

أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

ط.د/ عرار مفيدة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، arar.moufida@univ-ouargla.dz

د/ ليندة زموري

جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، zemouri.lynda@univ-ouargla.dz

المخبر التابع له: التحول السياسي والاقتصادي والاجتماعي في التجربة الجزائرية.

تاريخ الإرسال: 2024 / 02/28 * تاريخ القبول: 2024/12/06 * تاريخ النشر: 2025/ 01 /29

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على أهمية استخدام الرقمنة في تكوين الموظف العمومي بمركز تكوين المستخدمين وهران وذلك من خلال اجراء دراسة ميدانية لمقر المركز بالاعتماد على الملاحظة العلمية ووثائق المؤسسة وكذلك اجراء الاستبانة من اجل معرفة واقع العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة و لتحليل الاستبيان تم الاعتماد على الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية من اجل معرفة مدى استخدام الرقمنة في تكوين الموظفين العموميين و خلصت الدراسة الى وجود استخدام فعال للرقمنة داخل المركز و كذلك هناك اجماع كبير من طرف الموظفين على فعالية برنامج التكوين الرقمي و الذي ساهم بدوره في زيادة مهارات و معارف الموظفين العموميين

الكلمات المفتاحية

الرقمنة- التكوين –التكوين الرقمي –مركز تكوين الموظفين وهران

Résumé

Cette étude vise à identifier l'importance de l'utilisation de la numérisation dans la formation de l'agent public au Centre de Formation des Usagers d'Oran en menant une étude de terrain du siège du centre basée sur l'observation scientifique et les documents de l'institution, ainsi qu'en réalisant un questionnaire afin de connaître la réalité de la corrélation entre les variables de l'étude et pour analyser le questionnaire, le package s'est appuyé sur Statistiques for Social Sciences afin de connaître l'étendue de l'utilisation de la numérisation dans la formation des employés publics, et l'étude a conclu que il y a une utilisation efficace de la numérisation au sein du centre, et il y a aussi un large consensus parmi les employés sur l'efficacité du programme de formation numérique, qui à son tour a contribué à augmenter les compétences et les connaissances des employés publics

Les mots clés

Numérisation - Formation - Formation numérique - Centre de formation du personnel Oran

المقدمة :

لقد عرف لعالم في العقود الأخيرة خاصة في الألفية الثالثة ثورة هائلة في جل المجالات العلمية و التكنولوجية ،أحدثت تغييرا في الحياة اليومية للإنسان ،وأصبحت من الركائز الجوهرية المعول عليها في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية ،وهذا ما انعكس على أسلوب الحكم عموما و على الإدارة العمومية التي تعتبر الآلية التي تحرك عجلة التنمية في الدولة و تخدم المواطنين -خاصة بعد ما تم إدراج البرمجة المعلوماتية داخل نسق عمل الإدارة ،حيث أصبحت التحولات في أنماط الإدارة لمختلف القطاعات مسألة في غاية الأهمية ،وحتمية

عوامل مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

حضارية مأمولة في المجتمعات الواعدة، وخاصة في الدول النامية. إن هذا التحول التنموي بكل معانيه ومضامينه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحضارية يستوجب عنصر السرعة والدقة والإتقان في الأداء والجزائر باعتبارها جزء من العالم معنية كغيرها من الدول بمواكبة المتغيرات المتسارعة التي أقرتها العولمة، فهي مطالبة بعصرنة وظيفتها العمومية لكونها الأداة الأساسية لتحقيق التطور والتقدم، لذا فقد اهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال بقطاع الوظيفة العمومية بصفة عامة وبالتكوين وتحسين المستوى بصفة خاصة، و بدلت في ذلك مجهودات جبارة في سبيل إرساء قواعد وأسس متينة للإدارة العمومية، وهذا من أجل إعطاء مكانة مرموقة للموظف العمومي باعتباره العنصر الفعال في تحقيق أهداف الإدارة العامة و من أجل تفعيل أدائهم اعتمدت الإدارات العمومية على تكوين بموظفيها بأحسن الطرق وأحدثها من أجل رفع قدراتهم وزيادة فعاليتهم وبالتالي تحسين نوع الخدمات التي يقدموها في إطار عملهم لذلك كان لابد على الجزائر اعتماد و توظيف تكنولوجيا الاعلام والاتصال كداعم اساسي لتفعيل وظائفها الادارية

إشكالية الدراسة

إن استخدام الرقمنة كداعم للعملية التكوينية من الممارسات الفعالة والمستحسنة في الإدارات العمومية الجزائرية لذلك نجد انها اصبحت تتوجه نحو تنمية اداء موظفيها و تكوينهم لتفعيل اداءهم من خلال توظيف و استخدام تكنولوجيا المعلومات كأحد أساليب التحسين و عليه نطرح الإشكالية التالية كيف تؤثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين في مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بهران؟ و تقودنا الاشكالية لطرح بعض التساؤلات التالية

ما هو واقع الرقمنة في مركز تكوين المستخدمين وهران؟

ما مستوى فعالية التكوين بالمركز؟

ما علاقة الرقمنة بتفعيل اساليب التكوين في المركز؟

فرضيات

- يوجد استخدام عالي للرقمنة في مركز تكوين المستخدمين وهران
- يتمتع برنامج التكوين الالكتروني بالمركز بفاعلية مرتفعة
- توجد علاقة دلالة احصائية بين اهمية التكوين للموظف العمومي و تقييم برنامج التكوين الالكتروني

اهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على واقع الرقمنة بمركز التكوين مستخدمي الجماعات المحلية بهران
- كذلك لقاء الضوء اهم الميزات التي تتيحها الرقمنة في مجال تكوين المستخدمين
- اثراء ميدان العلوم السياسية بمثل هذه البحوث المدعمة بنتائج امبريقية يمكن الاعتماد عليها في بحوث اخرى

اهمية الدراسة :

- يكتسي موضوع الرقمنة و علاقته بتكوين العمال و الموظفين اهمية بالغة لأنه يتعلق بتوظيف تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات لصالح تطوير و تنمية الموظفين في المؤسسات و الادارات العامة
- قلة الدراسات الميدانية حول استخدام الرقمنة في تكوين الموظف العمومي

المحور الاول: المقاربة المفاهيمية للرقمنة و التكوين الاداري

1- تعريف الرقمنة واهدافها:

ان مفهوم الرقمنة هو مفهوم مستجد لذلك نجد اختلاف كبير في تحديد تعريف دقيق له و على العموم يمكن تعريفه بانه مجال افتراضي نتاج لتكنولوجيا المعلومات يتكون من مجموعة من العناصر لكل عنصر فيها وظيفة و اختصاص يتفاعل في اطار مهمته مع بقية العناصر الاخرى وفق منظومة لانجاز مهام محددة بما يسهل على

عربار مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

الانسان تفاعله معها و الاستفادة منها في مختلف مناحي الحياة¹ و تعرف كذلك بانها احد المعلومات النظرية يتم ترميزها لاصفار حتى تتمكن اجهزة الكمبيوتر من تخزينها و معالجتها و ارسالها على شكل معلومات² اما من الناحية الاجرائية تعرف بانها تحويل الملفات الورقية الى ملفات رقمية مهما كانت هذه الملفات سواء كانت كتب مجلات رسائل او مقالات كما لا يقتصر التحويل على الملفات الورقية بل يتعدى الى العناصر الاخرى المتمثلة مثلاً في المواد السمعية و البصرية و ذلك لأجل تسهيل معالجتها الكترونياً لان التخزين الالكتروني يحول كل المواد المذكورة انفا الى ثنائية رقمية 0-1 ما يقلص من حجم مسافة التخزين و يسهل عملية المعالجة و الاسترجاع بدقة كبيرة و سرعة فائقة³

اهداف الرقمنة:

لماد الرقمنة؟ هذا سؤال يستدعي تحديد الاهداف التي تسعى اليها من وراء عملية الرقمنة و هي اهداف منها :

الحفظ: حيث ان الوسائط الرقمية تعد اقل عرضة للتلف

التخزين: يمكن لقرص مضغوط واحد ان يخزن الاف الصفحات

الاقتسام: من خلال الشبكات و خصوصاً شبكة الانترنت سمحت الرقمنة بالاطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الاشخاص في نفس الوقت

سرعة الاسترجاع و سهولة الاستخدام: تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الاسترجاع حيث انه عندما تتحول المواد المكتبية و الوثائق الى الشكل الرقمي يمكن للمرء استرجاعها في ثواني بدلا من عدة دقائق

2 - مفهوم التكوين:

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التكوين إلا أنها متفقة كلها على الركائز الأساسية لعملية التكوين. والتكوين هو اعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديراً بهذا العمل، وكذلك اكتسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستواه وبتالي زيادة كفاءته، دافيد DAVID J.C: ويعرفه الدكتور محمد امين بانه النشاط الذي يهدف إلى اكتساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة محمد الامين دور التكوين في تحسين اداء المورد البشري مذكورة ماستر ويعرفه TUILIER: بأنه عملية تهدف إلى تكييف العمال مع التغيرات وظروف العمل وتسييرهم وترقيتهم الاجتماعية عن طريق الكفاءة المهنية وقد عرفه نور الدين حاروش: بأنه عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً، ويهدف التكوين إلى إجراء تغيير دائم نسبياً في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل و يرى محمد أحمد إسماعيل أن التعريف الأنسب وهو الذي يعرف التكوين: بأنه عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير 3 محمد احمد اسماعيل مفهوم التكوين و دوره على مستوى المؤسسة على الرابط، و نستنتج من التعاريف السابقة ان التكوين هو عبارة على عملية منظمة و مخططة تهدف الى تزويد الموظفين بمعارف معينة و تحسين مهاراتهم و قدراتهم و تغيير سلوكهم و اتجاهاتهم بشكل ايجابي مما يساعد على اداء المهام الموكلة لهم الحالية و المستقبلية بشكل امثل

2-1 الاطار القانوني للتكوين مستخدمى الجماعات المحلية:

بالرجوع للأمر 03-06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العامة فقد اشار الى حقوق الموظف العمومي ذات الطابع المهني و المتعلقة بالتكوين في المواد التالية حيث نصت المادة 38 منه على انه للموظف العمومي الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية الجريدة الرسمية الامر 03-06

¹ عامر ابراهيم قنديلجي و ايمان فاضل السامرائي 2010 ص 115

² bloombesg;jason; 2018p6

³ ابراهيم بوسمغون 2099 ص 57

عراعر مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

كما نصت المادة 104 من نفس الامر على انه يتعين على الادارة تنظيم دورات تكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة و لقد اشارت المادة 105 من نفس الامر على تحديد شروط الالتحاق بالتكوين و تحسين المستوى و كفاءات تنظيمه و مدته و وجبات الموظف و حقوقه المترتبة على ذلك كما اكدت المادتين 03 و 04 من المرسوم التنفيذي. 194-20 انه ينبغي على المؤسسات و الادارات العمومية القيام بدورات للتكوين و تحسين المستوى لموظفيها و اعوانها في اطار سياسة يتم اعدادها من طرف المجلس الاعلى للوظيفة العمومية كما تؤكد المادتين 08 و 09 من نفس المرسوم التنفيذي على اهمية اكتساب الموظف المتربص لمعارف تسمح له بتقلد المنصب الوظيفي او المنصب المراد الالتحاق به⁴

2-2 انواع التكوين الخاص بمستخدمي الجماعات المحلية

هناك نوعين من التكوينات الخاصة بمستخدمي الجماعات المحلية وفق برامج متخصصة تحددها وزارة الداخلية وفق قرارات وزارية هما كالآتي

2-3 التكوين التحضري اثناء فترة التربص: طبقا للقرار الوزاري المؤرخ في 14 جويلية 2015 المحدد

لكفاءات تنظيم التكوين اثناء فترة التربص عند شغل بعض الرتب المنتمية للأسلاك التابعة لإدارة الجماعات المحلية و يخص هذا التكوين الموظفين الذين هم في فترة تربص بعد توليه المنصب مباشرة

2-4 التكوين التكميلي قبل الترقية: طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 31 جويلية 2016 المحدد

لكفاءات تنظيم التكوين التكميلي قبل الترقية لبعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بإدارة الجماعات المحلية و يخص هذا التكوين الموظفين المقبلين على الترقية في الرتب معينة يحددها نفس القرار الوزاري⁵

3 مفهوم التكوين الرقمي

1-3 تعريف التكوين الرقمي :

اذا ركزنا على تعريف التكوين الرقمي من الناحية اللفظية نجد تعددا في التسميات فالتكوين عن بعد و التكوين المفتوح و عن بعد و التكوين بمساعدة الحاسوب و التكوين عبر الانترنت و التكوين الافتراضي كلها مرادفات للتكوين الالكتروني و لقد اختلفت رؤى الباحثين بشأن نشأته و تموقعه حيث اعتبره البعض انه اندماجاً طبيعياً ضمن أنشطة التسيير الالكتروني للموارد البشرية بل يعتبر وظيفته التقليدية في حين ذهب البعض الى اعتباره احدى دورات التقدم في اساليب التكوين بدلا من اعتباره احدى ثورات القطيعة مع المناهج الكلاسيكية في التكوين jean 2003 de riviere اما من الناحية الاصطلاحية فقد اختلفت التعاريف بهذا الخصوص

- يعرف التكوين الرقمي بانه استخدام تقنيات التواصل الحديثة في تقديم و ارسفة و تطوير برامج تدريبية تساهم في تنمية المهارات الشخصية و العلمية و المهنية -خفاجي باريمان. 2007 ورقة بحثية بعنوان صناعة التدريب من الاحتياج الى القياس ملتقى الخليج العربي الرياض السعودية ص 8

- و يعرف كذلك بانه العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الالى و شبكاته و وسائطه المتعددة التي تمكن المتكون من بلوغ اهدافه العلمية من خلال تفاعله مع مصادرها و ذلك في اقصر وقت ممكن و باقل جهد مبدول و بأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان و الزمان⁶

2-3 اهمية التكوين الرقمي:

ان التغير السريع في المجتمعات البشرية و منها المجتمعات العربية في كل المجالات و على راسها تقنيات و اساليب التعليم و التكوين يفرض على القيمين في مراكز تنمية الموارد البشرية و التكوين مواكبة تلك التطورات و رسم الخطط لدمج التقنيات الحديثة لاسيما التكوين الرقمي في منظومتها و في عصر يتصف بالسرعة و التغير

⁴ مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية 2013، ص 285

⁵ المرسوم التنفيذي 373-20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ج، عدد 77 المؤرخة في 20 ديسمبر 2020

⁶ اطميزي جميل 2014 ورقة علمية بعنوان دور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية المؤتمر الدولي العربي في تكنولوجيا المعلومات جامعة نايزوي مسقط ص1

عوامل مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

المستمر فان اهمية تكوين العنصر البشري تصبح امراً ضرورياً و بدونها لن يستطيع الموظفون مواصلة العطاء و لا الاستمرار بالقيام بالوظائف بناءاً على المعلومات و المعارف التي حصلوا عليها قبل دخولهم لمؤسساتهم فالتكوين المستمر يعمل على تغيير الفرد بهدف تنمية و رفع كفاءته عن طريق تحويل المعارف و المعلومات الجديدة التي تلقاها الى مهارات تطبيقية و يكفي الاشارة أي انه اذا كان معد التغيير داخل الادارة اقل من معدل التغيير خارجها فان نهاية الادارة وشيكة⁷

3-3 اساليب التكوين الرقمي و عناصره:

تمثل اساليب التكوين الاشكال التي يقدم من خلالها البرنامج التكويني بغرض تحقيق اهدافه و الحصول على الفائدة المعرفية المطلوبة و تتمثل اساليب التكوين في الدورات التكوينية و المحاضرات و الندوات و المؤتمرات و المناقشات و غيرها من الاساليب الاخرى و تقدم عبر وسائل تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و الاكثر الاساليب استخداماً هي⁸:

3-4 الدورات التكوينية الالكترونية: و هي برامج تكوينية متخصصة في مجالات موضوعية ذات اهداف محددة عادة ما تكون قصيرة الاجل او متوسطة الاجل و تستخدم فيها تقنيات الصوت و الصورة و برمجيات تصميم مواقع الانترنت و خدمات البريد الالكتروني .

3-5 الندوات و المؤتمرات الالكترونية:

يعتمد اسلوب الندوات و المؤتمرات الالكترونية على درجة عالية من المشاركة حيث يجمع هذا الاسلوب بين المشاركة في النقاش من قبل المتدربين و الاستماع الى آراء المتخصصين و تعد الندوات حلقات نقاش للمتدربين و يعتمد هذا الاسلوب على تصميم مواقع الانترنت و توجد العديد من مواقع الانترنت المتخصصة في استضافة الندوات و المؤتمرات الالكترونية

3-6 المحاضرات عبر المنصات الرقمية: حديث يصدر من جانب واحد يقدم فيها المحاضر خلاصة افكاره و من مميزات السرعة في نقل المعلومات و امكانية اصال المعلومات لمجموعة من الافراد دفعة واحدة.

المناقشات: يستخدم اسلوب المناقشة لطرح موضوع ما او قضية معينة في حلقة بحث مكونة من مجموعة من المتدربين و يقومون خلالها بتبادل الآراء و تتقدم التعليقات و تناول الافكار و الخبرات

الفصول الافتراضية: الفصول الافتراضية هي برامج تدريبية الكترونية تعني بالتواصل الانني المتزامن عن طريق الصوت و الكتابة النصية و الفيديو و المشاركة في العروض و سميت بذلك لأنها تحاكي الفصل التقليدي و يكون للمدرب او الاستاذ في الفصل الافتراضي القدرة على التحكم في برمجة الفصل⁹

المحور الثاني: الدراسة التطبيقية لتأثير الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري بمركز وهران

1- التعريف بالمركز و هيكله التنظيمي

1-1 تعريف بالمركز:

المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية بـ وهران هو مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي انشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-59 المؤرخ في 18/02/1995 و الذي كان يسمى سابقاً مركز التكوين الاداري و هو موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية و الجماعات المحلية و التهيئة العمرانية و للمركز مجموعة من المهام يقوم بها و اهمها

- ضمان تكوين مستخدمي الجماعات المحلية و تحسين مستوياتهم و تجديد معلوماتهم

- اعداد البرامج البيداغوجية التطبيقية المرتبطة بها

- مباشرة أي عمل لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية

1-2 الهيكل التنظيمي للمركز

يتكون المركز من مديرتين هما مديرية الادارة و الوسائل و مديرية الدراسات و التداريب بحيث تحتوي كل مديرية على مصالح و مكاتب تابعة لها يوضحه الشكل التالي

⁷ 21-Welch, J. (2000), GE's 2000 annual report, letter to share, General Electric Company, USA, P:4.

⁸ عبد الله عوض الكريم حاج المختار ص 8-9

⁹ التدريب الالكتروني و اثره على اداء العاملين مذكورة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي جامعة قاصدي مرباح ورقلة كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير قسم علوم التسيير 2021/2020 اعداد الطالبتين كنفى ليليا و عوني وردة.

عربار مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

و بان المركز يتمتع بخبرة طويلة في مجال تكوين المستخدمين لذلك قام بوضع برامج بيداغوجية تتناسب مع الاحتياجات المطلوبة وهي كالاتي

- وحدة المتابعة و المراقبة البيداغوجية و تقييم المتكويين
- تجهيزات الاعلام الالي مزودة بألياف بصرية انترنت
- وحدات تدريبية حسب الطلب
- العتاد الوسائل المتنوعة جهاز عرض لابتوب سبورات ذكية
- مكتبة تحتوي على مختلف المراجع
- بالإضافة للهيكل التنظيمية يحتوي المركز على فضاءات بيداغوجية موزعة كالاتي
- 14 قسم للتدريس يتسع كل قسم 25 مكان
- قاعة محاضرات لاستيعاب اكثر من 180 مكان
- مدرج للمحاضرات يتسع 100 مكان
- 02 مخبر خارجي
- مكتبة بها اكثر من 14300 كتاب

بالضافة للاماكن البيداغوجية يوفر المركز اقامة للمتكويين من جميع الولايات للاستفادة من السكن و الاطعام مجاني بالنسبة للسكن يوفر المركز 252 سرير موزعة في الاماكن التالية
وارسنيس 156 سرير-سنتا كروز 64 سرير في تاسيلي 14 سرير في الهقار 10 اسرة وفي الاطلس 05 اسرة
اما بالنسبة للإطعام يحتوي على 150 قاعة للإطعام و 50 مكان للوفود المهمة و قاعة اطعام في سنتا كروز تتسع 30 شخص

1-3 عرض نتائج الاستبيان:

الجدول رقم (1): يوضح مقياس ليكارت الثلاثي

الفئة	مجال المتوسط الحسابي المرجح	البديل	الوزن	المستوى
الفئة الأولى	من (1 – 1,66)	غير موافق	1	منخفض
الفئة الثانية	من (1,67 – 2,33)	محايد	2	متوسط
الفئة الثالثة	من (2,34 – 3)	موافق	3	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة ومقياس ليكارت الثلاثي

عرض نتائج الدراسة

عرض خصائص عينة الدراسة

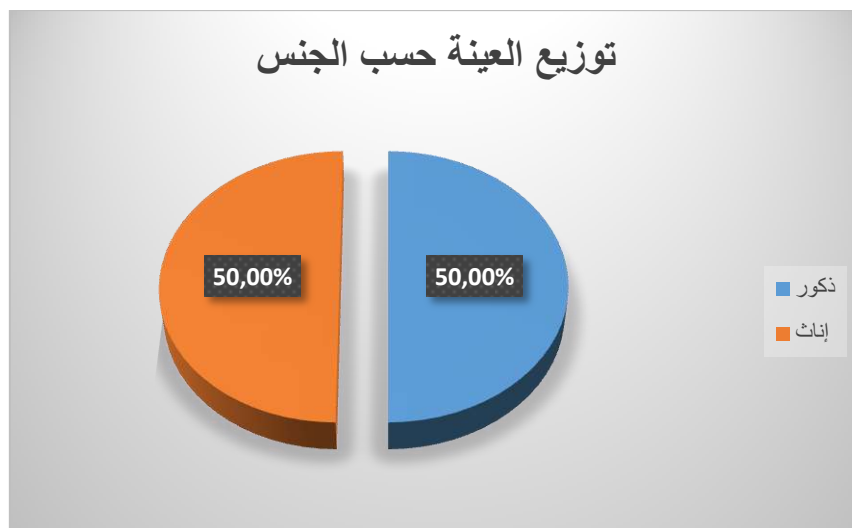
س 1: الجنس

جدول رقم (2): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

البيانات	الجنس	التكرارات	النسب المئوية
	ذكر	10	50%
	أنثى	10	50%
المجموع		20	100%

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج (SPSS)

يوضح الجدول رقم () توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، حيث يتضح أن عدد الذكور (10) مساوي لعدد الإناث (10) بنسبة (50%).



شكل رقم (1): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

س 2: العمر

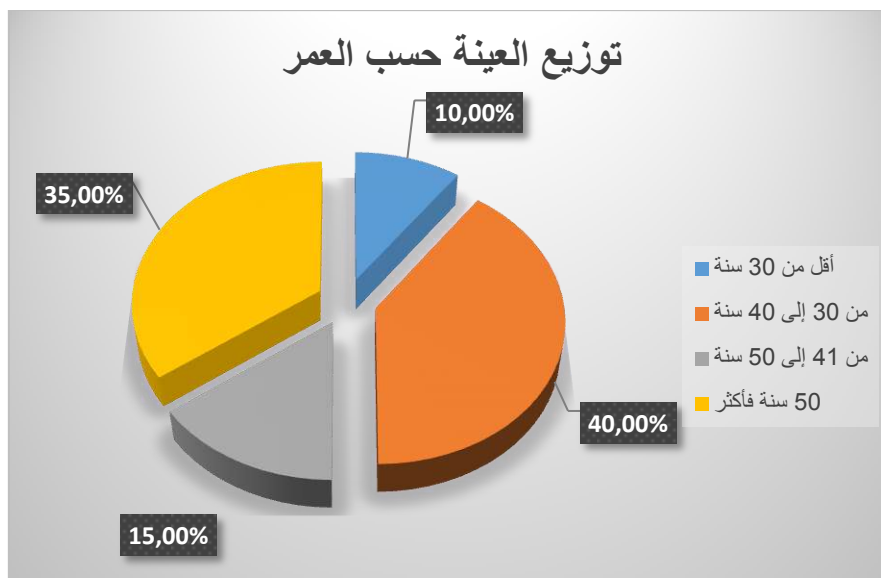
جدول رقم (3): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

النسب المئوية	التكرارات	السن	البيانات
10%	2	أقل من 30 سنة	
40%	8	من 30 إلى 40 سنة	
15%	3	من 41 إلى 50 سنة	
7%	7	50 سنة فأكثر	
100%	20	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة وفقاً لمخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أنه تم تقسيم أفراد الدراسة ضمن أربع فئات، حيث كانت النسبة الأكبر لفئة المستخدمين الذين تراوحت أعمارهم ما بين (من 30 إلى 40 سنة) بنسبة (40%)، تلتها الفئة العمرية التي تراوحت أعمارهم ما بين (41 إلى 50 سنة) بنسبة (15%)، وفي المرتبة الثالثة المستخدمين الذين هم (أقل من 30 سنة) بنسبة (10%)، وفي الأخير فئة المستخدمين الذين أعمارهم (50 سنة فأكثر). وهو ما يبين أن أفراد المؤسسة محل الدراسة قتيبي في سن.

عوامل مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجا



شكل رقم (2): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

س 3: المستوى التعليمي

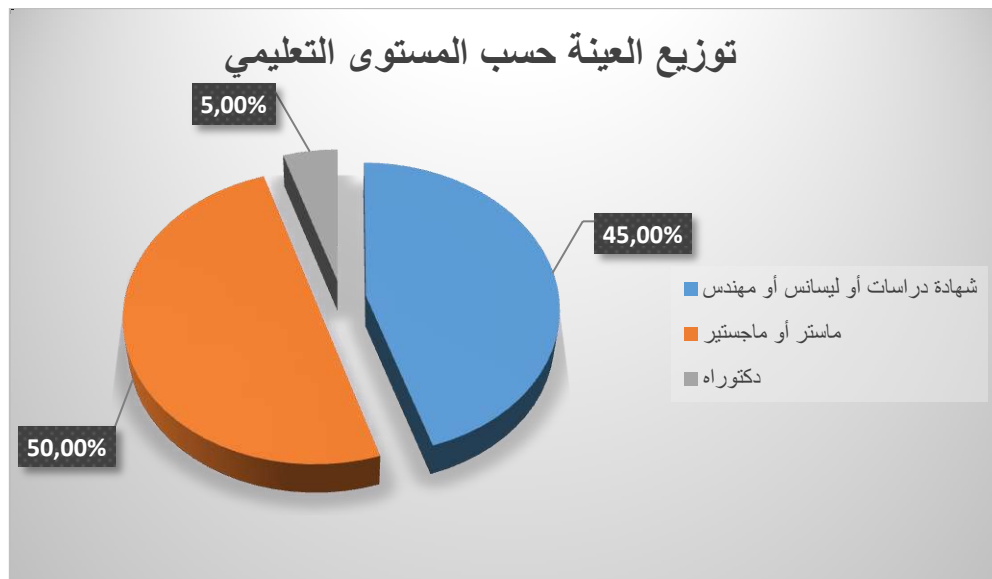
جدول رقم (4): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل التعليمي	البيانات
45 %	9	شهادة دراسات أو ليسانس أو مهندس	
50 %	10	ماستر أو ماجستير	
5 %	1	دكتوراه	
100%	20	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من خلال الجدول رقم () أن هناك اختلاف في المستويات التعليمية لأفراد عينة الدراسة، حيث كانت النسبة الغالبة للمستخدمين الذين لديهم " ماستر أو ماجستير " وقدرت هذه النسبة بـ (50%)، تليها في المرتبة الثانية الذين لديهم مستوى " شهادة دراسات أو ليسانس أو مهندس " بنسبة (45%)، أما في المرتبة الثالثة والأخيرة المستخدمين الحاصلين على شهادة الدكتوراه ونسبتهم (5%).

عوامل مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجا



شكل رقم (3): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

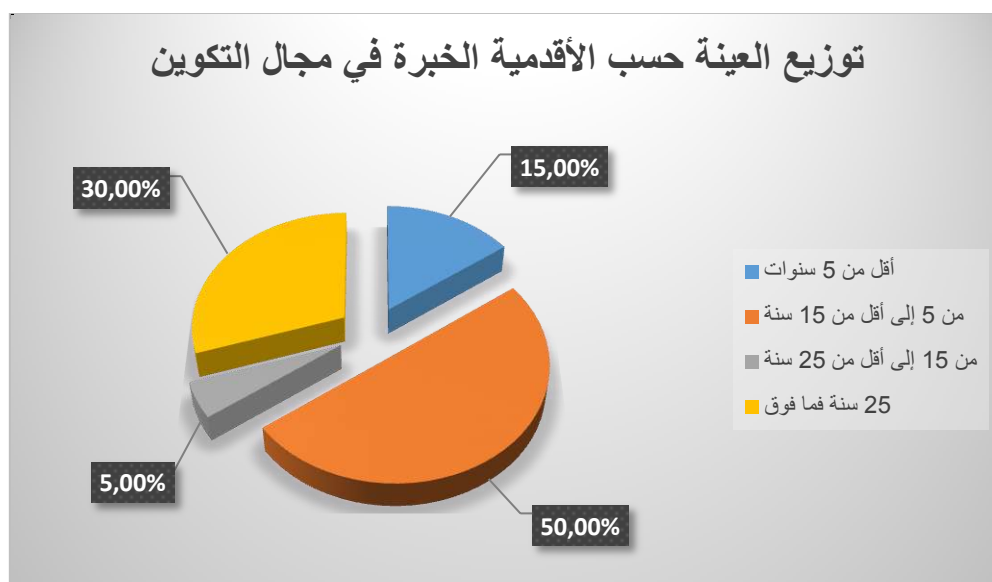
س 4: الخبرة في مجال التكوين

جدول رقم (5): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في مجال التكوين

النسب المئوية	التكرارات	الأقدمية	البيانات
15%	3	أقل من 5 سنوات	
50%	10	من 5 إلى أقل من 15 سنة	
5%	1	من 15 إلى أقل من 25 سنة	
30%	6	25 سنة فما فوق	
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج (SPSS)

يتبين من خلال الجدول رقم (5) أنه تم تقسيم سنوات الأقدمية في مجال التكوين إلى أربع مجموعات، وقد احتلت فئة المستخدمين الذين لديهم خبرة في التكوين (من 05 إلى 15 سنة) المرتبة الأولى من حيث أكبر نسبة والتي قدرت بـ (50%)، وفي المرتبة الثانية الذين كانت لديهم خبرة تكوين (25 سنة فما فوق) بنسبة (30%)، وفي المرتبة الثالثة المستخدمين من لديهم (أقل من 5 سنوات) خبرة في التكوين بنسبة (15%)، وفي الأخير المستخدمين (من 15 إلى أقل من 25) بنسبة (5%).



شكل رقم (5): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في مجال التكوين

عوامل مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

تحليل نتائج الاستبيان على ضوء فرضيات الدراسة

سيتم تحليل نتائج الدراسة من خلال اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها وذلك حسب إجابات عينة الدراسة على الاستبيان المعد، من خلال محور أهمية التكوين للموظف العمومي ومحور تقييم برنامج التكوين الإلكتروني.

1. تحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: يوجد استخدام عالي للرقمنة في مركز تكوين المستخدمين وهران من أجل التحقق من نص الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور أهمية التكوين للموظف العمومي، والنتائج المتحصل عليها مبينة كما يلي:

الجدول (6): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عبارات محور أهمية التكوين للموظف العمومي

رقم العبارة	فقرات المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	ترتيب العبارات
01	هل سبق لك أن تعاملت مع الموظف العمومي؟	3.00	.000	مرتفع	1
02	هل يمكن تقييم الموظف العمومية قبل وبعد عملية التكوين؟	2.95	.224	مرتفع	2
03	هل إدخال الرقمنة في قطاع التكوين يوفر الجهد والوقت؟	2.95	.224	مرتفع	2
04	هل لرقمنة قطاع التكوين أهمية بالنسبة لتفعيل أداء الموظفين العموميين؟	3.00	.000	مرتفع	1
05	هل يتم تقديم البرامج التكوينية لأكثر من لغة في التكوين الرقمي؟	2.25	.967	متوسط	12
06	هل تم تصميم البرنامج التكوينية الرقمي بالتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين؟	2.60	.681	مرتفع	8
07	هل يتوفر المركز على تكنولوجيا المعلومات التي يحتاجها برنامج الرقمي؟	2.65	.671	مرتفع	7
08	هل التكوين الرقمي يسهل تلقي وفهم المحتوى التكويني؟	2.65	.587	مرتفع	6
09	هل التكوين الرقمي قلل من الاعتماد على المكونين؟	1.40	.681	منخفض	11
10	هل يستخدم المركز تقنية المؤتمرات المرئية التفاعلية في تنفيذ البرنامج التكويني؟	2.90	.447	مرتفع	3
11	هل يستخدم المركز برامج العروض التقديمية في تنفيذ البرامج التكوينية؟	2.75	.550	مرتفع	4
12	هل يتم الاستعانة بخبراء مشهود لهم	2.90	.447	مرتفع	3

عربار مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

				بالكفاءة لتطوير محتوى برنامج التكوين الرقمي؟	
10	مرتفع	0.821	2.40	هل تدعم الإدارة برامج التكوين الرقمي من أجل تحقيق أهدافها؟	13
5	مرتفع	0.657	2.70	هل هناك منصة رقمية للتكوين عن بعد؟	14
1	مرتفع	0.000	3.00	هل كان لك دور في عملية إنجاز أرضية تواصل المعلوماتية؟	15
9	مرتفع	0.686	2.55	هل سبق لك أن تعاملت مع الوظيف العمومي؟	16
//	مرتفع	0.478	2.67	محور أهمية التكوين للموظف العمومي	

المصدر: من إعداد الطالبة وفقاً لمخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من الجدول () أن إجابات العينة على محور أهمية التكوين للموظف العمومي بمستوى مرتفع، ويتضح ذلك من خلال متوسطه الحسابي الذي بلغ (2.67) وانحرافه المعياري (0.478)، إلا أن عبارات هذا المحور والتي جاءت بمستويات مختلفة من حيث الترتيب وتراوح بين (مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة)، فقد جاءت العبارة رقم (01) "هل سبق لك أن تعاملت مع الوظيف العمومي؟" والعبارة (04) "هل لرقمنة قطاع التكوين أهمية بالنسبة لتفعيل أداء الموظفين العموميين؟" والعبارة رقم (15) "هل كان لك دور في عملية إنجاز أرضية تواصل المعلوماتية؟" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.000) تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (02) "هل يمكن تقييم الموظف العمومي قبل وبعد عملية التكوين؟" والعبارة رقم (03) "هل إدخال الرقمنة في قطاع التكوين يوفر الجهد والوقت؟" بمتوسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (0.224)، ثم يأتي بعدهم العبارة رقم (10) "هل يستخدم المركز تقنية المؤتمرات المرئية التفاعلية في تنفيذ البرنامج التكويني؟" بمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (0.447) في المرتبة الثالثة وبنفس الترتيب العبارة رقم (12) "هل تدعم الإدارة برامج التكوين الرقمي من أجل تحقيق أهدافها؟"، ثم تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (11) "هل يستخدم المركز برامج العروض التقديمية في تنفيذ البرامج التكوينية؟" بمتوسط حسابي (2.75) وانحراف معياري (0.550)، وتليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم (14) "هل هناك منصة رقمية للتكوين عن بعد؟" بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (0.657)، وجاءت العبارة رقم (08) "هل التكوين الرقمي يسهل تلقي وفهم المحتوى التكويني؟" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (0.587)، كما كان في الترتيب السابع العبارة رقم (07) "هل يتوفر المركز على تكنولوجيا المعلومات التي يحتاجها برنامج الرقمي؟" ومتوسطها الحسابي قدر بـ (2.67) وانحراف معياري (0.661)، أما في المرتبة الثامنة كانت العبارة رقم (06) "هل تم تصميم البرنامج التكوينية الرقمي بالتطابق مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين؟" التي بلغ متوسطها الحسابي (2.60) وانحرافها المعياري (0.681)، تليها العبارة رقم (16) "هل سبق لك أن تعاملت مع الوظيف العمومي؟" في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدر بـ (2.55) وانحراف معياري قدر بـ (0.686)، في حين حصلت العبارة رقم (13) "هل تدعم الإدارة برامج التكوين الرقمي من أجل تحقيق أهدافها؟" على المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي قدر بـ (2.40) وانحراف معياري (0.821)، أيضاً في المرتبة الحادية عشر العبارة رقم (09) "هل التكوين الرقمي قلل من الاعتماد على المكونين؟" وقدر متوسطها الحسابي (1.40) وانحرافه المعياري بلغ قيمة (0.681)، وفي الأخير وفي الترتيب الثاني عشر العبارة رقم (05) "هل يتم تقديم البرامج التكوينية لأكثر من لغة في التكوين الرقمي؟" بمتوسط حسابي قدره (2.25) وانحراف معياري قيمته (0.967).

عوامل مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

نستنتج مما سبق أن متوسط محور أهمية التكوين ككل جاء بمستوى مرتفع وهو أيضا ما لمسناه على غالبية عباراته وعليه يمكن القول بتحقيق الفرضية البحثية.

2. تحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: يتمتع برنامج التكوين الالكتروني بالمركز بفعالية مرتفعة. ومن أجل التحقق من نص الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على عبارات محور تقييم برنامج التكوين الالكتروني، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول (7): يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور تقييم برنامج التكوين الالكتروني

رقم العبارة	فقرات المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	ترتيب العبارات
01	محتوى البرنامج من حيث المعارف	2.95	.224	مرتفع	1
02	علاقة البرنامج مع واقع نشاط الإدارات العمومية	2.90	.308	مرتفع	2
03	التطبيقات	2.60	.503	مرتفع	4
04	توصيل المعلومات	2.90	.308	مرتفع	2
05	تفاعل المشاركين	2.65	.671	مرتفع	3
06	إدارة المدخرات والمناقشة	2.60	.754	مرتفع	5
	تقييم برنامج التكوين الالكتروني	2.77	0.461	مرتفع	//

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من الجدول رقم () أن محور تقييم التكوين الالكتروني جاء بمستوى مرتفع وتنتمي إلى المجال (2.34 - 3)، حيث بلغ متوسطه الحسابي (2.77) بانحراف معياري (0.461)، وهو أيضا ما يلاحظ على مستويات عبارات البعد حيث كانت كلها بمستوى مرتفع وتنتمي إلى المجال (2.34 - 3) لكن بترتيب متفاوت، فقد حصلت العبارة رقم (01) "محتوى البرنامج من حيث المعارف" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.95) بانحراف معياري (0.224)، تليها العبارة رقم (02) "علاقة البرنامج مع واقع نشاط الإدارات العمومية" والعبارة رقم (04) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.90) بانحراف معياري قدر بـ (0.308)، وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (05) "تفاعل المشاركين" بمتوسط حسابي (2.65) بانحراف معياري (0.671)، وحصلت العبارة رقم (03) "التطبيقات" على المرتبة الرابعة و قدر متوسطها الحسابي بـ (2.60) وانحراف معياري (0.503)، وفي الأخير جاءت العبارة رقم (06) "إدارة المدخرات والمناقشة" بمتوسط حسابي بلغ (2.60) وبانحراف معياري قدر بـ (0.754).

وعليه ومن خلال البيانات الواردة في الجدول رقم () يمكن القول بتحقيق الفرضية البحثية.

3. تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: توجد علاقة دالة إحصائية بين أهمية التكوين للموظف العمومي وتقييم برنامج التكوين الالكتروني.

عوامل مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجا

ومن أجل التحقق من الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات محور أهمية التكوين و تقييم برنامج التكوين لأفراد عينة الدراسة، والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

الجدول (8): يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون بين أهمية التكوين و تقييم البرنامج

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الفرضية
0.184	0.437	توجد علاقة دالة إحصائية بين أهمية التكوين للموظف العمومي وتقييم برنامج التكوين الإلكتروني

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج (SPSS)

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى أن معامل الارتباط بيرسون بين أهمية التكوين للموظف العمومي وتقييم برنامج التكوين الإلكتروني إلى قيمة تساوي (0.437) عند القيمة المعنوية (0.184) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، وهذا يعني أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين أهمية التكوين للموظف العمومي وتقييم برنامج التكوين الإلكتروني، وعليه يمكن القول بعدم تحقق فرضية الدراسة

وهذا يعود إلى أن التكوين الرقمي في بدايته يصعب الحكم عليه أوله و يحتاج إلى فترة طويلة على مستوى الممرسات حتى يتمكن من تطبيق الدراسات الميدانية

الخاتمة

ان التكوين باستخدام التكنولوجيا الرقمية اصبح مطلباً ملحا و حاجة ضرورية في زمن التطورات العلمية و التكنولوجية فكان لابد على الادارات و المؤسسات العمومية ان تسعى لإدماج هذا النوع من التكوين و تطبيقه لتنمية و تطوير المورد البشري و الانتقال من الطرق التقليدية الى طرق حديثة اكثر مرونة و فعالية تساهم في تحسين اداء و مردودية العمال و الموظفين من خلال الرفع من معارفهم و مهاراتهم بتوفير بيئة تكوينية تفاعلية تجذب اهتمام الافراد في عصر يتميز بالتطور المتسارع و التغيير المستمر و لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة ابراز الدور الذي تلعبه الرقمنة في تكوين الموظفين في مركز تكوين المستخدمين وهران و الذي كان محل الدراسة الميدانية التي قمنا بها و كان الغرض منها هو الاجابة على الاشكالية المطروحة سابقا لنخلص في الاخير الى النتائج التالية:

النتائج:

- التكوين الرقمي يساعد على توفير المعلومة بطريقة سهلة وسلسة
- ان استخدام اساليب و ادوات الرقمنة في عملية تكوين و تعليم الموظف عن بعد اسهم بصورة ايجابية في تحسين مستوى التكوين
- يعد التكوين الرقمي من اولويات الادارة الحديثة
- التكوين باستخدام تكنولوجيا الرقمنة يضمن التفاعل و بلوغ ابعاد نقطة جغرافيا بدون تنقل المتربصين
- تغير دور المكون من ناقل للمعلومة الى دور المخطط و المنفذ و المقوم للعملية التكوينية
- ان التكوين باستعمال ارضية تواصل المعلوماتية في تطور مستمر بدأت مع اعوان الشباك في بداية 2015 و اعطت نتائج مبهرة
- ان الوسائل البيداغوجية لها دور مهم في العملية التكوينية و هذا الدور ازدادت قيمته مع الوسائل التكنولوجية الحديثة لأنها تعالج و تسهل وضعيات واقعية
- التكوين الرقمي يضمن بقاء الموظفين في اداراتهم خلال فترة التربص
- التكوين الرقمي وسيلة لربح الجهد و الوقت
- يساعد التكوين الرقمي في تكوين عديد كبير جدا من الموظفين بدون عناء التنقل
- رغبة الموظفين في الحصول على تكوين رقمي بدل التقليدي
- هناك وعي كبير من طرف موظفين العموميين لأهمية التكوين الرقمي
- ان المركز تكوين المستخدمين وهران يدعم استغلال و استخدام التكنولوجيا الرقمية في كل وظائفه وخاصة ما تعلق بتكوين الموظفين

التوصيات:

يمكن تقديم جملة من التوصيات انطلاقا من النتائج:

- ان تكون متابعة و تقييم العملية التكوينية اثناء و بعد التكوين
- اشراك الموظفين في تحديد الاحتياجات الفعلية لبرامج التكوين الالكتروني
- تحفيز الموظفين من خلال الاستفادة من فرص الترقية بعد العملية التكوينية
- الاهتمام باختيار المكونين الاكثر كفاءة لتنفيذ البرامج التكوينية الرقمي المقدمة للموظفين
- تهيئة البيئة الملائمة للتكوين عن طريق توفير مختلف الوسائط الالكترونية
- تسليط الضوء على استراتيجيات التكوين و التعليم و تقنيات العمل الحديثة
- وضع حلول و دراسات علمية واقعية للإشكاليات التحكم الالكتروني و التكوين عن بعد
- تعزيز التوأمة و التعاون بين الجامعات و المؤسسات التعليمية في نقل الخبرات العلمية
- فتح قنوات اتصال بين المختصين و المهتمين و الباحثين لتفعيل الدراسات و الحلول المقدمة

عرباء مفيدة: أثر الرقمنة على تحسين اساليب التكوين الاداري مركز وهران نموذجاً

المراجع:

قنديلجي عامر ابراهيم وفاضل السامرائي ايمان 2010 ص 115

bloombsg;jason; 2018p6

بوسمغون ابراهيم 2009 ص 57

مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية

2013, ص 285

المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ج, عدد 77

المؤرخة في 20 ديسمبر 2020

اطمئني جميل ورقة علمية بعنوان دور التدريب الالكتروني في تنمية الموارد البشرية العربية المؤتمر الدولي العربي في

تكنولوجيا المعلومات جامعة نايزوي مسقط 2014 ص1

21-Welch, J. (2000), GE's 2000 annual report, letter to share, General Electric Company, USA, P:4.

عبد الله عوض الكريم حاج المختار ص 8-9

التدريب الالكتروني و اثره على اداء العاملين مدكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي جامعة قاصدي

مرباح ورقة كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير قسم علوم التسيير 2021/2020 اعداد الطالبتين

كتفي ليليا و عوني وردة.



لماذا تختارنا ؟

يتمتع المركز بخبرة طويلة في مجال التكوين، ولذلك قام بوضع برامج بيداغوجية تتناسب مع الاحتياجات المطلوبة:

وحدات تدريبية حسب الطلب		المتابعة والمراقبة البيداغوجية وتقييم المتكويين	
مكتبة تحتوي على مختلف المراجع		تجهيزات الإعلام الألي مزودة باتصال ألياف بصرية أنترنت	
العتاد والوسائل المتنوعة (جهاز عرض - لابتوب - سبورات ذكية			