

مدى تأثير الكفاءات الرقمية
على الأداء الوظيفي في المؤسسة التعليمية
The extent of the impact of digital competencies
on job performance in the educational institution

عبد الحميد عبد المؤمن*
abdelmoumen.abdelhamid@univ-alger3.dz

& محمد حدو**
haddou.mohamed@univ-alger3.dz

تاريخ قبول النشر: 2024-12-26

تاريخ استلام المقال: 2023-11-23

Abstract:

Digital competencies are among the basic factors affecting the functional performance of educational institutions, and this is evident through their positive impact on the quality of job performance of officials responsible for managing their institutions, as it enables them to analyze data and use modern technologies in a good and distinctive way, as well as enhancing interaction and communication with members of the educational family. Improving their job performance, enabling them to continue their work and make the best decisions based on the available data and information.

Key words: Digitization, Digital competence, Job performance, Algeria, National education.

* جامعة الجزائر 3 (الجزائر) – طالب دكتوراه علوم
abdelmoumen.ab@gmail.com (المؤلف المرسل)
** جامعة الجزائر 3 (الجزائر) - أستاذ محاضر (أ)
mohamed.haddou1@gmail.com

ملخص:

تعد الكفاءات الرقمية من بين العوامل الأساسية المؤثرة في الأداء الوظيفي للمؤسسات التعليمية، ويتجلى ذلك من خلال تأثيرها الإيجابي على جودة الأداء الوظيفي للمسؤولين القائمين على إدارة مؤسساتهم، حيث تمكنهم من تحليل البيانات واستخدام التقنيات الحديثة بصورة جيدة ومميزة، وكذا تعزيز التفاعل والتواصل مع أعضاء الأسرة التربوية وتحسين أدائهم الوظيفي، وتمكينهم من متابعة أعمالهم واتخاذ أحسن القرارات بناء على المعطيات والبيانات المتوفرة.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، الكفاءة الرقمية، الأداء الوظيفي، الجزائر، التربية الوطنية.

مخطط المقال:

مقدمة

- (1) الإطار المفاهيمي للكفاءات، والكفاءات الرقمية
 - 1-1 ماهية الكفاءة والكفاءة المهنية
 - 2-1 ماهية الرقمنة والكفاءة الرقمية
 - (2) الرقمنة في قطاع التربية الوطنية وأثرها على الأداء الوظيفي
 - 1-2 إستراتيجية الجزائر الرقمية
 - 2-2 الأداء الوظيفي ورقمنة قطاع التربية الوطنية
- خاتمة

مقدمة:

لا يقتصر نجاح المؤسسات في وقتنا الحالي على تحقيق الأهداف المسطرة وقدرتها في استخدام مواردها المالية والمادية فقط، بل أيضا في تمكّنها على استعمال أكفأ الموارد البشرية وتحفيزها على اكتشاف وتقجير الطاقات الكامنة المبدعة لديها. هذه الطاقات الإنسانية الكامنة لا يمكن احتضانها كقوة ذات فعالية إلا بإيقاظها وتنشيطها وتطويرها.

في ورقة البحث، نطرح إشكالية في السؤال: ما مدى تأثير الكفاءات الرقمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية في الجزائر؟

(1) الإطار المفاهيمي للكفاءات، والكفاءات الرقمية:

يعد أسلوب تسيير الكفاءات، والكفاءات الرقمية أحد الاتجاهات المهمة التي ظهر حديثا في إدارة الموارد البشرية، حيث تعتمد هذه الأخيرة في كل مراحل إدارتها للموارد البشرية على الكفاءات، والكفاءات الرقمية، لأنها تعتبر بمثابة القاعدة الأساسية التي تستند إليها المؤسسات المعاصرة، نظرا لما تملكه من قدرات معرفية ومهنية التي من شأنها تحقيق التطور والنجاح للمؤسسات¹.

(1-1) ماهية الكفاءة والكفاءة المهنية:

يعتبر مفهومي الكفاءة، والكفاءات المهنية مؤشرا مهما للموارد غير المادية ضمن استراتيجية المؤسسة في تسيير وتأهيل مواردها البشرية. إن نشأة هذين المفهومين هو وليد مجموعة من العوامل المتفاعلة مع بعضها البعض أهمها: تطور الأساليب التنظيمية داخل المؤسسة، استغلال الكفاءات المتوفرة داخل المؤسسة في تأطير الحركة الداخلية للموارد البشرية، وتجنب التكاليف المرتفعة التي تتحملها المؤسسة في ميدان البحث والتطوير².

• ماهية الكفاءة:

تعد الكفاءات مورد بشري ذو أولوية لدى أي مؤسسة، حيث يعتبر عنصر مهم في تحقيق أهدافها من خلال ما يمتلكه من خصائص ومميزات تميزه عن باقي الموارد الأخرى، ومن هذا المنطلق تعتبر الكفاءات الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة في تحقيق الأهداف المسطرة³.

تعددت تعاريف الكفاءة، ومنها نذكر:

- "مجموع ثلاث أنواع من المعارف: معارف نظرية ومعرفية عملية (خبرة) وبعد سلوكي (أي الكينونة) معبأة أو قابلة للتعبئة، يستخدمها الفرد لإنجاز مهامه بطريقة أحسن"⁴؛
- القدرة على حل المشاكل المتخصصة في مجال سياق مؤسسي ما⁵؛
- "مجموع المعارف العلمية والقدرات العملية النوعية الموجهة لتحقيق هدف معين والتي لا يمكن تقليدها من الآخرين، وهي: الخبرة التقنية، القدرة على العمل القدرة على الإبداع والابتكار، القدرة التدبيرية، القدرة على تحقيق الفاعلية الشخصية، القدرة الاتصالية، القدرة على تجسيد ثقافة وقيم المؤسسة، والمساهمة في تجسيد أهداف المؤسسة"⁶؛
- "حزمة من المهارات والقابليات التي تساهم في أداء عالي للوظيفة الإدارية"⁷.

ومن التعريفات السابقة، يمكن القول أن الكفاءة هي مجموعة المعارف النظرية والعلمية والعملية التي يستخدمها الأفراد داخل المؤسسة، لإنجاز مختلف المهام الموكلة إليهم بطريقة جيدة ومميزة لتحقيق أهداف معينة.

حددت Elisabeth LECOEUR أستاذة علم الاجتماع ومديرة شركة ميكس للكفاءات والمرافقة لكثير من المؤسسات منذ 20 سنة من أجل إعداد وإنجاز الإجراءات الضرورية في تسيير الكفاءات والمهارات مكونات الكفاءات حسب العناصر التالية⁸:

- الممارسات المهنية المكتسبة: وهي مرتبطة بالمحيط المهني الذي اكتسبت فيه والتي يمكن تحويلها وتوظيفها إلى مناصب عمل قريبة من المنصب الأصلي للعامل أو الموظف؛
- المعارف: هي أكثر إمكانية للتحويل باعتبار أن فرص توظيفها كبيرة وموسعة كما أن نفس المعارف يمكن توظيفها في العديد من الوظائف بشرط أن تكون من نفس العائلة المهنية؛
- والاستعدادات (القدرات الكامنة): تمنح للفرد من خلال تميزها بالخصائص الثابتة درجة التحول وتسمح له بتوظيف معارفه ومهاراته مهما كان نوع المنصب أو الوظيفة التي يريد ممارستها.

• ماهية الكفاءة المهنية:

تعتبر الكفاءة المهنية محصلة من المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة والممارسة في إطار مهني معين لأداء وظيفة ما بكفاءة وفعالية كما هي مرتبطة بالقدرات الفردية (الذهنية والبدنية) وهي منشطة بالدافعية الشخصية. ويتم تكوين الكفاءات المهنية ككفاءة فوقية تجمع وجهة نظر الموظفين حول إتقانهم وإسقاطهم في الأداء المهني. ومن خلال الكفاءات، يفترضون رؤية إبداعية وتحسيناً دائماً للذات⁹.

تعددت تعاريف الكفاءة المهنية، ومنها نذكر:

- "مجموعة مستقرة ومهيكلية نسبياً من الممارسات الخاضعة للرقابة والسلوكيات المهنية والمعارف التي اكتسبها الأفراد من خلال التدريب والخبرة والتي يمكنهم تفعيلها دون تعلم جديد، في السياقات المهنية التي تقدرها مؤسساتهم"¹⁰؛
- "جانب من جوانب الرفاهية المهنية ومورد، إذا كان بمستوى كاف فيما يتعلق بالمهارات المهنية"¹¹؛
- "القدرة على تطبيق المعلومات والمهارات والسلوكيات بنجاح لإنجاز العمل" (تعريف منظمة الصحة العالمية)¹²؛
- "تركيبية من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني الذي يعطي لها صفة القبول. ومن ثم فإنه يرجع

للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها (تعريف المجموعة المهنية الفرنسية الكفاءة المهنية)¹³.

ومن التعريفات السابقة، يمكن تعريف الكفاءة المهنية على أنها مجموعة القدرات والمهارات التي يتمتع بها الأفراد والتي تمكنهم من إنجاز المهام الموكلة إليهم بطريقة مميزة، وتكون قابلة للتطوير مع الزمن.

1-2) ماهية الرقمنة والكفاءة الرقمية:

بدأت المؤسسات في العقود الأخيرة في التركيز على التطبيقات الرقمية، حيث أصبحت هذه المؤسسات في جميع أنحاء العالم تعطي اهتمامًا متزايدًا بتطوير التقنيات الرقمية، وأظهرت الأبحاث المتعلقة بالرقمنة وتأثيرها على الابتكار والتنمية نموًا هائلًا. ويُعتقد أن المؤشرات ذات الصلة مثل الرقمنة والتحول الرقمي مهمة جدًا في قياس الابتكار والقدرة التنافسية للمؤسسات¹⁴.

• ماهية الرقمنة:

يعد مفهوم الرقمنة مصطلح حديث النشأة، حيث عن طريقها يتم تطوير وتحويل البيانات والمعلومات من شكلها الكلاسيكي إلى شكلها الرقمي، فهي وسيلة فعالة من شأنها اختصار الإجراءات المختلفة وضمان الكفاءة والسرعة في التنفيذ بأقل تكلفة¹⁵.

تعددت تعريفات الرقمنة، ومنها نذكر:

- "العملية التي من خلالها يتم خلق صور رقمية انطلاقًا من وثيقة ورقية أو كيان ثلاثي الأبعاد" (تعريف الشبكة الكندية للمعلومات حول التراث RCIP)¹⁶؛
 - "منهج يسمح بتحويل البيانات والمعلومات من النظام التناظري إلى النظام الرقمي"¹⁷؛
 - "عملية تحويل مصادر المعلومات بشتى أشكالها (كتب، مجلات دورية، صور تسجيلات صوتية...) إلى شكل مقروء آليًا بواسطة استخدام أنظمة الحاسوب عبر النظام الرقمي الثنائي الذي يعد وحدة المعلومات الأساسية لنظام الي للمعلومات يقوم على استخدام الحاسب الآلي وتحويل المعلومات إلى مجموعة من الأرقام يطلق عليها الرقمنة"¹⁸؛
 - لغة تقنية وعلم تطبيقي وهي بمثابة الطريقة الفنية المستخدمة لتحقيق هدف عملي من خلال استخدام مجموعة من الوسائل لتحقيق الرفاهية للمواطنين وتلبية احتياجاتهم"¹⁹.
- ومن التعريفات السابقة، يمكن القول أن الرقمنة هي عملية يتم بمقتضاها تحويل البيانات من شكلها الورقي إلى شكل رقمي بواسطة أنظمة الحاسوب تهدف إلى تحقيق الرفاهية لمستخدميها وجميع الأطراف المعنية بها.

• ماهية الكفاءة الرقمية:

لا تؤثر الرقمنة على كفاءة الموظفين وطرق التدريس والتعلم فحسب، بل تطرح أيضًا أسئلة تتعلق بالأخلاق ونظرية المعرفة. وتشير بعض الدراسات أن الكفاءة الرقمية تشمل العديد من مجالات الكفاءات المتشابهة، بما في ذلك الكفاءة الرقمية العامة في استخدام الأدوات الرقمية، مثل الكفاءة الرقمية التربوية والتعليمية، والكفاءة في تدريس المادة الخاصة بالفرد، والكفاءة الرقمية الموجهة نحو المهنة، والتي تهتم بالمسؤولية الرقمية والوعي بالتغيرات في المواضيع والأدوار وكذلك في المجتمع والممارسات المعرفية. هناك أيضًا كفاءة رقمية تحويلية، وهي القدرة على التصرف وتحويل ممارسات الفرد عن طريق اختيار واستخدام الأدوات الرقمية المناسبة²⁰.

تعددت تعاريف الكفاءة الرقمية حسب مستعملها، ومنها:

- "نوع من الكفاءات المتعددة الأبعاد والمتعلقة بقدرة العاملين على حشد المهارات والقدرات التي تمكنهم من البحث عن المعلومات وتحصيلها ومن ثم معالجتها باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحويلها إلى معرفة"²¹؛
- "الاستعمال الواثق والحاسم والمسؤول للتكنولوجيا الرقمية بغرض التعلم والعمل، والمشاركة في المجتمع وتتضمن الإلمام بالبيانات والمعلومات والتواصل والتعاون وإنشاء المحتوى الرقمي، والمسائل المتعلقة بالملكية الفكرية وحل المشكلات والتفكير النقدي" تعريف المفوضية الأوروبية الكفاءة الرقمية²²
- من التعريفين السابقين، يمكن القول أن الكفاءة الرقمية هي امتلاك المهارات التقنية والعلمية اللازمة لتوظيف واستخدام التقنيات الرقمية بطريقة هادفة في الأنشطة المختلفة مثل العمل والإدارة والدراسة والحياة اليومية بشكل عام.

(2) الرقمنة في قطاع التربية الوطنية وأثرها على الأداء الوظيفي:

تشير بعض التقارير أن الجزائر لا تزال متأخرة في مختلف محاور الرقمنة رغم تنوع المشاريع والاستراتيجيات المتبعة منذ سنة 2008 مقارنة بما حققته الكثير من الدول، فنلاحظ احتلالها للمرتبة 100 من بين 131 دولة من حيث مؤشر الجاهزية الشبكية* الذي بلغ 39,48 في سنة 2022²³. ويمكن تفسير هذه الوضعية بعدم استيعاب التكنولوجيا، هشاشة العلاقة بين الجانب العلمي والتعليمي والاستخدام الفعال لها، ضعف ظروف البيئة الابتكارية، وغياب القاعدة القانونية التي تحمي الإبداع بالرغم من إمكانياتها المالية وتوفرها على بنية تحتية ملائمة²⁴.

(1-2) إستراتيجية الجزائر الرقمية:

فى ظل التغيرات والتحديات التى يشهدها العالم الناتج عن التطور السريع فى تقنيات الحاسبات والبرمجيات والاتصالات الذى رافقته طفرة إيجابية متمثلة فى تزواج الوسائل التكنولوجية ووسائل الاعلام والاتصال والانترنت، عملت الجزائر على غرار باقى الدول على توفير الأولوية البالغة من أجل تجسيد رقمنة كل نشاطاتها حيث تم إعداد مخطط تحت اسم "إستراتيجية الجزائر الالكترونية 2009-2013" الذى كان يرمى إلى ضبط الأعمال التى يجب تنفيذها خلال 5 سنوات، ويقوم هذا المخطط على ثلاثة عشر (13) محورا حيث تقييم كل واحد منه مع تحديد أهدافه²⁵.

* يقىس إمكانات دولة معينة على استثمار الفرص التي تقدمها تقانات المعلومات والاتصالات. يجري نشر هذا المؤشر سنوياً من المنتدى الاقتصادي العالمي. وهو مؤشر مركب مؤلف من 3 مكونات: بيئة التقانة، جاهزية الجهات المعنية الرئيسية في المجتمع، ومدى استخدام التقانات في هذه الجهات. ارجع إلى: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا- الإسكوا Escwa (2024)، «مؤشر الجاهزية الشبكية»، على الخط، الاطلاع في 2023/05/14، مؤشر-الجاهزية-الشبكية-<https://www.unescwa.glossary/org/ar/sd-0>

تتمكن إعداد الإستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي في الجزائر لتحقيق الأهداف المتمثلة في تحسين أداء الإدارة وتوجيه الخدمات إلى جانب الأهداف الاقتصادية من خلال توسيع آفاق التشغيل وفك العزلة، والسماح للمواطنين والمؤسسات من الحصول على بعض الخدمات الإلكترونية وما تعرفه من تبادل المعلومات، وتأمين تلك المعطيات لحمايتها من الأيدي الإجرامية. وكل تتضمن الإستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي في رقمنة القطاع العمومي، تطوير قطاع الاقتصاد الرقمي والشمول المالي في الجزائر، التعليم والتكوين والتشغيل في مجال الرقمنة، تطوير الرقمنة في الجزائر وتصنيفها على الصعيد الدولي، والوصول للمواطنة الرقمية وتأثير تكنولوجيات الإعلام والاتصال على الثقافة الجزائرية²⁶.

الجدول 01 - تطور عدد مشتركى الأنترنت الثابت (ADSL-4GLTE) في الجزائر (2013-2022)

السنوات	2013	2016	2019	T3/2022
مشتركي الأنترنت	1.238.400	2.859.550	3.569.160	4.464.315
التطور %	-	130.90 %	24.81 %	25.08 %

المصدر: عبد الإله شوثري (2023)، «دور الإستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في الجزائر - رؤية 2030»، مجلة "معارف"، جامعة البويرة، المجلد 18، العدد 01، ص ص 406-424.

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ التزايد المستمر في عدد مشتركى الأنترنت الثابت خلال الفترة 2013-2016، حيث تزايد العدد من 1.238.400 إلى 2.859.550 بنسبة زيادة قدرها 130.90 % وهذا كنتيجة لإستراتيجية الجزائر الالكترونية التي اعتمدها الجزائر بداية من سنة 2013. لكن هذا التزايد الملحوظ لم يستمر بنفس الوتيرة في السنوات الأخيرة، حيث تراجعت النسبة إلى 24.81 % و 25.08 % في سنتي 2019 و 2022 على التوالي، وهذا بسبب الظروف الأمنية والصحية (كوفيد 19) التي شهدتها الجزائر بداية من سنة 2019.

الجدول 02 - تطور مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية (IDEG) في الجزائر (2012-2022)

السنوات	2012	2014	2016	2018	2020	2022
قيمة المؤشر	0.3608	0.3104	0.2999	0.4227	0.5173	0.5611
الترتيب	132	136	150	130	120	112

المصدر: مديرية الإحصاء والدراسات والاستشراف لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، الجزائر (2022)، «تقرير المؤشرات الدولية المتعلقة بقطاع البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية»، على الخط، الاطلاع في 2023/03/15.

<https://www.mpt.gov.dz/wp-content/uploads/A9-2022-.pdf>

يقيم مؤشر الحكومة الإلكترونية عن مدى جاهزية وقدرة الحكومة الإلكترونية الوطنية ومدى تطورها، وهو مؤشر مركب يعتمد على المتوسط المرجح لثلاثة مؤشرات فرعية قياسية هي: البنية التحتية للمواصلات السلكية، رأس المال البشري وخدمات الأنترنت. يصدر هذا المؤشر عن الأمم المتحدة كل سنتين²⁷.

ومن خلال الجدول أعلاه، شهدت الفترة (2012-2016) تراجع في مؤشر تنمية الإدارة الإلكترونية حيث انخفض من 0.3608 إلى 0.2999 محتلة الجزائر المرتبة 150 سنة 2016 بعد ما كانت في المرتبة 132. إن هذه الوضعية لا تعكس الجهود التي قامت بها الجزائر في هذه الفترة من أجل تعزيز وترقية الإدارة الإلكترونية. وقد سجلت الجزائر تطوراً إيجابياً في الفترة (2018-2022) مقارنة بالفترة السابقة، وتعد بذلك، منذ 2020 من بين دول المجموعة ذات مؤشر IDEG مرتفع، بعد أن كانت في فئة الدول ذات مؤشر IDEG متوسط.

2-2) الأداء الوظيفي ورقمنة قطاع التربية الوطنية:

يعتبر الأداء الوظيفي الناتج النهائي لتحصيل جميع الأنشطة التي يقوم بها الأفراد داخل المؤسسة، وتسعى هذه الأخيرة إلى الرفع والتحسين منه وهذا بتعبئة الموارد القيادية والتنظيمية من أجل الوصول إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصالات الجديدة التي تساعد في تحقيق ذلك.

إن إدخال مفهوم الإدارة الرقمية يعد عاملاً جوهرياً في زيادة الكفاءة لدى الموظفين في ظل قيادة رقمية قائمة على مبادئ إدارة تحوي استخدام أجهزة رقمية وعمليات إدارية وقيادية متكاملة ومتجانسة، الهدف منها الوصول إلى أداء بأعلى جودة²⁸. وتعرف الرقمنة كما أشرنا إليها سابقاً عملية تحويل المعلومات والوثائق إلى شكل ذو تنسيق رقمي يمكن فهمه بواسطة أنظمة الكمبيوتر.

الجدول 3: الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية

التصنيف	الإدارة التقليدية	الإدارة الإلكترونية
الحفظ والضياع.	معلومات الوسائط الورقية تتعرض للتلف مع مرور الوقت. مع إمكانية كبيرة لضياع بعض الملفات والوثائق أو الأوراق.	الملف الإلكتروني في مأمن من التلف والتفاد ويمكن تأمينه عبر أكثر من وسيط تخزين إلكتروني، مع صعوبة فقدان أية معلومات أو معاملات أو ملف من الملفات التي تم حفظها.
الاسترجاع.	صعوبة الاستخراج.	سهولة البحث في أرشيف الشبكة عن أي ملف.
التكاليف.	ارتفاع تكاليف حفظ الملفات والمعاملات وإعادة استخراجها.	تكلف فقط ثمن وسائط التخزين أو الشبكة التي حملت عليها المعلومات سلفا.
المكان.	تحتاج إلى مخازن ضخمة وعمالة خاصة.	تحتاج الأجهزة المحمولة عليها الملفات إلى غرفة صغيرة.
الحماية.	صعوبة تأمين الوثائق والمعاملات.	تضمن برامج الحماية عدم التلاعب بالملفات والمعاملات سواء بالحذف أو الإضافة.
التوثيق والضبط.	تأثر بالعامل البشري.	البرامج التقنية تسجل أي إجراء يتم على الشبكة الإلكترونية للإدارة بالساعة والدقيقة والثانية التي تم فيها.
الإجراءات	ضرورة التعامل مع الموظف مباشرة.	يتم التعامل من خلال برامج الحاسوب، أو مكائن الإدارة الموجودة في الكبائن المتخصصة لهذا الغرض كالتصريفات.
طبيعة اللقاء.	مباشرة بين الطرفين أو من خلال وسائط بشكل مباشر كالتلفون.	لقاء افتراضي، يقوم على إجراء معاملة بين طرفين لا يوجد إلا أحدهما فقط والآخر هو برنامج حاسوبي أو بريد إلكتروني...
التفاعل.	يتميز بالبطء.	تتميز بالتفاعل السريع إذ يمكنها استقبال آلاف الطلبات أو الرسائل في زمن قصير، وإرسال رسائل لعدد كبير.
مدة الخدمة.	محدودة ساعات الدوام الرسمي.	تقدم خدماتها 24 ساعة يوميا.
المهام.	صعوبة إنجاز المهام الخاصة نتيجة الإجراءات المتداخلة.	سهولة إنجاز المهام الخاصة بسهولة ويسر.
استثمار الموارد.	لا تتوفر لها إمكانية الاستفادة من الموارد المعلوماتية	تقوم على استثمار الموارد المعلوماتية وتخزينها، ووضع البرامج التي تلائم الإدارة في التحكم في هذه المعلومات وإدارتها.
أسلوب الإدارة (طبيعة العلاقة).	يعتمد على الأشياء أكثر من المعلومات.	يعتمد على المعلومات أكثر من الأشياء.

المصدر: جمال عابدي (2022)، «الرقمنة وأثارها التنظيمية في الجامعة الجزائرية»، مجلة "دراسات اقتصادية"، جامعة الجلفة، المجلد 16، العدد 01، ص ص 554-578.

هناك علاقة وطيدة بين الأداء الوظيفي في قطاع التربية الوطنية وعمليات الرقمنة المتواصلة لتحقيق أبعاد عدة ترتبط بـ: تحسين التسيير الإداري، ترقية الاتصال، تدعيم القطاع بهياكل البنية التحتية، تدعيم المناهج الدراسية، تكوين قاعدة بيانات، الاستفادة من الذكاء الاصطناعي.

إن تعزيز عمليات التحول الرقمي في قطاع التربية الوطنية، سيعمل، دون شك، لتحقيق الحوكمة بفرض أسلوب شفافية والرقمة بين المناطق الريفية والحضرية والوصول لتعليم جيد مستدام.

خاتمة:

يعد التحول الرقمي من الاتجاهات الحديثة في العالم لتقديم الحلول للمشاكل المتعددة في شتى المجالات من بينها تلك المتعلقة بخدمة التعليم ورفع الكفاءة المهنية للقائمين عليها، من بينهم مسؤولي تسيير المؤسسات التعليمية (المدارس)، فهي أداة تساهم في التقليل من الأخطاء والتخفيض من تكاليف إدارتها.

من نتائج البحث:

- تعد الرقمنة بمختلف أدواتها التكنولوجية القاطرة التي تقود معظم المؤسسات وخاصة في المجال التعليمي في تسييرها المحكم باستعمال تطبيقات تكنولوجية؛
- تتضح أهمية الكفاءات الرقمية في تأثيرها الإيجابي على جودة الأداء الوظيفي للمسؤولين القائمين على إدارة مؤسساتهم التعليمية بقدرتهم على تحليل البيانات واستخدامها في تعزيز التفاعل والتواصل مع أعضاء الأسرة التربوية وتحسين أدائهم الوظيفي؛
- وتساهم الكفاءات الرقمية في تحسين إدارة الموارد المستغلة في المؤسسات التعليمية، فقد لوحظ أن الأداء الوظيفي لمسؤوليها جيد وفعال.

ومن توصيات البحث:

- خلق ثقافة داخل المؤسسة التربوية تبنى على التفكير الشامل نحو تعزيز التحسينات المستمرة من خلال التدريب وتطوير الموظفين، وتعزيز ارتباطهم الوظيفي؛
- تطوير قدرات الموظفين بالمؤسسة التربوية وتعزيز كفاءتهم الرقمية من خلال حصص تكوينية داخل المؤسسة وخارجها، وإعادة النظر في محتوى برامج التكوين (مقياس الإعلام الآلي) المخصصة لقادة المؤسسات التربوية (المديرين)؛
- إدماج التكنولوجيا في عمليات التخطيط والتقييم في المؤسسة التربوية للوصول إلى رؤيا إستراتيجية في تحقيق التحول الرقمي؛
- تعزيز التواصل والتعاون بين المؤسسات التربوية لتبادل الخبرات في مجال الكفاءات الرقمية من خلال شبكات احترافية؛
- توفير بنية تحتية تكنولوجية قوية وموثوقة (الشبكات، الأجهزة الحديثة، البرمجيات..) في المؤسسة التربوية لضمان استعمال ناجع للرقمنة في العملية التعليمية؛
- وتشجيع وتحفيز البحث في ميدان الكفاءات الرقمية لدى قادة المؤسسات التربوية من أجل استيعاب أهمية هذه الكفاءات وتأثيرها على تحسين أدائهم الوظيفي.

الهوامش والمراجع:

- 1 أبو بكر بحري & نور الدين رادي (2022)، «آليات»، تأثير تسيير الكفاءات البشرية على جودة الخدمات الصحية المقدمة بالمؤسسات الإستشفائية - دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية "شعبان حمودة" بمغنية، «آليات»، مجلة "الابتكار والتسويق"، مخبر البحث "إدارة الابتكار والتسويق"، جامعة سيدي بلعباس، المجلد 09، العدد 01، ص ص 257-276.
- 2 ليندة بوعلي، سارة بن أوزينة & وفاء حديدي (2023)، «أثر تسيير الكفاءات على أداء الموارد البشرية»، مجلة "الباحث الاقتصادي"، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سكيكدة، المجلد 11، العدد 01، ص ص 103-119.
- 3 وسام مهيبيل (2019)، «دور تسيير وتطوير الكفاءات في تحسين أداء المؤسسة»، مجلة "دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية"، مخبر البحث "الصناعات التقليدية"، جامعة الجزائر 3، المجلد 08، العدد 01، ص ص 243-260.
- 4 J.M. PERRETI (2003), «Gestion des ressources humaines», Vuibert (8e edition), Paris, p. 150.
- 5 Jean BRILMAN (2001), «Les meilleures pratiques de management», Organisation (3ème edition), Paris, p. 383.
- 6 Yeran-YVES BNCK (2003), «Le Management de connaissances et des compétences en pratique», Organisation, Paris, p. 106.
- 7 عبد المؤمن مرزوقي (2022)، «مستوى الكفاءات الإدارية لدى مديري مؤسسات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي -دراسة حالة مركز تنمية التكنولوجيات المتطورة»، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة باتنة 1، المجلد 07، العدد 02، ص ص 704-740.
- 8 Elisabeth LECOEUR (2008), «Gestion des compétences», De Boeck, Bruxelles, p. 19.
- 9 Aúl GONZÁLEZ-FERNÁNDEZ, Adela RUIZ-CABEZAS, María C. Medina DOMÍNGUEZ, Adela Beatriz SUBÍA-ÁLAVA, Jorge Luis Delgado SALAZAR (2023), «Teachers' teaching and professional competences assessment», Evaluation and program planning, Elsevier, United Kingdom, Vol. 103, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0149718923001738>
- 10 Gérald BOUTIN (2004) «L'approche par compétences en education: Un amalgame paradigmatique», Revue connexions, Paris, n° 81, pp. 25-41.

11 Nneli VAUHKONEN, Terhi SAARANEN, Maria CASSAR, Michelle CAMILLERI, Leandra MARTÍN-DELGADO, Elaine HAYCOCK-STUART, Andrea SOLGAJOVÁ, Imane ELONEN, Miko PASANEN, Heli VIRTANEN, Leena SALMINEN, (2023) «Professional competence, personal occupational well-being, and mental workload of nurse educators - A cross-sectional study in four European countries», Nurse Education Today, Elsevier, United Kingdom, Vol. 133.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691723003635>

12 Rizal Angelo N GRANDE, Daniel Joseph E BERDIDA, Larry Terrence O CORNEJO, Hazel N VILLAGRACIA, Mohmmad K AL-SHAMMARI, Ahmad Tuaysan ALSHAMMARI, Huda Saad ALENEZI & Tahani Awadh ALSHAMMARI (2023), «Psychometric testing of the nurse professional competence scale Arabic version: An exploratory and confirmatory factor analyses», Nurse Education in Practice, Elsevier, United Kingdom, Vol. 70.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595323001415>

13 أسماء نمديلي (2018)، «دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية للموارد البشرية»، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 09، العدد 04، ص ص 213-225.

14 Qiang CHENG, Yue LIU, Chun PENG, Xingsong HE, Zhouqin QU & Qianyu DONG (2023), «Knowledge digitization: Characteristics, knowledge advantage and innovation performance», Journal of Business Research, Elsevier Ltd., United Kingdom, Vol. 163, n° c,

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296323002734?via%3Di hub>

15 خديجة قمار (2023)، «الرقمنة الإدارية في الجزائر-بين حتمية الانتقال ومعوقات التطبيق-»، مجلة «المفكر»، جامعة بسكرة، المجلد 18، العدد 01، ص ص 139-152.

16 عبد المالك هبال (2023)، «أثر توفر متطلبات استخدام الرقمنة في تحسين مستوى الخدمة المصرفية الإلكترونية لعمليات التجارة الخارجية دراسة حالة بنكي BDL، BADR بالمسيلة»، مجلة «دفاتر اقتصادية»، مجلة الجلفة، المجلد 14، العدد 01، ص ص 466-486.

17 علي حميدوش & حميد بوزينة (2020)، «اقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة (المتطلبات والعوائد) - تجارب دولية دروس وعبر»، المجلة العلمية «المستقبل الاقتصادي»، مخبر البحث «مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات»، جامعة بومرداس، العدد 01، ص ص 41-60.

18 نور الدين بطاط (2021)، «الرقمنة وإسهاماتها في تحديث الإدارة الرضوية»، مجلة «علوم الأداء الرياضي»، جامعة سوق أهراس، المجلد 03، العدد 01، ص ص 120-138.

19 حنان أبو دية (2022)، «دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمة في وزارة الداخلية الفلسطينية - الحالة الدراسية (call Center)»، مجلة "إدارة"، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، المجلد 29، العدد 02، ص ص 53-84.

20 Ilka NAGEL & Gréta Björk GUÐMUNDSDOTTIR (2023), «Teacher educators' professional agency in facilitating professional digital competence», Teaching and Teacher Education journal, Elsevier Ltd., United Kingdom, n° 132, pp. 1-14.

21 Caroline FLORES-LUEG & Rosabel ROIG-VILA (2019), «Facteurs personnels influençant l'auto-évaluation des futurs enseignants sur la dimension pédagogique de l'utilisation des TIC», Revue ibéro-américaine de l'enseignement supérieur, Mexico, vol.10 n° 27, pp. 151-171 (article traduit de l'Espagnol),

<https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/345/1142>

22 Javier JORGE-VÁZQUEZ, Sergio Luis Náñez ALONSO, Washington Raúl Fierro SALTOS & Silvia Pacheco MENDOZA (2021), «Assessment of digital competencies of university faculty and their conditioning factors: Case study in a technological adoption context», Education sciences, Réseau européen d'éducation Sportive (ENSE), Vienna, vol. 11, n°10, pp. 1-15,

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10639-023-11669-w.pdf>

23 Portulans Institute (2022), «The network readiness index 2022», p. 75.

https://download.networkreadinessindex.org/reports/nri_2022.pdf

24 المنظمة العالمية للملكية الفكرية (2022)، «مؤشر الابتكار العالمي 2022 في لمحة»، ص 20.

25 لخضر بن سعيد & مصطفى رديف (2022)، «حتمية التحول الرقمي في الجزائر وآفاقها في ظل تداعيات أزمة كورونا»، مجلة "المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية"، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة، المجلد 06، العدد 01، ص ص 333-342.

26 وكالة الأنباء الجزائرية مقال- (2023)، «إعداد الإستراتيجية الوطنية للتحول الرقمي من شأنه تكريس السيادة الرقمية (خبراء)»، 2023/11/08، الاطلاع 2023/06/07،

<https://www.aps.dz/ar/sante-science-technologie/151483-2023-11-08-15-55-57>

27 مديرية الإحصاء والدراسات والاستشراف لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، الجزائر (2022)، «تقرير المؤشرات الدولية المتعلقة بقطاع البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية»، على الخط، الاطلاع في 2023/03/15،

<https://www.mpt.gov.dz/wp-content/uploads/A9-2022-.pdf>

28 العمري رامي محمود ضيف الله (2019)، «ازدواجية القيادة والإدارة والفرق بينهما»، مجلة "العلوم التربوية والنفسية"، المؤسسة العربية ونشر الأبحاث، غزة، المجلد 03، العدد 19، ص ص 130-141،

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/article/view/1634/1572>