

تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في ظل رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر

"برنامج PROGRES نموذجاً"

*Application of human resources management electronically under the digitization of Algeria's higher education sector _progres system as a model_*

ط.د حفيظ حنان¹، أ.د بوقرة رابع²

¹ جامعة محمد بوضياف- المسيلة-، مخبر المقاولاتية وإدارة المنظمات، جامعة العربي

التبسي-تبسة، الجزائر، hanan.hafid@univ-msila.dz

² جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، rabeh.bouguerra@univ-msila.dz

تاريخ القبول: 2022/11/18

تاريخ الاستلام: 2022/09/16

ملخص: على غرار بلدان العالم وجدت الجزائر نفسها في مواجهة تحدي عولمة نظام التكوين الجامعي، حيث عرفت الجامعة الجزائرية تطورات تكنولوجية ومعلوماتية متلاحقة وسريعة معتمدة في ذلك على أحدث الابتكارات التكنولوجية بالتالي هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مشروع رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر و التطرق الى اهم البرامج التي ساهمت بشكل كبير في تجسيد هذا المشروع على ارض الواقع والمتمثل في النظام الإعلامي المدمج progres كنموذج لإرساء التكنولوجيا الحديثة على مستوى إدارات مؤسسات التعليم العالي، حيث خلصت هذه الدراسة الى ان البرنامج الذي اعتمدته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من اهم الأنظمة التي ساهمت في رقمنة القطاع والتسيير الشامل لكل شؤون الجامعة.

كلمات مفتاحية: إدارة الموارد البشرية إلكترونيا، رقمنة قطاع التعليم العالي، نظام progres.

تصنيف JEL: Q 15, M15, C61, I23

Abstract :

Like the countries of the world, Algeria found itself facing the challenges of the globalization of the university training system. The University of Algeria has experienced successive technological and informational developments based on technological innovations. The aim of the study is to highlight the project to digitize the higher education sector in Algeria and to address the most important programmes that have greatly contributed to the realization of this project on the ground, namely the integrated information system progres as a model for the establishment of modern technology at the level of the departments of higher education institutions. The study concluded that the programme adopted by the Ministry of Higher Education and Scientific Research was one of the most important regulations that contributed to the digitization of the sector and the overall management of all university affairs.

Keywords : Electronic human resources management, digitization of higher education sector, progres system

Jel Classification Codes : Q 15, M 15, C 61, I 23

1. مقدمة

في عصر انتهاء مفهوم الوظيفة الآمنة والتحول إلى المهنة الآمنة ، التغير في هياكل المنظمات، تقليص العمالة بسبب الأتمتة والتكنولوجيا والتوجه إلى اقتصاد المعرفة وخدمة الزبون، ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية الكترونيا كنمط وتوجه يستجيب للتغيرات، ويعطي مرونة لوظيفة الموارد البشرية ، بحيث تبقى قائمة كمهنة مرنة باستجابتها للتغيرات، ومن هنا شرعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اصلاحات عميقة للاستجابة لمتطلبات القطاع الاقتصادي والاجتماعي ومسايرة وتيرة التطور عالميا .حيث وجدت الجزائر نفسها على غرار بلدان العالم، في مواجهة تحدي عولمة نظام التكوين الجامعي وضرورة اعتماد نظام معلوماتي يشمل جميع مكونات المؤسسة الجامعية ويسمح بتسيير متكامل لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي بكل احترافية وتقادي الأخطاء وضمان الشفافية وباقل تكلفة.

وتعدّ الجامعة الجزائرية من المؤسسات التي سعت ولا زالت إلى تطبيق مشروع الرقمنة في ظل الاستراتيجيات التي أقرتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تباعا، والتي تهدف من خلالها إلى رقمنة القطاع وإرساء أسس التكنولوجيا الحديثة على مستوى إدارات مؤسسات التعليم العالي من جهة. وعلى مستوى الأداء البيداغوجي والتعليمي من جهة أخرى. هذه العملية تمت عبر تطبيق مجموعة من الأنظمة والخدمات الإلكترونية التي وفرتها قطاع التعليم العالي من أجل عصنة القطاع، حيث تمثلت أهم هذه الخدمات في نظام “بروغرس progres”، والذي يهتم بالتسيير البيداغوجي وتسيير الموارد البشرية وتسيير الخدمات الجامعية. إضافة إلى نظام تسيير المكتبات الجامعية “سينجاب”، وكذلك البوابة الجزائرية للمجلات العلمية والبريد الإلكتروني المهني وبرنامجي “سيلابيس” و”المودل”، وهم “أرضيتان رقميتان” للتعليم عن بعد وشبكات التواصل الاجتماعي جزائرية منذ الاستقلال، التعليم حضوريا للطلبة، إلا أن جائحة “كورونا” قلبت الموازين وألقت بظلالها على التعليم الذي أصبح ملزما باعتماد التعلم عن بعد وشبكات التواصل الاجتماعي المودل”، وهم “أرضيتان رقميتان.

وانطلاقاً مما سبق ومن أجل التفصيل في موضوع إدخال الجامعة الجزائرية واقع الرقمنة معتمدة في ذلك على أحدث الابتكارات التكنولوجية وتطوير وتحديث نظامها التعليمي، سيتم التطرق الى النظام الإعلامي المدمج progres كنموذج لرقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر من خلال طرح التساؤل:

- كيف يساهم النظام الإعلامي المدمج progres في رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر؟

ومن خلال التساؤل الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- فيما يمثل برنامج بروقرس progres؟
- ماهي اهم المجالات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية المدرجة في برنامج بروقرس progres؟
- ما واقع استخدام برنامج بروقرس progres كنموذج لرقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر؟

وتهدف الدراسة في جوهرها الى التعريف بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية ونظام بروقرس كأحد النماذج الاتي انتهجتها الجزائر كاستراتيجية لرقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر والتطرق الى اهم مجالات هذا البرنامج، كما تهدف الدراسة الى معرفة كيف يساهم البرنامج في التسيير الشامل لشؤون الجامعة وتطوير وتحديث نظامها الإداري من جهة والبيداغوجي التعليمي من جهة اخرى.

وخدمة لأهداف الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يصف متغيرات الدراسة ويوفر معلومات كافية لعناصر الموضوع ويسمح بتقديم النظام الإعلامي المدمج progres كنموذج لرقمنه قطاع التعليم العالي في الجزائر.

2. الاطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM

1.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية الكترونيا: e-HRM

تعددت التعاريف المرتبطة بمصطلح الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وفيمايلي سيتم عرض بعض هذه التعاريف:

عرفت إدارة الموارد البشرية الكترونيا بانها " استخدام التكنولوجيا مع وظائف إدارة الموارد البشرية" (emma , 2007, p. 2)

كما عرفت بانها "تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية ، والذي سيسهم مع بعض التغيرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع ، وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات." (هوبكنز و جيمس ، 2007، صفحة 18)

كما تعرف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بانها " التطبيق العملي لاستراتيجيات وسياسات وممارسات المنظمة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه والاستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية فهي طريقة لأداء وظائف HRM" (فريد ، 2008، صفحة 242)

وتعرف بانها" تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر الى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من اجل الاتصال، تقييم الأداء، ادارة الفرق، إدارة المعرفة، التعليم والاغراض الادرية الأخرى" (سمية ، 2014، صفحة 80)

ومما سبق، نرى أن e-HRM، تشتمل في تعريفها على العناصر نفسها التي تتكون منها الإدارة الإلكترونية، والتي تشمل دمج وظائف الإدارة بتكنولوجيا ICT، وبالتالي دمج أنشطة ووظائف HRM بتكنولوجيا ICT، والاعتماد على الشبكات والإنترنت أو الإنترنت أو الإكسترنات، استجابة للتغيرات في بيئة الأعمال والبيئة الخارجية.

بالتالي يمكن القول بان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية عبارة عن نمط اداري معاصر يقوم على التكامل بين الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال استخدام تقنيات المعلومات والاتصال في ممارسة وظائف الموارد البشرية وتنميتها داخل المنظمة سواء من جهة الإدارة او من جهة الموظفين.

2.2 أهداف إدارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM

إن أهداف e-HRM نابعة من تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية، ومواكبتها للتغيرات في بيئة الأعمال، حيث حددت تلك الأهداف بزيادة التركيز على القضايا الاستراتيجية، زيادة مرونة الإجراءات والممارسات، زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية، تقليل التكاليف وأن تكون إدارة الموارد البشرية موجهة نحو خدمة الإدارة والعاملين في المنظمة. (Ruel, Tanya , & Mandy Van, 2007, p. 5)

إن تغير القوى والعوامل المؤثرة على المنظمات وقضايا العولم، تغير النظرة من الوظيفة الآمنة إلى المهنة الآمنة، ارتفاع معدلات التعليم في العالم وتغير نوعية قوى العمل المطلوب ، كل ذلك كان من أهم أسباب توجه المنظمات نحو e-HRM وذلك لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية: (فريد ، 2008، صفحة 242)

➤ تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية

➤ تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية

➤ تحقيق مكاسب من الموارد البشرية

➤ تسهيل أداء وظائف إدارة HR.

➤ رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المنظمة

➤ تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين

➤ دعم أفضل للإدارة عبر أقسام الشركة

➤ توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب.

➤ تحسين صورة الشركة.

وهي بهذا تهدف إلى تقديم خدمات HR بشكل فوري، وإجراء معاملات HRM إلكترونياً، وهذا يتطلب مراجعة الأسلوب التقليدي لإدارة الموارد البشرية وإجراءاته المتبعة، وتحويله إلى نموذج متكامل عصري ضمن المفهوم الجديد e-HRM.

3.2 متطلبات إدارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM

يمكن اعتبار e-HRM جزء من منظومة الإدارة الإلكترونية، تعتمد على تكنولوجيا ووسائل ICT، ولا تختلف عن الإدارة الإلكترونية باعتمادها على الشبكات والبرمجيات والاتصالات والإنترنت وغيرها مما سبق ذكره. ويلعب الإنترنت دورا رئيسيا في هذا المجال، حيث يساعد المنظمة في تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً من خلال: (النجار و فايز ، 2007، صفحة 253)

➤ الاتصالات الفورية.

➤ الحصول على معلومات فورية عن إدارة الموارد البشرية.

➤ المشاركة في المناقشات والحوارات مع النقابات والمدرءا .

➤ توفير معلومات عن أسواق العمل وفرص التوظيف.

➤ تبادل المعلومات بين الحكومة والنقابات ومراكز التدريب والتعليم.

➤ إجراء دراسات وأبحاث في مجال HRM .

➤ العمل عن بعد Telework .

➤ تحديث قواعد البيانات وإجراء المقارنات.

➤ ربط العمالة بفرص العمل محليا ودوليا

➤ دعم التعليم وربطه بأسواق العمل.

بالإضافة إلى ذلك، وحتى يكون تطبيق النظام فعالا، لا بد من وجود وتوفير متطلبات أخرى، تتفاوت من منظمة لأخرى، نذكرها في النقاط التالية: (emma، 2007، صفحة 17_20)

➤ إن نجاح أي نظام كان، يعتمد على مدى تقبل المستخدمين للنظام، ولن ينجح أي نظام في حال وجود رفض ومعارضة له، فذلك على المنظمة العمل منذ البداية على شرح العلاقة بين أهمية النظام وإجراءات العمل، وجعل المستخدمين جزءا من عملية تصميم وتنفيذ النظام، مع الاتصال المستمر معهم في كل مرحلة من مراحل النظام والحصول على تغذية راجعة من المستخدمين حول التغييرات.

- تدريب المستخدمين على النظام الجديد، ضمن بيئة آمنة، تتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه، وفهم أهمية التكنولوجيا للمنظمة وللمستخدمين، على كافة المستويات الإدارية ولكافة العاملين ومستخدمي النظام.
- سهولة استخدام النظام من قبل المستخدمين، وعلاقته بوظائف HR مع تمتع النظام بالجودة العالية والأمان، مما يعزز عامل الثقة لدى المستخدمين ويزيد من كفاءة استخدام النظام.
- توفر واجهات استخدام للأنظمة وتوفر شبكة إنترانت بشكل أساسي، حيث تقدم المنظمة من خلال تلك الواجهات مجموعة من المعلومات لموظفيها، تشمل الإجراءات والممارسات والأنظمة الخاصة في HR.
- إن استخدام e-HRM من قبل العاملين بالمنظمة، مرتبط بشكل أساسي على مستوى من قبل العاملين بالمنظمة، مرتبط بشكل أساسي على مستوى الفائدة التي يحصل عليها العامل في المنظمة من تكنولوجيا معلومات الموارد البشرية، ومن مستوى سهولة استخدامها.

4.2 مجالات ادارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM

يمكن تقسيم مجالات e-HRM الأساسية إلى أربعة، تشمل تقديم الخدمات الأساسية للموظفين، إدارة الأفراد، تسهيل التعاون والتدريب والتواصل مع الموظفين وتحفيزهم، وتتمثل تلك المجالات الأربعة في مايلي:

- تقديم الخدمات الأساسية: من خلال إدارة المعلومات الشخصية.
- إدارة الأفراد بفاعلية أكبر: من خلال تنظيم عمليات التوظيف، الحضور والانصراف، العلاوات والمكافآت، وإدارة الأداء.
- تسهيل التعاون والتدريب: من خلال التفاعل والمشاركة، التدريب، ونقل المعلومات.

➤ **التواصل مع الموظفين وتحفيزهم:** وذلك من خلال إدارة المزايا الوظيفية، والمكافآت، وتحسين الخدمات المقدمة لهم.

بالرغم من أن تلك المجالات قد تتداخل معا في الحياة العملية اليومية، فقد تختلف تماما الحلول البرمجية لكل منها، فاستخدام e-HRM في تنفيذ العمليات الخاصة بالموارد البشرية لا يعني بالضرورة تقديم برامج التدريب عبر شبكات الإنترنت أو العكس.

هناك العديد من التطبيقات لكل مجال من هذه المجالات، ولكن قد لا يكون بعضها ملائما لجميع المنظمات، وقد لا تحتاج كثير من المنظمات الكبرى إلى استخدام كل التطبيقات المتاحة، فقد يكون لأحد النظم القدرة على تلبية معظم احتياجات المنظمة، ولكن ترى المنظمة أنها لا تحتاج لكل الإمكانيات التي يوفرها هذا النظام أو أنها تبحث لدى موردي التطبيقات عن تطبيق مخصص لعملها.

إن الأنظمة الإلكترونية المختلفة ممكن أن تدعم كافة وظائف HR في كافة المجالات، وفيما يلي جدول يوضح الإمكانيات التي من الممكن توفيرها من خلال e-HRM :

الجدول 1: المجالات التي يمكن توفيرها من خلال e-HRM

الرقم	وظيفة إدارة الموارد البشرية	الاستخدامات المحتملة للتكنولوجيا
1	التطوير وإدارة الأداء	✓ التعليم الإلكتروني ✓ تقييم الأداء من خلال الإنترنت مثل تقييم 360 درجة ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية ✓ إدارة المسار المهني
2	التزويد	✓ الاستقطاب والاختيار من خلال الإنترنت ✓ التخطيط والتنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية

تطبيق إدارة الموارد البشرية الكترونيا في ظل رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر_ برنامج PROGRES نموذجا_
حفيظ حنان/ بوقرة رابح

3	العلاقات بين الموظفين والاتصالات	✓ لإنترنت ✓ مراكز الخدمات المشتركة ✓ تطوير فرق العمل ✓ تطوير المنظمة
4	معلومات الموارد البشرية والمحاسبية	✓ الإنترنت ✓ خدمات المدراء والموظفين الذاتية ✓ قياس رأس المال البشري
5	الاحتفاظ بالموظف ومكافأته	✓ الأجور ✓ المكافآت والحوافز ✓ الخدمات الذاتية للموظفين ✓ تكوين حزم المنافع المرنة ✓ مراجعة البيانات المالية والمكافآت ✓ إدارة المنافع

المصدر: (emma، 2007، صفحة 3)

3. عصرنة ورقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر:

1.3 مساعي الوزارة لمشروع رقمنة التعليم العالي: في إطار استراتيجية تطوير القطاع التي تضمنها مخطط عمل الحكومة. اعتمد القطاع عددا من التدابير والإجراءات التي من شأنها تعميق اصلاح التعليم العالي. هذه التدابير تجسدت في مجموعة من القرارات الوزارية المتمثلة فيمايلي:
(النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي)

➤ القرار الوزاري المؤرخ في 20 جوان 2007 يتضمن انشاء لجنة استشارية مكلفة بتقييم مشاريع اقامة وربط وتوسيع شبكة الاعلان الالي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي
(النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، 2007).

➤ القرار الوزاري المؤرخ في 15 أفريل 2009 يتضمن انشاء لجنة للتقييم التقني لمشاريع اقتناء وتشغيل اجهزة الاعلام الالي في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي. (النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، 2009).

➤ قرار وزاري رقم 102 مؤرخ في 8 أفريل 2010 يتضمن انشاء وحدة تسيير مشروع انشاء الشبكة المعلوماتية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي. (النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، 2010).

➤ قرار رقم 201 مؤرخ في 9 افريل 2011 يتضمن انشاء اللجنة الوطنية للتعليم الإلكتروني (النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، 2011).

➤ قرار وزاري رقم 236 مؤرخ في 10 مارس 2014 يتضمن تغيير تسمية وحدة تسيير مشروع انشاء الشبكة المعلوماتية القطاعية للتعليم العالي والبحث العلمي ويحدد مهامها وتشكيلها وسيورها. (النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ، 2014)

➤ قرار رقم 50 مؤرخ في 21 جانفي 2018 يتضمن انشاء لجنة مكلفة بالدعم التقني بعملية رقمنة ادارة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي. (النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ، 2018).

اضافة الى القرارات السابقة اكد السيد وزير التعليم العالي والبحث العلمي في كلمته اثناء افتتاح الندوة الوطنية للجامعات خلال 17 مارس 2018. على ضرورة تجنيد كل الامكانيات اما على مستوى الادارة المركزية او على مستوى المؤسسات الجامعية لتحسين اجراءات التوجيه والتسجيل التي تمت بلورتها السنة السابقة ,وعلى ضوء تقييم النتائج التي اسفرت عليها عملية تسجيل الطلبة السنة الجامعية 2017_2018 ثمن الوزير عاليا العمل الدؤوب الذي تم انجازه في اطار تحسين وتطوير عملية التسجيل بمختلف مراحلها والملاحظ ان القطاع تمكن من تحقيق نتائج مرضية خلال الدخول الجامعي السابق بفضل التطبيق الجيد لبعض الاجراءات التي تم ادخالها في عملية التسجيل مثل رقمنة المنشور

الوزاري والتطبيقات المرافقة له التي استحسنها الطلبة و اولياؤهم بعد ان استأنسوا باستعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال الحديثة.

يجري تحضير الدخول الجامعي 2019_2018 في سياق يتسم بتعميق اصلاح التعليم العالي وبهذا الخصوص فقد اعتمد القطاع عددا من الاجراءات التي من شأنها ان تضمن دخولا جامعا في ظروف مواتية واهم هاته الاجراءات تعزيز عمليات تسجيل وتوجيه حاملي البكالوريا الجدد التجاوب قدر الامكان مع رغباتهم وخياراتهم من اجل رفع معدلات الرضا .حيث سيتم دعم هذا التوجه من خلال توطيد الرقمنة لإضفاء مزيد من الشفافية والانصاف تخفيف العدة الاجرائية المتعلقة بالتسجيل والتوجيه وذلك عن طريق: (الطاهر، 2018)

- اسناد معالجة الحالات الخاصة المرتبطة بتأخر التسجيل او التغيير التوجيه الى المؤسسات الجامعية في إطار تعزيز اللامركزية في التسيير .
- تخفيف الملفات الادارية ذات الصلة بالخدمات الجامعية وادماج معالجتها ضمن نطاق النظام الاعلامي الرقمي المدمج.
- تحسين نظم المعلومات الموجهة لفائدة المواطنين الجزائريين الحائزين على شهادة بكالوريا اجنبية.
- توسيع استعمال نظام PROGRES ليشمل عمليات التسجيل في الماستر والدكتوراه ومتابعة تدرج الطالب في مختلف الاطوار .
- وعملا بتوجيهات الحكومة فانه سيتم تعزيز لا مركزية تسيير المؤسسات الجامعية والبحثية في بعض العمليات التي كانت من صلاحيات الهياكل المركزية بصفة تدريجية ويندرج ذلك في إطار عصنة الادارة الجامعية وتبسيط الاجراءات وتقريبها من المواطن.

2.3 التعريف بمشروع عصنة ورقمنة قطاع التعليم العالي بروقرس PROGRES

شهدت الساحة الجامعية منذ الدخول الجامعي 2017_2018 تطورات حاصلة في مختلف المجالات لتؤكد مجددا سعيها الدائم والمستمر للارتقاء بالطالب الجامعي علميا وفكريا وثقافيا. والعمل على

اضفاء الصورة البراقة الحقيقية للجامعة الجزائرية كصرح علمي ذو مكانة عالمية محترمة. حيث ان الطالب الجامعي هو العنصر الالهم والأساسي في معادلة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر بمشاركة جميع الاطراف الفاعلة من اساتذة وإدارة وعمال بمبدأ التعاون التشاركية وفقا لميثاق جامعي جامع هو اساس المضي نحو جامعة جزائرية مرموقة.

ان عصرنة القطاع باستعماله لنظام الرقمنة في عملية التسجيل والذي يهدف بالأساس لتخفيف العبء على الطلبة الجدد وتوفير ارضية معلوماتية رقمية PROGRES لكافة الطلبة المسجلين في المؤسسات الجامعية وتدعو الوزارة الوصية الى التحكم الجيد في النظام، التسجيل، التحويل لتقادي اجواء التذمر والاحتقان وسط الطلبة مستقبلا.

ان نظام الرقمنة **PROGRES (progeciel de gestion d'enseignement supérieur et de la recherche)** جاء في اطار الشراكة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والاتحاد الاوروبي المتمثل في برنامج لدعم السياسة القطاعية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي **PAPS_ESRS (programme d'appui à la politique sectorielle de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique)**. حيث ان الحكومة الجزائرية والاتحاد الاوروبي اعلنوا بداية البرنامج PAPS_ESRS في سنة 2010، حيث يهدف البرنامج الى تطوير نظام الجامعة وفي ذات الوقت ادراج الشباب في عالم الشغل ولهذا تقرر العمل على ستة محاور اساسية للوصول الى ذلك وتتمثل في: (www.papsesrs.dz/programme..) (2018)

- تطوير الجودة الداخلية للتعليم العالي.
- تطوير نظام معلومات متكامل لتسيير الموارد البشرية.
- تعزيز وبناء قدرات الاساتذة والموارد البشرية.
- تطوير مدارس الدكتوراه ودعم مشاركة الباحثين في برامج البحث والتنمية الاوروبية.
- تعزيز الانتقال الى نظام lmd وتنويع عروض التكوين على التخصصات الجديدة المتاحة.

➤ تحقيق الاكتفاء في التكوين والتوظيف وتقليص الفجوة بين الجامعات والشركات.

➤ يتم تنفيذ البرنامج على مرحلتين: في المرحلة الاولى (2010_2015) تم وضع الدعم التقني للعمل مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والاستفادة من خبرات وتجارب الدول الاوروبية في الانتقال الى نظام lmd, بالإضافة الى مرافقة الوزارة في تطوير الارضية الرقمية progress وتعزيز وبناء قدرات المسؤولين وفقا للطبيعة التجريبية للمشروع, هذه المرحلة ستجرى بالتعاون مع 15 مؤسسة للتعليم العالي في الجزائر من بينها اكبر الجامعات الموجودة في البلاد.

➤ اما المرحلة الثانية (2015_2017): على اساس تجربة الموقع التجريبي وتعزيز القدرات و تطوير الارضيات الرقمية الوزارة سوف تقوم بتعميم انجاز البرنامج على القطاع بأكمله من اجل الانتقال نهائيا الى نظام lmd.

3.3 وحدات نظام الرقمنة PROGRES:

لا يقتصر نظام الرقمنة على عملية تسجيل وتوجيه الطلبة الجدد فحسب بل يتعدى ذلك ليمس جميع المجالات المتعلقة بتسيير الجامعة من الموارد البشرية، مجال التكوين والبحث، المجال المالي، مجال البنية التحتية للمؤسسات الجامعية ليصل ويشمل حتى مجال الخدمات الجامعية. وسيتم التركيز على اهم المجالات التي انطلقت الجامعات الجزائرية بتفيذها:

• مجال التكوين والحياة الطلابية(FVE(formation et vie étudiante): هذا المجال

منظم في عدة مجالات فرعية.كل مجال فرعي ينقسم الى مجموعة من الوحدات التي تجمع معا لاستعمالها حيث ان هاته المجالات مترابطة فيما بينها في ما يخص تبادل المعطيات والمعالجة.هذا المجال يضمن امتة الوظائف التالية:

➤ عروض التكوين.

➤ تسيير عملية توفير عروض التكوين.

➤ التسيير الاداري للطالب.

- التسيير البيداغوجي للطلاب.
- تسيير السنوات الاكاديمية.
- تسيير المهام البيداغوجية للاستاذ.
- تسيير الاقصاءات واعادة الادماج.
- تسيير التربصات من خلال متابعتها وتقييم.
- توجيه عملية التكوين من خلال اعداد التقارير.
- تسيير العطل الاكاديمية.
- **مجال تسيير الموارد البشرية:** ويتضمن هذا المجال اتمتة الوظائف التالية:
 - فرز ملفات الموظفين.
 - مهمة تعيين الموظفين.
 - تحديث المسار المهني للموظفين.
 - تحديث وضعية الموظفين.
 - تجديد ملفات الموظفين. (ministère de l'enseignement superieur et la recherche scientifique ; guide d'utilisateur,domaine fve;version 1 ,, 2015, p. 13_14)
- **المجال المرجعي référentiel:** يشمل هذا المجال أتمتة الوظائف التالية: (ministère de l'enseignement superieur et la recherche scientifique guide d'utilisateur,module du référentiel en commun;version 1,, 2014, p. 7)
 - الاشخاص الطبيعيين والمعنويين: من خلال تسيير الهياكل والأفواج وإدارة الافراد.
 - تحديد الحقوق والامكانيات.
 - تسيير المناسبات,
 - تسيير الوثائق.

➤ تحديد التسميات.

➤ قوانين عقود الشراكة.

➤ تسيير العقارات من خلال تسيير المواقع والتجهيزات.

➤ الاعدادات.

• **مجال تسيير الامتحانات والمراقبة المستمرة:**

➤ اعداد البيانات المرجعية من خلال توفير الهياكل والبنية التحتية وتعيين المسؤولين

عن التسيير البيداغوجي، ربط عروض التكوين وتكييفها مع الهياكل.

➤ اعداد عروض التكوين من خلال تعيين المقاييس المكونة للوحدات التعليمية

ومكوناتها البيداغوجية، ووضع الوحدات التعليمية في عروض التكوين.

➤ تسيير الافواج البيداغوجية من خلال تعيين المحاضرات في المجموعات وتعيين

الطلبة بكل مجموعة تقسيمهم الى افواج والتحقق من اعداد الدورات:

➤ تسيير المراقبة المستمرة من خلال وضع واعداد المراقبة المستمرة لكل مجموعة وكل

فوج كتابة نقاط المراقبة المستمرة ووضع معدلات المراقبة المستمرة.

➤ تسيير الامتحانات من خلال التخطيط لامتحانات الدورات، وضع مخطط الامتحان

وذلك بتعيين قاعات الامتحان والممتحنين والمكلفين بالحراسة، متابعة سير

الامتحانات من خلال استلام اوراق الامتحان والغيابات من جانب الممتحنين

والحراس، وفي الاخير يتم وضع نقاط الامتحانات لكل دورة. () ministère de

l'enseignement superieur et la recherche scientifique guide

,d'utilisateur,module du référentiel en commun;version 1,

(2014، صفحة 8)

• **استعمال الارضية في عمليات التسجيل:** اضافة الى كل ما سبق فقد اتاحت الوزارة

الارضية الرقمية من اجل عمليات التسجيل المتعلقة بالطلبة الجدد المتحصلين على شهادة

البكالوريا كما اتيح للطلبة رابط لدفع حقوق التسجيل و تحويل التخصص والجامعة عبر

تطبيق إدارة الموارد البشرية الكترونيا في ظل رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر_ برنامج PROGRES نموذجاً_
حفيظ حنان/ بوقرة رابح

موقع التحويلات الجامعية <https://progres.mesrs.dz/webtu> كما يمكن للطلاب أيضا التسجيل في الايواء والمنحة والنقل الجامعي عبر الأرضية <https://progres.mesrs.dz/webonou/>، اضافة الى التسجيلات الالكترونية للطلبة المترشحين لمختلف المسابقات والمسابقات (ليسانس- ماستر- دكتوراه - تأهيل جامعي- بروفيسور- توظيف) من خلال اطلاق بوابة الكترونية عبر مختلف الجامعات وذلك بهدف ضمان الشفافية ومحاربة التعامل بملفات المترشحين و التقليل من أوقات معالجتها و ضمان حفظ شامل لمسار الطالب الدراسي الاكاديمي والعلمي والاجتماعي، ويكون التسجيل عبر الموقع التالي بالنسبة لطلبة الماستر:

<https://progres.mesrs.dz/webinscription>

كما تم اتاحة رابط يتعلق بالتسجيل في مسابقات الدكتوراه وذلك عبر الرابط التالي : <https://progres.mesrs.dz/webdoctorat/>. بالإضافة الى ما سبق استخدمت منصة بروقرس في إيداع ملفات الترقية سواء بالنسبة لملف التأهيل الجامعي او إيداع ملف الترشح لرتبة أستاذ التعليم العالي وذلك عبر الرابط التالي: <https://progres.mesrs.dz/webgrh>. واخر ما تم استحداثه في منصة بروقرس هو التسجيل في مسابقة التوظيف للأستاذ مساعد قسم -ب- عوضا عن الطريقة التقليدية المعتمدة في التوظيف وذلك عبر الرابط : <https://pogres.mesrs.dz/webrecrutement> حيث يتيح هذا الرابط للمتصلين على شهادة الدكتوراه والماجستير انشاء حساب في منصة بروقرس والمشاركة في مسابقة التوظيف من خلال وضع ملف التوظيف وادراج المقالات العلمية والمكتبيات الوطنية والدولية إضافة الى ادراج الخبرة المكتسبة في التعليم او خارج التعليم العالي ثم ملئ استمارة المعلومات للمشاركة في المسابقة على أساس المعايير الجديدة للتوظيف في الجامعة. كما تم اتاحة رابط متعلق بمشاريع البحث التكويني الجامعي PRFU في الأرضية <http://www.prfu-mesrs.dz/index.php> .

على ضوء ما تقدم يمكن ان نخلص الى نتائج الدراسة والاجابة على التساؤلات المطروحة حول مساهمة تطبيق برنامج بروقرس في رقمنة قطاع التعليم العالي بالجزائر ومثلت نتائج الدراسة في مايلي:

يعدّ النظام الإعلامي المدمج “بروغرس” الذي اعتمدته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي منذ عام 2016، من بين أهم الأنظمة التي أدخلتها وزارة التعليم العالي، وساهمت مساهمة كبيرة في رقمنة القطاع. حيث يمكن من خلال هذا النظام، تسيير شامل لكل شؤون الجامعة. على غرار تسجيل الطلبة الجدد وتوجيههم وتحويلهم، منح الطالب حسابا يتّبعه طيلة مساره الدراسي ويطلع عليه على كل أموره البيداغوجية. كما يحفظ هذا النظام حفظا شاملا لمسار الطالب الدراسي، صياغة برامج التوزيع الزمني والحجم الساعي للأساتذة، وتسيير عملية المداولات.

وحسب المسؤول على مديرية الشبكات وتطوير الرقمنة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الدكتور محمد الامين خرفي، فإن هذا النظام قام بـ 158 عملية، حسب آخر الإحصائيات لشهر جوان الماضي. وهو يحتوي على 25 “أرضية رقمية”، تمتد له، يتم من خلالها القيام بكل العمليات الإدارية والبيداغوجية.

وكشف المتحدث بأن هذا النظام قام منذ إنشائه في عام 2016 بأكثر من 5 ملايين عملية تسجيل للطلبة. كما قام خلال السنة الجامعية 2020 – 2021 بتوجيه وتسجيل 303 ألف و 683 طالب، ويشمل هذا النظام على بوابة “الطالب”، وهي منصة لطلبات تغيير التخصيص والتوجيه والتشاور بشأن التقييمات، “تسيير الشهادات الأجنبية” وهي منصة تسجيل للطلاب الأجانب والطلاب الجزائريين والمتحصّلين على “البكالوريا” الأجنبية، وكذا “توثيق الشهادات”، وهي منصة لطلب توثيق الشهادات الجامعية. إلى جانب “تسجيل الدكتوراه”، وهي منصة التقدم لطلب التسجيل لـ “الدكتوراه”، ومنصة “الخدمات الجامعية”، يتم من خلالها إدارة طلبات الإقامة والمنح الدراسية والمواصلات. “إدارة الموارد البشرية”، وهي منصة خاصة بالإدارة المهنية للموظف وإدارة الوظائف والمهارات والمتابعة الطبية

للموظفين وإعداد كشوف الرواتب. "إدارة البحث"، وهي منصة لإدارة عروض التكوين والتدريس والمراقبة التربوية للطلاب، والمناهج الدراسية ومسارات الطلاب و"الدبلومات"، إضافة إلى منصة "الشكاوى".

و تعول الجامعة الجزائرية على أن تكون هذه المنصة نظام معلوماتي شامل يوفر قاعدة معطيات ويعد افتتاح هذه المنصة دليلاً على الجهود المبذولة لتحديث قطاع التعليم العالي، فضلاً عن تحسين الإدارة والأداء على الصعيدين الأكاديمي والتربوي. وستسمح هذه المنصة الرقمية الآن للجامعات في جميع أنحاء البلاد بتحديد وتوحيد تواريخ التسجيل لمختلف المسابقات، فضلاً عن احترام مبدأ الشفافية في إدارة ملفات المرشحين. تسمح هذه المنصة بتسيير كافة شؤون الجامعة، بدءاً من تسجيل الطلبة في كافة التخصصات والمسارات من الليسانس إلى الدكتوراه. إلى تسيير الشؤون والموارد البشرية للجامعة.

وقد اشارت المذكرة الوزارية رقم 364 المؤرخة في 16 ماي 2018 إلى أنه بدءاً من هذا التاريخ ستتم إجراءات التسجيل في الماستر والدكتوراه عبر هذا النظام، وذلك بغية دراسة البيانات الرقمية وإدخالها بكل سهولة وشفافية، كما سيقلل من أوقات معالجتها و تكمن المهام الاساسية لنظام بروجرس في:

- تسجيل الطلبة الجدد وتوجيههم وتحويلهم.
- تسجيل الطلبة المترشحين لمختلف المسابقات والمسارات (ليسانس - ماستر -دكتوراه - بروفيسور...).
- حفظ شامل لمسار الطالب الدراسي الاكاديمي والعلمي والاجتماعي.
- تسيير عملية المداولات.
- صياغة برامج التوزيع الزمني و الحجم الساعي للأستاذة.
- تسيير شؤون الاساتذة (مختلف المسارات العلمية والبيداغوجية والشؤون الادارية والاجتماعية...).
- كما يمنح لكل طالب أو أستاذ حساب واحد يتبعه طيلة مساره الدراسي و يطلعه كل أموره

البيداغوجية، لذلك ننصح أي طالب بالاحتفاظ بحسابه وخاصة تسجيل رقم سري سهل للحفظ، حتى لا يضطر إلى السعي إلى انشاء حساب جديد وما يترافق ذلك من مشكلات هو في غنى عنها.

4. خاتمة

يمكن القول في الاخير بان بروقرس نظام معلوماتي يمكن من تسيير شامل لكل شؤون الجامعة ويعد تجسيد فعلي لإدارة الموارد البشرية الكترونيا، ومن اهم المجالات التي يسيورها نظام بروقرس مايلي:

✓ المجال البيداغوجي

- تسجيل الطلبة الجدد وتوجيههم وتحويلهم،
- تسيير الأفواج، المسار البيداغوجي للطالب، برمجة جداول التوقيت، برمجة الامتحانات والمسابقات...
- تسيير المداولات وإعلان النتائج ومعاينتها من طرف المعنيين من أي مكان في العالم وبصفة فردية...

✓ مجال الإدارة

- التسيير المالي
- تسيير الهياكل والتجهيزات وجردها
- تسيير المسار المهني، العلمي والاجتماعي للأستاذ
- تسيير المسار المهني والاجتماعي للعمال...

✓ مجال الخدمات الجامعية:

- تسيير النقل، الإطعام، الإيواء، المنحة
- تسيير النشاطات الثقافية والرياضية...

ان الحديث عن كل الإنجازات التي قامت بها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لرقمنة القطاع، تقابله ضرورة أمن المعلومات وحماية الأنظمة والممتلكات والشبكات والبرامج من الهجمات التي تهدف عادة للوصول إلى المعلومات أو تغييرها أو إتلافها، لذا من الضروري التحكم في الولوج إلى البيانات والعمل على سلامتها، وحمايتها من الهجمات التخريبية “السيبرانية” أو السرقة، إضافة إلى العمل على

جاهزية جميع الأنظمة. بالتالي فان المسؤولين على الرقمنة في قطاع التعليم العالي، ملزمون بتأمين شبكة الحاسوب من المتطفلين عبر تكنولوجيا البرامج والأجهزة المختلفة، مع ضرورة أمن التطبيقات الذي يركز على إبقاء البرامج والأجهزة خالية من التهديد، وتنفيذ معظم إجراءات الأمان في مرحلة التصميم، قبل نشر البرنامج أو الجهاز بوقت طويل.

وبهذا، يساهم القطاع في الحفاظ على بيانات ومعلومات الطلبة والأساتذة والمستخدمين، والتفكير في تطوير الشبكة ورقمنة القطاع 100 من المئة ومن الضروري العمل على تعميم الرقمنة وبالموازاة الحرص على امن المعلومات وحمايتها.

وفي الأخير يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات والتي من شأنها المساعدة على تعميم الرقمنة بالجامعات والاستفادة من مزايا تطبيق مثل هذه البرامج:

- توفير بنية تحتية ملائمة لتطبيق مثل هذه البرامج كأجهزة الحاسوب، والتدفق الجيد للإنترنت.
- ضرورة التوعية والتحسيس بأهمية تطبيق برنامج بروقرس على مستوى القطاع.
- العمل على تدريب كل من الأساتذة والإداريين وحتى الطلبة علي استخدام برنامج بروقرس وغيرها من البرامج.
- ضرورة تكافل جهود كل من الوزارة الوصية والقائمين علي المؤسسات الجامعية من اجل النهوض بالقطاع.

5. قائمة المراجع.

- النجار فريد . (2008). *الحكومة الالكترونية بين النظرية والتطبيق*. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- هوبكنز ، و ماركام جيمس . (2007). *الادارة الالكترونية للموارد البشرية*. القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- بلحمري سمية . (2014). *الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الجماعات المحلية (مذكرة ماجستير)*. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تلمسان: جامعة تلمسان
- فريد النجار ، و جمعة فايز . (2007). *نظم المعلومات الادارية (الإصدار الثانية)*. عمان: دار الراجية للنشر والتوزيع.
- حجار الطاهر . (17 مارس، 2018). كلمة السيد وزيرالتعليم العالي والبحث العلمي في افتتاح الندوة الوطنية للجامعات.
- النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي . (الثلاثي الاول، 2014).
- النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي . (الثلاثي الاول، 2018).
- النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي . (السداسي الاول، 2007).
- النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي . (السداسي الاول، 2009).
- النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي . (السداسي الاول، 2010).
- النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي . (الثلاثي الثاني، 2011).
- *ministère de l'enseignement superieur et la recherche scientifique guide d'utilisateur,module du référentiel en commun;version 1.) décembre, 2014)*
- Huub Ruel ،Bondarouk Tanya ، Der Velde Mandy Van. .(2007) *the contribution of E_HRM to HRM effectiveness:Results from quantitative study in dutch ministry,employee relation.*
- *ministère de l'enseignement superieur et la recherche scientifique ; guide d'utilisateur,domaine fve;version 1 ,. (2015, mars).*
- parry and others emma . (2007) *HR and technology:Impact and Advantages*. www.cipd.co.uk.
- www.papsesrs.dz/programme. (2018, JUILLET 7).