مجلة آفاق علم الاجتماع المجلد 15 العدد 1 جوان 2025 ص ص 176- 189
ر ت م د: 1112-8259 ر ت م د إ: 2600-6855

الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل رهان التحول الرقمي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة لونيسي علي-البليدة2

The Professional Identity of University Professors in the Face of Digital Transformation A Field Study of a Sample of Professors from the Faculty of Humanities and Social Sciences at Lounici Ali University, Blida 2

د.سعيدعزة وسام*
جامعة لونيسي علي، البليدة2- الجزائر
saidazzawissem01@gmail.com

د.براوي محمد أمين
جامعة لونيسي علي، البليدة2- الجزائر
w810ion@hotmail.com

تاريخ الإرسال: 2025/04/11 تاريخ القبول:2025/05/18 تاريخ النشر:2025/06/30

الملخص:

هدفت هذه الورقة البحثية إلى معرفة تأثير التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي ومدى اندماجه مع البيئة الرقمية الجديدة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم انتقاء مفردات البحث باستخدام العينة القصدية حيث تم توزيع استمارة الكترونية إلى عينة متكونة من 95 أستاذ جامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج في مجملها أن برامج التكوين قاصرة عن تحديث الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل عصر الرقمنة كما أن المهارة وقدرة الأستاذ الجامعي على التحكم في التقنيات يؤدي إلى اندماجه ضمن الهوية الجديدة المبنية على الرقمنة.

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، الأستاذ الجامعي، الرقمنة، التحول الرقمي.

Abstract:

This research paper aimed to know the impact of modern technology and digital transformation on the professional identity of the university professor and the extent of his integration with the new digital environment.

This study relied on the analytical descriptive approach, and the research vocabulary was selected using the intentional sample, where an electronic form was distributed to a sample consisting of 95 university professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences.

The professional identity of the university professor in light of the era of digitization, and the skill and ability of the university professor to control technologies leads to his integration within the new identity based on digitization.

Keywords: Professional identity, university professor, digitization, digital transformation.

* المؤلف المرسل

1- الإشكالية

إن التغيرات والتحولات السريعة التي تشهدها الجامعة الجزائرية والدور الحيوي الذي تلعبه في تنمية المجتمع باعتبارها نسق مفتوح على البيئة الخارجية المتمثلة في القيم والأعراف والمبادئ المتفق عليها في المجتمع المنتمية إليه، حيث تسير نحو التحديث والتغيير لمواكبة حركية التطور السريع الذي يعتبر سمة عصر العولمة، كما أنها من أهم المؤسسات التي تعمل على تنشئة الأفراد وتكوينهم في مؤسسة خدماتية لها مدخلاتها ومخرجاتها وعمليتها من طلبة وأساتذة وإدارة ومناهج تعليمية وطرق التدريس، فهي تقوم على جماعات بشرية تربطهم علاقات إنسانية وتجمعهم أهداف مشتركة وتحكمهم قوانين مشتركة فالأفراد يتفاعلون فيما بينهم من تحقيق أهداف وغايات، كما أن لأي مؤسسة إطار يساهم في توجيه قراراتهم و من خلال تفسير أفعالهم والقيم والمعتقدات التي يؤمون بها ويتمثل هذا ضمن إطار الثقافي لها فالثقافة التنظيمية هي الموجه لسلوك الأفراد والجسر الذي يربط بين الإدارة والموظف أين يستمد الأستاذ الجامعي القيم والمعايير والأعراف المشتركة بين أعضاء التنظيم والتي تولد الإحساس بالانتماء وبناء شخصيته المهنية الأمر الذي يعني الحديث عن بناء الهوية المهنية.

فأكد سانسوليو أن مكان العمل فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماءها على هوية مهنية حيث تكتسب القواعد والقيم والتماثلات التي تعمل على هيكلة إشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء وبالتالي فان الجامعة مؤسسة خدماتية تمثل اعلي الهرمي التعليمي فهي جسر ومنفذ لتعدد وتنوع الثقافات نظرا لتعدد وتنوع أفرادها وكل حسب المجتمع والثقافة الذي ووجد فيها، وكما اشرنا سابقا فان الثقافة هي أساسا بناء وتشكل الهوية المهنية للفاعل الاجتماعي ومن هنا فان الأستاذ الجامعي له القدرة على تحقيق ذاته وبيان كيانه إذ يعمل على تشكيل واقع الاجتماعي ومنه تشكيل هويته. فالأستاذ يبني هويته المهنية من خلال تنشئته الاجتماعية أو عن طريق المكتسبات القيمية التي اكتسبها من المجتمع الأكبر أو بالإضافة الا المكتسبات القيمية التنظيمية والتي لا تخلو بدورها من ثقافة المجتمع ليشكل هوية مهنية يشترك فيها جميع الأساتذة، إذ وجود هوية مهنية داخل التنظيم الواحد يسمح للجامعة بترسيخ أسلوب تفكير موحد لأعضائها.

وفي سياق التحول الرقمي الذي اشرنا إليه في البداية و الذي فرضته عدة عوامل حتم على الجامعة الانتقال من النظام التسييري التقليدي إلى النظام التكنولوجي المبني في كل العمليات التسييرية والتعليمية على الرقمنة من التعليم عن بعد وصب العلامات في منصة البروغراس وحتى الأبحاث العلمية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي أصبحت تتم عبر تقنية الزوم وغيرها وبالتالي الإشكالية التي سنطرحها في هذه الورقة البحثية هي كالأتي: كيف يؤثر التحول الرقمي على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي؟

إذ يقودنا هذا التساؤل إلى طرح الأسئلة الفرعية التالية:

-هل برامج التكوين قاصرة عن تحديث الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل عصر الرقمنة؟؛

- هل المهارة و قدرة الأستاذ الجامعي على التحكم في التقنيات يؤدي إلى اندماجه ضمن الهوية الجديدة المبنية على الرقمنة؟.

للإجابة عن هذه التساؤلات تم وضع الفرضيات الآتية:

- برامج التكوين قاصرة عن تحديث الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل عصر الرقمنة؛

- المهارة وقدرة الأستاذ الجامعي على التحكم في التقنيات يؤدي إلى اندماجه ضمن الهوية الجديدة المبنية على الرقمنة.

2- أهداف الدراسة

إن أي دراسة علمية لها أهداف واضحة تسعى إلى تحقيقها لذلك فقد تم تحديد جملة من الأهداف لدراسة هذا الموضوع وهي علة النحو التالي:

- التعرف على تأثير التحول الرقمي على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي؛

- محاولة التعرف على محتويات التفكير لدى الأساتذة الجامعيين من خلال توقعاتها وأعرافها عن المنظمة وعن منصبها ومكانتها في الجامعة؛

- محاولة الكشف عن نظام القيم ومدى اندماج الأساتذة في البيئة الرقمية.

3- أهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تناولته وهو الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل ما يشهده النسق الجامعي من تحولات من نظام التسيير التقليدي إلى نظام تسييري مبني على الرقمنة التي من شأنها أن تعيد إنتاج هويات مهنية للكوادر العلمية ذات الكفاءة العالية والقادرة على تحسين صورة الجامعة، حيث من المتوقع أن تقدم مساهمات ومعلومات جيدة من خلال النتائج التي توصلت إليها وأهمية الهوية المهنية في المؤسسات الجامعية.

3- تحديد المفاهيم

- **الهوية المهنية**: جاء "رونوسانسوليو" بهذا المصلح في كتابه الهوية في العمل والتي يقصد بها أنها تلك المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها، فهي تفسير كيف يؤدي الفاعل- سواء على المستوى الفردي أو الجماعي- مهامه ودوره وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملاءه في العمل(سالم، د.س، ص23).

- **الأستاذ الجامعي**: هو عضو هيئة التدريس الذي يحمل درجة الدكتوراه وما يعادلها ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو مشارك أو أستاذ وهو أيضا عضو اللجان الإدارية وفي لجان الجامعة التي ترسم السياسات العامة بجانب ما يقوم به من دور في إرشاد الطلبة في الأمور الأكاديمية أو غير الأكاديمية ويقوم بإجراء بحوث على مستويات مختلفة وهو يتعامل مع الطلاب في مستويات تطورهم المتنوعة(مسعودي وعامر، 2021، ص336).

- **المفهوم الإجرائي للأستاذ الجامعي:** هو فاعل اجتماعي تلقى تنشئة اجتماعية متتالية قبل دخوله إلى الجامعة حيث مر بمراحل متعددة بدا بطالب جامعي لتحصل على شهادة ليسانس ثم الماجستير فما فوق ليعتبر إطار سام في الدولة بحيث يتم توظيفه كأستاذ جامعي وباحث علمي ينتمي إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

- المفهوم الإجرائي للهوية المهنية للأستاذ الجامعي: هي محصلة لتنشئات متتالية مر بها الأستاذ الجامعي كفرد داخل النسق الكلي للمجتمع والتي تظهر أساسا من خلال التمثلات التي يحملها عن نفسه ويحملها الأخر عنه في ظل التفاعل الاجتماعي الذي يجمع بينهما في إطار العمل و خارجه على اعتبار الجامعة نسق مفتوح.

- **التحول الرقمي:** هو عملية انتقال على مستوى الأشكال والمحتويات والتقنيات والأساليب تختلف من صيغة إلى أخرى عن طريق الرغبة الذاتية للمحول أو نتيجة لدفعة مؤثرة خارجي مواكبة التغيرات الحديثة، ويشير هذا المصطلح إلى مسارات وأشكال تحول من نمط معين إلى نمط أو أنماط أخرى أي التحول إلى استخدام التقنيات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتخلي عن الأساليب القديمة التقليدية(بدران، 2017، ص122).

- المفهوم الإجرائي للتحول الرقمي: هو عملية انتقال جميع مجالات العمل في الجامعة من الأنظمة التقليدية إلى أنظمة رقمية التي تعتمد على التكنولوجيا والمعلومات من خلال توظيف واستخدام التكنولوجيا وتعزيز التحول الرقمي وتصميم البرامج التعليمية الرقمية وتكوين الأساتذة على كيفية التعامل مع التقنيات الحديثة.

4- مجال وعينة الدراسة

4-1- مجال الدراسة

المجال الزمني: امتدت الدراسة من أواخر شهر جانفي إلى غاية بداية شهر جوان 2024.

•**المجال الجغرافي**: كان ميدان الدراسة هو جامعة لونيسي علي البليدة2. وتقع في بلدية العفرون التابعة لولاية البليدة في شمال البلاد. أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-162 في 15 أبريل 2013 بإنشاء جامعة البليدة 2، تحمل اسم «علي لونيسي»، النقيب السابق في جيش التحرير الوطني الجزائري، تتكون من أربعة كليات هي كالتالي:

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛

- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؛

- كلية الحقوق والعلوم السياسية؛

- كلية الآداب واللغات.

•**المجال البشري**: يتعلق المجال البشري لهذه الدراسة بالمجتمع المستهدف وانطلاقا منه يتم تحديد العينة المطلوبة، حيث استهدفت هذه الدراسة فئة أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة لونيسي البليدة 2، التي أجري عليها البحث الميداني.

4-1- عينة الدراسة

إن اختيار منهج البحث في دراسة أي ظاهرة اجتماعية لا يأتي من قبل الصدفة والعشوائية وميل الباحث ورغبته في اختيار أي منهج معين، بل موضوع الدراسة من جهة وأهدافها من جهة أخرى هما اللذان يفرضان نوع المنهج المناسب للبحث، وهذا الاختيار الدقيق هو الذي يعطي مصداقية وموضوعية أكثر للنتائج المتوصل إليها، وقد وقع اختيارنا في هذه الدراسة على المنهج

الوصفي لأنه يتناسب مع طبيعة الميدان ومع الخصوصية المتميزة لعينة الدراسة، فيعرفه "عمار بوحوش"، و"محمد محمود الذنيبيات"، على أنّه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض معينة لوضعية اجتماعية ومشكلة اجتماعية في مكان معين(بوحوش والذنيبات، 2007، ص139).

قمنا باختيار العينة القصدية لأنها تقوم على التقدير الشخصي للباحث في اختيار مفردات مجتمع البحث ولطبيعة هذه الأخيرة من حيث ما تتضمنه من معلومات وبيانات وبالتالي اختيار تلك التي لها صلة بالبحث(Sainsaulieu, 1988, P14)، وبناءا على هذا فإن الجامعة مجتمع كبير يحتوي على العديد من التخصصات والكليات لذلك قصدنا كلية واحدة من الجامعة لتطبيق هذه الدراسة وهي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وقد تكون المجتمع الأصلي للدراسة من 274 أستاذ جامعي في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتم توزيع استمارة الكترونية بحيث تم استرجاع 95 استمارة وعليه كانت العينة المعتمدة في الدراسة.

5- تحليل النتائج

5-1- جداول البيانات العامة

الجدول 1: خصائص العينة حسب الجنس

التكرارات / الجنس	ك	%
ذكر	40	42,1
أنثى	55	57,89
المجموع	95	100

الجدول 2: خصائص العينة حسب الأقدمية في العمل

التكرارات / سنوات الاقدمية	ك	%
01 – 05 سنوات	60	63,1
06 – 10 سنوات	33	34,7
أكثر من 10 سنوات	2	2,1
المجموع	95	100

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أعلى والذي يمثل خصائص العينة حسب متغير الأقدمية في العمل نسبة قدرت بـحوالي 63,1% بالنسبة للأساتذة الذين تقدر أقدميتهم من سنة إلى 05 سنوات، تليها نسبة34,7% للأساتذة الذين تقدر أقدميتهم من 06 إلى 10 سنوات، وفي الأخير نجد نسبة 2,1% بالنسبة للأساتذة الذين تتراوح مدّة أقدميتهم في العمل أكثر من 10 سنوات.

ما يمكن استنتاجه من خلال الأرقام الإحصائية أن اغلب مفردات البحث هم من الفئات الشابة الحديثي التوظيف، كما يمكن إرجاع ذلك إلى سن المبحوث في حد ذاته وكما أشرنا سابقا أن اغلب المبحوثين هم من فئة الشباب.

من جهة أخرى هذا التفاوت في الاقدمية يساعدنا في البحث عن تفسير العلاقة من خلال النشاطات العلمية للأستاذ والإنتاج العلمي له فهي بالبداية يسعى كل أستاذ إلى المشاركة في مختلف النشاطات العلمية من ملتقيات وندوات علمية وتكوين خارجي ونشر مقالات بهدف الترقية والصعود في السلم المهني.

الجدول 3: خصائص العينة حسب متغير السن

التكرارات / السن	ك	%
من 25-34 سنة	30	31,5
من 35-44 سنة	35	36,8
45- 54 سنة	28	29,4
55 سنة فأكثر	2	2,1
المجموع	95	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل خصائص العينة حسب متغير السن أن أعلى نسبة قدرت بـحوالي 36,8% بالنسبة للأساتذة الذين أعمارهم بين 35 إلى 44 سنة، تليها نسبة 31,5% بالنسبة للذين أعمارهم من 25 إلى 34 سنة، ثم نسبة 29,4% بالنسبة للأساتذة الذين أعمارهم من 45 إلى 54 سنة، وأخيرا نسبة 2,1% بالنسبة للذين أعمارهم 55 سنة فأكثر.

نلاحظ أن أغلب سن المبحوثين هم من فئة الشباب وهذا أمر طبيعي متعلق بعملية التوظيف الجامعي التي تشهد مؤخرا فرص كثيرة لحاملي شهادة الدكتوراه لذلك لا يمكن تجاهل عامل السن لأنه يلعب دور كبير في فعالية الأستاذ وقدرته على أداء مهامه على أكمل وجه، فهو يعبر عن الديناميكية والنشاط في العمل، هذا إذا كان الأستاذ متكيفا مع بيئة عمله ولا يواجه أي صعوبة في التكيف مع ظروف عمل جديدة.

2-3- الجداول الخاصة بالفرضية الأولى

الجدول 4: تلقى التكوين من طرف مختصين تقنيين بدلالة متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية / تلقي التكوين من طرف مختصين	1-5 سنوات		6-10 سنوات		أكثر من 10 سنوات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	15	25	22	66,6	-	-	37	38,8
لا	45	75	11	33,3	2	100	58	61
المجموع	60	100	33	100	2	100	95	100

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل تلقي التكوين من طرف مختصين تقنيين بدلالة متغير الأقدمية في العمل أن اعلي نسبة قدرت بـحوالي 61% بالنسبة للأساتذة الذين صرحوا بـ "لا" أي أنهم لم يتلقوا تكوين من طرف مختصين، حيث وزعت هذه النسبة كما يلي: 100% بالنسبة للأساتذة الذين أقدميتهم أكثر من 10 سنوات، تليها نسبة 75%بالنسبة للأساتذة الذين أقدميتهم من 1 إلى 5 سنوات وأخيرا نسبة 33,3% بالنسبة للذين أقدميتهم من 6 إلى 10 سنوات.

ومنه نستنتج أن أهمية تلقي التكوين من قبل خبراء تقنيين لتعلم مهارات جديدة وتحديث المعرفة في مجال العمل أمر ضروري، فرضته التطورات السريعة في عالم التكنولوجيا والعصر الرقمي وبالتالي فان التكوين من قبل المختصين يساعد في تحسين الأداء وتعزيز الكفاءة في أداء المهام المختلفة بكل فعالية رغم اختلاف سنوات الاقدمية بين مختلف الأساتذة ف هذا الأخير يساعده على التأقلم مع التغييرات في بيئة العمل وتعزيز مهارات التواصل والتعاون مع فرق العمل المختلفة اقدميتها.

وعليه فان جامعة البليدة 2 تهتم بمواردها البشري وتسعى إلى تنمية مهاراته وسلوكاته ومواكبة التغيرات والتطورات التكنولوجية ومختلف أساليب العمل ب توفير مختصين، حيث تعتبر عملية ضرورية من اجل تطوير كفاءة الأستاذ الجامعي وإبراز مركزه الاجتماعي والجامعي والتحكم في مختلف أساليب التسيير وانجاز الأعمال بسرعة و مهارة من نشر أبحاثهم العلمية في المنصات الرقمية ومن ثم بناء هوية رقمية تجعل الجامعة ترتقي ضمن التصنيفات المعمول بها دوليا.

الجدول 5: مساعدة التكوين في التأقلم مع العمل الذي يؤديه الأستاذ بدلالة متغير السن

السن / مساعدة التكوين	34-25 سنة		44-35 سنة		54-45 سنة		55 سنة فأكثر		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
كثيرا	-	-	12	34,2	6	21,4	-	-	18	18,9
قليلا	7	23,3	13	37,1	9	32,1	1	50	30	31,5
لم يساعدني	23	76,6	10	28,5	13	46,4	1	50	47	49,4
المجموع	30	100	35	100	28	100	2	100	95	100

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل مساعدة التكوين في التأقلم مع العمل الذي يؤديه الأستاذ حسب متغير السن أن أعلى نسبة قدرت بحوالي 49,4% بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا بـ "لم يساعدني التكوين في التأقلم"، حيث وزعت هذه النسبة كما يلي: 76,6% بالنسبة للأساتذة الذين أعمارهم من 25-34 سنة، تليها نسبة 50% بالنسبة للأساتذة الذين أعمارهم من 55 سنة فأكثر، تليها نسبة 46,4% بالنسبة للذين أعمارهم من 45 إلى 54 سنة وأخيرا نسبة 28,5% بالنسبة للأساتذة الذين أعمارهم من 35 إلى 44 سنة.

ومنه نستنتج أن اغلب الأساتذة يصرحون بان التكوين لم يساعدهم في التأقلم مع العمل الذي يؤدونه في مجالهم وبالتالي دور الأستاذ لم يعد يقتصر في تقديم التكوين فقط بل في نقل المعرفة التقنية بل و يتجاوز ذلك في مساعدة على التأقلم مع بيئة عمل جديدة يحاول إبراز مكانته من خلال الدور الذي يقوم به وتحقيق النجاح فيها خصوصها وأن هذه الفئة حديثة التوظيف صغيرة فالسن يكون لدها شعور متباين أثناء أداء العمل وفق البرامج التقنية خاصة إذا كانت هذه التقنيات جديدة بالنسبة له قد يشعر بالحماس والتحدي بسبب فرص التعلم الجديدة التي توفرها هذه التقنيات.

كما أن عملية التأقلم تتعلق بشخصية الفرد ومدى انسجامه مع المنظومة ككل سواء مع الزملاء أو مع فريق التكوين فالجو العام السائد داخل التكوين يؤثر على درجة تأقلم الأستاذ من خلال إحساسه بالانتماء إلى الجماعة أين يحدث له الرغبة في التعاون والتقدير والتي تعد من الركائز الأساسية في الرضا والانتماء مما ينمي له شعورا وكأنه جزء من مهنته

الجدول 6: شعور الأستاذ وهو يقوم بعمله وفق البرامج التقنية بدلالة الأقدمية في العمل

الأقدمية / شعور الأستاذ	5-1 سنوات		10-6 سنوات		أكثر من 10 سنوات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مرتاح	24	40	11	33,3	-	-	35	36,8
مختصر للوقت والجهد	31	51,6	7	21,2	-	-	38	40
مضغوط	5	8,3	15	45,5	2	100	22	23,1
المجموع	60	100	33	100	2	100	95	100

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل شعور الأستاذ وهو يقوم بعمله وفق البرامج التقنية حسب متغير الأقدمية في العمل أن أعلى نسبة قدرت بـحوالي 40% بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا مختصر للوقت والجهد، وقد وزعت النسبة كما يلي: 51,6% بالنسبة للذين أقدميتهم من 1 إلى 5 سنوات، تليها نسبة 21,2 % بالنسبة للذين أقدميتهم في العمل من 6 إلى 10 سنوات.

ومنه نستنتج ان الاستثمار في التكنولوجيا واستخدام البرامج التقنية الحديثة لها تأثير كبير في تحسين الكفاءة وتقليل الوقت والجهد المبذول في مختلف الأعمال والمهام وهذا عند فئة الأساتذة ذات الأقل اقدمية لكون هذه الفئة من الأساتذة تسعى إلى المشاركة في مختلف النشاطات العلمية من ملتقيات وندوات علمية وتكوين خارجي ونشر مقالات بهدف الترقية والصعود في السلم المهني.

الجدول 7: يمثل المشاكل السائدة في التكوين من جهة نظر الأستاذ

التكرارات / المشاكل	ك	%
عدم اهتمام المسؤولين في الإدارة بالصعوبات التي تواجه الأستاذ	15	15,7
عدم توفر المعدات اللازمة للتكوين	17	17,89
غياب المكون الكفء و المتخصص في المجال	45	47,3
ضعف و انعدام شبكة الأنترنيت	18	18,9
المجموع	95	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل المشاكل السائدة في التكوين من وجهة نظر الأساتذة أن أعلى نسبة قدرت بـحوالي 47,3% بالنسبة للأساتذة الذين صرحوا بأن غياب المكون الكفء والمتخصص في المجال من بين المشاكل التي نعاني منها، تليها نسبة 18,9% بالنسبة لضعف شبكة الإنترنيت، ثم نجد نسبة 17,89% بالنسبة عدم توفر المعدات اللازمة للتكوين، وأخيرا نجد نسبة 15,7% بالنسبة ل مشكل عدم اهتمام المسؤولين فالإدارة بالصعوبات التي تواجه الأستاذ.

ومنه نستنتج أن اختيار المدربين والمكونين الذين يملكون المعرفة والخبرة في المجال أمر ضروري فأغلب الأساتذة يؤكدون أن المشاكل السائدة في التكوين هو غياب المكون الكفء والمتخصص في المجال الذي لا يفهم احتياجات الأساتذة يؤدي إلى قلة الثقة في جودة البرنامج التدريبي مما يؤدي إلى تقليل التزام المتدربين وفعالية عملية التكوين .

وعليه يمكن القول أن مضمون التكوين مرتكز أساسي يستند ويبني عليه الأستاذ طموحه وتصوره واستعداده لتطوير قدراته في بيئة رقمية جديدة تؤهلهم لبناء علاقات انتماء وانتساب للجامعة وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء مسارات الأستاذ الجامعي.

3-3- الجداول الخاصة بالفرضية الثانية

الجدول 8: تحكم الأساتذة في التقنيات الجديدة حسب متغير السن

فئات السن / التحكم في التقنيات	34-25 سنة		44-35 سنة		54-45 سنة		55 سنة فأكثر		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
جيد	20	66,6	21	60	7	25	-	-	48	50,5
متوسط	6	20	11	31,4	9	32,1	1	100	27	28,4
ضعيف	4	13,3	3	8,5	12	42,8	1	100	20	21
المجموع	30	100	35	100	28	100	2	100	95	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والخاص بمدى تحكم الأساتذة في التقنيات الجديدة حسب متغير السن أن أعلى نسبة قدرت بـحوالي 50,5% بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا بـ "جيد" أي أنهم يتحكمون في التقنيات الحديثة حيث وزعت هذه النسبة كما يلي: 66,6% بالنسبة للأساتذة الذين أعمارهم من 25 إلى 34 سنة، تليها نسبة 60% بالنسبة للأساتذة الذين أعمارهم بين 35 إلى 44 سنة، ثم نجد 25% بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم من 45 إلى 54 سنة.

ومنه نستنتج أن اغلب الأساتذة يتحكمون في التقنيات الجديدة فالأساتذة الأصغر سنا أكثر مرونة في التعلم و تكيفهم مع التقنيات الجديدة فهم لديهم ثقافة تكنولوجية اكبر فهم يعيشون وينشئون في بيئة متغيرة تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا فلديهم تعليم وتدريب احدث في مجال التكنولوجيا مما يساعدهم على فهم واستخدام احدث الأدوات والتطبيقات التقنية مما يساهم أكثر قدرة على التفاعل مع الطلاب عبر الوسائط الاجتماعية والتطبيقات التقنية الحديثة مما يعزز تجربة التعلم لديهم.

الجدول رقم 9: الأساتذة الأصغر سنا لديهم مهارة أكثر للتحكم في التقنيات الحديثة

التكرارات / الإجابة	ك	%
نعم	61	64,2
لا	34	35,7
المجموع	95	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والخاص ب الأساتذة الذين هم أصغر سنا لديهم مهارة أكثر للتحكم في التقنيات الحديثة حيث نجد اعلي نسبة قدرت بـحوالي 64,2% بالنسبة للأساتذة الذين اجبوا بـ "نعم" أي أن الأساتذة الأصغر سنا لديهم قدرة ومهارة أكثر للتحكم في التقنيات الحديثة، تليها نسبة 35,7% بالنسبة للذين أجابوا بـ "لا" أي ليست لديهم المهارة اللازمة.

ومنه نستنتج أن هذا الجدول يدعم الجدول السابق فمتغير السن يؤثر في تحكم الأساتذة في التقنيات الحديثة فلديهم ميزة إضافية ومرونة في التعامل وهذا أمر طبيعي بالنسبة لديهم.

الجدول 10: يمثل الأساتذة الأكبر سنا لديهم صعوبة في التكيف مع نظام الرقمنة

التكرارات / الإجابة	ك	%
نعم	68	71,5
لا	27	28,4
المجموع	95	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه و الذي يمثل الأساتذة الأكبر سنا لديهم صعوبة في التكيف مع نظام الرقمنة حيث نجد أن اعلي نسبة قدرت بـحوالي 71,5% بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا بـ "نعم" أي أنهم يجدون صعوبة في التكيف، تليها نسبة 28,4% بالنسبة للذين أجابوا بـ "لا" أي أنهم يتكيفون مع نظام الرقمنة رغم سنهم.

ومنه نستنتج أن الأساتذة الأكبر سنا لديهم صعوبة في التكيف مع نظام الرقمنة كون لديهم تجربة محدودة في استخدام التكنولوجيا والأدوات الرقمية مما يجعل من الصعب عليهم فهم واستخدام نظام الرقمنة بفعالية، كما أنهم يفضلون الطرق التقليدية التي اعتادوا عليها ويشعرون بالراحة كون لديهم مخاوف من الأمان والخصوصية عند استخدام التقنيات الحديثة مما يجعلهم يفضلون تجنب استخدامها أو استخدامها بحذر.

الجدول 11: يمثل استعانة الأساتذة في تقديم دروسهم بالمهارات التقنية التي يمتلكها بدلالة الأقدمية في العمل

الأقدمية / الإجابة	1-5 سنوات		6-10 سنوات		أكثر من 10 سنوات		المجموع	
استعانة الاساتذة	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	35	58,3	21	63,63	1	50	57	30
لا	25	41,6	12	36,36	1	50	38	40
المجموع	60	100	33	100	2	100	95	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل استعانة الأساتذة في تقديم دروسهم بالمهارات التقنية التي يمتلكونها حيث نجد أن اعلي نسبة قدرت بحوالي 40% بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا بـ "لا" أي أنهم لا يستخدمون التقنيات في تقديم دروسهم وقد وزعت هذه النسبة كما يلي: 50% بالنسبة للأساتذة الذين سنوات اقدميتهم أكثر من 10 سنوات، تليها نسبة 41,6% بالنسبة للذين أقدمتهم من 1 إلى 5 سنوات وأخيرا نسبة 36,36% بالنسبة للأساتذة الذين أقدميتهم في العمل من 6 إلى 10 سنوات.

ومنه نستنتج أننا كلما تقدمنا بسنوات الاقدمية في العمل كلما وجدنا الأساتذة لا يستعينون بالمهارات التقنية والوسائل المبتكرة مثل باور بوينت وداتاشو أو منصة التعليم عن بعد وغيرها وهذا راجع إلى عمل ذاتي بالدرجة الأولى والتي تكمن في الأستاذ نفسه والتي قد يعثب عليه استبدالها بفضل الحماس والدافعية التي تتراجع وتيرتها مع التقدم في السن ومع تقدم اقدميتهم في

العمل، ما يدل على أنهم اكتسبوا تنشئة تنظيمية مكنتهم من اكتساب مكانة مهنية فالنسق التنظيمي وعززت من دورهم كأستاذة لهم خبرة وكفاءة عالية فالمهنة رغم الطرق الكلاسيكية والتقليدية التي يعتمدون عليها.

الجدول 12: الخبرات والمهارات السابقة التي يمتلكها الأستاذ تساعده على الاندماج المهني في النسق الرقمي.

التكرارات / الإجابة	ك	%
نعم	57	60
لا	38	40
المجموع	95	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل الخبرات والمهارات السابقة التي يمتلكها الأستاذ تساعده على الاندماج المهني في النسق الرقمي، حيث أن اعلي نسبة قدرت بـ 60% بالنسبة للأساتذة الذين أجابوا بـ "نعم" أي أنها تساعدهم في تحقيق نوع من الاندماج في النسق الرقمي، تليها نسبة 40% بالنسبة للذين أجابوا بـ "لا" أي أنها لا تساعدهم على تحقيق اندماج مهني.

ومنه نستنتج أن الخبرات والمهارات السابقة التي يمتلكها واكتسبها الأستاذ تشكل قاعدة قوية تساعده على الاندماج في النسق الرقمي وتحقيق نجاح مهني في مجال العملية التعليمية مع استخدام التكنولوجيا بشكل فعال ومبتكر، حيث أن الأساتذة يأتون من خلفيات مهنية متنوعة لديهم القدرة على تبادل المعرفة والخبرات مع زملائهم من خلال مهارات الإبداع والابتكار في تطبيق التكنولوجيا الرقمنة بطرق جديدة تكون أكثر فعالية.

إضافة إلى أن عامل الزمن في اكتساب الخبرة يلعب دور في تمكين الأستاذ من اكتشاف ذاته وقدراته وتعلقه بالمهنة والمؤسسة وبناء علاقات مع مختلف الفاعلين ومن خلال الزمن يتمكن الأستاذ من اكتشاف أسرار المهنة واحتكاكه مع من لهم دراية وخبرات بأساليب العمل من حيث تمكنه من التحكم في التقنية تأهله لاكتساب مكانة مهنية تعزز من دوره وبناء شخصيته المهنية وبالتالي تتبلور هويته المهنية ومن ثم الاندماج في النسق العام للجامعة.

4- النتائج والتوصيات

من خلال التحليل السوسيولوجي لمعطيات الجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية الأولى القائلة: "برامج التكوين قاصرة عن تحديث الهوية المهنية للأستاذ الجامعي في ظل عصر الرقمنة"، قد تم استخلاص النتائج التالية:

- تبين لنا أن 38,8% من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يتلقون تكوين من طرف مختصين تقنيين دليل على أن الجامعة تهتم بمواردها البشري وتسعى إلى تنمية مهاراته وسلوكاته ومختلف أساليب العمل ب توفير مختصين حيث تعتبر عملية ضرورية من اجل تطوير كفاءة الأستاذ الجامعي وإبراز مركزه الاجتماعي والجامعي والتحكم في مختلف أساليب التسيير و انجاز الأعمال بسرعة ومهارة من نشر أبحاثهم العلمية في المنصات الرقمية ومن ثم بناء هوية رقمية تجعل الجامعة ترتقي ضمن التصنيفات المعمول بها دوليا؛

- رغم أن الجامعة تحرص على توفير مختصين تقنين إلا أن 49,4% من الأساتذة لم يساعدهم التكوين في التأقلم والانسجام مع العمل الجديدة فالجو العام السائد داخل التكوين يؤثر على درجة تأقلم الأستاذ من خلال إحساسه بالانتماء إلى الجماعة أين يحدث له الرغبة في التعاون والتقدير والتي تعد من الركائز الأساسية في الرضا والانتماء مما ينمي له شعورا و كأنه جزء من مهنته؛
- الفئة حديثة التوظيف صغيرة فالسن يكون لدها شعور متباين أثناء أداء العمل وفق البرامج التقنية خاصة إذا كانت هذه التقنيات جديدة بالنسبة له قد يشعر بالحماس والتحدي بسبب فرص التعلم الجديدة التي توفرها هذه التقنيات؛
- الاستثمار في التكنولوجيا واستخدام البرامج التقنية الحديثة لها تأثير كبير في تحسين الكفاءة وتقليل الوقت والجهد المبذول في مختلف الأعمال والمهام حسب 40% من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية عند الفئة ذات الأقل اقدمية لكون هذه الفئة من الأساتذة تسعى إلى المشاركة في مختلف النشاطات العلمية من ملتقيات وندوات علمية وتكوين خارجي ونشر مقالات بهدف الترقية والصعود في السلم المهني وتحقيق انتماء مهني؛
- 47,3% من الأساتذة يؤكدون أن المشاكل السائدة في التكوين هو غياب المكون الكفء والمتخصص في المجال الذي لا يفهم احتياجات الأساتذة يؤدي إلى قلة الثقة في جودة البرنامج التدريبي مما يؤدي إلى تقليل التزام المتدربين و فعالية عملية التكوين؛
- مضمون التكوين مرتكز أساسي يستند ويبني عليه الأستاذ طموحه وتصوره واستعداده ل تطوير قدراته في بيئة رقمية جديدة تؤهلهم لبناء علاقات انتماء وانتساب للجامعة وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء مسارات الأستاذ الجامعي.

من خلال التحليل السوسيولوجي لمعطيات الجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية الثانية القائلة: " المهارة وقدرة الأستاذ الجامعي على التحكم في التقنيات يؤدي إلى اندماجه ضمن الهوية"، قد تم استخلاص النتائج التالية:
- تبين لنا أن 50,5% من الأساتذة تحكمهم جيد فالتقنيات الجديدة عند فئة الأساتذة الأصغر سنا كونهم يمتلكون ثقافة تكنولوجية اكبر فهم يعيشون وينشئون في بيئة متغيرة تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا فلديهم تعليم وتدريب احدث في مجال التكنولوجيا مما يساعدهم على فهم واستخدام احدث الأدوات والتطبيقات التقنية؛
- كما اتضح أن 64,2% من الأساتذة الأصغر سنا لديهم مهارة أكثر في التحكم التقنيات الحديثة في حين 71,5% من الأساتذة الأكبر سنا لديهم صعوبة في التكيف مع نظام الرقمنة كون لديهم تجربة محدودة في استخدام التكنولوجيا والأدوات الرقمية مما يجعل من الصعب عليهم فهم واستخدام نظام الرقمنة بفعالية، كما أنهم يفضلون الطرق التقليدية التي اعتادوا عليها ويشعرون بالراحة كون لديهم مخاوف من الأمان والخصوصية عند استخدام التقنيات الحديثة مما يجعلهم يفضلون تجنب استخدامها أو استخدامها بحذر؛
- كلما تقدمنا بسنوات الاقدمية في العمل كلما وجدنا الأساتذة لا يستعينون بالمهارات التقنية والوسائل المبتكرة مثل باور بوينت وداتاشو أو منصة التعليم عن بعد وغيرها بنسبة 40% وهذا راجع إلى عامل ذاتي بالدرجة الأولى والتي تكمن فالأستاذ نفسه والتي قد يبعث عليه استبدالها بفضل الحماس والدافعية التي تتراجع وتيرتها مع التقدم في السن ومع تقدم اقدميتهم في العمل ما يدل على أنهم اكتسبوا تنشئة تنظيمية مكنتهم من اكتساب مكانة مهنية فالنسق التنظيمي وعززت من دورهم كأستاذة لهم خبرة وكفاءة عالية فالمهنة رغم الطرق الكلاسيكية والتقليدية التي يعتمدون عليها؛

- 60% من الخبرات والمهارات السابقة التي يمتلكها واكتسبها الأستاذ تشكل قاعدة قوية تساعده على الاندماج في النسق الرقمي وتحقيق نجاح مهني في مجال العملية التعليمية مع استخدام التكنولوجيا بشكل فعال ومبتكر؛
- عامل الزمن في اكتساب الخبرة يلعب دور في تمكين الأستاذ من اكتشاف ذاته وقدراته وتعلقه بالمهنة والمؤسسة وبناء علاقات مع مختلف الفاعلين ومن خلال الزمن يتمكن الأستاذ من اكتشاف أسرار المهنة واحتكاكه مع من لهم دراية وخبرات بأساليب العمل من حيث تمكنه من التحكم في التقنية تأهله لاكتساب مكانة مهنية تعزز من دوره وبناء شخصيته المهنية وبالتالي تتبلور هويته المهنية ومن ثم الاندماج في النسق العام للجامعة.

- خاتمة

وفي ختام هذه الدراسة يمكن القول أن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي ليس من شأنها مساعدته على التقدم المهني والاجتماعي فقط بل وتحديد مسيرته المهنية كذلك فهي تلعب دورا محوريا في عملية التمايز ويتعدى الأمر إلى تدخلها في المجالات العلمية والفكرية الأخرى فالتمايز في الوسط العمالي لم يعد مرتبط بالفئة والكفاءة المهنية بل يتعداهما ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة ومشبعة بأساليب التنظيم الاجتماعي والقدرات الفردية ولكن كذلك في تعزيز الانتماء إلى الجماعة إلا أننا وجدنا أن برامج التكوين قاصرة عن تحديث هوية مهنية للأستاذ الجامعي في ظل التحول الرقمي وما تفرضه الجامعة اليوم من تغيير وتحول في نمط التسيير المبني على الرقمنة والتكنولوجيا، إلا أن المهارة وخبرات بأساليب العمل والتحكم في التقنيات الحديثة التي يمتلكها الأستاذ الجامعي تأهله لاكتساب مكانة مهنية تعزز من دوره وبناء شخصيته المهنية وبالتالي تتبلور هويته المهنية ومن ثم الاندماج في النسق العام للجامعة.

- قائمة المراجع

- الهويد ندى، سالم. (د.س). *مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي، دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى*، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، إدارة تربوية والتخطيط، جامعة آم القرى.
- مسعودي، يونس وعامر، شهرة. (2021). التحول الرقمي لبرامج التدريب والتكوين لدى الأساتذة في ظل جائحة كورونا –منصات التعليم عن بعد بتقنيتي زوم وتيمز نموذجا-، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 7(2)، جامعة غلزان، الجزائر، ص ص334-347.
- بدران، دليلة. (2017). الهوية المهنية للعامل بين الاندماج والأمن الوظيفي- مقاربة سوسيوثقافية "لكلود دوبار" و"سان سوليو" لمنظور أزمة الهوية، مجلة التراث، 7(4)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ص ص115-135.
- بوحوش، عمار والذنيبات محمد محمود. (2007). *مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث*، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- Sainsaulieu, Renaud.(1998). L'identité au travail, prés de la fondation nationale des sciences politiques, paris.