

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

مذكرة بعنوان:

دور الرقمنة (منصة مهنتي) في زيادة فعالية أداء

مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين

بمعاهد ومراكز التكوين المهني بولاية الوادي والمغير وتوقرت

دراسة استكشافية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

إسماعيل بن خليفة

إعداد الطالبة:

سهام قاضي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
محمد خماد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
إسماعيل بن خليفة	أستاذ محاضرا	مشرفا ومقررا
رشيد سواكر	أستاذ محاضرا	مناقشا

السنة الجامعية: 2023 / 2024

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

مذكرة بعنوان:

دور الرقمنة (منصة مهنتي) في زيادة فعالية أداء

مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين

بمعاهد ومراكز التكوين المهني بولاية الوادي والمغير وتوقرت

دراسة استكشافية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

إشراف الأستاذ:

إسماعيل بن خليفة

إعداد الطالبة:

سهام قاضي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
محمد خماد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
إسماعيل بن خليفة	أستاذ محاضرا	مشرفا ومقررا
رشيد سواكر	أستاذ محاضرا	مناقشا

السنة الجامعية: 2023 / 2024

الشكر والتقدير

الحمد لله موجد الوجود الموجود قبل كل موجود والصلاة والسلام
على المصطفى الهادي الكريم وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد:

أشكر الله العلي القدير الذي أنعم علينا بنعمة العقل والعلم الذي
أعاننا على إنجاز هذا العمل.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للأستاذ المحترم د. إسماعيل بن
خليفة لقبوله الإشراف على هذا العمل وعلى كل ما قدمه لنا من
دعم وإرشاد وتوجيه في كل خطوات الدراسة.

كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذ الفاضل د. يوسف بن تيشة.

وأتقدم بالشكر والتقدير لكل الأحاب والاصدقاء وكل من مدني
بيد العون و المساعدة من قريب أو من بعيد ودعمنا في إنجاز
هذا العمل.

الإهداء

الحمد لله الذي أنار لي طريقي و كان لي خير عون أهدي ثمرة هذا الجهد و النجاح إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله و أطال في عمرهما، وأدامهما نورا لدربي.

إلى زوجي العزيز مسعود أهدي هذا البحث تعبيرًا مني عن خالص شكري؛ لما قدّمه لي طوال فترة دراستي من دعم معنويّ وماديّ، فكان نعم الزوج والصديق، والداعم الأكبر في كلّ شيء، فشكرًا كثيرًا على ثقّتك بنجاحي ودفعي نحو الأفضل.

إلى زينة حياتي وبهجتها، إلى الابتسامات التي تغدق عليّ الأمل أولادي الأحباء: سدرة المنتهى، أحمد مصطفى، باهي الفرسان، منة الله، راجية من الله أن أكون لهم مصدر فخر وقوة دائمًا.

إلى كل أفراد العائلة التي ساندتني، و إلى كل الأصدقاء والزملاء في العمل، وكل رفقاء المشوار الدراسي كل واحد باسمه، و إلى من كان لهم أثر على حياتي وكل من أحبهم قلبي، و كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في هذا العمل المتواضع خاصة عائشة، هاجر، زهور، محمد الأمين ش , حميدق وفي الأخير أسأل الله عز و جل أن يوفقنا لما فيه الخير.

ملخص الدراسة (باللغة العربية)

هدفت دراستنا الحالية إلى معرفة دور الرقمنة (منصة مهنتي) في زيادة فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني وتم تقسيم البحث إلى مجموعة فصول بين المنهجي والنظري والتطبيقي، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على أكبر عدد ممكن من افراد مجتمع الدراسة متمثلين في مستشاري التوجيه المهني والتقييم والإدماج المهنيين لولايات (الوادي, المغير, توقرت) وذلك لقرب هذه الولايات, وقد استخدمت أداة الاستبيان لهذه الدراسة حيث تم توزيعها على العينة التي تتكون من 32 فردا وتم استرجاعها كلها وتمت معالجتها بأساليب إحصائية مختلفة بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية (SPSS 25).

وقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية:

- أن دور الرقمنة (منصة مهنتي) في مستوى أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني ايجابي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد مراكز التكوين المهني تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد مراكز التكوين المهني تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي (علم النفس, علوم التربية).

وبناء على هذه النتائج تم تقديم مجموعة من الاقتراحات من أهمها الحرص على إقامة دورات تدريبية للمستشارين في مجال الرقمنة وتوفير أجهزة ومعدات حاسوبية حديثة تتماشى مع طبيعة العمل.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة, فعالية الأداء, مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

Abstract:

Our current study aimed to explore the role of digitization (My Profession platform) in enhancing the performance effectiveness of career guidance, assessment, and professional integration counselors in vocational training institutes and centers.

The research was divided into methodological, theoretical, and applied sections. To achieve the study objectives, a comprehensive approach was adopted to include all members of the target population, represented by career guidance, assessment, and professional integration counselors in the wilayas of (El oued, EL M'Ghair, and Touggourt) due to their proximity.

A questionnaire was used as the research tool. It was distributed to the target population of 32 individuals, with all responses retrieved and analyzed using various statistical methods with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS25).

This study yielded the following results:

- The role of digitization (My Profession platform) on the performance level of career guidance, assessment, and professional integration counselors in vocational training institutes and centers is positive.
- There are no statistically significant differences in performance effectiveness increase when using digitization (My Profession platform) by career guidance, assessment, and professional integration counselors in vocational

training institutes and centers attributable to the gender variable.

- There are no statistically significant differences in performance effectiveness increase when using digitization (My Profession platform) by career guidance, assessment, and professional integration counselors in vocational training institutes and centers attributable to the seniority variable.
- There are no statistically significant differences in performance effectiveness increase when using digitization (My Profession platform) by career guidance, assessment, and professional integration counselors in vocational training institutes and centers attributable to the educational qualification variable (psychology, educational sciences).
- Based on these results, a set of recommendations and suggestions was presented, with the most important being the emphasis on organizing training courses for counselors in the field of digitization and providing modern computer equipment and tools that align with the nature of the work.

Keywords: Digitization, Performance Effectiveness, Career Guidance, Assessment, and Professional Integration.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	شكر وعرفان
/	ملخص الدراسة
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	المقدمة
11	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
12	مشكلة الدراسة:
15	تساؤلات الدراسة
16	فرضيات الدراسة
16	أهمية الدراسة:
17	أهداف الدراسة:
17	تعريف مفاهيم الدراسة:
18	الدراسات السابقة:
22	الجانب النظري
23	الفصل الثاني: الرقمنة
24	تمهيد
24	نشأة الرقمنة.
26	مفهوم الرقمنة Digitization.
29	أنواع الرقمنة.
31	موجات الرقمنة.
32	أهمية الرقمنة.
33	أهداف الرقمنة.
34	الرقمنة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
36	تعرف المنصة.
37	تعريف المنصات الالكترونية الرقمية.
38	منصة مهنتي.
42	أهداف منصة مهنتي.
42	الهدف من رقمنة قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

43	أهمية الرقمنة في تحسين نوعية برامج قطاع التكوين والتعليم المهنيين
43	خلاصة الفصل.
44	الفصل الثالث: مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين
45	تمهيد:
45	مفهوم التوجيه.
45	تعريف المستشار.
46	تعريف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
46	ظهور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
47	أهمية مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
48	رتب مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
48	دور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
49	الدور الإرشادي لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
50	المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
60	وسائل عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
62	المهارات التي يجب توفرها في مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
63	الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
64	خلاصة الفصل
65	الجانب الميداني
66	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
67	تمهيد
67	منهج الدراسة.
68	الدراسة الاستطلاعية.
71	أداة الدراسة.
75	الدراسة الأساسية.
75	الحدود الزمنية والمكانية والبشرية للدراسة.
76	مجتمع الدراسة وعينتها.
78	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية.

78	خلاصة الفصل.
79	الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة النتائج
80	تمهيد
80	عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.
82	عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.
83	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.
84	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.
85	تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
86	تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
87	تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
88	تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
89	الاستنتاج العام
90	اقتراحات الدراسة:
/	المراجع
/	الملاحق

الصفحة	العنوان
29	جدول(01) مفهوم الرقمنة على وفق آراء عدد من الكتاب (حدين و سلطان, ص. 819)
70	جدول رقم(02) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس
71	جدول رقم(03) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الاقدمية
72	جدول رقم(04) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المؤهل
74	جدول رقم(05) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=12)
75	جدول رقم(06) يوضح بقيمة معامل Cronbach's Alpha للمقياس
76	جدول رقم(07) يبين ثبات المقياس بطريقتي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط
78	جدول رقم(08) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس
78	جدول رقم(09) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب المؤهل
79	جدول رقم(10) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية
83	الجدول رقم(11) يوضح نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الحسابي لدرجات الأفراد على الاستبيان
84	الجدول رقم(12) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
85	الجدول رقم(13) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية
86	الجدول رقم(14) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

الصفحة	العنوان
32	الشكل رقم 01 يوضح موجات الرقمنة (محرز , ص. 1317)
39	الشكل رقم (02) يوضح واجهة منصة مهنتي في الحاسوب وعلى الهاتف المحمول.
40	الشكل رقم(03) يوضح واجهة التسجيل بالمنصة للإداريين و المتمهين.
40	الشكل رقم(04) يوضح صفحة لوحة القيادة بالنسبة للمؤسسة التي تم الدخول باسمها.
41	الشكل رقم(05) يوضح تكملة لصفحة لوحة القيادة بالنسبة للمؤسسة التي تم الدخول باسمها.
41	الشكل رقم(06) يوضح واجهة اختيار عروض التكوين.
42	الشكل رقم(07) يوضح واجهة التسجيل في مختلف عروض التكوين.
42	الشكل رقم(08) يوضح واجهة ملء استمارة التسجيل.
55	الشكل رقم (09) يوضح طريقة الولوج إلى منصة مهنتي
56	الشكل رقم (10) يوضح عملية إدراج العروض التكوينية
56	الشكل رقم (11) يوضح طريقة إدراج الأساتذة
57	الشكل رقم (12) يوضح عملية التسجيل الأولي
58	الشكل رقم (13) يوضح استمارة التسجيل الأولي
59	الشكل رقم (14) يوضح عملية التسجيل النهائي
70	الشكل رقم (15) يمثل دائرة نسبية توضح توزيع الباحثين من حسب متغير الجنس
71	الشكل رقم (16) يمثل دائرة نسبية توضح توزيع الباحثين من حسب متغير الأقدمية
72	الشكل رقم (17) يمثل دائرة نسبية توضح توزيع الباحثين من حسب متغير المؤهل العلمي

المقدمة:

تعتبر الرقمنة وليدة التطور التكنولوجي في عصرنا هذا، حيث أدى هذا التطور إلى اختراع تقنيات متطورة دفعت الدول والحكومات إلى الاستفادة منها في إنجاز أعمالها الإدارية وتقديم خدمات راقية للمجتمع لما لها من دور كبير في زيادة وسرعة ودقة المعلومات، وتعتبر الجزائر واحدة من هذه الدول التي سخرت إمكانيات مادية وبشرية لاستخدام الرقمنة في جميع قطاعاتها الحكومية لاسيما قطاع التكوين المهني الذي حظي بالاهتمام الكبير في الآونة الأخيرة فتم تزويد القطاع بمنصة تسيير ومنصة مهنتي.

وفي هذا السياق تأتي أهمية دراستنا في توضيح دور الرقمنة (منصة مهنتي) في زيادة فعالية الأداء عند مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني، وقد تضمن هذا البحث خمسة فصول بالإضافة إلى قائمة الجداول والأشكال وملخص الدراسة ومقدمة الموضوع وهي مرتبة حسب الخطوات التالية:

- الجانب المهني: والمتمثل في:

الفصل الأول: الذي تناول الإطار العام للدراسة حيث قدمت فيه الباحثة إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية وفرضيات الدراسة وأهمية وأهداف الدراسة ثم التعاريف الإجرائية والدراسات السابقة والتعقيب عليها.

- الجانب النظري: ويتكون من:

الفصل الثاني: تطرق فيه إلى الرقمنة انطلاقاً من نشأتها ومفهومها وأنواعها وأهميتها وأهدافها والرقمنة في قطاع التكوين المهني.

الفصل الثالث: خاص بمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين فبدأ بمفهوم التوجيه

ثم تعريف المستشار وماهيته وأهميته وشروط توظيفه ورتبه ودوره ووسائل عمله والمهارات التي يجب توفرها فيه وفي الأخير الصعوبات التي تواجهه.

الفصل الرابع: تناول هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية بدءاً بالمنهج المتبع والعينة

المدرسة وخصائص الأداة المستعملة في الدراسة والخصائص السيكومترية والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: يشمل عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة ثم في الأخير الاستنتاج

العام للدراسة والاقتراحات. بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

- 1- مشكلة الدراسة.
- 2- تساؤلات الدراسة.
- 3- فرضيات الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- تعريف مفاهيم الدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.

1- مشكلة الدراسة:

يشهد العالم اليوم تطور سريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصال أعطانا مجتمعا حديثا قائما على التقنية، الأمر الذي فرض على الدولة مواكبة هذه التحولات ولتطوير وتحديث بياناتها التحتية من خلال ربط التكنولوجيا بأجهزتها المتعددة: السياسية، القانونية، الاقتصادية، الإدارية، التعليمية،... الخ، أدى إلى تحسين نوعية الخدمة المقدمة وتبسيط الإجراءات، وريح الكثير من الوقت وتحقيق القيمة المضافة سواء في انجاز تلك الوظائف والأعمال أو الحصول عليها. (لبيد و موازي, 2021, ص.10)

وهذا ماتبنته الجزائر باسم الرقمنة والتي تعتبر من العوامل الحاسمة في تحسين الخدمات في مختلف القطاعات, فقد أجريت العديد من الدراسات حول الرقمنة, ومن بينها دراسة (حلاسي أميمة رشا, بوشعالة وسام, 2023) بعنوان "دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي" هدفت للتعرف على أهم مظاهر الرقمنة والدور الفعال للرقمنة في تطوير وحدثة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية, وخلصت هذه الدراسة إلى أن الرقمنة في التعليم العالي تساعد في تحديث نظام التعليم العالي وتطوره باستمرار بالتركيز على الابتكار والتكنولوجيا, ويمكن تحسين أساليب التعليم وجعلها متاحة لجميع الفئات و بأسهل الطرق الممكنة.

وسعت دراسة (خويلدي شيماء, حقيقة عائشة, 2023) بعنوان "دور الرقمنة في تحسين الأداء التدريسي من وجهة نظر أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة" إلى إبراز مدى مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء التدريسي وبينت نتائج الدراسة أنه ليس هناك تطبيق للرقمنة بمستوى عالي في جامعة قاصدي مرباح ورقلة وأن مستوى الأداء التدريسي للأساتذة كان متوسطا في ظل تطبيق الرقمنة.

وأجرت (بن نعمة كريمة, 2023) دراسة بعنوان "دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات الصحية دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تقرت", وخلصت الدراسة

إلى أن استخدام الرقمنة يؤدي إلى التغلب على العديد من المشاكل التي كانت تعيق مسيرة العمل حيث أصبح التوجه نحو التحول الرقمي في المنظمات بصفة عامة و القطاع الصحي بصفة خاصة ضرورة حتمية.

ومن بين القطاعات التي مستها الرقمنة قطاع التكوين والتعليم المهنيين، والذي يعرف بأنه مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة. (بوثلجة، 1992، ص.3)

والتكوين المهني هو إعداد الأفراد إعداد مهنيًا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجهم واكتسابهم مهارات جديدة. (سلطانية، 2001، ص. 02)

كما يهدف التكوين إلى تأهيل الشباب والبالغين لاكتساب المهارات والمعارف الضرورية لممارسة مهن محددة حيث شهد التكوين المهني إقبالاً لأصحاب الشهادات العليا كالأطباء والجامعيين والموظفين وحتى المتقاعدين لتعزيز فرص العمل وولوج تخصصات تجارية باتت أكثر طلباً، وتمكين أصحابها من إقامة مشاريع والحصول على قروض تفتح لهم آفاقاً جديدة بعيدة عن التوظيف التقليدي. (حوام، 2022)

ويتضمن هيكل التكوين المهني مراحل متعددة تشمل التعليم النظري والتدريب العملي في مجالات متخصصة تحت إشراف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذي يعتبر المسؤول الأول على تنفيذ خدمة التوجيه وهو المسؤول عن حركة التوجيه وتطوئه. (قاضي، 2002، ص. 75)

أي انه يعد شريكا أساسيا في مسار التكوين المهني للفرد لأنه يقوم بتقديم المشورة والتوجيه للمتربصين والمتدربين لاختيار المسارات المهنية المناسبة وتطوير خطط العمل ولقد تم تلخيص مهامه في الخمس نقاط التالية:

- التوجيه وإعادة التوجيه والاختبارات.
- متابعة ومرافقة المتكون.
- التحقيقات والدراسات.
- الإعلام.

المساعدة على الإدماج المهني. (<http://www.wadilarab.com/t9970-topic>)

إن لفعالية أداء مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين أهمية كبيرة في مساعدة المتربصين على تفهم أنفسهم والتعرف على قدراتهم واستعداداتهم, ليحققوا تكيفا نفسيا, واجتماعيا, من اجل تحضيرهم لبناء مشروع مهني ناجح. (أوصيف, 2017, ص. 5)

ونقصد بفعالية الأداء القدرة على أداء الأعمال الصحيحة وتحديد كمية الإنتاج التي يستطيع تحقيقها من الأهداف الموضوعية للمؤسسة. (<http://mawdoo3.com>), وهناك عدة دراسات تطرقت إلى هذا الموضوع منها دراسة (بيكي وجدان وسعيد صبرين, 2020), بعنوان "دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة فعالية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة", وقد خلصت إلى أن تكنولوجيا الاتصال تلعب دورا جديا مهمتم بكل يسر وقللت من جهد ووقت العمل وهذا ما جع الإيجاب على الأداء الوظيفي للموظفين ببلدية الرقيبة.

وأجرى (خرشي فيصل, 2019), دراسة بعنوان "فعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية, كما خلصت الدراسة إلى أن امتلاك القدرات الفردية والأنظمة وإجراءات العمل ونمط القيادة ودور في تحقيق الأداء المتميز للأفراد وإدارة الموارد البشرية للمؤسسة الرياضية.

وأجرت (محداب إيمان, شرانة حسنى, 2017) دراسة بعنوان "أثر تكنولوجيا الاتصال الحديثة على فعالية الأداء داخل المؤسسة الخدمائية", هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهمية تكنولوجيا الاتصال الحديثة وأثرها على فعالية الأداء داخل المؤسسة الخدمائية, وقد خلصت

هذه الدراسة إلى أن هناك تنوع كبير في استخدام تكنولوجيا الأعلام والاتصال الحديثة تستخدم بشكل فعال في مؤسسات الجزائر جيل وان هناك رضا كبير لدى أغلبية العاملين. وعملت الوزارة الوصية على إنشاء منصتين من أجل تعميم استخدام الرقمنة وترقية التكوين عن بعد في القطاع, وموائمة برامج التكوين مع التطور التكنولوجي للمهن والحرف وتقديم خدمات ذات جودة لصالح المواطن في إطار برامج تبسيط الإجراءات الإدارية ومكافحة البيروقراطية.

فمنصة مهنتي منصة رقمية تسهل مرافقة وتوجيه وتسجيل المترشحين في مختلف التخصصات التي تتوافق مع مؤهلاتهم وميولاتهم المهنية بمتابعة مستشار التوجيه, ومنه جاءت هذه الدراسة لتوضيح فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في ظل تطبيق الرقمنة (منصة مهنتي) بولايات (الوادي والمغير وتوقرت).

وعلى ضوء ما تقدم نطرح التساؤل العام التالي:

- ما دور الرقمنة في زيادة مستوى فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت؟
وينبثق عن ذلك تساؤلات جزئية هي:
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس بولايات الوادي والمغير وتوقرت؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني تعزى لمتغير الأقدمية بولايات الوادي والمغير و توقرت؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في مراكز التكوين المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي (علم النفس، علوم التربية) بولايات الوادي والمغير وتوقرت؟

2- فرضيات الدراسة:

2-1-الفرضية العامة:

- للرقمنة دور إيجابي في زيادة مستوى فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت.

2-2-الفرضيات الجزئية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني باختلاف الجنس بولايات الوادي والمغير وتوقرت.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني باختلاف الأقدمية بولايات الوادي والمغير وتوقرت.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني باختلاف المؤهل العلمي (علم النفس، علوم التربية) بولايات الوادي والمغير وتوقرت.

3- أهمية الدراسة:

- تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال أهمية رقمنة قطاع التكوين المهني بشكل عام.
- إبراز دور وأهمية الرقمنة (منصة مهنتي) ومساهمتها في تعزيز جودة خدمات مراكز التكوين المهني عامة وخدمات مستشار التوجيه وزيادة فعاليته خاصة.

- محاولة توضيح مدى مساعدة تطبيق الرقمنة (منصة مهنتي) في توجيه المتربصين بناء على احتياجاتهم وميولاتهم المهنية.
- معرفة دور التقنيات الرقمنة في توفير موارد تعليمية متنوعة ومحدثة باستمرار, التي تساعد المتربصين على تطوير مهاراتهم بشكل افضل ومواكبة تطورات سوق العمل المتغيرة.
- الوقوف عند بعض التحديات والصعوبات التي تعيق استخدام تطبيق منصتي بالنسبة لمستشاري التوجيه.
- تحفز هذه الدراسة الباحثين لإجراء بحوث ودراسات أخرى في هذا القطاع أو في قطاعات أخرى.
- التعريف بمجهودات الدولة في رقمنة القطاع.

4- أهداف الدراسة:

إن لأي دراسة أهدافها المسطرة تسعى إلى تحقيقها, وتتمثل أهداف الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- 1-4- التعرف على مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في مراكز التكوين المهني.
- 2-4- الكشف عن دور الرقمنة (منصة مهنتي) في زيادة فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في مراكز التكوين المهني.
- 3-4- الكشف عن الفروق في كل من الجنس والأقدمية والمؤهل العلمي في اختلاف زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في مراكز التكوين المهني.

5- تعريف مفاهيم الدراسة:

- 1-5- الرقمنة: هي عملية تحويل مصادر المعلومات والوثائق مهما كان نوعها من الصورة الورقية إلى الصورة الرقمية.

5-2- مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين: هو شخص له شهادة جامعية علمية مختص في التوجيه والإرشاد يهتم بمساعدة المتربصين في اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم ومساعدتهم على اتخاذ القرار المناسب.

5-3- الفاعلية: هي القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك والقدرة على تحقيق نتائج كبيرة.

5-4- الأداء: هو عبارة عن المهام والواجبات التي يقوم بها العامل في إطار الوظيفة التي يشغلها، والانعكاسات والنتائج التي يحققها من خلال انجازه لهذه الوظيفة.

5-5- مراكز التكوين المهني: هي عبارة عن مؤسسات تكوينية تدريبية خاصة، تتم فيها عملية تكوين وتدريب الأفراد في مختلف التخصصات كل حسب اختياره ويهدف إلى رفع الكفاءة والخبرة المهنية.

6- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الرقمنة وتناولته ن زوايا مختلفة، وسوف نستعرض هنا الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أهم النتائج المتوصل إليها، ثم تقديم تعقبا عليها.

7-1- الدراسة الأولى: دراسة (إلياس خوجة، 2020) بعنوان "دور تكنولوجيا الحديثة في تحسين فعالية أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية" دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة، اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة واختار عينة عشوائية مكونة من 30 فرد من مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الأجهزة والمعدات الحاسوبية الحديثة تلعب دورا هاما في تحقيق الجودة والكفاءة في أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية، كما أنها تساهم في استخدام البرمجيات والمعالجات بدور فعال في المؤسسات الرياضية وتقوم بتنظيم الأعمال اليومية بكتابة التقارير الإدارية وتبادل واستقطاب المعلومات من مصدرها ومع مختلف المنظمات، وتساهم شبكة

الانترنت بالحصول على مختلف المعلومات بشكل سريع ومن مصادر متعددة والاطلاع على مختلف القرارات في وقتها.

7-2- الدراسة الثانية: دراسة (أسماء زقوي, أسماء بن عامر, 2021) بعنوان "أهمية الرقمنة الالكترونية في تحسين أداء الخدمات المقدمة للمتعاملين في المركز الوطني للسجل التجاري" دراسة حالة الفرع المحلي لولاية أدرار, وقد اعتمد في هذه الدراسة على المنهج التحليلي ودراسة الحالة استخدمت المقابلة أداة للدراسة واختار عمال الفرع المحلي عينة لدراسته وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أهمية الرقمنة تتمثل في السرعة في انجاز الأعمال وتوفير الوقت والجهد, وكذا ضمان جودة أداء خدماتي أفضل, وأنها عملت على تسهيل التعاملات من خلال وجود أسلوب موحد لتعامل مع كل من يرغب في الحصول على الخدمات هذه الإدارة, وتسهم كذلك في تقريب الإدارة من المتعاملين وتحسين أداء الخدمات.

7-3- الدراسة الثالثة: دراسة (خولة ولد الشيخ, سهام بن سعدة, 2022) بعنوان "اثر الرقمنة على فعالية الأداء داخل المؤسسة العمومية الجزائرية" دراسة حالة الملحقة المحلية لوكالة التشغيل بلدية شلالة العذاورة, اعتمد الباحثان على منهج دراسة الحالة كما اختار المقابلة والملاحظة أداتان لهذه الدراسة وقد اختارا أسلوب المسح الشامل وهذا راجع لصغر حجم الدراسة والمتكون من 08 مفردات وتوصلت الدراسة إلى أن الرقمنة سهلت الكثير على المواطن وعلى المؤسسة, و حاربت مظاهر الفساد بنسبة كبيرة وذلك من خلال الرقابة الالكترونية التي تكون من السلطات العليا, كما أنها حققت الفعالية في الأداء من خلال ما تقدمه من ايجابيات من ربح الوقت والسرعة في معالجة الملفات, وأرشفة المعلومات الكترونيا.

7-4- الدراسة الرابعة: دراسة (إلياس سليمان, 2022) بعنوان "دور تطبيق الإدارة الالكترونية في رفع فعالية أداء العاملين" دراسة ميدانية على موظفي بلدية جامعة الوادي, اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي واستخدم ثلاث أدوات للدراسة وهي: الاستبيان والملاحظة والمقابلة, حيث بلغت عينة الدراسة 45 موظف من

بلدية جامعة ولاية المغير, وتوصلت الدراسة إلى أن العامل مازال يعاني من صعوبات أثناء تطبيق الإدارة الالكترونية, بالرغم من توفير البلدية من أجهزة الحاسوب مازال يتطلب منها توفير أجهزة متطورة تتاسب العامل أثناء عمله, وأن تطبيق الإدارة الالكترونية ببلدية جامعة لم تحسن فعالية الأداء بطريقة جيدة وإنما طبقت بدرجة متوسطة وتميزت تقريبا بالثبات ويرجع هذا ربما إلى نقص الدورات التدريبية والتكوينية ونقص الموارد المادية والبشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية.

7-5- الدراسة الخامسة: دراسة (نوال موسى, سناء سباعي, 2023) بعنوان "فعالية الرقمنة

في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة" دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية عشعاشة نموذجا, اعتمد الباحثان على منهج دراسة الحالة كما استخدموا في دراستهم الأدوات التالية: المقابلة والملاحظة بالمشاركة وقد تم إجراء المقابلة على 07 أفراد من الموظفين العاملين في المؤسسة, بينت الدراسة أن الخطة الإستراتيجية المعتمدة لإنجاح العملية الاتصالية في المستشفى هي إستراتيجية ثقافة العمل كفريق مبنية على الاحترام المتبادل في ظل بيئة رقمية فعالة, كما أنها ساهمت في تحسين الأداء الوظيفي من خلال سرعة وسهولة تبادل المراسلات وتسهيل الخدمة على المواطن وتوفير المعلومات اللازمة بالدقة, وأن الرقمنة لها دور في نجاح أو فشل في الأداء الوظيفي.

7-6- الدراسة السادسة: دراسة (عائشة غزال, 2023) بعنوان "الرقمنة ودورها في تحسين

الأداء الوظيفي للهيئات العمومية" دراسة حالة مديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية النزلة توقرت, لقد اعتمدت الباحثة في دراستها على منهجين هما المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة كما استخدمت ثلاث أدوات للدراسة وهي: الاستبيان والملاحظة والمقابلة واختارت موظفي مديرية التنظيم والشؤون العامة لبلدية النزلة توقرت عينة للدراسة, وتصلت الدراسة الى أن نظام الرقمنة يكون من خلال تكامل جميع المكونات من أجهزة وبرمجيات وموارد بشرية وكذا الخبرة المهنية في استعمال التكنولوجيا من طرف الموظفين الذين يجب أن يتمتعون بكفاءات ومهارات لأنها تساهم في تطوير الخدمات وتسريعها, وأن الرقمنة تساهم في تقليص الجهد والوقت والتقليل

من البيروقراطية, وذلك بتحويل المعلومات والبيانات من الشكل التقليدي إلى الشكل الرقمي, كما تتيح تطبيق نظم الإدارة الحديثة التي تسعى إلى إدارة رقمية بصفر ورق, وكذلك بتكريس المعدات اللازمة.

8- التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو معرفة دور الرقمنة والتكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء باستثناء دراسة أسماء زقلوي وأسماء بن عامر (2021) التي هدفت إلى معرفة أهمية الرقمنة الالكترونية في تحسين أداء الخدمات المقدمة للمتعاملين في المركز الوطني للسجل التجاري, ودراسة خولة ولد الشيخ, سهام بن سعدة (2022), التي هدفت إلى معرفة أثر الرقمنة على فعالية الأداء داخل المؤسسة العمومية الجزائرية.

وظفت الدراسات السابقة والدراسة الحالية المنهج الوصفي باستثناء دراسة أسماء زقلوي و أسماء بن عامر (2021) التي اعتمدت على منهجين دراسة حالة والمنهج التحليلي, ودراسة خولة ولد الشيخ و سهام بن سعدة (2022) ونوال موسى, سناء سباعي (2023) اللتان اعتمدا على منهج دراسة حالة.

واستخدمت الدراسات السابقة أداة الاستبيان لجمع البيانات باستثناء دراسة أسماء زقلوي و أسماء بن عامر (2021) ودراسة خولة ولد الشيخ و سهام بن سعدة (2022) ودراسة نوال موسى و سناء سباعي (2023) الذين استخدموا المقابلة والملاحظة. اختلفت الدراسة الحالية مع كل من الدراسات السابقة في عينة الدراسة, كما ساعدت هذه الدراسات الباحثة في تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها واختيار الأداة المناسبة للدراسة.

الجانب النظري

الفصل الثاني:

الرقمنة

تمهيد

- 1- نشأة الرقمنة.
 - 2- مفهوم الرقمنة.
 - 3- أنواع الرقمنة.
 - 4- موجات الرقمنة.
 - 5- أهمية الرقمنة.
 - 6- الرقمنة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
 - 7- تعريف المنصة.
 - 8- تعريف المنصات الالكترونية الرقمية.
 - 9- منصة مهنتي.
 - 10- أهداف منصة مهنتي.
 - 11- الهدف من رقمنة قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
 - 12- أهمية منصة مهنتي.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد الرقمنة من المكونات الأساسية لنظام المعلومات ومن الوسائل التي عملت ضجة كبيرة في العصر وتأتي مسايرة للتحول في مجال التكنولوجيا الذي يعيشه سكان المعمورة، إذ أصبحت ضرورة حتمية لا بد منها في مختلف القطاعات والمجالات ووجب على الإدارة تبنيها لتحسين أدائها بشكل عام، وخاصة المؤسسات التي أصبح عليها التفكير بجدية بإعادة النظر في تشكيل أنظمة جديدة في ضوء معطيات رقمية لمواكبة الزمن العصري.

إن الرقمنة الإدارية باعتبارها مفهوم جديد ومعاصر تهدف إلى تقليص الإجراءات والسرعة في التنفيذ مما يؤدي بطبعة الحال إلى زيادة كفاءة الأداء، حيث نلاحظ تسارع الدول والحكومات لتبني هذا، وإدخالها ضمن دائرة التعامل مع العملاء والموظفين تحقيقاً لنهضتها الإدارية وتخطيطها الإداري السليم، وحتى يكون نظامها الإداري منسجماً مع التطورات الالكترونية الأمر الذي يؤدي إلى خلق الثقة لدى الموظفين في جودة إدارة حديثة تلبى خدماتهم وتتولى تنفيذ معاملاتهم بصورة متحضرة.

1- نشأة الرقمنة:

يرجع مفهوم الرقمنة إلى تطورات تاريخية عديدة في مرافق ومؤسسات المعلومات، لتسيير بعض الأنشطة المكتبية بعد إدخال الحاسب الآلي فيها، في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، منذ الخمسينات حسب هرتر من خلال النتائج المحققة لاختفاء السجلات الورقية لتحل محلها السجلات الالكترونية والتي تسمح للمكتبات المشاركة في شبكات السجلات وتبادلها لتحل محلها السجلات الالكترونية وفي مجال الفهرسة التعاونية، وكذلك في الإعارات بين المكتبات حسب مشروع المكتبة الكونية مفاده توحيد الفهارس ونصوصها في كل مكتبات العالم من طرف القوى العظمى الغربية أو ما تعرف بمجموعة السبعة في جويلية 1994.

بغرض جعل كل المصادر قابلة للبحث فيها عبر شبكة الانترنت باعتبارها فضاء للمعلومات والمعرفة في المكتبات، ليمتد بعدها إلى اجتماعات عديدة بين القوى العظمي، لرقمنة المكتبات بتكثيف الربط الرقمي بين مختلف المكتبات بنية توسيع المعرفة إلى أوسع الحدود، وجاءت بعد العديد من الاجتماعات بين هذه القوى، ومن أهمها اجتماع بروكسل سنة 1995 لدعم التنمية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والعلمي والثقافي الذي تبنته الولايات المتحدة الأمريكية، بتمويل من المؤسسة القومية للعلوم والوكالة الفضائية للنازا التابعة لوزارة الدفاع، ليشمل هذا المشروع إقامة مكتبات رقمية تساهم في البحث العلمي للتعليم العالي بدعم من المؤسسات الفاعلة في الولايات المتحدة الأمريكية.

انتقلت بعدها إلى أوروبا بمشاريع مماثلة أطلق عليها اسم ذاكرة ميموريا، بمشاركة المكتبة الوطنية الفرنسية (وأكسفورد تاست أرشيف) ومعهد (تولون) للأبحاث العلمية والمؤسسات في المعلوماتية، أو ما يعرف بالتوجه نحو حفظ الإنتاج الفكري الالكتروني لقطاعات نوعية وموضوعية، ليرتبط بعدها بمكتبات العديد من الدول المتقدمة من خلال مشروعات عملاقة للمكتبات الرقمية. (بن دادي, ص. 11)

إن المتتبع لمسار الرقمنة المكتبية يدرك إن هذا التحول جاء نتيجة تحديات عرفتتها تقنيات المعلومات والاتصال الذي مكن المكتبات من تدعيم إستراتيجيتها لتنمية أدائها، فهذا التطور الهائل للمعلومات والاتصال التي حققته مجالات عديدة نتيجة توظيف البرمجيات والانترنت وصولا إلى المفردات والمصطلحات. أما فيما يكتبه ويقوله الباحثون والمتخصصون في مجال المكتبات الرقمية التي تطور استخدامها في اختزان البيانات البيولوجرافية واسترجاعها وبتها إلى الجهات المستفيدة الأخرى.

بدأت تتردد مصطلحات عديدة مشابهة مثل (المكتبة الافتراضية، والمكتبة الالكترونية، والمكتبة الرقمية) كل هذه المصطلحات بقيت تتسم بالغموض لتعدد مصطلحاتها، حيث سماها ليكليدر بمكتبة المستقبل، وسماها الانكيستر دون ورق. إلا إن مهما اختلفت هذه

التسميات يبقى جوهرها واحدا وهو إدخال تطبيقات الحاسوب والشبكات في تنظيم الوثائق وإدارة واسترجاع المعلومات.

هذا التطور الطويل لحوالي نصف القرن تبين أن هناك تسميات فرضت نفسها على أدبيات علوم المكتبات والمعلومات والمكتبات الإلكترونية أو الرقمية أو الافتراضية والتي حصل خلط فيما بينها، ينبغي توضيحه حسب ما تشمله هذه المصطلحات من معاني إضافة إلى الأشكال المختلفة والإشارات التناظرية التي تشمل كل المواد الرقمية من أصل الكتروني وتتطلب جهاز الكتروني لتصبح مقروءة، لأن عبارة إلكترونية تشير إلى كيفية عمل الأجهزة أكثر من أنها صفة للبيانات التي تحويها، وعليه فإن المكتبة الإلكترونية تتألف من كل الموارد الموجودة في المكتبات التي أدخلت أجهزة إلكترونية والتي توجد في المكتبة الرقمية، فالمكتبة الإلكترونية هو المصطلح الأعم والأوسع دلالة حيث يشمل كلا من التناظري والرقمي ويضم كل الجهود التي ترمي إلى استخدام أجهزة إلكترونية مثل آلات الفيديو وقارئات الميكروفيلم والحاسب.

وهي تشمل مواد إلكترونية ورقمية، غير أن هذه المصطلحات ما تزال رغم شيوعها تعاني الكثير من الخلط والاضطراب بسبب عدم اهتمام عدد من المنظرين العرب للكتابة الرقمية والمهتمين بها بتحديد دلالة هذه المصطلحات وضبط حدودها. (بن داداي، ص. 12)

2- مفهوم الرقمنة Digitization:

تعد الرقمنة مفهوما حديثا ارتبط ظهورها بظهور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الذي نتج عنه التحول من استخدام الطرق التقليدية في نقل المعلومات والمعارف إلى استخدام الأرقام في نقل هذه المعلومات والمعارف. ويشير مفهوم الرقمنة بشكل أساسي إلى أخذ المعلومات النظرية وترميزها لأصفار حتى تتمكن أجهزة الكمبيوتر من تخزينها ومعالجتها وإرسالها.

تعتمد الرقمنة في مفهومها على استخدام التكنولوجيا لتغيير نموذج الأعمال، من أجل الحصول على عائدات جديدة، وإتاحة المجال لفتح فرص ذات قيمة، بإتاحة مختلف الخدمات عبر الانترنت وعبر الهواتف الذكية، ودمجها مع التكنولوجيا الرقمية، مما يشجع على تبني مفهوم الرقمنة وكذا تقديم الخدمات إلكترونياً، حيث أصبحت الخدمات العامة تتم عبر وسائط إلكترونية كالمواقع الإلكترونية والبريد الإلكتروني، والشبكات الإلكترونية والدفع الإلكتروني، وغيرها من الوسائل.

كما تعرف الرقمنة على أنها التحول الاجتماعي الناجم عن الاعتماد الهائل على التقنيات الرقمية للحصول على المعلومات ومعالجتها ومشاركتها، وبذلك تعتمد الرقمنة على تطور تقنيات الوصول إلى شبكة الانترنت والبرمجيات المتطورة وتعرف كذلك بأنها قدرة الدولة وشعبها في استخدام التقنيات الرقمية لتوليد ومعالجة وتبادل المعلومات، كما أن مفهومها يرتبط بالمفهوم الذي يصف كل من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المرتبطة بالتبني الجماعي لتكنولوجيا المعلومات. (ماجدة, ص. 1259)

- وعرف (2013) Sabbagh et al الرقمنة بأنها التبني الشامل للخدمات الرقمية المتصلة من قبل المستهلكين والشركات والحكومات، وهي محرك اقتصادي رئيسي يؤدي إلى تسريع النمو، وتسهيل خلق فرص العمل.

ومن الملاحظ أن هذا التعريف أشار إلى الرقمنة على أنها عملية نشطة جديدة، بل أيضاً اعتمادها على Technologies تتطلب ليس فقط تطوير تقنيات نطاق واسع، كما يصفها بأنها إيجابية من منظور اقتصادي عبر التركيز على إيجاد الوظائف والنمو الاقتصادي، بيد أنه لم يشر إلى أولئك الذين يتأثرون سلباً بالتغيرات في سوق العمل على المدى القصير فضلاً عن عدم إلقاء الضوء على العنصر التحولي، Transformative Element للرقمنة. (محرز, ص. 1314)

أما Alm et al (2016) فقد عرفوا الرقمنة على أنها التبني الواسع للتكنولوجيا الرقمية Digital Technology في المنازل والشركات والمجتمع كل، حيث تشكل تحولا في التكنولوجيا - عبر الصناعات والمجتمع بصفة عامة - يغير بطريقة جوهرية في طريقة معيشة الناس وعملهم واتصالاتهم، وكيف يتسوقون وينتجون السلع والخدمات، وكذلك طريقة إدارة الشركات وكيفية اكتساب العملاء، وكيفية قيام الشركات بعمالها.

في حين عرفت Linda Randall et al (2018) الرقمنة بأنها تحول جميع قطاعات الاقتصاد، والحكومة، والمجتمع على أساس التبني الواسع النطاق للتقنيات الرقمية الحالية والناشئة. (محرز، ص. 1315)

وتعرف الرقمنة بأنها عملية تحويل الأشكال التناظرية التقليدية لمصادر المعلومات إلى شكل رقمي باستخدام أجهزة وبرمجيات معدة لهذا الغرض مثل الكاميرات الرقمية أو المساحات الضوئية إضافة إلى أهمية توفر وسائط خزن كبيرة لاستيعاب هذه الأشكال الرقمية. (سلمان، ص. 21)

ت	الكاتب	مفهوم الرقمنة
01	(Bandi,et.al,2015,333)	عملية اعتماد نسخ إلكترونية خاصة بمعلومات وبيانات معينة يمكن تخزينها وعرضها بشكل أفضل ومن ثم نشرها على الشبكات المحلية والعالمية.
02	(Tolboom,2016,7)	هو تغيير اجتماعي، متحرك، تحليلي أو سحابة مستحثة تؤثر بشكل كبير على ثلاثة أو أكثر من الأبعاد الآتية: الفرد، المنظمة، والمجتمع.
03	(أمين، 2018، 45)	هي الانتقال من نظام تقليدي إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل.

04	(Vial,2019,118)	عملية تهدف إلى تحسين كيان ما عن طريق إحداث تغييرات كبيرة في خواصه من خلال توليفات من تكنولوجيات المعلومات والحوسبة والاتصالات والتواصل.
05	(João Reis, et. al, 2020, 448)	ماهرة تحويل البيانات التناظرية إلى اللغة رقمية التي بدورها يمكنها تحسين العلاقات التجارية بين العميل والشركات, بما يضيف قيمة مضافة إلى الاقتصاد والمجتمع ككل.
06	(القشامي, 82, 2021-83)	نظام الكتروني يعمل على معالجة واسترجاع الوثائق وإجراء كافة التعاملات عليها بصورة ميسرة وسريعة ومتكاملة ويتم الاحتفاظ بها على شكل ملفات الكترونية.

الجدول (01) مفهوم الرقمنة على وفق آراء عدد من الكتاب (حدين وسلطان, ص. 819)

وبناء عليه، فإن الرقمنة هي دمج تقنيات متعددة في جميع جوانب الحياة - اليومية التي يمكن رقمنتها لتوفير منتجات، وخدمات مبتكرة أو رقمية تغير وبشكل كبير من نماذج الأعمال الحالية. (محرز, ص. 1316)

3- أنواع الرقمنة:

توجد ثلاثة أنواع للرقمنة:

3-1- الرقمنة في شكل صورة Mode image:

وهي من أنواع الرقمنة الأكثر استعمالاً بالرغم أنها تحتل مساحة كبيرة من التخزين، ولها أهمية كبيرة في مجال الكتب والمخطوطات القديمة وخاصة للباحثين والمختصين بدراسة القيم الفنية وليست النصية، والصورة تتكون من عدة نقاط تدعى بيكسال Pixel وكل بيكسال يمكن ترميزه بـ:

1-بايت للصورة باللون السود والأبيض

8-بايت للصورة في مستوى رمادي

24-بايت للصورة الملونة

هذا النوع نستخدمه في المؤسسات التربوية لأخذ صور التلاميذ والموظفين.

3-2- الرقمنة في شكل نص Mode texte:

هذا النوع يتيح الفرصة للبحث داخل النص ،فهو يسمح بالتعامل مباشرة مع الوثيقة الإلكترونية على أنها نص.

3-3- الرقمنة في شكل اتجاهي Mode vectoriel:

الرقمنة في شكل اتجاهي عبارة عن تقنية تعتمد العرض باستعمال تقنيات رياضية، وهي تستعمل خاصة في مجال الرسوم بمساعدة الحاسب الآلي، والتحول من الشكل الورقي إلى الشكل الإتجاهي وهي عملية طويلة ومكلفة.

يوجد حاليا شكل للتقديم الإتجاهي وهو PDF

3-4- PDF:

تقنية طورتها شركة أدوب عام 1993 تهدف إلى نشر وتبادل المعلومات المقروءة إلكترونيا بشكل يحفظ للمادة التي يتم تبادلها الجوانب التالية:

- **الدقة:** حيث تحفظ هذه التقنية تنسيق الصفحة الذي وضعه مصمم الوثيقة.

- **الحجم:** ملفات PDF صغيرة الحجم، وذلك يساعد على نقلها بسرعة عبر الأنترنت.

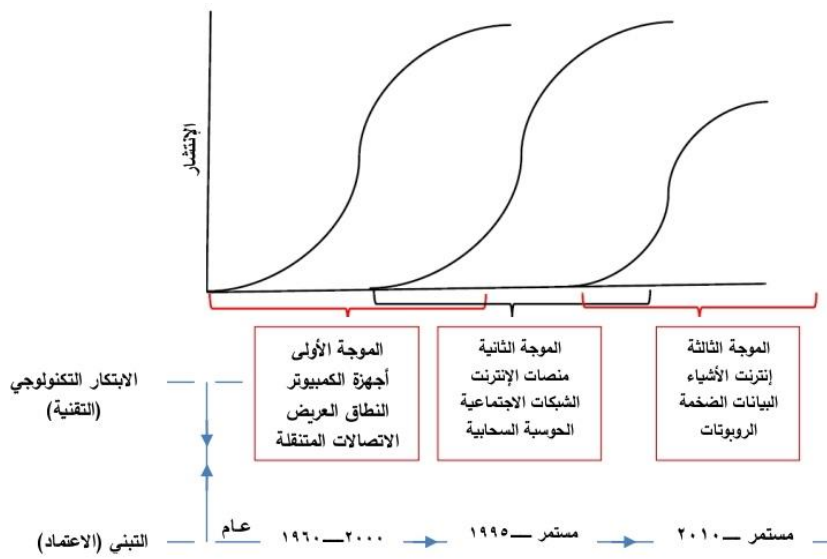
- **التوافقية:** يمكن قراءة ملفات PDF باستخدام برنامج Acrobat reader مهما كان

نظام التشغيل.

قراءتها من الشاشة، كما تسمح بتكبير أجزاء من الصفحة دون تأثر الحروف ودون تشويه الصفحة. (شارف, ص. 12)

4- موجات الرقمنة:

إن التحول الرقمي ليس عملية تحدث مرة واحدة، بل إنه يستمر على شكل موجات مدفوعة بالتطورات التكنولوجية، ونشر الابتكارات، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (02). (محرز, ص. 1317)



الشكل رقم 01 يوضح موجات الرقمنة (محرز, ص. 1317)

وكما يتضح من الشكل السابق، ترتبط الموجة الأولى من الرقمنة بإدخال وتطبيق ما يعتبر حالياً تقنيات ناضجة Mature Technologies، مثل (أ) إدارة المعلومات بهدف أتمتة (ميكنة) Automating نظم معالجة البيانات وتطبيقها لمراقبة وكتابة تقارير عن أداء العمل، (ب) تقنيات الاتصالات السلكية واللاسلكية النطاق العريض، والاتصالات الصوتية (الثابتة والمتحركة) للوصول عن بعد للمعلومات.

وننتج عن الموجة الثانية للرقمنة انتشار الإنترنت والمنصات المقابلة (محركات البحث)، الأسواق Marketplaces والتي تمكن من ربط الشركات بالمستهلكين، والشركات فيما بينها لشراء اللوازم (المستلزمات)، وتوزيع المخرجات (الناتج)، كما أدت هذه الموجة إلى انتشار

الحوسبة السحابية، هذا بالإضافة إلى أن تلك التقنيات مدعومة بمعدات تتراوح ما بين الخوادم وأجهزة التوجيه (الاروتر) إلى أجهزة الكمبيوتر المركزية والمحولات.

وتستلزم الموجة الثالثة للرقمنة اعتماد مجموعة من التقنيات المتقدمة، مثل تحليل البيانات الضخمة، وإنترنت الأشياء، والروبوتات، وأجهزة الاستشعار، والذكاء الاصطناعي بهدف تعزيز معالجة المعلومات، وجودة صنع القارات، وفي الوقت نفسه زيادة أتمتة المهام الروتينية داخل الشركات والحكومات. هذا ولا يتم اعتماد هذه التقنيات بشكل مستقل بل تدمج مع التقنيات الأخرى المميزة للموجتين الأولى والثانية.

ومن الجدير بالذكر أن الثورة الصناعية الرابعة، والتي تتميز بالاستخدام المتزايد للتقنيات الجديدة مثل إنترنت الأشياء، والذكاء الاصطناعي..... وغيرها، تجعل من الضروري أن تعمل الدول - وخاصة النامية - على تهيئة الظروف اللازمة لدمج التقنيات الرقمي - بشكل كبير - في اقتصادها، ليس فقط لأن تصبح جزءا من هذه الثورة الجديدة، ولكن أيضا من أجل الاستفادة منها للتعويض عن التأخر في التنمية، والذي تراكم خلال الثورات الصناعية الثلاث السابقة. (محرز، ص. 1318)

5- أهمية الرقمنة:

تتبعكس أهمية الرقمنة كونها مبادرة لها قيمة متزايدة في نظم المعلومات التي أعطت الدافع نحو تحويل العديد من مصادر المعلومات من الشكل التقليدي إلى مجموعات متاحة على وسائط رقمية حديثة تتميز بسهولة الوصول إليها من جانب المستخدمين منها، وإمكانية مشاركتهم في الوقت ذاته، ولذا يمكن أن تستوعب الزيادة المتنامية في إعداد المستخدمين بالمقارنة مع المجموعات التقليدية، ويتم ذلك من خلال نشر وإتاحة مجموعات النصوص على الخط المباشر عبر الشبكة العالمية أو الشبكة الداخلية للمنظمة أو نظم المعلومات. (حدين، ص. 819)

وممكن تلخيص أهمية الرقمنة في أربع مبررات تعكس أهميتها تمثلت بالآتي:

- 1- توفير التكلفة و الجهد.
- 2- تحسين الكفاءة التشغيلية وتنظيمها.
- 3- خلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيدا عن الطرائق التقليدية في تقديم الخدمات.
- 4- مساعدة متخذي القرار على مراقبة الأداء وتحسين جودة الخدمات وتحديد الأهداف والاستراتيجيات. (حدين, 2022, ص.820)
- 5- إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة ومعقدة بأصولها وفروعها.
- 6- سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات من مفرداتها.
- 7- القدرة على طباعة المعلومات منها عند الحاجة و إصدار صور طبق الأصل عنها.
- 8- الحصول على المعلومات بالصوت والصورة وبالألوان أيضا.
- 9- نقص تكاليف الحصول على المعلومات.
- 10- إمكانية وجود نقد المصادر والمواد المعلوماتية.
- 11- إمكانية التكامل مع الوسائل الأخرى الصوت، الصورة، الفيديو.
- 12- تكوين شبكات الاتصال التفاعلية اللاتزامنية اللامركزية، قابلية التوصيل، قابلية التحرك والحركية، الجماهيرية، الشبوع، الانتشار والعالمية. (حلاسي, 2023, ص. 23)

6- أهداف الرقمنة:

وهي عدة أهداف تتوزع على المستويات التالية:

- 1-6- **الحفظ:** حيث أن الوسائط الرقمية تعد اقل عرضة للتلف والضرر، مقارنة الورقية التي تتعرض لعدة أخطار.
- 2-6- **التخزين:** أما بخصوص التخزين فإن قرص مضغوط يمكنه تخزين آلاف الصفحات فما بالك بقرص رقمي Dvd إذا الرقمنة توفر علينا الكثير من المساحات.
- 3-6- **الأقسام:** من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الانترنت سمحت الرقمنة بالاطلاع على نفس الوثيقة من مئات الأشخاص في نفس الوقت.

6-4-سرعة الاسترجاع وسهولة الاستخدام: تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الاسترجاع، حيث انه عندما ما تحول المواد الوثائقية إلى الشكل الرقمي يمكن للمرء استرجاعها في ثوان

بدلا من عدة دقائق إضافة إلى أهداف أخرى تتمثل في:

6-4-1- توصيل المعلومات دون التدخل البشري.

6-4-2- الربح المادي من خلال بيع المنتج الرقمي سواء على أقراص مليزرة أو إتاحتها

على الشبكة, ولا يقصد بالربح هنا التجار بقدر ماهو الحصول على عائد مادي يعطي

هامشا من التكلفة لضمان استمرار العمليات

6-4-3- معاونة المجتمعات القائمة في قطاعات البحث والتعليم ، وتسيير إنشاء

مجتمعات جديدة في تلك القطاعات.

6-4-4- تطوير طرائق جميع مصادر المعلومات الالكترونية و تخزينها وتنظيمها

واستخدامها، وذلك لإشباع احتياجات المعلوماتية المتزايدة.

ومن خلال هذه الأهداف يمكن القول أن الرقمنة عملية راقية تقوم على أهداف وتسعى

لتحقيقها تمر عبر مراحل متسلسلة تتميز بالدقة والسرعة في الاستعمال في تحويل ماهو

ورقي إلى شكل رقمي وتحقيق الربح المادي وربح الوقت ومساعدة المجتمعات في البحث

والتعليم من خلال هذه التكنولوجيا الحديثة. (عوشار, ص. 19)

7- الرقمنة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين:

7-1- إستراتيجية القطاع في مجال الرقمنة:

تطبيقا لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية فيما يخص ضرورة الإعتماد على أنظمة رقمية

بهدف تطوير المرفق العام و تحسين الحوكمة في كل المجالات، تمت صياغة استراتيجية

رقمية جديدة خاصة بقطاع التكوين و التعليم المهنيين تحت إشراف السيد وزير التكوين

والتعليم المهنيين على الشكل التالي:

7-2- في مجال الحوكمة:

وضع أدوات رقمية و إجراءات من أجل عصرنة التسيير وحوكمة المؤسسات التكوينية بغية تقديم افضل الخدمات لطالبي التكوين أو المتكويين أو المستخدمين وضمان عصرنة التواصل داخل المؤسسات وفي هذا الصدد أطلق القطاع نظام معلوماتي جديد يسمح بتتبع جميع جوانب التسيير الخاصة بمؤسسات التكوين عبر الوطن للحصول على لوحة مؤشرات آنية و صحيحة عن جوانب: تعداد المتكويين، بيانات المؤسسات التكوينية، التجهيزات، الممتلكات، التأطير، المستخدمين، البرامج، حظائر السكنات والسيارات وستعمم على كل جوانب التسيير لهذه المؤسسات من خلال خدمات رقمية بسيطة وشفافة.

النظام المعلوماتي الجديد يتمثل في منصة "تسيير"، المنصة تم إنجازها واعتمادها في وقت قياسي وتشمل ما يلي:

- تسيير التكوين (تأطير وتعداد).
- تخطيط الدورات والعروض.
- ملف بيانات المؤسسات التكوينية عبر تراب الوطن في مجالات: التجهيزات، الممتلكات، التأطير، المستخدمين، البرامج، حظائر السكنات و السيارات.
- رزنامة النشاطات، إحصائيات، القوانين والمراسيم.
- لوحة مؤشرات بيانية آنية لتتبع تطور الأرقام والتقييم.

7-3- في مجال البنى التحتية:

بناء بنية تحتية ذات موثوقية عالية (بيانات + تقنية) يمكن من خلالها تقديم خدمات راقية المستوى ذات جودة ومؤمنة من خلال خوادم جديدة، بتفعيل تقنيات جديدة في التوطين وأمن المعلومات في هذا الصدد تم اطلاق الإجراءات التالية:

- عملية تحديث وتطوير مركز البيانات على مستوى الوزارة من حيث التكنولوجيات والتجهيزات وأمن المعلومات.

7-4- في مجال الخدمات الرقمية المقدمة: بناء نظام بيئي ملائم لتطور الكفاءات الرقمية وتطوير مجال الرقمنة من خلال تطوير عدة منصات رقمية وتطبيقات موبايل: منصات مهنتي، تطبيق موبايل مهنتي، بنك معطيات نمط التمهين.

7-5- في المجال البيداغوجي:

- الرقمنة لمرافقة تكوين المتكويين وعصرنة المصادر.
- الرقمنة لمرافقة تحسين وعصرنة مصادر التحضير ورفع الكفاءات التقنية والبيداغوجية ويجري العمل على منصة الورشة البيداغوجية من طرف مطورين من القطاع. (<http://www.mfep.gov.dz>)

وتضاف هذه المنصة إلى منصة مهنتي التي تم استحداثها منذ 3 سنوات والتي تختص بالتسجيلات الأولية والنهائية لطالبي التكوين من أجل الالتحاق بالمؤسسة التكوينية عبر هذه المنصة وهذا كله يندرج ضمن مساعي الوزارة التي تبذل مجهودات في هذا الجانب لإدخال الرقمنة في خدمات القطاع من خلال وضع محافظة سامية مكلفة بهذا الملف وهي منصة خاصة بالتسجيلات الأولية والنهائية لإدماج المترشحين.

(<https://eldjournhouria.dz/article>)

8- تعريف المنصة:

عرفت المنصة على أنها: "المكان الذي يجتمع فيه مجموعات أصحاب المصلحة المختلفة بموجب قواعد اشتباه محددة بوضوح، من أجل تبادل الأفكار والسلع والخدمات وأي شيء آخر يمكن تبادله بين شخص وآخر، أو أجهزة الكمبيوتر أو الآلات أو الأجهزة التي تعمل بالنيابة عن البشر.

وعرفت كذلك على أنها: "النظم الذي يمكن برمجتها وبالتالي تخصيصها من قبل المطورين الخارجيين والمستخدمين، وبهذه الطريقة يتم تكييفها لاحتياجات لاحصر لها،

والمرونة التي توفر القدرة الإبداعية والمنافذ التي لم يتمكن المطورون الأصليون للمنصة من التفكير فيها".

أما تكنولوجيا المنصة عادة ما تشير إلى نظام تشغيل الكمبيوتر، وغالبا ما يستخدم مصطلح منصة عند الإشارة إلى أي نوع من أنظمة الكمبيوتر له برنامج معين.

9- تعريف المنصات الإلكترونية (الرقمية):

تعرف المنصات الإلكترونية على أنها برامج تستخدم لاستضافة تطبيق أو خدمة ما تعمل وفق نظام التشغيل وهي أرضيات للتكوين والعمل والتواصل والتفاعل والخدمة عن بعد، قائمة على تكنولوجيا الويب وتتكون من عرض تقني وتجاري متماسك من أجل النفاذ إلى عالم من الخدمات البعيدة التفاعلية أو غير التفاعلية التي يمكن بثها أو توفيرها على الخط والتي يمكن أن تخضع إما للدفع أو تكون مجانية والوصول إليها إما محدود وغير محدود. ويعتمد هذا العرض على تطوير مجتمع من المستخدمين مع كل من مشغل المنصة بإنشاء رابط رسمي ومباشر (عقد مع الفرد). وبالتالي فإن العرض يجمع معا مجموعة من شبكة الانترنت والتلفزيون أو حتى المهاتفة والخدمات.

وجاء في مجلة هارفارد للأعمال Harvard business review أن المنصة الرقمية نموذج أعمال قائم على استخدام التكنولوجيا، سهل الاستخدام، يسهل تبادل المعلومات والبضائع والخدمات بين الأطراف المختلفة، ويسمح بالتواصل الإلكتروني بين العديد من الأشخاص.

والمنصة الإلكترونية هي عبارة عن بوابة ويب تهتم بتقديم الخدمات التفاعلية التي web تختلف وفق طبيعة ونشاط هذه المنصة إلى جانب المعلومات التي يتم تقديمها من خلالها أيضا... وتتطلب المنصة الإلكترونية شبكة متكاملة من المهندسين والمتخصصين في عالم الحوسبة من أجل الإستعداد والمتابعة والتواصل دائما مع زوارها بطريقة تحقق الهدف المنشود، والبرمجة الذي تم إطلاق المنصة من أجله. (حرفوش، 2023، ص. 10)

10- منصة مهنتي:

هي منصة للتسجيل في التكوين المهني التي تم إطلاقها من قبل قطاع التكوين والتعليم المهنيين، حيث يتم من خلالها تسهيل وتبسيط إجراءات التسجيل لكل من يريد الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني التابعة للدولة، حيث تم إنشاء هذه المنصة من أجل السماح للشباب بالتسجيل عن بعد دون الانتقال إلى مؤسسة التكوين المهني.

حيث توفر منصة مهنتي التسجيل عبر الإنترنت، للدخول إلى مؤسسات التكوين المهني للشباب المهتمين في العديد من الميادين الحرفية والمهنية. كما تمكن المتدرب من اختيار التخصص الذي يناسبه حسب المستوى الدراسي، والسن ومدى أهميته في سوق العمل بعد فترة التمهين، وهذا من خلال الرابط التالي:

<https://mihnati.mfep.gov.dz>

بعد الولوج إلى رابط موقع منصة التسجيل مهنتي، ستظهر لنا هذه الواجهة كما في الشكل التالي:



الشكل رقم (02) يوضح واجهة منصة مهنتي في الحاسوب وعلى الهاتف المحمول.

المنصة تتيح الدخول للمواطنين للتسجيل بدون اسم المستخدم والرقم السري، بحيث بعد اختيار الرغبات والحصول على استمارة التسجيل يعطى المواطن المسجل اسم مستخدم ورقم سري بحيث يمكنه مستقبلا لدخول للمنصة بهذه البيانات.

الشكل رقم(03) يوضح واجهة التسجيل بالمنصة للإداريين والمتمهين.

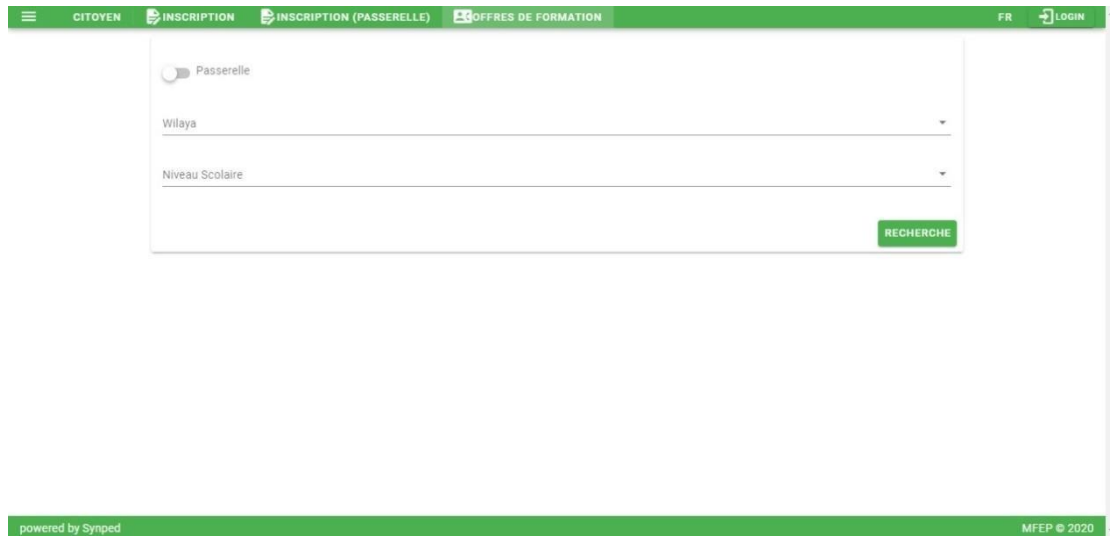
أما بالنسبة للمستخدمين فتمنح كل مؤسسة تكوينية اسم مستخدم و رقم سري يمكنها من خلاله الدخول للمنصة، كما هو موضح في الشكل.

الشكل رقم(04) يوضح صفحة لوحة القيادة بالنسبة للمؤسسة التي تم الدخول باسمها.



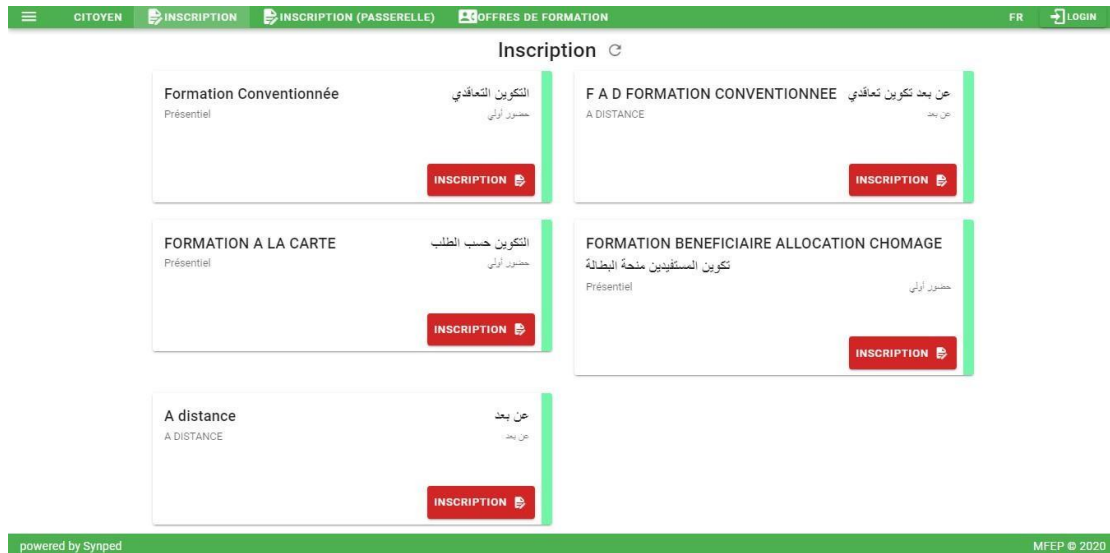
الشكل رقم(05) يوضح تكملة لصفحة لوحة القيادة بالنسبة للمؤسسة التي تم الدخول باسمها.

لوحة القيادة تسمح للمؤسسة بملء البيانات المختلفة الخاصة بالمؤسسة وخاصة بإدراج عروض التكوين المختلفة، كما يمكنها من خلال المنصة معرفة كافة المسجلين في المؤسسة واستخراج الإحصائيات المختلفة.



الشكل رقم(06) يوضح واجهة اختيار عروض التكوين.

هذه الواجهة تسمح للمواطنين من اختيار العروض التي يرغبون في التسجيل فيها من خلال اختيار نوع التكوين وكذلك الولاية المراد التكوين بها وتحديد المستوى الدراسي المرغوب التسجيل به.



الشكل رقم (07) يوضح واجهة التسجيل في مختلف عروض التكوين.

واجهة الشكل توضح أنماط العروض المتاحة من خلال المنصة وعلي المواطنين اختيار العرض المناسب له للتكوين فيه وفق الشروط المتاحة

الشكل رقم (08) يوضح واجهة ملء استمارة التسجيل.

واجهة الشكل هي استمارة التسجيل الإلكترونية الأولية التي يجب على المواطن ملئها كآخر مرحلة للتسجيل حيث بعد التأكد على صحة البيانات فيها يحصل المسجل على استمارة تسجيل يمكنه تحميلها و طبعها كما هو في النموذج في الملحق رقم(01).

11- أهداف منصة مهنتي:

يهدف التطبيق إلى تسهيل مرافقة وتوجيه وتسجيل المتربصين في مختلف التخصصات التي تتوافق مع مؤهلاتهم وميولاتهم المهنية والتمكن أيضا من تلبية احتياجات المؤسسات الاقتصادية من العمالة المؤهلة التي تضمن تنافسيتها في سوق الشغل وكذا الإشراف على المسار التكويني باستعمال تقنيات التحاضر والتكوين عن بعد.

كما يسعى إلى تعميم الرقمنة وتكنولوجيات التعليم والاتصال وموائمة برامج التكوين مع التطور التكنولوجي للمهن والحرف وتقديم خدمات ذات جودة, كما يسمح التطبيق للحرف بمواكبة العصرنة.

ويساعد استخدام تطبيق مهنتي في التحكم في تدفق الوافدين على المنظومة التكوينية من حيث التعداد وأنماط التكوين بالإضافة إلى تخفيف من صعوبة التكوين عند المتربصين (حماش, 2021, ص.27)

12- الهدف من رقمنة قطاع التكوين والتعليم المهنيين:

- مكانة قطاع التكوين المهني الذي يعتبر أهم القطاعات الوزارية التي توليها الحكومة أهمية كبيرة بالنظر للكفاءات التي ينتجها هذا القطاع سنويا.
- الدور الداعم للقطاع ومرافقته لمسار التنمية الاقتصادية في الجزائر.
- الرغبة في تطوير الكفاءات وأدوات التسيير.
- أهميته في إعداد وتأهيل الموارد البشرية اللازمة لإمداد سوق الشغل باليد العاملة المؤهلة والمكونة حسب السياق الحالي في مجالي التعليم والتكوين المهنيين.

- استغلال المقومات التي تزخر بها الجزائر وتطوير الأدوات لكي تكون رافد من روافد التنمية الاقتصادية من خلال تهيئة موارد بشرية وجعلها تلعب دور فعال في مجال التنمية.

(ق.ح, 2023, ص. 03)

13- أهمية الرقمنة في تحسين نوعية برامج قطاع التكوين والتعليم المهنيين:

يمكن تلخيص أهمية الرقمنة في عصرنة القطاع وتحسين النوعية في برامج ونشاطاته في النقاط التالية:

- تحديث أدوات وأعمال التسيير التقني والبيداغوجي وعصرنتها وتطوير الكفاءات.
- عصرنة المناهج التعليمية واستغلال المنصات الرقمية كأدوات تواصل بين القطاع والفاعلين من المدرسين والطلبة.
- توحيد العمل الإداري والبيداغوجي وتحقيق السرعة والدقة في انجاز هذه الأعمال.
- وسيلة ترابط بين المؤسسات ومصالح الإدارة المركزية والمتابعة الآنية لكل النشاطات من خلال المنصات.
- رفع نوعية الخدمة عن طريق منصات ديناميكية تفاعلية تسمح بالقيام بمختلف الإجراءات دون تنقل.
- تعميم تقنيات التعليم والتكوين عن بعد بما هو معمول به في العالم وان يشمل التخصصات المتعلقة بالتكنولوجيات الحديثة.
- مواكبة التحولات الرقمية لتحقيق انسجام بين البرامج التعليمية والتكوينية ومتطلبات سوق الشغل ومستويات التعليم المعمول بها عالميا. (نفس المرجع السابق, ص. 03)

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل نخلص إلى أن عملية الرقمنة تتطلب توافر عدة جهود لإنجاح هذه العملية والتي تتمثل في توفر المورد البشري القائم بأعمال الرقمنة, وكذلك توفر المورد المالي, بالإضافة إلى توفر الأجهزة الخاصة لانجاز هذه العملية, كما لا ننسى النصوص القانونية التي تسمح بتوظيف مشروع الرقمنة بشكل سليم.

الفصل الثالث:

مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين

تمهيد:

- 1- مفهوم التوجيه.
- 2- تعريف المستشار.
- 3- تعريف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- 4- ظهور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- 5- أهمية مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- 6- رتب مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- 7- دور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- 8- الدور الإرشادي لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- 9- المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

- 10- وسائل عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- 11- المهارات التي يجب توفرها في مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

- 12- الصعوبات التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن للتكوين المهني دور مهم في تكوين اليد العاملة القادرة على مسايرة متطلبات السوق الإنتاجية، فإن الالتحاق بهذه المراكز يعتبر سهل لكنه يحتاج لمساعدة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في جلب الشباب للمراكز وهذا ما يعتبر أن أهم الأدوار التي يقوم بها من خلال عملية الإعلام، وفي فصلنا هذا تطرقنا إلى تعريف المستشار وظهوره وأهميته وشروط ورتب توظيفه ودوره ومحاور ووسائل عمله، واهم المهارات الواجب توفرها فيه بالإضافة إلى الصعوبات التي تواجهه.

1- مفهوم التوجيه:

هو عملية توجيه وإرشاد الفرد لفهم إمكانياته وقدراته واستعداداته، واستخدامها في حل مشكلاته وتحديد أهدافه ووضع خطط حياته المستقبلية من خلال فهمه لواقعه وحاضره، ومساعدته في تحقيق أكبر قدر من السعادة والكفاية، من خلال تحقيق ذاته والوصول إلى أقصى درجة من التوافق بشقيه الشخصي والاجتماعي. (كامل، 2000، ص. 7)

2- تعريف المستشار:

1-2- لغة:

إستشار: (فعل)

استشار، يَستشير، استشير، استشارةً، فهو مُستشير، والمفعول مُستشار. وإستشاره في أمرٍ يهّمه: طلب رأيه، طلب منه المشورة، وإستشار الأمر: تبين، إتّضح. الفعل (Conseiller): تعني تقديم النصائح لشخص ما؛ قيادته، توجيهه، منحه دليلاً؛ ومستشار التّوجيه هو الشّخص المكلف بإعلام وتوجيه التلاميذ.

2-2- اصطلاحاً:

يعرّف ميدواي (Meadway, 1979, B) الاستشارة كالاتي:

الاستشارة "Consultation" مدلول يطلق على العملية التعاونية لحلّ المشكلات، ويتعاون على حلّها أخصائي الصحة النفسية الذي يطلق عليه اسم المُستشار "Consultant"، وشخص آخر مسؤول عن تنفيذ أشكال المساعدة النفسية، ويطلق عليه اسم المُستشير "Consultee" لشخص ثالث يسمّى "العميل أو المُسترشد Client".

(بلقمري، 2018، ص. 30)

3- تعريف مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

جاء في معجم الوجيز: المستشار هو العليم الذي يؤخذ برأيه في أمر هام علمي أو فني أو أساسي أو قضائي أو نحوه، فالجذر اللغوي للاستشارة يفيد التدخل الإنساني المخصص للتأثير الفعال في الوعي قصد تغيير سلوك فرد ما.

(بن صاولة، 2000، ص. 41)

ويعرف بأنه الشخص الذي يؤدي وظيفة الإرشاد لمساعدة الأفراد والجماعات التعليمية، وينظم ويحلل المعلومات حول الطلاب من واقع التسجيلات والاختبارات والمقابلات، إلى جانب المصادر الموثوقة، وذلك لتقييم ميولهم واتجاهاتهم وقدراتهم وخصائصهم الشخصية لمساعدتهم في التخطيط التعليمي والمهني، ويدرس المعلومات المهنية والتعليمية والاقتصادية لاستخدامها في مساعدة المسترشدين للتخطيط لموضوعاتهم التربوية والمهنية، ويساعد الأفراد في التغلب على مشكلاتهم. (المشابقة، 1986، ص. 283)

ويعرف مستشار التوجيه والتقييم المهنيين: هو شخص يمتلك المعرفة والتدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي. (جاسم، 2003، ص. 26)

4- ظهور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

يعتبر التوجيه والإرشاد المهني ممارسة بيداغوجية مستحدثة في النظام التربوي الجزائري، وهي تقليد قبل أن تكون نابعة من الحاجة الأساسية، فقبل الاستقلال كان الفرنسيون قائمون على عملية التوجيه بصفة مطلقة ولكن غداة الاستقلال تولت الإمارات الجزائرية المحدودة العدد للإشراف على عملية التوجيه والتي عرفت نوعا من التراجع الذي يعود إلى عدم تكافؤ برامجها مع التلاميذ، والطالب الجزائري ومتطلبات وأوضاع البلاد آنذاك، كما أن ميدان التوجيه كان يعاني نقصا كبيرا في القائمين عليه وأثناء الاستقلال لم يكن سوى 9 مراكز للتوجيه، 53 مستشارا.

وتم استحداث معهد لعلم النفس التطبيقي للتوجيه والإرشاد والمدرسي والمهني عام 1964، ومن أول مرسوم جزائري ينص على استحداث ديبلوم جزائري لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، المرسوم رقم 66-241 المؤرخ في 05/08/1966، هذا من الجانب التشريعي، أما الجانب الأكاديمي فقد أقيم أول ملتقى حول التوجيه المهني والمدرسي سنة 1968، وكان الاهتمام في هذه الفترة منصب على كيفية بناء إرشادات التوجيه والإرشاد المهني قائمة على تنبؤات فردية.

أما بين 1974 إلى 1991 زاد الطلب الاجتماعي على خدمات التربية والتعليم مما انعكس على فعل التوجيه والإرشاد المهني الذي بدوره عرف تغيرات هيكلية، ووظيفية، حيث انتقل مجال من الفحوص الفردية إلى الإعلام الجماعي والتوجيه الكمي، وطرق أهداف الخريطة المدرسية، وبذلك ازداد عدد المستشارين من خريجي معهد علم النفس التطبيقي، وخريجي معهد علم الاجتماع أيضا. (سعدي، 2014، ص. 95)

5 - أهمية مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

- يسمح مستشار التوجيه والإرشاد المهني للمتربصين التعبير عن طموحاتهم وآمالهم والمخاوف التي يخفونها.
- يسمح لهم بمشاركة بعضهم البعض هذه الهموم والمخاوف وتبادل الخبرات.
- يساعدهم على معرفة قدراتهم، وإمكاناتهم.
- تقويم استعدادات وميول المتربصين المهنية وتحصيلهم الدراسي والمهني وسماتهم الشخصية المتعلقة بالدارسة بواسطة الاختبارات النفسية التي تجرى عليهم.
- تحقيق التوافق مع الجو المهني والأسري والاجتماعي حتى يستطيع أن يوجه إمكاناته نحو

تحصيله المهني والأكاديمي.

- مساعدة المتربصين على التغلب على المشكلات التي تواجههم ويكون عن طريق التشخيص الدقيق لكل حالة والقيام بالعلاج.
- أهمية اقتصادية من حيث يوفر على الدولة المصاريف ويوفر الوقت والجهد في إتباع نوع معين من التكوين.
- إعداد الفرد للحياة الأكاديمية والمهنية وليكون ناجحاً في المستقبل.
- تزويد مختلف المؤسسات بالموارد البشرية اللازمة.
- مساعدة المتربصين على اختيار نوع المهنة التي تتلائم مع قدراتهم الخاصة والعامة.

(سليمي, 2022, ص. 32)

6- رتب مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

- الرتب حسب المادة: 78 يضم سلك م.ت.م 04. رتب هي:
- رتبة عامل نفسي تقني (رتبة في طريق الزوال).
- رتبة مستشار التوجيه والتقييم المهني (رتبة في طريق الزوال).
- رتبة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
- رتبة مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين. (الجريدة الرسمية, ص. 17)

7- دور مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 09 - 93، ولا سيما المواد 79 و80، و81 منه، يمكن تحديد مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين كما يلي:

7-1- التوجيه، وإعادة التوجيه، والاختبارات:

- المشاركة في تنظيم اختبارات نفسية تقنية للمرشحين، والقيام بمقابلات للتقييم المهني، قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية.
- مساعدة المتربصين والتلاميذ والممتهين أثناء تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين، واقتراح إعادة التوجيه إلى اقتضى الأمر ذلك استنادا إلى تقويم دائم لكفاءتهم.

7-2- متابعة ومرافقة المتكون:

- ضمان متابعة ومرافقة المتربصين والتلاميذ والممتهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.

7-3- التحقيقات والدراسات:

- المشاركة في التحقيقات والدراسات وسبر الآراء، في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.
- القيام بتقييم وتحليل نتائج التكوين وكذا عمليات الاستقصاء وسبر الآراء.

7-4- الإعلام:

- تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه المهنيين.

7-5- المساعدة على الإدماج المهني:

- مرافقة المتربصين والتلاميذ والممتهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل. (بلقمرى، 2018. ص. 32)

8- الدور الإرشادي لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

من المهام الأساسية المنوطة بمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين ضمان متابعة، ومرافقة المتربصين، والتلاميذ، والممتهين الذين يعانون صعوبات من الناحية النفسية والبيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم، وهذا كله يندرج ضمن عمل المرافقة الذي يستمر طوال المسار التكويني للمتكون، فحاجات التوجيه بالنسبة للمتكونين تختلف، حيث نجد الحاجات العامة (الوسائل، الإعلام، الدعم)، حاجات التدخل (المساعدة والمرافقة)،

والحاجات الخاصة (التدخل العيادي)، وحاجات التوجيه تعتمد على النشاط النفسي من جهة، والموارد المتوفرة لهم، وكذا وظروف الوسط الذي يحيط بهم، كما يجب أن تتوافر لدى مستشار التوجيه. (بلقمرى، 2018، ص. 34)

9- المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

9-1- الإعلام: حسب المقرر 99/01 فإن التوجيه المهني السليم يبنى على إعلام دقيق واضح وديناميكي، ولا يقتصر فقط على إعطاء معلومات وإنما يتعداه إلى مساعدة الشاب طالب التكوين على الإطلاع على كل المعلومات المتعلقة بالتخصصات المهنية وبأنماط التكوينية، والتعرف على عالم الشغل وكل ما يوفره من فرص، وعليه يتمكن الشاب من تحديد موقفه تجاه عملية اختيار التخصص الذي ينوي الالتحاق به. وعليه ارتكز الإعلام التوجيهي على معايير هي:

- الدقة في التحضير وتخطيط وبرمجة عروض التكوين المهني.
- تحديد أهداف دقيقة لكل المعلومات الموزعة.
- تحديد الفئات المستهدفة بالإعلام.
- اختيار وسائل وتوزيع المعلومات .
- اختيار مواعيد توزيع و نشر المعلومات. (بن عياش، 2017، ص. 242)

والإعلام في الوسط المهني يعتبر من أهم الدعائم الأساسية التي يركز عليها التوجيه المهني في تحديد الرغبات وكشف الميولات الشخصية للفرد ولن يتحقق التوجيه السليم إلا إذا أشرك الفرد في ذلك بوعي وإرادة، هذا الوعي والإرادة للذات يقومان على أساس سلامة وصحة المعلومات التي تقدم للفرد فيما يخص مستقبله المهني. (مقدم، 2008، ص. 54)

يعرفه عقيل الرفاعي على أنه مجموعة الجهود المنظمة التي تقوم بها مؤسسات أو هيئات أو قطاعات معينة في شكل برامج إذاعية أو صحفية أو ندوات، أو نشرات، أو محاضرات... إلخ، بغرض إحداث تأثير في الرأي العام لدى الجماهير داخل المجتمع المهني

ونشر الوعي لديهم وفهم الواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي على المستويين المحلي والعالمية.

كذلك يعرف على أنه ما تقوم به المؤسسات التربوية من جهود منظمة تقدم للتلاميذ داخل المؤسسات في شكل برامج إذاعية أو صحفية بقصد توعيتهم بواقع مجتمعهم وتعزيز انتمائهم له. (سليمان، 2009، ص. 36)

9-2- وسائل الإعلام في التكوين المهني:

إن الدعائم الإعلامية المعتمدة حالياً تتنوع بين ما هو مكتوب، رقمي والإلكتروني، ومحتويات تعتمد في تبليغ المضامين الإعلامية إلى الشباب على أكمل وجه وذلك كما يلي:

9-2-1- الإعلام المكتوب:

نظم دعائم الإعلام المهني مطويات:

تعرف بالتخصصات المفتوحة خلال كل دورة، شروط الالتحاق بها، والشهادات الممنوحة حسب أنماط التكوين.

- وثائق إعلامية تحدد مستويات التكوين المهني أنماط وأنواع التكوين المهني، التعليم المهني ومؤسسات التكوين المهني المستقبلية على الصعيد الجهوي والوطني، عروض التكوين على المستويين الولائي والوطني.
- البطاقات الوصفية والتعريفية للتخصصات.
- القصاصات الإعلامية المتضمنة لملف التسجيل.
- الملصقات والإعلانات وعن التخصصات وعن أهم مواعيد الدخول المهني لكل دور الملصقات والمجلات الدورية التي تكون شاملة وتتضمن معلومات شاملة ومتنوعة.
- إنجاز ريبورتاجات معرفة بالمؤسسة التكوينية واستغلالها في مختلف التظاهرات الإعلامية.

- إنجاز اللافتات الخاصة بالتسجيلات وبمختلف الأنشطة الإعلامية كالمعارض والقوافل الإعلامية والأبواب المفتوحة.
- ضبط قوائم المستخدمين في الوسط المهني وإشراكهم في الوسط الإعلامي.
- الإعلام اتجاه التلاميذ في المؤسسات التربوية من خلال المكاتب المشتركة التي يتم تفعيلها خلال فترتين: ماي وديسمبر والتي تسبق الدورتين التكوينيتين.
- تنظيم زيارات لفائدة تلاميذ المؤسسات التربوية للمؤسسات التكوينية بمناسبة تنظيم الأبواب المفتوحة على التكوين والتعليم المهنيين للاحتكاك بالمتربصين والاطلاع عن قرب بمختلف التخصصات.
- الاتصال بجمعيات أولياء التلاميذ.
- مرافقة تلاميذ المؤسسات التربوية في زيارة للمؤسسات الاقتصادية بالمنطقة الصناعية.
- تنظيم معارض على مستوى مؤسسات التربية بالولاية بمناسبة الأسبوع الوطني للإعلام.
- تنظيم ندوات وحصص لفائدة تلاميذ الأقسام النهائية وتزويدهم بمختلف الدعائم الإعلامية.

9-2-2- الأيام الإعلامية:

- تنظيم أسابيع إعلامية داخل المركز وخارجه وخاصة داخل المؤسسات التربوية لتقريب الصورة لتلاميذ المؤسسات التربوية وتعريفهم بمختلف المهن التي يوفرها القطاع.
- تنظيم معرض على مستوى دور الشباب تتضمن انجازات متربصي القطاع.
- تنظيم أبواب مفتوحة على التكوين المهني يسمح للشباب وأوليائهم بالاطلاع على الفرص المتاحة.
- تخصيص حلقات أسبوعية للإعلام المهني لمتربصي المراكز لإشراكهم في العمل الإعلامي.
- المشاركة في الصالونات الولائية للمهن بإشراك مختلف الشركاء ودعوة الإعلاميين للإذاعة المحلية بغرض تغطية الصالون.

- تنظيم قوافل إعلامية لبلديات ودوائر الولاية.
 - تنظيم أيام دراسية من طرف خلايا الإرشاد والتوجيه على مستوى المؤسسات التكوينية بالتنسيق مع ممثلين عن المؤسسات التالية:
- CNAC. ADS .CNAC. ANEM. ANSEJ. ANGEM
- مؤسسات الدعم و التشغيل وكيفية الاستفادة منها لبناء المتربصين لمشاريعهم المهنية.
- (عمار، 2018، ص. 24)

9-2-2- الإعلام عن طريق الصحافة:

- تنظيم حصص إعلامية ضمن برامج الإذاعة والتلفزة الوطنية، ينشطها متخصصين في التوجيه المهني.
 - تنظيم مداخلات في الإذاعات المحلية لمختلف المواضيع المتعلقة بالقطاع.
- ### 9-2-3- الإعلام الإلكتروني:
- الموقع الإلكتروني للوزارة الوصية والذي يسمح بالاطلاع عن أهم المعلومات وكذا التسجيل عبره في مختلف التخصصات.

ويتضمن المواقع والعناوين الإلكترونية تضم أسماء مؤسسات التكوين المهني من مراكز ومعاهد وتوزيعها الجغرافي وعناوينها وإجراءات التسجيل بها، والتخصصات وشروط الالتحاق والمقاعد المتوفرة، وكيفية الانتقاء، ونظام التكوين، والدبلوم المخول، صفحات الفيس بوك التي أصبحت مجالا لتواصل وتبادل المعارف والخبرات والتعرف أكثر عن المؤسسات التكوينية. (اربح، 2017، ص. 5)

9-3- تربية التوجيه: والتي 'L'Education à L'orientation' أصبحت مهمة أساسية لمستشاري التوجيه من خلال مساعدة المترشح على إنشاء وبناء مشروعه المهني الشخصي الذي يعتبر عملية تطويرية تحدد المسار المهني للمترشح، وتبنى على أساس مساعدة

المرشح في المعرفة الصحيحة لذاته ونقاط قوته وضعفه، وتحديد قدراته مستقبلا، لكي يتمكن من النجاح والاستمرار في مزاوله مهنته. (بن عياش، ص. 246)

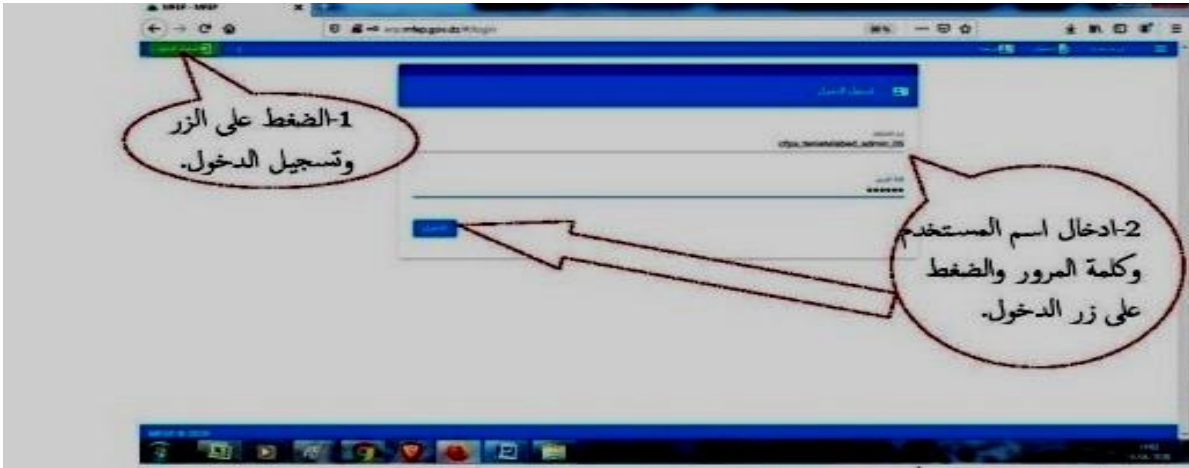
9-4- التسجيل: تتم عملية التسجيل المراحل التالية:

9-4-1- التسجيل في منصة مهنتي:

التسجيل عبر الإنترنت، للدخول إلى مؤسسات التكوين المهني للشباب المهتمين في العديد من الميادين الحرفية والمهنية. كما تمكن المتدرب من اختيار التخصص الذي يناسبه حسب المستوى الدراسي، والسن ومدى أهميته في سوق العمل بعد فترة التمهين، وهذا من خلال الرابط التالي:

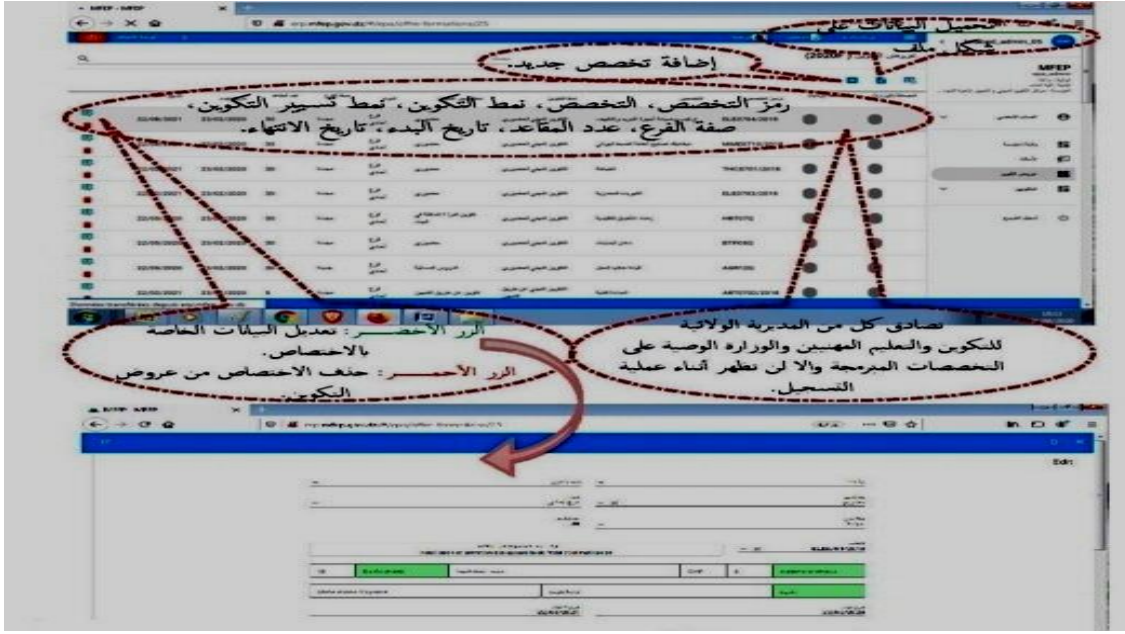
<https://mihnati.mfep.gov.dz>

- بعد ما يقوم مستشار التوجيه بعد الولوج إلى فضاء منصة مهنتي بإدراج المعلومات الخاصة بالمؤسسة على التطبيق (اسم المستخدم وكلمة المرور).
وكل هذا موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (09) يوضح طريقة الولوج إلى منصة مهنتي

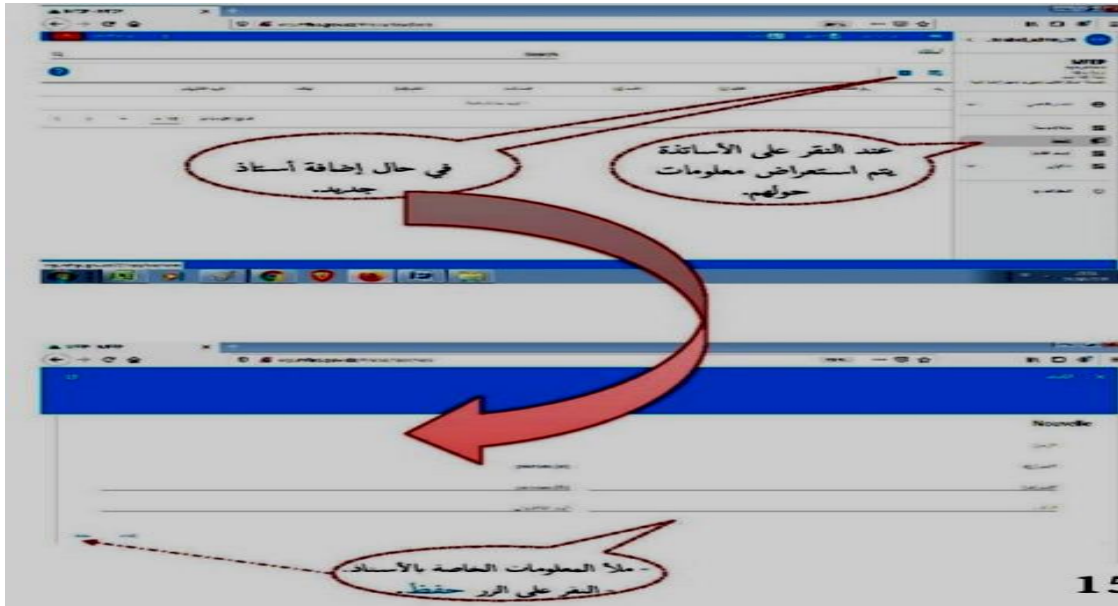
- ثم يقوم المستشار بإدراج عروض التكوين المبرمجة لكل دورة تكوينية في أيقونة العروض التكوينية حتى تتم المصادقة عليها من طرف مديرية التكوين والتعليم المهنيين والوزارة الوصية ليتم ظهورها في المنصة وكل هذا موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (10) يوضح عملية إدراج العروض التكوينية

-وبعدها يقوم بإدراج المعلومات الخاصة بالأساتذة المؤطرين للاختصاصات المبرمجة

لكل دورة تكوينية بالطريقة الموضحة في الشكل التالي:

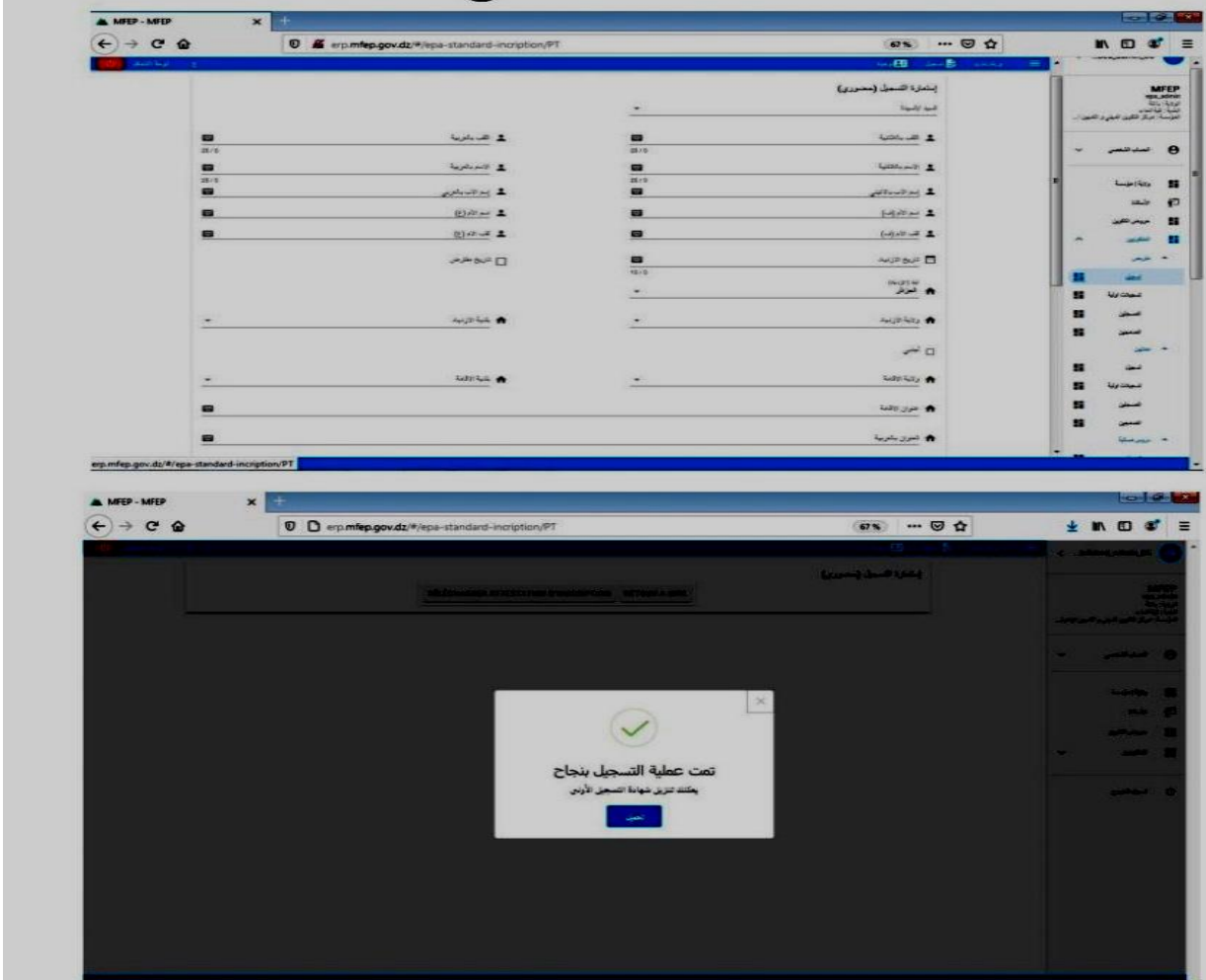


الشكل رقم (11) يوضح طريقة إدراج الأساتذة

9-4-2- التسجيل الأولي: هدفه إحصاء كل طلب تكوين يصل إلى مكاتب الاستقبال والتوجيه، بحيث يتحصل طالب التكوين على معلومات تخص عروض التكوين ومختلف التخصصات الموجودة على مستوى المؤسسة كما يمكن توجيههم إلى مؤسسات أخرى.

(بن عياش، ص. 243)

-يقوم المستشار بتسجيل المترشح تسجيلا أوليا بحسب نمط التكوين والتخصص
الراغب فيه في حالة لم يقم هو بتسجيل نفسه في المنصة وهذا حال اغلب المترشحين, كما
هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (12) يوضح عملية التسجيل الأولي

- تقوم المنصة بإعطاء لكل مترشح رقم تعريفى وطني (حساب خاص للمترشح على مستوى
المنصة), ورمز وكلمة الدخول في استمارة التسجيل الأولي التي يتم تحميلها على شكل
PDF من المنصة والتي يتم حفظها في ملف المترشح كما هو موضح في الشكل التالي:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين و التعليم المهنيين

إستمارة التسجيل الاولي

القيد بالعمرة بالعام
القيد بالعمرة
Thamez El Akel - Babou - مكان الاقامة -
البلد بالعمرة

العمرة بالعمرة
العمرة بالعمرة
10031980 - تاريخ الاقامة
العمرة بالعمرة

رقم التسجيل: 2359514
رمز الدخول: 2359514
كلمة الدخول: s8qjLk4h

الرقم	المؤسسة	الخصائص
1	مركز التكوين المهني و التوظيف الاقليمي للتكوين من طرف جهة المالك	العمرة بالعمرة
2	مركز التكوين المهني و التوظيف الاقليمي من طرف جهة المالك	مكتبة التسجيل بالعمرة بالعمرة
3		
4		
5		

ملاحظة: يرجى استشارة المالك التالية عند التقدم للتسجيل في المؤسسة

- استمارة التسجيل الاولي
- جوازات السفر
- نسخة شهادة جنسية

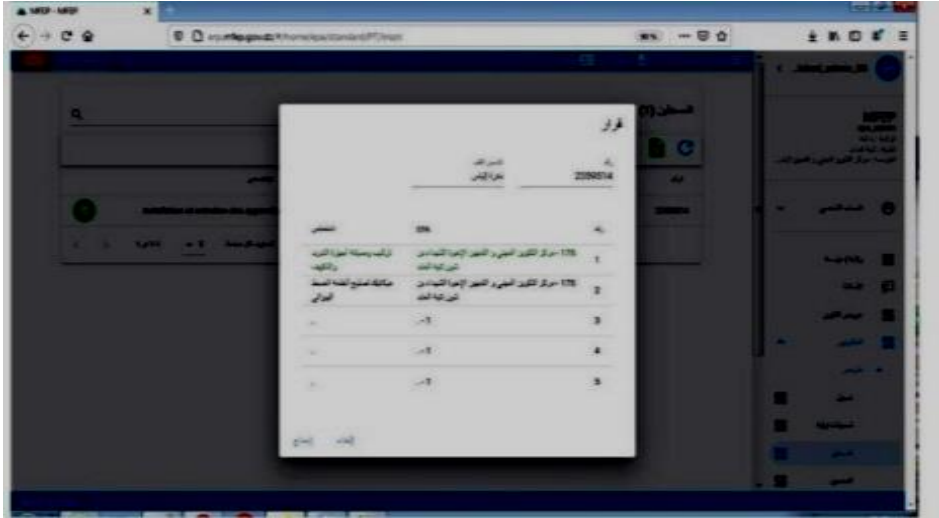
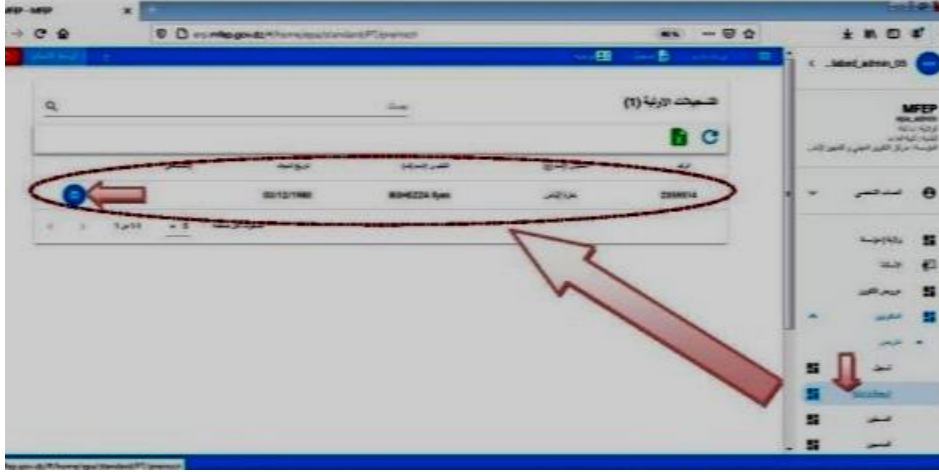
الشكل رقم (13) يوضح استمارة التسجيل الأولى

9-4-3- التسجيل النهائي: يخص المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط الالتحاق بالمؤسسة، وعليه يتم إيداع ملف التسجيل النهائي على مستوى مكتب الاستقبال والتوجيه، واستلام استمارة التسجيل، يتم خلال هذه المرحلة تحديد موعد المقابلة مع مستشار التوجيه المهني، والفحص الطبي وتسليمه استدعاء المشاركة في أيام الانتقاء والتوجيه.

(بن عياش. ص. 243)

- فيقوم المستشار بتأكيد عملية التسجيل بإدخال رقم التسجيل الخاص بالمترشح المدون في سجل التسجيلات الموجود على مستوى المستشار أو مكتب الاستقبال مع إدخال القرار النهائي للتخصص المختار مع فحص وتدقيق المعلومات المدرجة مسبقا وتسمى هذه العملية بالتسجيل النهائي.

- وفي الاخير يقوم المستشار بعملية الإدماج وهذا بعد تأكيد التسجيل التي يتم فيها النقل الآلي لمعلومات المترشح من قائمة التسجيلات الأولية إلى قائمة المسجلين على مستوى المنصة, فتقوم المنصة مرة أخرى بالنقل الآلي لمعلومات المترشحين إلى قائمة المدمجين, وتسمى هذه العملية بعملية الإدماج ولا تتم إلا بعد المصادقة النهائية على محاضر الدخول للفروع من طرف المديرية الولائية والشكل التالي يوضح عملية الإدماج:



الشكل رقم (14) يوضح عملية التسجيل النهائي

9-4-4-4- الفحص الطبي: يعتبر الفحص الطبي من ضمن المحاور المستحدثة من خلال المقرر 01/99 مؤسسة التكوين المهني بحيث يتم الفحص على مستوى من طرف طبيب المؤسسة أو من طرف طبيب منتدب من القطاع الصحي. (بن عياش, ص. 243)

الهدف من الفحص الطبي:

- التأكد من عدم وجود مانع صحي أو بدني يعيق المترشح من ممارسة المهنة المختارة.
- إعطاء المترشح معلومات حول الأخطار المهنية والظروف الفيزيائية المحيطة بورشات العمل، وأهمية وسائل الأمن والحماية.
- 9-4-5- المقابلة مع المستشار: يعتبر عنصر المقابلة مع مستشار التوجيه المهني المحور الأساسي الذي يركز عليه دليل 99/01 بحيث منح للمستشار الأولوية والأهمية في عملية اختيار، تقييم وتوجيه المترشحين. (بن عياش، ص. 243)
- يقوم المستشار بتقييم المترشح من خلال مقابلة مدتها للتعرف على شخصيته ومساعدته على تحديد ميوله، والتعرف على رغباته من خلال قياس ثلاث محاور أساسية تسمح له بإعطاء تأشيرته للمترشح لمتابعة التخصص المهني الملائم له، وتتمثل محاور التقييم في:
- **قياس الدافعية:** تعتبر الدافعية الأساس الذي يعتمد عليه، ويتم أخذه بعين الاعتبار في كل نشاط تعليمي أو تكويني، باعتباره المحرك الذي يكمن وراء تصرفات الفرد وأفعاله. ويعرف R.Mucchielli الدافع بكونه: "قوة وجدانية، أي إحساس واتجاه ورغبة، وتكون هذه العناصر الداعم الذي يدعم السلوك ويوجهه نحو هدف ما"
- كما تلعب الدافعية دورا كبيرا في تطور مستوى القدرات الذهنية وقد اكتشف العلماء ثلاث دوافع عند الإنسان الذي يقبل على عملية التكوين هي:
- الوصول إلى الترقية الاجتماعية.
- إشباع الرغبة الاجتماعية.
- البحث عن المعرفة.
- في مجال التكوين المهني تعبر الدافعية عن ميولات واتجاهات المترشح في اختيار مهنة ما، والعوامل الخارجية كالمحيط والعائلة المؤثرة في هذا الاختيار ويمكن تحديدها من خلال:

- ديناميكية إظهار المهارات لدى المترشح.
- اهتمام وجهد المترشح في فهم المهنة ووعيه لمتطلباتها الواقعية لبناء مشروعه المهني.
- القيمة الاجتماعية للمهنة. يتم قياس الدافعية من خلال بعض الاستثمارات التي وضعت تحت تصرف المستشارين لمساعدتهم على تحديد والكشف على شدة وقوة الدافع لدى المترشح.
- **قياس النشاط الذهني:** تم تحديد هذا المحور باعتباره عنصرا أساسيا في تحديد بعض القدرات الذهنية لدى المترشح ومدى أهليته لمتابعة تكوين ما، ويقصد به مجموع العمليات المتعلقة بـ:

- التفكير المنطقي.
- القدرة على التحليل والتركيب.
- التنظيم المنهجي.
- التصور التجريبي.
- القدرة على التركيز.

يتم قياس النشاط الذهني بالاعتماد على بعض روائز الذكاء الموجودة على مستوى بعض المراكز.

- **الهيئة:** تم استحداث هذا المحور كذلك لملاحظة مجموعة من 3 المؤشرات الظاهرة التي تسمح بتقييم للمترشح من خلال السلوك، النطق والتعبير. وكذا مدى ملائمة فيزيولوجية المترشح مع التخصص المختار. (بن عياش، ص. 245)

10- وسائل عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

وسائل العمل هي مختلف الأدوات التي يستخدمها مستشار التوجيه في أداء مهامه وهي بمثابة مساعدة ضرورية في تقديم أغلب النشاطات المهنية والتقنية المبرمجة، إن لم نقل كلها، ويهدف من خلالها المستشار إلى التكفل الأحسن بالمتربص وأبرز هذه الوسائل مايلي:

10-1- **البرنامج السنوي:** يعتبر البرنامج السنوي بمثابة السلسلة والمرجع الأساسي في تقديم كل النشاطات التي يقدمها مستشار التوجيه، ينجز في أربعة نسخ نهاية السنة

الإدارية من طرف لجنة الإعلام والتوجيه بعد تقييم البرنامج السنوي للسنة السابقة وتسلم نسخة لمدير المؤسسة وأخرى لمديرية التكوين المهني ونسخة لمفتش المقاطعة وتبقى نسخة لدى مستشار التوجيه للرجوع إليها عند الحاجة, ويضم البرنامج السنوي:

- ذكر المستوى.

- المحور.

- الأشهر.

- الأسابيع.

- الأهداف الخاصة لمختلف النشاطات مع ذكر مدة برمجتها ومدة إنجازها.

10-2- البرنامج الأسبوعي: تعتبر البرمجة الأسبوعية لنشاطات مستشار التوجيه أداة فعالة للتحكم في تسيير الأعمال وحسن أدائها بصفة مستمرة، حيث تتميز بارتباط عضوي مع البرنامج السنوي، إن البرنامج الأسبوعي هو إحدى حلقات البرنامج السنوي، لكي يتمكن مستشار التوجيه من استمرار هذا الترابط والانسجام وعليه أن يلتزم بما هو مبرمج في البرنامج الأسبوعي وتجسيده ميدانيا، ينجز البرنامج الأسبوعي كل أسبوع بناء على البرنامج السنوي نسختين تسلم واحدة منها إلى مدير المؤسسة للإطلاع عليها ويحتفظ مستشار التوجيه بنسخة للرجوع إليها عند الاقتضاء، خاصة عند عملية التفتيش.

10-3- سجل التسجيلات: وهو سجل يتم تدوين فيه جميع المسجلين في جميع أنماط

التكوين وهو محدد شكلا عن طريق منشور وزاري يحتوي على رقم التسجيل ومعلومات طالب التكوين كالاسم واللقب وتاريخ ومكان الميلاد، العنوان، رقم الهاتف، المستوى الدراسي، التخصص المرغوب فيه.

10-4- سجل المتابعة النفسية: هو سجل خاص بالمقابلات النفسية التي يقوم بها

المستشار وقد تكون مقابلات فردية أو جماعية للمتربصين والمتمهين حيث يدون فيه تاريخ المقابلة والهدف المراد تحقيقه من هذه المقابلة وتدوين النتائج المرجوة.

10-5- سجل لجنة الإعلام والتوجيه: هو سجل تدون فيه محاضر اجتماعات لجنة

الإعلام والتوجيه التي تتعقد كل 15 يوم، وأيضا تدون فيه محاضر تجديد اللجنة في كل

دورة. (زناتة، 2003, ص. 2)

10-6- سجل المداولات: ويسجل فيه اجتماع لجنة المداولات.

10-7- سجل خاص بتكوين جهاز المستفيدين من البطالة: يدون فيه جميع المسجلين المستفيدين من منحة البطالة.

10-8- سجل خاص بالمصادقة على الكفاءات: يدون فيه جميع المسجلين في نمط التكوين بالمصادقة على الكفاءات المكتسبة.

10-9- سجل الإعلانات الإشهارية.

11- المهارات التي يجب توفرها في مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

- القدرة على الاستماع والإنصات للآخرين، والقدرة على فهمهم وإبداء التسامح والتعاطف.
 - القدرة على الاستنباط واستخراج المعلومات وجمع الحقائق ذات الصلة وتركيبها لإعداد التقدير النفسي والاجتماعي والقيام بعملية التقدير.
 - القدرة على تكوين العلاقات والمحافظة عليها.
 - القدرة على ملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي، وتفسيرها والقدرة على استخدام معرفته بنظريات السلوك، وطرائف التشخيص.
 - القدرة على اشتراك المسترشدين (أفراد، مهمات، أسر) في الجهود العلاجية المبذولة كل مشكلاتهم، واكتساب ثقتهم.
 - القدرة على الحديث عن الموضوعات النفسية الحساسة، بطريقة داعمة، ومشجعة، ودون أدنى شعور بالخوف والارتباك والتهديد.
 - القدرة على تحديد الحاجة.
 - القدرة على إجراء بحوث وتفسير النتائج، ومعرفة الدراسات المتخصصة والاستفادة منها.
 - القدرة على التوسط والتفاوض بين أطراف متنازعة حيث تدعو الحاجة لذلك.
 - القدرة على توفير خدمات علائقية متبادلة داخل المؤسسة التي يعمل بها.
- (أبو أسعد, 2011, ص. 25)

12- الصعوبات التي تعيق عمل مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني:

يعاني مستشار التوجيه من عدة صعوبات قد تؤثر على عمله ونذكر منها

12-1- صعوبات تتعلق بظروف العمل:

- عدم توفر وسائل العمل اللازمة لتلبية المهام بالشكل المطلوب.
- عدم توفر اختبارات والمقاييس لتشخيص مشكلات المتربصين.
- عدم توفر المعلومات والمراجع الإرشادية.
- تكليف المرشد بأعمال غير إرشادية.
- عدم وجود مواعيد منظمة مثل الجلسات الإرشادية.
- عدم توفر قاعة خاصة لاستقبال أولياء الأمور.
- عدم وجود قاعة لتقديم الخدمات الإرشادية. (العزة، 2009 ص. 208)

12-2- صعوبات تتعلق بأولياء الأمور:

- عدم اقتناع الأهل بالعمل الإرشادي.
- عدم تعاون الأهل مع المرشد في حل قضايا الطلبة.
- عدم إيمان الأهل بالإرشاد باعتباره مضيع للأسرار الخاصة.
- وجود حاجز نفسي بين الوالدين وأبنائهم.
- عدم وجود اهتمام الآباء بمشاكل أبنائهم.
- ضعف الاتصال بأولياء الأمور ونقص الوعي النفسي لديهم. (فرخ، 1999، ص. 192)

12-3 - صعوبات تتعلق بالمتربصين:

توجد العديد من المشاكل التي تعيق عمل المرشد عند قيامه بعمله داخل المؤسسات

التكوينية ونذكر منها:

- غياب وعي المتربص بأهمية العملية الإرشادية.
- عدم فهم طبيعة عمل المرشد.
- عدم إلتزام المتربصين بتنفيذ الخطة الإرشادية.
- تفضيل بعض المتربصين الاعتماد على أنفسهم لحل مشاكلهم.
- عدم ذهاب المتربصين للمرشد خوفا من إن يراه زملائه. (زيدان، 2007، ص. 74)

خلاصة الفصل:

نستخلص من هذا الفصل أن مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين له دور وأهمية كبيرة في

سير عمليات التوجيه والإرشاد والتقويم والإعلام في المراكز والمعاهد التكوينية، فهو يقوم بمساعدة

المتربصين في اختيار التخصصات التي تناسب إمكانياتهم وميولاتهم واستعداداتهم وقدراتهم، ويعمل

أيضا على إدماج المتربصين في المحيط المهني من خلال مساعدتهم في اتخاذ القرارات السليمة في

حياتهم الأكاديمية والمهنية.

الجانب الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1- منهج الدراسة.
 - 2- الدراسة الاستطلاعية.
 - 3- أداة الدراسة.
 - 4- الدراسة الأساسية.
 - 5- الحدود الزمنية والمكانية والبشرية للدراسة:
 - 6- مجتمع الدراسة وعينتها.
 - 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

في هذا الفصل سيتم عرض للوسائل التقنية المستخدمة في الجانب الميداني, وعرض لمنهج الدراسة وعينة الدراسة ومعرفة الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية.

1- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج خطوة تطبيقية أو مجموعة إجراءات نتبعها لدراسة مشكلة أو ظاهرة ما, قصد اكتشاف الحقائق التي لها علاقة بها, وللإجابة على هذه الأسئلة التي نطرحها للتأكد من صحة فرضياتها.

ويعرف المنهج بأنه الطريقة التي يستخدمها الباحث للوصول إلى حل للمشكلة التي يريد دراستها وبعبارة أخرى "الطريقة التي يتبعها العقل لدراسة موضوع من أجل الكشف عن الحقيقة المجهولة والبرهنة على صحتها". (تركي, 1984, ص. 15)

ولا يعتبر الباحث حرا في اختيار المنهج الذي يستخدمه وإنما طبيعة الظاهرة المدروسة أو موضوع البحث هما اللذان يحددان المنهج المستخدم وتختلف المناهج باختلاف المواضيع. (بحوش, 1995, ص. 92)

وبما أن دراستنا تهدف إلى التعرف على الرقمنة ودورها في زيادة فاعلية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني فقد اتبعنا المنهج الوصفي الاستكشافي وذلك بتحليل وتفسير الإحصائيات الكمية.

1-1- تعريف المنهج الوصفي: هو المنهج الذي يوفر بياناته وحقائقه واستنتاجاته الواقعية باعتبارها خطوات تمهيدية لتحولات تعتبر ضرورية نحو الأفضل, وتحديد ما يفعله الأفراد في مشكلة أو ظاهرة ما, والاستفادة من آرائهم وخبراتهم في وضع تصور وخطط مستقبلية, واتخاذ القرارات المناسبة لمواقف متشابهة مستقبلا. (ملحم, 2015, ص. 235)

أما البحث الاستكشافي فإنه عبارة عن مجموعة من الإجراءات البحثية الهادفة إلى معرفة وتقييم الموضوعات الجديرة بالبحث في مجال معين, وتحديد المشكلات البحثية.

(شحاتة, 2008, ص. 278)

2- الدراسة الاستطلاعية:

2-1- الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية للتأكد من الخصائص السيكومترية للأداة بالإضافة إلى مدى ملائمة بنود الاستمارة لأفراد العينة بالإضافة إلى التهيؤ لبعض صعوبات التطبيق وواقع الظاهرة المدروسة.

إذ تعتبر الدراسة الاستطلاعية أساساً جوهرياً لبناء البحث كله إذ تهدف إلى تعميق معرفة البحث من الناحية النظرية أو التطبيقية وتجميع الملاحظات والمشاهدات عن مجموع الظواهر بالبحث وتحديد فروضه. (مختار, 1995, ص. 48)

2-2- أهمية الدراسة الاستطلاعية: وتتمثل في ما يلي:

- التعرف على طبيعة التواصل مع عينة الدراسة الأساسية.
- التحقق من صلاحية الأدوات ومدى وضوح عبارتها.
- حساب الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق - الثبات).
- الوقوف على نواحي القصور وتعديلها.

2-3- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

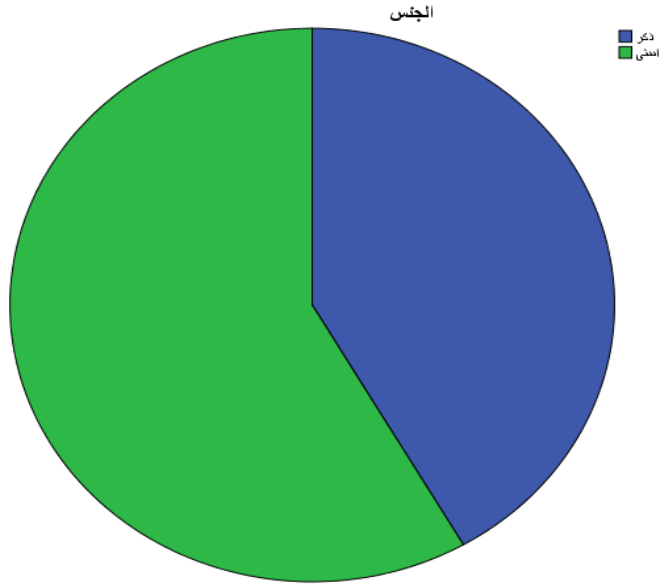
طبقت الدراسة الاستطلاعية على عينة تكونت من 12 مستشار خلال الموسم الدراسي

2024/2023 وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة والجداول الموالية توضح توزيع أفراد

العينة.

جدول رقم (02) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
41.7%	5	ذكور	الجنس
58.6%	7	إناث	
100%	12	المجموع	



الشكل رقم (15): يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين من حسب متغير الجنس

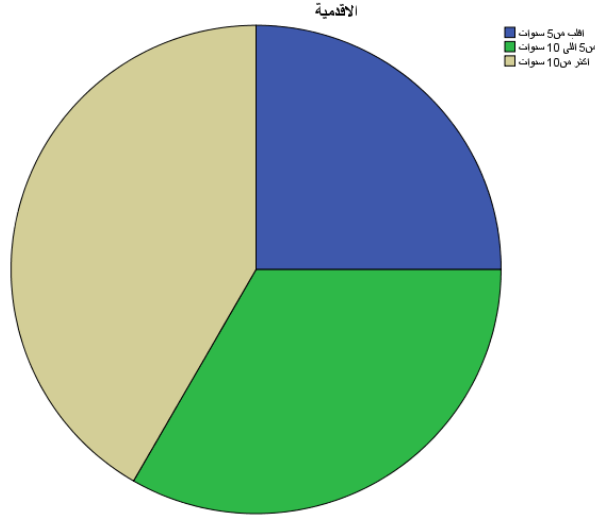
نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن عدد فئة ذكور بلغ (5) والتي تمثل 41.7 %

أما بالنسبة إلى عدد فئة الإناث فقد بلغ (7) والتي تمثل بنسبة 58.6% من حجم

العينة الاستطلاعية

جدول رقم (03) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الاقدمية

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
25%	3	اقل من 5 سنوات	الاقدمية
33.3%	4	من 5 إلى 10 سنوات	
41.7%	5	أكثر من 10 سنوات	
100%	12	المجموع	



الشكل رقم (16): يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين من حسب متغير الأقدمية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن عدد فئة اقل من 5 سنوات بلغ (3) والتي تمثل 25%

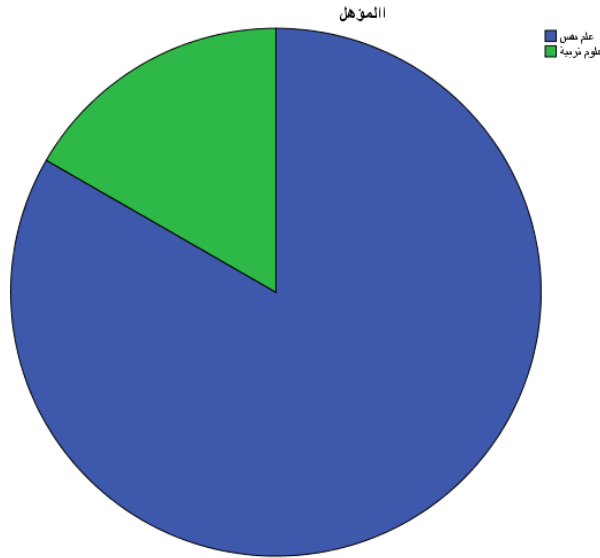
أما بالنسبة إلى عدد فئة من 5 إلى 10 سنوات فقد بلغ (4) والتي تمثل بنسبة 33.3%

أما بالنسبة إلى عدد فئة أكثر من 10 سنوات فقد بلغ (5) والتي تمثل بنسبة 41.7%

من حجم العينة الاستطلاعية

جدول رقم (04) يوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المؤهل

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
83.3%	10	علم النفس	المؤهل العلمي
16.7%	2	علوم التربية	
100%	12	المجموع	



الشكل رقم (17): يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين من حسب متغير المؤهل العلمي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن عدد فئة علم النفس بلغ (10) والتي تمثل 83.3% أما بالنسبة إلى عدد فئة علوم التربية فقد بلغ (2) والتي تمثل بنسبة 16.7% من حجم العينة الاستطلاعية.

3- أداة الدراسة:

تعتبر عملية جمع البيانات مهمة جدا في أي بحث كان وخاصة في البحوث الاجتماعية، حيث أن دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث ومدى صحتها وتطابقها مع الواقع تتوقف على الاختيار السليم والمناسب لأدوات جمع البيانات، فهذه الأخيرة عبارة عن مجموعة من الوسائل والطرق والأساليب التي يعتمد عليها الباحث، في الحصول على المعلومات لانجاز بحث حول موضوع ما. (ربحي، 2000، ص. 82)

وإذا كانت أدوات جمع البيانات متعددة ومختلفة، فإن طبيعة الدراسة هي التي تحدد حجم ونوعية وطبيعة أدوات جمع البيانات التي يتخذها الباحث، وفي الدراسة الحالية تم الاعتماد على أداة الاستبيان.

3-1-الاستبيان:

ويعرف الاستبيان: انه قائمة مكتوبة من الأسئلة يتم تسجيل الأجوبة من قبل المشاركين الذين يقومون بقراءة الأسئلة والاستفسار وتسجيل الإجابات.

(عياش, 2015, ص. 303)

لقد اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان كأداة أساسية تم بناؤه من طرف الباحث سليمان إلياس حيث ضم 25 سؤالاً توزعت على أربعة محاور أساسية:

- **المحور الأول:** يضم بيانات شخصية يتحتوي على 4 أسئلة (الجنس, السن, نوع الشهادة, الخبرة المهنية) من (1-4).

- **المحور الثاني:** مدى تطبيق الرقمنة ويحتوي على 7 أسئلة من (5 إلى 11).

- **المحور الثالث:** تطبيق الرقمنة ودورها في زيادة فعالية أداء العاملين ويضم 10 أسئلة من (12-21).

- **المحور الرابع:** الصعوبات التي تواجه الموظف في تطبيق الرقمنة ويضم 4 أسئلة من (22-25).

3-4- بعض الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

حتى يمكننا التحقق من صلاحية الاستبيان الذي اعتمدنا عليه في جمع البيانات, لجأنا

إلى تقدير صدقه وثباته من أجل الثقة في صحة النتائج المتوصل إليها.

3-5- **الصدق:** يعتبر الصدق من أهم شروط القياس فيعرف على انه قدرة قياس ما يدعى

لقياسه من جوانب سلوك الأفراد, أو هو درجة قياس الاختبار لما وضع لقياسه.

(منسي, 2003, ص. 115)

و لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة:

- **صدق المقارنة الطرفية(صدق التمييزي)** تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لاختبار

مدى قدرته على التمييز بين الفئة العليا والفئة الدنيا في السمة لدى العينة الاستطلاعية,

وذلك بترتيب الدرجات من العليا إلى الدنيا, وأخذ نسبة (33% العليا) ونسبة (33% دنيا), وحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفئة العليا والدنيا, ثم حساب نسبة (ت) بتطبيق اختبار "ت" لعينتين متساويتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

- جدول رقم (05) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=12):

مستوى الدلالة	قيمة sig	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة
0.01	0.00	6	6.43	4.08	62.00	4	الفئة العليا
				3.10	45.50	4	الفئة الدنيا

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (62.00) بانحراف معياري قدره (4.08), بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (45.50) بانحراف معياري قدره (3.10) و"ت" المحسوبة لتي بلغت (6.43) وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب (6) وقيمة sig بلغت (0.00) ولوحظ أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01).

وبذلك يعتبر الاستبيان يتمتع بقدر عالي من الصدق ويمكن تطبيقه في الدراسة الأساسية.

باستخدام ألفا كرونباخ:

حيث تم إجراء خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بواسطة "ألفا كرونباخ"، وهو يعتمد على ارتباط البنود مع بعضها البعض داخل الاختبار وكلما كانت البنود متجانسة كان التماسق عالي فيما بينها ونتائج ثبات المقياس (الاستبيان) موضحة باستخدام ألفا كرونباخ في الجدول الموالي:

جدول رقم (06) يوضح بقيمة معامل Cronbach's Alpha للمقياس

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
دور الرقمنة	25	0.80

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن نسبة الثبات تقدر بـ 0.80 وهي قيمة قوية ودالة، وبذلك تعتبر البنود ثابتة. وعليه تم اعتماد المقياس.

- ثبات التجزئة النصفية:

اعتمدنا في حساب معامل الثبات على طريقة التجزئة النصفية وذلك بتقسيم البنود إلى بنود فردية وزوجية ثم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين الدرجات الفردية والزوجية، وذلك بتعديلها بمعامل الارتباط "سبيرمان براون" والنتائج موضحة في الجدول الموالي:

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
دور الرقمنة	0.28	0.44	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول (07) أن نسبة معامل الارتباط قبل التعديل بمعامل الارتباط برسون قدرت بـ (0.28) ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل بمعامل سبيرمان براون قدرة بـ (0.44) وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بان المقياس يتمتع بالثبات.

4- الدراسة الأساسية:

لقد سمح التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للأداة، ضمن إجراءات الدراسة الاستطلاعية، من متابعة الدراسة الأساسية، وتطبيق الأداة على مجتمع الدراسة، وذلك وفق خطوات ومراحل منهجية تطبيقية.

5- الحدود الزمنية والمكانية والبشرية للدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في ما يلي:

4-5- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2024/2023 من جانفي إلى ماي.

5-5- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة بمعاهد ومراكز التكوين المهني بولايات (الوادي والمغير وتوقرت).

5-6- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من كلا الجنسين (ذكر، أنثى) الذين يعملون في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات (الوادي والمغير وتوقرت) والمقدر عددهم 32 مستشار.

6- مجتمع الدراسة وعينتها:

يعتبر مجتمع الدراسة هو الهدف الأساسي لها بحيث أن الباحث يعمم نتائجها عليه، ويمكن القول أننا لا ندرس عينات بل ندرس مجتمعات، وما العينة إلا وسيلة لدراسة خصائص المجتمع (أبو علام، 2007، ص151)

أي أن العينة هي جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي.

(عبد الفتاح, 2002, ص186)

قدرت عينة الدراسة بـ(32) وهذا العدد يمثل مجموع مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين بمعاهد ومراكز التكوين المهني بولايات (الوادي, المغير, توقرت) وبالتالي استخدمنا أسلوب الحصر الشامل لهذه الدراسة, علما أن أسلوب الحصر الشامل هو أسلوب جمع البيانات مع جميع أفراد عينة الدراسة دون استثناء بالإضافة إلى الحصول على البيانات والمعلومات شاملة عن كل عنصر من عناصر المجتمع, ويلجأ إلى هذا الأسلوب عندما يجهل الباحث طبيعة المجتمع خاصة إذا لم تنفذ عنه بحوث في السابق وهذا ما يتوافق مع الدراسة الحالية والجدول الموالي يوضح الخصائص عينة الدراسة الأساسية:

جدول رقم (08) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
31.3%	10	ذكور	الجنس
68.8%	22	إناث	
100%	32	المجموع	

نلاحظ من خلال (08) الجدول أن عدد فئة ذكور بلغ (10) والتي تمثل 31.3%, أما بالنسبة إلى عدد فئة إناث فقد بلغ (22) والتي تمثل بنسبة 68.6% من حجم العينة الأساسية.

جدول رقم (09) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب المؤهل

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
84.4%	27	علم النفس	المؤهل العلمي
15.6%	25	علوم التربية	
100%	32	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول (09) أن عدد فئة علم النفس بلغ (27) والتي تمثل 84.4%، أما بالنسبة إلى عدد فئة علوم التربية فقد بلغ (25) والتي تمثل بنسبة 15.6%، من حجم العينة الأساسية.

جدول رقم (10) يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية

التقييم		الفئة	المتغير
النسبة	التكرار		
9.4%	3	اقل من 5 سنوات	الأقدمية
25%	8	من 5 إلى 10 سنوات	
65%	21	أكثر من 10 سنوات	
100%	32	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن عدد فئة اقل من 5 سنوات بلغ (3) والتي تمثل 9.4%، أما بالنسبة إلى عدد فئة من 5 إلى 10 سنوات فقد بلغ (8) والتي تمثل بنسبة 25%، أما بالنسبة إلى عدد فئة أكثر من 10 سنوات فقد بلغ (21) والتي تمثل بنسبة 65%، من حجم العينة الأساسية.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد الأساليب

الإحصائية التالية:

المتوسط الحسابي.

الانحراف المعياري.

معامل الارتباط بيرسون لحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية.

اختبار الفروق "ت" لدراسة الفروق.

التكرار والنسب المئوية (لوصف العينة)

ولقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

نسخة (25) SPSS.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والأساسية، بدءاً بالمنهج المعتمد

في هذه الدراسة لملاءمته لطبيعة وموضوع الدراسة الحالية، ثم عينة الدراسة الاستطلاعية،

وكذلك التطرق إلى أدوات الدراسة من خلال اختبار بعض الخصائص السيكومترية من ثبات

وصدق من أجل الاطمئنان للنتائج المتحصل عليها في الدراسة الأساسية، هذه الأخيرة التي

تم وصف لعينتها وإجراءاتها، وقد خلص الفصل إلى عرض الأساليب الإحصائية التي تم بها

تحليل بياناتها سواء المتعلقة بمعالجة الخصائص السيكومترية أو المتعلقة بفرضيات الدراسة

والتي سيتم عرض وتحليل لنتائجها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الخامس:

عرض وتفسير ومناقشة النتائج

تمهيد

- 1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.
- 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.
- 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.
- 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.
- 5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
- 6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
- 7- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
- 8- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

الاستنتاج العام

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الحالية في ضوء الفرضيات التي تم طرحها، وهذا من خلال ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة بلغ عددها (32) فقد اهتمت الدراسة الحالية بمحاولة معرفة دور الرقمنة في زيادة فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت وكذا محاولة معرفة دلالة الفروق في درجات باختلاف (الجنس. المؤهل العلمي. الاقدمية).

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

- دور الرقمنة إيجابي في زيادة مستوى فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، علما أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (50) وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي:

$$\bullet \text{ المتوسط النظري} = \text{عدد الفقرات} \times (\text{الدرجة القصوى} + \text{الدرجة الدنيا}) / 2$$

$$\bullet \text{ المتوسط النظري} = 25 = 2 / (1+3) \times 50$$

الجدول رقم (11) يوضح: نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفرق بين المتوسط النظري والمتوسط

الحسابي لدرجات الأفراد على الاستبيان

المتغير	عدد البنود	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	قيمة Sig	مستوى الدلالة
دور الرقمنة	25	50	53.25	6.90	31	2.66	0.01	0.01

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد البنود كان (25) أما المتوسط النظري لدرجات أفراد العينة قد قدر بـ (50) في حين أن المتوسط الحسابي قد بلغ (53.25) وبانحراف معياري قدره (6.90) وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط النظري باعتماد الاختبار التائي (T. test) لعينة واحدة، إذ بلغت درجة الحرية عند (31) والقيمة التائية (2.66) في حين بلغت القيمة الاحتمالية (sig) (0.00) عند مستوى الدلالة (0.01) وعليه كلما كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النظري فهذا يعني أن الدور ايجابي بينما تدل قيمة "ت" على أن الفروقات بين المتوسطين هي فروقات حقيقية مما يدل على تحقق الفرضية، التي تنص على أن دور الرقمنة ايجابي في زيادة مستوى فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت تعزى لمتغير الجنس.

وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لتقدير الفروق بين المتوسطات تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	عدد العينة	المتوسط الحسابي	بانحراف معياري	درجة الحرية	t المحسوبة	Sig	م.د
الرقمنة	ذكور	10	54.70	8.76	30	0.79	0.43	0.05
	إناث	22	52.59	5.98				

يبين الجدول أعلاه أن عدد الذكور بلغ (10) والمتوسط الحسابي بلغ (54.70) بانحراف معياري قدره (8.76) بينما عدد الإناث بلغ (22) والمتوسط الحسابي بلغ (52.59) وانحراف معياري قدره (5.98) عند درجة الحرية (30)، بينما بلغت قيمة (ت) (0.79) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت ب (0.43) وهي أكبر من (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية، التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت تعزى لمتغير الجنس.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد مراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت تعزى لمتغير الأقدمية.

ولتحقق من صحة هذه الفرضية اعتمدنا على اختبار (انوفا) لتحليل التباين تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة sig	م.د
الأقدمية	بين المجموعات	44.19	2	22.09	0.44	0.64	0.05
	داخل المجموعات	1431.81	29	49.37			
	الإجمالي	1476.00	31	/			

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر بـ (44.19) عند درجة الحرية (2) ومتوسط المربعات قدر بـ (22.09) أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ (1431.81) عند درجة الحرية (29) وقدر متوسط المربعات بـ (49.37) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (1476.00) ودرجة الحرية (31) وعليه قدرت قيمة (F) بـ (0.44) وقدرت قيمة (sig) بـ (0.64) وهو أكبر من (0.09) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية، التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد مراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت تعزى لمتغير الأقدمية.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة على ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد مراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت تعزى المؤهل العلمي (علم النفس, علوم التربية).

وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لتقدير الفروق بين

المتوسطات تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	عدد العينة	المتوسط الحسابي	بانحراف معياري	درجة الحرية	t المحسوبة	Sig	م.د
الرقمنة	علم نفس	27	53.55	6.97	30	0.57	0.56	0.05
	علوم تربية	5	51.60	6.949				

يبين الجدول أعلاه أن عدد المستشارين ذوي تخصص فئة علم نفس بلغ (27) والمتوسط الحسابي بلغ (53.55) بانحراف معياري قدره (6.97) بينما عدد المستشارين ذوي تخصص علوم تربية بلغ (5) والمتوسط الحسابي بلغ (51.60) وانحراف معياري قدره (6.949) عند درجة الحرية (30)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.57) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.56) وهي أكبر من (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية، التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد مراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي (علم النفس, علوم التربية).

5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

لقد نصت الفرضية العامة على أن دور الرقمنة في زيادة مستوى فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت ايجابي، لأن المتوسط الحسابي قد بلغ (53.25) وبانحراف معياري قدره (6.90) وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط النظري باعتماد الاختبار التائي (T. test) لعينة واحدة، إذ بلغت درجة الحرية عند (31) والقيمة التائية (2.66) في حين بلغت القيمة الاحتمالية (sig)(0.00) عند مستوى الدلالة (0.01) وعليه كلما كان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط النظري فهذا يعني أن الدور ايجابي، وعليه فإننا نقبل بفرضية البحث وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (أعيل عبد الصمد، 2015) التي توصلت دراسته إلى أن للإدارة الالكترونية إسهامات في العمل الإداري بالمؤسسات الرياضية، ودراسة (إلياس خوجة 2020) التي خلصت نتائج دراسته إلى أن للتكنولوجيا المعلومات دور في تحسين فعالية أداء الموارد البشرية الشاملة في المؤسسات الرياضية ودراسة (رضوان بن يطو وبشير شريف جمال، 2022) التي كشفت دراسته أن الإدارة الرقمية تؤثر تأثيرا ايجابيا على أداء الخدمة العمومية، ودراسة (غادة شكروية وراضية حواسنية، 2023) وجاءت نتائج الدراسة بأن الإدارة الالكترونية تلعب دورا فعالاً في تحسين الخدمة الإدارية ودراسة (شيماء خويلدي وعائشة حقيقة، 2023) التي أسفرت أهم نتائجها على أنه كلما زاد تطبيق الرقمنة ارتفع الأداء التدريسي.

وإذ عدنا إلى واقع العمل فإننا نرى أن الرقمنة (منصة مهنتي) تسهل العمل وتقلص الجهد والوقت في الانجاز وهذا إذا توفرت الأجهزة والمعدات الحاسوبية المناسبة والبرمجيات والمعالجات المختلفة وشبكات الانترنت فإنه بتوفر كل هذا يصبح أداء المهام أكثر سهولة ويساعد في تحفيز المستشارين والموظفين ويزيد من دافعيتهم للعمل.

1-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

أظهرت نتائج الجدول رقم (11) أن عدد الذكور بلغ (10) والمتوسط الحسابي بلغ (54.70) بانحراف معياري قدره (8.76) بينما عدد الإناث بلغ (22) والمتوسط الحسابي بلغ (52.59) وانحراف معياري قدره (5.98) عند درجة الحرية (30)، بينما بلغت قيمة (ت) (0.79) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ (0.43) وهي أكبر من (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية، التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغیر وتوقرت تعزى لمتغير الجنس، وعليه فإننا نقبل بفرضية البحث، وهذه النتائج تتوافق مع العديد من الدراسات كدراسة (رضوان بن يطو وبشير شريف جمال، 2022)، ودراسة (شيماء خويلدي وعائشة حقيقة، 2023)، ودراسة (انجي حسن نشأت 2022) في أن اختلاف الجنس لا يؤثر في أداء المهام.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (لمى عادل فوزي صالح، 2023) وقد يعود سبب الاختلاف إلى أن لدى بعض الإناث اهتمام وميول أكبر نحو استخدام التكنولوجيا في العمل التعليمي أي بسبب اختلاف عينة الدراسة، ودراسة (إدريس مرابطي ومبروك بورحلاوي، 2022) الذي يعود سبب الاختلاف إلى الاعتماد على العنصر الذكوري أكثر من الأنثوي في مجتمع العمل.

أما ما لاحظناه في الدراسة الميدانية هو أن المستشارين سواء كانوا ذكورا أو إناث يتقنون استخدام الرقمنة والتقنيات الحديثة المتوفرة داخل مكان العمل وذلك لحرصهم على تحسين وتطوير وإتقان عملهم للوصول إلى الأداء المطلوب.

وقد يعود ذلك إلى طبيعة التكوين المتشابه الذي تلقاه كلى الجنسين في برامج الرسكلة المهنية, ويمكن أيضا أن نعزو هذه النتيجة إلى قوانين الجمهورية التي لا تميز بين الجنسين في التشجيع على استخدام التكنولوجيا في ميدان العمل.

6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الجدول رقم (13) المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (1476.00) ودرجة الحرية (31) وعليه قدرت قيمة (F) ب (0.44) و قدرت قيمة (sig) ب (0.64) وهو أكبر من (0.09) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية التي تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهني) في معاهد مراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت تعزى لمتغير الأقدمية وهذا ما اتفق مع دراسة (أعيل عبد الصمد, 2015) ودراسة (رضوان بن يطو وبشير شريف جمال, 2022), دراسة (انجي حسن نشأت 2022), دراسة (شيماء خويلدي وعائشة حقيقة, 2023) إن مواكبة التطورات الحديثة يحتاج إلى كفاءة ودافعية ومرونة وليس إلى أقدمية في العمل.

وقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (إدريس مرابطي ومبروك بورحلاوي, 2022) ويعود سبب الاختلاف إلى أن أغلب أفراد عينة دراسته من الفئات العمرية التي لها خبرة طويلة في ميدان العمل وكذا استقرارهم فيه.

ومن دراستنا هذه يمكن القول أن الأقدمية وسنوات الخبرة والقدرة على استخدام الرقمنة والتقنيات الحديثة لا يعتمد على سنوات العمل, بل يعتمد على شخصية المستشار والمحتوى المعرفي لديه لذا ينبغي أن يكون صاحب خبرة وتعلم من كل ما يمر به ولا يكتفي بالخدمة فقط حتى لا يخرج كما دخل, وان يتابع المستجدات والتطورات التكنولوجية حتى يستطيع التقدم في عمله والوصول إلى المستوى المطلوب.

كما يمكن أن يكون ذلك مرده إلى الفروق الطفيفة في أقدمية أفراد العينة بما لا يسمح بظهور الفروق تعزى لهذا الأمر, كما أن الانتشار الواسع للتطبيقات الالكترونية وسهولة استخدامها في الحقبة الأخيرة قد يكون سهل من قدرة المستشارين من التمكن من الاستخدام الفعال لهذه المنصة.

7- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن عدد المستشارين ذوي تخصص فئة علم نفس بلغ (27) والمتوسط الحسابي بلغ (53.55) بانحراف معياري قدره (6.97) بينما عدد المستشارين ذوي تخصص علوم تربية بلغ (5) والمتوسط الحسابي بلغ (51.60) وانحراف معياري قدره (6.949) عند درجة الحرية (30)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.57) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ (0.56) وهي أكبر من (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد مراكز التكوين المهني بولايات الوادي والمغير وتوقرت تعزى المؤهل العلمي (علم النفس, علوم التربية) وهذا ما توافق مع دراسة (إدريس مرابطي ومبروك بورحلاوي, 2022) ودراسة (انجي حسن نشأت 2022) ودراسة (لمى عادل فوزي صالح, 2023) والتي خلصت نتائج دراستهم إلى أن مهما اختلف المؤهلات العلمية فإن هناك مرونة لدى الموظفين في استخدام التكنولوجيا الحديثة.

وقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (محمد رياض هواري وعبد العزيز مجيدي, 2022) ويمكن أن يعود السبب إلى أن أفراد عينة دراسته لديهم كفاءة وخبرة وأكثر اطلاعا على مجال العمل.

ونلاحظ من خلال عينة دراستنا الحالية أن اختلاف نوع المؤهل العلمي لا يؤثر على أداء المستشارين لأنهم كلهم من خريجي الجامعات فهذا يجعل أدائهم المهني مبني على قاعدة

معرفة متينة وتمكنهم من اكتساب معارف ومهارات جديدة متعلقة بمهنتهم وتمكنهم من التعامل مع الأساليب وطرق العمل الجديدة والحديثة.

كما أن المرجعية العلمية واحدة لكل مؤهلات العينة وهي العلوم الاجتماعية التي نجد أن أغلب كلياتها تعتمد في مناهجها العلمية وكذا معاملاتها الأكاديمية إلى تكرس اللجوء إلى الاستخدام الأمثل لتقنيات التكنولوجيا.

الاستنتاج العام:

بعد قيامنا بهذه الدراسة والتي تطرقنا من خلالها إلى دور الرقمنة في زيادة فعالية أداء مستشاري التوجيه والتقييم في معاهد ومراكز التكوين المهني وكذا الكشف عن الفروق في زيادة فعالية أداء المستشارين وفقا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) و متغير الأقدمية (سنوات العمل) و متغير المؤهل العلمي (علم النفس، علوم التربية).

وقد بينت الفرضية الأولى أن دور الرقمنة في زيادة مستوى فاعلية مستشاري التوجيه ايجابي أما بالنسبة لنتائج فرضيات الدراسة الجزئية فقد تم التوصل إلى انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة فعالية الأداء عند استخدام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني للرقمنة (منصة مهنتي) في معاهد ومراكز التكوين المهني لولايات الوادي والمغير وتوقرت بين الذكور والإناث ولا من حيث الأقدمية ولا من حيث المؤهل العلمي.

وقد تم استنتاج ما يلي:

- تساهم منصة مهنتي بدور فعال في تسهيل عمل المستشارين واقتصاد الجهد والوقت.
- تلعب الأجهزة والمعدات الحاسوبية الحديثة دورا هاما في فاعلية أداء المستشارين لأنها تمكنهم من انجاز أعمالهم بصورة منظمة ودقيقة.
- تقليص معدلات الأخطاء.
- تحقيق السرعة المطلوبة في تسجيل عدد كبير من المترشحين.
- تحقيق الدقة والموضوعية في العمليات المنجزة.

- التغلب على مختلف العراقيل في عمليات التسجيل.
 - تمكين المتربصين من الاطلاع على التخصصات في مختلف الولايات دون التنقل إلى المراكز والمعاهد.
- اقتراحات الدراسة:**
- الحرص على توفير أجهزة ومعدات حاسوبية حديثة تتماشى مع طبيعة العمل.
 - إقامة دورات تدريبية للمستشارين في مجال الرقمنة.
 - تخصيص ميزانية كافية لكل متطلبات الرقمنة من تجهيز وصيانة دورية وبرامج الحماية.
 - ضرورة بناء بنية تحتية قوية وتسريع شبكات الانترنت.
 - تخصيص أعوان مؤهلين مكلفين بالرقمنة.
 - تخصيص مصلحة خاصة بالرقمنة لتخفيف العبء على مستشار التوجيه.
 - تعيين مختصين في الرقمنة في المديريات لإيصال انشغالات وطلبات مسؤولي الرقمنة في المراكز من أجل تحسينها وحل المشاكل.

قائمة المراجع

- 1- أبو أسعد, احمد. عبد اللطيف. (2011). الإرشاد المدرسي. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع. ط2.
- 2- أبو علام, رجاء. محمود. (2007). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. القاهرة: دار النشر للجامعات. ط6.
- 3- اربح, مراد. داعي, بلال. (2017). المعهد المتخصص في التكوين المهني. مجلة التربص, 01.
- 4- أعليل, عبد الصمد. (2015). الإدارة الالكترونية وإسهاماتها في العمل بالمؤسسة الرياضية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البويرة.
- 5- الأسدي, جاسم. وسعيد, مروان. وعبد المجيد, إبراهيم. (2003). الإرشاد التربوي. عمان: دار الثقافة. ط1.
- 6- الجريدة الرسمية. 25 فيفري 2009, العدد 13
- 7- الشافي, ماجدة. (2023). الرقمنة كآلية لإعادة هندسة المرافق العامة من الفساد الإداري. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية, 09, (01), 1239-1333.
- 8- العزة, سعيد. الحسني. (2009). دليل المرشد التربوي في المدرسة. عمان: دار الثقافة. ط2.
- 9- القاضي, يوسف. مصطفى. (2002). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي. السعودية: دار المريخ. ط1.
- 10- المشابقة, محمد. (1986). مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين و الأخصائيين النفسانيين. عمان: دار المناهج. ط1.
- 11- أوصيف, فضيلة. (2017). معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية لدى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين في مؤسسات التكوين المهني. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- 12- بلقمرى, أحمد. (2018). دور مستشار التوجيه في الحد من ظاهرة العنف المدرسي في الوسط المدرسي. المسيلة: جامعة التكوين المتواصل. ط1.

- 13- بوثلجة, غياث. (1992). التربية والتكويني بالجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية بالجزائر. ط1.
- 14- بوحوش, عمار. والذنيبات, محمد. محمود. (1995). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 15- بن دادي, هشام. وسعيدات, عبد القادر. معمر. (2022). رقمنة الخدمة العمومية ومبدأ قابلية المرفق العمومي للتكيف. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 16- بن صاولة, أحمد. (2000). العوامل المؤثرة في التوجيه المدرسي عند نهاية الطور الثالث من التعليم الأساسي في الجزائر. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة عنابة.
- 17- بن عياش, حورية. (2017). تشخيص لواقع الانتقاء والتوجيه المهنيين في قطاع التكوين المهني في الجزائر. مجلة أبحاث نفسية وتربوية, (10), 233-258.
- 18- بن نعمية, كريمة. (2023). دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات الصحية. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 19- بن يطو, رضوان. وبشير, جمال. (2022). دور الإدارة الالكترونية في تحسين أداء الخدمة العمومية. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة.
- 20- بيكي, وجدان. وسعيد, صبرين. (2020). دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة حمه لخضر الوادي.
- 21- تركي, راجح. (1984). مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب. ط1.

- 22- حدين, هدى. عبد الرحيم. وسلطان, عمي عبد الرحيم. (2022). تحديد واقع الرقمنة. مجلة الغاري لكلية الإدارة والاقتصاد, 809-434.
- 23- حرفوش, مداني. (2023). الرقمنة كآلية لتطوير الاستثمار في الجزائر. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية, 06, 01-24.
- 24- حسن, انجي. نشأت. (2022). أثر الإدارة الالكترونية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات المصرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. 61-90.
- 25- حلاسي, أميمة رشا. (2023). دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة 08 ماي 1945 قالمة.
- 26- حماش, خديجة. (2021). دليل منصة مهنتي. المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني. الشهيد شوطي الجيلالي سيدي بلعباس. متاح على الرابط:
<https://erp.mfep.gov.dz>
- 27- حوام, بلقاسم. (2022). أطباء وجامعيون في التكوين المهني. متاح من خلال الرابط:
<https://www.echoroukonliene.com>
- 28- خرشي, فيصل. (2019). فعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية. (مذكرة ماستر غير منشورة). معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- 29- خوجة, إلياس. (2020). دور تكنولوجيا الحديثة في تحسين فعالية أداء العاملين. (مذكرة ماستر غير منشورة). معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- 30- خويلدي, شيماء. وحقيقة, عائشة. (2023). دور الرقمنة في تحسين الأداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر الأساتذة. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم والاقتصادية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- 31- دالي, عمار. (2018). تأثير الإعلام على الاختيار المهني لدى المتربصين. (مذكرة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- 32- ربحي, مصطفى. عليان. وعثمان, محمد. غنيم. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق). دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- 33- زقولي, أسماء. وابن عומר, أسماء. (2021). أهمية الرقمنة الالكترونية في تحسين أداء الخدمات المقدمة للمتعاملين في المركز الوطني للسجل التجاري. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية. جامعة أحمد دراية أدرار.
- 34- زناته, سامية. (2003). وسائل عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني وكيفية انجازها. الملتقى الجهوي لأسلاك التوجيه المدرسي والمهني سكيكدة.
- 35- زيدان, سليمان. داوود. وشواقة, سهيل. موسى. (2007). أساليب الإرشاد التربوي. عمان: جبهة للنشر.
- 36- سعدي, روفية. (2014). واقع الإعلام المدرسي في مؤسسات التعليم الثانوي من وجهة نظر مستشاري التوجيه وتلاميذ سنة أولى ثانوي. (مذكرة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة العربي بن مهدي أم البواقي.
- 37- سلطانية, بلقاسم. (2001). التكوين المهني والتنمية رؤية إمبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع. مجلة العلوم الإنسانية, (01), 121-133.
- 38- سلمان, عبد الستار. شاكر. (2021). المكتبات الوطنية من الورق إلى الرقمنة. المجلة العراقية للمعلومات, 02, (1-2), 13-40.
- 39- سليمان, إلياس. (2022). دور تطبيق الإدارة الالكترونية في رفع فعالية أداء العاملين. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة الشهيد حمه لخضر.
- 40- سليمان, روضة. وقريح, زكية. (2009). واقع الإعلام والتوجيه في مراكز التكوين المهني. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

- 41- سليمي, ابتسام. وزمولي. أيمن. (2022). *تقويم مهام مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين من وجهة نظر متربصي مراكز و معاهد التكويني المهني*. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة العربي التبسي تبسة.
- 42- شحاته, سليمان. وسلمان, محمد. (2008). *مناهج البحث العلمي في علم النفس*. مؤسسة رؤية.
- 43- شكروبة, غادة. وحواسنية, راضية. (2023). *دور الإدارة الالكترونية في تطوير الخدمة الإدارية*. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة 08 ماي 1945 قالمة.
- 44- صلاح, لمى. وعادل, فوزي. (2023). *مدى توظيف معلمي العلوم للذكاء الاصطناعي في التدريس بالمدارس الحكومية الثانوية في محافظة رام الله والبيرة*. *المجلة العلمية*, 29, (09), 111-128.
- 45- عبد الفتاح, محمد. والصريفي, حافظ. (2002). *البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين*. دار وائل للطباعة والنشر. ط1.
- 46- عوشار, خديجة. (2020). *واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية*. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.
- 47- عياش, صباح. (2015). *خطوات المنهجية لتصميم الاستبيان*. *مجلة نقد والتنوير*, 03, 303.
- 48- غزال, عائشة. (2023). *الرقمنة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للهيئات العمومية*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. (مذكرة ماستر غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 49- فرخ, شعبان. كامل. و تيم. عبد الجبار. (1999). *مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي*. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 50- ق.ح (2023). *إدماج التكنولوجيا الحديثة لإنجاح رقمنة التكوين المهني*. *جريدة البديل*, 1689. متاح الرابط: <https://elbadilabc-ar.dz>

- 51- كامل, سهير. أحمد. (2000). التوجيه والإرشاد النفسي. القاهرة: مركز الإسكندرية للكتاب.
- 52- كشرود, مروى. وشارف, صباح. (2020). دور الرقمنة في عصرنة الإدارة الجزائرية. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة العربي التبسي تبسة.
- 53- لبيد, عماد. وموازي, بلال. (2021). رقمنة خدمات المرفق العام في الجزائر الواقع والأفاق والتحديات. الجزائر: المركز الديمقراطي العربي.
- 54- محرز, هويدا. (2021). الرقمنة وتحدياتها في إفريقيا. مجلة وادي النيل والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية, 32, (32), 1311-1346.
- 55- محداب, إيمان. وشرانة, حسني. (2017). اثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة على فعالية الأداء داخل المؤسسة الحديثة. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.
- 56- مختار, محي الدين. (1995). محاضرات في علم النفس الاجتماعي. الجزائر: ديوان الطبوعات الجامعية. ط1.
- 57- مرابطي, إدريس. وبورحلاوي, مبروك. (2022). دور الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة العمومية. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 58- مقدم, سهيل. (2008). أهمية الإعلام المدرسي في بناء المشروع المستقبلي للتلميذ. مجلة العلوم الاجتماعية, 01, (02), 53-59.
- 59- ملحم, سامي. محمد. (2015). مناهج البحث في التربية و علم النفس. دار الميسرة للطباعة و النشر. ط1.
- 60- منسي, محمود. عبد الحميد. (2003). مناهج البحث العلمي . مصر: دار المعرفة الجامعية. ط1.

61- موسى, نوال. وسباعي, سناء. (2023). *فعالية الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة*. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.

62- هواري, محمد رياض. ومجيدي. عبد العزيز. (2022). *رقمنة الاتصال الرسمي وفعاليتها في تحسين الأداء الوظيفي*. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية علوم الإعلام و الاتصال . جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

63- ولد الشيخ, خولة. وبن سعدة, سهام. (2022). *أثر الرقمنة على فعالية الأداء داخل المؤسسة العمومية الجزائرية*. (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة فارس المدية.

مواقع الانترنت :

<https://erp.mfep.gov.dz> (مقالة عن الرقمنة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين) تم

الدخول للموقع بتاريخ 2024/03/22 على الساعة 11:03 صباحا.

<https://eldjournhouria.dz/article> (دور مستشار التوجيه) تم الدخول للموقع بتاريخ

2024/03/22 على الساعة 09:13 مساءا.

<https://mawdoo3.com> (مفهوم فاعلية الأداء) تم الدخول للموقع بتاريخ

2024/03/14 على الساعة 10:22 مساءا.

<https://www.wadilarab.com> تم الدخول للموقع بتاريخ 2024/03/22 على الساعة

10:30 مساءا.

الملاحق

الملحق رقم :01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

الإستبيان

تحية طيبة وبعد :

سيدي (تي) الفاضل (ة): في إطار التحضير لإنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه , والمعونة ب : دور الرقمنة (منصة مهنتي) في زيادة فعالية مستشاري التوجيه بمراكز ومعاهد التكوين المهني - دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه لولاية توفرت و الوادي والمغير - نتشرف أن نتقدم إلى سيادتكم بطلب التعاون , وذلك من خلال التفضل بالإجابة على الاستمارة المتعلقة بموضوع الدراسة .
وعليه نرجو منكم قراءة كل بند بتأني مع الإجابة على كل البنود بموضوعية دون استثناء بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة .
كما نحيطكم علما أن البيانات التي تتفضلون بما سوف تحاط بالسرية التامة واستخدامها لن يكون إلا لأغراض علمية محضة لا غير .

تفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

السنة الجامعية : 2022/2021

أولاً : البيانات الشخصية :

1- اسم المركز :

2- الجنس : ذكر أنثى

3- السن : أقل من 35 سنة من 35 إلى 45 أكثر من 45

سنة

4- المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي

5- نوع الشهادة : ليسانس ماستر دكتوراه

6- التخصص :

7- الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الرقمنة :

دائماً	أحياناً	أبداً	العبارات
			توفر المؤسسة أجهزة حاسب بمواصفات مناسبة تمكّنك من الدخول إلى الرقمنة (منصة مهنتي)
			يتوفر لديكم العدد الكافي من الأجهزة الحاسب الآلي اللازمة لتطبيق الرقمنة .
			توفر المؤسسة كافة البرامج التي تحتاجها لتشغيل الأنظمة المستخدمة في مجال عملك .
			قدم أجهزة الحاسوب يؤثر على عملك .
			لدى المؤسسة أنظمة حماية آلية متطورة وحماية بياناتها .
			توفر المؤسسة على المبرمجين في مجالات الحاسوب واتصالاته .
			توفر المؤسسة دورات تدريبية وورش عمل لتعليم الموظفين كيفية استخدام أنظمة الرقمنة .

ثانيا: تطوير كفاءة أداء العاملين:

العبارات	أبدا	أحيانا	دائما
تساهم تطبيق مبادئ الرقمنة في فعالية أداء الموظفين .			
الاستفادة من خدمات المعلومات مكن من تسهيل العمل .			
حقق تطبيق الرقمنة في تحسين الأداء بين الرقمنة والمؤسسات الأخرى .			
رفع حداثة البرامج الحاسوبية من كفاءة الموظفين ومراجعتهم لأعمالهم .			
خفض تطبيق مبدأ الرقمنة من صراعات العاملين مما حسن من أدائهم .			
حداثة الأجهزة الالكترونية وبرامجها سهل في أداء الموظفين لمهامهم .			
تغيير الهيكل التنظيمي في ظل الرقمنة رفع من فعالية الأداء .			
التقليل من المعاملات الإدارية الورقية زاد من سرعة الإنجاز .			
تطبيق الرقمنة ساهم من زيادة فاعلية الأداء .			
تطبيق رقمنة المعلومات ساهم من التقليل في الأخطاء المهنية .			

ثالثا : الصعوبات التي تواجه الموظف في تطبيق الإدارة الالكترونية :

العبارات	أبدا	أحيانا	دائما
تواجهك صعوبات في التعامل مع الحاسب الآلي لأداء الأعمال المطلوبة .			
تواجهك صعوبات في التعامل مع الرقمنة .			
توجد مقاومة ورفض من قبل بعض الموظفين للأنظمة الرقمنة .			
تحتاج أنظمة الرقمنة إلى تطوير البنية التحتية للجامعة أجهزة الحاسب , وبرامج التشغيل , وشبكات الاتصال .			
إن التطوير المستمر لأنظمة الرقمنة يحتاج إلى تكاليف مادية عالية .			
إن التطوير المستمر لأنظمة الرقمنة يحتاج إلى وارد بشرية متخصصة .			
برامج الأمان وحماية المعلومات التي تستخدمها مراكز التكوين تعتبر كافية .			
تقادم التقنيات المستخدمة من الأجهزة وبرامج وشبكات وغيرها وصعوبة مواكبة التقنيات الحديثة .			

الملحق رقم: 02

[] وصف الاستطلاعية

Statistics

		الجنس	المؤهل	الاقدمية
N	Valid	12	12	12
	Missing	0	0	0

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	5	41.7	41.7	41.7
	انثى	7	58.3	58.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

المؤهل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	علم نفس	10	83.3	83.3	83.3
	علوم تربية	2	16.7	16.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

الاقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقلب من 5سنوات	3	25.0	25.0	25.0
	من 5الى 10 سنوات	4	33.3	33.3	58.3
	اكثر من 10سنوات	5	41.7	41.7	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

Pie Chart

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	العليا	4	62.0000	4.08248	2.04124
	الدنيا	4	45.5000	3.10913	1.55456

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
المجموع	Equal variances assumed	2.400	.172	6.431	6	.001	16.50000	2.56580	10.22171	22.77829
	Equal variances not assumed			6.431	5.604	.001	16.50000	2.56580	10.11259	22.88741

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	12	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	25

[DataSet0]

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	12	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.869
		N of Items	13 ^a
Spearman-Brown Coefficient	Part 2	Value	.424
		N of Items	12 ^b
		Total N of Items	25
		Correlation Between Forms	.285
		Equal Length	.443
		Unequal Length	.444
		Guttman Split-Half Coefficient	.372

وصف الأساسية

Statistics

		الجنس	المؤهل	الاقدمية
N	Valid	32	31	32
	Missing	0	1	0

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	10	31.3	31.3	31.3
	انثى	22	68.8	68.8	100.0
Total		32	100.0	100.0	

الاقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 5 سنوات	3	9.4	9.4	9.4
	من 5 الى 10 سنوات	8	25.0	25.0	34.4
	اكثر من 10 سنوات	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

المؤهل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
علم نفس	27	84.4	84.4	84.4
Valid علوم تربية	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	32	53.2500	6.90021	1.21980

One-Sample Test

	Test Value = 50					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المجموع	2.664	31	.012	3.25000	.7622	5.7378

Notes

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	نكر	10	54.7000	8.76926	2.77308
	انثى	22	52.5909	5.98935	1.27693

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
المجموع	Equal variances assumed	1.936	.174	.797	30	.432	2.10909	2.64728	-3.29737-	7.51556
	Equal variances not assumed			.691	12.971	.502	2.10909	3.05296	-4.48791-	8.70609

Group Statistics

	المؤهل	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	علم نفس	27	53.5556	6.97982	1.34327
	علوم تربوية	5	51.6000	6.94982	3.10805

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
المجموع	.216	.646	.576	30	.569	1.95556	3.39628	-4.98058-	8.89169
			.578	5.604	.586	1.95556	3.38591	-6.47355-	10.38466

[DataSet0]

ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	44.190	2	22.095	.448	.644
Within Groups	1431.810	29	49.373		
Total	1476.000	31			

المجموع

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: المجموع

LSD

(I) الأقدمية	(J) الأقدمية	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أقلب من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	4.16667	4.75701	.388	-5.5625-	13.8959
	أكثر من 10 سنوات	2.09524	4.33690	.633	-6.7747-	10.9652
من 5 إلى 10 سنوات	أقلب من 5 سنوات	-4.16667-	4.75701	.388	-13.8959-	5.5625
	أكثر من 10 سنوات	-2.07143-	2.91936	.484	-8.0422-	3.8993
أكثر من 10 سنوات	أقلب من 5 سنوات	-2.09524-	4.33690	.633	-10.9652-	6.7747
	من 5 إلى 10 سنوات	2.07143	2.91936	.484	-3.8993-	8.0422

المخطط الإحصائي والاتصال والتوجيه السنوي لمستشفى التوجيه 2023/2024

الرقم	الفترة	يناير	فبراير	مارس	أبريل	ماي	يون	جويلية	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	جانفي	فبراير	مارس	أبريل	ماي	يون	جويلية	أغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	السن
01	تقديم لجنة الإعلام والتوجيه																									
02	تحضير الأعلام الإعلامية وفقرتها																									
03	تفعيل الأداة المصممة للمركز																									
04	إشراك المترجمين اللغويين																									
05	تحليل الأوقات مغلقة للتخصصات																									

مجدور الإحصائيات

06	الاتصال بالأداة الجوهرية لبيت																									
07	إعلانات التوعية																									
08	المشاركة في مجالس القبول والمشاركة في تنظيم الأرواح المعنوية																									
09	المشاركة في تنظيم التوافق																									
10	المشاركة في تنظيم المعارض																									
11	المشاركة في تنظيم المعارض																									
12	المشاركة في تنظيم المعارض																									
13	المشاركة في برامج الأداة																									

مجدور التقييم بوسائل والتوجيه

14	استقبال جميع طلبة التكوين																									
15	استقبالهم																									
16	إرشاد التوجيه والموجهين في مواقع الأرواح																									
17	المشاركة في تنظيم سير عملية الانتقال والتوجيه																									
17	المشاركة في عملية إجراء الدراسات والتقييم																									

خاص بالتسجيل والتوجيه

خاص بالإنجاز

خاص بالاستلام



رئيس مصلحة التوجيه والتكوين
المستشارين والتواصل
شوقة محمد الأمين

تابع الملحق رقم: 04

	توسيع رقعة الإعلام مطيار و لانيثا	مدير المركز + مستشار التوجيه + اعضاء لجنة الإعلام والتوجيه	الإدارة الجهوية تورت	حسب الرزنامة ايوام 20 فيفري 2024	انطلاق في السنة البرنامية نافذة على التكوين	09
	التمكن من عملية التسجيل الإلكتروني	مستشار التوجيه	مركز التكوين المهني	فور فتح الموقع	إدراج عروض التكوين في الأرفية ERP	
محور الاتصال						
	إعلام الزوار بإمكانيات المؤسسة	اعضاء لجنة الإعلام والتوجيه	مركز التكوين المهني	يحدد لاحقا	تنظيم عروض داخل أو خارج المؤسسة بالترانس مع الاحتفالات بالتواريخ الوطنية	10
	إيصال الإعلام الجواربي لمناطق الفلل	اعضاء لجنة الإعلام والتوجيه	منطقة الريفيقة قوق	يحدد لاحقا	تنظيم قافلة تحسيسية للمناطق النائية	11
محور التسجيل والتوجيه						
	إستقطاب أكبر عدد لطالبي التكوين المهني	مستشار التوجيه + اعضاء لجنة الإعلام والتوجيه	مركز التكوين المهني	من 2024/01/07 إلى غاية 2024/02/17	إنتطلاق عملية التسجيل الخاصة بالورة	12
	حجز مقعد في عملية الدخول للتكوين	مستشار التوجيه	مركز التكوين المهني	من بداية التسجيلات إلى غاية استكمال جميع الملفات	إدراج الترشحين في الأرفية الإلكترونية مهنتي	13
	إصطاه فرص متكافئة للراغبين في التسجيل	مستشار التوجيه	مركز التكوين المهني	من بداية التسجيلات إلى نهايتها	قبول جميع الطلبات المستوفية للروط المطلوبة	14
	الكشف عن المكنمات الخاصة بالأفراد حول المهن المطلوبة	اعضاء لجنة الإعلام والتوجيه	مركز التكوين المهني	أيام 20/19/18 فيفري 2024	القيام بعمليات الإنتقاء والتوجيه	15
	إصطاه فرص بديئة للإلتحاق بالتكوين	مدير المركز	مديرية التكوين المهني	بعد عملية الدخول لآت الو لانيثا	توجيه مسجلين الفروع التي لم تفتح إلى أنماط أخرى	16
	إستئناف الموسم التكويني الجديد	جميع عمال المؤسسة	مركز التكوين المهني	25 فيفري 2024	إستقبال المسجلين الجدد واجراء الدخول	17

مدير المركز

محمد الأمين

مستشار التوجيه والتوجيه والتكوين
شاهين محمد الأمين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم والتكوين

مطيرة التكوين و التعليم المهنيين لولاية توفرت

المخطط السنوي المعتمد لاجراءات الإحلال و التوجيه للموسم 2023/2024 (الترتيب / المحزون و التعلبه / المعتمدين)

رقم	الانشط	الهدف	المكانين بالتنفيذ	فترة الاجاز	الوسائل المستخدمة	الافقة المستوفقة	التقييم	ملاحظات
1	اعداد المخطط السنوي المشترك تنشيطات الاعلام و التوجيه على مستوى الولاية	ضمن تنسيق و توحيد العمل المشترك	الجهة الولائية المشرفة	نيسمبر 2023	التصور و التقييم السابقة	موسست التكوين المهني و موسست التربية الوطنية و مركز التوجيه الترسسي و المهني	نيسمبر 2024	-
2	توزيع المخطط السنوي المشترك لتنشيطات الاعلام و التوجيه على مستوى الولاية	وصول المخطط لجميع الفاعلين و القادمين على التنشيطات	مدوية التربية الوطنية و مديرية التكوين و التقييم المهنيين	الاسبوع الاول من شهر جففي 2024	كل الوسائل المتاحة	موسست التكوين المهني و موسست التربية الوطنية و مركز التوجيه الترسسي و المهني	نيسمبر 2024	-
3	دراسة محتوى المخطط السنوي اعداد و اعداد برنامج تعليمي و خصوصية كل مؤسسة تربوية بالتنسيق مع موسست التكوين المهني	ضبط محتوى أنشطة الاعلام و توحيد اجلي تنفيذها	مستشاري التوجيه و المهني الارشاد الترسسي و المهني و التقييم و الارشاد المهني	جففي 2024	تنظيم اجتماعات تنسيقية مشتركة حسب موسست الاحاق	مستشاري التوجيه و الارشاد الترسسي و المهني و مستشاري التوجيه و التقييم و الارشاد المهني	نهاية الانشط	-
4	اعداد و توزيع الاعلام الاحلامية من طرف موسست التكوين المهني	الاعلام و التخصيص	مستشاري التوجيه و التقييم و الارشاد الترسسي و المهني	الاسبوع الاكثي من جففي 2024 - الاسبوع الاول من ماي 2024	اعلانات ، مطويات ، بطاقات هون ، منشقات ، دعم اكترونية ، فيديو هات	تأليف السنة الرابعة متوسط تلاميذ السنة الاولى ثانوي	نهاية الانشط	التعليق بيسمبر 2024 توزع على التلاميذ من جهة لموسست التقييم الترسسي و المهني

