

ملتقى الوطني الأول حول:التحديات الحديثة للإدارة التربوية في الجزائر (واقع -وأفاق)

اسم المتدخل الأول: عمران آسية

الرتبة: طالبة دكتوراه

الجامعة: جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي

المخبر: مخبر الأرغونوميا والبحوث التطبيقية في علم النفس وعلوم التربية

البريد الإلكتروني: assia.amran@univ-ueb.dz

اسم المتدخل الثاني: قيدوم صليحة

الرتبة: أستاذ محاضراً

الجامعة: جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي

المخبر: مخبر الأرغونوميا والبحوث التطبيقية في علم النفس وعلوم التربية

البريد الإلكتروني: guidsaliha1@yahoo.fr

المحور:تجربة الجزائر في رقمنة قطاع التربية والتعليم، قطاع التكوين المهني.

عنوان المداخلة: واقع رقمنة قطاع التكوين المهني بالجزائر

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر، من خلال دراسة ميدانية على عينة من موظفين الاداريين بمركز التكوين المهني بقالمة، ولتحقيق هذا الهدف تمت الاجابة على التساؤلين التاليين:

-ما هي درجة تقبل العامل الاداري في الإدارة للرقمنة في قطاع التكوين المهني؟

-ما هي المعوقات التي تواجه تطبيق الرقمنة في قطاع التكوين المهني؟

وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي، ولتحقيق الهدف من الدراسة قمنا ببناء استبيان لجمع البيانات مكونة من 18 عبارة تم توزيعه على عينة قصدية مكونة من (35) عامل إداري في مركز التكوين المهني، حيث استخدمنا

برنامج التحليل الاحصائي لتحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات، وقد توصلنا لدراسة ال

درجة تقبل الموظف الاداري للرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر متوسطة،

ولذلك

المعوقات التي تواجه تطبيق الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر متوسطة وهذا جانب من واقع الرقمنة في التكوين المهني في

الجزائر.

الكلمات المفتاحية:الرقمنة، التكوين المهني، العامل الاداري.

Abstract of study :

The current study aimed to identify the reality of digitization in the vocational training sector in Algeria through a field study on a sample of administrative staff at the Vocational Training Center in Guelma ; To achieve this goal the following questions were answered :

What is the degree of administrative employee acceptance of digitization in the vocational training sector ?

What are the obstacles facing the application of digitization in the vocational training sector ?

The researchers used the descriptive approach ,and to achieve the objective of the study, we built a questionnaire to collect data consisting of 18 phrases distributed to an intentional group of 35 administrative employees in the vocational training center where we used a statistical analysis program to analyze the data and test the validity of the hypotheses, the study concluded that the degree of administrative employee acceptance of digitization in the vocational training sector is medium, likewise the obstacles facing the application of digitization in the vocational training sector in Algeria are medium, and this is an aspect of the reality of digitization in vocational training in Algeria.

Key words : Digitization- professional formation-Administrative employee.

مقدمة:

يعتبر قطاع التكوين المهني أحد القطاعات الحيوية في أي دولة، حيث يقوم بتدريب وتأهيل الشباب والبالغين على المهارات اللازمة لسوق العمل والحصول على فرص العمل المناسبة، ومن أجل تحسين جودة التعليم والتدريب في هذا القطاع، أصبحت الرقمنة واحدة من الحلول الفعالة والضرورية في الوقت الراهن، والجزائر كباقي الدول العالم سارعت كغيرها إلى تحسين جودة قطاع التكوين المهني من خلال استخدام وتطبيق الرقمنة فيه، خاصة مع تسارع وتيرة التغيير التكنولوجي والمعلوماتي وتزايد الحاجة إلى الكفاءات والمهارات المهنية المتطورة في سوق العمل. فالرقمنة في القطاع التكويني المهني تشمل استخدام التقنيات الحديثة لتحسين عملية التدريب وتبسيط الإجراءات الإدارية وتطوير المحتوى الرقمي المتاح للمتعلمين، بما في ذلك استخدام البرامج التعليمية الإلكترونية، والتطبيقات المتخصصة والتدريب عن بعد، وكذلك تطوير قدرات المدربين والمتدربين في استخدام هذه التقنيات، وتتيح الرقمنة أيضا توفير بيئة تعليمية وتدريبية مرنة ومتطورة ومناسبة لاحتياجات سوق العمل، كما تعمل الرقمنة على تقليل التكاليف والوقت اللازمين لإتمام التدريب.

وبالنظر إلى أهمية قطاع التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية وتعزيز التنمية الاقتصادية، فإن رقمنة هذا القطاع يعد أمرا جوهريا لضمان التنمية المستدامة في العالم الثالث وخاصة في الجزائر.

1-الإطار العام للدراسة:

1-اشكالية الدراسة:

1

إن عملية تحسين الأداء الإداري من خلال إدخال التكنولوجيا الرقمية، وما ينتج عنها من تغيير جذري لنظام تقليدي بطيء يعتمد على طريقة الأرشيف الورقي، والتعامل المباشر مع الشخص، إلى نظام جديد وسريع متطور ذو جودة عالية لتحسين خدمات الادارية، وتعميمها على القطاعات الأخرى العامة كقطاع التكوين المهني، ومن هذا المنطلق تكون اشكالية الدراسة على النحوالتالي:

-ما هو واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر؟

وللإجابة عن التساؤل الرئيسي تندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

-ما هي درجة تقبل العامل الاداري للرقمنة في قطاع التكوين المهني؟

-ما هي مستوى المعوقات التي تواجه تطبيق الرقمنة في قطاع التكوين المهني؟

1-2-أهمية الدراسة: يكتسي موضوع الرقمنة أهمية كبيرة، كونه ليس مجرد انتقال من نظام تقليدي روتيني بطيء إلى

نظام عصري حديث قائم على التكنولوجيا المتطورة، أو توفير أجهزة ومعدات حديث وبرامج مختلفة، دون النظر إلى اعتبارات ما أدخلت من أجله هذه التكنولوجيا، ولهذا فأهمية الدراسة تكمن في الأهمية العلمية المتعلقة بالجانب الأكاديمي وبالجانب العملي والميداني للموضوع.

1-2-1-الأهمية العلمية:

-تتماشى الدراسة الحالية مع الاتجاهات الحديثة الرامية لتوظيف التكنولوجيا والمعلوماتية في مجال التكوين.

-دور الرقمنة وما أحدثته من تغيرات إيجابية على قطاع التكوين المهني.

-حدائة الموضوع وبالأخص الثمرات الناتجة عن التطبيق الجيد للرقمنة من خلال مساهمة مؤسسات التكوين

المهني للتطورات التكنولوجية بالإضافة إلى مدى تأثيرها على جودة التكوين.

-كما أن الموضوع إضافة جديدة ومساهمة بناءة في إثراء المعرفة العلمية، وتبصير القارئ بما أحدثته ثورة

الرقمنة في مجال التكوين المهني خاصة مع النقص الملاحظ في معالجة هذا الموضوع.

1-2-2-الأهمية العملية:

تتعلق بالدراسة الميدانية والعملية بمؤسسة التكوين المهني، من خلال استراتيجية المسطرة لرقمنة قطاع

التكوين المهني لتحسين الأداء الاداري، والوقوف على كل التطورات والتغيرات في الإجراءات الإدارية، من حيث التفاعل بين الادارة من جهة والموظف والمتربص من جهة ثانية.

1-3-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني من خلال إبراز دور فعالية الرقمنة في تحسين الإداري، من خلال تبسيط وسرعة الإجراءات الإدارية وتخفيف الأعباء على الموظف والمتربص، حسب الاستراتيجية المتبعة.
- تشخيص تجربة مركز التكوين المهني والتعليم المهنيين بقائمة كنموذج من خلال التعرف على مدى تقبل الإداريين للرقمنة وكذا التعرف على معوقات تطبيقها.

1-4-4 أسباب اختيار الموضوع:

- هناك مجموعة من الدوافع المساعدة على إختيار الموضوع، ومن أبرزها الميل الشخصي، الأهمية العلمية، بالإضافة إلى كون الموضوع حديث الساعة واختياري لموضوع الرقمنة في قطاع التكوين المهني يعود لعدة أسباب نحصرها فيما يلي:

1-4-1-1 الأسباب الذاتية:

- رغبتني الشخصية واهتمامي الخاص لدراسة موضوع الرقمنة.
- الشعور بقيمة وأهمية الموضوع.
- التعرف على مستوى تطبيق الرقمنة ومدى الاعتماد عليها من قبل مؤسسة التكوين المهني بن روان أحمد بقائمة.
- الفضول الشخصي لأجل معرفة أهمية الرقمنة في تحسين جودة قطاع التكوين المهني.

1-4-2-2 الأسباب الموضوعية:

- الاهتمام العالي المتزايد بتطبيق الرقمنة في مؤسسات التكوين المهني.
- التعرف على أهم مقترحات الأساتذة والإداريين حول كيفية الاستفادة من الرقمنة.
- قابلية الموضوع للدراسة والبحث فيه منهجيا ومعرفيا، ونقص الدراسات الجزائرية التي تناولت هذه الزاوية من البحث.

1-5-5-1 ضبط المفاهيم الإجرائية للدراسة:

- 1-5-1-1 المفهوم الإجرائي للرقمنة: هي عبارة عن استغلال التكنولوجيا الحديثة بما فيها شبكة الانترنت في تحويل البيانات والمعلومات الى قاعدة الكترونية في ادارة وتسيير المؤسسات التكوين المهني من أجل توفير الوقت والجهد.

1-5-2-2 المفهوم الإجرائي التكوين المهني :

هو الجهد الهادف الى تزويد المتربص أو العامل بالمعارف والمهارات العملية التي قد ترفع من أدائه في ممارسة المهنة

2- الجانب النظري:

2-1-1-الرقمنة:

تعتبر الرقمنة من المكونات الأساسية لنظام المعلومات ومن الوسائل التي عملت ضجة كبيرة جدا في هذا العصر، أصبحت ضرورة حتمية لا بد منها في مختلف المجالات والقطاعات وجب على المجتمعات تبنيها لتحسين نوعية الظروف الحياتية والمعيشية بشكل عام، وخاصة المؤسسات التي أصبح عليها التفكير بجديّة بإعادة النظر في تشكيل أنظمة جديدة في ضوء معطيات رقمية مواكبة لزمن العصرية.

2-1-1-2- مفهوم الرقمنة:

يعرفها القاموس الموسوعي للمعلومات والتوثيق على أنها عملية إلكترونية لإنتاج رموز إلكترونية أو رقمية، سواء من خلال وثيقة أو شيء عادي، أو من خلال إشارات إلكترونية تناظرية، وهي أيضا العملية التي يتم عن طريق تحويل المعلومات من شكلها التقليدي الحالي إلى الشكل الرقمي سواء كانت هذه المعلومات صوراً أو ملفات صوتية أو أي شكل آخر. (حفظاوي، 2016، ص255).

2-1-2- أنواع الرقمنة:

توجد ثلاثة أنواع للرقمنة:

-الرقمنة في شكل صورة: وهي من أنواع الرقمنة الأكثر استعمالاً على الرغم من أنها تحتل مساحة كبيرة عند التخزين، ولها أهمية كبيرة في مجال الكتب والمخطوطات.

-الرقمنة في شكل نص: هذا النوع يتيح الفرصة للبحث داخل النص، فهو يسمح بالتعامل مباشرة مع الوثيقة الإلكترونية على أنها نص.

-الرقمنة في شكل اتجاهي: وهي تقنية تعتمد على العرض باستعمال الحسابات الرياضية. (مهري، 2006، ص84).

2-1-3- أسباب التحول إلى أنظمة الرقمنة:

تنوع الأسباب التي تؤدي إلى تنفيذ مشروع رقمنة مصادر المعلومات، أو بشكل أدق عملية التحول الرقمي لموارد غير رقمية، وبالتالي فإن اتخاذ القرار، بهذا الشأن، يمكن إحالته للأسباب التالية:

-تعزيز الوصول: وهو أحد أهم أسباب رقمنة مصادر المعلومات، حيث أن هناك حاجة ملحة من قبل المستفيدين، للحصول على هذه المصادر.

-تحسين الخدمات، وذلك من خلال توفير الوصول إلى مصادر المعلومات الرقمية لهذه المؤسسات، مع ما يتناسب مع التعليم، والتعلم مدى الإدارة.

-الحد من تناول استخدام النسخ الأصلية المهتدة بالتلف، لكثرة استخدامها، أو لهشاشتها، وبالتالي إنشاء نسخ احتياطية للمحافظة عليها.

-تقديم فرص للمؤسسة، لتطوير البنى التحتية والتقنية، والقدرات الفنية لفريق العمل.

-الرغبة في تنمية العمل التعاوني، ومشاركة مؤسسات أخرى في إنتاج مصادر المعلومات رقمية، وإتاحتها في شبكة الانترنت.
(حفظاوي، 2016، ص260).

2-1-4-متطلبات عملية الرقمنة:

التخطيط: يتعلق التخطيط بوضوح الإطار العام للاحتياجات المطلوبة من بيان الطرق اللازمة لتحقيق الوصول إلى أهداف محددة، فالتخطيط هو التنبؤ بمسارات المستقبل، ويعتبر من المتطلبات الرئيسية لعملية الرقمنة، إذ يمكن القول بأنه "عبارة عن عملية تحديد الأهداف ووضع السياسات وطرق العمل إجراءات التنفيذ، وإعداد ميزانية التقديرية ووضع البرامج الزمنية لتحقيق الأهداف الموضوعية. (مهري، 2006، ص100).

المتطلبات البشرية: إن عملية الرقمنة لا تتم بجهود فردية، وإنما تحتاج إلى تكاتف الكثير من الجهود، من مختلف الأشخاص المسؤولين داخل مؤسسة المعلومات، وكذا موظفي مختلف الأقسام داخل المؤسسات، وكلما كان الموظفون داخل المؤسسة التي تقوم بعملية الرقمنة مؤهلين ويمتلكون مهارات وكفاءات عالية ذلك عاملا مساعدا في إتمام مشاريع الرقمنة بجودة عالية، وتتمثل المتطلبات البشرية في المهندسين والتقنيين المختصين في تسيير وإدارة الوسائل المادية بعناصرها الصلبة والليونة (العتاد والبرمجيات). (مبروك، 2020، ص247).

المتطلبات المادية: تتطلب الرقمنة كباقي التطبيقات التكنولوجية الأخرى، مستلزمات مادية وبرمجية التي تساهم في الحصول على قدر كبير من المعلومات والتي من شأنها أن تساعد في المردود الاقتصادي والأكاديمي والبحث العلمي، كما يجب تطوير أدوات الرقمنة، واكتساب المهارات الرقمية الأساسية، وتتمثل هذه المستلزمات المادية في شبكات الاتصال والتجهيزات.
(سعد، 2005، ص68).

2-1-5-أثار الرقمنة:

الآثار الايجابية للرقمنة:

إن تطبيق الرقمنة يترتب عليه العديد من الآثار الإيجابية والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

-تسريع الخدمات سواء للعاملين أو المتعاملين

-نقل الوثائق إلكترونيا بشكل أكثر فعالية

-تقليل التكلفة إلى أقصى حد ممكن

-تقليل مدى تأثير العلاقات الإدارية على إنجاز العمل

-تشجيع المبادرات وابداع والابتكار

-توسيع المشاركة في المعلومات وتبادلها من خلال أساليب التقنية الحديثة

-التركيز على المجالات الإدارية الحديثة وهي تعبر عن اتساع المشاركة في اتخاذ القرار ونشر الوعي بأهمية المعرفة وتنمية رأس مال البشري.

-تبسيط الاجراءات داخل المؤسسات والأجهزة الادارية وانعكاس ذلك على مستوى الخدمات المقدمة.

-اختصار وتنفيذ المعاملات الادارية المختلفة.

الآثار السلبية للرقمنة:

بالرغم من الآثار الايجابية للرقمنة إلا أنها لا تخلو من السلبيات التي نذكر من بينها:

-خلق البطالة: إن تطبيق الرقمنة قد يؤدي الى زيادة نسبة البطالة نتيجة الاستغناء عن خدمات العاملين بسبب التوسع في استخدام التقنية او على الأقل عدم الحاجة الى تعيين عاملين جدد في ظل السهولة والسرعة والبساطة في انجاز الاعمال التي توفرها عملية الرقمنة.

-فقدان الخصوصية: يمكن التعامل الرقمي الناس من الاطلاع على خصوصيات الآخرين.

-شروع ظاهرة التجسس الالكتروني. (القرني، 2007، ص42).

2-1-6-الرقمنة في قطاع التكوين المهني:

-منصة رقمية مهنتي: تم إطلاق منصة مهنتي الالكترونية موجهة الى طالبي التكوين من كل الفئات، والتي توطن فيها عروض التكوين على المؤسسات التكوينية عبر الوطن، كما تعتمد كوسيلة رسمية للتسجيل الأولي عبر الانترنت عند كل دخول تكويني.

-منصة رقمية مسار مهنتي : الخاصة بالتسيير البيداغوجي للمؤسسات التكوينية، وهي موجهة خصيصا للمكلفين بالتسيير البيداغوجي في هذه المؤسسات، ومن حيث المحتوى تشمل هذه المنصة كل مراحل المسار التكويني للمتربص او المتمهن من بدايته الى غاية تخرجه، اضافة الى التسيير الداخلي للمؤسسات.

-منصة رقمية التسيير: تعنى بمختلف الجوانب المتعلقة بالتسيير الاداري والمالي والبيداغوجي للمؤسسات التكوينية التابعة لقطاع التكوين المهني على مستوى الوطني، كما تعتبر وسيلة تواصل وربط بين هذه المؤسسات ومصالح الادارة المركزية بهدف توحيد العمل الاداري والبيداغوجي وتحقيق السرعة والدقة في انجاز هذه الأعمال.

ويضاف لذلك الارضية الرقمية للتعليم الالكتروني عن بعد، المنصبة على مستوى المركز الوطني للتكوين والتعليم

المهنيين عن بعد، والموجهة لطلبي التكوين عن بعد وتحتوي على دروس رقمية بمميزات تقنية تتلاءم بيداغوجيا مع هذا النمط من التكوين.

2-2-التكوين المهني:

يعتبر التكوين من العمليات الهامة التي لا يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستغناء عنها بأي حال من الأحوال فهو بمثابة الأساس لأي بناء في أي منظمة، عبره يزود العمال والموظفون بكل المهارات والقدرات والكفاءات التي يحتاجونها في عملهم سواء كان ذلك قبل التحاقهم بعملهم أو اثنائه وذلك مواكبة للتغيرات والتطورات المستمرة.

1-2-1-تعريف التكوين المهني:

التعريف التكوين:

لغة: كون الشيء: أي ركه بالتأليف بين أجزائه.

والتكوين ترجمة للكلمة الفرنسية Formation والتي تعني التركيب والتأليف لشيء معين وتحويله من حالة الى حالة أخرى. (زيرق، 2018، ص25).

اصطلاحا: يعرف على أنه عملية مخططة منظمة ومركزة للوصول الى مستوى المطلوب في أقصر وقت وبأقل كلفة اخذين بعين الاعتبار التغيرات في أهداف التدريب من مجرد تلقين المعارف وتعليم المهارات الى تربية المتدرب على الاسلوب الصحيح في التفكير والابتكار والتجديد ليفهم عمله جيدا، ويؤديه بكفاءة عالية مع استيعاب التطورات الحديثة. (الجنابي، 2003، ص 27).

2-2-2-التكوين المهني والتعليم المهنيين في الجزائر:

يعتبر التكوين المهني في الجزائر أحد الأجزاء الثلاثة المكونة للنظام الوطني للتربية والتكوين إلى جانب كل من نظام المدرسي التابع لوزارة التربية الوطنية، ثم النظام الجامعي التابع لوزارة التعليم العالي، فيقع التكوين المهني في الجزائر بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة، وعالم الشغل من جهة أخرى، وكجهاز نظامي تكويني يطالب بتحقيق مهمتين اثنتين في آن واحد هما:

المهمة الأولى:

الاستجابة للطلب الاجتماعي في التكوين، وهذا ما يحدد في علم المناهج بالغايات التربوية التي تعبر عن حاجات المجتمع في التكوين والتربية في مجالات معينة، وهو الطلب المعبر عنه أساسا من طرف خريجي النظام التعليمي العام أي النظام التابع لقطاع التربية، وذلك لأسباب عدة منها التسرب المدرسي، الرسوب، المقاطعة الإرادية، أو عدم الحصول على شهادة البكالوريا في السنة الثالثة ثانوي، فيعبر هؤلاء الشباب الذين لم تسمح لهم الظروف سواء الاجتماعية أم التربوية ام التعليمية بمواصلة مشوارهم الدراسي عن رغبتهم في الدخول إلى قطاع التكوين المهني.

المهمة الثانية:

الاستجابة للحاجة إلى اليد العاملة المؤهلة، وهو الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الانتاجية والصناعية وحتى الخدماتية للقطاع الاقتصادي والاجتماعي لضمان سير الأعمال فيها بانتظام وأداء ناجح بفاعلية المطلوبة.

رغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، إلا أن الانطلاقة الحقيقية له لم تكن إلا سنة (1979) مع بداية المخطط الخماسي الأول، حيث تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني، وهكذا تم الاتفاق على بناء (276) مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات "مدة المخطط". (غياث، 1984، ص 07)

2-2-3- أنماط التكوين المهني:

توجد خمسة أنماط في قطاع التكوين المهني هي:

التكوين الإقليمي:

يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، تتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين، وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، يكون التكوين الإقليمي داخل مؤسسة التكوين معينة طويلة مدة التريص، ويستكمل بفترات تدريبية تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المترصين.

التكوين عن طريق التمهين:

الهدف من هذا النمط هو إعطاء المتهمين تأهيلا مهنييا يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة العمل أو لدى حرفي ماهر، أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية، ويتم التكفل بالمتهمين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري، ويكتسب المتهمين بذلك مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع. أما الجانب النظري فيأخذ المتهمين ويستفيد منه على مستوى مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه، ويوجد نص قانوني ينظم كل جوانب سير التمهين وتحدد بوضوح حقوق وواجبات كل الأطراف المعنية: الحرفي أو المصلحة الإدارية – المتهمين-مركز التكوين المهني والتمهين المعني.

التعليم المهني عن بعد:

الهدف منه هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة، أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين، للاستفادة من دروس التكوين المهني عن بعد، ويجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة.

الدروس المسائية:

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في مؤسسات العادية في آخر النهار بعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي حسب مواقيت المدرسة، حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين الذين يرغبون في اكتساب التأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مساهمهم المهني.

التكوين المتواصل:

هو نمط يضمن تكويننا لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية، ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة، والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءة (الرسكلة)، وتجديد المعلومات، كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطوير وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج. (أمزيان، 2003، ص 08)

4-2-2-أهمية التكوين المهني:

تتجلى أهمية التكوين في عدة جوانب فنحن اليوم نعيش في ظل اقتصاد مفتوح وتحديات كبيرة، يجب مواجهتها ويعتبر التكوين المهني من أهم الاستراتيجيات التي يمكنها أن تجعلنا نساير التقدم أو حتى نساهم فيه وذلك لما للتكوين من أهمية وضرورة ملحة في عصرنا ومن حيث أنه يساهم في:

-زيادة الانتاجية والأداء التنظيمي باكتساب العمال لمختلف المهارات والمعارف لجعلهم يؤدون اعمالهم بكفاءة وبأقل وقت وأقل تكلفة.

-يساهم التدريب في خلق اتجاهات ايجابية لدى العاملين نحو منظماتهم.

-يوضح السياسات العامة للمنظمة مما يؤدي الى ارتفاع اداء العمال.

-تؤدي إلى ترشيد القرارات الادارية وتطوير أساليب ومهارات القيادة يساهم في تجديد وتحديث المعلومات بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة.

-يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية أي تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين والادارة.

-يطور وينمي الدافعية نحو الأداء ويساعد العمال على حل مشاكلهم في العمل. (عباس، 2006، ص 188).

5-2-2-أهداف التكوين المهني:

للتكوين المهني مجموعة من الأهداف يسعى لتحقيقها من خلاله:

-تنمية الكفاءات الخاصة في ظل الانفجار المعلوماتي.

-تحصيل المعارف الخاصة.

-تزويد المتكون بطرق البحث العلمي.

- إحداه التوازن بين الدراسة النظرية والميدانية.

- إعداد خريجين ذوي كفاءات عالية قادرين على تلبية متطلبات كل القطاعات. (زيرق، 2018، ص 26).

-تنمية الاتجاهات الايجابية في العمل من خلال تأييد سياسة المؤسسة والدفاع عنها والتعاون مع الزملاء

والرؤساء وتنمية الروح الجماعية.

-تحسين مستوى الأداء.

-تحسين نوعية المنتجات.

-المحافظة على ممتلكات المنظمة والتقليل من الأخطاء المهنية.

-تعزيز العلاقات بين العمال وتنمية الاتجاهات الايجابية نحو المنظمة.

-تزويد العمال بمختلف المهارات والمعلومات المرتبطة بالعمل. (حجازي، 2013، ص 49).

3-الاجراءات المنهجية للدراسة:

3-1-الدراسة الاستطلاعية:

3-1-1-تعريف الدراسة الاستطلاعية:

وهي الدراسة التي تسبق الدراسة الأساسية والتي تمكننا من استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وتمتاز بقصر المدة وسرعة الانجاز والمرونة.

3-1-2-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

-التعمق أكثر في الظاهرة التي نرغب في دراستها وجمع المعلومات والبيانات عنها.

-استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث والتعرف على العقبات التي تقف في طريق إجرائه.

-أخذ عينة أولية من أجل قياس الخصائص السيكومترية المتمثلة في الصدق والثبات للأداة المعتمد عليها

للإنجاز البحث.

3-1-3-عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم توزيع الاستبيان على عينة مبدئية تكونت من (10) عمالاداريين من الجنسين ذكور وإناث، حيث تم سحبهم من مجتمع البحث المعتمد في دراستنا بطريقة عشوائية بسيطة.

3-1-4-مجالات الدراسة الاستطلاعية:

-الجمال الزماني: تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في أواخر شهر أفريل لسنة 2023

-الجمال المكاني: تم توزيع الاستبيان على مستوى مركزالتكوين المهني والتعليم المهنيين الشهيد بن روان محمد لخزارة بقالمة.

-الجمال البشري: تم تطبيق الاستبيان على عينة تكونت من (10) عمال إداريين، (07) إناث و (03) ذكور.

3-1-5-نتائج الدراسة الاستطلاعية:

من خلال الدراسة الاستطلاعية تم التوصل إلى مايلي:

-التعرف على حجم مجتمع الدراسة.

-حساب صدق وثبات الاستبيان.

-تعديل وإعادة صياغة بنود الاستبيان في شكله النهائي.

2-3-2- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي هو المنهج الأنسب وملاءمة لهذه الدراسة التي تهدف للتعرف على واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر، ويعرف المنهج الوصفي بأنه: مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف ظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث

3-3-3- مجالات الدراسة:

1-3-3-1- المجال المكاني: ويتمثل في مركز التكوين المهني والتعليم المهنيين الشهيد بن روان محمد لخزارة بقلمة.

2-3-3-2- المجال البشري: ويتمثل في عينة من عمال الإداريين التابعين لمركز التكوين والتعليم المهنيين الشهيد بن روان محمد لخزارة بقلمة.

3-3-3-3- المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في أواخر شهر أفريل 2023.

4-3-4- عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

قام الباحثان في هذه الدراسة باختيار عينة مكونة من (35) عامل (ة) في الإدارة من مجتمع الدراسة بطريقة قصدية.

5-3-5- أداة الدراسة:

قام الباحثان في هذه الدراسة باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات الميدانية، ويعرف على أنه أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من مصادرها، ويعمل على استجواب الأفراد المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم على موضوع الدراسة. وإخراج أداة الدراسة في صورة تجيب عن أسئلة الدراسة قسمها الباحثان إلى جزئين:

الجزء الأول: وقد تضمن 4 أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية الخاصة بوصف وتحديد هوية وخصائص المبحوثين وهي الجنس، السن، المستوى التعليمي، والخبرة المهنية.

الجزء الثاني: وقد تضمن 18 عبارة تمثل واقع رقمنة قطاع التكوين المهني، وقد تم توزيعها على محورين كما يلي:

جدول رقم (01): يمثل محاور الاستبيان واقع رقمنة قطاع التكوين المهني بالجزائر:

المحور	عدد العبارات	أرقام العبارات كما وردت في الإستبيان
المحور الأول: يتعلق بقياس مدى تقبل العامل في تنفيذ تطبيق الإدارة الإلكترونية	09	09-1

18-10	09	المحور الثاني: يتعلق بقياس موعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية
-------	----	--

وقد تم الاعتماد على سلم ليكارت الخماسي والذي يتكون من خمسة بدائل: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وهي مرتبة وفق درجات مختلفة حسب الجدول التالي:

جدول رقم (02): يمثل سلم ليكارت الخماسي وفق درجاته:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	البدائل
1	2	3	4	5	الدرجات

1- صدق أداة الدراسة: ويعرف الصدق على أنه يقيس الأداة أو الاختبار ما وضع لقياسه.

للتأكد من صدق الأداة الدراسة تم حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)، وقد جاءت القيمة التمييزي: 0.79

2- ثبات أداة الدراسة: ونعني بالثبات هو الحصول على نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها في ظروف مشابهة مرة أخرى.

أجرى الباحثان خطوات التأكد من ثبات الاستبيان وذلك بعد تطبيقه على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين وهي التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

طريقة التجزئة النصفية: تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية، حيث احتسبت درجات النصف الأول من الاستبيان وكذلك درجات النصف الثاني، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون، ثم تم تصحيح معامل الارتباط بيرسون باستخدام معادلة سبيرمان براون لأن الثبات المحسوب كان على أساس نصف الأداة فقط كما يلي:

جدول رقم (03): يمثل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

معامل الارتباط جتمان	معامل الارتباط سبيرمان-براون	معاملات
0.94	0.94	الاستبيان

طريقة ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، وقد جاءت النتائج كما يلي:

ألفا كرونباخ = 0.93 وبالتالي فإن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية.

3-6- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

لتحليل ومعالجة البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية إحصائياً قمنا باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) ومن خلاله اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية التالية:

- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة:

- معامل الارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية.

-معامل ارتباط ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

-تم استخدام اختبارات لعينة واحدة لتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

-المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض درجة الموافقة على كل عبارات الاستبيان.

-الانحراف المعياري لمحاو الاستبيان وعباراته.

7-3- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

للحكم على واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر حسب تقديرات العينة أعطيت التقديرات الوصفية تقديرات كمية كمايلي: (غير موافق بشدة= 1)، (غير موافق=2)، (محايد=3)، (موافق=4)، (موافق بشدة=5)، وقد تم تحويل التكرارات من بيانات تقع بمستوى قياس الاسمي على المقياس الخماسي الى درجات تقع في مستوى قياس الفئوي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (04): يمثل مستوى قياس الفئوي حسب درجات المقياس الخماسي:

درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن المرجح	5	4	3	2	1
مجالات	4.21-5	4.2-2.61	3.4-2.61	2.6-1.81	1.8-1
درجة الموافقة	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا

جدول رقم (05): يمثل عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

ترتيب المحور حسب الاستبيان	واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاجابة	درجة الموافقة
المحور الأول	تقبل الموظف الاداري للرقمنة في قطاع التكوين المهني	2.80	0.68	محايد	متوسطة
المحور الثاني	المعوقات التي تواجه تطبيق الرقمنة في قطاع التكوين المهني	2.67	0.76	محايد	متوسطة
الاستبيان ككل	واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر	2.73	0.72	محايد	متوسطة

يلاحظ من الجدول المتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاو أداة الدراسة أن متوسطات تقديرات العينة لتقبل الرقمنة في قطاع التكوين المهني بلغت (2.80) بانحراف معياري (0.68)، أي تقع ضمن متوسطات التقدير (محايد) التي توافق درجة الموافقة (متوسطة). أما متوسطات تقديرات العينة للمعوقات التي تواجه تطبيق الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر بلغت (2.67) بانحراف معياري (0.76)، أي انها تقع ضمن متوسطات التقدير (محايد) والتي توافق درجة الموافقة متوسطة، في حين جاءت متوسطات تقديرات العينة لواقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني بالجزائر ب(2.73) بانحراف معياري (0.72)، أي أنها تقع ضمن متوسطات التقدير (محايد) والتي توافق درجة الموافقة متوسطة. وحسب هذه النتائج يتضح أن:

-درجة تقبل العامل الاداري للرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر متوسطة، وهذا راجع الى ضعف الثقافة التكنولوجية، فلا يزال بعض العمال يواجهون صعوبات في استخدام التكنولوجيا والتفاعل مع المحتوى الرقمي، مما يشكل عائقا أمام تبني

الرقمنة، ولهذا وجب رفع درجة التقبل لدى الاداريين وذلك من خلال زيادة رفع مستوى الوعي الرقمي لدى العامل الاداري بإعطاء أهمية كبرى للرقمنة لما لها من آثار إيجابية تعود بالفائدة على العامل والمؤسسة التكوينية لأنها تعمل على تحسين الأداء الاداري، وذلك من خلال تبسيط وسرعة الاجراءات وتخفيف الأعباء على العامل وطالب التكوين.

- المعوقات التي تواجه تطبيق الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر متوسطة، وبالتالي وجب تحسين جودة القطاع من خلال تكثيف الجهود من أجل النهوض بالقطاع، وهذا بتوفير البنية التحتية الرقمية المناسبة والمتطورة وتدريب الموارد البشرية المتخصصة، بالإضافة الى توفير التمويل الكافي لدعم رقمنة القطاع، علاوة على ذلك وجب إطلاق عدة مبادرات وبرامج تساهم في رقي وتطوير قطاع التكوين المهني وهذا عن طريق تعزيز الرقمنة في القطاع.

الخاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية إعطاء صورة عن واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر ومركز التكوين المهني والتمهين بن روان أحمد نموذجا من خلال معرفة تقبل الاداريين للرقمنة وكذلك معرف مختلف المعوقات التي تعيق تطبيق الرقمنة في القطاع، فعملية الرقمنة لا تنطلق من العدم، وإنما ينبغي أن توفر مجموعة من المتطلبات والمقومات الضرورية واللازمة لإنشائها حيث تحتاج إلى خطة عملية مدروسة تتحدد فيها الأهداف والأساليب ووسائل التنفيذ، كما تتطلب توفر مجموعة من الوسائل والتجهيزات اللازمة لعملية الرقمنة، أهمها الحواسيب وتدفع عالي لشبكة الانترنت، مع ضرورة تكوين الموظفين لتحقيق الأداء الوظيفي وتحقيق الكفاءة، وتفعيل البرامج التكوينية ومراعاة القوانين واللوائح المتعلقة في القطاع، فمسألة الرقمنة في الادارات أضحت تصدر سلم الأولوية في الدولة في إطار تجسيد سياسة إصلاح العلاقة بين الادارة والمواطن وتعزيز سبل انفتاح المرافق الادارية على الجمهور.

التوصيات والاقتراحات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

-تحديث البنية التحتية الرقمية: يجب تحديث الأنظمة والتطبيقات المستخدمة في قطاع التكوين المهني لتتوافق مع أحدث التقنيات الرقمية وتكون أكثر فعالية وسهولة في الاستخدام ومنها شبكات الانترنت السريعة وأجهزة الكمبيوتر والبرامج والتطبيقات اللازمة لتنظيم الدورات التدريبية.

-تطوير منصات التعلم الالكتروني: يجب الاستثمار في تطوير منصات التعلم الالكتروني لتوفير تجربة تعليمية مميزة وفعالة للمتربين وتمكينهم من متابعة الدورات التدريبية عن بعد، ويجب أن تكون هذه المنصات سهلة الاستخدام ومجانية.

-تدريب الموظفين سواء الاداريين أو الأساتذة على استخدام التقنيات الحديثة والمنصات الرقمية المختلفة.

-التقييم المستمر والمتواصل لأداء الموظفين وفقا للبرامج الحديثة.

-إعادة النظر في نظم التعليم والتدريب، بما في ذلك اعداد الخطط والبرامج والأساليب التعليمية لتكوين الموظفين ذات الكفاءة المؤهلة للعمل والتعامل مع التقنيات الجديدة.

-وضع استراتيجيات وخطط التأسيس والتنفيذ محكمة ودقيقة وذلك بتشكيل هيئة للتخطيط ومتابعة التنفيذ، مع الاستعانة بالخبراء والاستشاريين.

-إعادة تصميم الاجراءات التي لا تتناسب والرقمنة في قطاع التكوين المهني.

-الاهتمام برفع الوعي الرقمي لدى الموظفين والمواطنين وتحفيز الاستثمارات في مجال التكنولوجيا الاعلام والاتصال.

قائمة المراجع:

1-القرني، عبد الرحمان سعد (2007)، تطبيقات الادارة الالكترونية في الأجهزة الأمنية، مذكرة ماجستير في العلوم الادارية (منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

2-أمزيان، جنفال (2003)، الدليل المهجي في التكويني المهني، د ط، الجزائر: دار هوما.

3-حجازي اسماعيل ومعالم سعد (2013)، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، ط1، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

4-زيرق، سعد (2018)، عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.

5-سعد، غالب ياسين (2005)، الادارة الالكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، السعودية: الادارة العامة للنشر والتوزيع.

6-عباس، سهيلة (2006)، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

7-غياث، بوفلجة (1984)، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، د ط، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

8-مبروك، عز الدين (2020)، الرقمنة من المنظور التقني، الملتقى الموسوم ب: دور الرقمنة في جودة التعليم العالي، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

9-مهري، سهيلة (2006)، المكتبات الرقمية في الجزائر: دراسة للواقع وتطلعات المستقبل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

الملاحق:

الاستبيان:

أخي (أختي) الموظف (ة) نرجو تعاونك معنا في هذه الدراسة التي تهدف الى معرفة واقع الرقمنة في قطاع التكوين المهني في الجزائر، وذلك بملء هذا الاستبيان بوضع علامة (X) أمام الخيار الذي يوافق رأيك بكل مصداقية حتى يتسنى لنا الوصول إلى نتائج دقيقة. ونحيطكم علما أن الإجابات الواردة في هذا الإستبيان سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. شاكرين لك حسن تعاونك معنا.

البيانات الشخصية:

1-الجنس:

2-السن:

3-المستوى التعليمي:

4-الخبرة المهنية:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	ترغب في تعلم وسائل التكنولوجيا الحديثة في الإدارة التي تتعلمها					
02	تقوم بإجراء تدريب على استخدام المنصات الرقمية في الإدارة التي تتعلمها					
03	تمتلك المعارف العلمية التي تجعلك تتحكم في تكنولوجيا الاتصال الحديثة					
04	ترغب في تعويض خبرتك المهنية القديمة بالخبرة التكنولوجية الحديثة					
05	ترغب في تخليع نفسك باللياقة القديمة في العمل					
06	ترغب في استخدام المنصات الرقمية توفير الوقت والجهد					
07	ينبغي استخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة التي تتعلمها كوسيلة مساعدة فقط					
08	لديك قناعة بجدوى وتوظيف الرقمنة في الإدارة التي تتعمل بها					
09	ترغب في استخدام المنصات الرقمية أكثر من إيجابياتها					
10	هناك ضعف للتخطيط والتنسيق مع مستوي الإدارة العليا					
11	عدم وجود الجوائز المادية والمعنوية للعاملين في الإدارات للتحوّل إلى العمل الإلكتروني					
12	صعوبة أرشفة بعض الأعمال التقليدية إلكترونياً					
13	عدم توفر المستويات الإدارية الدنيا على أجهزة الاتصال الحديثة واحتكارها فقط لمستوي الإدارة العليا					
14	ضعف تدفق الانترنت وانقطاعها المتكرر للشبكة					
15	عدم التدريب المسبق على كيفية استخدام المنصات الرقمية					
16	تؤثر المنصات الرقمية تأثيراً سلبياً على العلاقة الاجتماعية بيننا في الإدارة والمتربص					
17	عدم توفر القناعة الكافية لدى الإداريين لهذا النوع من الرقمنة					
18	عدم توفر الخبرة في استخدام المنصات الرقمية لدى الإداريين					