدريس عن بعد في ظل التحولات الرقمية والمبحث الثاني: العلاقات الإجتماعية للعمل والمبحث الثالث: قيم العمل.

الفصل الخامس: خصصناه للدراسة الميدانية حيث عرفنا فيه جامعة بلحاج بوشعيب والقيام بالدراسة الإستطلاعية، ثم عرضنا تحليل البيانات ومناقشتها على ضوء الفرضيات وإنتهينا بالنتائج

الفصل الأول:

التأطير المنهجي للبحث:

- 1- عرض الموضوع.
- 2- أسباب إختيار الموضوع.
- 3- الظرف الحالي الذي تقع فيه الظاهرة.
- 4- عرض الدراسات السابقة.
- 5- التقييم العام للدراسات.
- 6- عرض الإشكالية.
- 7- التساءلات الفرعية.
- 8- أهمية الدراسة.
- 9- أهداف الدراسة.
- 10- الفرضيات .
- 11- المفاهيم النظرية.
- 12- أجراًة المفاهيم
- 13- إعداد وسيلة القياس.
- 14 منهجية الدراسة.

1- عرض الموضوع:

موضوع العمل عن بعد ليس حديث العهد، ولا يعد إكتشافا جديدا ناتجا عن جائحة كورونا فهو نظام معمول به منذ القدم، خلال السبعين من القرن العشرين، فهو آلية من آليات المرونة التسييرية في حالات الطوارئ، فهو يتم عبر وسيط إلكتروني بين العمال دون الحاجة لتواجدهم الشخصي، فإن إبراز دورالعمل عن بعد في المجال الإجتاعي والثقافي يحتاج إلى بحث، وهذا ما سنتناوله في هذه الدراسة.

2-أسباب إختيار الموضوع:

2-1 الأسباب الذاتية:

-طبيعة التخصص وإحتكاكنا بالموضوع بإعتبارنا طالبان في علم الإجتماع ورأينا حول إعتقاد هذا التطبيق.

-الإستفادة من تجربة العمل عن بعد.

-المكانة التي إكتسبها العمل عن بعد في عصرنا الحالي حيث أصبح ضروريا في الكثير من المجالات .

-الإطلاع على الموضوع ومعرفة أهميته.

2 الأسباب الموضوعية:

-التطور الحديث للتكنولوجيا في مختلف المجالات مما ساهم في تطور العمل عن بعد.

-يعتبر موضوع العصر لكثرة تداوله والحديث عنه في السنوات الأخيرة نظراً لإنتشار وباء كورونا، بحيث قبل ذلك كان مهملًا فأصبح من المواضيع المطروحة حديثًا.

3-الظرف الحالي الذي تقع فيه الظاهرة:

العمل عن بعد لم ينشأ حديثاً ولم يتم إختراعه في يوم وليلة وإنما يعود تاريخه إلى عام 1820م في الرواية الرائعة Ivan hoe للكاتب walter scott عندما¹ استخدم مصطلح freelancing لوصف المرتزقة في العصور الوسطى والذين لا يخضعون للحاكم، وبعد 150 عام أصبح هذا المصطلح شائعاً بين الكتاب والمؤلفين، ومع تطور ونمو شبكة الأنترنت بدأ العمال يتجهون إلى هذا الأسلوب وهو العمل عن بعد.

بعد 1972م بدأ جاك نليز العمل عن بعد من لوس أنجلوس إلى واشنطن بينما كان يعمل كعالم من الولايات المتحدة الأمريكية في برنامجها الصاروخي، استطاع جاك نليز أن يزاول مهمة التدريس في جامعة كاليفورنيا واستمر جاك نليز في هذا المجال حتى أطلق عليه أب العمل للمسافات عن بعد.

¹بسمّة، تاريخ العمل عن بعد، <https://hudaamushwordpress.com/> ، أطلع عليه بتاريخ 2024/6/23.

أما حديثا في سنة 2020م أين عاش العالم وضعية صعبة إرتبطت بالوباء، وظهر العمل عن بعد من أوسع النطاق ولفترة طويلة حتى بالنسبة لمهن¹. كل من كان يعتقد أنها لا تصلح لمثل هذا النوع من العمل، والذي ساد حتى وبعد مرور فيروس كورونا.

4- عرض الدراسات السابقة وتقييمها:

-الدراسة الأولى:

دراسة نشوي توفيق وأحمد ثابت بعنوان "العمل عن بعد ومنظومة العمل" ملامح التغير رؤية إجتماعية مدرسة علم الإجتماع -كلية الآداب- جامعة عين الشمس العدد 27 يونيو 2022 م تمثلت هذه الدراسة على المستوى النظري والتطبيقي يعتبر العمل عن بعد من القضايا الإجتماعية المعاصرة نظرا لتعاظم الدور الذي يلعبه التحول

الرقمي وهو تحول إجتماعي وثقافي لأنه يتطلب التغيير في أذهان الناس وسلوكياتهم بحيث يتقبل حلول جديدة وهي العمل عن بعد والتخلي عن القيم القديمة , والعمل عن بعد من القضايا المطروحة بصورة حديثة وواضحة على المستوى العالمي والمحلي , كما تمت حداثة في تناول هذه القضية على المستوى البحثي سواء عالميا أو محليا الأمر الذي إستلزم تناوله في علم الإجتماع .

ناقش الباحثان إشكالية البحث حول التوجه العالمي نحو تبني الإقتصاد القائم على المعرفة حيث أصبح العمل عن بعد أو بما يسمى بالثورة المستقبلية في سوق العمل أحد أوجه هذا الإقتصاد

¹فورين محمد، العمل عن بعد، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي الأغواط، 2024،ص 496.

حيث تتزايد أهمية التوجه نحو العمل عن بعد سواءا في الدول المتقدمة أو النامية خاصة في ظل تزايد أزمة العمال الشباب خاصة في فئة المتعلمين منهم والتطور التكنولوجي لوسائل الإتصال أدى إلى إحداث تغيرات في منظومة العمل التقليدية حيث أصبح نمط العمل عن بعد يتم في غير مكان العمل المعتاد .

-طرح الباحثان الفرضية الأتية: العمل عن بعد أحد الخيارات المناسبة لإستمرارية العمل في ظل جائحة كورونا.

إعتمد الباحثان على المنهج التحليلي في رسم خريطة عن العمل عن بعد من حيث ماهية العمل عن بعد و مسمياته و مجالاته ومتطلباته وسلبياته و إيجابياته ورصد واقع العمل عن بعد في مصر من أهميته في ضوء نتائج البحوث الإجتماعية و إعتمد على المنهج المقارن في الكشف عن ملامح التغيير في المنظومة التقليدية والمنظومة الحديثة للعمل في ضوء تبني أسلوب العمل عن بعد من حيث انماط العمل و مجالاته و مكان العمل و بيئة العمل مهارات العامل وشروطه .

-توصل الباحثان إلى النتائج الأتية:

-العمل عن بعد يساعد على تجنب الإرهاق الذي تسببه ساعات العمل الطويلة والساعات الهرمية في التنقل .

-زيادة الثقة للموظف فعدم وجود مراقبة له يجعله يتخذ بعض القرارات لوحده.

-الدراسة الثانية:

الدراسة من إعداد الطالب بورخيص عبد القادر مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي علم الإجتماع تنظيم و عمل بعنوان العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا دراسة على عينة أساتذة بكلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية 2021-2022 جامعة قاصدي مرباح عالج الباحث في هذه الإشكالية:

بمدى نجاعة العمل عن بعد في جامعة قاصدي مرباح في ظل الجائحة؟.

وطرح الباحث الفرضية الأتية:العمل عن بعد من القضايا المطروحة بصورة واضحة على المستوى العالمي والمحلي.

حيث إعتد الباحث على المنهج الوصفي لوصف تجربة العمل عن بعد في جامعة وأهميته والإستعانة في جمع البيانات بالإستمارة.

-نتائج الدراسة:

-العمل عن بعد فرض على الجامعة بشكل مفاجئ نتيجة جائحة كورونا، لذلك تم الإعتماد على المنصات التعليمية لما توفره من مرونة وسهولة في التعامل، بإعتبارها وسيلة التواصل بين الأستاذ والطلبة وبين الإدارة والجامعة.

-معوقات واجهت الأساتذة منها ما يتعلق بالجانب التقني المتمثل في تدقيق الأنترنت بدرجة أولى وعدم إمتلاك الطلبة للوسائل وأجهزة التواصل الحديثة.

-نظام العمل عن بعد تجربة شهدتها جامعات جزائرية من بينها جامعة قاصدي مرباح ورقلة حيث إعتدته وفق أساليبها وإستراتيجياتها للحفاظ على ضمان إستمرارية الدراسة في ظل جائحة كورونا.

-تقييم الدراسة:

لم يحدد الباحث الفرضيات الجزئية وإنما إكتفى بطرح الأسئلة الفرعية حيث توصل إلى النتائج التالية:

-عدم إمتلاك الطلبة للمهارات للتعامل مع الأجهزة الإلكترونية بما في ذلك التطبيقات والبرمجيات حيث أنها أثرت سلبا على العمل عن بعد في ظل الجائحة.

-صعوبة عند الأساتذة في التحول من العمل التقليدي إلى العمل عن بعد وهذا نتيجة الضغوطات وضعف التكوين في ميدان التكنولوجيا.

-الدراسة الثالثة:

التعليم عن بعد تحت ظل جائحة كوفيد-19 في الجزائر دراسة حالة منصة مودل مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع كلية العلوم الإنسانية من إعداد الطالب بوبفل يزيد جامعة 08ماي 1945 قالمة 2021-2022 .

عالج الباحث في هذه الدراسة الإشكالية التالية :

الفصل الأول.....لتأطير المنهجي للبحث

-ماهي مختلف الإمكانيات التي وفرتها جامعة 08ماي 1945بقالمة من أجل تسهيل تطبيق التعليم عن بعد؟

-طرح الباحث الفرضيات التالية :

تطور العملية التعليمية في جامعة 08 ماي 1945 بقالمة يعتمد على مدى الجهود التي تبذلها الدولة و إدارة الجامعات في تطوير وتوفير متطلباتها ,

-إن التوجه نحو التعليم عن بعد يتوقف على توظيف الأساتذة والطلبة للإنترنت للتواصل مع طلبتهم .

-إن نجاح التعليم عن بعد في جامعة 08 ماي 1945 بقالمة يعزي إلى مدى استعداد الأساتذة والطلبة ووعيهم بأهمية التعليم عن بعد.

-إعتمد الباحث على المنهج الوصفي وذلك لوصف الموضوع المراد دراسته وذلك لطبيعة الموضوع والذي يتطلب مزج بين الوصف والتحليل في كلا الجانبين النظري والتطبيقي حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

-عدم قبول الطلبة من الإنتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم عن بعد حيث أن الجامعة الجزائرية غير قادرة على تطبيق التعليم عن بعد والإستفادة منه وتكوين طلبتها وذلك لغياب التكنولوجيا الحديثة ونقص في التكوين والتأطير.

-عدم ولوج الكثير من الطلبة إلى التعليم عن بعد وذلك لعدم معرفتهم لكيفية إستخدام هذه المنصات ووجود خلل فيها بسبب حداثها والبعض لا يملكون أجهزة إتصال فيصعب عليهم الإلتحاق وإستعمال هذه التقنية

-تقييم الدراسة:

عند تقييم هذه الدراسة نلاحظ أن الباحث وفق تماما في هذه الدراسة، حيث تم طرح الإشكالية و الفرضيات الأساسية والجزئية وإعتمد على المنهج المناسب للدراسة والنتائج التي توصل إليها كانت مقنعة، لكن كان ينقصه طرح الأسئلة الفرعية فقط لتكون دراسة مناسبة لموضوع البحث.

5-التقييم العام للدراسات السابقة:

-من خلال مناقشتنا للدراسات السابقة توصلنا إلى الملاحظات الآتية:

-بالنسبة لدراسة نشوي توفيق وأحمد ثابت حيث نجد أن إشكالية البحث كانت نحو التوجه العالمي نحو تبني الإقتصاد القائم على المعرفة حيث أصبح العمل عن بعد أحد أوجه هذا الإقتصاد، وكان لزاما عليه أن يحدد الإشكالية، حيث أنها تعتبر إشكالية مبهمه، فلم تتضح صيغة الدراسة، حيث أن إشكالية الدراسات الأخرى إهتمت بواقع التعليم عن بعد في الجامعة من حيث أهميته وسلبياته وإيجابياته، لكن لم يتم التركيز بشكل دقيق حول التغير الذي مس القطاع التربوي حديثا .

-أما من حيث الفرضيات نلاحظ من خلال دراسة توفيق وأحمد ثابت نلاحظ أنهم إستغنوا عن الفرضية بالرغم من كونها ضرورية في الدراسة من حيث الناحية المنهجية.

أما دراسة بورخيس عبد القادر إستغنا أيضا عن الفرضية، لكنه إستخدم المنهج الوصفي لوصف العمل عن بعد فدراسته تهدف إلى إكتشاف الظاهرة المدروسة، ولا تحتاج إلى فرضية عكس الدراسة التي قبلها.

وعن دراسة بوبغل يزيد فهي دراسة مناسبة لموضوع البحث تماما.

-أما من حيث المناهج ففي دراسة نشوي توفيق وأحمد ثابت إهتم بالمنهج التحليلي والذي كان أكثر تلاءما مع موضوع البحث، أما بورخيس عبد القادر حيث وظف المنهج الوصفي وهو منهج مناسب للدراسة لكن كان يلزم عليه إستخدام المنهج الوصفي معه للوصول للنتائج المناسبة.

-أما بوبغل يزيد إعتد على المنهج الوصفي، وكان قادرا على إستخدام المنهج المقارن معه لتحقيق النتائج المطلوبة.

-من حيث تقنية جمع المعطيات وعمليات المعالجة تم إستخدام المقابلة والإستبيان للوصول إلى أهداف الدراسة وتحليلها وهذا الأمر الذي يخدم البحث .

6-بناء الإشكالية:

-إنتقل مجتمعنا إلى العصر الجديد والذي تحكمه التكنولوجيا، حيث أن كل علاقاتنا ومعاملتنا أصبحت تعتمد عليه، وإنتقلنا إلى التحول الرقمي وهذا ما حمله هذا الأخير من تغييرات مست حياتنا بشكل جذري وغيرت من النمط المعاش سابقا وإنتقلنا إلى صورة مغايرة له، ومن بين علماء الإجتماع الذين إهتموا بموضوع الرقمنة نجد عالم الإجتماع الأمريكي «دانيال بيل» فحسب هذا

الأخير فإن المجتمع نشأ من جديد إستجابة لتحولات الحديثة في العمل والإقتصاد والتكنولوجيا وكيف إستطاعت الرقمنة تغيير العديد من المفاهيم داخل مجتمعنا، ومن بينها موضوعنا العمل وما طرأ عليه من تغيير بفعل الوسائط التكنولوجية، ففي السنوات الأخيرة باتت الهيئات التعليمية مضطرة إلى اللجوء إلى الوسائط التكنولوجية من أجل إستمرار التدريس، بعدما إعترض مجتمعنا ظرف صحي وهو جائحة كورونا، حيث ذهبت إلى البحث عن أليات جديدة لمواصلة التعليم.

-يمكن إعتبار القيم التنظيمية من متطلبات التنظيم الحديث لأنها تحمل العناصر الأساسية التي يبنى عليها سلوك الموظفين وطرق إستجاباتهم لها، وتؤكد مراحل تطورها، أنها تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة في في السلوك التنظيمي، حيث تعتبر القيم قوة محركة للسلوك ومحد لأهداف والسياسات، يجب أن تكون هذه الأهداف منسجمة مع القيم¹

-إن عملية التدريس هي عملية جديدة في مجتمعنا وما حملته هذه العملية لمفهوم التدريس كيف كان وكيف أصبح في ظل الرقمنة، وهذا ما يجعلنا نستحضر العالمين نيغروبونتي وبابيرت حيث إعتبروا أن التكنولوجيا الرقمية تعيد تشكيل عملية التعليم وممارساته إلى حد كبير² وبناء على ذلك يمكن طرح وصياغة إشكاليتنا على النحو التالي : ماهو أثر التحول في أسلوب العمل التعليمي من التعليم الحضوري إلى العمل عن بعد في إعادة تشكيل ثقافة العمل في كلية العلوم الإجتماعية؟ وتتفرع إلى تساءلات فرعية.

¹ بكوش ليلي، القيم التنظيمية مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصطي مرباح ورقلة، 30 سبتمبر 2017، ص 560.

² كيب أورتون، جونسون وينك بريور، علم الإجتماع الرقمي، منظورات نقدية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب والنشر وللتوزيع، الكويت د، ط، تر: هاني خميس أحمد عبده 1978م، ص 243.

7-التساءلات الفرعية:

- ما طبيعة التحول في أسلوب العمل عن بعد عموما وفي المجال التعليمي خصوصا؟
- ماهي مظاهر إعادة تشكيل ثقافة العمل بفعل تأثير أسلوب العمل عن بعد في المجال التعليمي (المنظومة الحديثة للعمل).

8-أهمية الدراسة:

- العمل عن بعد المنفذ الوحيد في الأزمات وذلك لتقادي التوقف الشامل للقطاعات الخدمائية.
- حادثة الموضوع حيث يعتبر أسلوب مرن يهدف إلى إستمرارية النشاطات.
- الكشف عن المعوقات التي يواجهها العمل عن بعد
- الإستفادة من الدراسة بتطبيق العمل عن بعد في المؤسسات خلال الأزمات.

9-أهداف الدراسة:

- معرفة طرق تطبيق العمل عن بعد في الجزائر.
- الكشف عن واقع العمل عن بعد في المجتمع الجزائري والتغيرات التي مست قطاع العمل.
- تقييم التجربة الجزائرية في مجال العمل عن بعد.

-الدور الذي لعبه العمل عن بعد في القطاع الخدماتي حيث أصبح الكثير يفضل العمل عن بعد وهذا ما ساهم في التقليل من حجم البطالة.

-الإستخدام الأنسب لوسائل الإتصال والتكنولوجيا بهدف العمل وهذا ما يشكل الجانب الإيجابي للمجتمع الجزائري.

10-الفرضيات :

-الفرضية الأساسية:

-أحدث التحول في أسلوب العمل التعليمي من العمل الحضوري إلى العمل عن بعد تغييرا في كلية العلوم الإجتماعية.

-الفرضيات الجزئية:

-الفرضية الأولى:

-العمل عن بعد في المجال التعليمي حقيقة وواقع في كلية العلوم الإجتماعية

-الفرضية الثانية:

-من أهم مظاهر إعادة تشكيل ثقافة العمل في كلية العلوم الإجتماعية جراء إعتتماد أسلوب العمل عن بعد في مجال التعليم العالي:

-تغير طرق التدريس بالإعتماد على منصات التعليم الإلكتروني.

-تغير العلاقات الإجتماعية للعمل.

-تغير قيم العمل.

11-المفاهيم النظرية:

-**العمل عن بعد:** هو بمثابة أسلوب لأداء العمل يجري تنفيذه على نحو كامل أوفي جزء كبير

منه، ومن موقع مفصول ماديا على مكان العمل¹والذي غالبا ما يكون منزل العامل بإستخدام تكنولوجيا المعلومات كأداة رئيسية للعمل والإتصال.

-**التعليم عن بعد:**هو عبارة عن برنامج أو دورات تعليمية² تعتمد على إستخدام الشبكات العنكبوتية وتقنياتها الحديثة من برامج الصور والصوت وقواعد وبيانات وبه يتلقى الطالب المعلومات في أي مكان كان فيه وتستخدم فيه طرق الإتصال بالأنترنت.

-**الرقمنة:** هي كل عملية يتم عن طريقها تحويل الأشكال من شكلها التقليدي إلى شكل رقمي³ سواء كانت هذه المعلومات صورا أو بيانات نصية.

¹ علواطي،مجلة الإقتصاد والبيئة،العمل عن بعد ودور تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في إدارة الأزمات،ص 201.
²كمال زينون ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإجتماعية ،أثر التعليم عن بعد على مستوى تحصيل الطلبة الجامعين في ظل جائحة كورونا،ص 383.

³أحمد الكيسي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون عام الإقتصادي ، رقمنة الخدمة العمومية و مبدأ قابلية المرفق العمومي للتكييف ، ص 11

-ثقافة العمل: هي مجموعة القيم الأخلاقية والسلوكية والمهارات المكتسبة والمبادئ التي تهدف إلى الإرتقاء بمستوى العمل سواء من حيث الإدارة وزيادة الإنتاجية وتحقيق غايات المؤسسة.¹

12- أجراء المفاهيم:

-العمل عن بعد:

أي وظيفة يمكن تأديتها عبر وسائل الإتصال والمعلومات دون الحاجة إلى الحضور إلى مقر العمل.

-التعليم عن بعد:

يعد من الوسائل الحديثة في نظام التعليم، حيث يوفر مجموعة من التقنيات الحديثة التي تساهم في تعزيز العملية التعليمية وتوسيعها.

-الرقمنة:

هي عملية تحويل الجوانب المادية في عمليات الأعمال وتدفقات العمل إلى جوانب رقمية.

¹ تريكي حسان ،مهدي عوارم ،المجلد 10،جامعة البشير الإبراهيمي برج بوعرييج ،مقاربة سوسيولوجية لثقافة العمل في الجزائر،ص 209.

-ثقافة العمل:

تعني التغييرات المرتبطة بالفرد العامل وعلاقته ببيئة عمله، وما مدى إرتباط تصوراته ومبادئه وقيمه المكتسبة من المجتمع في إطار ما يقدمه من جهد فكري أو عضلي في العمل الذي يؤديه.

13-إعداد وسيلة القياس:

تعتبر التقنيات والأساليب التقنية في العلوم الإجتماعية من بين العمليات لبناء المعرفة في المجال العلمي من حيث إكتشاف الموضوع وبناءه وبناء على ذلك يتعين علينا إستخدام تقنية المقابلة في الجانب الميداني لأنها أكثر الأدوات المستعملة حديثا ،والتي بها نتوصل إلى النتائج المرجوة .¹

14-منهجية الدراسة:

14-1-النظرية:

تعد المقاربة النظرية من المحطات الأساسية في إجراء البحوث العلمية نظرا لما تحمله من تفسيرات ومفاهيم سوسيولوجية ،نؤسس من خلالها ونعالج من منطلقها دراستنا ،وإنطلاقا من هذا السياق قمنا بتبني مقاربة ثقافة الإنسجام مع الأخر affinitésالذي يعبر عن تلك العلاقات الإنسانية القائمة ليس على أشكال التضامن والانتماء إلى جماعات معينة ،بل على المودة

¹ أعمار حماش،دفاثر طالب علم الإجتماع ،تقنيات البحث السوسيولوجي،ط1، 2006، ص8.

والإنسجام والتواصل العاطفي والدخول في شبكة من العلاقات الخاصة بين الزملاء أو مع بعض الرؤساء أحياناً.¹

ونمط ثقافة الإنكماش retnait الذي يجعل بعض الأعضاء يبتعدون عن كل إلتزام في العلاقات الجماعية أو الولاء لجماعات ،أو لعلاقات شخصية معينة،كما يحدث عادة داخل التنظيم ،وهذا النوع من التطرف لا يعني أن التراجع والإنكماش يتولدان عن عجز بسلوكي أو شيء من هذا القبيل ،إن الأمر يتعلق بسلوك شائع داخل التنظيمات حيث نجده عند النساع والعمال المؤهلين والعمال الشباب والعمال المهاجرين ،والعمال المنحدرين من البادية ،لأن التجارة أو السير في المجالات الأخرى المرتبطة بنشاط التنظيم (النقل. الخدمات) وهو الذي يتمتع بسلطة كارزمية عن طريق ثقافة المقاوله الرائدة.²

14-2 المنهج:

هو الأسلوب الذي يتخذه العالم في بحثه لدراسة مشكلة قصد الوصول لحلول مقنعة حول مشكلته، وهو أساس الوصول النتائج التي يريدها.³

¹ حبيب معمري، كتاب التنظيم في النظرية السوسولوجية ،جامعة سيدي محمد بن عبد الله ،كلية الآداب والعلوم الانسانية الهزاز ،فاس ،ص126.

² المرجع نفسه ،ص 126.

³ عبد الرحمن محمد العيسوي ، موسوعة مناهج البحث العلمي ، كتب علم النفس في الفكر الإسلامي الحديث ، دار الراتب الجامعية ، جامعة الإسكندرية ، 1996، 1997 ،ص 11.

-المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن:

نعتمد في دراستنا هذه على المنهج التحليلي في وضع خريطة حول العمل عن بعد وذلك حسب ماهيته ومجالاته، والمنهج المقارن في الكشف عن ملامح التغيير في منظومة العمل القديمة والحديثة، والمنهج الوصفي لرصد واقع العمل عن بعد.

14-3-أداة البحث:

-المقابلة:

وتشمل أسئلة محددة للوصول إلى إجابات دقيقة بشأنها، حيث يقوم الباحث بالتحاور مع الإنسان الذي يجري معه المقابلة ويغير أسلوب الأسئلة في حالة الغموض بهدف الحصول على جواب يتناسب مع السؤال المطروح.

14-4مجتمع البحث:

إن مجتمع البحث مهم لأي دراسة في كل المحطات ومن هنا كان لزاما علينا تعريف مجتمع دراستنا وهو فئة من الأساتذة بجامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت والمتمثل في عشرة أساتذة وثلاثة طلبة من كلية الآداب واللغات بجامعة بلحاج بوشعيب .

-14-5-العينة:

تعرف على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم إختيارها بطريقة¹ مناسبة وإجراء الدراسة عليها ومن تم إستخدام تلك النتائج وتعميمها على كافة المجتمع.

لقد قمنا بإختيار العينة القصدية والتي تتناسب مع موضوع بحثنا وهي مكونة من فئة من عشرة أساتذة وثلاث طلبة من جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت.

¹أحمد بن مرسلي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والإتصال ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص44.

الفصل الثاني

ماهية العمل عن بعد

- تمهيد

1. تعريف العمل عن بعد.
2. متطلبات العمل عن بعد.
3. أنواع العمل عن بعد.
4. مجالات العمل عن بعد.
5. المقارنة بين التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني .
6. متطلبات التعليم الإلكتروني.
7. أنماط التعليم عن بعد.
8. إيجابيات وسلبيات التعليم عن بعد.

خلاصة.

-تمهيد:

تعود نشأة العمل عن بعد إلى التطور التكنولوجي في وسائل الإتصال والتكنولوجيا للقيام بأعمال بدون ضرورة الحضور الفعلي للموظف أو المنفذ أو المدير أو صاحب العمل لإشراف على تنفيذ العمل وهذا ما يسمى بالعمل عن بعد.

1- تعريف العمل عن بعد:

-يعتبر أحد الخيارات البديلة التي تضمن إستمرارية تأدية الأعمال وتقديم الخدمات ويعرف¹ على أنه العمل الذي يتم بعيدا عن المكتب بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب حيث يكون الإتصال بين الموظف وجهة عمله إلكترونيا.

2-متطلبات العمل عن بعد:

-توفير بيئة مشجعة للعاملين عن بعد في أماكن تواجدهم فيما يساعد المنظمة على إستقطاب وزيادة العاملين.

-إلزام الشركات والعاملين عن بعد في تنفيذ التشريعات والقوانين التي تهتم بهذا المجال وتقديم حوافز مادية وتوفير مساحة للعاملين في إتخاذ القرارات ومناقشة الأفكار.

إستخدام الأجهزة الذكية والإلكترونية لمتابعة وتوثيق، أداء المهام أثناء فترة العمل عن بعد.

-تطوير منظومة² العمل عن بعد فيما لا يخل بمبادئ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة للعاملين.

-إتاحة¹ فرصة العمل عن بعد بشكل تدريجي للموظفين الذين سيتقاعدون خلال 3-5سنوات.

¹الهيئة الإتحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الإتحادية والإرشادات الإجرائية في الظروف الطارئة، 2020، ص 4.

²حسام قرني أحمد ،مجلة كلية السياسة والإقتصاد المجلد الخامس عشر ،العدد الرابع عشر -أفريل 2022، أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين ،دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين ،كلية التجارة بجامعة المنصورة، ص 34.

-تفعيل أنظمة صحة وسلامة مهنية للموظفين خلال فترة العمل عن بعد لضمان سلامتهم وصحتهم.

3-أنواع العمل عن بعد:

العمل عن بعد يتميز بثلاث أنواع:

*الافراغ الكامل أو الدوام الكامل.

*التفرغ الجزئي أو الذي يعمل عن بعد فترة من الوقت.

*العمل عن بعد بالطلب أو وفق الظروف.

عند التفرغ الكامل للعمل عن بعد يقوم الموظف² بإتمام كل مهامه المنوطة به في عمله خارج بيئة المكتب أو مكان العمل التقليدي، وهذا قد يتضمن العمل من المنزل أو من مركز الإتصال عن بعد أو من مكتب العميل، وهذا النوع من العمل يؤدي إلى خفض محتمل في النفقات على أساس المشاركة في مكاتب العمل أو تكاليف تأجير مكان العمل، وهو يتم خارج مقر المنظمة وهنا يمكن القول أن العمل عن بعد يتم منزليا وينفذ خارج مكان العمل المعتاد.

¹دكتور عادل عبد العزيز السن، الجوانب الاقتصادية للوظائف التعاقدية والعمل عن بعد في ضوء قوانين الخدمة المدنية، المجلة العربية لإدارة مج 41.ع.2.يونيو حزيران 2021، دكتوراه في الإقتصاد والمالية العامة، جمهورية مصر العربية، ص 154.

²مولود قارة الكامل، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة المسيلة الجزائر، أثر الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية وحتمية جائحة كورونا، ص 322.

الفصل الثاني..... ماهية العمل عن بعد

وهناك العمل الجزئي وهنا يمكن للعامل في القطاع الإقتصادي أو العمومي أن يقسم وقت عمله بين العمل الرئيسي ومكان العمل عن بعد، وهنا يقضي الموظف في العمل عن بعد جزء من الوقت بصورة رتيبة وفق جدول محدد، وقد يكون العمل ليوم أو أكثر أو عدة

أيام في الشهر أو على فترات متفاوتة مثل عدة أيام كل بضعة أسابيع وهذا النوع من العمل يؤدي حتما إلى وفرة في مساحة مكاتب العمل حيث يمكن تداول أمكنة العمل أو التشارك فيها.

أما العمل عن بعد بالطلب وفق الظروف فهو العمل بصورة غير منتظمة وتشمل تلك الظروف العمل البديل لشخص نتيجة ظروف طبيعية أو العمل في مشاريع خاصة مؤقتة وهذا النوع من العمل مفيد وله دور كبير في الأوقات الطارئة وكذلك هناك أنواع من العمل عن بعد من المنزل مثل العمل الحر عن بعد حيث يختاره الأفراد ويفضلون العمل من منازلهم وكذلك المبتكرين من العاملين عن بعد الذين يشرعون في مشروع عمل لأول مرة ويقومون بالعمل من منازلهم للقصد في تكاليف المكتب.

-4-مجالات العمل عن بعد:

4-1المجال الإداري:

يتم من خلال عقد لقاءات للمجالس العلمية واللجان الدائمة مع أعضاء هذه المجالس واللجان عن بعد في المحافظات التي يعملون بيها دون الحضور إلى مقر الجامعة.

4-2 المجال التعليمي:

حيث يقدم التعليم عن بعد من خلال منصات التعليم الإلكتروني حيث يتيح المجال مستقبلا للاستفادة من الخبرات والكوادر الأكاديمية المتميزة في الجامعات الكبرى¹ في التدريس ببعض المحاضرات النائية، كما يمكن تنظيم ملتقيات والمؤتمرات العلمية عبر تلك المنصات.

4-3 التسويق الإلكتروني:

هو من أكثر الوظائف التي يمكن العمل بها عن بعد لأنها تعتمد بشكل أساسي على الأنترنت ومواقع البحث والأدوات الإلكترونية.

5- المقارنة بين التعليم عن بعد والتعليم التقليدي:

هناك فروق عديدة بين التعليم عن بعد والتعليم التقليدي وهي فروق تدور حول:

-التعليم عن بعد يتيح للطالب² أن يتعلم متى ما يريد وفي أي مكان وبأي سرعة فهو يعتمد على التعليم الفردي وأن مسؤولية التعليم فيه تقع على بدرجة كبيرة.

-بالنظر إلى التعليم عن بعد مستحدث جديد في طور النمو والتجريب، وهناك شكوك ومخاوف تدور حوله ومعظمها تتعلق في مدى فاعليته في تنمية التحصيل الدراسي وارتفاع كلفته الإقتصادية وأفقاده للمناخ الإجتماعي والإنساني الموجود حاليا في التعليم التقليدي.

¹ نشوي توفيق أحمد ثابت، مذكرة لنيل شهادة الماستر، العمل عن بعد وملامح التغيير رؤية إجتماعية، كلية الآداب، جامعة عين شمس، 2022، ص 797.

²لالوش سميرة، التعليم عن بعد آلية لضمان جودة العملية التعليمية في الجامعات الجزائرية، مجلة البحوث العلمية والتربوية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2021، ص 133.

6-متطلبات التعليم الإلكتروني:

تلعب الجامعات دورا بارزا في رقي المجتمعات فهي التي تشرف على تأطير المجتمع وتكوينه وهنا نذكر الإمكانيات الواجب توفرها لإنقال من التعليم التقليدي إلى التعليم عن بعد:

-توفير البنية التحتية الازمة والمتمثلة في الشبكات والأجهزة والبرمجيات، ومن الضروري توفير الأجهزة الحاسوبية والوسائل التعليمية التي تسمح بالمضي قدما بالتعليم عن بعد، وإن كان الأستاذ والطالب لا يشترط

¹وجودهما في الجامعة لتقديم وتلقي الدروس بالطريقة التقليدية، فإنه من الضروري توفير قاعات مجهزة بوسائل تعليمية تربوية لإستعمالها من طرف الأساتذة والطلبة في بعض الحالات.

-التدريب والتكوين ضروريان في إكتساب تقنيات للتعامل مع متطلبات التعليم عن بعد، وعلى الجامعات توفير المناخ المناسب لذلك من خلال عقد دورات تكوينية لفائدة جميع للقائمين على التعليم عن بعد، ونقصد بذلك كل القائمين على هيئة التدريس من أساتذة دائمين ومؤقتين، بالإضافة إلى تكوين الطلبة وكذا الموظفين المكلفين بتسيير الوسائل التعليمية المختلفة.

-إعادة هندسة العمليات¹ والأنشطة التعليمية والإدارية لكي يستطيع التعامل بكفاءة وفاعلية مع نظم وأدوات التكنولوجيا المعلومات بشكل عام ومع تقنية الإتصالات.

-إنشاء قواعد بيانات خاصة بالبرامج التعليمية على إختلاف أنواعها وبالقائمين عليها.

¹أصالح أحمد رامي، رزايقية كلثوم، علمي عز الدين، إتجاهات الطلبة الجامعيين الجزائريين نحو التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا قراءة في التجربة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر شعبة علوم الإعلام والإتصال تخصص إتصال وعلاقات عامة، كلية العلوم الاقتصادية والإجتماعية، جامعة 8ماي 1945قالمة، 2022، ص 7.

-يحتاج إلى موقع شبكة مبتكرة وإلى محتوى شبكي متكامل ومتجدد على الدوام.

7- أنماط التعليم عن بعد:

7-1 التعليم الإلكتروني الغير المتزامن:

هذا النوع من التعليم لا يشترط وجود دورات على أرض الواقع ولا يشترط وجود المعلم والطالب في نفس الوقت معا، فالطالب² يتم عرض المحتوى والواجبات عليه ويتم منحه إطارا زمنيا لأعمال المطلوبة في الدورة والإمتحانات، ويحدث التفاعل من خلال منتديات النقاش الإلكترونية والمودونات ومن أهم فوائده:

-الوصول إلى المواد التعليمية في أي وقت وفي أي مكان.

-تحفيز الطالب: تساعد طرق التدريس الغير المتزامنة في تحفيز الطلاب على مراجعة المحتوى في وقتهم الخاص وعلى أي جهاز يفضلونه ويمكن للطلاب¹ بعد ذلك الرجوع الى المحتوى للدراسة لإمتحانات وإجراء مناقشات والتشاور مع المحتوى خارج حدود المحاضرة المباشرة.

¹دريادي حميدة، د، بوصبع سلاف، التعليم عن بعد الجامعي في ظل جائحة كورونا، المجلة السياسية العلمية العدد 1، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2023، ص 933.

²خالد سمير، أنواع التعليم الإلكتروني وأهم أنماطه وكيفية الإستفادة منه ،, [https // plog.edraak.org](https://plog.edraak.org/)، أطلع عليه بتاريخ 2024/7/28.

7-2 التعليم الإلكتروني المتزامن:

هو التعليم على الهواء أو المباشر ويحتاج هذا النوع إلى وجود متعلمين في نفس الوقت أمام أجهزة الكمبيوتر ووسائل² الإتصال لإجراء النقاش والمحادثة بين بعضهم البعض وبين المعلم من جهة أخرى.

ويتم هذا النوع من التعليم عن بعد بواسطة مختلف أدوات التعليم الإلكتروني وهي الفصول الافتراضية والأرضيات والفيديوهات والأصوات وغرف الدردشة ولهذا النوع من التعليم مجموعة محاسن منها:
-تكلفة قليلة.

-إستغناء الطالب³ عن الذهاب الى مقر الدراسة.

-حصول المتعلم على تغذية راجعة بتواصله المباشر مع معلمه.

¹ يحيى سعد، التعليم الغير المتزامن ، ، [https/ /drasah.com](https://drasah.com/)، أطلع عليه بتاريخ 2024/6/28.

² حلیمت لویزة، بورمل نور الهدی، واقع التعليم عن بعد في مؤسسات التعليم العالي، مذكرة ماستر، تخصص إتصال وعلاقات عامة قسم العلوم الانسانية، ص 145

8- إيجابيات وسلبيات التعليم عن بعد:

8-1 إيجابياته:

-المرونة والفعالية: بحيث يمكن لأي شخص أن يتعلم متى يريد وبالطريقة التي يريد مع إمكانية التفاعل والتعاون مع الزملاء والمحاضرين وسهولة الحصول على المعلم والوصول إليه في خارج أوقات العمل الرسمية لأن المتدرب أصبح بإمكانه أن يرسل إستفسراته للمعلم عبرالبريد الإلكتروني.

1

-فرصة التعليم للجميع: حيث يتم تجاوز الكثير من العقبات التي تحول دون وصول المادة العلمية للمناطق النائية والدول البعيدة.

-ترسيخ وتثبيت التعليمات:

أثبتت البحوث أن التعليم الإلكتروني له تأثير إيجابي على مستويات التحصيل الدراسي بفعل التقنيات الحديثة المستخدمة.

¹إيمان أوساطة،التعليم المتزامن التعريف والفوائد.https/ /www ispring ,ae,blog ,, أطلع عليه بتاريخ 2024/6/29.

-المرونة في التعليم:

حيث يمكن للمتعلمين¹. تنظيم أوقاتهم وجدولهم بشكل مرن وفقا لظروفهم الخاصة، وهذا يعني أنه يمكن للمتعلمين الإستفادة من الدروس والمواد التعليمية في أي وقت.

8-2-سلبياته:

- رغم أهمية التعليم الإلكتروني والمميزات التي إكتسبها إلا أنه لا يخلو من المعوقات ومن بينها:
- عدم وجود قاعات دراسية تتكامل مع التعليم، بل أن كل أساليب الدراسة لا زالت قديمة ولم تعتمد على التكنولوجيا مثل الحواسيب والأجهزة.
- تعاني بعض المؤسسات التعليمية من نقص في الإمكانيات المادية اللازمة للشروع في العمل ضمن مجال التعليم الإلكتروني فضلا عن إفتقار للوعي المجتمعي حول التعليم الإلكتروني.
- ضعف الخبرة لدى بعض المعلمين والمتعلمين حول التعليم الإلكتروني وكيفية الإستخدام.¹
- يتسم التعليم الإلكتروني بقلة التفاعل الإجتماعي.

¹سمية قيرع، إيمان حمراوي، أهمية التعليم الإلكتروني في تعلم العربية، مذكرة ملستر تخصص لسانيات، قسم الأداب واللغات، كلية الأداب واللغات، جامعة مجد خيضر، ص 41.

خلاصة:

من خلال ما سبق يتبين لنا أن العمل عن بعد أصبح ضروريا للكثير من المؤسسات لتفادي الغلق وتوقف النشاط الخدماتي، وهذا بالإعتماد على الابتكارات والتقنيات الجديدة، وهذا ما تم إعتماده في المجال التربوي بالإعتماد على التعليم عن بعد، حيث أنه حقق إنجازا كبيرا في المجال التعليمي، بحيث أنه جنب التوقف الدراسي وسائر الظروف الطارئة.

د، حسون الجبوري، إيجابيات وسلبيات التعليم الإلكتروني من وجهة نظر الطلبة والأساتذة، مجلة وقائع المؤتمر الدولي للتعليم الرقمي في ظل جائحة كورونا، كلية الآداب، جامعة القادسية، 2023، ص 38¹

الفصل الثالث:

واقع العمل عن بعد في الجزائر

تمهيد.

1. أهمية العمل عن بعد في الجزائر.
2. متطلبات العمل عن بعد.
3. نماذج من آلية العمل عن بعد في الجزائر.
4. معوقات التعليم الإلكتروني في الجزائر.

-خلاصة

تمهيد:

كثرت الحديث مؤخرا عن العمل عن بعد كأسلوب إداري حديث رغم ظهوره في النصف الثاني من القرن العشرين ميلادي إلا أنه أصبح خيارا حتميا للشركات والمؤسسات لتفادي توقف نشاطها وذلك خلال أزمة كوفيد 19 التي عرفها العالم والأضرار التي خلفها سواء على مستوى حياة الأفراد والاضرار الإقتصادية التي تكبدها الدول .

1- أهمية العمل عن بعد في الجزائر:

قبل الأزمة يكاد أسلوب العمل عن بعد أن يكون غير معروف في غالبية المؤسسات خاصة العامة منها فالبرغم من الإيجابيات التي حققها في العديد من الدول إلا أنه لا زالت التخوفات لكل الأطراف في تطبيقه وهذا ما أكدته لنا السيدة «فاطمة بوجنون فاطمة الزهراء» رئيسة مكتب المتابعة والتطبيق والتشريع وتنظيم العمل لدى وزارة العمل أين أشارت إلى غياب العمل عن بعد في الجزائر خاصة في الإدارات العمومية وذلك لعدم توفر البنية التكنولوجية الأساسية وعدم إستكمال مشروع الرقمنة، فالعمل عن بعد يتم فقط ضمن الإتفاقيات الجماعية بين العامل وصاحب العمل وذلك حسب المادة 01 من القانون 11-90 ويحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين.

إلا أنه بعد جائحة كورونا هناك توجهات لإنتهاج هذا الأسلوب الجديد حيث كشف التحقيق الذي أنجزته وحدة «كونسومر» التابعة لشركة إيريكسون الجزائر¹ والذي أنجز على عينة تضم 1011 شخص تتراوح أعمارهم ما بين 15 و69 سنة عبر التراب الوطني ما بين شهري نوفمبر وديسمبر 2020م، بأنه تم تسجيل إرتفاع قدر بنسبة 68% من الوقت المقضي في العمل عن بعد خاصة أن

¹ سامية بلقاش، واقع العمل عن بعد في الجزائر في ظل جائحة كورونا، دراسة حالة شركة فيلد كور جنرال إليكترونك الجزائر لتركيب وتشغيل وصيانة توربيدات توليد الطاقة، مذكرة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولد معمري تيزي وزو 2021، ص 69-70.

الفصل الثالث.....واقع العمل عن بعد في الجزائر

ظروف الحجر الصحي ساهمت بدورها في الرفع من حجم الخدمات الرقمية في البلاد وذلك ناتج عن الإهتمام المتزايد لأشخاص الذين خضعوا لعملية صبر الأراء بتأهيل شبكتهم لمواصلة نشاطاتهم المهنية والشخصية بالتناوب، كما كشف التحقيق المتعلق بأثر وباء كورونا فيما لا يقل عن 31% بلدا من بينهم الجزائر حيث أن المستهلكين حولو عاداتهم وحاجياتهم نحو الأرضيات الرقمية.

وحسب تحقيق مركز الأبحاث في الإقتصاد التطبيقي والتنمية «كريد» والذي مس عمال أجراء، من 18 ولاية حيث أن قرابة 71,2% منهم إعتبرو أن تجربة العمل عن بعد إيجابية وأشار باحث بالمركز خلال يوم دراسي حول الواقع الإقتصادي والإجتماعي للجائحة في الجزائر على أنها مقبولة إلى حد نقطة معينة بفضل المرونة التي لاحظتها العينة المستجوبة.

ومن جهة أخرى أكدت لنا «ليندا» صحفية على مستوى صحيفة يومية أن العمل عن بعد يسمح لها بإستغلال أحسن لوقتها والتوفيق بين حياتها المهنية والعائلية، كما أشارت شابة أم لطفلين¹ أن التنقل إلى عملها يسبب لها تضييع لوقتها ولطاقاتها، خاصة أنها تقطن على بعد أكثر من ثلاثين كيلو متر من مكان عملها قائلة أنها منذ بداية الحجر الصحي أشعر أنني أكثر مردودية وأقل توترا فضلا عن قيامي بالكثير من العمل من خلال إيجاد الوقت لرعاية أطفالي بشكل أكبر.

¹العمل عن بعد المفروض بسبب وباء كورونا نعمة ونقمة لدى البعض,, <https://www.aps,dz,economie>, أطلع عليه بتاريخ 2024/6/28.

2-متطلبات العمل عن بعد:

إن إعتقاد مبدأ العمل عن بعد داخل المنظمة قرار إستراتيجي ولكن التحول إلى العمل عن بعد ينطوي على تغيير تنظيمي كبير سواء لصاحب العمل أو العامل.

إن القيام بخطوات فعالة لدعم وتنسيق العمل عن بعد يقتضي أولا من ناحية المؤسسة تهيئة المنظمة الإلكترونيّة ويقتضي ذلك تطوير وتطبيق إستراتيجية الإتصال الإلكترونيّة وإبتكار الثقافة الإلكترونيّة ولا شك أن التحول إلى الأعمال الإلكترونيّة يقتضي البنية التحتية ويشمل الإتصالات وكذلك بنية المعلومات والتنمية البشرية والمشروعات المعلوماتية، ويقتضي ذلك إعادة دراسة كافة الإجراءات بما يتلائم مع العمل على الأنترنت.

أما من ناحية العامل ينبغي إحترامه لمجموعة من الشروط¹ قصد نجاح العمل عن بعد ومنها:

إن الإعتقاد على ذاته وأن تكون له الأهلية والإستقلالية المهنية فيما يتعلق بممارسة المهنة وأن يكون مستعدا لإستقلالية المهنية فيما يتعلق بالإستخدام الدائم لتكنولوجيا المعلومات وان تكون له القدرة على إدارة العمل وصارم في تحديد أوقات العمل وأن يفكر في أوقات الراحة وأن يوازن بين العمل والحياة وأن تكون له القدرة على حل المشاكل بشكل منفرد والقدرة على إنجاز العمل بالجودة المطلوبة وذلك طبعا لن يحصل بالشكل الكامل بدون تدريب، فلا بد من تضمين البرامج التدريبية

الفصل الثالث.....واقع العمل عن بعد في الجزائر

الأولية للمهنيين والإنتفاح على تكنولوجيا المعلومات والإتصالات وإقتصاد الأنترنيت وتنظيم تبادل الخبرات بين الإدارات والمسؤولين وضمان التنسيق وللرصد والتقييم.

3- نماذج من آلية العمل عن بعد في الجزائر:

لقد فرض التعامل مع وباء كوفيد 19 إلى إلغاء العديد من الأنشطة والممارسات والأعمال التي تحتوي على إلتقاء الجماهير والأفراد بكثرة، حيث اضطرت السلطات إلى توقيف الدراسة بكل المدارس والثانويات والجامعات منذ 20 مارس 2020م، وهذا ما نجم عنه فقدان البرنامج الدراسي لفصل كامل للطلبة والتلاميذ، وهذا ما سوف يؤثر على المستوى العام التعليمي للجيل خلال السنوات القادمة، إذا لم يتم تدارك الأمر، ومن هنا إتضحت أهمية التعليم الإلكتروني كألية وبديل ظرفي يتيح توفير المناهج عبر الدروس والمحاضرات الإلكترونية، لقد قامت وزارة التربية والتعليم بتتصيب الأرضية الرقمية للدروس عبر الموقع الإلكتروني .

²فضاء فيديو:

[http://. www/education. Gov,dz.](http://www.education.Gov.dz)

كما أنه أيضا تم مناقشة المذكرات والرسائل الجامعية بواسطة خاصية الحوارات الإلكترونية عبر الأنترنيت، كما يمكن تسجيل المحاضرات والدروس وعرضها إلكترونيا.

¹بكار فتحي د، بوشريعة فاطمة، إستراتيجية العمل عن بعد نقص في التشريع الجزائري وفي الممارسة، حوليات جامعة الجزائر، المركز الجامعي أحمد زبانه غليزان، 2020، ص 598.

²مرجع سبق ذكره، ص 69،70.

الفصل الثالث.....واقع العمل عن بعد في الجزائر

ومن مميزات التعليم عن بعد المرونة، أي إمكانية التعرض للمادة التعليمية في أي وقت في جدول الطالب وفي أي مكان شرط توفر وسائل الإتصال، بحيث يسمح للمتعلمين العمل ويتيح لهم الوقت للتفكير والتمعن في الدروس والتمارين المطروحة والعودة إلى المراجع والبحث على شبكة الأنترنت. ويتيح للطلبة الإتصال بمدرسيهم والإدارة لإستفسار حول المسار التعليمي والحصول على الإجابات والإستعمال الأمثل لوسائل الإتصال كالبريد الإلكتروني.

4- معوقات التعليم الإلكتروني في الجزائر:

4-1- معوقات ترجع للوسائل والتقنيات الإلكترونية:

أهم نقطة تؤثر سلبا على إنجاح الجامعات الإلكترونيية هي ضعف الأنترنت بالجزائر، وسيطرة شركة إتصالات الجزائر، حيث لاتزال بعض المناطق لا تتوفر على تغطية نهائيا وبشكل كافي، مما من شأنه تكييف الطالب من المنطقة التي التي يقطن بيها إلى منطقة أخرى تحتوي على شبكة.

- عدم إمتلاك بعض أو أغلب الطلبة لأجهزة الحواسيب والأجهزة الإلكترونيية الذكية بإعتبارها الوحيدة لتفعيل الجامعة الإلكترونيية.

- إرتفاع تكلفة الإتصالات الإلكترونيية.

- عدم فعالية منصة مودل التي لا تستوعب العدد الطلابي الهائل وكثرة الأساتذة وكذا المتوافدين إليها، إذ تشير غالبا عند الرغبة للدخول إليها أن هذا الموقع غير متاح، الأمر الذي جعل وزير

الفصل الثالث.....واقع العمل عن بعد في الجزائر

التعليم العالي الحالي يصرح بأنه بصدد الأتفاق حول منصة أخرى أكبر وأسرع وأكثر فعالية من منصة مودل.

4-2- معوقات ترجع للأستاذ والطالب:

لعل من بين الأسباب¹ المشتركة بين الأستاذ والطالب هو عدم تمكن أغلبيتهم من الأمور الإلكترونية، ظهر ذلك خاصة عند الأساتذة وقت البدء في تطبيق مودل بل وحتى الحين.

-نقص الإمكانيات لدى الطلبة.

-قلة وعي الطلبة وعدم إدراكهم بأنه نظام مفروض محتّم مواكبته.

¹إيمان بوشارب، لامية مجدوب، واقع التعليم الإلكتروني في الجزائر بين الواقع والمأمول، منكرة ماستر، جامعة8ماي 1945 قالمة،ص12.

خلاصة:

لقد فرضت جائحة كورونا التي اجتاحت العالم عدة تغييرات تأثرت ببيها الجزائر على غرار الدول الأخرى، خاصة في ظل إعتماها بسياسات تتعلق بالحظر سواء الجزئي أو الكلي وهو ما سيؤثر على أسلوب العمل ومختلف الوظائف في المستقبل، حيث تم الإعتما على أسلوب التعليم عن بعد في الكثير من المؤسسات التعليمية إلا أنه واجه بعض العقاب والصعوبات خاصة منها ضعف في البنية التحتية التكنولوجية وضعف جودة الإتصال بالإنترنت، لكنه حقق نجاحات كثيرة وتجنب سنة بيضاء في التعليم، وهذا ما يدعم فكرة تطويره والإعتما عليه

مستقبلا

الفصل الرابع

ملامح التغيير في منظومة العمل وثقافة العمل بفعل أسلوب العمل عن بعد في مجال

التعليم العالي.

تمهيد.

1. التدريس عن بعد في ظل التحولات الرقمية.

2. العلاقات الإجتماعية

3. قيم العمل .

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر التعليم عن بعد من القطاعات الحيوية التي يركز عليها أي بلد، وهذا ما ظهر في الجزائر، حيث بحثت عن إستراتيجيات جديدة لمواكبة تطورات العصر والمساهمة في الإنتاجية، ويعتبر التعليم عن بعد قطاع تكويني جديد، فهو يساهم في ترقية وزيادة الجودة في القطاعات التعليمية خاصة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي حيث أحدث تغيرات جديدة في هذا المجال.

1-التدريس عن بعد في ظل التحولات الإلكترونية:

1-1-إلقاء المحاضرات:

لقد أقرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائري جملة من الإجراءات الإحترازية لضمان إستمرارية الدروس عبر الخط عن بعد عن بعد، وكانت العملية إبتداءا من 15مارس 2020، حيث كشفت¹ المذكرة رقم 288/أ. خ. و/2020م بتاريخ 2020/2/29م، وجهها وزير التعليم العالي والبحث العلمي إلى مدراء المؤسسات الجامعية، وهي مبادرة بيداغوجية وضعها القطاع يتضمن إستمرارية تلقي الطلبة للدروس عن بعد.

إن تطبيق نظام التعليم عن بعد في الجزائر كان سريعا ومفاجئا بعد إنتشار جائحة كورونا ولهذا إتخذت وزارة الوصية بإتخاذ مجموعة من الإجراءات والتعليمات من أجل تكريس سياسة التعليم عن بعد في مؤسسات التعليم العالي، وهذه الظروف التي رافقت التدريس إتسمت بالحنمية ولم تعطي المجال لأفراد على معرفة المستجدات الجديدة، وهي التغيرات في وضعية التعليم وترقيته وذلك لجمعها بين الجانب التقني والجانب الإجتماعي والتأثير بينهما.

¹ خديجة غزالي، سهام زرقين، سياسة التعليم عن بعد في قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال جائحة كورونا، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بومرداس، 2022، ص 60.

1-2- تقييم الأعمال التوجيهية والإمتحانات:

تعتبر الوسائط الرقمية من بين التقنيات الحديثة المستخدمة في التعليم عن بعد، وهذا ما يشكل دافعا لأساتذة لإبتكار¹.

في مجال عملهم، وبعد تطبيق التعليم عن بعد سوف تطرأ تغييرات في التدريس ومن بينها، تقييم الأعمال التوجيهية والإمتحانات الكتابية، فهذه العملية تمكن للأستاذ من معرفة مستوى طلبته كما أنها تعطي صورة حول جدوى النمط المتبع من قبله في التدريس.

1-3- مناقشة مذكرات التخرج:

تم إيداع مذكرات الماستر آليكترونيا وإرسالها إلى اللجان للتقييم عبر البريد الالكتروني حيث ألغيت المناقشات² في أغلب الجامعات، وإن كانت تكون بحضور الطالب ولجان المناقشة فقط، وكان يتم ذلك عبر منصات google meet ومنصة zoom للمناقشات عن بعد بالنسبة للمذكرات تخرج طلبة الماستر أو طلبة الدكتوراه على حد سواء.

¹ Botthar zohra, chahinaz et Bonazout ouahiba, L impact del enseignement à distance sur l'enseigonemat -apprentissage de l'écrit universitre FLE, dirassat journal.(vol. 10.N 02.décembre 2021.Pp 447-464-455.

²مرجع سبق ذكره ،ص 933

2- العلاقات الإجتماعية:

2-1- الإتصال:

هو عملية نقل الأفكار والمعلومات¹ من المعلم إلى المتعلم والعكس صحيح، فهو عملية إجتماعية تفاعلية تقوم وتعتمد اعتمادا كبيرا في حدوثها على المشاركة في المعاني بين المرسل والمستقبل، وبالتالي هو الوسيلة التي تحقق تغير في سلوك المتعلمين بإكتسابهم جملة من المعارف والمهارات حيث أصبح التعامل معها لازم خاصة في التعليم، بحيث إنتقلنا معها إلى التدريس عن بعد.

2-2 الصراع:

أحد المواضيع المهمة في حقل علم الإجتماع وأساس تشكل العلاقات في المجتمع وتفككها وهو قيام مجموعة فاعلين بفرض إرادتهم² من أجل الحصول على سلطة أو الدفاع عن قيم وموارد مكتسبة مقابل طرف آخر يهدد مصالحهم، وهذا ما يظهر التعليم بين الأساتذة والطلبة أو أساتذة مع بعضهم البعض .

2-3- تبادل طرح المواضيع ومناقشتها:

¹ طالح كريمة، طاش ليزا، الإتصال التربوي بين المعلم والمتعلم وأثره على التحصيل الدراسي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2021، 2022، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص 28.0

² كيب أورتون جونسون وينك بريور، علم الإجتماع الرقمي، منظورات نقدية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب والنشر والتوزيع، الكويت، د.ط: ثر: هاني أحمد عبده، 1978، ص 243

الفصل الرابع.. ملامح التغيير في منظومة العمل وثقافة العمل بفعل أسلوب العمل عن بعد في مجال التعليم العالي.

تعتبر طرح المواضيع ومناقشتها في الحصص التعليمية بين الأستاذ والطالب إلى خلق بيئة محفزة، ويتم هذا عن طريق تكنولوجيا التعليم عن بعد، وهي من الأساليب التعليمية التي يمكن للمتعلمين .¹ استخدامها للتحفيز، وهي أداة قوية في التعليم الحديث، وهي تشجع الطلاب على تبادل الآراء مع الأساتذة والمشاركة الفعالة، وهي تعمل على تطوير مهارات التفكير.

3- قيم العمل:

3-1- الإلتزام:

يعتبر التعليم عن بعد من التحولات الجديدة وذلك بفعل تكنولوجيا المعلومات، ووفقا للعديد من أولياء الأمور فإن من أبرز سلبيات تجربة التعليم عن بعد، عدم التركيز² في المنصة والنوم أثناء الفصل التعليمي وعدم التفاعل مع المعلم والغياب.

3-2- الإحترام:

¹ديما عماد محمد، واقع التعليم الرقمي لدى مدارس الرقمنة في محافظة بيت لحم وعلاقته بإتجاهاتهم نحوه، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، 2018، ص 17

²أحمد كماخي، التعليم عن بعد سفينة تقاوم ضعف الإلتزام والتركيز، <https://www.almo3allem.com>، أطلع عليه بتاريخ 2024/8/1.

الفصل الرابع.. ملامح التغيير في منظومة العمل وثقافة العمل بفعل أسلوب العمل عن بعد في مجال التعليم العالي.

تتسم صورة الأستاذ بالتقدير والإحترام الذي يكتسبه له الطلبة، وتتجلى صور الإحترام هذه في مقدرته على خلق نقاشات تفاعلية وتحفيز طلبته.

وإن توفر الإحترام بين الطرفين فالنتيجة تنعكس إيجاباً على الرسالة التعليمية، ومعرفة الطالب لواجباته ودوره، ومن جهة أخرى مقدرة المعلم¹ على أداء رسالته التعليمية بشكل المناسب والمطلوب.

ونجاح العملية التعليمية يجب أن يقوم على الإحترام² المتبادل بين الطرفين، لقول «ابن الأزرق» رحمه الله: إحترام المتعلم لمعلمه، تعظيم قدره وملاحظة جانبه بعين التوقير والإحترام، فقد قالوا أن تعظيم العالم من تعظيم حرمان الله .

خلاصة:

¹ إسلام غنيمات، الإحترام والتقدير في العمل، <https://mawdo3.com>، أطلع عليه بتاريخ 2024/6/1.

² حسين بن نفاع الجابري، العلاقة بين المعلم والمتعلم عند عبد الرزاق الأندلسي، مجلة لكلية الدعوة وأصول الدين بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ص 15.

الفصل الرابع.. ملامح التغيير في منظومة العمل وثقافة العمل بفعل أسلوب العمل عن بعد في مجال التعليم العالي.

ساهم التعليم عن بعد في إتاحة التعلم لمن لا يستطيعون التواصل الحضوري المستمر، فالحاجة إلى المتعلم والتدريب من أجل التطور في مختلف المجالات المعرفية، كما أنه وفر ثقافة جديدة وهي الثقافة الرقمية، لذلك إتخذت معظم الجامعات تقنية التعلم عن بعد لإستمرار في البرنامج الدراسي وإنقاذ الطلبة من سنة بيضاء، لولا لجوءهم للمنصات الرقمية المجانية للحصول على دروسهم.

الفصل الخامس : الدراسة الميدانية

-تمهيد.

1. الإجراءات المنهجية للدراسة.

2. مجتمع البحث.

3. مجالات الدراسة.

4. عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات.

5. عرض وتحليل بيانات المقابلة

6. عرض وتحليل محاور المقابلات.

7. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الرئيسية والفرعية.

-خلاصة.

تمهيد:

من خلال دراستنا للجانب النظري الذي تناولنا فيه الجانب المعرفي لموضوعنا سنحاول الانتقال إلى الجانب التطبيقي أي الدراسة الميدانية، فهي الطريقة التي يمكن بها التقرب إلى الظاهرة المدروسة والواقع المعاش، ويتم ذلك عن طريق جمع المعلومات الميدانية وتحليلها ومناقشتها لإستخلاص النتائج من أجل الوقوف على أثر العمل عن بعد في إعادة تشكيل ثقافة العمل .

1- الإجراءات المنهجية للدراسة:

-مجتمع البحث:

إن مجتمع البحث مهم لأي دراسة في كل محطات البحث ،ومن هنا كان لزاما علينا تعريف مجتمع البحث الذي أجرينا فيه دراستنا والمتمثل في جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت والتي بدأت مسيرتها الأكاديمية عام 2009م ،كمركز جامعي مشكلة من أربع معاهد ،ومن ثم تسميتها المجاهد بلحاج بوشعيب المدعوا سي أحمد ،تقع في مدينة عين تموشنت بمحاذاة الطريق المؤدي إلى ولاية سيدي بلعباس ،تمت ترقيتها إلى جامعة حسب المرسوم التنفيذي رقم 20,338 الصادر بالجريدة الرسمية تحت رقم 71 المتضمن إنشاء جامعة عين تموشنت¹ .

وتضم أربع كليات²

-كلية الآداب واللغات.

-كلية الإقتصاد والتجارة وعلوم التسيير.

-كلية العلوم والتكنولوجيا.

¹خلوفي يمينة ،وارد إيمان ،الفعل النقابي بين المهني والسياسي ،دراسة ميدانية لعلاقات السلطة بالفرع النقابي بجامعة عين تموشنت ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،قسم العلوم الإجتماعية ،تخصص علم الإجتماع عمل وتنظيم ،كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية ،جامعة بلحاج بوشعيب ،عين تموشنت ،2022-2023،ص 40
²أطلع عليه بتاريخ 2024/7/24 https : / / w,w,w,univ.timouchant

-كلية الحقوق.

2-مجالات الدراسة:

الدراسة الإستطلاعية هي أول الخطوات التي يقوم بها الباحث في الدراسات الميدانية لإختيار المكان المناسب وتحديد مجالاته المجال المكاني والزماني والبشري.

-المجال المكاني :

تم إختيار جامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت كمكان لإجراء دراستنا الميدانية كونها تتوفر على الشروط اللازمة لإجراء دراستنا .

المجال الزماني :

بالنسبة للمجال الزماني الذي أجرينا فيه دراستنا كان إهتمامنا بالموضوع مع بداية المشوار الدراسي السنة الثانية ماستر 2024/2023، نظرا لحدائته ومحاولة منا نحن كباحثين كفههم،ومعرفة طريقة معالجته،في شهر جانفي إعتدنا على ثلاث دراسات رأينها الأقرب لموضوع بحثنا،ثم إنتقلنا إلى الدراسة الإستطلاعية بهدف التعرف على مجتمع البحث والطريقة التي تمكننا من الإنتقال إلى مجتمع البحث،وقد أتمنا الإطار المنهجي بوضع إشكالية لدراستنا وصياغة الفرضيات،ثم إنتقلنا إلى الجانب الميداني في شهر ماي وقمنا بإجراء المقابلة مع عينتين عينة الأساتذة وعينة الطلبة المساعدة على الفهم،إستغرق إجراء المقابلات مع العينتين من بداية شهر جوان إلى غاية 10 أوت 2024.

-المجال البشري:

تضم الجامعة 543 أستاذ و1300 طالب موزعين على مختلف التخصصات .

4-عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات.

المحور الأول:عرض وتحليل بيانات المقابلة:

-البيانات الشخصية:

-الجدول 01:توزيع العينة حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
30%	3	أقل من 40 سنة
50%	5	من 40 سنة إلى 50 سنة
20%	2	أكثر من 50 سنة
100%	10	المجموع

-المصدر: من إعداد الطالبين.

وجد من خلال جدول متغير السن أن العينة أغلبها تتراوح أعمارهم من 40 و 50 سنة بنسبة 50% في حين نجد الفئة الذي تتراوح أعمارهم أقل من 40 سنة يمثلون ثاني نسبة ب 30%، في حين نجد فئة أكثر من 50 سنة هم أدنى نسبة ب 20%.

الجدول 02: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	التكرار المطلق	النسبة المئوية
من 3 سنوات إلى 8 سنوات	1	10%
من 8 سنوات إلى 10 سنوات	3	30%
أكثر من 10 سنوات	6	60%
المجموع	10	100%

-المصدر: من إعداد الطالبين.

بالنظر إلى النتائج المتوصل إليها من خلال الجدول التالي والذي يبين أفراد العينة حسب الخبرة المهنية فإننا نلاحظ أن 60% من عينة الأساتذة ذات خبرة في مجال التعليم، وهذا ما يسمح لهم في الانتقال إلى الإعتماد على الوسائل التكنولوجية في مجال عملهم والانتقال إلى التعليم عن بعد.

الجدول 03: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية .

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الحالة الإجتماعية
0%	0	أعزب
100%	10	متزوج
100%	10	المجموع

-المصدر: من إعداد الطالبين.

من خلال الجدول التالي والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية أن الأساتذة الذين أجرينا معهم مقابلاتنا كلهم متزوجون بنسبة 100%، وهذا مؤشر يؤكد على إستقرارهم إجتماعيا .

5- عرض وتحليل محاور المقابلات:

إهتمنا في هذا المحور بعرض محاور المقابلات التي قمنا بها في الدراسة الميدانية بجامعة بلحاج بوشعيب حول دور التعليم عن بعد في مجال التعليم العالي، المحور الأول يتم فيه تقديم المشاركين حسب سنهم والخبرة المهنية والحالة المدنية.

أما المحور الثاني يتم فيه ملامح التغيير التي مست ثقافة العمل في ضوء تبني أسلوب العمل عن بعد ،أما المحور الثالث يتم فيه ملامح التغيير التي مست منظومة العمل بفعل العمل عن بعد في مجال التعليم العالي .

-المحور الثاني: ملامح التغيير التي مست ثقافة العمل في ضوء تبني أسلوب العمل عن بعد .

-ممارسات التدريس في ظل التحولات الرقمية .

يهتم الفصل الأول بممارسات التدريس في ظل التحولات الرقمية في مجال التعليم العالي،حيث يستهدف هذا البحث الكشف عن التغيرات في مفهوم العمل ،وذلك بفعل الوسائط التكنولوجية ،والإنتقال إلى وضع جديد وهو التعليم عن بعد وما سيحدثه من تغيرات على مفهوم العمل ،وركزنا هنا على التحولات الرقمية على عملية التدريس وإنتقالها من التعليم الحضوري إلى التعليم عن بعد. نعالج هنا بالمسألة الأولى المتعلقة بالأساتذة وكيفية تعاملهم مع الوسائط التكنولوجية وذلك حسب (م1، 34سنة ،الخبرة المهنية 8سنوات ،متزوجة) حيث صرحت على أنها واجهت صعوبات خاصة فيما يتعلق بإستخدام أرضية التعليم الإلكتروني بسبب وضعية بعض الطلبة بعدم توفر الإنترنت .

أما (م2، 40 سنة، الخبرة المهنية 10 سنوات، متزوجة) صرحت على أنها واجهت صعوبات تتعلق خاصة بالتكوين، حيث أكدت على أنها تلقت تكوين بسيط، وليس كافي ونقص في التنسيق بين الطلبة وبيننا .

أما (م3، 38 سنة، الخبرة المهنية 9 سنوات، متزوجة) صرحت أنها واجهت صعوبات تتعلق في كيفية صناعة المحتوى الرقمي بأساليب ذات تقنية جيدة .

أما (م4، 36 سنة، الخبرة المهنية 10 سنوات، متزوجة) صرحت أنها واجهت صعوبات تتعلق بنقص تدفق الأنترنت .

وحسب تصريحات المبحوثين حول التعامل مع الوسائط التقنية الجديدة في التدريس واجهوا صعوبات كبيرة وعدم قدرتهم على التعامل معها .

زيادة على ذلك عامل التكوين هو ما أثر في كيفية التعامل مع هذه التقنية الحديثة حيث إستطاع البعض التعامل معها لأنه تلقى تكوين والبعض الآخر لا، حيث حسب تصريح (م2، 40 سنة، الخبرة المهنية 10 سنوات، متزوجة) لقد تلقت تكوين كافي ومناسب لتعليم عن بعد، وهنا نستند إلى نظرية بيترز حيث أكد على أن أي شخص ينخرط مهنيًا في مجال التربية فهو مرغم على وجود نوعين من التعليم، تعليم تقليدي وجها لوجه مبني على الإتصال التفاعلي، وتعليم إصطناعي مبني على تفاعل سببي نتجته التكنولوجيا الحديثة .

-إلقاء الدروس :

أمل بالنسبة للمنصات التي كانت يعتمد عليها لإلقاء الدروس نلاحظ أن معظم إجابات المبحوثين كانت تقول أن المنصة الإلكترونية للجامعة هي الأكثر إستعمالاً، فحسب تصريح (م1، 1، 34 سنة، الخبرة المهنية 8 سنوات، متزوجة) أقدم دروسي عبر منصة الجامعة وأحياناً على منصات أخرى ك zoom و google met .

أما (م4، 4، 36 سنة، الخبرة المهنية 10 سنوات، متزوجة) حيث صرحت على أنها تعتمد على منصة الجامعة مودل فبالمقارنة بين التدريس عن بعد والتدريس الحضوري جعل الأغلبية يميلون إلى التدريس الحضوري بسبب نقص الوسائل التكنولوجية فحسب تصريح (م1، 1، 34 سنة، الخبرة المهنية 8 سنوات) مكانش فائدة من التعليم عن بعد الطلبة ما يتجاوزوش نتيجة عدم توفر الأنترنت وهنا نستند إلى نظرية كرويلي وكاهل اللذان قارنا بين التعليم التقليدي وعن بعد وجها لوجه وذلك بالنسبة لأبعادهما وهنا نستند إلى نظرية بياجيه الذي يرى أن التعليم عن بعد أنه ذلك التفاعل الدائم بين الموضوع والبيئة، فالموضوع يتكيف مع البيئة من خلال آليات لا تنفصل كالتكيف.

-التغيرات التي أحدثها العمل عن بعد في مجال التعليم العالي :

بداية مع مسألة التغيرات الجديدة في نمط التدريس كانت معظم تصريحات المبحوثين إيجابية حيث صرح (م 7، 54 سنة، الخبرة المهنية 13 سنة، متزوج) صرح أن التعليم عن بعد أنقص من الحجم الساعي لأستاذ وفتح المجال لإستغلال أرضية التعليم الإلكتروني وهنا نلاحظ أن التدريس عن بعد فتح المجال لأساتذة لإلقاء الدروس من المنزل دون الحاجة لإنتقال لمكان العمل المعتاد.

أما (م3، 3، 38 سنة، الخبرة المهنية 8 سنوات، متزوجة) صرحت أن أن التعليم عن بعد سمح لجميع الموظفين والطلاب بالوصول إلى الوسائل الإلكترونية من أجل تحقيق نظام الجودة الجامعية والتي

أصبحت تستهدف المؤسسات التعليمية اليوم بوصفه النظام الجامعي الأكثر توافقاً مع متطلبات العصر الحديث المبني على الجدارة والإستحقاقوهنا نلاحظ أن التعليم عن بعد سمح باللجوء إلى البيئة الرقمية مما ساهم في تغيير طرق التدريس

ومن نستحضر نظرية أوتو بيترز الذي يرى أن التعليم عن بعد هو ضرورة محتمة لأن النمو الغير المسبوق للتعليم عن بعد خلال السنوات الخمس والعشرين الماضية ، وأن التعليم عن بعد سيلعب دوراً مهماً في كل مكان في السنوات القادمة عندما يجب تصميم الجامعة الافتراضية.

-رأي الأساتذة حول التعليم المتزامن والغير المتزامن:

تأثرت أنماط التعليم الإلكتروني بالتطور التكنولوجي السريع لوسائل الإتصال وهذا التنوع من التعليم أضاف مهمة أخرى على عاتق المعلمين تتمثل في تحديد التعليم الأنسب لشريحة الطلاب التي سيدرسون لها وهناك التعليم المتزامن والغير المتزامن وهذا ما نسعى للكشف عنه حسب المستجوبين صرحت (م4، 36سنة ،الخبرة المهنية 10 سنوات ، متزوجة) حيث صرحت أنها تفضل التعليم الغير المتزامن حيث يتيح لها فرصة في تحديد جدولها الزمني للتدريس في أي وقت يساعدها ،وهنا نلاحظ أن التعليم الغير المتزامن يضمن لأستاذة بتنظيم وقتها وتحديد وقت الحصة في أي وقت يساعدها ويساعد الطلبة المشغولين خاصة بالتزامات أخرى .

أما تصريح (م1و6و9) الآخرين كانت تشير على أنهم ليس لديهم مشكل في التعليم المتزامن والغير المتزامن ويفضلون كلاهما حسب الظروف ،مثل تصريح (م 9 ،48سنة ،الخبرة المهنية 12سنة) حيث صرحت أفضل الإثنين لكن حسب الظروف عندما أكون مشغولة أستخدم الغير المتزامن

لكن في أوقات الفراغ أستخدم كلاهما ،وهنا نلاحظ أن المستجوبين يستخدمون كلا النمطين ولا توجد مشكلة لديهم في هذا المجال .

-المحور الثالث: ملامح التغيير التي مست منظومة العمل بفعل العمل عن بعد في مجال التعليم العالي:

سنأتي في تحليلنا في هذا المحور لمختلف التغيرات التي مست العلاقات الإجتماعية وقيم العمل بفعل الإعتماد على الوسائط التكنولوجية في التدريس وفقا للمعطيات الميدانية المتحصل عليها .

-تغير العلاقات الإجتماعية :

لقد تغيرت طرق الإتصال بين الطلبة والأساتذة في التدريس عن بعد بشكل كبير ،وهذا ما سنكشف عنه في هذه الوضعية فحسب تصريح (م 1، 34 سنة ،الخبرة المهنية 8 سنوات ،متزوجة)يتم الإتصال بيننا وبين الطلبة عن طريق الزوم بأسلوب المحادثة المباشرة أما تصريح (م10 ، 56 سنة ،الخبرة المهنية 14 سنة،متزوجة)عدم إمتلاك الطلبة لأنترنت شكل لهم حجة في عدم التواصل مع الأستاذ ،وهنا نلاحظ تغير في نمط التدريس في التعليم عن بعد الذي هو مختلف عن التعليم التقليدي الذي يكون فيه الأستاذ مع الطلبة وجها لوجه بدون الحاجة لوسيلة إتصال وهنا نستند إلى نظرية غوفمان الذي يرى أن اللقاءات المباشرة بين الأستاذ والطلبة تفيد في العملية التعليمية.

كما أن في التعليم عن بعد ظهر صراع كامن بين الأساتذة والطلبة والذي يعرف على أنه نزاع حاد يقع بين الأفراد من أجل الحصول على النتيجة المرغوبة .

حيث صرح (م 10، 56 سنة ،الخبرة المهنية 14سنة ،متزوجة) لاضرورة للصراع بين الأستاذ والطلبة كايين حصة إستشارة للتقييم ،وهنا نلاحظ ان الصراع غير مرغوب فيه من طرف الأساتذة وإذا لزم الأمر يتم حضور الطالب وتقييم عمله .

أما تصريح أحد الطلبة لازملنا نساغفوا مع الأستاذ على جال النقطة تاغنا الخاسر الكبير هو حنا الأستاذ قادر يحرقك في لانوت ،ومن هنا نلاحظ أن الصراع في التعليم عن بعد سيكون كبير على التعليم التقليدي وهذا بعدم إتفاق الأستاذ مع الطلبة حول النقطة مما يشكل صراع بينهما .

أما تصريح (م7، 54سنة ،الخبرة المهنية 13سنة ،متزوج)الطلبة مايحضروش في الحصة وفي الأخير يقولك ما عطيتيش لانوت غاية بحجة ضعف الأنترنت ومكانتش عندي .

وهنا نلاحظ أن التعليم التقليدي يختلف عن التعليم عن بعد ،فالتعليم التقليدي يتم فيه تقييم الطالب حضوريا على عكس التعليم عن بعد الذي يتم التقييم فيه إفتراضيا ،فالطلبة يشكون من الأستاذ وطريقة تدريسه ،والأستاذ يشكي من الطلبة ما راهمش

باغبين يقرؤا، وهذا ما يشكل صراعا حادا بين الطرفين حول التقييم ،ولكن لا يتعدى أمرا آخر فالأستاذ يبقى أستاذ والطالب طالب وهنا نستند إلى نظرية غوفمان الذي يرى أن الأفراد يقدمون أنفسهم من خلال الأدوار الذين يقومون بها ،فإنهم في الحقيقة يحاولون التعبير عن خصائصهم الشخصية ،فكل شخص وله شخصية سلبية يحاول إخفاءها عن الآخرين ،وله شخصية إيجابية وهي ما يحاول أن يظنها وتكون أساس علاقاته الإجتماعية.

أما فيما يخص طرح و مناقشة المواضيع من المواضيع المهمة في المجال التعليمي لكن حسب تصريحات المستجوبين نجد أنها تغيرت عن التعليم التقليدي فعلى حسب تصريح(م8 ، 47سنة الخبرة المهنية 11سنة ،متزوجة)مكانش حضور وتفاعل للطلبة إلا فئة قليلة بسبب ضعف شبكة الأنترنت عكس الوضعية الحضورية التي يتفاعل فيها الطالب مع الأستاذ وأصدقاءه الطلبة ،وذلك نتيجة غياب البنية التحتية لإتصال .

وحسب (م 4 ، 36سنة ،الخبرة المهنية 10سنوات ،متزوجة)كاين حضور للطلبة لكن جسدي فقط لكن العقل غائب وعدم الإنضباط والانتباه مع الأستاذ ، وهنا نلاحظ أن في التعليم الحضورى الأستاذ يؤثر على طلبته ويوجههم أما في التعليم عن بعد الذي يكون فيه مقيدا وينقص دوره،وهنا نستند إلى نظرية بارسونز الذي يرى أن الجامعة هي

المكان الذي يمثل جزءا من الجوانب المعرفية للمجتمع والبناءات الإجتماعية ،حيث إهتم بالجماعات المهنية وركز على أهمية التدريب المهني والفني بإعتبارهما أساس تطور الكفاءى المعرفية .

تغير قيم العمل :

كما أن قيم العمل هي كذلك تغيرت بفعل أسلوب التعليم عن بعد ،عكس التعليم الحضوري الذي كان مقيدا بمكان وزمان واحد لنبدأ بالإلتزام فحسب تصريح أحد الطلبة في التعليم عن بعد مكانش إلتزام الأستاذ يشرحك نص ساعة وتلقاه حاطلك عشرين محاضرة ونتا ما راكش فاهم أصلا،أما تصريح (م 6، 45 سنة ،الخبرة المهنية 13سنة ،متزوجة)حيث صرحت أن في التعليم عن بعد كايين إلتزام لكن يقل عن التعليم الحضوري ،وهنا نلاحظ أن الإلتزام يقل عند بعض الأساتذة نتيجة عدم وجود مراقبة دائمة ،عكس التعليم الحضوري الذي يكون فيه مراقب.

أما م(م 9، 48سنة،الخبرة المهنية 12 سنة ،متزوجة)حيث صرحت ألتزم بدروسي الخاصة بي ووقت المحاضرات المشكل في الطلبة ما يحضروش وأقلية لي تحضر ،وهنا نلاحظ أن المشكل في الطلبة ما يلتزموش بوقت المحاضرات والوقت المحدد لأعمال ،وهنا تظهر أخلاقيات الأستاذ في التعليم عن بعد عكس التعليم الحضوري الذي يكون فيه الأستاذ وجها لوجه مع الطلبة وملتزم بقوانين العمل ،وهذا يشكل تغيرا في نظام العمل .

الإحترام :

يعتبر الإحترام واجب أخلاقي للطالب إتجاه أستاذه في التعليم وهذا ما نلاحظه في الإنتقال إلى التعليم عن بعد فنذهب إلى تصريح أحد الطلبة الأستاذ نحترموه في التعليم عن بعد وفي التعليم الحضوري بصح على حساب عقلية الأستاذ ،أما تصريح (م 3 ، 38سنة ،الخبرة المهنية 9سنوات ،متزوجة)كاين إحترام في التعليم الحضوري وفي التعليم عن بعد وذلك راجع إلى تعامل الأستاذ مع الطلبة ،وهنا نلاحظ أن التعامل الحسن مع الطلبة هو الذي يخلق الإحترام لأستاذ ،وهنا نلاحظ أن الإحترام يبقى متوصلا وثابتا بين الطلبة والأستاذ سواء في التعليم عن بعد والحضوري .

-القيمة الثقافية للعمل عن بعد :

تمحورت الإجابات حول القيمة الثقافية للعمل عن بعد بالعديد من الإيجابيات فحسب تصريح (م 6، 45، سنة ،الخبرة المهنية 13سنة ،متزوجة) حيث صرحت على أن القيمة الثقافية للعمل عن بعد هي قيمة التواصل ودعم الطالب معرفيا بتقديم المعلومات الكافية إليه ،وهنا نلاحظ أن التعليم عن بعد سمح للطلاب بالإعتماد على الوسائل الإلكترونية لإكتساب لغة التواصل والدعم المعرفي .

أما (م 4، 36سنة ،الخبرة المهنية 10سنوات ،متزوجة)حيث صرحت أن تجربة التعليم عن بعد لم تقدم أي قيمة ثقافية ،وهنا نلاحظ أن التعليم عن بعد لم يلقى الإهتمام المناسب بسبب نقص التكوين وضعف البنية التحتية كالأنترنت ووسائل الإتصال .

-عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الرئيسية والفرعية:

-الفرضية الرئيسية:

أحدث التحول في أسلوب العمل التعليمي من العمل الحضوري إلى العمل عن بعد تغيرا في منظومة العمل داخل المجتمع الجزائري ومن مؤشرات هذه الفرضية التي تم طرحها في أسئلة المقابلة ما هو التغير الذي أحدثه العمل عن بعد في مجال التعليم العالي فأغلب إجاباتهم تمحورت أن العمل عن بعد في مجال التعليم هو ضرورة حتمية لمواجهة الأزمات وفتح المجال لإستخدام أرضية التعليم الإلكتروني للجامعة ،حيث تغيرت أنماط التدريس كالإعتماد على الوسائل الإلكترونية ويتم إلقاء المحاضرات وتقييم الأعمال إلكترونيا وبالتالي الفرضية الرئيسية تحققت.

-مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات الفرعية :

الفرضية الفرعية الأولى نصت على أن العمل عن بعد في مجال التعليم العالي حقيقة وواقع في المجتمع الجزائري حيث تمحورت الإجابات حول فعالية التعليم عن بعد كبديل للتعليم التقليدي حيث توصلت النتائج إلى وجود صعوبات تحول دون الإستفادة بشكل كامل من الخدمات الإلكترونية للتعليم عن بعد كغياب التكوين وضعف البنية التحتية الإلكترونية ،كما تم التوصل إلى أن التعليم عن بعد في الجزائر قطع شوطا ليس بالكبير في إنتظار التحسينات والدعم حتى يكون فعالا بشكل أكبر وبالتالي الفرضية الفرعية الأولى تحققت .

أما الفرضية الفرعية الثانية والتي نصت من أهم مظاهر تشكيل ثقافة العمل في المجتمع الجزائري جراء الإعتماد على أسلوب العمل عن بعد في مجال التعليم العالي تغير طرق التدريس بالإعتماد على منصات التعليم الإلكتروني وتغير العلاقات الإجتماعية وتغير قيم العمل ومن خلال إجابات المبحوثين حول تغير طرق التدريس نجد أنها تغيرت بفعل إستخدامهم لمنصات الجامعة وتقنيات أخرى كالزوم وقوقل ميت والبريد الإلكتروني والفيسبوك وغيرهم من الوسائل .

أما العلاقات الإجتماعية هي كذلك تغيرت في التعليم عن بعد فالإتصال في التعليم الحضوري كان وجها لوجه بين الأستاذ والطالب ،وفي التعليم عن بعد أصبح إلكترونيا عبر الوسائل التكنولوجية كالبريد الإلكتروني والفيسبوك وتغير إتصالات الأساتذة من إتصال مباشر إلى إتصال عن بعد بواسطة وسائل الإتصال.

- ظهور صراعات بين الأساتذة والطلبة في مجال التعليم عن بعد حول تقييم الأعمال .
- غياب تأثير الأساتذة في التعليم عن بعد عكس التعليم التقليدي الذي هو مبني على التفاعل.
- تغير قيم العمل كذلك في التعليم عن بعد ،فالإلتزام في التعليم التقليدي كان يعتبر وظيفي لكن في العمل عن بعد أصبح يعتمد على أخلاقيات الأستاذ .
- صورة الإحترام بين الأستاذ والطلبة تبقى متواصلة في التعليم عن بعد.
- مساهمة القيمة الثقافية للعمل عن بعد في مجال التعليم العالي في فتح المجال لإنتتاح على العالم والدعم المعرفي للطلاب وبالتالي الفرضية الفرعية الثانية تحققت.

خلاصة:

يعد الإعتداع على التعللر عن بعد بالإعتداع على التقنلر التكنولوجلر تغلر مس ممارسل العمل مقارنة بالوضعلر السابقلر، وهو ما لا يتوافق مع الممارسل التقللدر السابقلر، وهو ما يغير من مفهوم العمل الكلاسلر وهو الأمر الذي يعوق من إندماع الأساتذة مع هذا التحول الرقلر في التعللر عن بعد بالنسلر لأساتذة .

لم يغير التعللر عن بعد إلقاء الدروس فقط وإنما أظهر تغلرلر على مستوى تقللر مستوى الطلبة، وبالتالي ساهمت التحولات الرقلر في تقللص الإجرءات المتبعة من طرف الأساتذة، كغلاب تقللر المواظبة والمشاركة في وضعلر التعللر عن بعد ، نللر عدم توافق البللر الرقلر مع ممارسل التعللر، وغلاب الضبط العلمل في إدارة العملر التعللرلر في التعللر عن بعد مقارنة بالتعللر الحضورل .

أما بالنسلر للعلاقلر الإلرملعلر تغلرلر بفعل التعللر عن بعد ، هلر أن الإلرصال بلن الأساتذة والطلبة أصبح يعتمد على وسللر بلنهم بعدما كان في التعللر الكلاسلر الأستاذ والطلبة وجلها لوجه.

وتغير طرق الإلرصال بالنسلر لأساتذة من إلرصالات حضورلر إلى إلرصالات عبر الوسائل التكنولوجلر وظهور خلل في قنوالر الإلرصال في التعللر عن بعد.

أما بالنسبة للصراع كان يوجد صراع بين الأساتذة والطلبة وذلك لعدم وضوح معايير التقييم في التعليم عن بعد، وهو ما شكل صراع بين الطلبة والأساتذة.

ظهور نمط جديد في التعليم عن بعد وهو التعليم المتزامن والغير المتزامن.

أما بالنسبة لطرح ومناقشة المواضيع تغيرت في التعليم عن بعد لعزوف الطلبة عن التعليم عن بعد ، وغياب تأثير الأساتذة خلال التعليم عن بعد .

التعليم عن بعد يعتمد على التلقين عكس التعليم الحضوري الذي يعتمد على التفاعل.

أما بالنسبة لقيم العمل تغيرت فالإلتزام في التعليم عن بعد تحول إلى واجب أخلاقي يعتمد على أخلاقيات الأستاذ.

الإحترام ظل متواصلا في التعليم عن بعد بين الأستاذ والطلبة.

ظهور قيمة ثقافية جديدة في التعليم عن بعد كالتواصل والدعم المعرفي للطلاب

خاتمة

خاتمة:

لم تعد المسافة في عصرنا الحالي عائقاً أمام أحد لإنجاز مهامه بالسرعة والثقة المطلوبة فليس للمكان حالياً دور ملموس وحاسم في ممارسة الأعمال والواجبات ،فمع تقارب المواقع نتيجة التقدم التقني والتكنولوجي المذهل طرأت الكثير من التغيرات في عالم الإتصالات ،وأصبح المستحيل ممكناً والخيال واقع .

يقدم العمل عن بعد مرونة كبيرة في أداء الأعمال فهو يخفف من الإزدحام الكبير المتواجد داخل المكاتب العملية وينقلنا نحو مكاتب إفتراضية تتسع لكل الراغبين في أداء العمل من خلالها أياً كانت أماكن تواجدهم .

فضلا عن ذلك يمكن النظر إلى العمل عن بعد نظرة إستثمارية لإختصار الجهد والوقت وتقليل التكاليف وتبادل الخبرات والمعلومات من الجهات الأخرى والمؤسسات المختصة داخل الوطن وخارجه ،ويزداد الإقبال على العمل عن بعد يوماً بعد يوم في ظل التطور المذهل في عالم الإتصالات والمعلومات وإرتفاع نسبة إستخدام شبكة الأنترنت التي سهلت بشكل كبير عملية التواصل بين الأفراد والشركات والمؤسسات في شتى أنحاء العالم

كانت معالجتنا لهذا الموضوع جزءاً من المساهمات التي تقدم تصورات جديدة للعمل ومختلف التغيرات التي مست هذا القطاع .

خاتمة

وباختصار يمكن القول أن العمل عن بعد في قطاع التعليم العالي كان له تأثير كبير، لذلك يجب الاستفادة من هذا النوع الحديث من العمل ، والذي أصبح واقعا ويجب إيجاد مفتشين عمل متخصصين في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتكوينهم بالشكل الازم ليتسنى لهم مراقبة هذا النوع المتقدم من علاقات العمل .

ولتأسيس بيئة وظيفية صالحة وفعالة لنجاح نموذج التعليم عن بعد في مؤسسات التعليم العالي قبل أن يرتبط بالتجهيزات والإمكانات المادية والبشرية هو مسألة ثقافة وممارسة وفكر تنظيمي وقيادي وتعليمي ،فالتعليم عن بعد يمثل تحولا نوعيا في مستوى التفكير وأساليب التعامل وطبيعة العمل.

ف نجاح التعليم عن بعد في مؤسسات التعليم العالي يتطلب إبتداء تغير الذهنيات والأساليب النمطية المتقدمة في القيادة والإدارة وتبني فلسفة جديدة تساعد على التكيف مع المتغيرات التي أفرزتها البيئة الرقمية الحديثة ،وإتباع منهجية أكثر إنفتاحا ومرونة في التسيير.

"توصيات الدراسة".

- ضرورة توعية الطالب بأهمية نظام التعليم عن بعد وتأثيره على الحياة العلمية والعملية خاصة في الظروف الإستثنائية.

- ضمان تكوين وتدريب فيما يخص إستخدام وإستعمال الوسائل التعليمية وتقنيات المعلومات والاتصال في الجامعة الجزائرية .

خاتمة

-الإستفادة من نظام العمل عن بعد في القطاع التربوي حيث أنه أكثر ملائمة من الناحية الإقتصادية وتكاليف أقل.

-خلق عقود وإتفاقيات مع المؤسسات الإقتصادية لتمكين الممارسين للعمل عن بعد من إقتناء الأجهزة اللازمة بأسعار تتماشى مع قدراتهم الشرائية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المراجع بالعربية:

1. أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
2. بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، إستراتيجية العمل عن بعد نقص في التشريع الجزائري والممارسة، حوليات جامعة الجزائر، المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان، الجزائر، 2020.
3. تريكي حسان مهدي عوارم، جامعة البشير الإبراهيمي برج بوعرييج، مقارنة سوسولوجية لثقافة العمل في الجزائر.
4. عبد الرحمن محمد عبيد العيسوي، موسوعة مناهج البحث العلمي وكتب علم النفس في الفكر الإسلامي الحديث، دار الراتب الجامعية، جامعة الإسكندرية، 1996، 1997.
5. كيب أورتون، جونسون وينك، علم الإجتماع الرقمي، منظورات نقدية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب والنشر والتوزيع، الكويت، د، ط، تر: هاني، خميس أحمد عبده 1987.
6. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، 2020.

-المجلات والكتب:

1. حسام قرني أحمد، مجلة كلية السياسة والإقتصاد، المجلد الخامس عشر العدد الرابع عشر أبريل 2022، أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين، دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة، جامعة المنصورة.
2. د، حسون الجبوري، إيجابيات وسلبيات التعليم الإلكتروني من وجهة نظر الطلبة والأساتذة مجلة وقائع المؤتمر الدولي للتعليم الرقمي في ظل جائحة كورونا، كلية الآداب، جامعة القادسية، 2023.

قائمة المصادر والمراجع

3. د،ديادي حميدة ،بوصبع سلاف ،التعليم عن بعد الجامعي في ظل جائحة كورونا ،المجلة السياسية العلمية العدد1،جامعة أحمد بوقرة، بومرداس ،2023.
4. د،فورين محمد ،العمل عن بعد ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية ،جامعة عمار ثلجي الأغواط ،2024.
5. دكتور عادل عبد العزيز السن ،الجوانب الإقتصادية للوظائف التعاقدية والعمل عن بعد في ضوء قوانين الخدمة المدنية للمجلة العربية لإدارة ، دكتوراه في الإقتصاد والمالية العامة جمهورية مصر العربية ،مج41، 2يونيو حزيران 2021.
6. عبد القادرييف ،التملك الإجتماعي والتكنولوجي ،كلية الإعلام والاتصال ،مقاربة سوسيو تقنية،مجلة أنسنة البحوث والدراسات ،العدد الثاني،جامعة الجزائر ،2019.
7. علواطي ،مجلة الإقتصاد والبيئة ،العمل عن بعد ودور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الأزمات.
8. لالوش سميرة ،التعليم عن بعد آلية لضمان جودة العملية التعليمية في الجامعات الجزائرية ،مجلة البحوث العلمية والتربوية ،جامعة أحمد بوقرة ،بومرداس،2021.
9. مولود قارة الكامل ،المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ،كلية الحقوق ،جامعة المسيلة ،الجزائر،الإقبال على العمل عن بعد بين القيود القانونية وحتمية جائحة كورونا.
- 10 بكوش ليلي،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية،القيم الانظمية مدخل مفاهيمي،جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

حبيب معمرى، كتاب التنظيم في النظرية السوسيولوجية، جامعة سيدي محمد عبد الله، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ظهر الهزاز فاس

-الرسائل الجامعية:

1. كمال زينون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإجتماعية، أثر التعليم عن بعد على مستوى تحصيل الطلبة الجامعين في ظل جائحة كورونا .
2. أحمد كيسي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام إقتصادي، رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف .
3. د،نشوي توفيق أحمد ثابت، مذكرة لنيل شهادة الماستر، العمل عن بعد وملامح التغيير رؤية إجتماعية، كلية الآداب، جامعة عين الشمس، 2022.
4. أصالحي أحمد رامي، رزايقية كلثوم، علمي عز الدين، إتجاهات الطلبة الجامعين نحو التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا، قراءة في التجربة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، شعبة علوم الإعلام والإتصال وعلاقات عامة، كلية العلوم الإقتصادية والإجتماعية، جامعة 8ماي 1945، قالمه، 2022.
5. حلیمت لویزة، بورمل نور الهدى، واقع التعليم عن بعد في مؤسسات التعليم العالي، مذكرة ماستر، تخصص إتصال وعلاقات عامة، قسم العلوم الإنسانية .
6. سمیه قیرع، إیمان حمراوي، أهمية التعليم الإلكتروني في تعلم العربية، مذكرة ماستر تخصص لسانيات، قسم الآداب واللغات، كلية الآداب واللغات، جامعة محمد خيضر .

قائمة المصادر والمراجع

7. خلوفي يمينة ،وارد إيمان ،الفعل النقابي بين المهني والسياسي ،دراسة ميدانية لعلاقات السلطة بالفرع النقابي بجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ،مذكرة لنيل شهادة الماسترقسم العلوم الإجتماعية تخصص علم إجتماع عمل وتنظيم ، كلية الأداب واللغات ،جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ،2022-2023.
8. سامية بلقاش ،واقع العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا ،دراسة حالة شركة فيلد كور جنرال إيكترينك الجزائر لتكوين وتشغيل وصيانة توربيدات توليد الطاقة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم العلوم السياسية جامعة مولود معمري ،تيزي وزو،2021،2020.
9. خديجة غزالي ،سهام زرقين ،سياسة التعليم عن بعد في قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال جائحة كورونا ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر بومرداس ،2022.
10. طالح كريمة ،طاش ليزا ،الإتصال التربوي بين المعلم والمتعلم وأثره على التحصيل الدراسي ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ،جامعة مولود معمري تيزي وزو.
- 11.ديما عماد محمد ،واقع التعليم الرقمي لدى مدارس الرقمنة في محافظة بيت لحم وعلاقته بإتجاهاتهم نحوه ،رسالة ماجستر عمادة الدراسات العليا ،جامعة القدس ،2018.

-المواقع الإلكترونية:

1. [https/ /edraak,ong](https://edraak.org).
2. [https/ /w,w,w,univ,timouchant](https://w,w,w,univ,timouchant).
3. أحمد كماخي ،العمل عن بعد سفينة تقاوم ضعف الإلتزام والتركيز . [https/ /www,almo3lem,com](https://www,almo3lem,com).
4. إيمان أوساطة ،التعليم المتزامن التعريف والفوائد . [https/ /www ispring,ae,blog](https://www ispring,ae,blog).
5. بسمة،تاريخ العمل عن بعد ،. <https/ /hudaamush,word,press,cpm>.

قائمة المصادر والمراجع

6. خالد سمير ،أنواع التعليم الإلكتروني وأهم أنماطه وكيفية الإستفادة منه

7. شروق محبوب ،عيوب التعليم الإلكتروني .[https/ /egyptschooig,info](https://egyptschooig.info).

8. العمل عن بعد المفروض بسبب وباء كورونا نعمة ونقمة لدى البعض / [https](https://www.aps,dz,economie)

[/www,aps,dz,economie](https://www.aps,dz,economie).

-بالفرنسية:

Botthar ,zohra,chahinaz et Bonzoutouahiba,l,impact del apprentissage de l

ecrit,universite FLEdiraasat,journal(vol,10,N,02, decembre,)2021.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
قسم علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم .

"دليل المقابلة" 1.

أثر العمل عن بعد في إعادة تشكيل ثقافة العمل

دراسة ميدانية بجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

نود من سيادتكم مد العون من خلال الإجابة على أسئلة هذه المقابلة ونحيطكم أن أجوبتكم ستحظى بالسرية التامة ، وأن معلومات هذه المقابلة أن تستخدم لأغراض علمية فقط.

ولكم منا جزيل الشكر.

من إعداد الطالبين:

بوعكة فتحي.

مرقاش عمر.

-تحت إشراف الأستاذ "أحمد بن موسى سرير"

-السنة الجامعية 2023-2024.

المحور الأول: الأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية.

السن :

الخبرة المهنية:

الحالة الإجتماعية:

المحور الثاني: ملامح التغير التي مست ثقافة العمل في ضوء تبني أسلوب العمل عن بعد:

- هل يتم التعليم الإلكتروني على منصات الجامعة أم منصات أخرى؟

- هل واجهتم صعوبات في التعليم عن بعد؟

- هل تلقيتم تكويناً حول التعليم عن بعد؟

- ماهو التغير الذي أحدثه العمل عن بعد في مجال التعليم العالي؟

- هل تفضل في عملك التعليم المتزامن أو الغير المتزامن؟

المحور الثالث: ملامح التغير التي مست منظومة العمل بفعل العمل عن بعد في مجال التعليم العالي :

- ما هي الأساليب التي تعتمدون عليها في التعليم عن بعد؟

- هل ظهر صراع بين الأساتذة والطلبة في التعليم عن بعد ؟

- كيف كانت عملية طرح ومناقشة المواضيع في التعليم عن بعد؟

- هل بقيت قيمة الإلتزام متواصلة في التعليم عن بعد؟

- هل الإحترام ظل متواصلاً في التعليم عن بعد؟

- ماهي القيمة الثقافية التي جاء بها العمل عن بعد؟



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université Aïn Témouchent Belhadj Bouchaïb
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في

رقم: / ل. ا. ل. ع. / ج. ب. ب. ع. ع. / 2024

رخصة تربص

نرجو منكم التفضل بقبول داخل مؤسستكم/هيئتكم:

المؤسسة/الهيئة: / ل. ا. ل. ع. / ج. ب. ب. ع. ع. / 2024

الطالب (ة): / ل. ا. ل. ع. / ج. ب. ب. ع. ع. / 2024

تاريخ الميلاد: / ل. ا. ل. ع. / ج. ب. ب. ع. ع. / 2024

المسجل في: السنة: الثانية ماستر / ل. ا. ل. ع. / ج. ب. ب. ع. ع. / 2024
وتلك لإجراء دورة تدريبية داخل مصالحيكم الخاصة والتي تهدف إلى اقتراض تطبيق المعارف التي يتم
تدريسها لهم داخل مؤسستكم وهذا تحضيراً لمذكرة التخرج السنة الجامعية 2024/2023.

تاريخ فترة التدريب: ل. ا. ل. ع. / ج. ب. ب. ع. ع. / 2024

خلال هذا التدريب ، الطالب مُلزم بتقديم كل المساعدة اللازمة للتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.
كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم،
والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.
نعتد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا ، سيدتي ، سيدي ، خالص شكرنا وتحياتنا.



المؤسسة المستقبلة