

التوجه نحو الكوتشينج الرقمي: نهج جديد لتنمية الموارد البشرية

يحي شريف بلعيد* ، حاجي شيخ**

الإرسال: 2025/04/20

القبول: 2026/05/24

النشر: 2026/06/11

ملخص : حاولت هذه الدراسة الوقوف على الاطار العام لممارسة الكوتشينج الرقمي من خلال تحديد مختلف المفاهيم والممارسات المرتبطة به، وتحديد أوجه التحول في النهج التدريبي وربطه بالبعد التكنولوجي ، مع ذكر أهم التطبيقات والمنصات الرقمية المستخدمة كآلية لتنمية المورد البشري ، وإبراز جوانب التطوير التي تمس العنصر البشري من الناحية المعرفية والسلوكية والمهارية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أهمية الدور الذي يلعبه الكوتشينج الرقمي في تنمية المورد البشري وضروريات التحول الى هذا النهج ، وأوضحت الدراسة أهمية المنصات والتطبيقات الرقمية كآلية لتطوير التدريب مع تحديد الجوانب التي يمسه التطوير لدى المورد البشري كالبعد السلوكي وبعد التغيير وضبط المشاعر ومستويات التعلم والإدراك.

الكلمات المفتاحية: الكوتشينج الرقمي، الرقمية، المنصات، التكنولوجيا، التنمية، المورد البشري

تصنيف JEL: J08, 033, J24

The Shift Towards Digital Coaching: A New Approach for Human Resources Development

Abstract: This study aimed to explore the general framework of digital coaching by defining its associated concepts and practices, identifying shifts in training methodologies linked to technological advancements, and highlighting key digital applications and platforms used as mechanisms for human resource development. It emphasized the developmental aspects impacting the human element cognitively, behaviorally, and skill-wise. The study concluded that digital coaching plays a vital role in human resource development and underscored the necessity of transitioning to this approach. It also demonstrated the importance of digital platforms and applications as tools for enhancing training, specifying the dimensions of human resource development they influence, such as behavioral change, emotional regulation, and learning/perception levels.

Keywords: Digital Coaching, Digitalization, Platforms, Technology, Development, Human Resource.

* د. يحي شريف بلعيد، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر، ybelaid1982@gmail.com

** جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، chikho.live07@gmail.com

JEL Classification: J24, 033, J08

1. مقدمة:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تحولات تكنولوجية ورقمية هائلة، وهذا ما أحدث تحولات جذرية في بيئات العمل وممارسات إدارة الموارد البشرية ما دفع المنظمات الطامحة إلى تطور كفاءة موردها البشري للبحث عن أساليب مبتكرة وحديثة تراعي خصوصية هذا التحول التكنولوجي وتحقق أهداف المنظمة في سياق الاقتصاد القائم على المعرفة، وهنا يبرز "الكوتشينغ الرقمي" كنهج حديث يقدم إطاراً جديداً للتنمية البشرية قائم على فلسفة توازن بين البعد التكنولوجي والبعد الإنساني.

يعتبر الكوتشينغ الرقمي تطوراً طبيعياً لبرامج التدريب التقليدية لكونه يراعي خصوصية الموارد البشرية من جهة وحاجات المؤسسة من جهة أخرى مع الأخذ في الاعتبار التحولات التكنولوجية ودمجها في عملية تنمية هذا المورد وتطويرة.

1-1 الإشكالية: وما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما الأدوار التي يلعبها الكوتشينغ الرقمي وتطبيقاته في تنمية الموارد البشرية؟

2-1 فرضيات الدراسة:

- يساعد الكوتشينغ الرقمي في تعزيز كفاءة وفعالية برامج تنمية الموارد البشرية مقارنة بالتدريب التقليدي.
- تلعب التطبيقات والمنصات الرقمية دوراً فعالاً في أنشطة الكوتشينغ الرقمي.
- يرفع الكوتشينغ الرقمي من استعدادات الأفراد المعرفية والمهارية والسلوكية.

3-1 الدراسات السابقة:

- دراسة Sandra J. Diller بعنوان: Ethics in digital and AI coaching، 2024، مقال بالمجلة الدولية لتنمية الموارد البشرية تقدم الدراسة مقارنة مفاهيمية تضع الإطار العام لممارسة الكوتشينغ الرقمي من خلال كفاءات الكوتش اللازمة والإطار الأخلاقي في الممارسة وكفاءته بالإضافة للمخاطر الأخلاقية لهذه الممارسة.
- دراسة Deborah Richards, Katherine Hopman بعنوان:

Regulation MDPI، عبارة عن مقال بمجلة MDPI، 2023 A Digital coach to promote Emotion Skills، أجريت الدراسة على 138 طالباً لمعرفة تأثير منصة Erica على تنظيم العواطف والمشاعر وتوصلت الدراسة أن برنامج Erica تمكن من بناء علاقات علاجية مع المشاركين وعزز رغبتهم في تنظيم مشاعرهم، كما توصلت الدراسة لإمكانية استخدام Erica كنهج فعال لتقديم تدخل مبكر لدعم الصحة النفسية والرفاهية.

- دراسة Mathias Allemand, Fluckiger بعنوان:

Personality change Through digital-coaching interventions، 2022 مقال في مجلة جمعية العلوم النفسية، وقد تناولت هذه الدراسة السمات الشخصية وتأثر تدخلات الكوتشينغ الرقمي في تغييرها من خلال السياقات غير سريرية

على المجموعات اسكانية وقدمت هذه الدراسة حوصلة لدراسات سابقة وتوصلت إلى أن استخدام التطبيقات الرقمية في الكوتشينغ يعتبر أحد السبل المحفزة على تغيير الشخصية على صعيد قصير المدى وأيضاً على صعيد طويل المدى.

الكوتشينغ الرقمي كمدخل لتنمية الكفاءات

1. تعريف الكوتشينغ:

الكوتشينغ هو تحالف بين الكوتش والعميل في سياق العمل ذو تأثير فعال على النتائج العاطفية والمعرفية والقيم والمعتقدات، تحقق رضا للعميل من خلال التركيز على جوانب قوته وتوجيهها لتحقيق الأهداف وتعزيز النتائج.

(eric parsloe, m' leedham, 2002)

أما قاموس أوكسفورد فيرى أن الكوتشينغ هو علاقة دعم بين المدرب والعميل من خلال أسلوب الاتصال المستخدم وبالتالي اكتساب العميل حقائق مصدرها داخل المتدرب يحفزها المدرب بهدف تحسين مستوى الأداء.

تتجلى الأهمية الفعلية للكوتشينغ كممارسة تدريبية حديثة من خلال معطيات تقود لإدراك المتنامي لهذا الشكل التدريبي فنجد على سبيل المثال:

- أنه في نهاية 2021 قدم محرك البحث google نتيجة عند استعمال مصطلح الكوتشينغ قدرت ب: 1.740.000.000.
- تمت مراجعة ما يزيد عن 94000 ورقة بحثية في مستويات أكاديمية.
- تم نشر 43830 ورقة بحثية تتعلق بالكوتشينغ.
- حسب موقع linkedin فإن أكثر 07 ملايين شخص استعانوا بكوتش من أجل تطوير.
- في سنة 2023 قدرت قيمة سوق الكوتشينغ ب (15 مليار دولار) وهي في تزايد مستمر (يحي شريف بلعيد، 2023)، هذا إضافة لإنشاء العديد من المنظمات والهيئات المتخصصة في تطوير الكوتشينغ منها:
- ICF: الاتحاد الدولي للكوتشينغ.
- EMCC مجلس الأوروبي للتوجيه والكوتشينغ.
- ISCP: جمعية دولية لعلم نفس الكوتشينغ.

2- تعريف الكوتشينغ الرقمي:

يتم الإشارة إلى الكوتشينغ الذي يتم عبر الوسائط الرقمية بمصطلحات مختلفة مثل "كوتشينغ الإلكتروني" الذي يعبر عن شراكة تطويرية غير هرمية بين طرفين تفصل بينهما مسافة جغرافية حيث تجري علمية التعلم عبر وسائط افتراضية، كما استعمال مصطلح الكوتشينغ عبر الانترنت " وهذا عبر الأجهزة كالحاسوب والهواتف والأجهزة اللوحية المتصلة بالإنترنت دون الحاجة للالتقاء الجسدي بين الكوتش والعميل (sandra diller, Passmore, 2023)

وحسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: فالكوتشينغ الرقمي هو عبارة عن ممارسة مبنية على الشراكة بين الكوتش والعميل عبر الفضاء الرقمي، يتم فيها دمج المبادئ النفسية للتدريب التقليدي وامكانيات التكنولوجيا لتعزيز مختلف الكفاءات لدى الأفراد قصد اكسابهم القدرة على العمل في بيئات هجينة ومتغيرة. (OECD, 2023)

ويعرف الكوتشينغ الرقمي بأنه شكل تدريبي تستخدم فيه الأدوات الرقمية ومختلف الخيارات التكنولوجية لدعم التدريب الفردي وتدريب الفريق والاشراف على العملية التدريبية وكذا الكوتشينغ الذاتي مع المحافظة على جودة التدريب وتمكن الكوتش من استيعاب الوسائط متخلف الرقمية. (stella kanatouri, 2020)

ويمكن من التعريفات السابقة الوصول إلى:

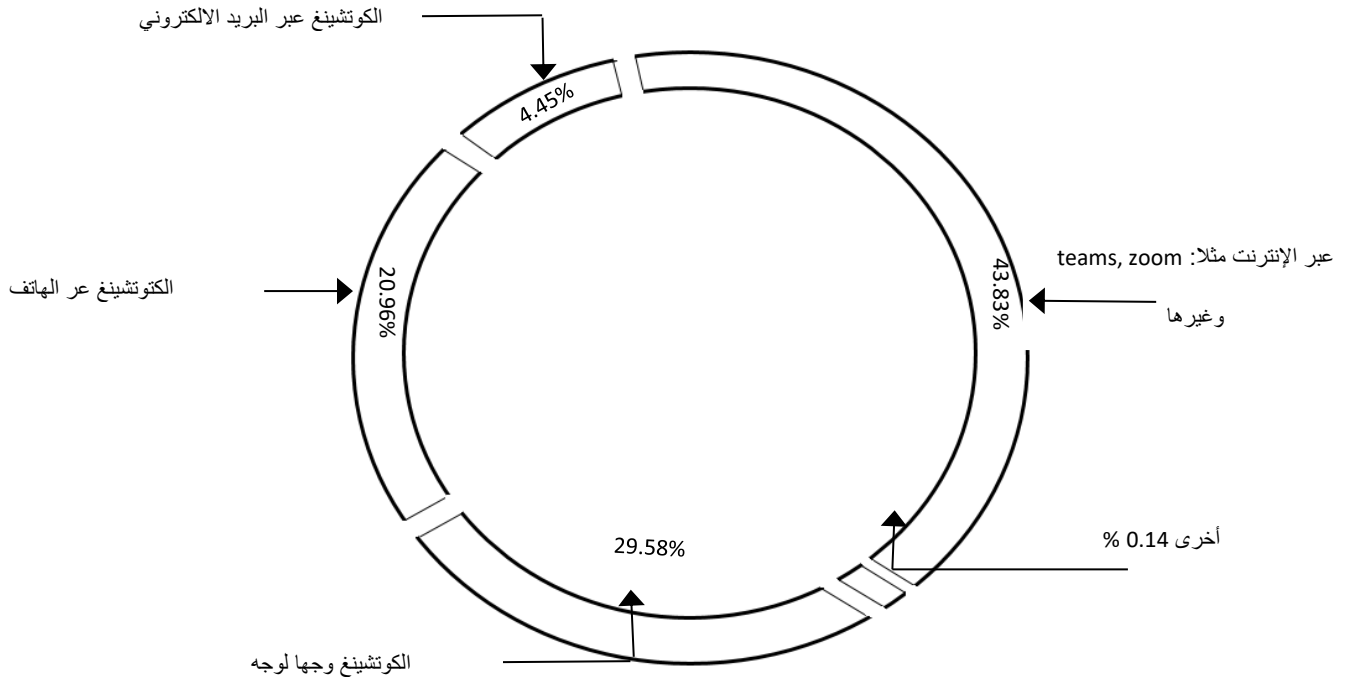
- أن مصطلح الكوتشينغ الرقمي يأخذ عدة تسميات على غرار الكوتشينغ الالكتروني، الكوتشينغ الافتراضي، الكوتشينغ عبر الانترنت.
- الركيزة الأساسية لكوتشينغ الرقمي قائمة على استخدام الوسائط الرقمية التكنولوجية والانترنت.
- لا يقتضي الكوتشينغ الرقمي ضرورة التقاء الكوتش مع العميل في نفس المكان لتقديم التدريب.
- يشترك الكوتشينغ الرقمي مع الكوتشينغ التقليدي في نفس الخصائص التدريبية وفي نفس الأهداف.

2-1 التحول نحو الكوتشينغ الرقمي:

شهد العالم في السنوات 5 الماضية، ظهور خدمات كوتشينغ جديدة تجمع بين التكنولوجيا وعلم الكوتشينغ مع تقديم مجموعة كبيرة من الخدمات المختلفة، كما ظهرت شركات كبيرة ومنصات كوتشينغ رقمي ضخمة وذات نمو سوقي سريع توفر هذه المنصات خدمات الكوتشينغ مع امتيازات وتخفيضات عديدة للمؤسسات والعملاء.

وكمحصلة لهذا نجد أن ثلاث شركات تقدم خدمات الكوتشينغ الرقمي أصبحت تتسيد المشهد وتستحوذ على شريحة سوقية كبيرة لهذه الصناعة العالمية وهي (EZRA COACHHUB BETTERUP) وركزت هذه الشركات بشكل كبير على سوق الموارد البشرية.

ومع تقدمنا ستشهد الفترة (2023 إلى 2026) تحولا في سوق الكوتشينغ الرقمي وهذا بالتزامن مع التحولات الاقتصادية الكبيرة وسياسات التكتلات والمنافسة الشرسة ما بين أ.م.أ والصين وكذا الاتحاد الأوروبي بالإضافة لتنامي السوق التكنولوجية وظهور تطبيقات الذكاء الاصطناعي ويتوقع بحلول 2030 هيمنة اثنين أو ثلاثة من مقدمي الخدمات العالميين مع تجاوز إيراداتهم 300 مليون دولار (passmore, Jonathan, 2023).



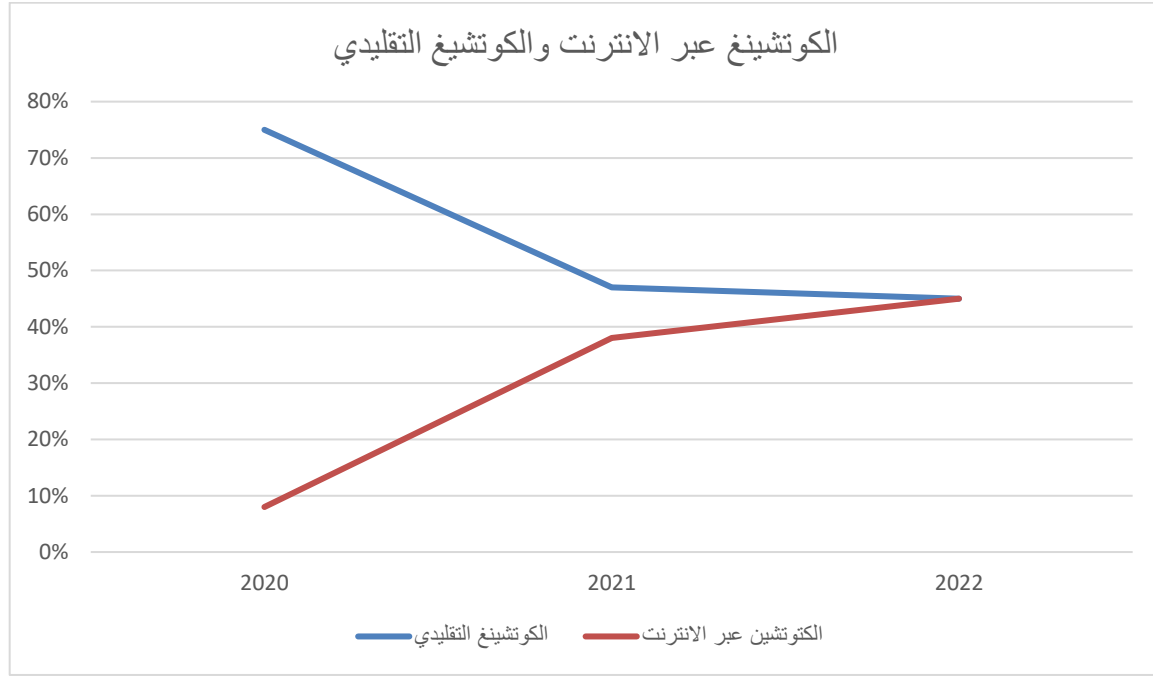
المصدر: جوناثان باسمر، سام إسحاقسون ، دليل الكوتش الرقمي والذكاء الاصطناعي

الشكل (1): يوضح تحول مشهد الكوتشينغ نحو الكوتشينغ الرقمي

(jonathan passmore, 2024)

يبدو أن الكوتشينغ الافتراضي يسير لأن يصبح أكثر الاشكال التدريبية شيوعاً وقد تعزز هذا التوجه بعد جائحة كورونا ويعتبر استخدام أنظمة مؤتمرات الفيديو الآن أكثر اشكال التدريب استخداماً وهو أمر مثير للدهشة نظراً لتفضيل السائق للمدربين للكوتشينغ وجهاً لوجه في عام 2020، وقد احتل في هذه السنة الكوتشينغ عبر مؤتمرات الفيديو المرتبة 03

(christopher raven, david ebermannn, 2023)



المصدر: كريستوفر رومان، ديفيد إيرمان، التدريب عبر الإنترنت

الشكل (2): يوضح الكوتشينغ عبر الانترنت مقابل الكوتشينغ التقليدي

2-2- الكوتش الرقمي: شخص محترف في تقديم الارشاد بشأن المهارات الرقمية، يساعد الأفراد والشركات على التحكم في الأدوات الرقمية الضرورية لتطويرهم وتحسين ظهورهم عبر الويب، يمكن للكوتش الرقمي أن يكون مستقلا أو ضمن شركة، يعسى أساسا لتسهيل نقل المعرفة والمهارات اعتمادا على الوسائط الرقمية مع التأكد من استغلال عملائه لها.

ويتطلب أداء دور الكوتش الرقمي بفعالية وجود مهارات تتعلق ب:

- اتقان الأدوات الرقمية وحول تحليل البيانات والاطلاع على الأدوات التكنولوجية وطرق تكييفها في التدريب.
- مهارات التدريس ومعرفة كيفية نقل المعلومات بوضوح وسهولة مع قدرة على تبسيط.
- المهارات التحليلية وفهم الاحصائيات وتفسيرها والقدرة على التطوير وفهم الجوانب السلوكية للمستفيدين.¹

2-3 مزايا الكوتش الرقمي:

إن الكوتشينغ الرقمي يملك العديد من المزايا التي تميزه عن باقي الاشكال التدريبية، كما أنه يقدم العديد من الفوائد للأفراد والشركات:

- يزاوج الكوتشينغ الرقمي بين التكنولوجيا والعلاقات الأصلية ذات الطابع الشخصي والإنساني في ظل بيئة رقمية آمنة من خلال توفير تجربة تركز على ثنائية الانسان والتكنولوجيا وسط بيئة عمل مأهولة بأجيال عاشت وانغمست بشكل كبير مع الانترنت، وهذا ما يوفر حلول للشركات في مجالات التطوير وبكلفة قليلة.

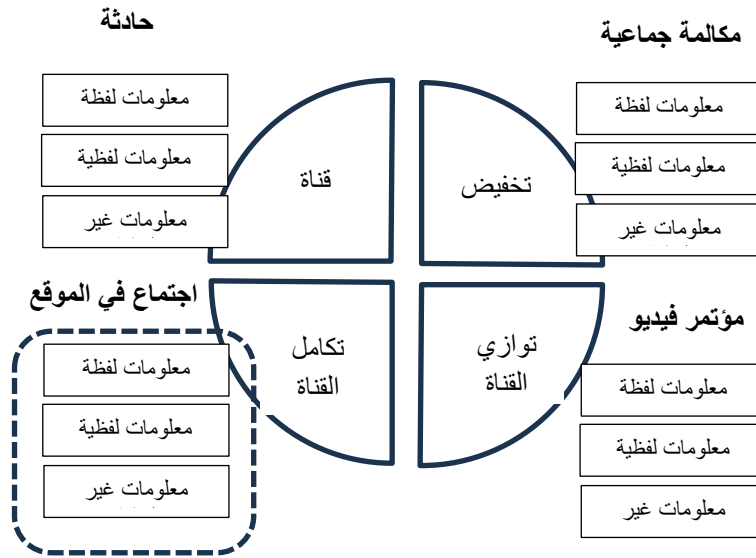
¹ - coach numérique, <https://nextformation.com>.

- يتميز الكوتشينغ الرقمي على جانب كونه آمناً بخاصية الاتاحة وسهولة الوصول غليه من طرف أعضاء المنظمة بفضل الانترنت، فبفضل الكوتشينغ الرقمي يصبح أي مكان في العالم عبارة عن مساحة آمنة للتطوير حسب حاجات الأشخاص ويجعلهم أكثر انفتاحاً وشفافية مع مدربيهم.
- المرونة العالية للكوتشينغ الرقمي فهو يوفر أمرين مهمين أولهما اتاحة الفرصة للعملاء من تضمين التدريب مختلف احتياجاتهم وأهدافهم وتطلعاتهم ويجعلهم أكثر انفتاحاً على مدربيهم ومن جهة أخرى يتيح فرص التدريب للأفراد أينما كانوا وفي الوقت الذي يناسبهم ومع الأشخاص الذي يفضلون أن يشاركونهم من متدربين أو مدربين. (TavissAnna, 2024)
- يرفع الكوتشينغ الرقمي من فرص الاحتفاظ بالمعلومات فحسب دراسة لشركة studocu شملت العديد من المشاركين في برنامج الكوتشينغ الرقمي وجدت أن التعلم من خلال الأنترنت رفع معدلات الاحتفاظ إلى 82% مع خفض للتكاليف والوقت في برنامج التدريب والتطوير.
- الكوتشينغ الرقمي يحسن من ثقافة العمل فقد شهدت الشركات التي تبنت برامج الكوتشينغ الرقمي زيادة في التزام الموظفين بنسبة 32% ورفع نسبة الإنتاجية بـ 86% وزيادة في مشاركة العاملين بنسبة 56%.
- يرفع الكوتشينغ الرقمي من العائد على الاستثمار ويحسن التنمية الشخصية نجد أن 91% من المستفيدين صرحوا بزيادة وعيهم وإدراكهم الأهداف، كما فائق العائد على الاستثمار لبعض الشركات في مجال مهارات السلوكية فات 2.250².
- تتمتع التقنيات الرقمية في الكوتشينغ بإمكانية مراقبة الأفكار أو المشاعر أو السلوك أو العلميات التي تكون مفيدة للعملاء الذين يرون أن البيئة الرقمية هي عبارة عن مساحة (Sandra Diller & Jonathen Passmore) أكثر أماناً من بيئة التدريب وجها لوجه، كما يتيح فرصة التعبير عن آرائهم بكل صراحة في مختلف القضايا.

2-4 عيوب الكوتشينغ الرقمي:

- بالرغم المزايا العديدة التي يوفرها الكوتشينغ الرقمي إلا أنه ينطوي على بعض العيوب من منظور الممارسين ويمكن الحديث في هذا الجانب من حيث. (Towanna Burrous, 2021)
- احتمالية حدوث أعطال أو خلل في التكنولوجيا مما يؤثر سلباً على جلسات الكوتشينغ.
- وجود العديد من مسببات التشتت مما يؤثر على الكوتش والعملاء ويحد من فعالية الجلسات.
- صعوبة استخدام بعض المنصات وتعقد إجراءات التسجيل أو التنفيذ.
- ضعف الاتصال في الشبكات الأنترنت في بعض المناطق بالإضافة لمشكلات الصوت أو الصورة.
- احتمالية انخفاض مشاركة المدربين والمستفيدين وهذا راجع لغياب التفاعل الشخصي والذي يقتضي قدراً كبيراً من الاستماع والانتباه ولغة الجسد.

² -que 'est-ce que



المصدر: سيباستيان كونرت، حدود التواصل عبد الأنترنت

الشكل (3): قنوات الاتصال والمشتتات في الكوتشينغ الرقمي

(Sebastion Kunert, grenzen, 2023)

3- القضايا المطروحة في الكوتشينغ الرقمي:

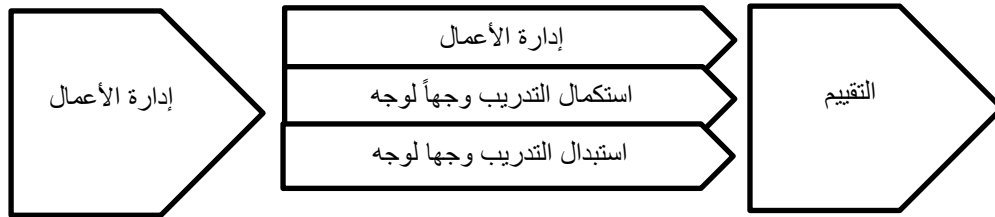
إن الحديث المتجدد عن الكوتشينغ والكوتشينغ الرقمي يقود الباحثين إلى عديد القضايا وهذا في ظل التطورات التكنولوجية وقوى الرقمنة التي أصبحت تؤثر فعلياً على حياة ممارسي الكوتشينغ، فقد أشار استطلاع أجرته (ICf) في 2020 أن 80% من الكوتش العالميين قد شهدوا انخفاضاً حاداً في الكوتشينغ وجهها لوجه، وقد ارتبط هذا بإجراءات الإغلاق التي صاحبت covid19، وتشير هذه الدراسة أن 70% من الكوتش زادا استخدامه للأدوات والوسائط التكنولوجية.

إلى جانب هذا طرحت قضايا تتعلق بتحالفات العمل في البيئة الرقمية ومدى ضرورتها لإنجاح العملية التدريبية كتعزيز للثقة خاصة في ظل غياب الارشادات المرئية، فوجد باحثين أمثال (Boyce, Ghods)، وأيضاً Berry ومن خلا دراستهم ينفون وجود أي فروق جوهرية ما بين الكوتشينغ وجهها لوجه والكوتشينغ الرقمي في هذا الجانب، بينما ذهب باحثون أمثال charbomneau إلى أن الكوتشينغ وجهها لوجه أكثر فعالية من الكوتشينغ الرقمي من وجهة أي المدربين خاصتنا الكوتشينغ المتقدم عبر الهواتف، ولكن هناك اتفاق حقيقي دعمته الدراسات الحديثة يؤكد مدى فعالية الكوتشينغ الرقمي على غرار التقرير الصادر عن (icf) (Brajesh Bajpai, 2023)

وعلى غرار هذا طرحت قضايا عديدة تتعلق بمدى تأثير جودة الكوتشينغ إذ استخدمت التكنولوجيا لاستبدال الجلسات المباشرة؟ هل يمكن لأطراف الكوتشينغ بناء علاقات تدريب فعالة افتراضياً؟

هل تشكل المنصات التكنولوجية مخاوف لدى العملاء تتعلق بسرية البيانات. (Pascal.A, Sass.A.Gregory, 2015)

الشكل (04): يوضح هيئة الوسطاء غير المباشرين على الممارسة الكوتشينغ



المصدر: باسكال وآخرون، أنا انسان فقط: دور التكنولوجيا في التدريب

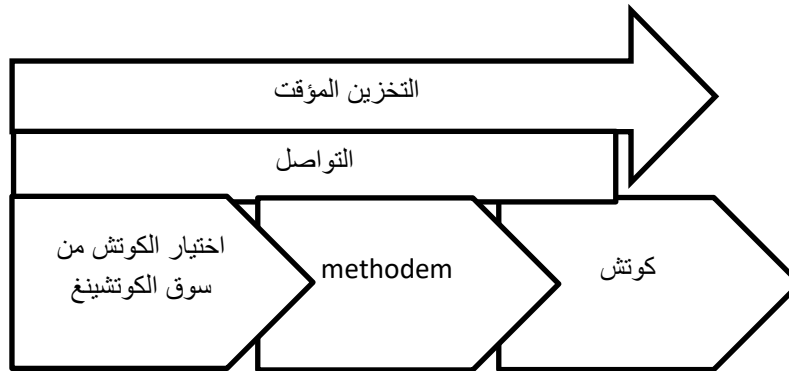
الشكل (4): يوضح هيئة الوسطاء غير المباشرين على الممارسة الكوتشينغ

3-1 رقمنة الكوتشينغ:

يرى كل من Bachmann 2018 و Pascal Fietze أن التحول إلى رقمنة الكوتشينغ سيشمل عدة جوانب، بداية من اختيار الكوتش، حيث سيتم التمييز بشكل أساسي ما بين الكوتش الداخليين والكوتش الخارجيين، مع تفضيلات لصالح الكوتش الخارجيين، وتتجلى رقمنة هذه الجزئية في وجود ملفات تعريف مفصلة للكوتش من خلال منصات 3: coachhub.com، xing.com، coachdatenbank.de، Sharpist.com، مما يسهل عملية البحث واختيار الكوتش المناسب عن طريق الخوارزميات لتحقيق التوافق المثالي. (Thomas Bachman, 2023)

كما أن جزئية محتوى الكوتشينغ وأسلوبه أصبحت تدار من خلال عمليات الرقمنة وتقدم أداة الكوتشينغ الرقمي المرتبة ثلاثية الأبعاد Proealworld تجربة تدريبية متميزة، كما يدعم موقع: zoom.us المخصص للندوات تجربة رقمية تشاركية ما بين الكوتش والعميل. (Harald geibler, 2023)

لقد وصلت الرقمنة إلى حدود يمكن فيها استبدال الكوتش نفسه وتعويضه جزئياً بالكوتشينغ الذاتي ومهام العمل عبر الإنترنت ومقاطع الفيديو وهذا من خلال مواقع E-selfcoaching.ch.coach.me أو تطبيق Ada.com



المصدر: توماس باخمان وآخرون، التدريب الرقمي – هل هو أكثر من مجرد اتجاه؟

الشكل (5): يوضح مجالات رقمنة الكوتشينغ

لقد تنامي هذا التيار الداعي إلى رقمنة الكوتشينغ خصوصاً بعد أزمة كورونا ويرجع ذلك لسببين رئيسيين أولهما الاعتبارات الصحية والتي شكلت خطراً في حالة الكوتشينغ وجها لوجه وثانيهما وبالأساس الاعتبارات الاقتصادية أي حسب التكلفة والفائدة الذين يسعون إلى الاستفادة من الكوتشينغ.

4- أدوات والتطبيقات الرقمية الداعمة للكوتشينغ الرقمي:

إن الوسائل والأدوات الداعمة للكوتشينغ الرقمي كثيرة ومتعددة جداً خاصة مع ظهور تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتعدد المواقع الإلكترونية، ويمكن اجمالها في مجموعات على سبيل المثال:

4-1 أدوات وتطبيقات الاتصال الرقمي: تشير إلى البرامج والمنصات المستخدمة لربط الأشخاص وتسهيل التواصل عبر الإنترنت، فهي تعبر عن ثورة حقيقية في مجال تواصلنا بكفاءة وسرعة عالية ومن أمثلته (zoom)، لمؤتمرات الفيديو والاجتماعات والندوات، (Jonathan Passmore, 2024)، منصة مصممة لجمع الأشخاص والمحادثات وتنسيق عمل الفرق للمشاريع والملفات وأيضاً (Bigbluebutter)

كنظام مؤتمرات مفتوح المصدر مصمم للتعليم والفصول الافتراضية (flip)

4-2 أدوات وتطبيقات العروض التقديمية الرقمية: هي تطبيقات تتيح انشاء محتوى مرئي ومشاركته بالإضافة للرسوم البيانية ومقاطع الفيديو منها (Google sildes) وهو برنامج عروض تقديمية قائم على السحابة، تحوي قوالب تقديمية جاهزة برنامج (Aezi) برنامج انشاء ومشاركة العروض التقديمية قائمة على اللوحات القماشية، مما يتيح تفاعلية أكبر وأيضاً الأداة (canva) تساعد في تصميم جرافيك والنشرات الإعلانية والملصقات والدعوات تساعد شركات في تصميم محتوى جذاب وتسهل عمليه الكوتشينغ.

4-3 أدوات وتطبيقات التعاون الرقمي: عبارة عن منصات تمكن المستخدمين من العمل معا على مهام ومشاريع (Sandy Adem, 2023) في بيئة افتراضية وعلى راسها منصة (conseptboard) والتي تتيح للفرق التعاون في المشاريع والمشاركة

الافكار وإنشاء المحتوى وتحريره، (Etherpad) وهو محرر نصوص تعاوني مفتوح المصدر يسهل العمل الجماعي على المستندات المكتوبة مع امكانيه التحرير الجماعي والاطلاع على تغييرات إضافة للدردشة (mico) أداة التعاون رقمي قائمة على السحابة مفيدة للفرق الموزعة، تتيح التعاون على الافكار والمشاريع تدعم الوسائط المتعددة، (Mural) وهي أداة تعاون رقميه بصريه تمكن من إنشاء الخرائط الذهنية والمخططات بالإضافة لأداه الاعلانات Padlet.

4-4 أدوات وتطبيقات ادارته التعلم: عبارة عن أنظمه برمجيه لتسهيل انشاء وتقديم الدورات التدريبية، وهي توفر المديرين وتدير المهام الإدارية للكوتشينغ ومن بينها (bloc kboard)، وهو نظام تدريبي قائم على الويب يقدم دورات تدريبية عبر الانترنت بالإضافة لإنشاء المحتوى (moodle)، نظام ادارته تعلم مفتوح المصدر يستخدم لا داره وإنشاء دورات تعليميه يقدم انشطه تفاعليه كالاختبارات منتديات مناقشه تتبع الطلاب (سهام قوت، 2022).

5- الكوتشينغ رقمي وتطوير الموارد البشرية:

5-1 السمات الشخصية والكوتشينغ الرقمي: يسعى الافراد للعب دور فعال في تنمية شخصياتهم، وتعد التطبيقات الرقمية وسيلة تدخل واعده ومبتكرة لتحقيق ذلك، فنجد مثلاً أن الهواتف الذكية عادة ما تكون مع أصحابها، فيمكنها أن تلعب دورا الكوتش الرقمي الذي يوفر الدعم والتوجيه في السياقات اليومية وأظهرت النتائج الأولية لهذا مجال البحثي نتائج واعده تدعم فكرة أن السمات الشخصية أكثر ديناميكية ومرونة، كما كان يعتقد سابقا وتسلط الضوء على امكانات التدخل في فهم كيفية تغييرها من خلال الكوتشينغ الرقمي وقد طرح نموذج سابق يعرف بنموذج عوامل التغيير العام وايضا استعمال تطبيق (peach) الداعم لتغيير الشخصية. (Mathias Allemand, Christoph Fluckiger, 2022)

5-2 المهارات الاجتماعية ومهارات إدارة الذات: يقول ان الكوتشينغ الرقمي وادارته تقتضي من الافراد الابداع واللفظ والقدرة وهي كفاءات علاقاتية، كما يقتضي الكوتشينغ الرقمي الى جانب هذه الكفاءات الحاجة الى القدرة على إدارة الذات، يرفع الكوتشينغ الرقمي من ممارسات اليقظة الذهنية وبالتالي التنظيم الذاتي وادارة التوتر وتقليل التفاعل العاطفي السلبي. (Sandra Diller, 2024)

5-3 القيادة الرقمية: لقد اصبحت تحول الى القيادة الرقمية في ظل الكوتشينغ الرقمي ضرورة وليس خيار بالنسبة للقادة، لقد كانت الممارسات الشائعة في شركات دولية هي تجميع الفرق، ولكن 2016 أكدت هيئة الخبراء الألمانية لتقديم التنمية الاقتصادية أن اغلب الشركات الصغيرة لم تكن مستعدة لمواجهة تحديات التحول الرقمي، مع الانتقال لنظام المكاتب المنزلية وهكذا يتولى العديد من المدراء مسؤوليه قيادة جلسات افتراضية باستخدام تكنولوجيا، قد لا تكون سهله وهنا يتحول دور تدريجيا من القيادة التقليدية الى القيادة الرقمية. (Maggie Wooll, 2024)

5-4 تعزيز النمو العقلي: يشجع الكوتشينغ الرقمي الموظفين على تبني نهج النمو القائم على تطوير الشخصي والمهني باستخدام إطار عمل يعتمد على الاهداف الذكية smart، وتخصيص الاجراءات وفي هذا السياق الرقمي، يتعلم المستفيدون تقبل التحديات واعتبار العقبات فرص للتعليم فنجد أن منصة Up better تستخدم الذكاء الاصطناعي لتقديم تدريب متخصص على أساس الفجوة المهارية للعمل

5-5 تعزيز اسلوب الموارد البشري: تساعد البيانات المقدمة من خلال منصات التي تدعم الكوتشينغ الرقمي إلى تعديل سلوك الافراد واتجاهاتهم بصورة صحيحة فنجد منصات ك: Naluri، أو Quenza الداعمة للكوتش والمعززة الاستراتيجيات السلوكية

ديناميكية بالإضافة لمنصة البيانات للأنماط السلوكية لضبط استراتيجيه الكوتشينغ واعطاء نتائج قابله للقياس، كما نجد التقنية الرقمية مثل (CBC) الكوتشينغ السلوكي المعرفي والذي تقدمه منصة (a) Plan لتجاوز النفسية ومتطلبات العمل مثل الماطلة أو انعدام الثقة وتسهل بناء مسارات عصبية إيجابية. (Amani Fadzlina, 2024)

خلاصة:

لقد أصبحت المنظمات المعاصرة تدرك جيداً أهمية تفعيل وتنمية دور موردها البشري كخيار استراتيجي وهذا من خلال تبني مناهج وأساليب حديثة لرفع كفاءته، وتقدم التكنولوجيا الحديثة من خلال المنصات والتطبيقات ونماذج الذكاء الاصطناعي فرص كبيرة لجعل ممارسات تنمية الموارد البشرية على غرار الكوتشينغ الرقمي تحظى بقبول كبير لدى المنظمات والممارسين على حد سواء.

وهذا ما حاولت هذه الدراسة الوقوف عليه وتوضيحه من خلال طرح جملة من التجارب والأمثلة العملية التي تسلط الأضواء على أهم ممارسات الكوتشينغ الرقمي ودورها في تنمية الموارد البشرية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يلعب الكوتشينغ الرقمي دوراً مهماً في تنمية كفاءة المورد البشري من خلال مراعاة خصوصية المستفيدين وهذا ما جعل المنظمات تتبناه كنهج لتنمية مواردها البشرية ما يفسر زيادة الممارسين له حول العالم، بالإضافة لازدهار صناعة الكوتشينغ الرقمي وزيادة الاستثمارات في قطاع التدريب الرقمي.
- تزيد المنصات وتطبيقات الرقمية من فعاليات ممارسة الكوتشينغ الرقمي ما يفسر الازدياد المطرد لهذه المنصات الرقمية والاعتماد عليها كونها لا تقتصر على نقل المعرفة بل تركز على خلق بيئة تفاعلية تحفز الإبداع كمنصة Ezra، Coachhub، Betterup، وتطبيقات zoom، Lifecoach، Stvivr.
- يساهم الكوتشينغ الرقمي في تطوير الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية للمورد البشري وأظهرت الدراسة أن الكوتشينغ الرقمي ساهم في رفع الالتزام الوظيفي ب 32% زيادة المشاركة ب 56%، بالإضافة لكونه يلمس جوانب تتعلق بالشخصية وقدرات التعلم ومهارات التواصل.

المراجع بالأجنبية:

- eric parsloe,m' leedham, 2002, coaching anmentoring; koganpage, new York,.
- Sandra diller, Passmore, 2023, definig digital coaching, frontiers in psychology, doi 0.338/fpsyg.1148243.
- OECD, digital coaching for workforce development, 2023, <https://www.oecd.org>.
- stella kanatouri, 2020, the digital coaching, routledge, London.
- passmore, jonathan, woodward, 2023; wake up to the new digital and AI coaching revolution, international coaching psychology review, 18 (1) 58-72.
- jonathan passmore, samisaacson, 2024, the digital Ai coaching handbook, toutledge, London.
- christopher rauen, david ebermannn, 2023, online coaching magazine deutschlands.
- Coach numérique, <https://nextformation.com>.
- Tavis Anna, woodward woody, 2024, The Digital Coaching Revolution, Kogan Page Limited, London.
- Qu'est-ce que le Coaching digital et comment Fonctionne-t-il, CoachHub.com, Octobre, 2021.
- Towanna Burrous, 2021, A comparison Study On E- Coaching and Face-to-Face Coaching, Thèse, Doctora of Education, university of Pennsylvania.
- Sebastion Kunert, Grenzender, 2023, Online- Kommunikation, coaching magazine, Deutschland.
- Brajesh Bajpai, 2023, coaching in the digital Age: How is digitalistion influencing Executive coaching, thésé doctor of coaching and mentoring, oxford Brokes schoot, June.

Pascal.A, Sass.A, Gregory.J,2015, Im only Human, the role of technology in coaching, consulting, psychology journal: 67 (02), 100.

Thomas Bachmann, and All, 2023, digital coaching-mehrrals al sein Trend? Springer, schweiz, 2020 harald Geibler, digitalisierung von coaching magazine, Deutschland, 2023.

Jonathan Passmore and All, 2024, the Digital and AI Coaches, Handbook, Taylor&franci group, London.

Sandy adam and All,2023, E-coaching The First Step to Build Trust with A Digital Coach, Tampere university, finland.

Harald Geibler, 2023, digitalisierung von coaching, choaching Magazin, Deutschlands.

Mathias Allemand, 2022; Christoph Fluckiger, Personality change Through digital coaching interventions, Association for Psychological Science, Vol 31 (01).

Sandra diller, 2024, Ethics indigitaland and IA coaching, Human Resource Development international 27 (4).

Amani faszlina, tiffanie ong, 2024, real-world outcomes of adigital behavioram coaching intervention to improve Employee Heath status, JMIR, Vol12.

المراجع بالعربية:

سهام قوت، 2022، استخدام نظام إدارة التعلم، moodle لدى أعضاء هيئة تدريس قسنطينة، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، باتنة مجلد، 23، العدد2.

يحي شريف بلعيد، 2023، التدريب عن قرب coaching في تنمية الكفاءات، أطروحة دكتوراه، جامعة سيدي بلعباس.