



الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي
الأمانة العامة للرابطة-المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن

مراجعة وتحرير الأستاذ الدكتور
أحمد عيسى الطويسى

إشراف الأستاذ الدكتور
عبد الله يوسف عباينة

المؤتمر العلمي السنوي (الدورة التاسعة)

**رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات
سوق العمل**

باستضافة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الإعلام والاتصال في موريتانيا

وبدعم من المركز الوطني
لتنمية الموارد البشرية في الأردن



National Center for Human Resources Development

تم طباعة هذا الكتاب بتمويل من الأمانة العامة
لاتحاد مجالس البحث العلمي العربي



2023



الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي
الأمانة العامة للرابطة-المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن
National Center for Human Resources Development



أوراق وأبحاث وتقارير مؤتمر

رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل

6-7/شوال 1442 هجري 2021/5/19-18 ميلادي.

إشراف الأستاذ الدكتور عبد الله يوسف عابنة	مراجعة وتحرير أ.د أحمد عيسى الطويسى
--	--

المشاركون

د. الصديق عبد الصادق البدوي بله ود. حسن الفاتح الحسين محمد المبارك (السودان)،
د. عائشة صفراني وسليمان شيشون (الجزائر)، د. خيرة لكمين وكثرة عشاشة (الجزائر)،
د. صلاح الدين فافي (الجزائر)، د. ليندة محمد بورايو (الجزائر)، د. هبة الزبير عبدالمجيد
(السعودية)، د. أحمد إبراهيم ملاوي (الأردن)، د. بوبكر بدياش (الجزائر)، د. علي حسين الجيلاني
حسين (السودان)، د. خالد علي العجيلي المحجوبي (ليبيا)، د. عمر حوتية ونبييلة بن
مسعود (الجزائر)، د. هيام أحمد عبد الرحيم (السعودية)، د. عادل بغزة (الجزائر)، د. رافع
محمود الرويضان (الأردن)، د. حميد بوزيدة (الجزائر)، د. علي حميدوش (الجزائر)، د. ماجد
عبد العزيز عيسى الخواجا (الأردن)، د. عادل محمد غزالي وعبدالرزاق قريوع (الجزائر)، د. رحاب
عارف السعدي (فلسطين)، د. محمد لعبوبي ود. غبراهيم لعبوبي (المغرب)، د. عطاء الله الأزمي
(المغرب)، د. شريفه كلاع والطاهر بر ايك (الجزائر)، د. أبوبكر سالم وداود غديري (الجزائر)، د.
عبد الكريم جدي (المغرب)، د. نعيمه بنت محمد الفقيه ونهله عكريمي (تونس)،
د. سيد محمد بيه (موريتانيا)، د. بودمفع محمد الطاهر ود. زيوش محمد سعيد (الجزائر).

تم طباعة هذا الكتاب بتمويل من الأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية



2021

المملكة الأردنية الهاشمية

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر
هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

تنويه

محتويات هذا الكتاب لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر الرابطة أو المركز
تم ترتيب الأوراق والتقارير في هذا الكتاب بحسب تسلسل عرضها في المؤتمر

قائمة المحتويات

1	تقديم الكتاب.....
3	تعريف بالرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.....
5	اللجنة العلمية للمؤتمر.....
7	إيجاز عن مؤتمر: رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية.....
9	برنامج المؤتمر.....
13	الكلمات التي قدمت في حفل افتتاح المؤتمر:
15	كلمة أمين عام الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.....
17	كلمة أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية.....
21	كلمة معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي.....
23	البيان الختامي للمؤتمرو أبرز توصياته
25	أوراق/أبحاث المؤتمر.....
27	ورقة المتحدث الرئيس في المؤتمر.....
27	معالي أ.د. البكاي ولد عبد المالك (موريتانيا).....
37	مؤتمرات الفيديو مدخل للاستفادة من الخبرات الوطنية المهاجرة.....
37	د. الصّديق عبد الصّادق البدويّ بلّة و د. حسن الفاتح الحسين محمد المبارك.....
56	دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية العربية.....
56	ط.د. سليمان شيشون و د.عائشة صفرائي.....
68	الريادة في تكنولوجيا الاعلام والاتصال كمدخل لتنمية الموارد البشرية العربية.....
68	د.خيرة لكمين و د.كزّة عشاشة.....
80	دور التكنولوجيا في إعداد الكادر البشري لتسيير الأزمات ذات الطابع العالمي: الوعي والممارسة
80	الدكتور: صلاح الدين فافي.....
90	دور التكنولوجيا الحديثة في تنمية الموارد البشرية وتطوير الخدمة العمومية الالكترونية: الجزائر نموذجا.....
	د. ليندة بورايو 90
106	دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة.....
106	د. هبة الزبير عبد المجيد محمد.....
119	دور ريادة الأعمال في التنمية المستدامة.....
119	الأستاذ الدكتور أحمد ابراهيم ملاوي.....
131	دور الاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة كآلية لدعم الروح.....
131	الدكتور بوبكر بداش.....
155	الإطار القانوني لعمل الشباب في تشريعات الاستثمار.....
155	د. علي حسين الجيلاني حسين.....
169	دور الاستثمار في الموارد البشرية في رفع مؤشرات الابتكار للدول العربية.....
169	د/ خالد علي العجيلي المحجوبي و د/محمد محمود محمد عيسى.....
189	الاستثمار في المشاريع الابتكارية كمدخل للتمكين الرقمي.....

189.....	أ.عمر حوتية و ط.د.نبيلة بن مسعود.....
208	DIGITAL ECONOMY, INNOVATION AND WORKFORCE PRODUCTIVITY IN ARAB COUNTRIES.
208.....	Dr. Hiyam A. Abdulrahim
221	رؤية مستقبلية للسكان وسوق العمل آفاق 2030 للجزائر وموريتانيا.....
221.....	د. بغزة عادل و د. بوهراوة عزالدين.....
235	مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل الحكومي الأردني: (دراسة تحليلية).....
23531.....	الدكتور رافع محمود الرويضان.....
255255	مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.....
25555.....	أ.د. / حميد بوزيدة.....
271	استشراف مستقبل وظائف العمل في ظل الاقتصاد الرقمي والمستجدات الحالية في المنطقة العربية.....
271.....	أ.د. علي حميدوش.....
291	الجامعة وسوق العمل المعرفي في الجزائر والوطن العربي.....
291.....	الدكتور: عادل محمد غزالي و الأستاذ: عبد الرزاق قريوع.....
305	تقييم البرامج الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل / حالة دراسية: كليات العلوم التربوية في فلسطين.....
305.....	د. رحاب عارف السعدي.....
319	مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية كحاضنة للمشاريع الشبابية الريادية.....
319.....	د . محمد لعبوي و د . ابراهيم لعبوي.....
330	التعليم عن بعد بالمغرب بين أكرهات الواقع وتحديات المستقبل.....
330.....	أ.د. عطاء الله بن أحمد الأرمي.....
342	أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في منظومة التعليم العالي بالجزائر: نحو استراتيجية وطنية لتوطين التكنولوجيا الحديثة وتنمية الموارد البشرية.....
342.....	د. شريفة كلاغ و أ.د. الطاهر برايك.....
358	توطين منصة التعليم الإلكتروني (MOODLE) في الجامعات الجزائرية.....
358.....	د/ أبو بكر بوسالم و أ/ داود غديري.....
374	في الحاجة إلى الإبداعية في تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالوطن العربي منظومة التربية والتعليم نموذجا.....
374.....	د. عبد الكريم جدي.....
384	التكنولوجيا الحديثة ومنظومة التربية والتعليم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول.....
384.....	د. نعيمة الفقيه و نهلة عكريبي.....
396	فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم:.....
396.....	الدكتور سيدي محمد يب.....
411	واقع استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في المنظومة التربوية الجزائرية-تدريس الرياضيات في التعليم الثانوي أنموذجا.....
411.....	د/ الطاهر بومدفع و د/ سعيد زيوش.....

تقديم الكتاب

بقلم الأستاذ الدكتور عبد الله عباينة

أمين عام الرابطة (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

شهد العقدان الأول والثاني من القرن الحادي والعشرين تطوراً كبيراً في مجال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهذا التطور قاد العالم إلى تطورات مباشرة وغير مباشرة في مجال الموارد البشرية في كافة المؤسسات والمنشآت العامة والخاصة، وعلى كافة الصعد والمجالات الإدارية والتنفيذية والإنتاجية والمالية والتسويقية وغيرها. ولعل من شأن هذا التقدم أو التطور التكنولوجي أنه أدى إلى نشوء علاقة وثيقة بين التكنولوجيا وتركيبية الموارد البشرية، بل وإلى أبعد من ذلك، حيث تطلب توافر موارد بشرية عالية الكفاءة. أي إلى وجود ارتباط قوي بين التكنولوجيا التي تستخدمها المنظمة أو الشركة، وهيكل أو تركيبية الموارد البشرية المتوافرة لديها. لذا كان لزاماً على الباحثين استشراف مستقبل الموارد البشرية في ضوء هذا التطور وما تبعه من تغيرات في متطلبات سوق العمل العربي، وتقصي مدى تأثير هذا التقدم أو التطور التكنولوجي على هيكل الموارد البشرية داخل المؤسسات المختلفة ومتطلبات سوق العمل من الكفايات والمهارات.

من هنا جاء موضوع الدورة التاسعة من مؤتمر الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، مستقصياً أطر الرؤية المستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء التطور التكنولوجي ومتطلبات سوق العمل. وفي هذا السياق تم تأطير موضوع الدورة التاسعة من مؤتمر الرابطة السنوي بالعنوان الآتي:

”رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل“

حيث نوقشت في المؤتمر قضايا عديدة تمحورت حول الآتي: (1) دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية العربية. (2) الاستثمار في الريادة والابتكار لدى الشباب العربي كمحرك مهم للتنمية المستدامة. (3) الفجوة النوعية الرقمية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل العربية. (4) الجامعات ومؤسسات البحوث والتعليم المهني والتقني العربية كحاضنات للشباب العربي المبدع والريادي. (5) توطين التكنولوجيا الحديثة في منظومة التربية والتعليم في الوطن العربي.

وعلى الرغم من تداعيات جائحة كورونا والتي دفعتنا لتأجيل المؤتمر من عام 2020 إلى عام 2021، فقد استطعنا في الرابطة وبتكاتف جميع الجهود من هيئة الرابطة ومن الأخوة في موريتانيا بأن نعقد هذا المؤتمر في ظل هذه الظروف العالمية والإقليمية الدقيقة، وفي أجواء انتشار جائحة كورونا، وفي هذا السياق التحدي للرؤية العربية لمستقبل الموارد البشرية في ضوء متطلبات سوق العمل التي تفرضها تطورات التكنولوجيا والاتصال، بشكل علامة دالة على الوعي بأهمية الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات التنمية البشرية في الوطن العربي. وقد عرض في جلسات المؤتمر الست (28) ورقة بحثية أسهمت في تقديم مزيداً من الرؤى.

ولكي تبقى تنمية الموارد البشرية في صلب اهتمام أصحاب القرار في منطقتنا العربية، ولتوفير خيارات السياسات القائمة على البحث والدراسة الرصينة، فإن الرابطة العربية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، ماضية وبحرص شديد، وبدعم كريم من الأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية،

في مهمة نشر ثقافة البحث في قضايا الموارد البشرية وتنميتها. ومن خلال نهجها الواضح في عقد موسم علمي سنوي أخذ سمة مؤتمر علمي يعقد كل سنة في بلد عربي؛ وقد عقد في سنواته التسع الماضية في كل من: الأردن، والسودان، والمغرب، وتونس، ومصر، وفلسطين، والجزائر، والأردن للمرة الثانية، وهذه الدورة (التاسعة) في بموريتانيا باستضافة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الاعلام والاتصال في الجمهورية الاسلامية الموريتانية،

أما وقد أنجز هذا الكتاب، فأرجو أن لا يفوتنا، في الأمانة العامة للرابطة، أن نوجه كلمة شكر وتقدير وعرفان لكل من بذل جهداً في إنجاح هذا المؤتمر، وبخاصة الأخوة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الاعلام والاتصال في الجمهورية الاسلامية الموريتانية وعلى رأسهم معالي الوزير أ.د. سيدي ولد سالم، وكذلك أسرة جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا في الأردن ، وعلى رأسهم أ.د. مشهور الرفاعي- رئيس الجامعة وكافة منسوبي الجامعة، وإلى الزملاء كافة في الأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية لحرصهم على التنسيق المستمر مع الأمانة العامة للرابطة، وعلى رأسهم أمين عام الاتحاد: معالي أ.د. مبارك محمد المجذوب الذي لم يتوانى عن دعم الرابطة وأنشطتها وعزمه الذي لا يلين، وكذلك سعادة أ.د. الشيخ المجذوب منسق عام الروابط بالأمانة العامة للاتحاد، للدعم الموصول الذي تتلقاه الرابطة منه، ومتابعته الحثيثة وتواصله الدائم مع الأمانة العامة للرابطة وتذليل الصعوبات التي تواجهها. وارجو ان لايفوتني شكر وتقدير الزملاء اعضاء هيئة الرابطة الذين كانوا دومًا معينًا لا ينضب من العطاء واسداء النصيح والمشورة حيث لزم ذلك.

وفقنا الله وإياكم جميعا لما فيه خير أمتنا والله ولي التوفيق.

تعريف بالرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي

تعتبر الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، إحدى الروابط العلمية المنبثقة عن اتحاد مجالس البحث العلمي العربية. والاتحاد منظمة عربية تُعنى بتنسيق الجهود وتبادل الخبرات بين هيئات ومراكز البحث العلمي العربية، ويعمل على توثيق أواصر التعاون بينها وتوفير الفرص لعقد اللقاءات العلمية وتنظيم تبادل نتائج البحوث والمعلومات العلمية. ويتمتع الاتحاد بمثل ما تتمتع به جامعة الدول العربية ومنظماتها من مزايا وحصانات وإعفاءات، ويجري التعاون بين الاتحاد وجامعة الدول العربية ومنظماتها وفقاً للنظام المعتمد من قبل مجلس الجامعة للتعاون والتنسيق، حيث إن الاتحاد عضو بلجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك وعضو بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي بالجامعة. ووفق النظام الأساسي للرابطة، فهي هيئة علمية عربية ينتسب لها المؤسسات البحثية والجهات والأفراد المهتمين بالأنشطة المرتبطة بتنمية الموارد البشرية. وتهدف الرابطة إلى الآتي: تشجيع مشروعات البحث العلمي المشتركة بين الدول العربية، وتبادل نتائجها؛ ربط موضوعات الأبحاث العلمية في مجال اختصاص الرابطة بخطط التنمية في الدول العربية؛ عقد اللقاءات العلمية، والمؤتمرات، والندوات المتخصصة دورياً، وتبادل الزيارات بين المختصين؛ تعرف طبيعة المشكلات والمعوقات التي تواجه مصادر العرض المنتجة للقوى البشرية ومصادر الطلب للقوى البشرية في الأقطار العربية واقتراح السياسات المناسبة لضمان المواءمة والتوازن لمنظومة التنمية البشرية؛ وتشجيع استحداث مراكز أبحاث تهتم في مجال اختصاص الرابطة، في الأقطار العربية التي لا يوجد فيها مثل هذه المراكز مع الاستفادة من خبرة المراكز البحثية القائمة في العالم العربي. تم عقد الاجتماع التأسيسي للرابطة في المملكة الأردنية الهاشمية، وباستضافة من مركز تنمية الموارد البشرية. وفي الاجتماع التأسيسي للرابطة تم اختيار المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن، ليكون مقراً للرابطة. وجاء هذا الاختيار نتيجة طبيعة لما يتمتع به المركز من سمعة لدى المحافل الدولية والعربية.

أما المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن (مقر الرابطة)، فقد مضى على تأسيسه ما يقرب من ثلاثين عاماً، ويُشهد للمركز بدوره الأساس في تطوير البرامج النوعية، ودعم سياسات التطوير، وإجراء الدراسات، وإعداد المؤشرات الخاصة في التعليم والتدريب، بما في ذلك التعليم والتدريب التقني والمهني، بالإضافة إلى مؤشرات الموارد البشرية في الأردن. وتعددت إسهامات المركز لتشمل المنطقة العربية، وقد تمثلت هذه الإسهامات في عمل الدراسات وتنظيم الدورات وتنفيذ المشاريع وتقديم الاستشارات في مجالات التنمية البشرية. وخلال مسيرة الثلاثين عاماً حقق المركز إنجازات مهمة منها على سبيل المثال وليس الحصر: استراتيجية تنمية الموارد البشرية التي أقرها مجلس الوزراء سنة 1998، وإنشاء نظام معلومات الموارد البشرية وسوق العمل، وإبراز محور التشغيل والتعليم والتدريب المهني في الأجندة الوطنية، وتفعيل دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية، وإعداد التصنيف العربي للمهن. وفي السنوات السبع الأخيرة انجز المركز مجموعة من الدراسات القطاعية للقطاعات ذات الأولوية في سوق العمل الأردني التي يتبناها مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني كدراسات دورية للقطاعات ذات الأولوية في الاقتصاد الأردني، أضف إلى هذا وذاك إنجاز العشرات من الدراسات التي تتصل بمراقبة وتقييم خطط التطوير التربوي، وذات الصلة بتقييم الطلبة الأردنيين في الدراسات الدولية والوطنية مثل TIMSS, PISA, NAFKE.

كيف يمكن الاتصال بمقر الرابطة (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن)؟ يمكن الوصول إلى المركز من خلال الموقع الرسمي على الشبكة العنكبوتية، وذلك على النحو الآتي:

الموقع الرسمي	www.nchrd.gov.jo
البريد الإلكتروني	hrd@nchrd.gov.jo
الاتصال الهاتفي	0096265336690
	0096265336658
	0096265331451
	009625340351
الفاكس	0096265340356
	0096265341307

اللجنة العلمية للمؤتمر

أ.د. احمد عيسى الطويسى	الأردن
أ.د. الشيخ المجذوب	السودان
أ.د. سعيدي محمد	الجزائر
ا. د. محمد جمال ماضي ابو العزائم	مصر
أ.د. ذياب جرار	فلسطين
أ.د. ميريت بدير محمود رستم	مصر
د. محمد لعبوي	المغرب
د. توفيق الجميعي	تونس
أ.د. عبدالوهاب المعمرى	اليمن
أ.د. المختار الجيلاني	موريتانيا
أ.د. طالب خير ماء العينين	موريتانيا
د. سعد بوه سيداتي الرقاد	موريتانيا
د. مصطفى سيدي محمد	موريتانيا
د. محمد عبد الحي	موريتانيا
د. الشيخ باي الشيخ عبد الله	موريتانيا
د. صدي محمد السخاوي	موريتانيا
د. محمد سيد أحمد فال الوداني	موريتانيا
د. الشيخ أحمد محمد الأمين	موريتانيا

إيجاز عن مؤتمر: رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل

6-7/شوال 1442 هجري 18-19/5/2021 ميلادي.

جاء انعقاد الدورة التاسعة لمؤتمر الرابطة السنوي في يومي 18 و19، 2021/5، بالتعاون بين الأمانة العامة للرابطة واتحاد مجالس البحث العلمي العربية، واستضافة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الإعلام والاتصال في الجمهورية الإسلامية الموريتانية. وتم إدارة فعاليات المؤتمر افتراضيا وعن بعد (عبر برنامج Zoom) بدعم مباشر وكريم من جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا في الأردن.

ويأتي هذا المؤتمر ليضاف إلى إنجازات الرابطة في عقد المواسم الثمانية الماضية من المؤتمر في كل من عمان والخرطوم واكادير وصفافس وشرم الشيخ وجامعة القدس المفتوحة وتلمسان، وعمان (مرة ثانية).

الجهات التي شاركت في تنظيم الدورة الثامنة لمؤتمر الرابطة لعام 2021 هي على النحو الآتي:

- 1) المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن بصفته مقرأ للأمانة العامة للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
- 2) اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، ممثلا بالأمانة العامة للاتحاد، وبصفته المظلة الرسمية للرابطة والداعم الرئيس لفعاليات المؤتمر على مدار مواسمه ودوراته المختلفة.
- 3) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الإعلام والاتصال في الجمهورية الإسلامية الموريتانية (بصفته مستضيفة لأعمال المؤتمر) وبرعاية معالي الوزير الأكرم: الأستاذ الدكتور سيدي ولد سالم.
- 4) جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا- الأردن، حيث تم إدارة أعمال المؤتمر افتراضيا/ إلكترونيا من فضاء الجامعة.

الدول المشاركة في المؤتمر

الأردن	الجزائر	موريتانيا
السودان	المغرب	تونس
السعودية	ليبيا	فلسطين
اليمن	مصر	

برنامج المؤتمر

اليوم الأول (الثلاثاء) 2021/05/18

الجلسة الافتتاحية (9-10 صباحاً) بتوقيت غرينتش: (12-1 بتوقيت الأردن)

برنامج حفل افتتاح المؤتمر

الوقت	الفعالية
9:30-9:00	تسجيل الحضور والتواجد عبر منصة المؤتمر الالكترونية بدء مراسم حفل الافتتاح
9 :35-9 :30	آيات عطرة من القرآن الكريم (المقرئ: محمد ولد سالك)
9 :37-9 :35	السلام الوطني للجمهورية الاسلامية الموريتانية
9 :50-9 :37	كلمة أمين عام الرابطة (عطوفة أ.د. عبد الله العبابنة)
10 :00 -9 :50	كلمة أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية (معالي أ.د. مبارك محمد علي المجذوب).
10 :10 -10 :00	كلمة راعي المؤتمر وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الاعلام والاتصال (معالي أ.د. سيدي ولد سالم)
10 :10 -10 :30	محاضرة المتحدث الرئيس في المؤتمر معالي الدكتور البكاي ولد عبد المالك
	استراحة

الجلسات العلمية

الجلسة الأولى: (10:45-12:05 ظهراً)

رئيس الجلسة: د. محمد عبد الحي-موريتانيا

المحور الأول / دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية العربية والمحور الثاني/ الاستثمار في الريادة والابتكار لدى الشباب العربي كمحرك مهم للتنمية المستدامة		
1	د. الصديق عبد الصادق البدوي بلة د. حسن الفاتح الحسين محمد المبارك(السودان)	مؤتمرات الفيديو مدخل للاستفادة من الخبرات الوطنية المهاجرة (من وجهة نظر أساتذة الجامعات السودانيين 2019م)
2	د. عائشة صفراي - (الجزائر) ط.د. سليمان شيشون - (الجزائر)	دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية العربية
3	د. خيرة لكمين - (الجزائر) - ط.د. كنزة عشاشة - (الجزائر)	الريادة في تكنولوجيا الاعلام والاتصال كمدخل لتنمية المورد البشري
4	د. صلاح الدين فافي - (الجزائر)	دور التكنولوجيا في اعداد الكادر البشري لتسيير الازمات ذات الطابع العالمي - الوعي والممارسة
5	د. ليندة بورايو - (الجزائر)	دور التكنولوجيا الحديثة في تنمية الموارد البشرية وتطوير الخدمة العمومية الإلكترونية: الجزائر نموذجاً
مناقشات		

الجلسة الثانية: (12:10 – 13:30 ب. الظهر)

رئيس الجلسة: د. سعيدي محمد- الجزائر

المحور الثاني/ الاستثمار في الريادة والابتكار لدى الشباب العربي كمحرك مهم للتنمية المستدامة		
1	د. هبة الزبير عبد المجيد - (السعودية)	دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة -دراسة حالة مؤسسة مكعب الفن
2	د. أحمد إبراهيم ملاوي- (الأردن)	دور ريادة الأعمال في التنمية المستدامة
3	د. بوبكر بداش - (الجزائر)	دور الاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة كآلية لدعم الروح المقاولاتية وريادة الأعمال لدى الشباب : حالة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
4	د. علي حسين الجيلاني حسين- (السودان)	الإطار القانوني لعمل الشباب بتشريعات الاستثمار
5	د. خالد علي العجيلي المحجوبي- (ليبيا)	دور الاستثمار في الموارد البشرية في رفع مؤشرات الابتكار للدول العربية
6	أ. عمر حوتية- (الجزائر) - ط.د. نبيلة بن مسعود - (الجزائر)	الاستثمار في المشاريع الابتكارية كمدخل للتمكين الرقمي للشباب العربي وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل
مناقشات		

الجلسة الثالثة: (13:40-15:10 ب. الظهر)

الرئيس: أ.د. ميريت رستم- مصر

المحور الثالث/ الفجوة النوعية الرقمية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل العربية		
1	د. هيام عبد الرحيم- (السعودية)	Digital Economy, Innovation and Workforce Productivity in Arab Countries
2	د. عادل بغزة - (الجزائر)	رؤية مستقبلية للسكان وسوق العمل آفاق 2030 (الجزائر-موريتانيا)
3	د. رافع محمود الرويضان - (الأردن)	مدى ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل الأردني (دراسة تحليلية)
4	أ. حميد بوزيدة - (الجزائر)	مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في ظل تحديات الاقتصاد الرقمي بالدول العربية
5	د. علي حميدوش - (الجزائر)	استشراف مستقبل وظائف العمل في ظل الاقتصاد الرقمي والمستجدات الحالية في المنطقة العربية
6	د. ماجد عبد العزيز عيسى الخواج- (الأردن)	التجربة الأردنية في قطاع التعليم والتدريب المهني وتنمية الموارد البشرية: دراسة حالة
مناقشات		

فعاليات اليوم الثاني (الأربعاء) 2021/05/19

الجلسة الرابعة: (9:00-10:00 صباحاً)

الرئيس: د. مصطفى سيدي محمد-موريتانيا

المحور الرابع/ الجامعات ومؤسسات البحوث والتعليم المهني والتقني العربية كحاضنات للشباب العربي المبدع والريادي		
1	د. عادل محمد غزالي - (الجزائر) أ. عبد الرزاق قريوع - (الجزائر)	الجامعة وسوق العمل المعرفي بالجزائر والوطن العربي
2	د. رهاب عارف السعدي - (فلسطين)	تقييم البرامج الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية ومدى ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل/ حالة دراسية: كليات العلوم التربوية في فلسطين
3	د. محمد لعبوي - (المغرب) د. إبراهيم لعبوي - (المغرب)	مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية كحاضنة للمشاريع الشبابية الريادية
مناقشات		

الجلسة الخامسة: (10:05-11:05 صباحاً)

الرئيس: د. توفيق جمعي-تونس

المحور الخامس/ توطین التكنولوجيا الحديثة في منظومة التربية والتعليم في الوطن العربي		
1	د. عطاء الله الأزمي - (المغرب)	التعليم عن بعد بالمغرب بين إكراهات الواقع وتحديات المستقبل
2	- د. شريفة كلاع - د. الطاهر برايك (الجزائر)	أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في منظومة التعليم العالي بالجزائر: نحو استراتيجية وطنية لتوطین التكنولوجيا الحديثة وتنمية الموارد البشرية.
3	- د. أبوبكر بوسالم - أ. داود غديري (الجزائر)	توطین منصة التعليم الإلكتروني (Moodle) في الجامعات الجزائرية ودورها في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا
4	د. عبد الكريم جدي - (المغرب)	في الحاجة إلى الإبداعية في تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالوطن العربي (منظومة التربية والتعليم نموذجاً)
مناقشات		

الجلسة السادسة: (11:15-12:15 ب. الظهر)

الرئيس: أ. د. عبد الوهاب المعمرى - اليمن

المحور الخامس/ توطین التكنولوجيا الحديثة في منظومة التربية والتعليم في الوطن العربي		
1	- أ. نعيمة بنت محمد الفقيه - أ. نهلة عكري - (تونس)	التكنولوجيا الحديثة ومنظومة التربية والتعليم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول.
2	د. سيد محمد يبه (موريتانيا)	فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم : التعليم الإلكتروني نموذجاً.
3	- د. بومدفع محمد الطاهر - د. زيوش محمد سعيد (الجزائر)	واقع استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في المنظومة التربوية الجزائرية.
مناقشات		

الجلسة الختامية والتوصيات (الساعة 12:30 ب. الظهر)

رئيس الجلسة: أ. د. عبد الله عبابنة / رئيس المؤتمر / أمين عام الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.

1. أ. د. مبارك المجذوب أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية
2. أ. د. أحمد الطويسي نائب أمين عام الرابطة (منسق عام المؤتمر)
3. أ. د. الشيخ المجذوب منسق عام الروابط العلمية باتحاد مجالس البحث العلمي العربية.

الكلمات التي قدمت في حفل افتتاح المؤتمر:



كلمة أمين عام الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

دولة الأستاذ الدكتور عدنان بدران الأكرم

مندوب سيدي صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم حفظه الله / رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا.

معالي الدكتور وليد المعاني / المتحدث الرئيس في المؤتمر.

أصحاب العطفة والسعادة.

الأخوة المشاركين في المؤتمر.

تحية طيبة وبعد،

اسمحوا لي بداية أن أتقدم باسمي شخصياً وباسم أعضاء هيئة الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي بجزيل الشكر والامتنان لسيدي صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم حفظه الله ورعاه على رعايته لمؤتمرنا هذا وانتدابه لدولة الأستاذ الدكتور عدنان بدران الأكرم، كما أود أن أعبر عن اعتزازنا بتنظيم المؤتمر في جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا وللمرة الثانية.

الحضور الكرام،

نسعد غاية السعادة أن نستقبلكم في الأردن الغالي بلدكم الثاني وفي عاصمتنا الحبيبة عمان وفي رحاب جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا التي نفخر بها وفي انجازاتها وطموحاتها وكما هو الحال لجامعاتنا الأردنية التي تسابق الزمن حتى تبقى في مصاف الجامعات العريقة إقليمياً وعالمياً.

الحضور الكرام،

كما تعلمون عالمنا يشهد في كل الأوقات مفاجئات متنوعة اقتصادية وسياسية وصحية وتعليمية وكوارث طبيعية، وأخرها كان جائحة كورونا التي داهمت بلداننا وتركت آثاراً متنوعة أخطرها على التعليم الذي لامس كل بيت في العالم وعلى الأخص في عالمنا العربي وترك أثراً على غاية من الأهمية لدى ملايين المتعلمين على مستوى التعليم العام والتعليم العالي ومراكز التدريب المهني والتقني، إلا أن الأشد قسوة كان لدى الأطفال في مرحلة التعليم الأساسية الأولى والمتوسطة نجم عنها الفاقد التعليمي الذي تزامن مع فقر التعلم الذي أشارت إليه التقارير الدولية.

حقاً لقد أحدثت الجائحة مفاجئة كبيرة لذوي أصحاب القرار والشأن التربوي، استدعت بذل جهود استثنائية وتكاملية بين الجهات ذات العلاقة من القطاعين العام والخاص للتخفيف من أثر الجائحة على طلبتنا، وفي الوقت نفسه تمخض عنها جوانب ايجابية تمثلت بتعظيم الاستثمار في البنية التكنولوجية لمؤسسات التعليم وخلقت حالة جديدة من الوعي لدى الطلبة والأهل بأن وسائل الاتصال والتكنولوجيا المتوفرة في كل بيت تقريباً يمكن أن تكون وسائل مهمة في التعليم، وعجلت من تسريع ضرورة أن يكون التعليم المدمج والهجين والتعليم عن بعد من الخيارات الحتمية في المستقبل، وعليه تعاظم الاستثمار في تدريب المعلمين والمدرسين في كافة مؤسسات التعليم لتمكينهم من توظيف أدوات الاتصالات والتكنولوجيا في عمليات التعلم المختلفة، كما سلطت الضوء بشكل كبير على الفروقات بين فئات المتعلمين ومحاولة تقديم كافة اشكال الدعم لضمان تقليل أثر اللامساواة بين تلك الفئات في التعلم، بل زاد على ذلك أن مؤسسات التعليم سارعت في اعداد الخطط والاستراتيجيات واحكمت عملية متابعتها وتقييمها لضمان تعويض الفاقد التعليمي والمحافظة على الانجازات التي تمت فيما يخص الهدف الرابع من اهداف التعليم المستدامة 2030.

واننا في الاردن نعتز ونفتخر بأن استثمارنا الأهم في التعليم وفي تنمية الانسان لأنه الضامن لعملية استدامة التنمية ودفع مسيرتها للعلی، وهذه سياسة ثابتة أسس دعائمها ملوكنا الهاشم عبر مسيرة الأردن خلال المئوية الأولى وترسخت في المئوية الثانية التي ما زلنا نعيش بداية انطلاقها بقيادة سيد البلاد جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم حفظه الله ورعاه.

مندوب صاحب السمو الملكي، اصحاب العطفة والسعادة، الحضور الكرام

انني على يقين أن هناك جهود طيبة في كل دولة عربية شقيقة قد اثمرت عن تقليل أثر هذه الجائحة في مؤسسات التعليم المختلفة، وحققت قصص نجاح نتطلع الى معرفتها من خلال هذا المؤتمر ونبني على هذه النجاحات نماذج يمكن تعميمها لتعظيم الفائدة منها في حال تكرار مثل هذه الجائحة لا قدر الله. وكما تعلمون بأن الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية هي احدى الروابط التابعة للأمانة العامة لمجالس البحث العملي العربية والذي مقره الخرطوم التابع لجامعة الدول العربية، وأن هذا المؤتمر هو بدعم من الأمانة العامة للاتحاد، وكان من المفترض مشاركة الأمين العام للاتحاد معالي الدكتور عبد المجيد بن عمارة وفريق من الاتحاد، ألا أن الظروف التي يمر بها السودان الشقيق حالت دون ذلك ونسأل الله الأمن والاستقرار والسلامة للأهل فيه. كما أن في اللحظات الأخيرة قد اعتذر مجموعة من الزملاء المشاركين لظروف طارئة من الجزائر وفلسطين.

وفي الختام

أود أن أعبر عن شكري وامتناني مرة ثانية لسيدي صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم على رعايته للمؤتمر، ولدولة استاذي الكبير الدكتور عدنان بدران مندوب صاحب السمو الملكي، ولعالي الدكتور وليد المعاني المتحدث الرئيس في المؤتمر، ولجامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا لدعمها ومشاركتها في تنظيم المؤتمر ولحضوركم جميعاً خاصة الأخوة من الدول العربية الشقيقة ولأعضاء هيئة الرابطة واللجنة العلمية للمؤتمر الذين بذلوا جهوداً علمية مقدرة في متابعتهم الدقيقة لتحكيم الأوراق العلمية المقدمة، وللأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية على دعمهم الوصول لأنشطة الرابطة وللزميل الاستاذ الدكتور أحمد الطويسي/ نائب أمين عام الرابطة لجهوده الحثيثة ومتابعة أدق تفاصيل تنظيم المؤتمر.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.



كلمة أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا، من يهده الله فهو المهتد ومن يضلل فلن تجد له وليا مرشدا، ونصلي ونسلم على سيدنا محمد الرحمة المهداة والنعمة المسداة والسراج المنير.

معالي الأستاذ الدكتور/ سيدي ولد سالم وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الاعلام والاتصال بالجمهورية الإسلامية الموريتانية.

سعادة الاستاذ الدكتور/ عبد الله العبابنة - أمين الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.

سعادة الاستاذ الدكتور/ أحمد الطوسي - نائب أمين الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، والمنسق العام للمؤتمر.

سعادة الاستاذ الدكتور/ المختار الجيلاني - رئيس اللجنة التنظيمية للمؤتمر.

سعادة الاستاذ الدكتور/ الطالب اخيار الشيخ ماء العينين - رئيس اللجنة العلمية للمؤتمر.

السادة المشاركون والحضور الكريم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أحييكم ونحن نفتتح فعاليات الدورة التاسعة لمؤتمر الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي بعنوان "رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل" والذي تنظمه الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي بالتعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الاعلام والاتصال بالجمهورية الإسلامية الموريتانية واتحاد مجالس البحث العلمي العربية.

يعتبر البحث العلمي عصب التطور التكنولوجي والتنمية ، ولم تصل الأمم المتقدمة إلى ما وصلت إليه من تطور في مختلف المجالات الصناعية والاقتصادية والتنموية إلا نتيجة لدعمها للأبحاث العلمية ومساندتها له وما وصلت إليه مراكز الأبحاث التطبيقية من اختراعات وتقنيات أفادت بها البشرية إلا حصيلة لهذا الدعم، ومن هذا المنطلق دأب اتحاد مجالس البحث العلمي العربية على تفعيل العمل العربي المشترك لخدمة قضايا البحث العلمي في الوطن العربي للوصول إلى مجتمع المعرفة حيث أنه يعتبر المصدر الرئيسي للإنتاجية والقوة المحركة للاقتصاد المبني على العلوم والتكنولوجيا.

السادة والسيدات المشاركون في المؤتمر:

اسمحوا لي أن أقدم لكم نبذة عن اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، والذي أنشئ بقرار من اجتماع وزراء التعليم العالي والبحث العلمي بالدول العربية (الرباط 1976م). الاتحاد مقره الآن في الخرطوم ويضم في عضويته جميع الدول العربية ممثلة في الأجهزة والمؤسسات القائمة على البحث العلمي في الدول العربية، وهو مكلف من قبل جامعة الدول العربية لتنسيق جهود العمل المشترك للبحث العلمي بين الدول العربية. وقد رسمت له أهداف تمثلت أهمها في:

1. التنسيق والتعاون بين مؤسسات البحث العلمي في الدول العربية.
 2. العناية بالبحوث العلمية في كافة الميادين والتي تصب في التنمية المستدامة.
 3. تهيئة المناخ الملائم للعلماء والباحثين في الوطن العربي.
 4. التعاون مع الجهات البحثية العالمية والصديقة للدول العربية.
- ولما تعددت التخصصات العلمية بفضل التقنيات الحديثة استحدث الاتحاد الروابط العلمية المتخصصة كآلية فاعلة في العمل البحثي المشترك. فهي روابط علمية تجمع الباحثين العرب على اختلاف أوطانهم ووفق تخصصهم في صعيد واحد. يختار الاتحاد مركز تميز في دولة عربية في مجال تخصص الرابطة وغالباً ما يكون برغبة الدولة المضيفة. وتضم الرابطة في عضويتها أهل التخصص من الباحثين العرب من داخل وخارج الوطن العربي الجغرافي ، انشأ الاتحاد سبعة عشر رابطة وهي رابطة النباتات الطبية والعطرية بالمغرب ، رابطة التقانة الحيوية ورابطة النانو تكنولوجي بمصر ، رابطة الطاقات الجديدة والمتجددة ورابطة علوم المياه بالسودان ، رابطة التنمية البشرية بالأردن ورابطة المعلوماتية بسوريا ، رابطة علوم البيئة باليمن ورابطة النخيل والتمور بالمملكة العربية السعودية ، رابطة الحاضنات التكنولوجية بتونس ورابطة الاستشعار عن بعد بلبنيا ورابطة علوم الجينات بالبحرين ورابطة الدراسات المستقبلية بالسودان ، رابطة النفط والغاز بالكويت ، رابطة مراكز ونواحي ومتاحف العلوم تونس ، رابطة مراكز أبحاث التصحر تونس ورابطة الأرصاد الجوية بدولة الإمارات العربية المتحدة. عدد من هذه الروابط فاعلة ولها نشاط متميز واصدارة دورية وقليل منها في بداية الطريق. ليس هناك سقف لهذه الروابط وتزداد وفق الحاجة اليها. ونحن في الاتحاد نجتهد في تفعيل مشاركة الدول العربية في هذه الروابط عبر تعيين ممثلين لهم لعضويتها وتقديم المساهمات العلمية عبر الأنشطة العلمية المختلفة.

يتناول هذا المؤتمر عدة محاور وهي:

1. دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية.
2. الاستثمار والريادة والابتكار لدى الشباب العربي كمحرك مهم للتنمية المستدامة.
3. الفجوة النوعية الرقمية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل العربية .
4. الجامعات ومؤسسات البحث العلمي والتعليم المهني والتقني العربية كحاضنات للشباب العربي المبدع والريادي.
5. توطيد التكنولوجيا الحديثة في منظومة التربية والتعليم في الوطن العربي.

يشارك في المؤتمر ما يربو عن ثلاثين باحثاً من مختلف البلدان العربية وتستمر فعالياته عن بعد على مدى يومين متواصلين عبر التقنيات المرئية باستضافة فنية من طرف جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا في عمان / المملكة الاردنية الهاشمية ولهم منا كل الشكر والعرفان.

وفي الختام اتقدم بخالص الشكر والتقدير لراعي المؤتمر معالي أ.د. سيدي ولد سالم وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الاعلام والاتصال بالجمهورية الإسلامية الموريتانية. ورئيس المؤتمر والمنسق العام ورئيس اللجنة التنظيمية ورئيس اللجنة العلمية للمؤتمر وكل من ساهم في المؤتمر في اخراجه بهذه الصورة الرائعة ونأمل أن يخرج المؤتمر بتوصيات هامة وسوف يقوم الاتحاد بتوزيعها على الدول العربية لكي يستفيد منها صانعوا القرار في العمل على تطبيقها في الجهات والمؤسسات ذات الصلة.

وفقنا الله واياكم لما فيه خير وطننا العربي إنه ولي ذلك والقادر عليه، واستغفر الله لي ولكم والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته



كلمة معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

السيد الأمين العام لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية،
السيد الأمين العام للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي،
السادة أعضاء هيئة الرابطة، ولجان المؤتمر،
السادة المشاركون والمشاركات،

أهنتكم في البداية بمناسبة عيد الفطر المبارك، أعاده الله علينا وعليكم باليمن والخير والبركات، وكم كان يطيب لي أن تُلَمَّسُوا ترحيبًا بكم جميعًا وأنتم بيننا على أرض الجمهورية الإسلامية الموريتانية، وأن نُنتِج باستضافتنا لهذا المؤتمر فرصةً أوفَّرَ أمام المعنيين والمهتمين بموضوع هذه الدورة للاستفادة من الأوراق والمناقشات العلمية المجدولة في محاور ندواتها المتصلة بالموضوع الذي اخترموه لها وهو: "رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل". غير أن الأوضاع الصحية العالمية وما صاحبها من إجراءات احترازية غير مسبوقة، حالت للأسف دون عقد المؤتمر حضورًا في مدينة نواكشوط.

ولا يسعني بهذه المناسبة إلا أن أثنى الجهود المبذولة على مستوى الأمانة العامة لرابطتكم من أجل انتظام مؤتمرها السنوي الذي ينعقد هذه السنة في ظل تحديات استثنائية، يأتي في صدارتها ما يعانيه إخوتنا حاليًا في غزة والأراضي الفلسطينية المحتلة، من ظلم وبطش وجبروت تُدينُهُ كلُّ الأعراف والمواثيق الدولية وحقوق الإنسان.

إننا في الجمهورية الإسلامية الموريتانية، حكومةً وشعبًا، متشبثون بموقفنا الثابت الداعم للحقوق المشروعة للشعب الفلسطيني، وفي مقدمتها قيام دولته المستقلة وعاصمتها القدس الشريف. وفي ظل الأحداث الراهنة، فإننا نهيب بالمنظومة الدولية والقوى العالمية من أجل التدخل السريع لرفع المعاناة عن الفلسطينيين فورًا، والبحث عن حلول جذرية لحالة الصراع الدائر، بما يحفظ لهذا الشعب العظيم حقوقه التاريخية الثابتة، لنيل استقلاله والعيش على أرضه بحرية وكرامة.

أيها السادة والسيدات،

تندرج القضايا التي تناولونها في هذا المؤتمر بالتحليل والنقاش العلمي، في صلب اهتمام عالمنا اليوم الذي يتجه بوتيرة متسارعة للاعتماد على الرقمنة في جميع مناحي الحياة، وتعزيز استخدام تقنيات الإعلام والاتصال في مجالات التعليم خصوصًا، من أجل تحسين النفاذ إلى مصادر المعلومات، وتحقيق برامج تكوين

وتوعية رصينة، للوصول إلى الجودة في منظومات التعليم، واندماج رشيد في مجتمع المعرفة العالمي، وإدارة جيدة للقدرات والكفاءات البشرية للحد من البطالة، والتقليل من الهدر الذي تتعرض له الموارد البشرية في ظل اشتداد المنافسة العالمية على استقطاب العقول والأدمغة.

لقد أولى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الإعلام والاتصال في الجمهورية الإسلامية الموريتانية، ضمن خطة الحكومة الرامية إلى تحقيق الأهداف المُسَطَّرة في البرنامج الانتخابي لفخامة رئيس الجمهورية السيد محمد ولد الشيخ الغزواني، إدراكاً منا لهذه الأبعاد، عناية خاصة لتطوير منظومة التعليم العالي، وتحسين جودة الحكامة في المؤسسات، والسعي إلى المواءمة بين عروض التكوين واحتياجات سوق العمل، مع الحرص على المراجعة الدورية للمحتوى الدراسي ونوعية التكوين، ابتغاء الحصول على مخرجات قادرة على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية من ناحية، وتمتلك الكفاءات المطلوبة للاندماج المهني من ناحية ثانية.

أيها الإخوة والأخوات،

لقد أحدثت طفرة التكنولوجيا الجديدة في مجال الحاسوب وتقنيات الإعلام والاتصال، تأثيراً بالغاً على الهياكل التنظيمية للإدارات والمؤسسات، وتركيبه الموارد البشرية، وآليات الإنجاز وأنماط العلاقات في إطار العمل، الأمر الذي يجعل الآمال معلقة اليوم على مؤتمركم هذا، للخروج بتصورات مستنيرة تُعين على استشراف أوضاع الموارد البشرية في بلداننا من أجل استثمارها وتوظيفها وتنميتها لمسايرة هذه التطورات.

ومن هنا أعلن على بركة الله افتتاح أعمال الدورة التاسعة لمؤتمر الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، متمنياً لكم كل التوفيق والنجاح.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

البيان الختامي للمؤتمر وأبرز توصياته المؤتمر العلمي السنوي (الدورة التاسعة)

رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل
(المنعقد عن بعد – يومي الثلاثاء والأربعاء 18-19 مايو 2021م)

نواكشوط-الجمهورية الإسلامية الموريتانية

في الثامن عشر من شهر أيار (ماي) 2021م، التأمّت الدورة التاسعة من المؤتمر السنوي للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، تحت عنوان: رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل، وذلك بالتعاون بين الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي) إحدى الروابط العلمية المتخصصة باتحاد مجالس البحث العلمي العربية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الإعلام والاتصال بالجمهورية الإسلامية الموريتانية. وبرعاية كريمة من لدن معالي أ.د. سيدي ولد سالم (وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الاعلام والاتصال بالجمهورية الإسلامية الموريتانية). واستمر المؤتمر على مدى يومي الثامن عشر والتاسع عشر من أيار (ماي) 2021م، وقُدّم في المؤتمر واحد وثلاثون بحثاً وورقة عمل من خلال ست جلسات علمية ضمن محاور المؤتمر الخمسة، تخللتها مناقشات الباحثين لما جاءت عليه الأبحاث/اوراق العمل،

وفي الجلسة الختامية أقر المشاركون توصيات المؤتمر والتي تمحورت حول رؤية مستقبلية للموارد البشرية العربية في ضوء تطور التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل. حيث أكد المؤتمرين بأن عقد هذا المؤتمر في ظل هذه الظروف العالمية والإقليمية الدقيقة وفي أجواء انتشار جائحة كورونا، وفي هذا السياق التحدي للرؤية العربية لمستقبل الموارد البشرية في ضوء متطلبات سوق العمل التي تفرضها تطورات التكنولوجيا والاتصال، يشكل علامة دالة على الوعي بأهمية المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات التنمية البشرية في الوطن العربي. وقد جاءت التوصيات على النحو الآتي:

1. اعتماد كلمة معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتقنيات الاعلام والاتصال بالجمهورية الإسلامية الموريتانية (راعي المؤتمر) كوثيقة رئيسة من وثائق المؤتمر.
2. إدانة جرائم الكيان الصهيوني في الأراضي الفلسطينية المحتلة والتضامن التام مع الشعب الفلسطيني لينال حقوقه الكاملة بموجب المواثيق الدولية.
3. يتوجب على الدول العربية بذل المزيد من الجهد في تطوير اقتصاد تنافسي يساعد في خلق المزيد من فرص العمل خصوصاً للشباب، مع ضمان العدالة في التوزيع، وتنسيق التعاون والتكامل بين الكتل والمجموعات الإقليمية داخل الوطن العربي.
4. حث الدول العربية على الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في توظيف منصات التعلم الإلكتروني وتقنية مؤتمرات الفيديو في التعليم والتدريب والإعداد للكوادر البشرية العربية.
5. التوسع في تعميم الخدمات الإلكترونية خصوصاً لصالح قطاع التعليم والتدريب عن بُعد والاهتمام أكثر بتعليم وتكوين وتأهيل وتنمية المورد البشري لأنه الفاعل الرئيس في كل تغيير.

6. تعزيز كل الممارسات التي تسهم في زيادة الأداء والتنافسية للقطاعين العام والخاص وزيادة قدرتهما في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار والتطوير بشكل ينعكس على تنمية المورد البشري العربي دون إغفال التعاون البيئي في هذا المجال الذي يعد بأفاق مبشرة.
7. أن يرتقي طموح الجهات المسؤولة عن تطوير أداء المورد البشري العربي إلى بناء أدوات عصرية لضبط توظيف التكنولوجيا في تنمية المورد البشري وضمان جودته.
8. على رواد الأعمال الجدد تبادل التجارب فيما بينهم والتعرف على أفضل الممارسات في هذا المجال لتصبح أعمالهم مستدامة وتساهم في تحقيق اقتصاد عربي مستدام في المستقبل.
9. دعم استثمار الشباب في مشاريع ابتكارية وتعزيز دمجهم في سوق العمل ليشكل الشباب العربي بحق أحد روافد التنمية بالمنطقة العربية.
10. ضرورة توفير البيئة المناسبة لريادة الأعمال سواء من قبل القطاع الحكومي أو القطاع الخاص بهدف رفع درجة التنمية المستدامة في البلدان العربية، مما يساعد على تحسين نوعية الحياة للأجيال الحاضرة ولكن ليس على حساب البيئة أو على حساب حقوق الأجيال القادمة بالموارد الطبيعية.
11. تشجيع التكامل بين أنظمة الابتكار الوطنية في الدول العربية وتبادل الخبرة في مجال مسرعات الأعمال في مراكز الإبداع وريادة الأعمال العربية لتشكيل نظاما متكاملًا للابتكار، مما قد يسهم في تضيق الفجوة بين الدول في مجال الابتكار.
12. ضرورة وضع قواعد ومبادئ قانونية في تشريعات الاستثمار تراعي خصوصية الشباب في مجال تشغيلهم وحصولهم على نسبة من فرص العمل وتوفير قدر من التدريب الذي يؤهلهم لاكتساب الخبرات.
13. ضرورة التركيز على الإبداع والابتكار، لكونهما من صفات التعليم الناجح، والتركيز على التخصصات التطبيقية والتي تحتاجها خطط التنمية البشرية في الوطن العربي.
14. فتح الباب أمام الاستثمار في مجال ريادة الأعمال والابتكار واعفاء مدخلات التكنولوجيا من الضرائب والجمارك.
15. دراسة إعادة صياغة سياسات القبول والتوجيه في التعليم الجامعي بما يوائم التوجه نحو تضيق الفجوة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل العربي.
16. توطيد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة وتطويرها في منظومة التعليم بشكل عام والاستفادة من مختلف البنى التحتية في الجامعات العربية والخبرات الأكاديمية والبحثية المتوفرة فيها في إنشاء وتطوير المشاريع المبتكرة وتحويلها إلى مشاريع منتجة.
17. إنشاء البنى التحتية المؤسسية المطلوبة لضمان الجودة في التعليم العالي، واعتماد المعايير النوعية العالمية لجودة مؤسسات التعليم.

انتهى البيان والتوصيات

أوراق/أبحاث المؤتمر

ملاحظات عامة

- ✓ البحوث المنشورة في هذا الكتاب خضعت للتقويم من قبل محكمين متخصصين، وتم إجراء التعديلات من قبل الباحثين في ضوء عملية التحكيم.
- ✓ تم ترتيب البحوث /أوراق العمل التي قدمت في المؤتمر بحسب تسلسل محاور المؤتمر.
- ✓ حقوق الطبع والنشر محفوظة للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، ولا يجوز نشر أي جزء من هذا الكتاب بأي شكل أو وسيلة إلا بإذن خطي من الرابطة.

ورقة المتحدث الرئيس في المؤتمر

معالي أ.د. البكاي ولد عبد المالك (موريتانيا)

التنمية البشرية العربية وتحديات المستقبل في ضوء الفجوة الرقمية

الخطة:

المحور الأول: واقع التنمية العربية في ضوء تقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2019-2020) وملحقاته، والتقارير العربي للتنمية المستدامة الصادر عن لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) 2020 (تحليل جزئي لبعض العناصر الواردة فيهما)

المحور الثاني: أسس التنمية البشرية العربية وصناعة المستقبل

1- الإنصاف: تداعيات الفجوة الداخلية على التنمية البشرية العربية

□ اللامساواة الأفقية

□ اللامساواة العمودية

2- الابتكار: في سبيل مجتمع المعرفة والاقتصاد التنافسي

□ التعليم للريادة والإبداع (عرض بعض النماذج في المنطقة العربية)

3- العناية بالطبيعة: عصر الإنسان (أو الأنثروبوسين Anthropicène)

المحور الثالث: الخلاصات النهائية والتوصيات

مقدمة:

نأمل من خلال هذه المحاضرة التأطيرية الإجابة على الأسئلة التالية:

إلى أي مدى أدت مفاهيم الحوسبة والرقمنة إلى إعادة تشكيل المجتمع والثقافة والاقتصاد على أسس جديدة؟

وما مكانة العرب ضمن هذه الخريطة العالمية الجديدة؟ وبشكل أكثر تحديدا:

ما أبرز سمات التنمية البشرية العربية في تقرير التنمية البشرية 2020؟ ما أهم الدروس والعبر التي يمكن

استخلاصها منها من أجل التخطيط لمستقبل آمن ومزدهر؟

أولا- واقع التنمية العربية في ضوء تقرير التنمية البشرية 2020 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:

تحليل جزئي لبعض عناصر التقرير:

اتسم تقرير التنمية البشرية العربية لعام 2020 ومؤشر التنمية البشرية لسنة 2019 بالإيجابية

عموما، إذ تظهر المعطيات الإحصائية التطور المطرد في مقياس التنمية البشرية في العالم العربي على مدى

العقدين الماضيين، وارتبطت معظم حالات التراجع في القيم بظروف طارئة كالحروب والثورات الاجتماعية

والتأثيرات المناخية.

وقد صنف تقرير التنمية البشرية 2020 المجموعة العربية -بشكل عام- في فئة التنمية البشرية

العالية إذا ما تم حذف الصومال التي لا تتوفر عنها معلومات إحصائية كافية، إذ وصل متوسط قيمة المؤشر

في مجموع الدول العربية حوالي 0.699، وهي الدرجة الثانية من درجات المقياس الأربع: (وهي بحسب الترتيب: المستوى العالي جدا، والعالي، والمتوسط والمتدني).

لكن التقرير في المقابل حمل دلالات سلبية للتنمية البشرية العربية في معيار العدالة والتوزيع بالنظر إلى الفجوة الكبيرة في الاقتصاد والتنمية وامتلاك التكنولوجيا الرقمية بين الدول من جهة، وبين التجمعات الإقليمية والكتل الحضارية داخل المجموعة العربية، وفي الدولة الواحدة: بين الجهات والأقاليم من جهة، وبين الجنسين والفئات الاجتماعية من جهة أخرى.

وبقراءة تقرير التنمية البشرية لسنة 2020 يتبين أن الدول العربية قد توزعت بحسب مؤشر التنمية البشرية إلى أربع مجموعات كبرى (1):

المجموعة الأولى تمثلها دول مجلس التعاون الخليجي الست، التي تدخل كلها في نطاق مستوى التنمية البشرية العالي جدا، إذ تتراوح قيمة مؤشر التنمية في هذا التجمع الإقليمي بين 0.894 في دولة الإمارات العربية المتحدة، الأولى عربيا والـ 31 عالميا في مؤشر التنمية البشرية، وبين 0.806 في دولة الكويت، السادسة عربيا والـ 64 عالميا. ونشير إلى أن هذه الكتلة -إذا ما استثنينا منها عمان والكويت- تتفوق في مؤشر التنمية البشرية على بعض البلدان المصنعة مثل الاتحاد الروسي (الـ 52 عالميا) وتركيا (الـ 54 عالميا)؛ وعلى ماليزيا وإيران، اللتين تحتلان على التوالي المرتبتين: الـ 62 والـ 70 عالميا.

المجموعة الثانية: وهي الدول ذات المستوى العالي في التنمية البشرية، وتوجد فيها 7 دول هي: الجزائر ولبنان وتونس والأردن وليبيا وفلسطين ومصر، تتراوح قيمة مؤشر التنمية البشرية فيها ما بين 0.748 في الجزائر الأولى في المجموعة، الـ 7 عربيا والـ 91 عالميا، وبين 0.707 في مصر الـ 13 عربيا والـ 116 عالميا.

ومن الملاحظ أن هذه المجموعة لا تنتمي، مثل المجموعة الأولى إلى سياق جغرافي واحد، وقد مثلت فيها الجزائر وتونس ومصر- التي انضمت حديثا إلى المجموعة (سنة 2018) - استثناء على مجموعة الدول الإفريقية، التي تصنف بصفة عامة ضمن المستوى المتدني من مستويات التنمية البشرية العالمية.

إضافة إلى ذلك تبين المعطيات الإحصائية تأثر مؤشر التنمية البشرية في البلدان التي عرفت ما سعى بـ "الربيع العربي" ضمن هذه المجموعة، تأثرا سلبيا بسبب ظروف الحرب وانعدام الأمن والأزمات الاجتماعية، فقد خسرت ليبيا -وهي إحدى دول هذه المجموعة- أكثر من 10% من قيمة المؤشر، في حين كان تأثر تونس ومصر أقل نسبيا.

المجموعة الثالثة: وهي المجموعة ذات المستوى المتوسط في قيمة المؤشر وفيها أربع دول هي: المغرب والعراق وسوريا وجزر القمر، تتراوح فيها قيمة المؤشر فيها ما بين 0.686 في المغرب (الأولى في المجموعة) الـ 14 عربيا الـ 121 عالميا، و0.554 في جزر القمر الـ 17 عربيا والـ 156 عالميا.

وفي هذه الفئة، التي لا تنتمي إلى سياق جغرافي واحد أيضا، يمثل المغرب وجزر القمر استثناء على المجموعة الإفريقية ذات التصنيف الأدنى في مؤشر التنمية البشرية العالمي.

إضافة إلى ذلك تضمنت هذه الفئة بلدين من البلدان التي عرفت ما يسمى بـ "الربيع العربي" وهما سوريا والعراق، وقد سجلت سوريا من جراء الحروب والاضطرابات الاجتماعية أسوأ نسبة انخفاض لمؤشر التنمية وصلت إلى 15% من قيمة دليل التنمية البشرية.

المجموعة الأخيرة: ذات المستوى المتدني على مؤشر التنمية البشرية وهي خمس دول تنتمي كلها (باستثناء اليمن) إلى المجموعة الإفريقية، ولم تشذ عن القاعدة وهذه الدول هي: موريتانيا وجيبوتي والسودان واليمن والصومال، تنصدر هذه المجموعة موريتانيا، التي تتأهب للخروج منها (2) بمؤشر تصل قيمته إلى 0.546 وهي

الدولة الـ 18 عربيا الـ 157 عالميا، وتندليها اليمن بمؤشر تصل قيمته 0.470، أما الصومال فلا توجد معلومات كاملة عنها.

والقاسم المشترك بين هذه المجموعة هو أنها إما دول تنتمي جغرافيا إلى منطقة الساحل مثل موريتانيا والسودان والصومال وجيبوتي، أو توجد على حدود منطقة الساحل مثل اليمن، لكنها تتأثر بما تتأثر به المنطقة من عوامل الجغرافيا السياسية والتقلبات المناخية.

إضافة إلى ذلك، تضمنت هذه الفئة بلدين من البلدان التي حدث فيها ما يسمى بـ "الربيع العربي" وهما اليمن والسودان، وقد أدى النزاع في اليمن إلى خسارته حوالي 8% من قيمة دليل التنمية البشرية، وإلى تراجع التنمية في ذلك البلد إلى الوراء بحوالي 21 سنة، وإذا استمرت الحرب إلى العام المقبل فسيترجع بحوالي 26 سنة (3).

ولعل من أبرز السمات التي تشترك فيها هذه المجموعة، بالإضافة إلى عاملي عدم الاستقرار والفقر متعدد الأبعاد: ضعف الأداء الضريبي، وانخفاض الإنفاق العمومي على الصحة والتعليم، وضعف تطور القطاع الخاص في مجال الخدمات غير الزراعية، والاعتماد بشكل أكبر على الموارد الطبيعية.

هذه هي المجاميع الأربع المشكلة للمجموعة العربية في تقرير التنمية البشرية، وهذه هي بعض العناصر التي تضمنها تقرير التنمية البشرية وملحقاته.

وقد أوضح التقرير العربي للتنمية المستدامة لسنة 2020 الصادر عن لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) أن العوائق الرئيسية والهيكلية الموجودة بين التجمعات الإقليمية العربية وبين الدول سواء الأكثر ثراء أو الأكثر فقرا متشابهة ومن طبيعة واحدة: كتوسع الاقتصاد الريعي، والأساليب غير المستدامة في استخراج الموارد، وعدم المساواة بين الجنسين، وارتفاع معدلات البطالة في أوساط الشباب، وضعف البنى التعليمية، والصراعات الاجتماعية... إلخ (4).

ثانيا- أسس التنمية البشرية العربية وصناعة المستقبل:

يظهر التحليل المعمق لحيثيات تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة لعام 2020 التأكيد على ضرورة إعطاء المزيد من الخيارات للتنمية بأخذ العنصر البشري لا كغاية حصرية ونهائية كما هو الشأن في نظريات التنمية التقليدية بل، كوسيلة أيضا لتحقيق تلك الغاية، التي لم تعد محصورة في الإنسان فقط بما هو إنسان بل تتعداه إلى الشروط الضرورية التي من دونها لا يمكنه البقاء والاستمرار في الوجود ألا وهي الحفاظ على الطبيعة.

وعليه فإن التنمية البشرية ليست هدفا أو سقفا نهائيا يتوقف عنده طموح الإنسان بتحقيق حاجاته الأساسية على أهميتها، بل هي مسار لا ينتهي (5) (un processus sans fin) يتعلق بـ "الشرط البشري" (la condition humaine) أي بحدود إمكانات الإنسان وحيثه التي لا تنتهي ولا تتوقف عند حد أو سقف معين، إنها -بعبارة أخرى- مجموع الشروط التي من شأنها تمكين الإنسان من توسيع طاقاته وتحقيق إمكاناته، وتحديد شروط وجوده النابعة من حيثه المطلقة اللامتناهية.

ولا شك أن توسيع طاقات الإنسان وحيثه في العصر الرقمي باتت تتوقف على أمور ثلاثة وهي: امتلاكه للحد الأدنى من وسائل الإبداع والابتكار بمساعدة التقنية الرقمية في كافة مناحي الحياة من أجل خلق فائض في المعرفة وفائض في التنمية يمكنه من العيش الطيب، والحصول على الإنصاف والتوزيع العادل، والعلاقة المتوازنة مع الكوكب، التي تمكنه بدورها من العيش بهدوء وأمان في وسط طبيعي أصبح وجوده وبقاؤه يتوقفان شيئا فشيئا على وجوده وبقائه.

وانطلاقاً من تلك المعادلة حدد التقرير ثلاث ركائز للتنمية البشرية هي (6):

1. الإنصاف، في ظل استفحال التفاوت واختلال التوزيع، عمودياً على مستوى الكوكب، وأفقياً على مستوى الدول بين الأكثر حظاً والأقل حظاً، وبين المناطق وفي النوع وبين الفئات الاجتماعية. إلخ
2. الابتكار: على مستوى البحث عن بدائل جديدة للتنمية البشرية في مجالات الاقتصاد والتعليم واقتصاد المعرفة ونشر التقنيات الجديدة. إلخ.
3. ورعاية الطبيعة: الحفاظ على التوازن البيئي خوفاً من ظهور أوبئة وكوارث تؤدي إلى الانقراض الجماعي للأنواع.

ولكننا سنبدأ بهذا العنصر الأخير وهو العناية بالطبيعة، لارتباطه العَلْيَ بوجود النوع البشري نفسه، وبالتالي فهو شرط وجود العنصرين الآخرين، ولهذا السبب حمل تقرير التنمية البشرية لعام 2020 عنواناً فرعياً هو: "التنمية البشرية والأنثروبوسين (Anthropocène)".

1. العناية بالطبيعة:

والحال أن المفهوم الجديد للتنمية البشرية بحسب تقرير 2020 يقوم على معادلة دقيقة تؤسس لتحول في العلاقة مع المحيط الطبيعي، تحول يوازن بين توسيع حريات الإنسان وتخفيف الضغوط على الكوكب. وقد اتسم تقرير التنمية البشرية لسنة 2020 بظروف الجائحة وتداعياتها على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية.

والشيء الملفت للنظر في هذا التقرير هو الربط بين التقلبات المناخية وارتفاع درجة حرارة الكوكب وتداعياتها المختلفة وبين الأوبئة وفي مقدمتها جائحة كورونا (كوفيد 19). وقد خلص التقرير في هذا الصدد إلى نتيجة مفادها أن سكان الكوكب إذا لم يوقفوا الممارسات المخلة بالتوازن البيئي فإن البشرية ستكون على موعد جديد مع المزيد من الأزمات الصحية العالمية، وأن الفيروس التاجي لن يكون الأخير إذا لم نخفف قبضتنا على الطبيعة (7).

لهذا انطبع التقرير بنبرة تشاؤمية فيما يتعلق بمستقبل العلاقة بين الإنسان والمحيط الطبيعي محذراً من اقتراب البشرية من زمن الانقراض الجماعي للأنواع السادس في تاريخ الأرض، لكنه الأول الذي يتسبب فيه الإنسان (8)، فكأن الإنسان –إذا ما استعرنا عبارة أحد شراح الفيلسوف كانط- يسرق بيسراه ما كان قد وضعه بيمناه.

فإذا كان القرن الماضي قد شهد إنجازات مذهلة على مستوى الاكتشافات والاختراعات الفريدة من نوعها في تاريخ البشرية، فإن وطأة الممارسات المضرة بالكوكب وساكنته بمن فيهم الإنسان نفسه، قد وصلت أيضاً إلى مستوى لم يسبق له مثيل، إذ لم تحقق أي دولة من دول العالم تنمية بشرية عالية دون أن تفرض في المقابل ضغوطاً هائلة على الكوكب (9).

وإذا كان الفيلسوف اسبينوزا في القرن السابع عشر قد قال قولته المعروفة أنه لا شيء أنفع للإنسان من الإنسان نفسه (Rien n'est plus utile pour un homme qu'un autre homme) فإن تقرير التنمية البشرية في نهاية العقد الثاني من القرن الواحد والعشرين قد خلص إلى نتيجة مغايرة تماماً عندما أكد أن لا شيء أعظم خطراً على الإنسان من الإنسان نفسه، في إشارة صريحة إلى الروابط المعقدة بين الإنسان والكوكب، لأن الأرض بحسب هذا التقرير تدخل في حقبة جيولوجية جديدة هي عصر الإنسان أو الأنثروبوسين، والمقصود به هو أن الإنسان يعيش لأول مرة في عصر تحكمه خيارات الإنسان (10).

وليس التنمية البشرية في الحقيقة وصفة في الاقتصاد أو الاجتماع أو التربية، على أهمية هذه المجالات بالنسبة للتنمية البشرية بل هي توسيع حيز الحريات لكل إنسان وإتاحة المزيد من الخيارات له حتى يجد سبيلا لتنمية نفسه بنفسه وفقا لقيمه الخاصة مع احترام قاعدة التنوع، لكن الذي يحدث للأسف هو أن الحضارة الصناعية الحديثة أصبحت تميل شيئا فشيئا إلى وضع خيارات التنمية بصفة عامة في مواجهة الكوكب.

وقد أكدت مجلة علم البيئة الشاملة العلاقة المباشرة بين التغير المناخي وظهور فيروس كورونا نتيجة للزيادة المفرطة في درجات الحرارة وانبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون في الغلاف الجوي، والتي أدت حسب المجلة إلى تغيرات عميقة في النظام البيئي في بعض المناطق في الصين وميانمار ولاوس نجم عنها انتشار لأنواع جديدة من الخفافيش حاملة لسلالات جديدة من الفيروسات لم تعرفها البشرية من قبل.

والحقيقة أن الأضرار المادية والاجتماعية لجائحة كورونا التي ضربت العالم منذ حوالي سنتين قد أثرت على التنمية البشرية في جميع الدول وانعكست سلبا في العديد من الظواهر كزيادة أعداد العاطلين عن العمل، وزيادة نسبة التفاوت في الدخل ومستويات الفقر وزيادة أعداد الفقراء في العالم، ونسب الوفيات، ومضاعفة تكاليف الرعاية الصحية، بالإضافة إلى انعكاساتها السلبية على الأنظمة التعليمية.. إلخ.

وللأسف، وعلى الرغم من مساهمة المنطقة العربية المنخفضة نسبيا في انبعاثات غازات الاحتباس الحراري، فإنها تقع ضمن دائرة المجموعات المتأثرة سلبا بالتأثيرات المناخية الناتجة عن ارتفاع وتيرة التصنيع في دول الشمال، وتتحمل من جراء ذلك أعباء ثقيلة نتيجة لتغير المناخ، والعبء الأكبر يقع على الفئات الفقيرة أو المعرضة للفقر في الدول الأكثر فقرا في المجموعة ولا سيما من سكان الأرياف، والنساء الفقيرات، وسكان الأحياء الفقيرة.. إلخ، وهذا وجه آخر من وجوه غياب العدالة على مستوى الكوكب.

ومن التأثيرات المباشرة للتغيرات المناخية في المنطقة العربية انعدام المياه ونفاد المخزونات الجوفية منها، ونضوب المسطحات المائية، وانخفاض منسوب الأنهار، مع ما تحمله تلك التقلبات المناخية من تأثيرات سلبية على المجتمعات الريفية، وخاصة على الفقراء في المناطق الريفية.

ولا يتوقف تأثير التقلبات المناخية عند ذلك الحد بل يتجاوز إلى الإضرار بالبنية التحتية في البلدان الأكثر هشاشة في المجموعة العربية. فكثيرا ما تتسبب موجات الجفاف الشديد والفيضانات والعواصف الرملية في القضاء على البنية التحتية الهشة أصلا في البلدان العربية الفقيرة مما يلحق الأضرار بمواردها الطبيعية والصناعية على السواء الأمر الذي يؤثر سلبا في حياة الأفراد وصحتهم. والمثال على ذلك نجده في بعض دول المنطقة مثل موريتانيا حيث تتلف العواصف الرملية والرياح المحملة بالأتربة في المناطق الصحراوية مئات الأمطار من البنية التحتية الطرقية وشبكات المياه والكهرباء يوميا.

ففي مناطق الساحل الموريتاني تتسبب كل موجة كبيرة من موجات الجفاف في نزوح مئات الأسر من البدو إلى التجمعات الحضرية الكبيرة مثل نواكشوط ونواذيبو، الأمر الذي أدى إلى مضاعفة أعداد السكان بالعاصمة نواكشوط من 40.000 سنة 1970 إلى أكثر من 700.000 سنة 2000 (11) وربما يتجاوز العدد الآن مليون نسمة أي ربع سكان البلد تقريبا، مع ما يحمله ذلك من ضغط على الدولة في توفير الخدمات الأساسية في الصحة والتعليم والماء والكهرباء... إلخ.

2. الإنصاف:

السؤال الجوهرى في المفهوم الجديد للتنمية ليس في ما يمكن للبشرية أن تتوصل إليه من فتوحات علمية مذهلة على أهميتها، ولا في ما يمكن أن تحققه من تراكم كمي في شتى المجالات فحسب، فقد حققت

لكثير على مدى القرنين الماضيين، بل في مدى استفادة الإنسان منها في توسيع إمكاناته وحرته بالتوازي مع عدم الإضرار بالكوكب، وفي مدى حصول توزيع عادل لمجمل المزايا المترتبة عليها أيضا، بعبارة أخرى: لا ينبغي أن تكون الأسئلة الأساسية منحصرة في حجم الرغيف الكلي بل لا بد أن تشمل أيضا حجم قطعه النسبي، بحسب العبارة الواردة في التقرير (12).

لكننا عندما نطبق هذا المقياس المتعلق بالإنصاف على واقع التنمية البشرية في المنطقة العربية، تظهر لنا للأسف الكثير من الأرقام والمعطيات السلبية قادت محرري تقرير الإسكوا للتنمية العربية المستدامة إلى الخلو إلى نتيجة كارثية مفادها أن "المنطقة العربية ليست على المسار المؤدي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة" (13).

وبتحليل بعض الإحصائيات الواردة في تقرير التنمية البشرية لسنة 2020 وتقرير الإسكوا، نلاحظ أن المنطقة العربية تسجل بعض الأرقام السلبية في أحد أهم المقاييس التي اعتمدها مؤشر التنمية البشرية 2019 وهو مقياس أو عامل اللامساواة الأفقية سواء تعلق الأمر باللامساواة بين الجنسين، وسوء التوزيع في خدمات التعليم والصحة ومستوى المعيشة، أو اتساع الهوة بين الأكثر حظا والأقل حظا، وبين الجهات والتفاوت بين المستويات الاجتماعية في القدرة على الاستفادة من الوسائل التقنية الجديدة لتوليد الدخل وتنمية الذات.

وفي هذه المجالات بالذات نلاحظ تأخر المنطقة العربية مقارنة مع المستوى الأول من مستويات التنمية البشرية في العالم. فقد وصلت الفجوة في التنمية البشرية بين الجنسين في المنطقة العربية حوالي 14%، إذ سجلت المنطقة العربية أكبر وأوسع الفجوات في العالم في مشاركة النساء في قوة العمل (القوى العاملة)، وتسجل في الوقت ذاته أدنى مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة في العالم والذي لم يتجاوز 25% سنة 2015 (14) وهذا الأمر ربما يعزى إلى تأثير ثقل الموروث الثقافي والعادات على المرأة في العالم العربي (15).

وقد أشار تقرير التنمية البشرية 2020 إلى خطورة هذا النمط من اللامساواة الأفقية الذي يرتبط أساسا بالثقافة وليس بنمط الحكامة، الأمر الذي أكدته تقرير الإسكوا أيضا.

وينتشر الفقر وعدم المساواة على نطاق واسع في البلدان العربية، وتصل نسبة الفقر المدقع في المجموعة الرابعة في مؤشر التنمية البشرية مستويات قياسية حيث شهدت المنطقة العربية حالة الارتفاع الوحيدة في العالم في الفقر المدقع نتيجة للصراعات والحروب!! فقد ارتفع عدد الفقراء حسب خط الفقر المحدد بالعيش على 1.90 دولارا في اليوم من 4% سنة 2013 إلى 6.7% سنة 2015، وهي النسبة التي لم تتغير كثيرا وفقا لتقارير أحدث، في حين تصل معدلات الفقر متعدد الأبعاد إلى 41% في 10 بلدان عربية تضم حوالي 75% من سكان المنطقة (16).

ويشير تقرير الإسكوا إلى أن جهود التصدي للفقر في المنطقة العربية لم تؤد إلى معالجة أشكال الحرمان المتعددة، ولا الفوارق بين المناطق الريفية والمناطق الحضرية، ولا المخاطر التي تواجهها فئات معينة من المجتمع.

وبالإضافة إلى أوجه عدم المساواة الاقتصادية من منظور مؤشر الدخل الفردي هناك أيضا عدم مساواة في أبعاد التنمية البشرية الأخرى مثل الصحة والتعليم.

ففي حين كانت البحرين والسعودية وتونس هي الأعلى عربيا من حيث متوسط سنوات الدراسة المتوقع بنسبة بلغت على التوالي: 16.3 و 16.1 و 15.1 سنة، كانت الإمارات والأردن والسعودية هي الأعلى في مؤشر

متوسط سنوات الدراسة: بنسبة بلغت على التوالي: 12.1 و 10.5 و 10.2 سنة (17). وفي المقابل تقبع الدول الفقيرة في المجموعة العربية في ذيل القائمة.

وفيما تتسع الفجوة في مجال نسبة الحاصلين على التعليم الابتدائي خارجيا بين العرب ككتلة حضارية وبين باقي مجموعات التنمية البشرية الأخرى (مجموعة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي ومجموعة شرق آسيا والمحيط الهادئ ومجموعة أوروبا وآسيا الوسطى ومجموعة البلدان المتقدمة)، متقدمة على مجموعتين فقط (مجموعة الدول الإفريقية جنوب الصحراء ودول جنوب آسيا الفقيرة تتسع أيضا داخليا بين التجمعات الإقليمية داخل المجموعة العربية).

أما في مجال التعليم العالي فتتضاءل الفجوة خارجيا إذ لا تتقدم على المجموعة العربية إلا مجموعتان فقط هما مجموعة أوروبا وآسيا الوسطى ومجموعة البلدان المتقدمة (18).

بالإضافة إلى ذلك أشار تقرير التنمية البشرية 2020 إلى أن المنطقة العربية لا تزال تواجه تحديا كبيرا وخطيرا فيما يتعلق بالتنمية المستدامة فعلى الرغم من الجهود التي تبذلها بعض الدول مثل دولة الإمارات العربية المتحدة ومصر إلا أن المنطقة العربية قد سجلت أقل معدل لاستخدام مصادر الطاقة المتجددة في العالم.

3. الابتكار:

وهو الأساس الثالث والأخير من الأسس التي تنهض عليها التنمية البشرية بحسب تقرير التنمية البشرية 2020.

والحقيقة أن الارتباط المتزايد للتنمية البشرية بالتحول الرقمي، يدعو إلى ضرورة التحول من الاقتصاد المادي إلى الاقتصاد اللامادي باتباع أساليب أكثر إبداعية تعتمد بالأساس على التكنولوجيا الرقمية. والإبداع (créativité) بصفة عامة، هو الخروج عن المألوف في عملية التفكير، بالتوصل إلى أمور غير مسبوقة، وقد يأتي من جهة الخلق بدون أساس سابق، وقد يأتي من جهة التأليف والربط بين عناصر سابقة، لكنه ربط بقديم حلولاً لمشاكل بطريقة مرضية وفعالة وغير مألوقة. أما الابتكار فهو أكثر ارتباطا بالنواحي التقنية أو العملية وبمجال البحث العلمي خاصة.

والإبداع والابتكار في مجالات العلم والتقنية وفي الاقتصاد والتعليم والصناعة هما العاملان اللذان أديا إلى فتوحات علمية كبيرة نقلت الجنس البشري من مرحلة إلى مرحلة، وصولا إلى الثورة الصناعية الرابعة التي نعيش في ظلها اليوم وهي الثورة الرقمية.

والحال أن التحول الرقمي كان العامل الحاسم في تطور اقتصاديات الدول المصنعة وخروجها من الأساليب التقليدية إلى ما يسمى باقتصاد المعرفة أو اقتصاد اللامادي (l'économie d'immatériel).

واقتصاد المعرفة (l'économie du savoir) هو فرع جديد من الاقتصاد يتخذ من المعرفة باعتبارها موردا اقتصاديا موضوعا له، لذلك يطلق عليه البعض اسم "اقتصاد اللامادي" (l'économie d'immatériel) أو الرأسمالية المعرفية، وهو فرع الاقتصاد الجديد الذي أصبح فيه الإنتاجية والنمو الاقتصادي متوقفين أكثر فأكثر على المعرفة مثل تقنيات الاتصال والبرامج الكومبيوترية المختلفة.

لذلك يركز تقرير التنمية البشرية على ضرورة الأساليب الحديثة المتطورة في التنمية وفي الاقتصاد والتعليم.

وبمطالعة ما ورد في التقريرين الأممين المشار إليهما آنفا نلاحظ أن جودة التعليم لا تزال دون المستوى المطلوب إذ لا يرتقي التعليم في المنطقة العربية إلى مستوى إمكاناته الفعلية، بالإضافة إلى وجود تفاوت شديد

في إمكانية الحصول عليه داخل البلدان وفيما بينها، وقصور الإصلاحات التي تقوم به الكثير من دول المنطقة (19).

إضافة إلى ذلك أشار تقرير الإسكو إلى ندرة الابتكار في المناهج التعليمية العربية بصفة عامة (20) وضعف الإنفاق على التعليم في المنطقة والذي لا يزال بحسب التقرير دون المتوسط العالمي (21).

وعلى الرغم مما ذكرناه فقد نجحت بعض الدول العربية في مجال التعليم خاصة، في اعتماد الإبداع والابتكار في سياساتها التعليمية، وأنشأت لذلك بعض الهياكل التنظيمية والمؤسسية التي تساعد في خلق بيئة إبداعية تساعد في التحول إلى مجتمع المعرفة، ومن ذلك مثلاً بعض التجارب التي قامت بها بعض الدول العربية مثل المملكة العربية السعودية والأردن وتونس وموريتانيا.

ونشير في هذا المجال إلى محاولات بعض الدول العربية لتأسيس نمط جديد من التعليم قائم على الريادة والإبداع، ومن ذلك على سبيل المثال ما ورد في المشروع المشترك بين اليونسكو ومؤسسة ستارت ريال Start-Real البريطانية سنة 2010 الذي تناول دراسة تحت عنوان التعليم للريادة في الدول العربية- دراسة حالة الدول العربية: الأردن - تونس- سلطنة عمان- ومصر.

وفي آذار- مارس سنة 2014 قام مجلس وزراء التعليم العالي والبحث العلمي في الدول العربية في اجتماعه الرابع عشر المنعقد في الرياض بالمملكة العربية السعودية -وكنتم حاضراً يومها ممثلاً لحكومة بلادي- بتبني الاستراتيجية العربية للبحث العلمي والتكنولوجي والابتكار. وتقوم تلك الاستراتيجية على محاور ثلاثة رئيسية: التدريب الأكاديمي في العلوم والهندسة، والبحث العلمي، والتعاون العلمي الإقليمي والدولي. وكان أحد الأهداف الأساسية للاستراتيجية هو إشراك القطاع الخاص بصورة أكبر في التعاون الإقليمي متعدد المجالات بهدف إضافة قيمة اقتصادية وتنموية للأبحاث، والاستفادة بصفة أكبر من الخبرات المتاحة. وكان هنالك الكثير من الحوار حول إعادة توجيه النظام التعليمي في اتجاه الابتكار وريادة الأعمال.

وبالفعل قامت بعض الدول العربية مثل دولة الإمارات العربية المتحدة بجهود كبيرة في هذا الاتجاه تمثلت في إيجاد بيئة محفزة للابتكار تضم جهود القطاعين الخاص والعام. وتقوم الإمارات العربية المتحدة منذ بعض الوقت بالاستثمار بصفة مكثفة في مجال تقنية الفضاء، وحققت نجاحات ملفتة للانتباه في هذا المجال. وقامت السعودية بإنشاء وكالة ضخمة للبحث والابتكار هدفها النهائي هو تحويل المجتمع السعودي إلى مجتمع معرفة، ورفع تنافسية الاقتصاد السعودي.

وفي موريتانيا يمثل إنشاء الوكالة الوطنية للبحث العلمي والابتكار -على غرار وكالة البحث والابتكار في المملكة العربية السعودية وبعض الهيئات المماثلة لها في بعض الدول العربية- تجسيدا واضحا لإرادة الحكومة الموريتانية في جعل البحث العلمي والابتكار رافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

وفيما لا يمكن الجزم حتى الآن بنجاح تجربة مدارس الامتياز على مستوى التعليم الأساسي والثانوي، وهي التجربة التي يخوض البلد غمارها منذ بعض الوقت، تأكد نجاح تجربة الأقسام التحضيرية للمدارس الكبرى التي يعود لنا الفضل في وضع نواتها الأولى سنة 2014 بالتعاون مع بعض الدول الشقيقة والصديقة مثل تونس والمغرب وفرنسا، وبدأت مخرجاتها في تغذية المدارس الكبرى في موريتانيا وفي تلك الدول.

وفي الوقت نفسه تضطلع الوكالة الوطنية للبحث العلمي والابتكار بمهمة تنفيذ سياسة الدولة في ترقية البحث العلمي والابتكار، وهي مسؤولية بشكل خاص عن دعم جميع أنشطة البحث والابتكار.

وتعتمد الوكالة في تجسيد هذا التوجه على الصندوق الوطني للبحث العلمي والابتكار الذي خصصت له الدولة برسم ميزانية 2021 مبلغا ماليا قدره 350 مليون أوقية قديمة.

ولوضع أسس لمنظومة بحث وابتكار وطني فعالة تخدم التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد، تعمل الوكالة على تنفيذ خطة عمل على مدى السنوات الثلاث المقبلة تتمحور حول الأنشطة التالية (22):

- توفير منح تميز لطلاب الدكتوراه وما بعد الدكتوراه
- تشجيع الباحثين والمدرسين الباحثين على الإنتاج العلمي والتأطير
- استحداث مكافأة للنشر
- تمويل مشاريع البحث العلمي على المستوى الوطني والثنائي ومتعدد الأطراف
- اقتناء معدات ووسائل البحث العلمي المتطورة ضمن منصات تقنية تشاركية
- إنشاء جائزة أفضل أطروحة
- إنشاء جائزة للريادة والابتكار
- دعم تنظيم الأنشطة العملية وتشجيع النشر العلمي
- تشجيع الابتكار وحماية الملكية الفكرية
- خلق شراكات وإطار تعاون مع الهيئات والمنظمات المشابهة في جميع دول العالم.

الخلاصات النهائية والتوصيات:

في ضوء المعلومات التي سردناها آنفا يمكن الخلوص إلى جملة من التوصيات نوجزها فيما يلي:

- النقطة الرئيسية التي نؤكد عليها، كما أكد عليها تقرير الإسكوا، هي الحاجة إلى تعزيز عملية وضع سياسات متكاملة، تأخذ في الاعتبار الأبعاد المختلفة للتنمية البشرية وترابطها: من التخطيط والتنفيذ إلى المتابعة والمراجعة، ذلك أن غياب أي حلقة في هذه السلسلة يؤدي بالضرورة إلى انهيار الجهود المبذولة في تطوير التنمية البشرية.
- فيما يتعلق بالإنصاف أو الفجوة الداخلية، ندعو إلى بذل المزيد من الجهد في تطوير اقتصاد تنافسي يساعد في خلق المزيد من فرص العمل، مع ضمان العدالة في التوزيع، وتنسيق التعاون والتكامل بين الكتل والمجموعات الإقليمية داخل المجموعة العربية.
- وبما المساواة الأفقية لها صلة وثيقة بنمط الحكامة المتبع في المجموعة العربية، فإنه يتوجب على الحكومات أن تجعل الأبعاد الاجتماعية والبيئية جزءاً لا يتجزأ من التخطيط الاقتصادي من خلال سياسات اجتماعية تضمن إعادة التوزيع العادل للثروة بين المواطنين لتفادي المخاطر الاجتماعية والأمنية لتفاقم التهميش والإقصاء وعدم المساواة.
- وفيما يتعلق بالابتكار أو الفجوة الخارجية، نوصي ببذل المزيد من الجهد للقضاء على الفجوة الرقمية بعقد شراكات مثمرة مع المؤسسات الرائدة في مجال البحث العلمي والابتكار ومع الدول المتقدمة خصوصاً في مجال تكنولوجيا التعليم.
- وفيما يتعلق بالعناية بالبيئة والعلاقة مع الكوكب، يتوجب بناء القدرات وتطوير التكنولوجيا ونقلها واعتمادها في مجال تغير المناخ والحد من مخاطر الكوارث، ووضع أنظمة للإنذار المبكر، فالكثير من الكوارث التي تلحق الضرر بدول المجموعة العربية يمكن التنبؤ بها والتحكم في عواقبها بشكل أكبر عندما تتخذ التدابير اللازمة، ولا بد من تبادل المعلومات والتكنولوجيا والخبرات داخل المنطقة لتأمين البنية التحتية ضد الكوارث.

قائمة المراجع:

- (1) تقرير التنمية البشرية لعام 2020، لمحة عامة، أفق جديد، التنمية البشرية والأنثروبوسين، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أدلة التنمية البشرية، ص 16:
https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home/library/huma_development/human-development-report-2020.html
- (2) التنمية البشرية العربية في ميزان العالمية، موقع: عالم عربي نحو هوية عربية جامعة:
<http://alamarabi.com/2021/02/>
- (3) موقع الأمم المتحدة، أخبار الأمم المتحدة:
<https://news.un.org/ar/story/2019/04/1031541>
- (4) التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، ازدهار البلدان كرامة الإنسان، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، الإسكوا، ص 11-12.
- (5) تقرير التنمية البشرية لعام 2020، ص 6.
- (6) المرجع نفسه، ص 8.
- (7) المرجع نفسه، ص 3.
- (8) المرجع نفسه، ص 3.
- (9) التنمية البشرية العربية في ميزان العالمية
- (10) تقرير التنمية البشرية لعام 2020، التمهيد، ص iii
- (11) التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، ص 170.
- (12) تقرير التنمية البشرية 2020، ص 6.
- (13) التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، ص 12.
- (14) المرجع نفسه، ص 74.
- (15) المرجع نفسه، ص 12.
- (16) التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، ص 14.
- (17) التنمية البشرية العربية في ميزان العالمية، مرجع سبق ذكره.
- (18) المرجع نفسه.
- (19) التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020، ص 62.
- (20) المرجع نفسه، ص 62.
- (21) المرجع نفسه، ص 62.
- (22) أنشطة ترقية البحث العلمي والابتكار، الوكالة الوطنية للبحث العلمي والابتكار:
<https://www.anrsi.mr/ar/programmes/>

مؤتمرات الفيديو مدخل للاستفادة من الخبرات الوطنية المهاجرة (من وجهة نظر أساتذة الجامعات السودانيين 2019م)

Video conferencing Overview to the use of migratory minds in Sudanese universities

(From the point of view of university Lecturers 2019)

د. الصّدّيق عبد الصّادق البدوي بلة و د. حسن الفاتح الحسين محمد المبارك

أستاذ تكنولوجيا التعليم المشارك،

كلية التربية، جامعة البُطانة،

السودان

البريد الالكتروني

siddige777@gmail.com

أستاذ تكنولوجيا التعليم المشارك

كلية التربية – جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم

ود مدني – السودان

البريد الالكتروني

hsnf313@gmail.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى الاستفادة من الخبرات الوطنية المهاجرة في التعليم الجامعي، عبر تقنية مؤتمرات الفيديو؛ كما هدفت إلى معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدارسة نحو الاستفادة من الخبرات الوطنية المهاجرة في العملية التعليمية بالجامعات عبر خدمات مؤتمرات الفيديو والتي تعزى لصفة المبحوث (مهاجر، غير مهاجر). تم إجراء الدراسة في العام الدراسي 2019/2018م. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة. تكوّنت عينة الدراسة من عدد (100) أستاذاً سودانياً داخل وخارج السودان تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ولمعالجة البيانات إحصائياً استخدم الباحثان برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تتحقق مزايا استخدام مؤتمرات الفيديو لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بوسط حسابي 4.35 وبدرجة عالية جداً، واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية إيجابية بوسط حسابي 3.87 وبدرجة تقديرية عالية، وتتحقق درجة صعوبات استخدام مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية بوسط حسابي 4.00 وبدرجة تقديرية عالية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الاستفادة من الخبرات المهاجرة في العملية التعليمية بالجامعات السودانية تعزى لصفة المبحوث (مهاجر، غير مهاجر) لصالح المهاجر.

الكلمات المفتاحية: التعليم عن بُعد، تكنولوجيا التعليم، شبكات التواصل الاجتماعي.

Abstract

The study aimed to benefit from the national experiences of immigrants in university education through video conferencing technology, as well as awareness of the differences of statistical significance between the responses of the study sample to benefit from the experiences of national migrants in the educational process in universities through videoconferencing services, which is attributed to the category of the respondent (immigrant, non-immigrant). The study was conducted in the academic year 2018/2019. To achieve the objectives of the study descriptive analytical method was used, and the questionnaire was utilized as a data collection tool. The sample of the study consisted of (100) university lecturers inside and outside Sudan randomly selected, the researchers used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program. The most important results of the study revealed that; the advantages of using videoconferences among university faculty members is attained with a mean of 4.35 and a very high degree, and the attitudes of the faculty towards using videoconference services in the educational process are positive with a mean of 3.87 and a high degree of appreciation. The difficulties of using videoconferences in the educational process among university faculty members with a mean of 4.00 and a high degree of preference. There are statistically significant differences between the attitudes of the faculty members in benefiting from migratory experiences in the educational process in universities through videoconferencing services due to the status of the interviewee (immigrant, non-immigrant) in favor of the immigrant.

Key words: Distance education, education technology, social networks

أولاً: الإطار العام للدراسة

1- مقدمة:

يعيش العالم في ظل جائحة كورونا تحولاً كبيراً نحو التعليم الرقمي للاستفادة منه تحقيقاً للتباعد وتنفيذاً للاحترازاات الصحية. "تُعد تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو من أهم المستحدثات التكنولوجية التي أتاحت بعداً جديداً من أبعاد التعلم التفاعلي، وذلك لتعدد فوائدها العامة، والتعليمية، حيث أنها تُستخدم في توصيل التعليم من بعد وتحسين الاتصال بين عناصر المنظومة التعليمية، حيث تستطيع تكنولوجيا مؤتمرات الفيديو أن تربط بين كل من المعلم والطالب بالرغم من تواجدهم في أماكن مختلفة، وتفصل بينهم مسافات شاسعة وذلك من خلال شبكة تلفزيونية عالية القدرة، يستطيع الطالب من خلالها أن يرى ويسمع المعلم، ويتبادل الأسئلة معه مما يعمل على تحقيق قدر كبير من التفاعل الإيجابي.

(Instec.wordpress.com/2008/06/19/videosub/-29-1-2014).

لقد ابتدع هذا النظام الجديد معهد- مونري- الذي تأسس عام 1943م وأصبح الآن جامعة ذات مواقع مختلفة تتكون من 26 مركزاً في 25 مدينة ويقوم بالتدريس فيها 4449 أستاذاً منهم 1658 متفرغون، و2791 يعملون لساعات محدودة، ويبلغ عدد الطلاب في هذا الجسم الهائل 63000 طالب، وتقدم هذه الجامعة المركبة 32 برنامجاً للمرحلة الجامعية، برنامجاً 38 للدراسات العليا، 6 برامج دكتوراه.

وقد بدأت فكرة إنشاء هذا النظام المتطور في عام 1989م استجابة لحاجات الجامعة لاستخدام الأقمار الصناعية، في ربط مراكزها الـ 26 بشبكة محكمة عبر الأقمار الصناعية، لتتمكن من بث الدروس بطريقة افتراضية، من المركز الرئيسي إلى المراكز والنقاط المنتشرة في أماكن متفرقة في العالم، لا تستطيع ربطها بالمراكز إلا عبر الأقمار الصناعية (شمو، 2004م: 248).

2- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. الاستفادة من الخبرات الوطنية المهاجرة في التعليم الجامعي، عبر تقنية مؤتمرات الفيديو؛ وذلك من خلال معرفة مزايا استخدام مؤتمرات الفيديو.
2. التعرف على اتجاهات الأساتذة نحو الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية.
3. معرفة درجة معوقات استخدام مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية في الجامعات.
4. معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدارسة نحو الاستفادة من الخبرات الوطنية المهاجرة في العملية التعليمية بالجامعات عبر خدمات مؤتمرات الفيديو والتي تعزى لصفة المبحوث (مهاجر، غير مهاجر).

3- فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة في التالي:

1. تتحقق مزايا استخدام مؤتمرات الفيديو لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدرجة عالية جداً.
2. اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية إيجابية.
3. تتحقق درجة توافر صعوبات استخدام مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدرجة عالية.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة نحو اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الاستفادة من العقول المهاجرة في العملية التعليمية بالجامعات عبر خدمات مؤتمرات الفيديو تعزى لصفة المبحوث (مهاجر، غير مهاجر) لصالح المهاجر.

4- أهمية الدراسة:

يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تفيد الجهات التالية:

1. المسؤولين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وإدارات الجامعات؛ في توفير المناخ الملائم للاستفادة من خدمات تقنية مؤتمرات الفيديو من خلال توفير مطلوبات استخدام تقنية مؤتمرات الفيديو بالجامعات؛ وتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها.
2. الاساتذة والطلاب في الاستفادة من الخبرات المهاجرة في تفعيل العملية التعليمية.

5- حدود الدراسة:

– الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على الاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم لمعلمي مرحلة تعليم الأساس.

– الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في العام الدراسي 2018-2019م

– الحد البشري: أساتذة الجامعات السودانية المهاجرين وغير المهاجرين.

6- مصطلحات الدراسة:

1- مؤتمرات الفيديو: (Video Conferencing)

ويعرف كل من ج. ريد، وهايمن -J. Reed & Hyman- مؤتمرات الفيديو على أنها عبارة عن اتصال سمعي مرئي، يجري في وقت واحد بين أطراف متفاعلة معاً، في مواقع مختلفة، حيث يمكن من خلال تلك المواقع استعمال الشبكة في التماور معاً، أو مع الموقع الرئيسي من خلال إمكانيات أجهزة الحاسب السمعية والمرئية وكاميرات الفيديو الرقمية حيث يمكن للمتخاورين في المواقع المختلفة توجيه الأسئلة، والاستفسارات، والتعليقات إلى الموقع الرئيس واستقبال الإجابات والاستفسارات الخاصة بها.

ويرى محمد عطية أنها اتصال تفاعلي في الوقت الحقيقي من بعد، بين المجموعات في مواقع متعددة عبر قنوات مسموعة ومرئية، باستخدام البث التلفزيوني الرقمي عن طريق الأقمار الصناعية، أو عن طريق القنوات الواسعة، ومعدات اتصالات الفيديو التي تستخدم الشبكة الرقمية للخدمات المتكاملة، ويعرفها الغرب زاهر على أنها اتصال مسموع مرئي بين عدة أشخاص يتواجدون في أماكن جغرافية متباعدة يتم فيه مناقشة وتبادل الأفكار، والخبرات وعناصر المعلومات في جو تفاعلي يهدف إلى تحقيق التعاون، والتفاهم المشترك، وذلك من خلال العديد من قنوات الاتصال التي تعتمد على أجهزة الكمبيوتر وكاميرات الفيديو الرقمية (Instec.wordpress.com/2008/06/19/videosub/-29-1-2014).

والفيديو كونفرنس هو تقنية يتم من خلالها نقل المعلومات بالصوت والصورة لمجموعة من الأشخاص في مكان ما، أو تبادل الجماعات المعلومات فيما بينها في كل أرجاء العالم عبر شبكة الكترونية، وتستخدم في نقل المحاضرات والاجتماعات عن بعد لتوفير التكلفة والوقت والجهد (عبد الكريم، 2018م: 387).

2- الخبرات المهاجرة:

يقصد بها في هذه الدراسة كل أعضاء هيئة التدريس من السودانيين المهاجرين الذين يعملون في الجامعات خارج السودان.

3- الأستاذ الجامعي:

المقصود به في هذه الدراسة الشخص الذي يعمل في التدريس على مستوى الجامعات السودانية ويشغل وظيفة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد أو محاضر أو مساعد تدريس ويحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير أو البكالوريوس في أحد التخصصات العلمية أو الإنسانية.

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

(أ) المهارات اللازمة للتعامل مع مؤتمرات الفيديو التعليمية: (إسماعيل، 2005: 223-224)

هناك العديد من المهارات الأولية الواجب توفرها في أعضاء هيئة التدريس والآخرين المتعاملين مع مؤتمرات الفيديو التعليمية ومن بينها ما يلي:

- 1- التعامل مع نظام المؤتمرات بهدوء، وراحة نفسية وكامل الاسترخاء بعيداً عن التوتر والعصبية، مما يؤدي إلى التركيز فيما يرسله ويستقبله، من خلال المؤتمر.
- 2- استخدام مؤتمر الفيديو بمثابة اتصال حي مباشر من خلال كاميرا الإنترنت مما يتطلب من كل فرد التعامل معها بفعالية، لأن الآخرين يراقبون سلوكه عن قرب.
- 3- يجب إبداء الاهتمام بجميع المشاركين دون استثناء، وأن يكون لدى المشارك المعلومة القيمة، والأسئلة الهامة التي يقدمها للمشاركين، حتى تعود الفائدة عليه وعلي الآخرين، وقد يجد البعض صعوبة في التحدث عبر المؤتمر إلى عشر أشخاص أو أكثر، حيث أنه يجب وضع عناوين للشاشة، بشكل محدد توضح فيه أساليب التعامل مع كل فرد، كما يجب مراعاة أن بعض أنظمة مؤتمرات الفيديو تعرض اللقطات والصوت بشكل ثنائي، لأنها مضغوطة وقد يظهر تأخر صوتي مما يحتاج إلى الانتظار بعض الوقت.
- 4- يفضل ارتداء ملابس ذات ألوان أساسية، بدلاً من أنماط الألوان المتداخلة والمعقدة لأن ذلك يسبب عدم تركيز الكاميرا.
- 5- يجب أن تكون حركة مستخدم الفيديو هادئة وبطيئة، لأن نظام لقطات الفيديو مضغوطة، ولا ترسل الكاميرا حركات سريعة فالحركة، أو الإشارة السريعة تؤدي إلى وجود اهتزاز أو ذبذبة في الكاميرا، وعند الابتعاد عن الشاشة تكون الحركة غير واضحة لمستقبلها.
- 6- يجب أن توضع الكاميرا بشكل مناسب أمام مستخدمها، خاصة وأن الصورة في الكاميرا تكون غير حقيقية، لأنها بها تكبير وتشاهد العيون غائبة بشكل ما.
- 7- تهدئة الحماس من حيث الاندفاع نحو استخدام مؤتمرات الفيديو، عندما تكون سهلة وبسيطة، خاصة عند من لديهم خبرة بسيطة من المعلمين والطلاب، حيث أن هذا الحماس يجعلهم ينفرون من تلك التكنولوجيا عندما يكون بها بعض التعقيد.
- 8- التحدث بصوت قوي ومسموع، حتى يتمكن الآخرين من سماعه بوضوح والتفاعل معه، كما يجب عدم مقاطعة المتحدث.
- 9- التأكد من المطبوعات قبل عرضها على المشاركين والطلاب من خلال مؤتمرات الفيديو، بحيث يتم عرض المعلومات الرئيسية فقط، وفي المساحة المسموح بها من الشاشة.

10- أفضل الألوان المستخدمة هي الأزرق، والأصفر حيث تكون الصورة واضحة ومرئية للمشاهدة، بالإضافة للأبيض والأسود.

(ب) مميزات مؤتمرات الفيديو:

من أهم مميزات مؤتمرات الفيديو التفاعلية (الشهران، 2001م: 163):

- 1- يجمع بين مميزات كل من الفيديو والكمبيوتر من خلال لبرامج التعليمية لكل منها.
- 2- يسهم في إيجاد المشاركة الإيجابية الفاعلة بين المتعلم والبرامج.
- 3- يسهم في توفير الزمن للمعلم والمتعلم.
- 4- يراعي خصائص المتعلم وحاجاته المختلفة.
- 5- يساعد على إتقان التعلم؛ لما يقدمه من تغذية راجعة وتعزيز فوري لاستجابات المتعلم.
- ويصنف هذه المميزات بطريقة أخرى (علي وآخرون، 2009: 11):
- 6- التفاعلية: وهي قدرة الطالب على تحديد واختيار طريقة عرض وانسياب البيانات والتفاعل معها.
- 7- الفردية: تسمح معظم المستحدثات التكنولوجية بتفرد المواقف التعليمية.
- 8- التنوع: حيث توفر بعض المستحدثات التكنولوجية بيئة تعلم متنوعة، يجد فيها كل متعلم ما يناسبه ويتحقق ذلك عن طريق توفير مجموعة من البدائل والخيارات التعليمية.
- 9- الكونية: تتيح بعض المستحدثات التكنولوجية المتوافرة الآن أمام مستخدميها فرص الانفتاح على مصادر المعلومات في جميع أنحاء العالم.

(ج) التجربة السودانية في استخدام مؤتمرات الفيديو التعليمية:

نفذ المشروع في الفترة من يناير إلى يوليو 2002، بواسطة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بالتعاون مع الشركة السودانية للاتصالات. بدأ المشروع بثمانية مراكز لبث واستقبال مكونات المقررات – المحاضرات وحلقات النقاش- مباشرة. يوجد مركزين بجامعة الخرطوم، أقدم الجامعات السودانية، تم ربط هذه المراكز بست مراكز أخرى في بعض الجامعات بالولايات المختلفة بالبلاد، استعملت خطوط E1 لربط هذه المراكز بوحدة تحكم مركزية، وبعرض نطاق يساوي 2 Mbp، استعملت الشبكة تقنيات المؤتمر المرئي لتبادل المعلومات بين المراكز المختلفة. أرسلت محاضرات مباشرة من مراكز جامعة الخرطوم، في مجالي الهندسة والطب، للمراكز الولائية الأخرى.

أ/ النظام المستعمل:

أستعمل في هذا المشروع التجريبي للتعليم عن بعد، أجهزة مصممة للمؤتمرات المرئية، مصنعة بواسطة شركة ZTE الصينية، ولهذا النظام استخدامات متعددة ويتوافق بالكامل مع توصيات الاتحاد الدولي للاتصالات. يتكون نظام المؤتمرات المرئية هذا من أربع وحدات رئيسية وهي:

أولاً: أجهزة المؤتمرات الطرفية – طرفيات المؤتمر.

ثانياً: شبكة الإرسال ومحطات الربط.

ثالثاً: وحدة تحكم النقاط المتعددة MCU.

رابعاً: نظام إدارة الشبكة، وللنظام طرق مختلفة لربط طرفيات المؤتمر، مع وحدة التحكم المركزية E1/V.24/MCU، ويعطي معدل إرسال اختياري في المجال من 64 kbps إلى 2 Mbps. يعتمد اختيار طرق الربط على المسافة وتقنيات الإرسال المستعملة في الشبكة العامة. للمسافات القصيرة تربط طرفيات المؤتمر مع وحدة التحكم بواسطة خط المشترك الرقمي، باستعمال المحول HDSL. أما المسافات البعيدة يمكن الربط فيها

بواسطة رابط E1 في حالة شبكات الإرسال الرقمي، الحد الأقصى لطرفيات المؤتمر التي يمكن ربطها بهذا النظام 24 طرفية، يسمح النظام بعقد ثلاثة مؤتمرات في نفس الوقت، للنظام أربع حالات تحكم، بواسطة تحكم رئيس المؤتمر، أو تحكم مدير المؤتمر، أو تحكم الصوت، أو تحكم المحاضر.

ب/ قاعات البث والإرسال:

أعدت ثماني قاعات لبث واستقبال المحاضرات، وعقد حلقات النقاش في الجامعات السودانية على النحو التالي:

كلية الهندسة والعمارة جامعة الخرطوم، كلية الطب جامعة الخرطوم، جامعة الزعيم الأزهرى، جامعة البحر الأحمر، جامعة القضارف، جامعة نيالا، جامعة سنار جامعة الجزيرة.

ج/ التطبيق على جامعة البحر الأحمر:

أعدت ثمانية مراكز في الجامعات السودانية، لتنفيذ هذا المشروع التجريبي للتعليم عن بعد عبر المؤتمرات المرئية، في الفترة من يناير حتى يوليو 2002م. قسمت هذه الفترة إلى مرحلتين لتجريب هذا النظام، المرحلة الأولى وكانت فترتها أربعة أسابيع، وتم خلالها بث محاضرات مختارة في العديد من المواضيع، في الهندسة، والعمارة، والطب. لم تشمل هذه الفترة على امتحانات، أو أي تقييم للمتلقي. كان الغرض من هذه المرحلة دراسة النظام وتحديد أساليب التعامل معه، وتدريب الفنيين على إدارته، المرحلة التجريبية استمرت لفصل دراسي كامل خمسة عشر أسبوعاً، وتركزت على تدريس عدد من مقررات برامج الهندسة الكهربائية، والمدنية والكيميائية لكلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر، شملت المقررات التي تم تدريسها بهذه الشبكة: الكهرومغناطيسية، التحويل الكهروميكانيكي للطاقة، هندسة الطرق والجسور، ووحدات التشغيل. استعملت التقنيات الإلكترونية في إعداد المحاضرات وبثها مباشرة من مركز جامعة الخرطوم، وجامعة الجزيرة. بالإضافة إلى هذه التقنيات، استعملت بعض التقنيات التقليدية في إنجاز بعض مطلوبات المقررات الأخرى، كالتمارين و الامتحانات.

خصص مساعد تدريس مقيم بكلية الهندسة جامعة البحر الأحمر لكل مقرر درس، وشملت مهام مساعد التدريس القيام بالمهام الإدارية الخاصة بالتدريس مثل ضبط حضور وغياب الطلاب، والإشراف على فصول التمارين التي تنفذ عبر الشبكة وغيرها من المهام المكملة للعملية التدريسية.

صمم موقع إلكتروني على الإنترنت لنشر المذكرات، والمطلوبات الأخرى للمقررات كالتمارين. هدف هذا الموقع خلق ترابط دائم وإضافي بين الطالب وأستاذ المقرر، عبر اتصال غير مباشر، بالإضافة إلى الاتصال المباشر خلال المحاضرات. لم يشتمل الموقع الإلكتروني على كثير من خدمات الإنترنت التي قد تساعد في التدريس بصورة أحسن، وتخلق تفاعل أعمق بين الطالب والأستاذ، كما يمكن استخدام هذا الموقع لتنفيذ بعض مكونات المقررات التي تم تنفيذها في هذا المشروع التجريبي بصورة تقليدية.

نفذت الامتحانات بصورة تقليدية حيث تم إعداد الامتحانات في المقررات التي تم تدريسها عن بعد، بواسطة الأساتذة الذين درسوا هذه المقررات ثم إرسال الامتحانات إلى كلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر لتعقد بالطريقة التقليدية المتعارف عليها.

في نهاية التجربة تم إجراء استطلاع ودراسة شاملة، لتحديد مدي نجاحها واتفاقها لظروف البلاد، وشملت الدراسة طلاب كلية الهندسة بالبحر الأحمر، والأساتذة الذين قاموا بتنفيذ التجربة.

يمكن القول بصورة عامة أن التجربة أوضحت بأنه بالإمكان سد النقص في عدد الأساتذة المؤهلين، في مؤسسات التعليم العالي في بعض المجالات، باستعمال التقنيات الحديثة، مثل نظام مؤتمرات الفيديو المرئية.

حيث أوضح أكثر من 85% من المستطلعين عن رضاهم عن التجربة بنسبة 70%، كان من الصعوبة تنفيذ هذه التجربة مع أكثر من جامعة في نفس الوقت، وترجع هذه الصعوبة إلى اختلاف التقويم الدراسي في هذه الجامعات (<http://staffcv.uofk.edu/engineering/smsarif/downloads/sms026.pdf>-2-2-2014)

ثانياً: الدراسات السابقة:

من الدراسات السابقة التي تحسّل عليها الباحثان في مجال الدراسة:

أولاً: الدراسات السابقة:

1- دراسة فراونة (2012م): هدفت الدراسة التعرف على فاعلية استخدام مواقع الفيديو الالكترونية في اكتساب مهارات تصميم الصور الرقمية لدى طالبات كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، استخدمت الدراسة المنهج التجريبي بالطريقة القصصية، وتكونت العينة من (50) طالبة مناصفة بين العينة التجريبية والعينة الضابطة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وضع قائمة بمهارات تصميم الصور التعليمية باستخدام برنامج الفوتوشوب، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات طالبات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لمهارات تصميم الصور الرقمية لصالح طالبات المجموعة التجريبية.

2- دراسة ساليما وآخرون (2012)، Salina,et.al : هدفت الدراسة التعرف إلى فاعلية استخدام الفيديو التعليمي كأداة لتحديث وتعزيز تعلم بعض مهارات التمريض لدى طلبة كلية التمريض في جامعة تيورن، ولقد استخدم الباحثون المنهج التجريبي، وتم اختيار عينة عشوائية من الطلاب مكونة من 223 طالب، مكونة من مجموعتين تجريبية وعددهم 112، وتجريبية وعددهم 111 طالباً. وخلصت الدراسة إلى أن أفراد العينة التجريبية تمكنوا من تطبيق هذه المهارات المطلوبة بشكل أكبر من المجموعة الضابطة، وبمستوى اتقان مرتفع، وأن مواقع الفيديو تساهم بشكل كبير في تعزيز تعلم الطلاب، وتراعي احتياجاتهم الخاصة، وأوصت بضرورة استخدام الفيديو كأداة للتعليم من خلال مواقع الفيديو الإلكترونية باعتبارها إحدى أهم أدوات التعليم الإلكتروني ولفائدها التعليمية الكبيرة .

3- دراسة صالح (2009م): هدفت الدراسة إلى معرفة فاعلية التدريب الإلكتروني عن بعد القائم على المحاكاة في إكساب المهارات الفنية اللازمة لتوظيف مهارات المنظومة التعليمية لدى اختصاصي تكنولوجيا التعليم بمملكة البحرين و اتجاههم نحو التدريب. و اتبع الباحث المنهج التجريبي للتحقق من فرووض الدراسة، و قد تم اختيار ثلاث مجموعات للدراسة، مجموعة تجريبية واحدة و مجموعتان ضابطتان، و لجمع بيانات الدراسة أعد الباحث عدة أدوات هي: استبانة استطلاعية، و برمجية إلكترونية لقياس المهارات الفنية، و مقياس الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني القائم على المحاكاة، و قد تكونت عينة الدراسة من ٦٢ اختصاصي واختصاصية تكنولوجيا التعليم يعملون بالمدارس الحكومية المطبقة لمشروع جلاله الملك لمدارس المستقبل بمملكة البحرين، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات اختصاصي المجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة ١ و ٢ ي اختبار المهارات الفنية للجلسة الدراسية لصالح المجموعة التجريبية. و على الرغم من نمو اتجاه المجموعة التجريبية نمو التدريب الإلكتروني عن بعد القائم على المحاكاة نمواً إيجابياً إلا أنه ثبت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعة التجريبية و المجموعة الضابطة ١ و ٢ ي اتجاهات الاختصاصيين بشكل عام نظراً لكون اتجاههم نحو التدريب الإلكتروني كان إيجابياً قبل بدء تنفيذ الدراسة•

4- دراسة بريدج وآخرون (Bridge,et.al,2009): هدفت الدراسة إلى تحديد فاعلية مواقع بث الفيديو على تعليم طلبة الطب، واستخدام الباحث المنهج التجريبي على عينة مكونة من (1736) من طلبة السنة الأولى والثانية، وتم تقسيمهم إلى ثلاث مجموعات أساسية، وتم تصميم اختبار قبلي وبعدي ومقارنة نتائج تلك المجموعات، وكانت نتائج الدراسة تشير إلى وجود فروق دالة إحصائية لصالح المجموعة الثالثة التي درس الطلاب فيها من المستويين (السنة الجامعية الأولى والثانية) باستخدام مواقع بث الفيديو، في إشارة إلى التأثير الإيجابي لتلك المواقع التي أصبحت أكثر جاهزية وتوفرًا للطلاب، أوصت الدراسة بضرورة استخدام تكنولوجيا بث الفيديو كأداة تراعي احتياجات الطلاب وتقدم خيارات مختلفة لمواجهة تحديات المرحلة التأسيسية لطلبة الطب.

ثانياً: التعليق على الدراسات السابقة:

- تلتقي هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في الأهداف بصورة عامة حيث هدفت الدراسات التعرف على فاعلية الفيديو في العملية التعليمية.
- تختلف هذه الدراسة مع الدراسة السابقة في المنهجية وفي الأداة؛ حيث انتهجت هذه المنهج الوصفي من خلال أداة الاستبانة، بينما انتهجت الدراسات السابقة المنهج التجريبي، كما اختلفت في عينة الدراسة حيث كانت عينة الدراسة من الأساتذة بينما أجريت كل الدراسات السابقة على الطلاب، ماعدا دراسة ما عدا دراسة صالح (2009م) التي أجريت على اختصاصي تكنولوجيا التعليم من الأساتذة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في النتائج بصورة عامة؛ إذا أوضحت كل الدراسات فاعلية استخدام الفيديو في التعليم.

ثالثاً: إجراءات الدراسة المنهجية

1- منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه الأنسب في دراسة مثل هذه المشكلات "وهو المنهج الذي يتناول دراسة أحداث أو ظواهر أو ممارسات كائنة وموجودة ومتاحة للدراسة والقياس كما هي، دون تدخل الباحث في مجرياتها، ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصفها ويحللها (الأغا، 1997م: 14).

2- أداة الدراسة:

القسم الأول: يشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة وهي البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي: النوع، الصفة، سنوات الخبرة

القسم الثاني: يشمل متغيرات الدراسة الأساسية وهي المحاور التي من خلالها يتم التعرف على متغيرات البحث وفقاً لما يلي:

جدول رقم (1): توزيع محاور الاستبانة

الرقم	محاور الدراسة	عدد الفقرات
1	مزايا استخدام مؤتمرات الفيديو	10
2	اتجاهاتك نحو الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية	9
3	معوقات استخدام مؤتمرات الفيديو	9
إجمالي عبارات الاستبانة		28

وقد اعتمد الباحثان في إعداد هذا القسم على مقياس ليكرت (Scale Likert) الخماسي وهو يتراوح بين (موافق بشدة، وغير موافق بشدة) وقد تم تصحيح المقياس المستخدم في الدراسة كالآتي:

1. الدرجة الكلية للمقياس وهي مجموع درجات المفردة على العبارات .
2. إعطاء كل درجة من درجات مقياس ليكرت الخماسي وزن ترجيحي كالآتي : كبيرة جداً (5)، كبيرة (4)، متوسطة (3)، صغيرة (2)، صغيرة جداً (1)، وقد تم حساب الأوساط المرجحة لهذه الدرجات كما في الجدول التالي:

جدول (2):الوزن والوسط المرجح لمقياس الدراسة

المقياس	صغيرة جداً	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
الوزن	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1.79-1	2.59-1.80	3.39 – 2.60	4.19 – 3.40	5 - 4.20

المراجع: (عبد الفتاح ، 2017: 540-541)

- من الجدول (2) نلاحظ إن طول الفترة المستخدمة هي ناتج قسمة (4/5) أي (0.80). وقد حُسب طول الفترة على أساس أن الأرقام 1، 2، 3، 4، 5 قد حصرت فيها بينها 4 مسافات .
- عليه للوصول إلي نتائج أكثر دقة يتم تصحيح المقياس المستخدم للتفرقة بين المستويات التالية:
- أكبر من 4 أعلى درجات الموافقة.
 - من 4 إلى أكبر من 3.5 موافقة إيجابية
 - من 3.5 إلى أكبر من 3 درجة متوسطة من الموافقة (يميل إلى الإيجابية).
 - من 3 إلى أكبر من 2.5 درجة متوسطة من عدم الموافقة (يميل إلى السلبية).
 - من 2.5 إلى أكبر من 2 غير موافق (سلي).
 - أقل من 2 غير موافق مطلقاً (سلي جداً).

ثانياً : أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

تم ترميز أسئلة الاستبانة ومن ثم تفرغ البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences ومن ثم تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة لتحقيق أهداف البحث واختبار فروض الدراسة ولقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية :

- 1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي.
- 2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- 3- معادلة اختبار ت (T-Test) اختبارات الفروق بين متوسطين مجتمعين مستقلين (Independent-Samples T Test).

- ثالثاً: ثبات المقياس (الاستبانة):

يقصد بالثبات استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة.

تم تطبيق ثبات المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك على النحو الآتي:

طريقة ألفا كرونباخ : Cronbach's Alpha

استخدم الباحثان طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات والجدول (3)

يوضح ذلك:

الجدول (3): معاملات ألفا كرونباخ لكل محاور التحليل الاستراتيجي

محتوي المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
مزايا استخدام مؤتمرات الفيديو	10	0.89
اتجاهاتك نحو الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية	9	0.86
معوقات استخدام مؤتمرات الفيديو	9	0.82
المقياس ككل	28	0.88

يتضح من الجدول (3) أن معاملات ألفا كرونباخ جميعها فوق (0.60) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات الداخلي لعبارتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الاجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

- صدق المقياس (الاستبانة): Validity

يقصد بصدق الاستبانة أن تكون استبانة الدراسة قادرة على أنجاز وقياس ما وضعت لأجله وقد تم قياس صدق الاستبانة من خلال الطرق الآتية:

- صدق المحكمين :

تم إجراء اختبار صدق المحتوي لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم وصلاحية أسئلة من حيث الصياغة والوضوح حيث قام الباحث بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين الأكاديميين والمختصين في تخصص الدراسة والبالغ عددهم (6) محكمين، لتحليل مضامين عبارات المقاييس ولتحديد مدي التوافق بين عبارات كل مقياس تم قبول وتعديل بعض العبارات، وبعد استعادة الاستبيان من المحكمين تم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبعد ذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

- صدق الاتساق الداخلي :

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) مفردة من المفردات حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للفرضية التي تنتهي إليها هذه العبارة كما في الجداول التالية:

حساب معامل الصدق عن طريق حساب الجزر التربيعي لمعامل (الفا) معامل الثبات كما يلي:

معامل الفا	عدد القياسات
0.88	28

حساب معامل الصدق الاختبار من معامل الثبات كالآتي:

$$\text{معامل الصدق} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0.88} = 0.93$$

فان ذلك يعني إن صدق المقياس الحالي يساوي أو لا يقل عن (0.88) وهي قيمة قريبة جد من الواحد الصحيح مما يدل على ان المقياس تتمتع بدرجة عالية من الصدق إضافة إلى ذلك هذا يوضح أن شكل الاستبيان النهائي بصورة عامة يتمتع بثبات وصدق كبيرين ، هذا يعني أننا إذا طبقنا الدراسة باستخدام هذا الاستبيان بصورته

الحالية على مجتمع مماثل مرة أخرى سوف نحصل على نفس النتائج بنسبة 93% وهي تمثل قيمة معامل الصدق الكلية أي أن الاستبيان يفي الغرض الذي صُمم من أجله بنسبة تصل إلى 88% تقريباً ، على ضوء ذلك سيتم اعتماد المقياس بصورته النهائية الحالية لتطبيق الدراسة.

3- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة الجامعات السودانيين الذين يعملون داخل السودان والذين يعملون بالمهجر خارج السودان.

4- عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من عدد (86) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة:

جدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات

النوع	التكرار	النسبة%	الصفة	التكرار	النسبة%
ذكر	61	61.0	مهاجر	54	54.0
أنثى	39	39.0	غير مهاجر	46	46.0
المجموع	100	100.0%	المجموع	100	100.0%
عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة			
أقل من 5 سنوات	26	26.0			
5-10 سنوات	22	22.0			
أكبر من 10 سنوات	52	52.0			
المجموع	100	100.0%			

من الجدول السابق يتضح أن:

- عدد الذكور أكثر من الإناث ؛ الذكور بنسبة 61% بينما الإناث بنسبة 39%.
- بالنسبة لصفة العينة: نجد أن الأكثرية للمهاجرين بنسبة 54% بينما غير المهاجرين بنسبة 46% وهي نسب متقاربة تؤكد التوازن بين لصفتي العينة.
- بالنسبة لعدد سنوات الخبرة العملية نرى أن الأكثرية بنسبة 52% من أصحاب الخبرة العملية الأطول (أكثر من 10 سنوات)؛ وفي ذلك إشارة جيدة تدعم الدراسة؛ لأن معظم عينة الدراسة من ذوي الخبرة الأطول؛ بينما 26% من أصحاب الخبرة الأقل (أقل من 5 سنوات)، و22% لأصحاب الخبرة الوسطى (5-10 سنوات).

رابعاً: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1- الفرض الأول:

تتحقق مزايا استخدام مؤتمرات الفيديو لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدرجة عالية جداً. لاختبار على هذا الفرض تم حساب التوزيع التكراري والوسط الحسابي وترتيب الوسط لعبارات المحاور وحساب المتوسط العام للمحور.

الجدول رقم (5) التوزيع التكراري والوسط الحسابي وترتيب الوسط لعبارات المحور الأول

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	تساعد في نقل المحاضرات والمناقشات التفاعلية.	4.43	0.655	88.6	3	كبيرة جدًا
2	تسمح للأفراد بالاتصال المباشر مع الآخرين في أي مكان من العالم عبر الصوت والصورة.	4.39	0.764	87.8	5	كبيرة جدًا
3	تقديم المساعدة للطلاب من خلال أنشطة التعلم التشاركي.	4.26	0.733	85.2	9	كبيرة جدًا
4	تعمل على إثارة الدافعية للتعلم الذاتي لدى الطلاب.	4.29	0.832	85.8	7	كبيرة جدًا
5	تساعد على خفض تكلفة التدريب وميزانيات	4.61	0.79	92.2	1	كبيرة جدًا
6	تزيد من القيمة التقديرية للمعلم والمقرّر.	4	0.932	80	10	كبيرة جدًا
7	يتم من خلالها عقد اللقاءات مع الخبراء في مختلف المجالات	4.42	0.768	88.4	4	كبيرة جدًا
8	تسمح للمتعلمين بالاستفادة من تجارب الآخرين.	4.5	0.644	90	2	كبيرة جدًا
9	تعطي التعلّم مفهوماً جديداً أكثر وضوحاً.	4.27	0.815	85.4	8	كبيرة جدًا
10	تسمح بالمشاركة الفاعلة للبيانات في بيئة متعددة الأطراف.	4.35	0.73	87	6	كبيرة جدًا
	الاتجاه العام للمحور	4.35	0.77	87.04		كبيرة جدًا

من الجدول السابق أن الاتجاه الكلي لجميع (ميول) استجابات المبحوثين في الاتجاه الايجابي (بدرجة كبيرة جداً) بمتوسط حسابي (4.35)؛ مما يؤكد صحة الفرض، وأن لاستخدام مؤتمرات الفيديو مزايا عديدة؛ لاسيما في هذا الزمن الذي تجتاح فيه جائحة كورونا العالم فإرضة إجراءات تفرض التباعد بين الناس مما تسبب في شلل شبه تام لحياة الناس ومن ذلك إغلاق المؤسسات التعليمية؛ مما فرض على المؤسسات التعليمية اللجوء للتعليم عن بعد مستخدمين متجهين في ذلك للتعليم الإلكتروني، ومنه التعليم عبر مؤتمرات الفيديو. وهذه النتيجة من هذه الدراسة تتفق مع نتيجة دراسة ساليما وآخرون (2012) Salina,et.al التي توصلت إلى أن مواقع الفيديو تساهم بشكل كبير في تعزيز تعلم الطلاب، وتراعي احتياجاتهم الخاصة، وأوصت بضرورة استخدام الفيديو كأداة للتعليم من خلال مواقع الفيديو الإلكترونية باعتبارها إحدى أهم أدوات التعليم الإلكتروني ولفائدتها التعليمية الكبيرة.

2- الفرض الثاني :

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية إيجابية. لاختبار على هذا الفرض تم حساب التوزيع التكراري والوسط الحسابي وترتيب الوسط لعبارات المحور وحساب المتوسط العام للمحور.

الجدول رقم (6) التوزيع التكراري والوسط الحسابي وترتيب الوسط لعبارات المحور الثاني

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	لدي إلمام بفوائد مؤتمرات الفيديو.	3.88	1.028	77.6	7	كبيرة
2	لدي الاستعداد للمشاركة في دعم العلمية التعليمية بالجامعات من خلال مؤتمرات الفيديو.	4.25	0.845	85	3	كبيرة جدًا
3	لدي خبرة سابقة في التدريس عبر مؤتمرات الفيديو.	2.84	1.369	56.8	8	صغيرة
4	القاعات الدراسية مستوفية لمتطلبات مؤتمرات الفيديو.	2.67	1.295	53.4	9	صغيرة
5	القاعات الدراسية مستوفية لمتطلبات مؤتمرات الفيديو.	4.25	0.833	85	4	كبيرة جدًا
6	مؤتمرات الفيديو قد تمكّن الجامعات من الاستفادة من خبرات العقول المهاجرة.	4.67	0.514	93.4	1	كبيرة جدًا
7	مؤتمرات الفيديو يمكن أن تحل مشكلة الأستاذ الزائر.	4.37	0.837	87.4	2	كبيرة جدًا
8	أستفيد من مؤتمرات الفيديو في الحصول على نتائج الأبحاث العلمية.	3.91	1.111	78.2	6	كبيرة
9	أتعامل مع الشاشات الذكية بصورة جيدة.	4.01	1	80.2	5	كبيرة جدًا
الاتجاه العام للمحور		3.87	0.98	77.44		كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان الاتجاه الكلي لجميع (ميول) استجابات المبحوثين في الاتجاه الايجابي (بدرجة كبيرة) بمتوسط حسابي (3.87) مما يؤكد صحة الفرض، ويؤكد إيجابية الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية؛ لما لها من مزايا تتوافق فاعلية التعليم الالكتروني عن بعد.

3- الفرض الثالث :

تتحقق درجة توافر صعوبات استخدام مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدرجة عالية.
لاختبار على هذا الفرض تم حساب التوزيع التكراري والوسط الحسابي وترتيب الوسط لعبارات المحور وحساب المتوسط العام للمحور.

الجدول رقم (7) التوزيع التكراري والوسط الحسابي وترتيب الوسط لعبارات المحور الثالث

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	ارتفاع التكلفة المالية لطلوبات مؤتمرات الفيديو.	3.9	0.916	78	5	كبيرة
2	ضعف قناعة قيادات التعليم بجدوى مؤتمرات الفيديو.	3.72	1.045	74.4	7	كبيرة
3	ضعف تأهيل الأساتذة في التعامل مع مؤتمرات الفيديو.	4.09	0.944	81.8	3	كبيرة جدًا
4	ضعف تأهيل الطلاب في التعامل مع مؤتمرات الفيديو.	4.05	0.957	81	4	كبيرة جدًا
5	الأعطال الفنية والشبكية.	4.24	0.922	84.8	2	كبيرة جدًا
6	ضعف شبكة الأنترنت.	4.27	1.014	85.4	1	كبيرة جدًا
7	عدم استقرار التيار الكهربائي.	3.64	1.283	72.8	8	كبيرة
8	عدم توافر الفنيين في التشغيل والصيانة.	3.82	1.086	76.4	6	كبيرة
9	صعوبة اختيار الوقت المناسب بين أطراف مؤتمرات الفيديو (المرسل والمستقبل).	3.63	1.002	72.6	9	كبيرة
	الاتجاه العام للمحور	4.00	1	79.0		كبيرة

يتضح من الجدول السابق ان الاتجاه الكلي لجميع (ميول) استجابات المبحوثين في الاتجاه الايجابي (بدرجة كبيرة) بمتوسط حسابي (4.00) مما يؤكد صحة الفرض؛ وهو تتحقق درجة صعوبات استخدام مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وبدرجة تقديرية عالية؛ مما يشير إلى كثرة المعوقات التي تحول دون الاستفادة من مؤتمرات الفيديو في دعم العملية بالكل المطلوب؛ مما يستدعي ضرورة تدليل هذه الصعوبات حتى تتمكن العملية التعليمية من الاستفادة من خصائص ومميزات هذا النوع من التعليم علاوةً على الاستفادة من الخبرات الوطنية المهاجرة في دعم العملية التعليمية.

4- الفرض الرابع:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاستفادة من العقول المهاجرة في العملية التعليمية بالجامعات عبر خدمات مؤتمرات الفيديو تعزى لصفة المبحوث (مهاجر، غير مهاجر) لصالح المهاجر.

للتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث اختبار (ت) [T-Test]؛ وذلك لاختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية في دافعية الإنجاز لعينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع، كما هو مبين في الجدول التالي جدول رقم (8):-

الجدول رقم (8) يوضح الفروق في دافعية الإنجاز لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير صفة المبحوث

الاستنتاج	الدلالة الإحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار	صفة المبحوث
دالة إحصائياً	0.294	1.056	98	0.329	4.350	61	مهاجر
				0.333	4.110	39	غير مهاجر

أظهرت نتائج الدراسة من خلال الجدول السابق: أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (1.056) عند مستوى دلالة (0.294) ودرجة حرية (98) وهي قيمة دالة وبالرجوع للوسط الحسابي يلاحظ أنه بلغ عند المهاجر (4.350)، وللغير مهاجر بلغ (4.110) عليه يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الاستفادة من العقول المهاجرة في العملية التعليمية بالجامعات عبر خدمات مؤتمرات الفيديو تعزى لصفة المبحوث (مهاجر، غير مهاجر) لصالح المهاجر؛ وهذه النتيجة تؤكد أن المهاجرين من الاساتذة أكثر استشعاراً بأهمية الاستفادة من العقول المهاجرة عبر تقنيات الفيديو؛ وهذه النتيجة تعكس مدى تشرب الخبرات المهاجرة بالخبرات المتقدمة في مجال التعليم والاستفادة من تطوير الأداء من خلال التقنيات التعليمية الحديثة المتوفرة في بلاد المهجر. وهذه واحدة من فوائد الهجرة التي تعمل على تلاقح الأفكار والاستفادة المتبادلة بين البلاد والعباد.

خامساً: خاتمة الدراسة

أولاً: ملخص النتائج:

- 1- تتحقق مزايا استخدام مؤتمرات الفيديو لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بوسط حسابي عام 4.35 وبدرجة تقديرية عالية جداً.
- 2- أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية إيجابية بوسط حسابي عام 3.87 وبدرجة تقديرية عالية.
- 3- تتحقق درجة صعوبات استخدام مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بوسط حسابي 4.00 وبدرجة تقديرية عالية.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الاستفادة من الخبرات المهاجرة في العملية التعليمية بالجامعات عبر خدمات مؤتمرات الفيديو تعزى لصفة المبحوث (مهاجر، غير مهاجر) لصالح المهاجر.

ثانياً: التوصيات:

على ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- 1- ضرورة الاستفادة من الخبرات المهاجرة عن طريق تفعيل خدمات تقنية مؤتمرات الفيديو
- 2- تحسين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الاستفادة من خدمات مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية من خلال تدريبهم على استخدام خدمات مؤتمرات الفيديو.
- 3- تذليل صعوبات استخدام تقنية مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- 4- توفير الأجهزة والمعدات والمطلوبات اللازمة لتشغيل تقنية مؤتمرات الفيديو بالجامعات.

ثالثاً: المقترحات:

كما اقترحت الدراسة بعض المقترحات التالية:

- 1- صعوبات استخدام تقنية مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- 2- تجارب بعض الدول في استخدام تقنية مؤتمرات الفيديو في العملية التعليمية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع والدراسات العربية:

- 1- إسماعيل، الغريب زاهر (2001م): تكنولوجيا المعلومات وتحديث التعليم، عالم الكتب، دار عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 2- الأغا، إحسان (1997م): البحث التربوي: (عناصره، مناهجه، أدواته)، الطبعة الثانية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 3- الشرهان، جمال بن عبد العزيز (2001م): الوسائل التعليمية ومستجدات تكنولوجيا التعليم، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 4- شمو، علي محمد (2004م): التعليم عن بُعد، مطبعة جامعة الخرطوم، الخرطوم، السودان.
- 5- صالح، نبيل خليل علي (2009م): أثر التدريب الإلكتروني القائم على المحاكاة على مهارات مؤتمرات الفيديو والاتجاه نحو التدريب : دراسة على اختصاصي تكنولوجيا التعليم في مملكة البحرين. دراسة ماجستير في تكنولوجيا التعليم، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي.
- 6- عبد الفتاح، عز الدين حسن (2017م): مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام (SPSS)، الطبعة 1، مطبعة خوارزم العلمية، المملكة العربية السعودية.
- 7- عبد الكريم، رقيق (2018م): تكنولوجيا الإعلام والاتصال آلية جديدة للتكوين عن بعد في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية (تقنية الفيديو كونفرنس أنموذجاً)، ورقة علمية، المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد (09) عدد خاص نوفمبر 2018م.
- 8- علي، أسامة سعي وآخرون (2009): تكنولوجيا التعليم والمستحدثات التكنولوجية، دار علا للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 9- فراونة، أكرم عبد القادر عبد الله (2012م): فعالية استخدام مواقع الفيديو الالكترونية في اكتساب مهارات تصميم الصور الرقمية لدى طالبات كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، دراسة ماجستير في المناهج وطرق التدريس (تكنولوجيا التعليم) بكلية التربية، بالجامعة الإسلامية بغزة فلسطين.

ثانياً: المراجع والدراسات الأجنبية:

- 1- <http://staffcv.uofk.edu/engineering/smsarif/downloads/sms026.pdf>-2-2-2014.
- 2- <https://ar.wikipedia.org> ويكيبيديا الموسوعة الحرة.
- 3- Nstec.wordpress.com/2008/06/19/videosub/-29-1-2014
- 4- Salina,L., Ruffinengo,C., Garrino,L., Massariello,P., Charrier, L. Martin, B., Favale, M., Dimonte, V. (2012): Effectiveness of an educational video as an instrument to refresh and reinforce the learning of a nursing technique: a randomized controlled trial, Springer Journal, Vol. 1 (2), pp. 67–75 , May 2012.
- 5- Shaw, D.(2007). Video Streaming and Traditional Texts in Second Grade Science Classes

دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية العربية

The role of Technology, Information and Communication in The Development of Arab Humman Resources

د. عائشة صفرائي

و

ط.د سليمان شيشون

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

مخبر: دراسات التنمية الاقتصادية

مخبر: دراسات التنمية الاقتصادية

البريد الإلكتروني

البريد الإلكتروني

aicha_alg2008@yahoo.fr

simo197728@live.com

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى توضيح الدور الفعال الذي يمكن أن تؤديه تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية داخل الوطن العربي، وذلك في سياق زمني عرف فيه الفكر الإداري تطوراً بالموازاة مع تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال (ICT) على مستوى بلدان العالم منذ اختراع الطباعة إلى عصر الشبكة العالمية للمعلومات. وقد تم التوصل إلى أن الدول العربية سعت بدرجات متفاوتة لتطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال على إدارة الموارد البشرية في مختلف قطاعات النشاط بنوعيه الحكومي والخاص، وذلك بهدف تحسين أداء المورد البشري العربي باعتباره الرأس المال الحقيقي الذي يمكن الاعتماد عليه لتحقيق الرقي والتميز لأي بلد، خاصة بعد ما أثبتت الكثير من الدراسات الأهمية القصوى لاستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعليم الأفراد وتدريبهم بغرض تنمية معارفهم ومهاراتهم باستمرار بما يتناسب ومتطلبات المنافسة العالمية في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية منها وغير الاقتصادية.

الكلمات الدالة: تكنولوجيا الإعلام والاتصال، إدارة الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية.

Abstract:

This research aims to clarify the effective role that information and communication technology can play in the development of human resources within the Arab world, in a temporal context in which administrative thought has developed in parallel with the development of information and communication technology (ICT) at the level of countries of the world since the invention of printing to the age of the network Global Information.

It has been concluded that the Arab countries have sought and strived to varying degrees to apply information and communication technology to human resources management in the various sectors of activity, both governmental and private, with the aim of improving the performance of the Arab human resources as it is the real capital that can be relied upon to achieve advancement and distinction for any country. Especially after many studies have proven the utmost importance of using information and communication technology in educating and training individuals in order to ensure development of their knowledge and skills in line with the requirements of global competition in various fields of economic and non-economic life.

Keywords: information and Communication Technology, human Resources Management, Human Resources Development.

مقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية العنصر الفاعل داخل المؤسسات والإدارات في القطاعين العام والخاص فهي توليفة من الأعمال التي تهدف إلى استقطاب وتوظيف، تدريب وإبقاء العنصر البشري في هذه المؤسسات العامة أو الخاصة وتخص مهام التوظيف والتدريب والتخطيط والتقييم، وقد سجلت إدارة الموارد البشرية قفزة نوعية مع نهاية القرن العشرين وانتقلت من إدارة الأفراد إلى تسيير وتنمية رأس المال البشري عن طريق تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال، لذلك نجد أن لها تأثير كبير في تسيير وتنمية الموارد البشرية، وذلك بالتخلي التدريجي عن الطرق التقليدية في عمليات التوظيف، والتدريب والتكوين والتقييم، وتعد الإدارة الإلكترونية من أهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال، التي تم اعتمادها في عصرنة وتنمية الموارد البشرية وتحويل عملها الروتيني المتميز بالبيروقراطية إلى عمل ديناميكي، يتطور باستمرار حيث سمحت أتمتتها على ربح الوقت وتخفيض التكلفة، وقد سعت الدول العربية كباقي دول العالم لتطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال، بهدف تطوير وتنمية مواردها البشرية لكن بدرجات متفاوتة، تبعاً لتوفر الإرادة السياسية والإمكانات المالية والتشريعات، بنية تحتية ملائمة وأطر بشرية مؤهلة.

أولاً- الإشكالية:

السؤال الرئيس المطروح في هذه المداخلة هو :

ما دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية العربية؟

وتندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

ما أثر استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في وظائف إدارة الموارد البشرية؟

ما هي أهم التجارب العربية لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال لتنمية الموارد البشرية؟

ثانياً- أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من كونها تتناول أسلوباً إدارياً حديثاً، من بين أساليب التسيير للموارد البشرية ألا وهو تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية المورد البشري على مستوى المنظمات وعلى المستوى القومي.

ثالثاً- أهداف البحث:

تمثلت أهداف البحث في إعطاء مفهوم واضح لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، من خلال تعريفها وتحديد أهميتها، بالإضافة إلى تأثيرها في تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية مع ذكر أهم التجارب العربية للتطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال، كوسيلة لتنمية وتطوير أداء الموارد البشرية.

رابعاً- محاور البحث:

طبيعة البحث أدت إلى تقسيمه إلى المحاور الأربعة التالية:

المحور الأول: ماهية تكنولوجيا الإعلام والاتصال

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي للموارد البشرية

المحور الثالث: دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية

المحور الرابع: أهم التجارب العربية في تنمية الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

المحور الأول: ماهية تكنولوجيا الإعلام والاتصال

إن شيوع استعمال مصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصال يوحي ببساطته وسهولة تحديد مفهومه في حين أنه: " من المفاهيم المتداخلة بعض الشيء نظرا للتطور الذي شهده، كون جل التكنولوجيات كانت موجودة منذ السنوات الثلاثين الماضية أو أكثر، و ما يمكن اعتباره حديثا هو توسع استخداماتها في مجال تسيير المؤسسات واعتمادها بدرجة كبيرة على العمل الشبكي وخاصة الأنترنت"¹.

تعريف تكنولوجيا الإعلام والاتصال وأهميتها

1- تعريف تكنولوجيا الإعلام والاتصال

يتكون مصطلح تكنولوجيا الإعلام والاتصال من مفردتين هما: تكنولوجيا الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، تعني تكنولوجيا الإعلام أو تكنولوجيا نقل المعلومة²؛ كما تعني كذلك: "جملة التكنولوجيات الحديثة التي تسمح بجمع، نقل و معالجة المعلومات بكميات كبيرة و بأساليب مختلفة"³. و بصفة عامة تستخدم تكنولوجيا الإعلام في نقل المعلومات من اتجاه واحد، بينما تقوم تكنولوجيا الاتصال بنقل البيانات و المعلومات في اتجاهين من و إلى المرسل والمرسل إليه.

وقد اختلف المفكرون في إعطاء تعريف دقيق و شامل لمصطلح تكنولوجيا الإعلام والاتصال لكن يمكن عرض أهمها فيما يلي:

أ. يقصد بتكنولوجيا المعلومات والاتصال بأنها: " الاندماج الثلاثي الأطراف بين الإلكترونيات الدقيقة والحواسيب ووسائط الاتصالات الحديثة التي تشمل جميع الأجهزة والنظم والبرمجيات المتعلقة بتداول المعلومة "⁴.

ب. يذهب "توربان"(TURBAN) في تعريفه لتكنولوجيا الإعلام والاتصال بأنها: " الجانب التكنولوجي من نظم المعلومات الذي يشمل المكونات المادية، البرمجيات، قاعدة البيانات الشبكات والوسائط الأخرى"⁵. و بناء على ما سبق يمكن القول أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال هي: كافة التقنيات (الآلية و البرمجية) بالإضافة لوسائط الإتصال السلكية واللاسلكية، التي يتم إستخدامها لتحويل البيانات بكافة أشكالها إلى معلومات مختلفة لإستعمالها لأغراض متنوعة.

2-أهمية تكنولوجيا الإعلام والاتصال:

تؤدي تكنولوجيا الإعلام والاتصال دورا كبيرا في تحديث و تطوير إدارة الموارد البشرية في المنظمة و تؤدي إلى توفير وظائف جديدة و مجالات نشاطات متنوعة و يمكن رؤية ذلك في ما يلي⁶:

- المساعدة على تقليص حجم التنظيمات الإدارية؛
- المساعدة على تفعيل الاتصال الإداري بين الأفراد داخل المنظمة؛
- المساعدة على ترتيب الأولويات و إختيار البدائل عند اتخاذ القرارات؛
- زيادة الرقابة الفعلية داخل المنظمة؛

¹ - شادلي شوقي، 2007-2008، أثر استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، ورقلة / الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، كلية الاقتصاد، قسم العلوم الاقتصادية، ص 12.

² - الطاهر ميمون، 2013، الإتصالات عن بعد و أثرها على الإقتصاد المحلي، الإسكندرية / مصر، مؤسسة الثقافة الجامعية، ص 269.

³ - فاطمة طوهر، 2014-2015، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية رسالة ماجستير، وهران / الجزائر، جامعة وهران، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم الاقتصاد، ص 10.

⁴ - ربي مصطفى عليان، 2010، إقتصاد المعلومات، عمان / الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ص 292.

⁵ - عبد الله حسن مسلم، 2014، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعرفة، عمان / الأردن، دار المعز للنشر والتوزيع، ص 126.

⁶ - عبد الله حسن مسلم، مرجع سبق ذكره، ص 125.

- زيادة فعالية الأداء المورد البشري (العمل) داخل المنظمة.

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية

يتم في هذا المحور عرض مفهوم إدارة الموارد البشرية أهميتها وأهم وظائفها.

أولاً: تعريف إدارة الموارد البشرية

إختلف المفكرون في تحديد تعريف دقيق و جامع للموارد البشرية، لذا سيتم فيما يلي التطرق لأهم التعاريف لهذا المصطلح، قبل التطرق لتعريف إدارة الموارد البشرية.

1-تعريف الموارد البشرية

- أ- تعرف الموارد البشرية بأنها: " فئة السكان الذين يمكن نظرياً إعدادهم للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي من الأطفال حتى الشيخوخة " ⁷.
- ب- الموارد البشرية تعني: " جميع الناس الذين يعملون في المنظمة سواء رؤساء أو مرؤوسين " ⁸.

2-تعريف إدارة الموارد البشرية

وردت عدة تعاريف لإدارة الموارد البشرية ومنها ما يلي ⁹:

- يعرف "هودجينز" إدارة الموارد هي: العملية التي من خلالها تكفل المنشأة الإستخدام الفاعل للعاملين بما يحقق أهداف المنشأة والعاملين، أما " فرانش " FRANSH فيعرفها ب : عملية اختيار و إستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنظمة؛

-يعرفها "سيكولا"SIKULA بأنها: إستخدام القوى العاملة بالمنشأة ويشمل عمليات التعيين و تقييم الأداء التنموية...وتقديم الخدمات الصحية للعاملين؛

- كما أورد " العلاق " في معجمه لتعريف الموارد البشرية، بأنها جزء من الإدارة يُعنى بشؤون الأفراد العاملين من حيث التعيين و التدريب و تطوير كفاءاتهم.

بعد هذا العرض المختصر لعدة مفاهيم، يمكن القول أن إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من الإجراءات والوسائل التي ترمي إلى تنظيم الأفراد، للحصول على أقصى فائدة من الكفاءات البشرية واستخراج أفضل طاقاتهم عن طريق وظائف التخطيط و الاستقطاب و الاختيار والتعيين و التدريب و التقييم و التحفيز.

ثانياً: أهمية إدارة الموارد البشرية

تنبع أهمية الموارد البشرية من تعاملها مع أهم موارد المنظمة، ألا وهو العنصر البشري الذي يعتبر المورد الأول والأهم في تنمية و تطوير إن على مستوى المنظمة أو المستوى القومي، فإدارة الموارد البشرية تستثمر في أهم وأثمن الموارد ألا و هي الفرد، لذلك تعتبر من أهم علوم الإدارة، وهي المحرك الأساسي لنجاح المنظمات الحكومية والخاصة فعند توفر العنصر البشري المميز، وتوفر البيئة الملائمة للعمل، من قوانين وإجراءات مع وجود الوسائل التكنولوجية يتفاعل العنصر البشري عن طريق الإبداع و تطوير مخرجاته الفكرية والمادية ¹⁰.

⁷- محمد الصيرفي، 2009، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الإسكندرية / جمهورية مصر العربية، الكتاب الجامعي الحديث، ص 84-85.

⁸- عمر وصفي عقيقي، 2005، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي، عمان / الأردن، دار وائل للنشر و التوزيع، ص 11.

⁹- مصطفى يوسف كافي، 2014، إدارة الموارد البشرية، عمان/ الأردن، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ص 17-18.

¹⁰- محمد بن دليم الفحطاني، 2015، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، (ط 4)، الرياض/ المملكة العربية السعودية دار العبيكان للنشر، ص 25.

ثالثاً: وظائف إدارة الموارد البشرية

تقوم إدارة الموارد البشرية بمجموعة من الوظائف الأساسية لتحقيق أهداف المنظمة و تتمثل في ما يلي¹¹ :

1- وظائف تخصصية و هي تشمل:

- الوظائف الخاصة بتصميم وتحليل و توصيف وتخطيط الوظائف؛
 - الوظائف الخاصة باجتذاب الموارد البشرية (الاستقطاب، التعيين، الاختيار)؛
 - الوظائف الخاصة بتطوير الموارد البشرية (التدريب، التطوير الإداري، تقييم أداء العاملين التطوير التنظيمي)؛
 - الوظائف الخاصة بالحفاظ على الموارد البشرية (التعويضات المباشرة، تقييم الوظائف الحوافز المنافع والخدمات، تخطيط المسار الوظيفي، وإدارة الحركة الوظيفية للعاملين...إلخ)؛
- 2-وظائف إدارية: حيث لا تستطيع أن تقوم إدارة الموارد البشرية، بممارسة وظائفها التخصصية داخل المنظمة بطريقة صحيحة إلا إذا مارست هذه الوظائف في ضوء وظائف العملية الإدارية و المتمثلة في التخطيط والتنظيم و التوجيه و الرقابة.

المحور الثالث : دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية

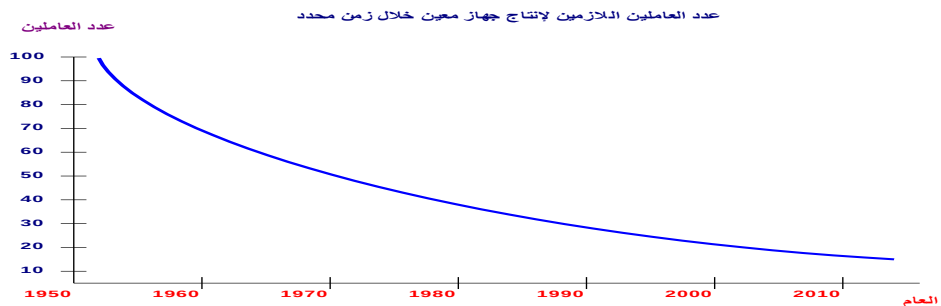
يمكن النظر إلى أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية الموارد البشرية من زاويتين:

أولاً من حيث طبيعة هذا الأثر (يمكن التمييز بين أثر كمي و أثر نوعي) و ثانياً من حيث مستوى هذا التأثير حيث يمكن التمييز بين التأثير على مستوى المنظمة والتأثير على المستوى (القومي).

أولاً: الأثر الكمي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية

إن التطور السريع في أتمتة القطاعات الصناعية و الخدمية و الإدارية و انخفاض عُمر المخرجات(المنتج) من عدة سنوات إلى عدة شهور أو أقل، بسبب إستخدام المعلوماتية في عملية الإنتاج أدت إلى خفض الطلب على اليد العاملة و أن نظرية انخفاض تكلفة عوامل الإنتاج الخاصة بتكلفة العنصر البشري، في بلدان العالم السائر في طريق النمو لم تعد مقبولة، فالصناعات الحديثة المؤتمتة تحتاج إلى أعداد صغيرة جداً من العاملين كما هو في الشكل(01)، بحيث تزيد كتلة أجور العمال كلما قلت أتمتة داخل المنظمة، و تنخفض كلما زادت الأتمتة داخل المنظمة كما يبينه الشكل(02)¹².

الشكل رقم(01): يمثل عدد العاملين اللازمين لإنتاج جهاز معين



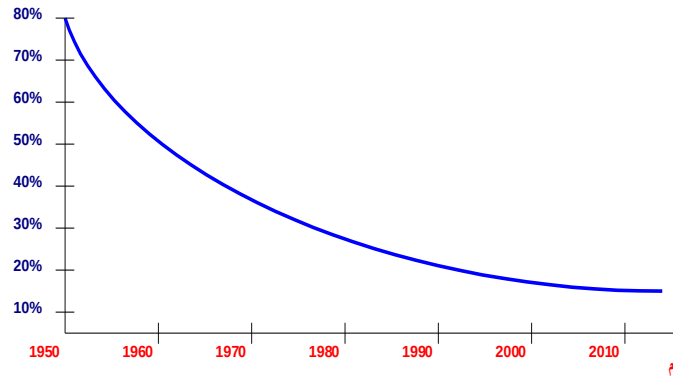
المصدر: كافي، مرجع سابق، ص 306.

¹¹ - منصورمحمد إسماعيل العريفي، 2012، إدارة الموارد البشرية، (ط 2)، صنعاء/اليمن، دار الكتاب الجامعي، ص ص 17-18.

¹² - يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص ص 305-308.

الشكل رقم(02): يمثل تناقص أجور اليد العاملة بالنسبة للتكلفة الكلية بعد الأتمتة

اجور اليد العاملة / التكلفة الكلية



المصدر: كافي، مرجع سابق، ص 307.

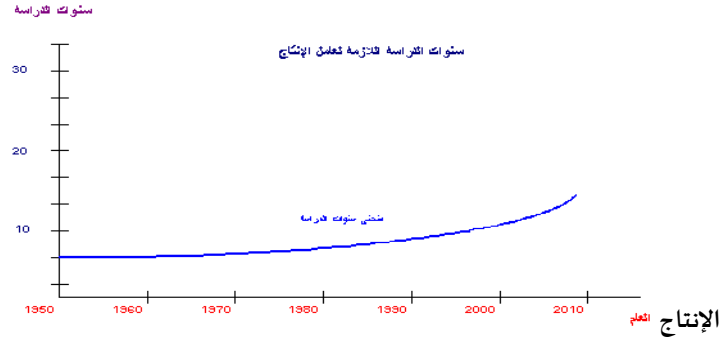
ثانيا: الأثر النوعي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية:

إن دخول المعلوماتية والأتمتة الصناعية ، أدى إلى رفع الحد الأدنى لمستوى العامل الذي يقف خلف الآلة، أو يراقب عدد من الآلات المبرمجة، بحيث يتطلب منه الإلمام ب¹³:

- لغة برمجة أو أكثر؛
 - الحواسيب ومواصفاتها الأساسية وطرق تشغيله؛
 - التحليل العددي والإحصائي؛
 - التنظيم الصناعي؛
 - لغة أجنبية أو أكثر خاصة اللغة الإنجليزية؛
 - متخصص في مجال محدد من الصناعة وقادر على التحول بسرعة إلى مجال آخر؛
 - قادر على التفاعل مع التصميم على شبكة حاسوبية؛
- و هذه المؤهلات لا تتوفر بمقاييسنا الحالية، إلا في خريجي المعاهد المتوسطة كحد أدنى وضمن برامج موجهة ويبين الشكل (03)، تطور التأهيل المطلوب من عامل في الإنتاج؛
- و في الوقت نفسه الذي تتطلب فيه التقنيات الحديثة زيادة في المؤهلات العلمية للعاملين خلف الآلات أي زيادة لعدد سنوات الدراسة حيث قلّت إلى حد كبير سنوات الخبرة العملية المطلوبة لإنتاج منتج معين كما يبينه الشكل (04)، وينطبق ذلك على العاملين في مختلف المهن مثل التصميم والإدارة والخدمات واللغات المتعددة وما شابه ذلك.

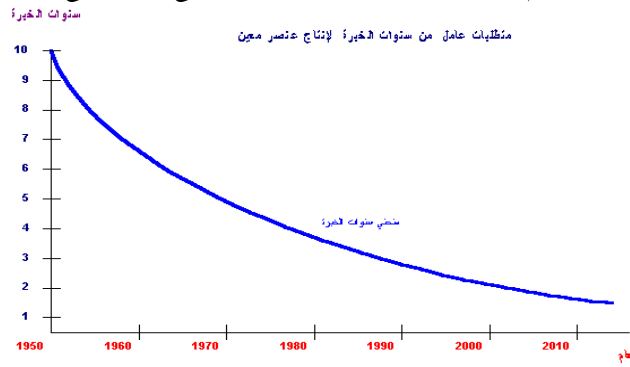
13 - أكرم ناصر، 4 نيسان 2000، الموارد البشرية وعصر المعلومات، ندوة الثلاثاء الاقتصادية، جمعية العلوم الاقتصادية دمشق / سوريا، جامعة دمشق، كلية العلوم الاقتصادية.

الشكل رقم (03): سنوات الدراسة اللازمة لعامل في



المصدر: ناصر، مرجع سابق، 2000.

الشكل رقم (04): متطلبات عامل لسنوات الخبرة لإنتاج عنصر (منتج) معين



المصدر: ناصر، مرجع سابق، 2000.

ثالثاً: دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية وتطوير الموارد البشرية على المستوى القومي (الوطني)

يتجلى دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني في تلك الوسائل والطرق الحديثة من برامج وخطط من بينها الحاسوب والبرمجيات الإلكترونية بالإضافة الشبكات المعلوماتية الداخلية (Intranet) و الخارجية (extranet)، والشبكة العالمية للمعلومات المرتبطة بالبحث العلمي والتعليم العالي بصفة خاصة: (التوظيف والتكوين والتدريب) والتي بفضلها يتم تكوين الموارد البشرية في المستويات المهنية العليا التي تشمل العلماء والباحثين والاختصاصيين في المجالات المختلفة الذين هم المسؤولون على وضع الخطط والبدائل في مجال تنمية وتطوير الموارد البشرية في جميع قطاعات الدولة¹⁴.

رابعاً: دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية وتطوير الموارد البشرية على مستوى المنظمة

يتجلى دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية على مستوى المنظمات سواء كانت عامة أو خاصة من خلال ما فرضته عليها تكنولوجيا المعلومات والاتصال من تغييرات في مجال إدارة الموارد البشرية؛ بعض هذه التغييرات ثانوية وبعضها الآخر جوهري¹⁵.

¹⁴ - منذر واصف المصري، 2004، العولمة وتنمية الموارد البشرية، أبو ظبي/الإمارات العربية المتحدة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، ص 58-59.

¹⁵ - سهيلة محمد عباس، (2003)، إدارة الموارد البشرية، عمان/الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ص 133.

و من أبرز هذه التغييرات الجوهرية ما تمّ على وظائف إدارة الموارد البشرية و ذلك كما يلي:

1-تطبيق الإدارة الإلكترونية على وظائف إدارة الموارد البشرية

تعددت وظائف إدارة الموارد البشرية التي تعتمد على تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال في إطار ما يسمى بالإدارة الإلكترونية، وأهم هذه الوظائف: التوظيف الإلكتروني، التكوين الإلكتروني والتقييم الإلكتروني.

1 - التوظيف الإلكتروني

خلافًا للتوظيف التقليدي الذي ينبنى أساسًا على أسلوب الاستدعاء ثم الاختبار الكتابي و الشفهي و المقابلة الذي يحتاج إلى تكلفة وفترة زمنية طويلة فإن التوظيف الإلكتروني يعتمد كليًا على الوسائط التكنولوجية الحديثة بداية من الإعلان على المناصب الشاغرة في موقع المنظمة على شبكة الإنترنت، وتكفي نقرة واحدة من فأرة الحاسوب لفتح للمتصفح الولوج مباشرة إلى إعلان التوظيف مع كامل التفاصيل المستخدمين¹⁶.

2- التكوين الإلكتروني

يشمل التكوين الإلكتروني كلا من التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني، وتفصيل ذلك فيما يلي:

أ: التدريب الإلكتروني

يعرف التدريب أنه: " ذلك النشاط الفعال الذي يسهم في زيادة مهارة الأفراد في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية على أسس علمية وعملية، بهدف رفع كفاءة المنظمة وفعاليتها " ¹⁷. وقد ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل ملحوظ في عملية التكوين والتدريب، وصار وجود مركز للتكوين الداخلي في أي مؤسسة نقطة مقارنة ودليل نجاعة النظام التدريبي فيها إذ تضمن تكنولوجيا المعلومات نقطتين هامتين من جهة تكوين المستخدمين: فهي تسمح لهم بالتكيف مع كل ما هو مستحدث وتمنحهم القدرة على استخدامه دون صعوبة و دون المساس بالعمل المطلوب؛ أما النقطة الثانية فهي تتعلق بالمديرين بمنحهم التكوين اللازم لأخذ بعين الاعتبار المعطيات المختلفة عند بناء نظام التوظيف والتكوين والتدريب الإلكتروني¹⁸.

ب: التعليم الإلكتروني

قبل التعريف هناك عدة تسميات للتعليم الإلكتروني فيمكن أن نسمي التعليم الإلكتروني بالتعلم عن بعد أو التعلم الافتراضي أو التكوين الإلكتروني أو التدريب الإلكتروني، وعليه يقصد بالتعليم الإلكتروني عملية تحويل التعليم التقليدي إلى شكل رقمي للاستخدام عن بعد، وبعبارة أخرى فهو "ذلك النوع من التعليم القائم على شبكة الإنترنت وفيه تقوم المؤسسة التعليمية بتصميم موقع خاص بالمواد والبرامج التعليمية، ويتعلم المتعلم فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية الراجعة، ويعرفه آخرون بأنه عملية تكوين عن بعد من خلال استخدام شبكة الانترنت (الشبكة العالمية) أو شبكة الانترنت (الشبكة الداخلية) بغرض رفع المستوى العلمي بغرض التأهيل، وباستخدام الكمبيوتر، الصوت والفيديو مع الوسائط المتعددة، فعملية التكوين الإلكتروني تزيد إمكانية وصول الموظفين إلى التكوين والتعليم ويتم ذلك بطريقة سريعة مباشرة وبتكاليف منخفضة¹⁹.

¹⁶ - محمد الصبري، مرجع سبق ذكره، ص 568- 573.

¹⁷ - طاهر محمود الكلالده، 201، إلتجاهات الحديثة في الموارد البشرية، عمان/الأردن، داراليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص 99.

¹⁸ - فاطمة طوميري، مرجع سبق ذكره، ص 70.

¹⁹ - عمري علي، جوان 2017-2018، مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات، أطروحة دكتوراة في علوم تسيير

3-التقييم الإلكتروني

في سبيل متابعة وتنفيذ أهداف عملية تقييم الأداء، تقوم كثير من المنظمات بتوفير عملية تقييم أداء إلكترونية لتسهيل إدارة وتنفيذ عملية التقييم، وتساعد هذه الأنظمة المدراء على قياس الأداء، كتابة تقارير الأداء وتوفير التغذية الراجعة للعاملين وتستخدم أنظمة مراقبة الأداء المحوسبة في تسهيل عملية قياس الأداء أثناء ومن أحد أهم أسباب ازدياد استخدام هذه الأنظمة بشكل كبير هي تخفيض الوقت المستغرق من قبل المدراء لمراقبة العاملين و سلوكهم و أدائهم، وكذا قدرتها على زيادة نطاق الإشراف، كما تمكن تلك الأنظمة من توفير التقييم الفعال عن طريق الانترنت و هي وسيلة حديثة انتشرت بشكل واسع والتي تعتمد على التقييم من خلال كل من له علاقة بالموظف سواء من داخل أو خارج المنظمة²⁰.

المحور الرابع: أهم التجارب العربية في تنمية الموارد البشرية باستخدام (ICT)

أعطت الدول العربية أهمية كبرى لتنمية وتطوير الموارد البشرية عن طريق عصنة قطاع التعليم وتطوير البحث العلمي لتنمية المورد البشري العربي، وهذا بفضل قطاع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات فهو يساهم في دفع عجلة الاقتصاد الوطني عن طريق رفع أداء مردودية العنصر البشري داخل مختلف القطاعات لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة .

وفيما يلي أهم التجارب العربية في تنمية وتطوير الموارد البشرية باستخدام (ICT)

أولاً: التجربة الإماراتية

حازت دول الخليج قصب السبق في ميدان التنمية ومجال تطوير الموارد البشرية و تعد الإمارات العربية المتحدة من أبرز الدول التي قطعت أشواطاً كبيرة في تطوير تنمية مواردها البشرية حيث أتاحت لها الظروف السياسية من قيادة سياسية رشيدة و موارد مالية وفيرة (الناتج المحلي الإجمالي لسنة 2018 بلغ 393مليار دولار) حيث خصص لنفس السنة 1,3% من (ن. م. إ) للبحث العلمي وتطويره أي: أكثر من 500 مليون دولار موجهة لتطوير البحث العلمي²¹.

وأطلقت الإمارات العربية المتحدة مشروعاً طموحاً، أطلق عليه "برامج التعلم مدى الحياة" يتمحور حول تنمية الموارد البشرية عن طريق تعليمها وتدريبها وتأهيلها عن طريق عدة برامج أهمها²²:

1- مبادرة مليون مبرمج عربي

في سنة 2017 أطلق صاحب السمو الشيخ محمد راشد آل مكتوم نائب رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي مبادرة وهي منصة تعليمية مجانية للأفراد المهتمين بتطوير مهاراتهم الرقمية، تهدف المبادرة الأكبر من نوعها في العالم العربي إلى تمكين مليون شاب عربي من المهارات الأساسية المطلوبة لسوق العمل، وذلك بتعلم لغة الحاسوب في مسارات عدة وتقديم المبادرة منح ذات مستوى رفيع إلى 1000 طالب من الدارسين، وسوف يحصل أفضل مبرمج على جائزة بقيمة مليون دولار ويحصل كل فرد من أصحاب المراكز العشرة الأولى على 50.000,00 دولار أمريكي؛

بسكر/الجزائر، جامعة محمد خيضر، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، قسم التسيير، ص 43-44.

²⁰ - عماري علي، نفس المرجع، ص 40.

²¹ - البنك العالمي للتنمية، 28 أكتوبر 2019، تقرير حول مؤشرات قياس التنمية في الشرق الأوسط.

²² - حكومة الإمارات العربية المتحدة، 09 أبريل 2020، برنامج تعلم مدى الحياة، معلومات وخدمات، أبوظبي/الإمارات

الرابط: <https://u.ae/ar-ae/information-and-services/education/lifelong-learning-programme>.

2- برنامج بعثة

في إطار إستراتيجية الهيئة العامة لتنظيم قطاع الاتصالات لتنمية الموارد البشرية المتخصصة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات قامت الهيئة بإطلاق برنامج يهدف لتعزيز دور و مكانة قطاع التعليم الوطني من خلال دعم ورعاية الطلبة المتميزين لدفع مسيرة التعليم بالدولة في شتى التخصصات العلمية ، به وقد استثمرت الهيئة مبالغ كبيرة في برنامج بعثة لتسجيل مئات الطلبة وحملة الماجستير في جامعات مرموقة داخل الدولة وخارجها.

ثانيا: التجربة الموريتانية

شهدت موريتانيا تقدما كبيرا في مجال تأهيل وتدريب وتنمية الموارد البشرية، وهذا المواكبة التطورات الحاصلة على مستوى تكنولوجيايات الإعلام و الإتصال في العالم، ومن أجل ذلك قامت الدولة الموريتانية بإنشاء مجلس وطني للتعليم العالي والبحث العلمي، و وكالة وطنية للبحث العلمي و الابتكار؛ إنشاء خلية للابتكار تحت وصاية وزارة الإقتصاد و المالية، وبلورة إستراتيجية وطنية للبحث العلمي أفق (2025) واعتماد خطط ثلاثية كخطة (2013-2015) للتعليم العالي و البحث العلمي²³.

ثالثا: التجربة الجزائرية

بدءا من سنة 2008 شرعت الجزائر في مشروع "الجزائر الإلكترونية 2013"، و هذا بوضع مختلف النصوص التشريعية وإعداد القواعد الأساسية التي تضمن ذلك، لتهيئة مختلف القطاعات لمثل هذا التطور حيث تعد الوثيقة التي صدرت في ديسمبر 2008 أول وثيقة رسمية تحمل معالم برنامج إدارة إلكترونية متكاملة في الجزائر حيث يهدف إلى بناء مجتمع المعلومات وتحريك الاقتصاد ورقمته، إضافة إلى تقليص البيروقراطية والوصول إلى سرعة إتخاذ القرار، و هو ما أثر بشكل إيجابي في الخدمات الإلكترونية التي تقدمها كل من وزارتي الداخلية والجماعات المحلية و وزارة العدل الجزائريتين²⁴.

الخاتمة

بدأت الدول العربية في السنوات الأخيرة، بالعديد من الإصلاحات لدعم تنمية الموارد البشرية التي هي من أسس التنمية المستدامة على المستوى الوطني و فاعلية الأداء على مستوى المنظمة، لكن النجاح الكلي لهذه الإصلاحات يتطلب إنشاء آلية لتشجيع التعليم والتدريب و البحث العلمي و نقل التكنولوجيا، من أجل زيادة الأداء والتنافسية للقطاعات الوطنية والمنظمات، و ينبغي أن يعزز القطاعين العام و الخاص قدرتهما في مجال العلوم و التكنولوجيا و الابتكار و تطوير التعليم، واستخدامهما بشكل ناجع لتطوير وتنمية المورد البشري العربي دون إغفال التعاون البيئي في هذا المجال الذي يعد بأفاق مبشرة.

²³ - الإسكوا، 2017، لمنظومة الوطنية لتطوير ونقل التكنولوجيا في موريتانيا، بيروت/ لبنان منظمة الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا.

²⁴ - سميحة براهيمي، 26-27 نوفمبر 2018، بحث حول الإدارة الإلكترونية في الجزائر بين الواقع والأفاق، المؤتمر الدولي السادس حول النظام

القانوني للمرفق العام الإلكتروني، المسيلة / الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف.

قائمة المراجع:

- أكرم ناصر، 4 نيسان 2000، الموارد البشرية وعصر المعلومات، ندوة الثلاثاء الإقتصادية، جمعية العلوم الإقتصادية، دمشق/ سوريا، جامعة دمشق، كلية العلوم الإقتصادية.
- البنك العالمي للتنمية، 28 أكتوبر 2019، تقرير حول مؤشرات قياس التنمية لمنطقة الشرق الأوسط.
- الإسكوا، 2017، المنظومة الوطنية لتطوير ونقل التكنولوجيا في موريتانيا، بيروت/لبنان، منظمة الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا.
- الطاهر ميمون، 2013، الاتصالات عن بعد و أثرها على الإقتصاد المحلي، الإسكندرية/مصر، مؤسسة الثقافة الجامعية.
- حكومة الإمارات العربية المتحدة، 09 أبريل 2020، برامج تعلم مدى الحياة، معلومات وخدمات، أبو ظبي/ الإمارات، العربية المتحدة، الرابط-<https://u.ae/ar-ae/information-and-services/education/lifelong-learning-programmes>.
- ربحي مصطفى عليان، 2010، إقتصاد المعلومات، عمان/الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- سهيلة محمد عباس، 2003، إدارة الموارد البشرية، عمان/الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- سميحة براهيمي، 26-27 نوفمبر 2018، بحث حول الإدارة الإلكترونية في الجزائريين الواقع والأفاق، المؤتمر الدولي السادس حول النظام القانوني للمرفق العام الإلكتروني، المسيلة/الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف.
- شادي شوقي، 2007 - 2008، أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، ورقلة/الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، كلية الإقتصاد، قسم العلوم الإقتصادية.
- طاهر محمود الكلالدة، 2011، الإتجاهات الحديثة في الموارد البشرية، عمان/الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عبد الله حسن مسلم، 2014، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعرفة، عمان/الأردن، دار المعترف للنشر والتوزيع.
- عماري علي، 2017-2018، مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات، أطروحة دكتوراة في علوم تسيير بسكرة/الجزائر، جامعة محمد خيضر، كلية الإقتصاد وعلوم التسيير، قسم التسيير.
- عمر وصفي عقيلي، 2005، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي، عمان/الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- فاطمة طويهي، 2014-2015، أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات الإتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، وهران/الجزائر، جامعة وهران، كلية الإقتصاد وعلوم التسيير، قسم الإقتصاد.
- محمد الصيرفي، 2009، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الإسكندرية/ جمهورية مصر العربية، الكتاب الجامعي الحديث.
- محمد بن دليم القحطاني، 2015، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، (ط 4)، الرياض/المملكة العربية السعودية، دار العبيكان للنشر.
- مصطفى يوسف كافي، 2014، إدارة الموارد البشرية، عمان/الأردن، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- منذر واصف المصري، 2004، العولمة وتنمية الموارد البشرية، أبو ظبي/الإمارات العربية المتحدة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية.
- منصور محمد إسماعيل العريفي، 2012، إدارة الموارد البشرية، (ط 2)، صنعاء/اليمن، دار الكتاب الجامعي.

الريادة في تكنولوجيات الاعلام والاتصال كمدخل لتنمية الموارد البشرية العربية

د. كنزة عشاشة

و

د. خيرة لكمين

الجامعة: 8 ماي 1945 –قائمة-الجزائر
البريد الالكتروني
Achachakenza34@gmail.com

الجامعة: حمه لخضر الوادي-الجزائر
البريد الالكتروني
kheiralekmine@gmail.com

الملخص:

شهدت المجتمعات العربية تطورات كبيرة نظرا للانفتاح الخارجي على العالم ما خلق لها فجوة كبيرة بين ما هو موجود خارجا وما هو معمول به في بيئتها الداخلية، وكان بذلك التوجه نحو تفعيل آلية مساعدة على مواكبة التطورات الخارجية وتطوير المؤسسات لتتماشى مع متطلبات العصر والمجتمع المتزايدة أكثر من ضرورة ملحة. بهدف ضمان الاستمرار والبقاء للمؤسسات وذلك الفعالية والكفاءة في المخرجات، توجهت جل المؤسسات للاستفادة من تكنولوجيات الاعلام والاتصال في مجال الموارد البشرية باعتباره عنصر مهم في نشاط وتفعيل المنظمات ومنه جاء دراستنا هذه لإبراز أهمية الاعتماد على تكنولوجيات الاعلام والاتصال بهدف تنمية الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: التنمية-الموارد البشرية-التكنولوجيات الحديثة- الكفاءة- الفعالية.

Abstract:

Arab societies have witnessed great developments due to the external openness to the world, which created a big gap for them between what is outside and what is in place in their internal environment, and this was the trend towards activating a mechanism to help keep pace with external developments and developing institutions to be in line with the requirements of the age and the growing society more than an urgent necessity.

With the aim of ensuring the continuity and survival of institutions and that of effectiveness and efficiency in outputs, most of the institutions have directed to take advantage of information and communication technologies in the field of human resources as it is an important element in the activity and activation of organizations, and from this our study came to highlight the importance of relying on information and communication technologies in order to develop human resources.

مقدمة:

ان ثورة المعلومات التي انطلقت منذ العقد الاخير من القرن الماضي والتطور الذي تشهده المجتمعات المتقدمة جعل من التقدم الوظيفي والاداري حتمية لا بد منها ومطلباً ملحا لتلك المجتمعات لفتح افاق واسعة حول تنمية الادارات وتحديث أنظمتها وأساليبها وتحسين الخدمات الوظيفية التي تعكس مدى التطور البشري في مجال الخدمات الادارية بصورة أكثر تطوراً وفعالية فما يشهده العالم من تحولات تقنية متسارعة والتطورات الهائلة في مجال أجهزة الحاسوب والبرمجيات وأجهزة الاتصال ووسائلها والكم الهائل من المعلومات الذي ينمو وينتقل بسرعة جعل من تكنولوجيا المعلومات وسيلة مهمة في المنظمات وأصبح يتطلب من هذه الأخيرة على اختلاف أنواعها وأحجامها ضرورة العمل على تنمية الموارد البشرية واعطاء العنصر البشري المهارة والكفاءة اللازمتين من أجل مساندة هذه التحولات التكنولوجية فعندما يزيد الاعتقاد بقدرة الموارد البشرية ودورها في احداث التغيير المطلوب لإنجاح اي مؤسسة أو منظمة مرتبط بنجاح الافراد وكفاءتهم عن طريق الاستخدام الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

تناولت الدراسة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات، تمثلت اشكالية الدراسة في انه، على اعتبار التغيرات والتطورات العالمية الحاصلة والتي جعلت من المجتمعات العربية تعيش في ظل مشكلات ومعوقات تنظيمية ومؤسسية كبيرة استلزمت منها ضرورة التكيف، كيف تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الرقي بواقع المؤسسات العربية انطلاقاً من تنمية المورد البشري

المحور الأول: مدخل مفاهيمي للدراسة

أ- مفاهيم عامة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

ان حديثي العهد بتكنولوجيا المعلومات والاتصال ينظرون إليها على أنها: " كل ما هو جديد أو مكتشف أو مخترع من قبل العلماء والمكتشفين عبر العصور المختلفة"²⁵.

1- التكنولوجيا: لغة: لغة التقنيات، علم تطبيقي، طرائق وقواعد مستعملة في التصنيع، أساليب فنية هادفة للتطوير.²⁶

تعود كلمة التكنولوجيا الى الاغريق وهي كلمة مشتقة من كلمتين هما (Techeno) وتعنى الفن أو الصنعة وكلمة (logo)، وتعنى الدراسة والعلم وبذلك فان التكنولوجيا تعني علم الحرف أو علم الصنعة.

اصطلاحاً: تعرف التكنولوجيا على انها " مجموعة المعارف والخبرة المتراكمة والادوات والوسائل المادية والتنظيمية والادارية التي يستخدمها الانسان في اداء عمل ما في مجال حياته اليومية لإشباع الحاجات المادية والمعنوية على مستوى الفرد والمجتمع".²⁷

كما عرفها محمود علم الدين " بأنها الجانب التطبيقي للعلم، فمصطلح التكنولوجيا في نظر العلوم العلمية وسيلة لتحويل النظريات العلمية الى اختراعات وابتكارات تزيد الانتاج وتقلل تكلفته، ولا تقتصر التكنولوجيا على ذلك فقط بل تشمل تسخير العلم في السيطرة على جميع المجالات الحياة الانسانية والطبيعية وينظر الفلاسفة الى التكنولوجيا على أنها مرادفة للراحة والرفاهية".²⁸

i. شادلي شوقي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، 2007-2008.

ص 12.

ii. القاموس المنجد في اللغة العربية والاعلام، ط2، دار المشرق، لبنان، 1986، ص 1551.

iii. محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، ط1، دار العربي للنشر والتوزيع، 1990، ص 18.

iv. نفس المرجع، ص 12.

2- المعلومات: تعد المعلومات العنصر الأساسي في مختلف الأنشطة التي تمارسها الإدارة ولها أهمية كبيرة في عملية الاتصال، تؤثر على فعالية المدير وأداءه في تسيير مهامه الإدارية. ويعرف مصطلح المعلومات على أنه يمثل الحقائق والآراء والمعرفة المحسوسة في صورة مقروءة، أو مرئية أو حسية.

وتعرف المعلومات بأنها "البيانات التي تم اعدادها تقدم في شكل جداول أو رسومات بيانية أو مؤشرات تجمع وتكون غالبا عمليات حسابية حيث تحدد جودة المعلومة بقدرتها على تحفيز متخذ القرار ليتخذ موقفا معينا"²⁹

3- الاتصال: لغة: ان كلمة الاتصال لاتينية communise ومعناها مشترك أو عام وبالتالي فان الاتصال كعملية يتضمن المشاركة أو التفاهم حول شيء أو فكرة، أو فكرة أو احساس أو اتجاه أو سلوك أو فعل ما³⁰. اصطلاحا: عرف كارل هوفلند: "الاتصال على انه العملية التي يقدم من خلالها القائم بالاتصال منبهات وعادة ما تكون رموز لغوية لكي يعدل سلوك الأفراد الآخرين (مستقبلي الرسالة)، ويعرف على انه "نقل الافكار والمشاعر والمعلومات والتأثيرات"³¹.

وعرفه أحمد ماهر: "هو عملية مستمرة تتضمن قيام أحد الأطراف بتحويل أفكار ومعلومات معينة الى رسالة شفوية أو مكتوبة تنقل من خلال وسيلة اتصال الى الطرف الآخر"³². وبالتالي الاتصال هو عملية تفاعلية تتم بين المرسل والمستقبل لتبادل المعلومات والافكار وغيرها، ويتم ذلك عن طريق قنوات الاتصال المتعددة والمتنوعة.

4- تكنولوجيا المعلومات والاتصال: يمكننا القول أن "تكنولوجيا المعلومات هي تزاوج بين تكنولوجيا الحواسيب مع تكنولوجيا الاتصالات، وخير دليل على ذلك التدرج في تحديد مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وصولا الى الاتفاق في التعريف:

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال الجديدة ماهي الا مجموعة التكنولوجيا المترابطة والمتصلة فيما بينها، تركز عادة على الحاسوب ولها قدرة هائلة على رقمنة، معالجة تناول وتحويل المعطيات بكميات غير محدودة وبطرق متنوعة.
- تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي " مجموعة الاجهزة والادوات التي توفر عملية تخزين المعلومات، معالجتها ومن ثم استرجاعها وتوصيلها واستقبالها من وإلى أي مكان في العالم عبر أجهزة الاتصالات المختلفة"³³

وتشارك تعريفات كل من الموسوعة الدولية لعلم المعلومات والمكتبات، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وكذا البنك العالمي في نفس الفحوى، اذ تعتبرها:

"جملة التكنولوجيا الحديثة التي بجمع، نقل ومعالجة المعلومات بكميات غير محدودة وبأساليب مختلفة". تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي مجموعة الطرق والتقنيات الحديثة، المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع ادائه، وهي تضم مجموع الاجهزة التي تعنى بمعالجة المعلومات وتداولها مثل الحواسيب والبرامج

v. محمد صالح سالم، العصر الرقمي وثورة المعلومات دراسة في نظم المعلومات وتحديث المجتمع، ط1، عين للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية،

مصر، د س ن، ص 51.

vi. حسن عماد مكاوي، ليلى حسين، الاتصال ونظرياته المعاصرة، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003، ص 23.

vii. جهان أحمد رشدي، الأسس العلمية لنظريات الاعلام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978، ص 50.

viii. أحمد ماهر، كيف ترفع مهاراتك الادارية في الاتصال، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 24.

ix. بلعلاء خديجة، معموري صورية، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكتساب مزايا تنافسية في منظمات الاعمال، الملتقى الدولي الخامس حول رأس

المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصادات الحديثة، جامعة الشلف، د س ن، ص 07.

ومعدات الحفظ والاسترجاع، والنقل الإلكتروني السلبي واللاسلكي عبر وسائل الاتصال بكل أشكالها وأنواعها، سواء مكتوباً أو مسموعاً أو مرئياً....وغايتها الأساسية تسهيل التواصل الثنائي والجماعي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة³⁴.

ب- مفهوم تنمية الموارد البشرية: عرفها الدكتور أحمد منصور "هي أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية وكذا الفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف، معلومات، نظريات، مبادئ وقيم وفلسفات تزيد من طاقته على العمل والانتاج، وهي أيضاً وسيلة تكوينية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الامثل في العمل والانتاج وهي كذلك وسيلة فنية تمنح خبرات اضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية"³⁵.

المحور الثاني: استعمال التكنولوجيات الحديثة في الموارد البشرية: دراسة في العوامل والأهمية

أولاً- ادارة الموارد البشرية والتكنولوجيا: دراسة في العلاقة بينهما³⁶

توجد علاقة تكافلية بين الموارد البشرية وبين الإدارة، ففي المنظمات الكبيرة توظف إدارة الموارد البشرية في العموم أكثر من شخص واحد من أجل رعاية أنشطتها اليومية، وقد يكون الكثير من المهنيين في تنمية الموارد البشرية مسؤولين عن واجبات نمو الموظفين من خلال تدريبهم، وتوجيههم، وتوفير الاستحقاقات الخاصة بهم، ومن المهام الأخرى لموظفي الموارد البشرية توظيف الموظفين الجدد، بالإضافة إلى ذلك يكون من واجب موظفي تنمية الموارد البشرية وتطوير هؤلاء الموظفين كي يصبحوا زملاءً منتجين، وفي الغالب تتداخل واجبات الموارد البشرية مع تنمية الموارد البشرية.

التكنولوجيا الحديثة بمختلف مظاهرها واقع وضرورة تنافسية لا يمكن تجاهلها أو الاستغناء عنها، وإدارة الموارد البشرية كجزء أساسي من المؤسسات الحديثة تواكب بشكل واسع مختلف التطورات التكنولوجية خاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، حيث انها تصنف من اول وأكثر الادارات باستعمال لهذه الوسائل، لكننا اليوم ومع الاندماج المتزايد لإدارة الموارد البشرية في بناء الاستراتيجية العامة للمؤسسة يزداد التوجه نحو دمج وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل كبير في تطبيقات تسيير الموارد البشرية، وذلك عبر ثلاث مراحل أساسية وهي:

1- استعمال برامج خاصة لتسيير الموارد البشرية مثل "people sap"، إضافة الى استحداث مواقع ادارة الموارد البشرية على شبكة الانترنت تدعمها برامج خاصة مثل "people softs version"، وغيرها من البرامج المحسوبة.

2- جعل المضامين عبر المواقع الخاصة بإدارة الموارد البشرية أكثر شخصية وتفاعلية بين أماكن ومع مستعملين مختلفين.

x. بخي إبراهيم، شعوبي محمود فوزي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية قطاع السياحة والفندقة، مجلة الباحث، العدد 07،

2009-2010، ص 275.

xi. حبيب الصحاف، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 2000، ص 51.

xii. لمفادلة حمزة، ادارة الموارد البشرية وعملية التغيير، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع- تنمية وتسيير الموارد البشرية-، جامعة قسنطينة، 2010، ص 77-78.

3- استعمال المؤسسات لشبكة الأنترنت لتنظيم العمل في إطار تحويل العلاقات بين العاملين والمسيرين الى صفة غير رسمية عبر استعمال الأنترنت ووسائل اتصال أخرى تجعل العامل يحصل باستمرار على مختلف المعلومات.

ان هذه المراحل تؤكد مدى حدة التغيرات التي تعيشها ادارة الموارد البشرية خاصة اذا عرفنا أن التطورات التي تحدث في تكنولوجيا الاتصال باتت سريعة وفرص التطور واسعة لا متناهية، وهذا ما يجعل من الصعب التنبؤ بشكل ادارة الموارد البشرية المستقبلي على اعتبار أنه يرتبط بهذا المجال، لكن المؤكد هنا أن هناك فرص كبيرة للتطور والتحسين يمكن أن تستغلها ادارات الموارد البشرية في تطوير أساليبها وأنشطتها عبر استغلال هذه التطورات التكنولوجية، خاصة وان الادوار الجديدة لها تفرض عليها مثل التوجهات الاستراتيجية.

كما تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها دور كبير في تحسين أداء المورد البشري وذلك من خلال ما يلي³⁷:

أ: دور التطبيقات المعلوماتية في زيادة الانتاجية: ان أهم دور يناط الى جهاز الحاسوب هو رفع الانتاجية عن طريق عدة اليات منها:

- الحفظ المعلوماتي الذي يسمح بإعادة استعمال نفس المعلومات ويمكن اعادة نسخها عدة مرات بتكلفة قليلة جدا يجعلها عاملا لنمو الانتاجية بالمكاتب
- الحفظ الهيكلي للمعلومات وهو ما يسمح بالوصول الى كمية كبيرة من البيانات مع ربح الوقت
- المعالجة المعلوماتية للملفات والوظائف التي تتم بسرعة أكبر بأكثر دقة من المعالجات الفردية
- القدرة على اجراء الحاسبات المعقدة، خاصة تلك المتعلقة باتخاذ القرار، ومنه فان التطبيقات المعلوماتية عن طريق الحاسوب، تؤدي الى ربح الوقت والمكان والى تخفيض تكلفة انجاز المهام، حيث يمكن لبرنامج واحد أن يعوض عمل عدة موظفين، بأداء أرقى وفعالية أكبر وهو ما يؤثر بالإيجاب على المورد البشري بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصف عامة.

ب: الشبكات الداخلية:

تتمثل تأثيرات الشبكات الداخلية فيما يلي:

- التوفر السهل للوثائق المختلفة، مما يسمح بالوصول الى ذاكرة المؤسسة والتقليل من استنساخ الوثائق والارشيف وانخفاض تكاليف الارسال.
- تحسين الاتصال على مستوى المؤسسة وتحديد الاخطاء الناتجة عن الدوران السيئ للمعلومات
- التنسيق والربط بين الاجزاء الداخلية للمؤسسة وهي بذلك تضمن سيرورة العمل
- تشجيع التعاون بين أعضاء المؤسسة ونقل وتبادل الخبرات والمعرفة بينهم وكذا عقد الاجتماعات الكترونيا عن طريق التحاور الالكتروني... الخ حيث تزداد الوظائف المنجزة جميعا وانحصار العمل الفردي وهذا ما يساعد على تحسين وتنمية الكفاءات البشرية.
- خلق نظام معلوماتي بتكلفة قليلة جدا.

ج: الادارة الالكترونية للوثائق: خلال سنوات الخمسينيات من القرن الماضي كانت الوثائق تعالج يدويا، ولكن حاليا أصبحت الوثائق تنتقل بواسطة حامل معلوماتي، مثل الأقراص الصلبة (CD-ROM) لتي تشكل حل

xiii. بوحنية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الاكاديمي، ط1، د س ن، ص 142.

اقتصادي بالإضافة الى طاقة تخزينية ضخمة، بعد قمتها وترتيبها يمكن الاطلاع ببساطة تامة على الوثائق المطلوبة لكل شخص وبسرعة عالية بما فيها الأشخاص البعيدون عن الأرشيف، فالإدارة الالكترونية تشمل على مجموع التقنيات التي تمكن من تسهيل الاطلاع على كميات هامة من المعلومات ذات الطابع الاداري أو التقني ادارة الأرشفة.

ويهدف نظام الادارة الالكترونية للوثائق الى:

- الاستعمال الالكتروني لبطاقات الدوام (التسجيل اليومي للحضور) لتسهيل معالجة البيانات والاستفادة منها وكذا سرعة الوصول اليها، والتي تتيح للموظفين الوصول الى الوثائق المعيارية والمعالجة.
- تساعد المورد البشري على اكتشاف الاخطاء وتصحيحها في حينها باستخدامه لبرمجيات وشبكات معينة.
- تسمح التكنولوجيا بالانتقال السهل والسريع للمعلومات داخل المؤسسة.

ثانيا: مجالات تطبيق التكنولوجيا الحديثة لتنمية الموارد البشرية³⁸:

تهدف برامج تنمية الموارد البشرية الى اكتساب الفرد مجموعة من المعارف أو تحسين مهاراته أو تغيير اتجاهاته لتحسين مستوى ادائه وتمثل مجالات نمية الموارد البشرية فيما يلي:

1- المجال المعرفي: تتم تنمية المعلومات والمعرفة لدى المورد البشري عن طريق ما يلي:

- معرفة تنظيم المؤسسة سياساتها وأهدافها
 - معلومات عن منتجات المؤسسة وأسواقها
 - معلومات عن اجراءات ومخططات المؤسسات ونظم العمل بها
 - المعرفة الفنية بأساليب وأدوات الانتاج
 - المعرفة بالوظائف الادارية الاساسية وأساليب القيادة والاشراف
- 2- المجال المهاراتي: تعتبر تنمية المهارات والقدرات لدى الفرد من اهم أسباب النجاح سواء بالنسبة للمورد البشري في حد ذاته أو بالنسبة للمؤسسة التي يعمل بها ويتجلى ذلك في الآتي:

- المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية المختلفة
- المهارات القيادية
- القدرة على تحليل المشاكل
- القدرة على اتخاذ القرار
- المهارات في التعبير والنقاش وادارة الندوات والاجتماعات
- المهارات الادارية في التخطيط، التنظيم، التنسيق، الرقابة.
- المهارات التفاعلية

xiv. محمد مومن، أثر التكنولوجيا الحديثة على تنمية الموارد البشرية - المنشط نموذجاً، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث - المركز اعربي الديمقراطي، لعدد الخامس، ألمانيا، ص54.

3- المجال الاتجاهي: ان تنمية اتجاهات لدى المورد البشري هي نوع من التكوين الفكري والنفسي لدى الفرد باعتبارها تعمل على توجيهه الاتجاه الصحيح وفق امكاناته الشخصية والظروف الانتاجية بالنسبة للجهة التي يعمل لصالحها ونستخلص أهم هذه مظاهر التنمية³⁹:

- الاتجاه لتأييد سياسات وأهداف المنظمة
- تنمية الرغبة في الدافع الى العمل
- تنمية الاتجاه الى التعاون مع الزملاء والرؤساء
- تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز بالعمل
- تنمية الشعور بروح المسؤولية والروح الجماعية للعمل

ثالثا: تأثير تطبيقات تكنولوجيا الحديثة على الموارد البشرية: ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1- تأثير تكنولوجيا المعلومات على التوظيف: سواء كان التوظيف داخليا كحالة عرض المناصب الشاغرة على المستخدمين اذا توفرت فيهم الكفاءات المطلوبة، أو خارجيا عند لجوء المؤسسة الى سوق العمل، فان التكنولوجيا تلعب دورا معتبرا اذ تقف الى جانب المسير وتساعد في انتقاء العناصر المؤهلة، لذلك بالرجوع الى قاعدة المعطيات المتوفرة بالمؤسسة كما تساعد في مختلف مراحل عملية التوظيف الخارجي واجراء الاختبارات للمتشحين⁴⁰.

ولتوضيح هذا الدور يكفي تصور الطريقة التقليدية المتبعة في عروض العمل المتمثلة في نشر الاعلان في الجرائد، المجالات، ومكاتب التوظيف ثم تلقي الرغبات بنفس الطريقة، وهي طريقة أصبحت غير علمية تماما، فيكفي لكل ذلك نرى الاعلان على شبكة الأنترنت والشبكة المحلية للحظات وتلقي الرغبات في اللحظات الموائية سواء كان ذلك في مختلف أنحاء الوطن أو خارجه.

2- تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التكوين: تعتبر اليد العاملة أكبر عناصر الانتاج تكلفة سواء كان من حيث كلفة الأجور أو من حيث مصاريف التكوين والرسالة المستمرة للعمال، واذا كانت التكنولوجيا تتطلب تكويننا متواصلا للعامل لمواصلة الركب وفي نفس الوقت قد أتت بحلول كالتعليم عن بعد بواسطة الحاسوب والشبكات كإمكانية حضور دروس في أماكن استعمال نظم خبيرة دون اللجوء الى الانسان المكون الخبير⁴¹.

3- تقييم الاداء نظم المعلومات والاجور والمكافاة: فعن طريق التكنولوجيا الحديثة أمكن اليوم اعداد قوائم الاجور والكفاءات، وحسابها في ظرف لحظات بعد ما كان يتطلب ذلك وقتا طويلا، فالبرامج والتطبيقات المعلوماتية المتوفرة اليوم تساعد على تسريع عملية التقييم وجودتها، حيث يوجد حاليا برامج متخصصة تعمل على حساب الاجور، تقييم اداء الأفراد، كما ساهمت هذه النظم في اضعاف طابع العدالة في منح المكافآت مثل: "Système d'attribution de performance russel" والذي يحتوي على مجموعة برامج تساعد نظام صناديق التقاعد في حساب التعويضات وغيرها.

4- تأثير تكنولوجيا المعلومات على العامل: تقف تكنولوجيا المعلومات الى جانب العامل وتساعد في عملية المراقبة فاكتشاف الاخطاء وتصحيحها في حين باستعمالها لبرمجيات وشبكات كما تقف الى جانب المسير في

xv. نفس المرجع، ص 55.

xvi. بوتي محمد، أثر تكنولوجيا المعلومات على عملية اتخاذ القرارات والأداء -واقع المؤسسة الجزائرية-، الملتقى الدولي "أهمية الشفافية ونجاعة

الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي، جامعة الجزائر، جوان 2013، ص 12.

xvii. نفس المرجع، ص 13.

عملية الاشراف المباشر على مرؤوسيه في أماكن عملهم، كما ان استعمال هذه التكنولوجيا أدى الى ظهور تخصصات جديدة مما أدى الى خلق مناصب العمل عن بعد، حيث يبقى العامل في بيته أو في أي مكان آخر بعيدا عن المؤسسة وورشها ومكاتبها وذلك بتزويده ما يحتاجه من الوسائل المساعدة 'الهاتف، الفاكس، شبكات...." اللازمة للقيام بوظيفته⁴².

كما تسمح نظم المعلومات المحسوبة بمتابعة المسار المني للعامل بطريقة سهلة واكيدة بدون تكاليف عالية عن طريق الولوج الكترونيا وانطلاقا من الحاسوب الى قاعدة البيانات المتاحة للأفراد العاملين، يمكن معرفة قدرات وكفاءات كل عامل، وما مدى تطوره في ادائه وعمله، وماهي المناصب والادوار التي تقلدها داخل التنظيم طوال مشواره العملي.

5- تعزيز العلاقات العمالية: ساهمت التكنولوجيا المعلومات في تعزيز العلاقات العمالية بين الأفراد والموظفين مما أدى الى سرعة التواصل والتفاعل وبقاء العلاقات بين أفراد المهنة الواحدة داخل المؤسسة وخارجها متحدية عامل الزمن والبعد المكاني وحتى اختلاف اللغات والأديان والثقافات واللهجات في مستوى التحصيل العلمي.

كما ساعدت التكنولوجيا الموارد البشرية في ترشيد التحكم في تدفق المعلومات، هذا بدوره سيؤثر ايجابا على تنافسية التنظيم حيث يساعد في خلق القيمة ويمكن ابراز أهم الآثار الايجابية في ما يلي⁴³:

- أ- تقليص الأجل والوقت: وهذا راجع الى السرعة التي تتم بها معالجة المعلومات حيث يستطيع الفرد القيام بالعديد من العمليات في لحظات قصيرة، كمعالجة ملفات العاملين وتحرير التقارير والمراسلات في وقت وجيز
- ب- التحكم في التكاليف: أغلب الانشطة الادارية والمعاملات وغيرها أصبحت تتم رقميا دون العودة الى تكاليف الطبع والحفظ، وهذا ما ساهم في التحكم في التكاليف المادية والمالية كالتعامل الورقي مثلا.
- ج- جودة التقارير: ساعدة في سرعة وجودة تداول المعلومات بين الأفراد في الوقت والمكان المناسبين.

المحور الثالث: معوقات والتحديات المؤثرة على تفعيل التكنولوجيات الحديثة:

1- معوقات تنظيمية: وتتمثل في⁴⁴:

- انعدام التخطيط والتنسيق على مستوى الادارة العليا لبرامج التكنولوجيا الحديثة
- غياب المتابعة من قبل السلطات العليا لتطبيق التكنولوجيا الحديثة في الادارات الصغرى
- ضعف اقتناع بعض الادارات بدواعي التحول للإدارة الالكترونية ومتطلباته
- قلة المعرفة الحاسوبية لدى الاداريين الذين يمتلكون قرار ادخال هذه التقنية داخل المؤسسات.
- ضعف الدعم السياسي من القيادات السياسية العليا لمشاريع تطبيق التكنولوجيا الحديثة
- عدم قدرة توفير التدريب المتخصص بشكل واسع في المواقع المرغوبة داخل المؤسسة

2- معوقات تقنية: وتتمثل في⁴⁵:

- صعوبات ومشكلات تشغيل الحاسوب الالى

xviii. نفس المرجع، ص 14.

xix. محمد مومن، المرجع السابق، ص 58.

xx. توم بيترز، ثورة في الادارة، تر: الدار الدولية للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص 27.

xxi. حسين السامي وعلاء عبد الرزق، شبكات الادارة الالكترونية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 237.

- ندرة وجوب مواصفات موحدة للأجهزة المستخدمة حتى داخل المؤسسة الواحدة
 - ضعف البنية التحتية للمؤسسة ونقص جاهزيتها لاستقبال هذه التقنية الحديثة
 - ضعف في شبكات الاتصال في بعض المناطق
 - محدودية القدرة التصنيعية وقلة الخبرات المؤهلة
 - خوف المتعاملين من أثر سلبيات التقنية الحديثة على مصالحهم، وما يترتب عليها من نقص العمالة وقلة الأجور.
 - 3- معوقات بشرية: وتشمل الأفراد سواء كانوا من العاملين في المؤسسة أو المتعاملين مع المؤسسة، ومن أهم المعوقات البشرية نجد⁴⁶:
 - ضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات والاتصال على المستوى الاجتماعي والتنظيمي داخل المؤسسة
 - قلة البرامج التدريبية المتطورة في مجال التقنية الحديثة المتطورة
 - تنامي شعور بعض المدربين وأصحاب السلطة أن التغيير نحو الإدارة الالكترونية يشكل تهديدا لهم،
 - نقص المعرفة الكافية لدى الأفراد بتقنيات الحاسب الآلي وتطبيقاته
 - ضعف الثقة في حماية وأمن المعلومات والتعاملات الشخصية.
 - 4- معوقات مالية: وتتمثل في⁴⁷:
 - تكلفة استخدام الشبكة العالمية للإنترنت
 - قلة الموارد المخصصة للبنية التحتية اللازمة لتطبيق التكنولوجيا الحديثة
 - ضعف القدرة المالية لدى بعض الأفراد لشراء الأجهزة الالكترونية من أجل مواكبة التطورات التقنية
 - قلة توفير المخصصات المالية التي تحتاج إليها عمليات التدريب والتأهيل من أجل تطبيقات التكنولوجيا الحديثة
 - التكلفة المالية للبرمجيات والأجهزة الالكترونية المتطورة
- ومن خلال كل ذلك نجد أن هناك معوقات عديدة ومختلفة ومتنوعة تحول دون تطبيق مختلف برامج التكنولوجيا الحديثة في مختلف المؤسسات كيفما كان نوعها، فكل هذه المعوقات متفاوتة التأثير فبعضها يؤثر بدرجة عالية والآخر بدرجة أقل، إلا أنها جميعها تقف مشكلة في وجه تطبيق التكنولوجيا الحديثة.

خاتمة:

في الأخير نصل إلى أن لتنمية الموارد البشرية دور كبير في تفعيل وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال والذي يؤدي بدوره إلى الارتقاء بالمؤسسة أو المنظمة ومن ثم الدول ككل، فتنمية الموارد البشرية تكسب العنصر البشري المعارف والمهارات والقدرات الكافية للتعامل مع مختلف التحديات والمعوقات التي تقف مشكلة في وجه تطبيق التكنولوجيا الحديثة.

xxii. رأفت رضوان، الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة، الملتقى الإداري الثاني لجمعية الإدارة، السعودية، 2001، ص 02.

xxiii. محمد الصيرفي، الإدارة الالكترونية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2006، ص 200.

قائمة المراجع:

1. شادلي شوقي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، 2007-2008، ص 12.
2. القاموس المنجد في اللغة العربية والاعلام، ط2، دار المشرق، لبنان، 1986، ص 1551.
3. محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، ط1، دار العربي للنشر والتوزيع، 1990، ص 18.
4. نفس المرجع، ص 12.
5. محمد صالح سالم، العصر الرقمي وثورة المعلومات دراسة في نظم المعلومات وتحديث المجتمع، ط1، عين للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، مصر، د س ن، ص 51.
6. حسن عماد مكاي، ليلي حسين، الاتصال ونظرياته المعاصرة، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003، ص 23.
7. جيهان أحمد رشقي، الأسس العلمية لنظريات الاعلام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978، ص 50.
8. أحمد ماهر، كيف ترفع مهاراتك الادارية في الاتصال، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 24.
9. بلعلياء خديجة، معموري صورية، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكتساب مزايا تنافسية في منظمات الاعمال، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصادات الحديثة، جامعة الشلف، د س ن، ص 07.
10. بختي ابراهيم، شعوبي محمود فوزي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية قطاع السياحة والفندقة، مجلة الباحث، العدد 07، 2009-2010، ص 275.
11. حبيب الصحاف، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 2000، ص 51.
12. لمقابلة حمزة، ادارة الموارد البشرية وعملية التغيير، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع- تنمية وتسيير الموارد البشرية-، جامعة قسنطينة، 2010، ص 77-78.
13. بوحنية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الاكاديمي، ط1، د س ن، ص 142.
14. محمد مومن، أثر التكنولوجيا الحديثة على تنمية الموارد البشرية –المنشط نموذجاً-، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث –المركز اعربي الديمقراطي-، لعدد الخامس، ألمانيا، ص 54.
15. نفس المرجع، ص 55.
16. بوتين محمد، أثر تكنولوجيا المعلومات على عملية اتخاذ القرارات والأداء –واقع المؤسسة الجزائرية-، الملتقى الدولي "أهمية الشفافية ونجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي، جامعة الجزائر، جوان 2013، ص 12.
17. نفس المرجع، ص 13.
18. نفس المرجع، ص 14.
19. محمد مومن، المرجع السابق، ص 58.
20. توم بيترز، ثورة في الادارة، تر: الدار الدولية للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص 27.
21. حسين السالمي وعلاء عبد الرزق، شبكات الادارة الالكترونية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 237.
22. رأفت رضوان، الادارة والمتغيرات العالمية الجديدة، الملتقى الاداري الثاني لجمعية الادارة، السعودية، 2001، ص 02.
23. محمد الصيرفي، الادارة الالكترونية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2006، ص 200.

دور التكنولوجيات في إعداد الكادر البشري لتسيير الأزمات ذات الطابع العالمي: الوعي والممارسة

الدكتور: صلاح الدين فافي

الجزائر

البريد الإلكتروني

Fafisalaheddine2@gmail.com

الملخص:

ان الوعي بضرورة امتلاك التكنولوجيا امتلاكاً انتاجياً وابداعياً، ضرورة لحرية المجتمع والدولة، وبناء الممارسة الواقعية افتراضية من خلال برامج المحاكاة وبناء السيناريوهات، يساهمان في جودة ونوعية الكادر البشري لتسيير الأزمات. في هذه الورقة البحثية سنعرض دور التكنولوجيات في اعداد الكادر البشري لتسيير الازمات على مستويين الوعي والممارسة في عالم واقع افتراضي:

1- الوعي: أو اليقظة التكنولوجية.

2- الممارسة: المحاكاة.

الكلمات الدلالية: التكنولوجيات، الوعي، الممارسة، اليقظة، المحاكاة، الكادر البشري.

ABSTRACT

The awareness of the need to own technology, productive and creative ownership, a necessity for the freedom of society and the state, and building realistic and virtual practice through simulation programs and building scenarios, contribute to the quality and quality of the human cadre to conduct crises.

In this research paper, we will present the role of technologies in preparing human cadres to manage crises on the levels of awareness and practice in a virtual reality world:

1- Awareness: or technological awakening.

2- Practice: Simulation.

Keywords: technologies, awareness, practice, vigilance, simulation, human cadre.

مقدمة:

اعتمدت دول التي اولت اهتمام كبير للتعليم على بناء تكنولوجيا وبرمجيات لاستشراف المستقبل، وبناء سيناريوهات متعددة، و الاعداد لها. فقد اعتمدت دول شرق اسيا في بناء سيناريوهات اليقظة لتتبع ظهور الوبئة والفيروسات وكذا تسيير الكوارث الطبيعية كالزلازل، والفيضانات، أو بعض الأزمات الانسانية كالهجرة القصرية و ازمات المجاعة و ما شابه.

فقد اثبتت الازمة الصحية العالمية الدور الجوهرى لتكنولوجيا في تسيير هذه الازمة وكانت الدول التي تملك تكنولوجيا و برمجيات قد ادارت الازمة بامتياز في حين ان تلك الدول التي لا تملك التكنولوجيا فقط اثبتت عجزها حتى في تطبيق بروتوكولات تقليدية، كما اثبتت عجزها حتى في الممارسة الميدانية للكادر البشرى المعنى بتسيير الازمة .

لهذا فان الوعي بضرورة امتلاك التكنولوجيا امتلاك انتاجيا و ابداعيا، ضرورة لحرية المجتمع والدولة، و بناء الممارسة الواقعة افتراضية من خلال برامج المحاكاة و بناء السيناريوهات ،يساهمان في جودة ونوعية الكادر البشرى لتسيير الأزمات.

في هذه الورقة البحثية سنعرض دور التكنولوجيا في اعداد الكادر البشرى لتسيير الازمات على مستويين الوعى و الممارسة في عالم واقع افتراضي:

1- الوعى: أو اليقظة التكنولوجية.

2- الممارسة: المحاكاة.

أولا - اليقظة التكنولوجية :

يمكن أن نعرفها كما يلي : "الجهود المبذولة من طرف المؤسسة و الوسائل المسخرة ، و الإجراءات المتخذة بهدف الكشف عن التطورات و المستجدات الحاصلة في الميادين التقنية و التكنولوجية ، و التي تهتم المؤسسة حاليا أو التي يمكن أن تهتمها مستقبلا (Emmanuel Pateyro 1998)"

كما يعرفها Martinet et Ribault على أنها " النشاط الذي يتمثل في مراقبة البيئة للكشف عن إشارات الضعف و التي تبرز عند تطور التكنولوجيات (Brunno Martinet et Jean Michel Ribault 1991).

و بصفة شاملة يمكن أن نقول أن اليقظة التكنولوجية تركز على ملاحظة و تحليل :

❖ المعلومة التقنية و التكنولوجية.

❖ تأثيرات و أسواق المحيط الاقتصادي ، التجاري ، المالى.

❖ من أجل اكتشاف التهديدات و اغتنام فرص التطور .

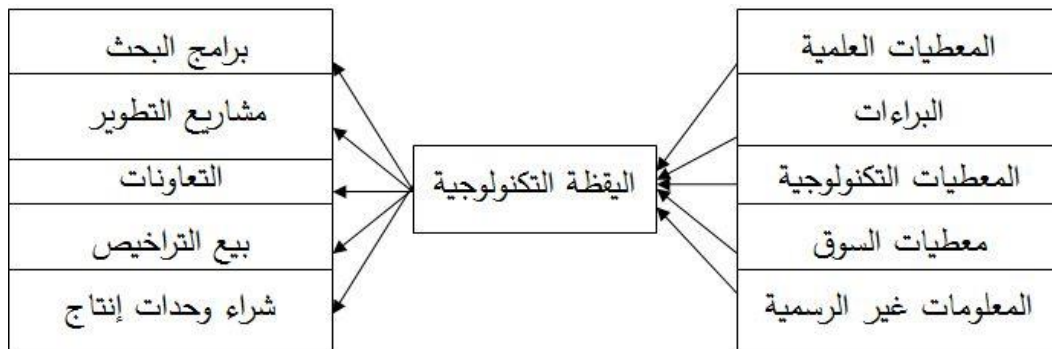
إذن فربى تقوم على : (http://erwan.neau.free.fr/information_veille_technologique.htm)

❖ استقبال المعلومات التي تسمح بتقديم الإبداعات التكنولوجية.

❖ تجمع، تحليل " كل ما يسمح للمؤسسة بتحديد القطاعات التي تأتي منها أكبر الإبداعات الخاصة بنشاطها سواء فيما يتعلق بالأساليب أو المنتجات"

❖ التعريف بالتقنيات و التكنولوجيات المستعملة من طرف زبائنهم، مورديهم، شركائهم، منافسهم، و ذلك في إطار ميدان نشاطها ، و من أجل تتبع التطورات التي يمكن أن تؤثر على بقائها واستمرارها و كذلك على زبائنهم، مورديهم، منافسهم ، شركائهم و كذا المقاييس (المعايير) التي تفرضها .

- ❖ الاهتمام بالتطور التكنولوجي بما فيه من: الاكتشافات العلمية، الإبداعات التكنولوجية في السلع و الخدمات، التطور في طرق و أساليب الصنع، ظهور معدات و أجهزة جديدة.
- ❖ مراقبة التهديدات التكنولوجية البارزة تتطلب إذن ملاحظة و تحليل للمحيط و كذلك البث أو النشر الجدد مركز (مستهدف) للمعلومات المنتقة، المعالجة، المفيدة لاتخاذ القرارات.
- أنواعها: يندرج تحت هذا النوع نوعين من اليقظات ((http://www.3ie.org)):
 - 1- يقظة البراءات (الملكية الصناعية): هي النشاط الذي تتعرف بواسطته المؤسسة على البراءات، العلامات ، النماذج المقدمة في الميدان من أجل تجنب النقل الغير متعمد .
 - تفيد في الإجابة على الأسئلة التالية :
 - ❖ ماهي البراءات المعمول بها ؟.
 - ❖ ماهي المؤسسات التي تقدم البراءات ؟.
 - ❖ ماهي قدرة المؤسسة لحماية ملكيتها ضد تقليد المنافسين و التجسس ؟.
 - ❖ ماهي استراتيجيات الحماية الصناعية للمنافسين؟.
- 2- يقظة المنتجات : هي النشاط الذي تسبق فيها المؤسسة إخراج منتجات جديدة و اكتشاف المنتجات و التقنيات التي هي عبارة عن علامة مزورة معرفة تكلفة منافسها عن طريق تحليل قيمتهم ، مقارنة تقنياتها مع تقنيات منافسها .
- تسمح بالإجابة على الأسئلة التالية :
- ❖ ماهي المنتجات الجديدة؟ و ماهي فعاليتها ؟.
- ❖ كيف نحسن منتجاتنا: مواد أولية جديدة...؟.
- ❖ ماهي المنتجات التي ستخرج في المستقبل ؟.
- ❖ ماهي المعايير المطبقة لكل منتج ؟.
- تجيب اليقظة التكنولوجية ككل على عدة أسئلة :
- ❖ ماهي البرامج التي هي في طور الإنجاز أو المنجزة من طرف المنافسين؟.
- ❖ من هم الممثلين، الأشخاص المشتركة في هذه البرامج (المخابر، المؤسسات...)؟.
- ❖ من سبق وأن نشر حول هذا الموضوع؟.
- ❖ ماهي البراءات المقدمة في هذا الميدان ، ماهي المعايير و التنظيمات المعمول بها حاليا ؟.
- ❖ ماهي الأحداث الطارئة في هذا الميدان؟.
- ❖ ماهي المعدات الجديدة، التكنولوجيات الجديدة التي ستحل (خصائصها)؟.



و لقد طور Jakobiak Fracçois نظرة نظامية لليقظة التكنولوجية حيث يعطيها مفهوم اليقظة الاستراتيجية كما يلي :

" اليقظة التكنولوجية هي عمليتي ملاحظة و تحليل المحيط، متبوعة بعملية نشر مركز للمعلومات التي تم انتقاؤها و معالجتها حتى تكون مفيدة في اتخاذ القرارات (سعيد أوكيل.1998).

الجدول " 1": يوضح النظرة النظامية لليقظة التكنولوجية التي تدعى 5W-1H (Fracçois Jakobiak 2004)

ماذا (What)؟	تعريف اليقظة التكنولوجية
لماذا (Why)؟	رهانات اليقظة التكنولوجية
من (Who)؟	الممثلين: الملاحظين، المحللين، المقررين
متى (When)؟	المعلومة يجب أن تلتقط فور ظهورها و اليقظة التكنولوجية تتطلب تجديد دائم
أين (Where)؟	المراقبة تكون قطاعية لكن التغطية عالمية
كيف (How)؟	اليقظة التكنولوجية تحتوي على طريقة، تركيبة، تجريب (اختبار).

تستمد اليقظة التكنولوجية مصادرها أساسا من (بوشناف عمار 2002).

❖ هيئات البحث العلمي و الجامعات ، من خلال اتصالات مستمرة ، المشاركة في المنتقيات و دراسة المنشورات و أطروحات البحث الحالية .

❖ معاهد و المؤسسات البحث التطبيقي و الهندسة .

❖ الدراسة الدورية لكل البراءات التي لها علاقة بالنشاط.

❖ بنوك المعلومات.

❖ المشاركة في المنتقيات و دراسة المنشورات ذات الطابع المهني .

❖ التحليل الدقيق للمنتجات المنافسة .

و حتى يتم استغلال هذه المصادر يجب توفير الوسائل المتطورة ، و كذا الإطار البشري القادر على جمع المعلومات و ترجمتها و إبداء الرأي فيها بالشكل الذي يساهم في إثراء الذمة التكنولوجية للمؤسسة .
ثانيا - المحاكاة:

هو استعمال الحاسبات في تمثيل الاستجابات الديناميكية لنظام معين أو منتج معين أو حتى إنسان من خلال بناء نظام آخر يحاكيه أو يشبهه في كل أو معظم أو بعض صفاته، وتستخدم المحاكاة الوصف الرياضي، أو التعبير الرياضي عن النظام الحقيقي لبناء نموذج، أو نظام شبه حقيقي في شكل برنامج للحاسب. هذا النموذج يعد من توليفة من المعادلات التي تمثل تماما العلاقات الوظيفية ضمن النظام الحقيقي . عندما يجرى تنفيذ البرنامج فإن الديناميكا الرياضية الناتجة تشكل تمثيلا تناظريا لسلوك النظام الحقيقي، مقدمة في شكل بيانات يمكن استخدامها لكافة الأغراض والمحاكاة بالحاسب أيضا كما ترى حسن، محمد صديق محمد. (1995)، هي نسخ من أحداث وأشياء وعمليات في العالم الحقيقي تم إعادة تمثيلها بالحاسب، ويمكن أن يكون هذا التمثيل بالنصوص والكلمات الوصفية أو المعادلات الرياضية ويمكن أن يكون كذلك في شكل رسوم ثنائية الأبعاد أو ثلاثية الأبعاد وهو الاتجاه المتزايد اليوم، وتأخذ الرسوم الثلاثية الأبعاد اتجاهات متعددة فهي تتراوح بين الرسوم الهندسية الطابع كأن يمثل الإنسان مثلا بمكعب أو كرة أو ما إليها كما يمكن أن تكون في شكل إظهار متناهي الدقة يمثل الأشياء بكافة تفاصيلها وبمستويات من الإتقان تصل إلى ما، يقترب

تماما من الواقع وتستخدم المحاكاة بالحاسبات أيضا في دراسة السلوك الديناميكي للأشياء أو الأنظمة استجابة شروط قد لا يمكن أن تكون آمنة أو سهلة في الحياة الحقيقية، فعلى سبيل المثال يمكن الاستعاضة عن تعريض حياة السائق للخطر اختبار التغييرات الجديدة في محرك سيارة بمحاكاته داخل الحاسب كما أن الانفجار النووي يمكن أن يوصف باستخدام نموذج رياضي يتضمن كافة المتغيرات كالحرارة والسرعة، والانبعاثات الإشعاعية، كما يمكن إضافة تمثيل مرئي مصور للتغييرات في بعض المتغيرات، مثل كمية المادة الانشطارية التي أنتجت الانفجار.

أما المحاكاة الأبسط المستخدمة في الحاسبات الشخصية فتتضمن بشكل رئيسي النماذج u1575 الهندسية للعمليات والمنتجات والبيئات. تستعمل النماذج الهندسية في تطبيقات عديدة isometric models للأشياء، مثل الأبنية، أجزاء صناعية، والتراكيب الجزيئية modeling تتطلب تمثيلا رياضيا بسيط للمواد الكيماوية، أما المحاكاة الأكثر تقدما مثل تلك التي تحاكي حالات الطقس أوقوية أو أحيانا workstations الأنظمة، فإنها تحتاج عادة إلى محطات عمل macroeconomic سلوك mainframe computers لحاسبات رئيسية

1-المحاكاة والتصميم:

أما في مجال التصميم، فإن نماذج الحاسب للمنتجات أو التركيبات الصناعية المصممة حديثا تخضع إلى الاختبارات الافتراضية أو الرقمية للتعرف على استجاباتها لقوى الشد والضغط والمتغيرات الفيزيائية والميكانيكية الأخرى.

ومن الأمثلة الأخرى من المحاكاة بالحاسبات تتضمن حساب وتقدير ردود المنافسة للشركات في سوق معين وفي إعادة صياغة حركة طيران طائرة جديدة تم تصميمها والمحاكاة في تصميم المنتجات الجديدة اشد أهمية والاحتياج لها يكون أساسيا، فالمصمم لابد وأن يتخذ الكثير من القرارات تتعلق بأفضل الحلول التصميمية ومدى ملائمة التصميم لأداء الوظائف المنوط بها، كما إن الحكم على مدى واقعية التصميم وجمالياته و اقتصادياته يكون أجدى باستخدام المحاكاة.

2-المحاكاة والنمذجة:

تختلف المحاكاة عن النمذجة في عدد من السمات فهي لا تحمل صفة الاختصار أو التأكيد بقدر ما تحمل من مشابهة وتمثيل تصويري تفصيلي، وفيما عدا ذلك فأهم ما يميز المحاكاة بالإضافة إلى سمات النماذج مثل الاصطناعية والتمثيل التشابهي هو العناصر التالية:

أ-التفاعلية

السمة الأساسية التي تميز المحاكاة عن النمذجة هي تفاعلية المحاكاة حتى أنه ليقال أن المحاكاة هي عدد من النماذج في حالة تفاعل فيما بينها. وهذه السمة هي ما يعطى المحاكاة طابعها الديناميكي.

Imitation

ب-التصور

لنماذج القدرة على مضاهاة الأصل، بل والقدرة على أن تكون نسخة أخرى من الأصل يحمل كل صفاته المرئية مع إمكانية أن يكون اصغر أو اكبر حجما، ولكن التشابه التام ليس بالضرورة شرط لوجود المحاكاة. فالعديد من أوجه المحاكاة تعمل على إيجاد نسخة للشيء المراد محاكاته حتى ولو كانت في صورة مبسطة أو مشوهة أو كاريكاتيرية الطابع

ج-التكر Replication

المحاكاة خاصة الرقمية منها تحمل قدرات التكرار أي أننا يمكننا أن نبني محاكاة لمنتج ما وفي نفس الوقت إنتاج أي عدد من هذه المحاكاة معا أو في أماكن متفرقة (يسر محمد الحافظ 2003).

3- المحاكاه التفاعلية:

المحاكاة التفاعلية هي نوع من المحاكاة لا يكتفى بمجرد دراسة استجابة عناصر المنتج لأداء بعضها الآخر أو تأثيرها بمتغيرات خارجية مثل الإضاءة والحرارة والحركة ، وإنما تعتمد إلى التأثير لمباشر في النماذج لكي يحدث هذا التأثير فعلا في النموذج أو النظام الذي يخلقه أكثر من نموذج معا في حالة ساكنة أو ديناميكية. (طارق اسماعيل محمد 2006).

فالمحاكاة التفاعلية تسمح للمصمم بالتدخل وإضافة متغيرات جديدة أو تغيير قيم المتغيرات الموجودة، ليس هذا فحسب بل وأن يتوقع من المحاكاة التي يتعامل معها استجابة ما، والأمثلة عديدة فعندما يدفع المصمم منتجا لكي يرتطم بالأرض أو بمنتج آخر موجود ضمن نظام المحاكاة، فإنه من المتوقع إن يرى تحطم المنتج أو إصابته برضوض أو حتى إصابته للأرض بخدوش وما إلى ذلك من تأثيرات متوقعة. ويمكن في هذه الحالة أن يرى اثر هذا الارتطام أو التصادم بشكل مباشر جرافيكى مرئى كما في الرسوم المتحركة ويمكن ان يراه في شكل معادلات رياضية أو أرقاما تعبر عن شدة الارتطام أو نتائجه، وقد يكون عرض هذه النتائج فوري وقد يكون في شكل تقرير مطبوع الموجود ضمن حزمة (Reactor) لكن معظم نظم المحاكاة التي يتعامل معها المصممون اليوم كبرنامج اى فى (Real Time) (احمد وحيد مصطفى 2004) تسمح له بمراقبة نتائج المحاكاة بشكل فوري وفي الوقت الحقيقي (3 D Studio Max) في الزمن الذى يمكن أن تحدث فيه مثل هذه الأحداث إذا ما كانت هذه النماذج وما يجرى لها حقيقي،

وهنا يكمن الجمال الحقيقي لبرمجيات المحاكاة التفاعلية، الذى يبدو في قدرتها على إظهار لاستجابات الديناميكية في الزمن المتوقع تماما.

فعندما نسقط كرة معدنية من الصلب على إناء نحاسي بسرعة عالية لا نتوقع أن تخترق الكرة الجسم النحاسى وتستقر بداخله، وإنما نتوقع أن نرى الجسم النحاسي يتحرك فورا في لحظة الارتطام ليبتعد عن الجسم الساقط كما نتوقع أن يتأثر ببيان الجسم النحاسي بالقدر المناسب لاندفاع الكرة المصنوعة (Real Time) من الصلب (اسلام السيد غريب 2006) وهذا هو ما نعينه بالاستجابة في الوقت الحقيقي والمحاكاة التفاعلية هي واحدة من أفضل أدوات المصمم اليوم وتسمح له ولغيره بالتأثير في عناصر التصميم ليس فحسب في بناء نموذج المنتج أو في إعطائه صفاته المميزة له شكلا وإنما أيضا في إعطاء النموذج الصفات الفيزيائية له. فعندما تكون هناك كرة نحاسية لها ألوان النحاس وبريقه وانعكاساته فإن المحاكاة التفاعلية تفرض أن تحمل هذه الكرة وتستجيب للمتغيرات من خلال صفاته الفيزيائية كوزنه النوعي وصلابته وصلادته ومرونته وقدرته على التشكل بالشكل الذى نراه لأى منتج يحمل نفس هذه الخامة في الطبيعة (المجلد ١٨ 2006) وهذا هو ما يجعل المحاكاة التفاعلية أهم وسائل الواقع الافتراضي في تصميم المنتجات، فمجرد النمذجة أو المحاكاة التصويرية الاستاتيكية قد لا يكون لها تأثير واضح في تقييم أداء التصميم ولكن في شكله فقط، كما أن استخدام الواقع الانغماسى قد يكون ضربا من الخيال في استجاباته ففى الواقع الافتراضى يمكن أن تطير أجسام البشر بما يخالف قوانين الطبيعة لكن ذلك لا يحدث ابدأ في المحاكاة التفاعلية، إننا نرى إن المحاكاة التفاعلية هي أدق وسائل المصمم في هذا المجال واستخدامها يحقق له واقعا افتراضيا اقرب لعمله من أي من نظم الواقع الافتراضى الأخرى.

وتسمح المحاكاة التفاعلية لآخرين بأن يشاركوا المصمم في اثناء نماذجه ومحاكاته لشكل وسلوك المنتج، ففي الدراسة التي أجراها إسلام غريب بعنوان الأسس القياسية للتطوير ثلاثي الأبعاد للمنتجات المعدنية باستخدام نظم التصميم الرقمي المتكامل (اسلام السيد غريب 2006) تمت الاستعانة بالمحاكاة التفاعلية عبر تجربة أجراها وشارك معه آخرون في بناء وتقييم عدد من المنتجات، وأثبتت هذه التجربة نجاحها في خلق بيئة تفاعلية يشترك فيها أفراد من كافة التخصصات معا في بناء وتقييم المنتج وإعادة صياغته بما يتلاءم مع متغيرات الشكل والوظيفة والتقنيات المتاحة واقتصاديات التصميم من خلال وجهة نظر مصممين تخصص كل منهم في واحد من هذه العناصر.

في شكل (World Wide Web) كما أن زيادة الاهتمام في الآونة الأخيرة بنشر التعليم عبر الشبكة العالمية ونتج عن القصور (web-based training WBT) تدريب يعتمد على مقومات الشبكة وهو ما أطلق عليه ضرورة إدماج الواقع الافتراضي كجزء من التعليم (HyperText) في إمكانات النصوص الفوقية الإلكترونية يساعده ويدعمه لأداء مهامه.. بالإضافة إلى كافة سمات المحاكاة تضيف المحاكاة التفاعلية السمات التالية:

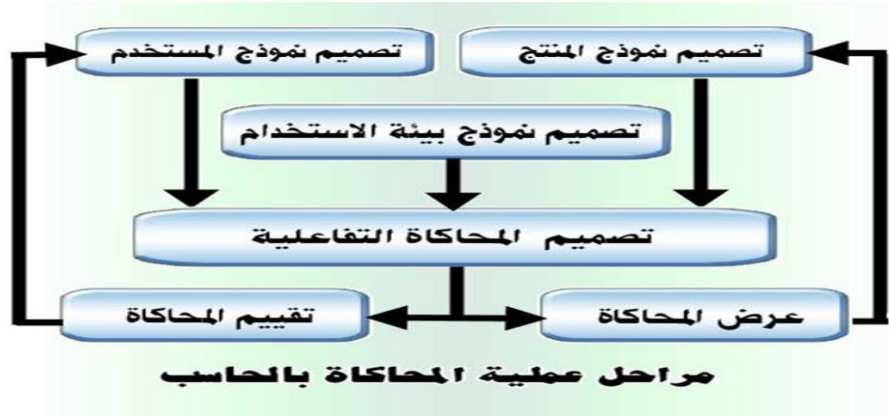
4- التفاعلية Interaction

التفاعلية هي قدرة النموذج على الاستجابة للمؤثرات الخارجية عليه، سواء كانت هذه المؤثرات أفعال بشرية أو مثيرات بيئية. والاستجابات هنا ليس من اللازم أن تتسم بالواقعية في التفاعل فلا ننسى ابدأ أننا نتعامل مع تمثيل الكتروني مهما كانت الدقة في هذا التمثيل ومهما ارتفع مستوى الواقعية فيه، ويمكن أن تكون هذه الاستجابات وفقا لقوانين الطبيعة الفيزيائية والكيميائية وغيرها ويمكن كذلك أن تكون وفقا لقانون يقرضه المصمم حتى ولو خالف قوانين الطبيعة. فيمكن على سبيل المثال أن يصطدم جسمان صلبان فيستقر أحدهما داخل الآخر أو أن يطير في اتجاه عكس المتوقع.

5- Activity-passivity

تتسم المحاكاة التفاعلية بفاعليتها المفروضة عليها، بمعنى أنها ليست مبنية في النموذج وإنما تحدده لها الجورثمات العمل التي يضعها المصمم، ويمكن أن تمارس نماذج المحاكاة التفاعلية نوعا من الفاعلية بأن تكون هي في ذاتها مؤثرا فيما حولها، كما قد تكون الاستجابات بنوع من اللافاعلية أي بعدم حدوث الاستجابة المتوقعة أو حدوث استجابات سلبية أي عكس ما قد يكون متوقعا، يمكن لعدد من المصممين المشاركة في التعامل مع نماذج المحاكاة التفاعلية u1608 والتأثير عليها معا أو بشكل منفرد، وقد يعطى كل مشارك أولوية في التعامل والتغيير والإضافة. وبهذا يمكن أن تكون المحاكاة التفاعلية فرصة متميزة للتصميم بالمشاركة، وهذا هو ما أكدته عدد من الدراسات

المخطط العام للمحاكاة مع بعض المصطلحات ذات العلاقة بموضوع البحث



المخطط العام للمحاكاة (1) (علاء الدين حسن 2001)

خاتمة:

من خلال هذا العرض القصير نستخلص أهمية التكنولوجيا في اعداد الكادر البشري والتي تتمثل في :

- 1- اليقظة والتتبع والاستشعار.
- 2- ايجاد حلول سريعة وفعالة.
- 3- العمل وفق تزامنية -أزمة حلول-.
- 4- توفير الحلول ، واتخاذ القرارات البديلة بسرعة.
- 5- التقليل من الأثر الرجعي للأزمة.
- 6- توفير الوقت والجهد.
- 7- تخفيف العبء على المؤسسات والهيئات.

قائمة المراجع:

العربية:

1. احمد وحيد مصطفى (2003) الحاسب الآلي في الفن والتصميم – نقابة مصممي الفنون التطبيقية – القاهرة.
2. بوشناف عمار، (2002) الميزة التنافسية في المؤسسة الإقتصادية مصادرها ، تنميتها ، تطويرها ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بالخروبة جامعة الجزائر.
3. طارق إسماعيل محمد(2006) الاستفادة من تقنيات الكمبيوتر في تصميم بيئات وأوساط المتعددة. - علوم وفنون
4. سعيد أوكيل ، اليقظة التكنولوجية في البلدان النامية بين النظرية و التطبيق، 1998.
5. سلامه، عبد الحافظ محمد (1996). وسائل الاتصالات والتكنولوجيا في التعليم. عمان، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

الأجنبية:

- 1-Cly, B.L. (1982). The Effect of Using Attractives Simulated Laboratory Experiments in College Chemistry Students, D.A.I,34 (7), 2615
- 2-Kinzer, Charles. K, Sherwood, Robert, Bransford John.(1986).Computer Strategies for education. Merrill publishing company, Columbus, Ohio London, British Library.
- 3-Philip ,B.(1985).Introducing Computer Assisted Learning.

دور التكنولوجيا الحديثة في تنمية الموارد البشرية وتطوير الخدمة العمومية الالكترونية: الجزائر نموذجا

د. ليندة بورايو

كلية العلوم السياسة والعلاقات الدولية
جامعة الجزائر 03 - الجزائر

البريد الالكتروني:

lindabourrayou@yahoo.fr

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على القيمة المضافة للتكنولوجيا الحديثة و دورها في تنمية المورد البشري باعتباره قاطرة أساسية نحو التنمية وذلك بالوقوف على أهم الآليات المساعدة على دمج التكنولوجيا الحديثة في التنمية، و على الآثار الايجابية والمشكلات التي صاحبت إدماج هذه التكنولوجيا في المنظمات الإدارية الناتجة عن إدخال هذا العامل التكنولوجي و الرقي ذلك من خلال الوقوف على الأثر المزدوج للتكنولوجيا الحديثة على كل من العنصر البشري والمرفق العمومي أو الإداري و ذلك من خلال الاجابة على التساؤل الرئيسي: ماهي الآليات المساعدة لتعظيم المنافع والمكاسب من خلال تعميم استخدام التكنولوجيات الحديثة على تنمية المورد البشري وتطوير الخدمة العمومية في المرافق العامة؟ ولقد اعتمدت الدراسة بشكل رئيس على المنهج الوصفي الملائم لمثل هذه الدراسات ، وكذا الاستعانة بالبيانات والمعلومات والمعارف المتراكمة من خلال التجارب الدولية والمحلية ، وكذا الرصيد المعرفي الذي تقدمه شبكة الانترنت من كم معتبر من الدراسات والبحوث في هذا الجانب ، ولقد خلصت الدراسة إلى أهمية التكنولوجيا الحديثة في تأهيل العنصر البشري بقدرات ومؤهلات جديدة تسمع له بالاندماج في عالم الرقمنة ، وتحسن من كفاءة ومردودية المرفق الإداري العمومي الذي كان محل اهتمام السلطات العمومية من خلال الإصلاحات المتعددة التي خضع لها بغية تحسين من أدائه وفعالته و من خلال الحديث عن نموذج الجزائر خلصنا إلى أنه رغم الإصلاحات المقررة إلا أن المشوار في مجال الرقمنة لا يزال بعيدا .

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا، المورد البشري، التنمية،، الخدمة العمومية، الادارة الالكترونية ، الجزائر.

Abstract

The study aims to identify the added value of modern technology and its role in the development of human resources as a basic locomotive towards development, by identifying the most important mechanisms to help integrate modern technology in development, and on the positive effects and problems that accompanied the integration of this technology in administrative organizations and research on the impact The dual technology of modern technology on both the human element and the public or administrative facility, by answering the main question: What are the auxiliary mechanisms to maximize the benefits and gains through popularizing the use of modern technologies on the development of the human resource and the development of the public service? The study relied mainly on the descriptive approach appropriate for such studies, as well as the use of data, information and knowledge accumulated through international and local experiences, and the study concluded the importance of modern technology in qualifying the human element with new capabilities and qualifications that allow it to integrate into the world of digitization, and improve its efficiency and cost-effectiveness during The multiple reforms he underwent in order to improve his performance and effectiveness. By talking about the Algerian model, we concluded that despite the scheduled reforms, the path in the field of digitization is still far away.

Key words: technology, human resource, development, public service, electronic administration, Algeria.

المقدمة:

تعيش المنظمات الإدارية اليوم في بيئة مضطربة ومعقدة ترتفع فيها نسبة المخاطرة الأمر الذي يضطرها ويجبرها على مجابهات عديدة وأن تستبق الأحداث وتواكب التغيرات المفاجئة في بيئتها الداخلية وكذا الخارجية. ولأن التطور التكنولوجي والانفتاح على الأسواق العالمية وتنوع الحاجات جعل المنظمات مجبرة على بذل جهود أكبر لمسايرة هذا الوضع ومواكبة التحولات في مختلف الميادين ولكن ما تم ملاحظته أن التغيرات لم يواكها بالضرورة تحولات في الميدان الإداري وهذا ما أكد مقولة أن الفجوة الأساسية بين الدول المتقدمة و الدول النامية هي فجوة رقمية في المقام الأول .

فقد أصبح للتكنولوجيا الدور الفعال والأساسي في نمو وتقدم المنظمات الإدارية الأمر الذي فرض على المنظمات اليوم ضرورة التغيير والتكيف مع هذه المستجدات التي طغت فيها تكنولوجيا المعلومات حتى أصبحت المجتمعات المعاصرة تعرف بمجتمعات المعرفة والمجتمعات الرقمية .

و بما أن المورد البشري هو أساس كل منظمة إدارية وأي منظمة تسعى إلى ضمان بقائها واستثمار كفاءتها البشرية واتاحة تحكمها في تكنولوجيا المعلومات كضرورة حتمية لمسايرة تغيرات العالم القائم على المعلومة خصوصا لما اتضح أن النمط الاقتصادي المتطور هو اقتصاد المعرفة. وكنتيجة للتغيير الواقع في المجال التكنولوجي و الرقمي، تشهد الجزائر تغيرات عميقة في بنيتها الاقتصادية خصوصا بعد عقود الشراكة التي أبرمتها مع الاتحاد الأوروبي والاتفاقية العربية للتبادل الحر، وهذا أيضا يعتبر من الأسباب المهمة التي دفعتها إلى تغيير نمط تسييرها لمؤسساتها واللجوء إلى الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات كاستراتيجية حديثة لدعم عملية التسيير وضمان التمرکز في الأسواق المحلية والدولية. وذلك من خلال إتباع سياسة التجديد وأتمتة الأجهزة و الإدارات، وكافة الخدمات دون إغفالها عن تأهيل موردها البشرية كون التكنولوجيات الجديدة والمورد البشري المؤهل هي الورقة الرابحة لكل مؤسسة لما لهما من دور مهم في دعم قدراتها لاتخاذ القرارات السليمة و الرشيدة و تعظيم مخرجاتها، لضمان استمراريتهما، وتحقيق أهدافها المرجوة.

1-أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة قيمتها من أهمية الظاهرة محل الدراسة والمتمثلة في دور التكنولوجيا في إدارة و تنمية المورد البشري داخل المنظمات الإدارية وأثر ذلك في تطوير الخدمة العمومية في الجزائر. أضف إلى اعتبار هذا الموضوع من أهم المواضيع في تنمية و إدارة الموارد البشرية خاصة، و أنه يتعلق بأهم عنصر في المنظمة ألا وهو المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية لتحقيق أهداف المنظمة واستمرارها، هذا من جهة ومن جهة أخرى معرفة أثر العامل التكنولوجي على فعالية المورد البشري داخل المنظمات الإدارية لمواكبة المستجدات الحديثة في مجال تكنولوجيا الاتصال و المعلومات وصولا إلى تقديم خدمة عمومية إلكترونية في المستوى المطلوب.

2-إشكالية الدراسة :

تبحث إشكالية الدراسة في تأثيرات ثورة تكنولوجيا الحديثة وعلى وجه التحديد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تنمية الموارد البشرية وأثر ذلك على أداء المرفق العام ،

وعليه فالتساؤل الرئيسي للدراسة يكون وفق النسق التالي ؛ ما هي آليات المساعدة لتعظيم المنافع والمكاسب من تعميم استخدام التكنولوجيات الحديثة على تنمية المورد البشري وتطوير الخدمة العمومية في المرافق

العامة وكيف يمكن تلافي أو تحجيم الأضرار التي قد تظهر من عدم مواثمة أو كفاءة المورد البشري للتحكم في التقنيات الحديثة ؟

على ضوء هذا التساؤل يمكن صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية الاولى : تعد التكنولوجيا الحديثة عاملا مهما للتحويل نحو الادارة الالكترونية ذات المنافع المتعددة في جميع لدول دون استثناء.

الفرضية الثانية : يقتضي تعميم استعمال التكنولوجيا الحديثة في المرافق الادارية العمومية تهيئة البنية الأساسية المرتبطة بهذه التكنولوجيا وكذا توفير وتأهيل العنصر البشري المؤهل الذي يقود التحويل وبنجاح نحو رقمنة الإدارة العمومية وتفعيل دورها المجتمعي والاقتصادي.

الفرضية الثالثة : تطرح قضية التحويل نحو الرقمنة الكثير من الإشكاليات اللوجستية والمالية والبشرية في العديد من الدول وتعجز الكثير من الدول بما فيها الجزائر تأمين هذه المتطلبات مما يلحق الضرر بتحقيق التطلعات نحو إدارة الكترونية متكاملة وشاملة تقدم خدمات مجتمعية ضرورية ومتكاملة والتي تسمح بالولوج نحو الإدارة الذكية الرقمية.

3-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الوصول إلى نتائج علمية دقيقة و تحقيق جملة من الأهداف و المتمثلة في:

- ✓ التعرف على مختلف الآليات المعمول بها في دمج التكنولوجيا لتحقيق التنمية.
- ✓ تسليط الضوء على العامل التكنولوجي وأهميته في المنظمات الإدارية عامة و على إدارة المورد البشري بالخصوص.

- ✓ -التعرف على الآثار الايجابية و السلبية للعامل التكنولوجي.
- ✓ -التعرف على إستراتيجية الدولة الجزائرية و جهودها في الاستغلال الأمثل للعامل التكنولوجي من خلال مساعي و جهود الرقمنة.

- ✓ -إيضاح المعوقات و التحديات التي تقف حائلا دون الوصول إلى الاستغلال الأمثل للعامل التكنولوجي، مما يؤثر سلبا على مستوى المورد البشري خصوصا فيما يخص تقديم الخدمات العمومية للمواطنين .

4- منهج الدراسة :

لقد اخترنا لدراستنا هذه استخدام المنهج الوصفي وذلك لكونه الأنسب ،وذلك بالاعتماد على ما هو متاح من معارف ومعلومات كثيرة يصعب حصرها وكذا البحث في الشبكة المعلوماتية التي توفر زخما كبيرا من البحوث من دراسات جامعية وتقارير وطنية وتقارير الهيئات الدولية وكتب وبحوث ودراسات متعددة يتعذر حصرها حاليا .

وسنحاول التطرق الى موضوع مداخلتنا من خلال المحاور التالية:

أولا: دور العامل التكنولوجي في عصرنة إدارة الموارد البشرية .

ثانيا: سبل التوفيق بين زيادة فرص العمل و تعميم استعمال التكنولوجيات الحديثة في الإدارة العمومية.

ثالثا: التجربة الجزائرية في تعميم الإدارة الالكترونية بين الطموحات والإنجازات.

أولاً: دور العامل التكنولوجي في عصرنة إدارة الموارد البشرية:

تشكل التكنولوجيا اليوم لغة العصر وأداتها لتحقيق المتطلبات البشرية المختلفة بالإضافة إلى أدوارها الاقتصادية والاجتماعية المهمة وقد ازدادت هذه الأهمية في المرحلة الراهنة بعد أن قطع التطور العلمي مراحل متقدمة من الأنشواط حيث أصبحت تشكل حياة البشر في غالبيتهم ولا يمكن العيش بمعزل عنها هذه الثورة في الفتوحات العلمية في كل من الثورة الصناعية الرابعة و بالخصوص تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي برزت أهميتها أكثر في ظل جائحة كورونا حيث أصبح بمقدور الأفراد القيام بالكثير من الأعمال والخدمات عن بعد وتحقق الكثير من الانجازات دون الحضور المادي و الجسدي لهم ، كما تخلص العالم من الكثير من الأدوات التقليدية التي كانت تعتبر من الأساسيات العمل في شتى ميادين الحياة .وتسعى الحكومات اليوم جاهدة إلى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة والمستدامة ، وتعتمد بذلك على ثلاثة عناصر أساسية هي التكنولوجيا والانفتاح والابتكار ، لأهميتها في إجراء التحول والتجديد ، وتحسين العلاقة بين الحكومة والأفراد. فالتكنولوجيا هي العامل الأساس في تقديم الخدمات الإلكترونية ، والانفتاح يساهم في إتاحة البيانات المفتوحة والمشاركة مع المجتمع ، والابتكار يحفز تقديم خدمات جديدة تعتمد على البيانات المتوفرة. ويؤدي التكامل بين هذه العناصر إلى تسريع التحول في الحكومة الالكترونية، مما يجعل مؤسساتها سباقة ، ومبتكرة ، وقائدة ، وشريكة حقيقية في تنمية البلدان والشعوب وتطويرها (الاسكوا.2018.ص39)..

1: آليات إدماج التكنولوجيا في التنمية الإدارية

بالاستناد إلى المناقشات العالمية التي أجريت حول دمج العلوم والتكنولوجيا والابتكار في الخطط التنموية الوطنية تم الاتفاق على ثلاثة مراحل هي مرحلة التأسيس و مرحلة التكييف و مرحلة الدمج (أنظر الجدول رقم1)

أ/ مرحلة التأسيس: توضع في هذه المرحلة سياسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار مع مراعاة الظروف الملائمة والعوامل التمكينية. و لدى معظم الدول سياسات أو استراتيجيات وطنية متوسطة أو بعيدة الأجل في مجال العلوم و التكنولوجيا و الابتكار تشرف عليها وزارة العلوم و التكنولوجيا أو وزارة الصناعة أو وزارة الاقتصاد و تحديد استراتيجيات الأطر القانونية و الإدارية المعنية بالبحوث الإدارية و الملكية الفردية و النظام البيئي للمشاريع و تسويق التكنولوجيا و لدى معظم الدول أيضا هيئات مسؤولة عن التنسيق بين الوزارات و أصحاب المصلحة في مكتب الرئيس أو مكتب رئيس الوزراء و في لجنة التنمية الوطنية تدعمها الوزارة المعنية بالإستراتيجية الوطنية للعلوم و التكنولوجيا و تتباين الأهداف و الأولويات في السياسات الوطنية المتعلقة بالعلوم و التكنولوجيا و الابتكار بين دولة و أخرى. ففي حين تركز بعض الدول على التميز البحثي و النمو الاقتصادي و القدرة التنافسية الصناعية تعطي دول أخرى الأولوية إلى قطاعات مثل الزراعة و الصحة و التعليم و الطاقة و الهياكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و تختلف أيضا اطر الرصد و التقييم لمشاريع العلوم و التكنولوجيا و الابتكار بين الدول فبعضها يركز حصرا على المدخلات مثل البحث و التطوير و

البعض الآخر يركز على المخرجات مثل منشورات و تقييم الأثر على تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. ولا ترتبط هذه الفوارق بالضرورة بمستويات دخل الدول. 48 (منظمة الأمم المتحدة، 2019، ص 90).

ب/مرحلة التكيف: يتفاوت أداء الدول في استباق التغيرات التكنولوجية السريعة والتكيف معها وتشمل هذه المرحلة التصدي للمخاوف مثل الأتمتة والبطالة، والأمن السيبراني، والأخلاقيات البيولوجية. وتتيح الفرص أيضا لوضع أطر تنظيمية جديدة، على نحو ما حصل في رواندا بشأن الطائرات بدون طيار، والثورة الصناعية الرابعة في صربيا، ورؤية المجتمع الياباني المرتكزة على الإنسان، ويتطلب التكيف مع التكنولوجيا الناشئة زيادة الاستعداد والوعي في المجتمع.

ج-مرحلة الدمج: لا يزال يتعين على معظم الدول دمج العلوم والتكنولوجيا والابتكار بشكل كامل في الرؤى الوطنية للتنمية المستدامة ويعتمد هذا الدمج على ثلاثة عوامل رئيسية:

1/ تأثير السياق الثقافي والقيادة السياسية والإدارية و الانضمام إلى الهيئات الإقليمية وغيرها من هيئات التعاون التي تتطلب الالتزام بمعايير السياسة المشتركة.

2/ مستوى الوعي والاستعداد والقدرة على تسخير العلوم والتكنولوجيا من أجل تحقيق الأولويات الوطنية. وفي الدول التي لم تبلغ بعد مستوى عاليا من النضج في مؤسسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار. كما تؤثر عوامل أخرى على الدمج مثل النجاحات المبكرة في مجال العلوم والتكنولوجيا.

3/ مدى اتساع وعمق الروابط بين صانعي السياسات وأصحاب المصلحة في العلوم وتكنولوجيا الابتكار بما في ذلك معاهد البحوث المحلية وأصحاب المصلحة على المستوى الدولي.

وبما أن الدول العربية لا تزال في مرحلة مبكرة في تسخير العلوم والتكنولوجيا والابتكار من أجل التنمية المستدامة، تتمحور التحديات المشتركة حول توليد الوعي والإرادة السياسية، ودمج المناهج المتكاملة للعلوم والتكنولوجيا والابتكار في تخطيط أهداف التنمية المستدامة لذا لا بد من اقتراح توصيات موجهة إلى مختلف أصحاب المصلحة بما في ذلك الحكومات والقطاع الخاص والأوساط الأكاديمية والمنظمات الغير حكومية، مع مراعاة الاختلاف في مستوى الاستفادة من الابتكار وفي التقنيات المعتمدة في الدول العربية. (نفس المرجع، ص 91)

الجدول رقم 01: العناصر الأساسية لمراحل دمج العلوم والتكنولوجيا والابتكار في الخطط التنموية

المنهجيات	-قسيم الاحتياجات والفجوات المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا والابتكار. -إجراء التحليل الإستراتيجي. -فهم أهداف التنمية المستدامة على نحو معمق وإتباع أدوات تقييم متكاملة تساعد في تعزيز الروابط بين القطاعات المختلفة.
مضمون السياسات	-صياغة مجموعة متكاملة من سياسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار وتضمينها العوامل التمكينية مثل البيئة التشريعية، وحقوق الملكية الفكرية، وسياسات الاستثمار. -دراسة الأثر الاجتماعي الاقتصادي للتغيرات المتسارعة التي تحدثها التكنولوجيا الناشئة. -ربط العلوم والتكنولوجيا والابتكار، بالتحديات التنموية الوطنية واستراتيجيات التنمية.
	-بناء القدرات على مستوى الأفراد والمؤسسات في مجال العلوم والتكنولوجيا والابتكار. -تعزيز التنسيق بين الجهات الحكومية المختلفة وتشجيعها على التنسيق مع القطاع الخاص والأوساط العلمية وجميع

⁴⁸ منظمة الأمم المتحدة، الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة: أفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030، بيروت: منشورات الأمم المتحدة، 2019، ص 90.

التنفيذ	أصحاب المصلحة. -تقييم التقدم المحرز. -إيجاد مصدر مناسب للتمويل.
---------	---

المصدر: منظمة الأمم المتحدة، الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة: آفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030، بيروت: منشورات الأمم المتحدة، 2019، ص 90.

2: **مراحل الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية** : مع بروز ثورة تكنولوجيا الحديثة التي غزت العالم برمته برزت الحاجة ملحة للتحويل نحو استيعاب مثل هذه التكنولوجيات وتوظيفها في شتى مجالات الحياة المختلفة ومن بين هذه المجالات المهمة وذات الفائدة الاقتصادية والاجتماعية الإدارة العامة أو المرفق العمومية كونها تعتبر من متطلبات المرحلة الحالية والتي تقتضي التحويل نحو الإدارة الإلكترونية لضرورتها الملحة و لفوائدها الجمة في تحسين أداء المرفق العام وزيادة فعاليته ومردوديته الاجتماعية و كذا تعظيم المنافع والاستفادة من هذه الثورة التكنولوجية في الرفاهية المجتمع بشكل عام ، إن التدرج في التحويل الناجح من نموذج الإدارة التقليدية التي تتصف بجمود الهيكل التنظيمي والروتين المميز للوظائف والأنشطة ، والتعقيد البيروقراطي الناتج عن تضخم الأجهزة الإدارية ، وزيادة مستوياتها التنظيمية إلى نموذج الإدارة الإلكترونية يعرف ثلاثة مراحل مهمة رئيسية وهي:(محمد، الخالدي، 2007، ص20) :

أ. **مرحلة الإدارة التقليدية الفاعلة** : حيث يتم خلال هذه المرحلة تفعيل الإدارة التقليدية ، ومحاولة تنميتها وتطويرها ، وذلك بالتوازي مع عملية الشروع في تنفيذ مشروع الإدارة الإلكترونية ، إذ يستطيع المواطن بذلك تخليص معاملاته ، وإجراءاته بشكل سهل وبدون أي روتين ، أو مماطلة ، في الوقت الذي يستطيع فيه كل فرد يملك حاسب شخصي ، أو عبر الأكشاك ، الإطلاع على نشرات المؤسسات والإدارات والوزارات وأحدث البيانات والإعلانات عبر الشبكة الإلكترونية ، مع إمكانية طبع أو استخراج الاستثمارات اللازمة ، وتعبئتها لانجاز أي معاملة ما .

ب. **مرحلة الفاكس والتلفون الفاعل** : تعد هذه المرحلة بالوسيط ، والتي يتم فيها تفعيل تكنولوجيا الهاتف والفاكس ، حيث يتمكن المتعامل الاعتماد على الهاتف المتوفر في كافة الأماكن والمنازل ، والذي يوفر خدمات بشكل معقول التكلفة ، إذ يمكن الأفراد من الاستفسار عن الإجراءات ، والأوراق والشروط اللازمة لانجاز أي معاملة بشكل سهل ، كما يمكن للأشخاص في هذه المرحلة استعمال الفاكس لإرسال واستقبال الأوراق والاستثمارات وغيرها ، وفي هذه المرحلة يكون أغلب الأفراد ، أو المتعاملين وطالبي الخدمة العامة قد اكتسبوا تجربة فيما يتعلق بنمط الإدارة الإلكترونية .إن اكتساب تجربة أولية للتعامل عن طريق تقنيات الإدارة الإلكترونية يؤدي بكمبار التجار والإداريين والمتعاملين في هذه المرحلة ، إلى التمكن من انجاز معاملاتهم عن طريق الشبكة الإلكترونية ، نظرا لأن عدد مستخدمي الانترنت في هذه المرحلة يكون متوسط ، كما من الطبيعي أن تكون المعرفة في هذه المرحلة أكبر من الهاتف والفاكس.

ج. **مرحلة الإدارة الإلكترونية الفاعلة** :هي المرحلة الأخيرة والتي يتم من خلالها التخلي عن الشكل التقليدي للإدارة ، بعد أن يصبح عدد المستخدمين للشبكة الإلكترونية يقارب 30 بالمائة من المواطنين ، ويجب أن يصاحب ذلك توفر الحواسيب ، سواء بشكل شخصي ، أو عن طريق الأكشاك ، بحيث تكون تكلفتها أيضا معقولة ويسيرة لجميع المواطنين ، مما يتيح ويمكن كل الأفراد من استعمال الشبكة الإلكترونية لانجاز أي معاملة إدارية ، وبالشكل المطلوب و بأسرع وقت وأقل جهد ، وأقل تكلفة ممكنة ، وبأكثر فعالية كمية ونوعية (جودة) وبذلك يكون الرأي العام قد تفهم الإدارة الإلكترونية تقبلها وتفاعل معها ، وتعلم طرق استخدامها .

والملاحظ للمراحل الخاصة بالتحول للإدارة الالكترونية التي يقدمها أصحاب هذا التوجه ، يجد أنها ركزت على خطة انتقال تساعد على اندماج المجتمع بشكل تدريجي ، لكي يكون هناك تقبل طوعي لإستراتيجية الإدارة الالكترونية ، بما يؤدي إلى تخفيض شدة مقاومة التغيير التنظيمي ، التي تنتج غالبا عندما يكون هناك مشروع يتعلق بتحول جذري ، ومفاجئ في الأساليب الإدارية:(احمد سمير محمد،2009.ص87).

ثانيا: سبل التوفيق بين زيادة فرص العمل وتعميم استعمال التكنولوجيات الحديثة في الإدارة العمومية:

تطرح التكنولوجيا الحديثة تحديات كبيرة لسوق العمل خصوصا في الدول التي لا تنتج مثل هذه التكنولوجيات ولا تتحكم بها وتريد الولوج إلى عالم الرقمنة وهي بالأصل تعاني من عدم موائمة مخرجات قطاع التعليم بها مع سوق العمل على انحصاره في ظل موجة من الاضطرابات المجتمعية تكاد تعصف بكيان بعض الدول منها خصوصا في المنطقة العربية والتي تفتقر في ذات الوقت إلى الموارد المالية الكافية لتغطية الحاجيات الأساسية في خضم محيط دولي متأزم يمر بعاصفة من الكوارث البائية و البيئية وكذا الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية التي لا تبشر بالخير .

فهل من إمكانية للتوفيق بين مقتضيات تعميم التكنولوجيا الحديثة في الإدارات العمومية من أجل تحسين أدائها ومردودها المجتمعي وتمشيا مع متطلبات العصر من جهة، ومن جهة ثانية إمكانية فتح فرص عمل جديدة مع الأعداد المتزايدة من الشباب المتوجهين إلى سوق العمل مع الزيادة الديمغرافية السريعة للسكان من ناحية، وتزايد خريجي المعاهد والمركز الجامعية ومؤسسات التعليم والتكوين المهنيين من ناحية ثانية.؟

1-بين الإنسان والآلة - لمن تحسم المعركة ؟ : يدور اليوم في المحافل الدولية ومنديات النقاش جدل محموم حول مستقبل الوظائف في المستقبل القريب المنظور بعد التطورات الهائلة في ثورة التكنولوجيات الحديثة وما يمكن أن تسببه في التأثير في مستقبل الوظائف وإحلال الآلات بدل البشر بعد الأدوار الكثيرة التي أصبحت تتولاها الروبوتات في شتى ميادين الحياة وكذا بروز الذكاء الصناعي والسيارة ذاتية القيادة ، وتخلص المجتمع تقريبا بشكل كامل من مهام ساعي البريد بعد توسعت مجالات التعامل بالبريد الالكتروني والوسائل الأخرى الرقمية التي ترسل وتستقبل ما تشاء من المراسلات والبيانات والمعلومات وغيرها .

2- مستقبل الوظائف في ظل التطور التكنولوجي :إذن هناك قلق يخيم في كل مكان حول اختفاء الوظائف لصالح الروبوتات والذكاء الاصطناعي. فهل من أساس لهذا الخوف ؟ وما هي نسبة هذه الوظائف التي يمكن أن تقوم بها الآلة؟يشكل اختفاء الوظائف مصدرا كبيرا للقلق والخوف بين السكان. ومخاوف الناس إزاء التقدم التكنولوجي المرتقب تختلف وتتنوع ، ويمكن تصنيف هذه المخاوف عموما إلى ثلاث فئات : مخاوف تتعلق باستبدال العمال بالآلات لتحسين الإنتاجية وخفض التكاليف ، ومخاوف تتعلق بالعواقب والآثار السلبية الأخلاقية التي يحملها التقدم التكنولوجي ، وأخيرا مخاوف تتعلق بعملية تباطؤ التقدم الاقتصادي الذي قد يصل إلى حد الركود الاقتصادي(وطفة،علي أسعد 2019).

ويسود القلق والخوف على نطاق واسع من أن تؤدي الثورة الصناعية الرابعة في نهاية المطاف إلى تدمير الوظائف. فمعظم الناس يعملون الآن في القطاع غير الرسمي الذي تتعرض فيه وظائفهم بالفعل للخطر. وستكون التكنولوجيا الرقمية وسيلة تساعد على زيادة إنتاجيتهم ، وتربطهم في الوقت ذاته بمزيد من فرص توليد الدخل. إن أحد أكبر التحديات التي تواجهها المنطقة هي العدد المتزايد بشكل مستمر لخريجي الجامعات

العاطلين عن العمل. وسيخلق الاقتصاد الرقمي الجديد طلباً على مهارات أعلى ، ويجب تعديل الأنظمة التعليمية حتى تستطيع توفير تلك المهارات .

ستشهد السنوات القليلة القادمة اختفاء عدد من الوظائف ، والتي باتت تعرف بالوظائف التقليدية ، لتحل مكانها وظائف أخرى تحاكي العصر الرقمي (بلحاج فريد -ارزقي رباح ،2019).

3-دور التطور التكنولوجي في التأثير على الوظائف -وجهة النظر المتشائمة : في محاضراته التي أُلقيت في عام 2016 وتعتبر من أكثر محاضرات "تيد" شهرة حيث حققت أكثر من مليوني مشاهدة على المنصة الرسمية للموقع ، يطرح "أنتوني غولديلوم " محادثة هي مزيج من جرس إنذار من ناحية وشعور بالانهار من ناحية أخرى. الكثيرون يتفهمون - حتى لو كان تفهمهم هذا بالكثير من الضيق- أن الآلات ستحتل بعض الوظائف الضرورية في المستقبل ، ولكن ربما لا يتوقع البعض أن الآلات قد تتدخل في أكثر وظائف البشر حساسية. التشخيص الطبي مثلا ، أو ربما مراجعة المقالات (ابو الفتوح عماد،2018).

يقول في أحد أجزاء محاضراته : "لمدة 200 سنة"، كان الناس يهتمون بالتكنولوجيا أنها مسببة للبطالة منذ بدء تطبيقها في بريطانيا والعالم ، واتضح طوال الوقت أنهم كانوا مخطئين . اقتصادياتنا بالبلدان المتقدمة استفادت من التشغيل الكامل للتقنية . ممّا يجعلنا نطرح سؤالاً مهماً : لماذا الأمر مختلف ومثير للقلق هذه المرة عندما نتحدث عن الآلة مرة أخرى وأثرها في السوق والاقتصاد ؟ نعم ، السبب في اختلافه هو أنّ الآلات قد بدأت تكشف في السنوات الأخيرة عن إمكانيات لم تكن تمتلكها مطلقاً في السابق: الفهم ، التحدث ، الاستماع ، الرؤية، الإجابة ، الكتابة ، ولا تزال بصدد اكتساب مهارات جديدة . (ابو الفتوح عماد،2018).

فهل هذه الحقيقة التي سيواجهها البشر في المستقبل المنظور حقا في زخم هذه الثورة العلمية والمعلوماتية ؟ ليس هذا الرأي الوحيد في هذا الاتجاه وليس هناك رأي وحيد في الاتجاه المضاد فهناك أيضا من يدعم ومن يعارض أحد الرأيين فلقد ساد الاعتقاد على امتداد تاريخ البشرية الخوف من المستقبل ومن التغيير وكما كان الحال دائما خلال الثورات الصناعية الأربع التي تحمل كل واحدة نذير الشؤم بالنسبة لمستقبل الوظائف حيث كانت كل ثورة صناعية تبشر بالمخاوف على مستقبل الوظائف وإحلال الآلات بدل الإنسان لكن بالمحصلة النهائية لم تكن النتيجة كما كان يروج لها صحيح أن هناك وظائف اندثرت وزالت من التراث البشري لكن البشرية لم تقف عاجزة عن إيجاد بدائل وظيفية أخرى وبصورة أكبر ، وفي مجالات متعددة ، فافتت تلك الوظائف المفقودة .

لذا يوجد تاريخ طويل للجدل نفسه. فيشير آدم سميث إلى أن الزيادات في حجم السوق تؤدي إلى فرص أكبر لتقسيم العمل ، واستبدال الآلات بالأشخاص ، واحتمال تقليل المهارة .أما ماركس ، فيرى أن الماكينة أدت حتمياً لاستبدال العمالة وتخفيض الأجور ووقوع ظلم أكبر على العمال. أما شومبيتر ، فيقول إنه بما أن الابتكار يخلق وظائف ويقضي عليها في وقت واحد ، فسيوجد عدم توافق بني الوظائف والمهارات في الصناعات والمناطق المتدهورة والقطاعات الجديدة المبتكرة الناشئة ، وستوجد حاجة لتعديلات جذرية في فترات نقص المهارات والبطالة (دودجسون مارك ،2016،ص44).

4-دور التطور التكنولوجي في التأثير على الوظائف -وجهة النظر المتفائلة: - تؤكد العديد من الدراسات العلمية الجادة أن كثيرا من الوظائف القائمة ستختفي في المستقبل ، حيث سيكون لأتمتة تأثير جلي على الوضع الوظيفي الراهن .. وهنا لا يملك المرء سوى أن يتساءل ؛ هل بإمكاننا توفير بدائل لملايين البشر الذين ستحل محلهم الروبوتات وما شابهها من الأنظمة المؤتمتة ؟ أتسعدنا الفرصة أن نوجد لهؤلاء أدوارا جديدة ؟ حقيقة الأمر أن التكنولوجيا ستوجد وظائف أكثر من تلك التي ستقضي عليها. فكما سيتلاشى كثير من

الوظائف الحالية ، ستسهم التكنولوجيا بشكل مباشر في إيجاد وظائف جديدة. ووفقا لتقارير شركة ماكنزي (McKinsey) فإن ثلث الوظائف الجديدة التي نشأت في الولايات المتحدة خلال الخمس والعشرين سنة الماضية لم تكن موجودة من قبل في مجالات تتضمن : تطوير تكنولوجيا المعلومات ، وتصنيع الأجهزة ، وإنشاء التطبيقات ، وإدارة نظم تكنولوجيا المعلومات (الكعبي سلمان ، 2010، ص 01) .

وعلى ذلك ؛ فإن الادعاءات بأن الروبوتات ستسيطر تماما على المشهد المستقبلي وهي محض أوهام لا أساس لها من الصحة ، إذ تصعب أتمتة الوظائف التي تنطوي على التفكير الإبداعي. ولا يمكننا قط أن نتخيل عاملا تسيطر فيه الأتمتة على كل شيء ، وتلغى فيه الحاجة للعنصر البشري. ولعلّ هذه الفرضيات والمخاوف- التي تنصدر مانشيتات الصحف وتسيطر على النقاشات العلمية كافة (الكعبي سلمان ، 2010، ص 01)،

تعد التغييرات التكنولوجية أيضا عمليات ديناميكية تنطوي على: (منظمة العمل الدولية، ص 01):

أ- إلغاء الوظائف وإنشائها في الوقت نفسه.

ب- تحويل الوظائف الموجودة ، ولاسيما منها كيفية تنظيم العمل. ولكلا هاتين الناحيتين آثارها الحاسمة على العمال ، وأصحاب العمل ، وعائلاتهم . فلطالما شكل حجم التغييرات التكنولوجية وسرعتهما محط بحث اقتصادي واجتماعي ، وعادة ما تتباين بشأنها الآراء ما بين متفائل ومتشائم. كما تميل التجربة التاريخية حتى اليوم إلى دحض التشاؤم من التكنولوجيا فيما يخص الحصة العامة للعمال أن التاريخ لا يكرر نفسه كل مرة. وبالتالي فالسؤال هو التالي : هل سيختلف الأمر هذه المرة لجهة إلغاء الوظائف ، وفي هذه الحالة كيف ؟ (منظمة العمل الدولية، ص 04):

يؤدي تأثير انتشار التكنولوجيا إلى إيجاد الوظائف. ذلك أن ابتكارات العمليات نفسها التي تخرج العمال من وظائفهم في صناعات المستخدمين توجد طلبا على العمال في صناعات المنتجين وتحتاج الروبوتات الجديدة والآلات الذكية إلى تطوير وتصميم وتركيب وصيانة وإصلاح. وبالإضافة إلى ذلك فإن شريحة نظم الإنتاج ، وإنترنت الأشياء ، وصناعة 0.4 ، والتأليوية الرقمية ، والسيارات بدون سائق ، وغيرها من الظواهر سوف تزيد من الطلب على إرساء البنى التحتية الجديدة ، ومعدات النقل وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، بالإضافة إلى البرمجيات المتزايدة التعقيد والمؤسسات الجديدة وسيحتاج العديد من البلدان النامية إلى بناء إمدادات موثقة للكهرباء ، والنقل ، والبنية التحتية لتكنولوجيا الاتصالات. (الدولية، منظمة العمل ، ص 06): .

في المحصلة نستنتج ان تأثير التكنولوجيات الحديثة بما فيها الرقمنة والثورة الصناعية الرابعة والأتمتة والذكاء الاصطناعي وغيرها من الفتوحات العلمية الكثيرة ستؤدي حتما إلى التأثير على العمل ولكنها في ذات الوقت ستخلق فرص ومجالات جديدة لم تكن موجودة من قبل وعليه فالمرحلة المقبلة تقتضي مهارات جديدة ومجالات عمل جديده وأساليب إنتاج جديد قد يختلف كثير عن طريقة عملنا وحتى تفكيرنا في المرحلة الحالية وهذه من مقتضيات الحياة لأن التغيير هو السمة الثابتة والسكون هو الاستثناء الذي لا يمكن التعويل عليه.

ثالثا- التجربة الجزائرية في تعميم الإدارة الالكترونية بين الطموحات والإنجازات:

الجزائر كبقية دول العالم ومحاولة منها في ترقية الإدارة العمومية وتطويرها وتحديثها وتحسين الخدمات المقدمة التي تقوم بها حتى تنعكس على النواحي الاجتماعية والاقتصادية وتسهم بالتطور الاقتصادي عموما . صاغت مع بداية الألفية الجديدة خطة طموحة لتحقيق التحول نحو الإدارة الالكترونية في مرحلة كانت الموارد

المالية تتدفق بكميات كبيرة من جراء الأسعار المرتفعة للنفط والتي وصلت في بعض الأحيان أكثر من 145 دولار /للبرميل وقد تضمنت هذه الإستراتيجية جملة من الأهداف ووضع لها سقف زمني بحدود 2013 لتنفيذها. فما هي أهداف هذه الإستراتيجية ؟.

1- إستراتيجية الجزائر الالكترونية 2013 : مع بداية الألفية الحالية صاغت الجزائرية إستراتيجية جديدة للتحول نحو الإدارة الرقمية بغية تحسين أداء العمومية والمؤسسات بشكل وللحاق بمسيرة الدول المتقدمة والرائدة في هذا الميدان ، تندرج إستراتيجية الجزائر الجديدة والتي سميت حينذاك " الجزائر الالكترونية 2013 " ضمن الرؤية الرامية إلى بروز مجتمع العلم والمعرفة الجزائري ، مع الأخذ بعين الاعتبار التحولات العميقة والسريعة التي يعيشها العالم . وتهدف هذه الإستراتيجية التي تتضمن خطة عمل متماسكة وقوية إلى تعزيز أداء الاقتصاد الوطني والشركات والإدارة . كما أنها تسعى إلى تحسين قدرات التعليم والبحث والابتكار وإنشاء كوكبة صناعية في مجال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال .

تتمحور خطة العمل هذه حول ثلاثة عشر محاور رئيسية(الوزارة الأولى، 2008) :، حيث تم إعداد قائمة جرد الوضع بالنسبة لكل محور من المحاور الرئيسية مع تحديث الأهداف الرئيسية والأهداف الفرعية المزمع تحقيقها على مدى السنوات الخمسة المقبلة ، وضبط الإجراءات اللازمة لتنفيذها .

1-1- المحور الرئيسي الأول : تضمن تسريع استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في الإدارة العمومية حيث تسمح تكنولوجيات الإعلام و الاتصال لاسيما شبكة الانترنت بإنشاء " فضاء اتصال مستقل عن التوقع المادي " ويتيح توفر المعلومات في أي وقت وفي أي مكان ، وفي هذا السياق تم وضع أهداف خاصة وأحيانا مشتركة ، لكل دائرة وزارية . وهي تخص الجوانب التالية :

✓ استكمال البنى الأساسية المعلوماتية.

✓ وضع نظم إعلام مندمجة.

✓ نشر تطبيقات قطاعية متميزة.

✓ تطوير الخدمات الالكترونية لفائدة المواطنين والشركات والعمال والإدارات الأخرى.

2-1- المحور الرئيسي الثاني : حرص على تسريع استعمال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال في الشركات والتي تمثل وسائل التسيير والإدارة المطورة حول تكنولوجيات الإعلام والاتصال الضمان الوحيد لبقاء شركاتنا في ظل العولمة ، فبفضل الانترنت ، أصبحت السوق عالمية في اقتصاد يعتمد على المعرفة كقيمة أساسية . ولهذا تم تحديد الهدف الأساسي المتمثل في إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال في القطاع الاقتصادي ودعم تملك تكنولوجيات الإعلام والاتصال من قبل الشركات .

3-1- المحور الرئيسي الثالث : تطوير الآليات والإجراءات التحفيزية الكفيلة بتمكين المواطنين من الاستفادة من تجهيزات وشبكات تكنولوجيات المعلومات والاتصالات حيث تشكل عملية تعميم النفاذ إلى الانترنت هدفا رئيسيا يتفرع بدوره إلى ثلاثة أهداف خاصة هي:

✓ إعادة عملية بحث " أسرتك " عن طريق توفير حواسيب شخصية وخطوط توصيل ذات الدفع السريع مع توفير التكوين ومضامين متميزة لفائدة كل فئة من فئات المجتمع.

✓ الزيادة بقدر معتبر في عدد الفضاءات العمومية الجماعية ومحلات الانترنت والمنصات المتعددة الوسائط والحظائر المعلوماتية ودور العلم ودور الثقافةالخ.

✓ توسيع الخدمة العامة لتشمل النفاذ إلى الانترنت .

4-1-المحور الرئيسي الرابع : دفع تطوير الاقتصاد الرقمي يتمحور الاقتصاد الرقمي حول ثلاثة مكونات أساسية

البرمجة الخدمات ، التجهيز ويمكن تفريع هذا الهدف الرئيسي إلى أربع أهداف خاصة كبرى هي:
✓ مواصلة الحوار الوطني بين الحكومة والشركات الذي تمت مباشرته في إطار إعداد استراتيجية " الجزائر الإلكترونية".

✓ توفير كل الظروف الملائمة لتثمين الكفاءات العلمية والتقنية الوطنية في مجال إنتاج البرمجيات وتوفير الخدمات والتجهيز.

✓ وضع إجراءات تحفيزية لإنتاج المضمون.

✓ توجيه النشاط الاقتصادي في مجال تكنولوجيات الإعلام والاتصال نحو التصدير.

5-1- المحور الرئيسي الخامس : يتمثل الهدف الخامس المقرر لهذا المحور في إنجاز بنية تحتية للاتصالات ذات التدفق السريع والفائق السرعة تكون مؤمنة وذات خدمات عالية الجودة وتتفرع في أربعة أهداف هي:
✓ تأمين البنية التحتية للاتصالات.

✓ تأمين الشبكات.

✓ نوعية خدمات الشبكات.

✓ التسيير الفعال لأسم نطاق " dz".

6-1- المحور الرئيسي السادس : تطوير الكفاءات البشرية ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد هدفين خاصين هما:

✓ إعادة النظر في برامج التعليم العالي والتكوين المهني في مجال تكنولوجيات الإعلام والاتصال.

✓ تلقين تكنولوجيات الإعلام والاتصال لجميع الفئات الاجتماعية.

7-1- المحور الرئيسي السابع : تدعيم البحث والتطوير والابتكار. يختص الهدف الرئيس لهذا المحور في تطوير المنتجات والخدمات ذات القيمة المضافة في مجال تكنولوجيات الإعلام والاتصال عن طريق تعزيز نشاط البحث "التطوير والابتكار".

8-1-المحور الرئيسي الثامن : ضبط مستوى الإطار القانوني الوطني. يتمثل الهدف الرئيس لهذا المحور في تهيئة مناخ الثقة يشجع إقامة الحكومة الالكترونية وهذا الهدف الرئيس يستوجب بدوره هدفا خاصا يتعلق بتحديد إطار تشريعي وتنظيم ملائم.

9-1- المحور الرئيسي التاسع : يتعلق هذا المحور بالتحسيس بدور تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في تحسين معيشة المواطن والتنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد.

10-1- المحور الرئيسي العاشر : تثمين التعاون الدولي يتمثل تثمين التعاون الدولي في تلك التكنولوجيات والمهارات وكذا إشعاع صورة البلد ويتفرع عن هذا الهدف مايلي :

✓ المشاركة الفعالة في الحوار والمبادرات الدولية.

✓ إقامة شراكات إستراتيجية بهدف تملك التكنولوجيات والمهارات.

11-1-المحور الرئيسي الحادي عشر : آليات التقييم والمتابعة يتمثل الهدف الرئيس لهذا المحور في تحديد نظام مؤشرات متابعة وتقييم تسمح بقياس مدى تأثير تكنولوجيات الإعلام والاتصال على التنمية الاجتماعية والاقتصادية من جهة ، وبإجراء تقييم دوري لتنفيذ المخطط الاستراتيجي للجزائر الالكترونية.

12-1- المحور الرئيسي الثاني عشر : إجراءات تنظيمية ؛ يتمثل الهدف الرئيس لهذا المحور في وضع تنظيم

مؤسسات متناسقة يتمحور حول ثلاثة مستويات :

- ✓ التوجيه والتنسيق بين القطاعات والتنفيذ.
- ✓ تدعيم الانسجام والتنسيق وطنيا وبين القطاعات.
- ✓ تدعيم قدرات التدخل على مستوى القطاعات والهيئات المتخصصة.

13-1- المحور الرئيسي الثالث عشر : الموارد المالية يستوجب تنفيذ إستراتيجية " الجزائر الالكترونية 2013

" موارد مالية معتبر يستحيل توفيرها من مصدر واحد لذا لابد من استغلال جميع مصادر التمويل المتاحة استغلالاً جيداً ويتطلب الأمر أيضاً ترتيب هذه الإجراءات حسب تأثيرها على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ماذا تحقق بعد أزيد من أكثر من عقد من تاريخ وضع تلك الأهداف ؟ في الواقع كانت النتائج المحققة ضمن الأهداف الموضوعة قليلة وباهتة ولا تكاد تذكر ولا يمكن حصر النقائص على كثرتها ولكن يمكن الإشارة فقط إن مخطط عمل الحكومة في 2020 عاد تقريبا إلى نقطة البدء في إعادة صياغة بعض الأهداف التي كانت محل تنفيذ قبل أكثر من عقد من الزمن وهنا سنقتصر على النقاط التالية(الوزارة الأولى، 2020، ص33-34) :

- تحسين نوعية خدمة الربط لفائدة المواطنين والمتعاملين الاقتصاديين.
- تعميم النفاذ إلى الانترنت ذات التدفق العالي حدا من خلال عصره وكذا تكثيف شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية ، وتأمين منشآت المواصلات السلكية واللاسلكية / تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال وحماية المستعملين.
- تحويل الجزائر إلى محور إقليمي في مجال المواصلات السلكية واللاسلكية / تكنولوجيايات الإعلام والاتصال من خلال تطوير مراكز بيانات مطابقة للمعايير الدولية والاستفادة من القدرات الوطنية السلكية واللاسلكية ، المتمثلة في الوصلة المحورية للألياف البصرية العابرة للصحراء ، والكوابل البحرية والقدرات الساتلية.
- تطوير مجتمع المعلومات الجزائري من خلال ترقية المضامين الرقمية المحلية ووضع آليات لتسيير وحوكمة الانترنت على المستوى الوطني. وستكون هذه مرفقة بتحسين نوعية الخدمات المقدمة وبمساهمة اكبر للمصالح البريدية في الإدماج الاجتماعي والمالي من خلال تطوير خدمات ووسائل الدفع الالكتروني والتشجيع على بروز التجارة الالكترونية.

2-قراءة في واقع هذه الإستراتيجية؛ رغم المساعي الحميدة والأهداف النبيلة المرسومة لتحقيق " الجزائر الالكترونية عام 2013 " ورغم الانجازات المحققة في أكثر من صعيد ، فان النتائج بشكل عام لا ترتقي إلى مستوى الأهداف والطموحات ، وهذا القصور في قطاع تعميم التكنولوجيا الحديثة والرقمنة بشكل خاص لم يكن يمثل النقص الوحيد، فان الإخفاق والقصور يكاد يشمل كل الميادين والقطاعات وبشكل متزامن ، واليوم وبعد أكثر من عقد من وضع هذه الإستراتيجية وبعد أكثر من سبع سنوات من المفروض من انتهاء من تحقيقها ،مازلنا لم نحقق الكثير من المتطلبات الطموحات. وحتى برنامج الحكومة لسنة 2020 لا يحمل سقف مرتفع من الطموحات وهي بالكاد أعمال عادية ضرورية وقد لا يتحقق منها الكثير .

وبالنسبة للمنطقة العربية فإن الغالبية منها أيضا لم تحقق الكثير من التقدم في ميدان تعميم التكنولوجيا الحديثة في الإدارة العمومية ، وغرق البعض منها في اضطرابات سياسية ، وتكبد البعض الآخر الديون الكثيرة ونقص الموارد المالية التي تقيد المبادرات والخطط المحلية ، وفي الدول ذات الموارد المالية الوفيرة فإن الانجازات

التي حققتها رغم أنها جيدة بالمقارنة ببقية الدول العربية فإنها لا ترقى لمستوى الدول المتقدمة ، ومازال الأمر يتطلب جهود متعددة للحاق بالمستوى الذي حققته الدول المتقدمة والكثير من الدول الآسيوية و بعض بلدان العالم التي كانت تعد فقل بضع عقود من الدول النامية ، لذا فان المطلوب وعلى عجل القيام بالأعمال التالية :

التوصيات:

- ✓ الاهتمام أكثر بتعليم وتكوين وتأهيل وتنمية المورد البشري لأنه الفاعل الرئيس في كل تغيير.
- ✓ الاهتمام بالبنية الأساسية لشبكة المعلومات والاتصالات.
- ✓ الإسراع في تعميم الخدمات الإلكترونية لكل القطاعات وقد برزت الحاجة أكثر مع هذا الإغلاق العام بعد جائحة كورونا.
- ✓ التوسع في تعميم الخدمات الإلكترونية خصوصا لقطاع التعليم بعد الانطلاق في التعليم عن بعد في جميع دول العالم تقريبا.
- ✓ تعميم تعليم هذه التقنيات لكل الشرائح الاجتماعية.
- ✓ تسهيل قيام وإنشاء المؤسسات والشركات ودعمها ومرافقتها التي تقوم على التكنولوجيات لأنها شركات المرحلة وأكثر مردودية وربحية وذات منفعة اجتماعية واقتصادية.
- ✓ تفعيل التعاون العربي والدولي للاستفادة من الخبرات الدولية في هذا الميدان.
- ✓ إدخال القطاع الخاص كمستثمر في هذه التكنولوجيات ودعمه وتشجيعه في خضم الأزمات المالية التي تعاني منها غالبية الدول العربية.

قائمة المراجع:

1. الأسكوا ، نشرة التكنولوجيا من أجل التنمية في المنطقة العربية 2018 ، آفاق عالمية وتوجهات إقليمية ، تصدر عن الأسكوا ، بيت الأمم المتحدة ، ساحة رياض الصلح ، صندوق بريد : 11-8575 ، بيروت ، لبنان.
- 2- إيمانويل دورو ، التحول الوطني في الشرق الأوسط ، رحلة رقمية--مجلة الكترونية للشركة هواوي متاحة على النت على الرابط : [Huawei Arabic brochure.indd](https://www.huawei.com/arabic/brochure)
3. الخالدي محمد محمود ، التكنولوجيا الإلكترونية ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن ، 2007 .
4. رزان صلاح ، مفهوم التنمية الإدارية ، مقال متاح على النت -منشور بتاريخ 7 سبتمبر 2018 -متاح على الرابط : https://mawdoo3.com/مفهوم_التنمية_الإدارية/
5. سلمان الكعبي ، تقرير وظائف المستقبل 2040 ، مؤسسة استشراف المستقبل ، ابو ظبي -الامارات العربية المتحدة ، تقرير 2010.
6. علي أسعد وطفة ، الاستلاب الوظيفي في زمن الثورة الصناعية الرابعة ، مقال على النت منشور بتاريخ 2019/07/12 -متاح على الرابط : <http://ns1.almothaqaf.com/a/qadaya2019/938339>
7. علي حدادة ، تحديث المناهج التعليمية لمواكبة متطلبات الثورة الرقمية الثانية - اتحاد الغرف العربية دائرة البحوث الاقتصادية -بيروت- فيفري 2019-.
8. عماد أبو الفتوح ، هل ستجعلنا الآلات بلا وظائف ؟ محاضرات تيد تجيبك-مقال على النت منشور بتاريخ 2018/03/29 -متاح على الرابط : <https://www.aljazeera.net/midan/miscellaneous/entrepreneurship/2018/3/29/هل-ستجعلنا-الآلات-بلا-وظائف->
9. فريد بلحاج و رباح أرزقي ، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والثورة الصناعية الرابعة... فرصة يجب اغتنامها، مدونات البنك الدولي ، مقال على النت منشور بتاريخ 2019/19/03 -متاح على الرابط : <https://blogs.worldbank.org/arabvoices/middle-east-and-north-africa-cannot-miss-fourth-industrial-revolution>

10. مارك دودجسون وديفيد جان ، ترجمة زينب عاطف - عواصف التدمير الخلاق لجوزيف شومبيتر ، الابتكار مقدمة قصيرة جدا- الناشر مؤسسة هنداوي سي أي س-المملكة المتحدة 2016.
11. مجموعة البنك الدولي ، اقتصاد جديد لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، أكتوبر / تشرين الأول 2018 واشنطن
12. محمد سمير أحمد ، الإدارة الإلكترونية ، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، 2009.
- https://mawdoo3.com/مفهوم_التنمية_الإدارية/
13. منظمة العمل الدولية ، المبادرة المئوية حول مستقبل العمل، سلسلة الأوراق التحليلية ، ورقة بحثية منشورة على النت بصيغة pdf --متاح على الرابط :
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_549950.pdf
14. منظمة العمل العربي، تكنولوجيا المعلومات واثرها على تنمية الموارد البشرية-القاهرة -إصدارات 2011.
15. منظمة الأمم المتحدة، الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة: آفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030، بيروت: منشورات الأمم المتحدة، 2019، ص90.
- 16.
17. الوزارة الاولى – الجزائر الالكترونية 2013 – مشروع الحكومة للتحويل نحو الجزائر الالكترونية –ديسمبر 2008، تاريخ التحميل 2010/7/23 ، الرابط : <http://www.premier-ministre.gov.dz/arabe/uedia/PDF/>
18. الوزارة الاولى ، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ مخطط برنامج رئيس الجمهورية -16 فيفري 2020 ، تم الاطلاع بتاريخ 2020/11/11 ، متاح على الرابط :
- <http://www.cg.gov.dz/ar/gouvernement/dossiers-de-l-heure/plan-d-action-du-gouvernement-2020-ar.html>

دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة

دراسة حالة مؤسسة مكعب الفن

**The Role of Entrepreneurship and Innovation in Achieving sustainable
Development
A Case Study of the Art Cube Corporation**

د. هبه الزير عبد المجيد محمد

أستاذ مساعد

جامعة الملك خالد

كلية المجتمع بخميس مشيط (شطر الطالبات)

قسم العلوم الإدارية وتقنياتها

البريد الإلكتروني

hebah@kku.edu.sa

الملخص

يتناول هذا البحث مفهوم الريادة والابتكار ودوره في تحقيق التنمية المستدامة وتتمثل مشكلة البحث في الإجابة على الأسئلة التالية: إلى أي مدى يمكن أن تساهم ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة؟ هل تساهم مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة؟ هل توجد أية مشاكل قد تواجه الشباب العربي في توجيههم نحو الابتكار وريادة الأعمال؟ واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وعليه صممت استبانة من ثلاثة محاور لاختبار فروض البحث وذلك لتحقيق أهداف البحث المتمثلة في معرفة دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة و تشجيع الشباب العربي على ابتكار مشاريعهم الخاصة و التعرف على واقع ريادة الأعمال والابتكار في مؤسسة مكعب الفن. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن لريادة والابتكار أثر في تحقيق التنمية المستدامة وأن مؤسسة مكعب الفن تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. وكانت أهم التوصيات تشجيع المؤسسات الحكومية على احتضان المشروعات الصغيرة وإتاحة الفرصة أمام أصحاب هذه المشاريع في المناقصات الحكومية و أهمية موائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل لتحسين الاقتصاد وحل مشكلة البطالة. الكلمات المهمة/ الدالة - الريادة والابتكار- التنمية المستدامة- التنمية الاقتصادية المستدامة.

ABSTRACT

This research deals with the concept of entrepreneurship and innovation and its role in achieving sustainable development. The research problem is to answer the following questions: To what extent can entrepreneurship contribute to achieving sustainable development? Does the art cube Foundation contribute to achieving sustainable development? Are there any problems that may face Arab youth in their orientation towards innovation and entrepreneurship? The researcher followed the descriptive and analytical approach, and accordingly, the research questionnaire was designed for the purposes of the research, which is to know the role of leadership and innovation in achieving sustainable development and the Arab youth to create their own projects and to know the reality of entrepreneurship and innovation in the Art Cube Corporation.

Among the most important findings of the research is that entrepreneurship and innovation have an impact on achieving sustainable development and that the Art Cube Foundation contributes to achieving sustainable economic development. The most important recommendations were encouraging government institutions to embrace small projects and giving the owners of these projects an opportunity in government tenders and the importance of harmonizing education outcomes with the requirements of the labor market to improve the economy and solve the unemployment problem.

Key Words: |Entrepreneurship and innovation - sustainable development sustainable economic development.

المقدمة

ان ريادة الاعمال أصبحت مجالا قويا ومعبرا نحو تحقيق التنمية المستدامة وهذا بالتأكيد راجع لقدرتها على احداث تأثيرا إيجابيا داخل مجتمع الاعمال العالمي هذا بالإضافة الى ما تقدمه من اطارا جديدة للابتكار والتنمية.

مشكلة البحث

تتلخص مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- 1- الى أى مدى يمكن ان تساهم ريادة الاعمال لدى الشباب العربي في تحقيق التنمية المستدامة؟
- 2- هل تسهم مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة؟
- 3- هل توجد اية مشاكل قد تواجه الشباب العربي في توجيههم نحو الابتكار وريادة الاعمال؟

أهمية البحث

تظهر أهمية البحث في النقاط التالية:

- 1- تقديم إضافة للمكتبات العربية عن دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة.
- 2- أهمية الموضوع بالنسبة للشباب العربي.

اهداف البحث

- 1- معرفة دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة.
- 2- تشجيع الشباب العربي على ابتكار مشاريعهم الخاصة وتطويرها بما ينتج عنه إيجاد وظائف جديدة وتنوع مصادر الدخل القومي وتنشيط قطاع الخدمات.
- 3- التعرف على واقع ريادة الاعمال والابتكار في مؤسسة مكعب الفن.

فرضيات البحث

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للريادة والابتكار على التنمية المستدامة.

الفرضية الثانية: تسهم مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة

مفهوم الريادة والابتكار

يرتبط مفهوم ريادة الاعمال بالدور الذى تستهدفه الدولة في خططها الاستراتيجية اذ يرتبط بإنشاء مشروعات جديدة ذات أفكار مختلفة تعتمد على الابتكار والابداع وابجاد حلول مبتكرة لمشكلات قائمة في السوق سواء من خلال تقديم منتج جديد او معالجة أوجه القصور في منتج قائم. ابو على ،2020.

تعريف التنمية المستدامة

تعد التنمية بأنواعها عملية ديناميكية وتشمل جميع الاتجاهات وذلك من خلال تكافل القوى البشرية لترجمة الخطط العلمية التنموية الى مشروعات فاعلة تؤدي مخرجاتها الى احداث التغيرات المطلوبة. الزهراني 1426 هـ. وقد أورد (Fowke & Prasad 1996) اكثر من ثمانين تعريف ومن أهمها الذى عرف التنمية المستدامة على انها(التنمية التي تلي احتياجات الجيل الحاضر دون الاضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها Wced,1987.

مجالات تحقيق التنمية المستدامة

تطلب تطبيق مفهوم التنمية المستدامة في العالم تحسين الظروف المعيشية لجميع سكان العالم بالشكل الذي يحافظ على الموارد الطبيعية ولتحقيق هذه المعادلة الصعبة يتطلب الامر التركيز على ثلاثة مجالات ترتبط بتحقيق مفهوم التنمية المستدامة وهي: الحسن، 2011.

1. تحقيق النمو الاقتصادي والعدالة من خلال خلق ترابط بين الأنظمة والقوانين الاقتصادية العالمية بما يكفل النمو الاقتصادي الطويل الاجل لجميع دول ومجتمعات العالم دون استثناء او تمييز .

2. المحافظة على الموارد البيئية والطبيعية للأجيال القادمة.

3. تحقيق التنمية الاجتماعية.

تتضمن التنمية الاقتصادية الزيادة في الناتج القومي او زيادة العناصر المستخدمة وزيادة كفاءتها الإنتاجية بالإضافة الى اجراء تغييرات جذرية في تنظيمات الإنتاج ومن خلال ذلك تتحسن أوضاع المواطنين وتزايد قدرات الاقتصاد القومي. عبد القادر، 1999.

دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة

تعتبر ريادة الاعمال والابتكار الأسلوب الأمثل للتنمية الاقتصادية المستدامة ، واصبح امتلاك وحياسة وسائل المعرفة بشكل موجه ومبرمج ، واستثمارها بكفاءة وفعالية امرا ملازما للتطور الاقتصادي . وذلك في مرحلة الاقتصاد المبني على المعرفة والمعلوماتية والتكنولوجيا المتنامية بدنياميكية عالية والتي أصبحت تمثل نظاما اقتصاديا مميزا المعالم يمثل فيه العلم عنصر الإنتاج الرئيس والقوة الدافعة الى انتاج الثروة ومن ثم فهو ذلك الاقتصاد الذي يعمل على زيادة نمو معدل الإنتاج على المدى الطويل بفضل استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال والمعلومات أبو على، 2020.

منهجية وإجراءات البحث

منهج البحث:

يقوم هذا البحث باستخدام المنهج الوصف التحليلي لتحقيق أهدافه، فهو يساعد على رصد الظواهر وتفسيرها وتحديد المشكلة واستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة لتحليل البيانات وتفسيرها من خلال استمارة استبانة تم إعدادها بما يتناسب مع البحث من حيث الفروض والاهداف.

حدود البحث:

الحدود المكانية: مؤسسة مكعب الفن- المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: اقتصرت الدراسة في حدها الزمني على العام 2020م.

الحدود البشرية: العاملين بمؤسسة مكعب الفن.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من العاملين بمؤسسة مكعب الفن للعام 2020م حيث بلغ حجم المجتمع الإجمالي 11 موظف.

عينة البحث:

استخدمت الباحثة معادلة ستيفن ثامبسون Thompson , 2012 لتحديد حجم العينة حيث بلغ حجم العينة 10.

أداة البحث:

صممت الباحثة استمارة استبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المدرج في المقاييس (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق على الإطلاق)، لاستطلاع آراء العاملين بمؤسسة مكعب الفن بالملكة العربية السعودية. وقد اشتمل القسم الأول على البيانات الديموغرافية لعينة البحث، فيما اشتمل القسم الثاني على محورين هما:

- دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة.
- مدى اسهام مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة.

صدق وثبات أداة البحث:

استخدمت الباحثة أسلوب كرونباخ ألفا (Cronbach- Alpha) لاختبار مدى وجود ارتباط بين القياسات المعبرة عن آراء عينة البحث حيث كانت قيمة معامل الثبات 0.756 وهي نسبة أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وهو 0.70 مما يعني توفر درجة كبيرة من الثبات وامكانية الاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي. خطوات اختبار فرضيات البحث:

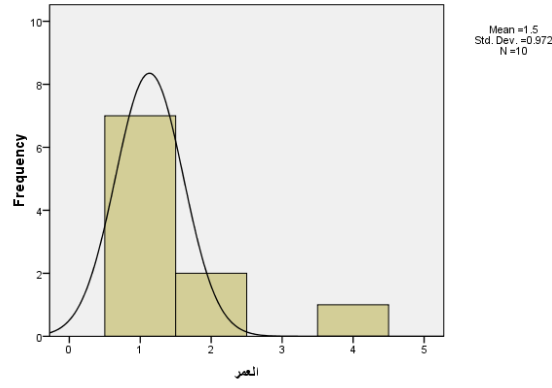
أولاً: وصف العينة:

الجدول (1): يوضح التوزيع التكراري والنسبي لعمر عينة البحث

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 30 عام	7	70.0%
من 30 عام إلى 40 عام	2	20.0%
أكبر من 40 عام إلى 50 عام	0	0%
أكبر من 50 عام	1	10.0%
المجموع	10	100%

أظهرت البيانات الواردة بالجدول (1) أعلاه أن الغالبية من أفراد العينة (70.0%) من أعمارهم أقل من 30 عام مما يعني أن غالبية من يعملون بالمؤسسة من فئة الشباب.

الشكل (1): التمثيل البياني لعمر عينة البحث

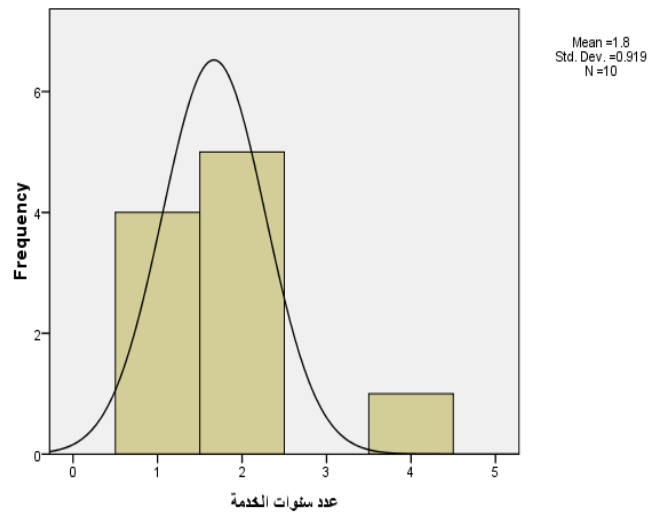


الجدول (2): يوضح التوزيع التكراري والنسبي لعدد سنوات الخدمة لعينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
%40.0	4	أقل من 5 سنوات
%50.0	5	من 5 إلى 10 سنوات
%0.0	0	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة
%10.0	1	أكثر من 15 سنة
%100	10	المجموع

من الجدول (2) أعلاه نلاحظ أن غالبية أفراد العينة سنوات الخدمة لهم تقع بين 5 سنوات وأقل من 10 سنوات بنسبة (50%)، وأيضا أقل من 5 سنوات بنسبة (40%) أما أكثر من 15 سنة فقد حصل على نسبة (10%). يدل ذلك على أن العاملين سنوات الخبرة مناسبة.

الشكل (2): التمثيل البياني لعدد سنوات الخدمة لعينة البحث

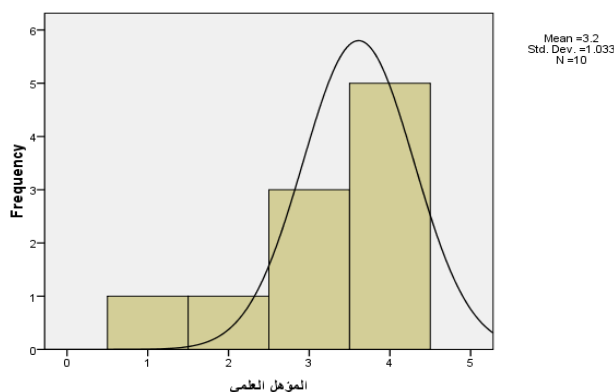


الجدول (3): يوضح التوزيع التكراري والنسبي للمؤهل العلمي لعينة البحث

العمر بالسنوات	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	1	10.0%
دبلوم جامعي وسيط	1	10.0%
بكالوريوس	3	30.0%
فوق الجامعي	5	50.0%
المجموع	10	100%

أظهرت البيانات الواردة بالجدول (3) أعلاه أن الغالبية من أفراد العينة المؤهل العلمي لهم فوق الجامعي بنسبة (50%) ، يليهم البكالوريوس بنسبة (30%) ثم الدبلوم الجامعي الوسيط والثانوي بنسبة (10%) مما يدل على أنهم يتوزعون بما يتناسب وطبيعة كل وظيفة بالمؤسسة.

الشكل (3): التمثيل البياني للمؤهل العلمي لعينة البحث بالشركة



جدول رقم (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة

المحور	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة	تشجيع الشباب على ابتكار مشاريعهم الخاصة وتطويرها يساهم في تحقيق التنمية المستدامة	4.50	0.850
	نظير بيئة ريادة الأعمال يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة	4.20	0.632
	زيادة انفاق القطاعين العام والخاص على البحث والتطوير يساهم في تحقيق التنمية المستدامة	4.20	0.919
	انشاء مشروعات جديدة ذات افكار مختلفة تعتمد على الابتكار والابداع يساهم في تحقيق التنمية المستدامة	4.10	0.568
	التقدم التكنولوجي والتقدم في عالم الاتصال الناتج عن الافكار الريادية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة	3.90	0.738
	تشجيع المؤسسات الحكومية على احتضان المشروعات الصغيرة واتاحة الفرصة امام اصحاب هذه المشاريع في المناقصات الحكومية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة	4.10	0.738
المتوسط العام		4.17	

المصدر: نتائج التحليل باستخدام SPSS

يشير الجدول (4) إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة، فقد جاء المتوسط العام 4.17 وهو في المدى اتفق حيث توزعت العبارات جميعها في المدى اتفق، فاعتمادا على ذلك يمكن القول بان آراء مفردات العينة يوافقون على أن للريادة والابتكار دور في تحقيق التنمية المستدامة.

جدول رقم (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور مدى اسهام مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة

المحور	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
مدى اسهام مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة	تساهم المؤسسة في ايجاد وظائف جديدة وتخفيف العبء على الحكومة	4.30	0.675
	النشاط الذي تمارسه المؤسسة يؤدي إلى تنوع مصادر الدخل القومي	4.50	0.527
	تساهم المؤسسة ومثلائها من المشاريع الريادية في نمو معدل الانتاج على المدى الطويل	4.70	0.483
	تساهم المؤسسة في تحقيق اقتصاد مستدام	5.00	0.000
	تساهم المؤسسة في الخروج من أزمة استهلاك التكنولوجيا الى ابتكارها محليا	4.50	0.707
	تساهم المؤسسة في اقامة بنى تحتية قادرة على الصمود	5.00	0.000
المتوسط العام		4.67	

المصدر: نتائج التحليل باستخدام SPSS

يشير الجدول (5) إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات مدى اسهام مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة، فقد جاء المتوسط العام 4.67 وهو في المدى اتفق تماما حيث توزعت العبارات جميعها في المدى اتفق تماما، فاعتمادا على ذلك يمكن القول بان آراء مفردات العينة يوافقون تماما على أن المؤسسة تسهم تماما في تحقيق التنمية المستدامة.

ثانياً: فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للريادة والابتكار على التنمية المستدامة.

لاختبار الفرضية استخدمت الباحة الانحدار الخطي البسيط وتم استيفاء شروط الانحدار الخطي البسيط من حيث التوزيع الطبيعي والعلاقة الخطية بين المتغيرات.

جدول (6): الانحدار الخطي البسيط لأثر الريادة والابتكار على التنمية المستدامة

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
------	----------------	-------------	----------------------	--------	----------------

الانحدار	4.735	5	0.947	2.147	0.040
الأخطاء	1.765	4	0.442		
المجموع	6.500	9			

يتضح من الجدول (6) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.040 وهو ما يشير إلى أن للريادة والابتكار أثر على التنمية المستدامة. مما يؤكد ذلك ما ورد في الجدول (4) أعلاه حيث أشارت الاستجابات إلى موقف إيجابي، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية موجبة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للريادة والابتكار على التنمية المستدامة.

الفرضية الثانية: تسهم مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة.
للإجابة على الفرضية الثانية تم استخدام الإحصاء الوصفي لكل عبارة من عبارات المحور الثاني.

جدول (7): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني

م	العبارة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق على الإطلاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التفسير
1	تساهم المؤسسة في إيجاد وظائف جديدة وتخفيف العبء على الحكومة	4	5	1	0	0	4.30	0.675	4	اتفق تماماً
		40%	50%	10%	0%	0%				
2	النشاط الذي تمارسه المؤسسة يؤدي إلى تنوع مصادر الدخل القومي	5	5	0	0	0	4.50	0.527	3	اتفق تماماً
		50%	50%	0%	0%	0%				
3	تساهم المؤسسة ومثيلاتها من المشاريع الريادية في نمو معدل الانتاج على المدى الطويل	7	3	0	0	0	4.70	0.483	2	اتفق تماماً
		70%	30%	0%	0%	0%				
4	تساهم المؤسسة في تحقيق اقتصاد مستدام	10	0	0	0	0	5.00	0.000	1	اتفق تماماً
		100%	0%	0%	0%	0%				
5	تساهم المؤسسة في الخروج من أزمة استهلاك التكنولوجيا إلى ابتكارها محلياً	6	3	1	0	0	4.50	0.707	3	اتفق تماماً
		60%	30%	10%	0%	0%				
6	تساهم المؤسسة في إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود	10	0	0	0	0	5.00	0.000	1	اتفق تماماً
		100%	0%	0%	0%	0%				
	الوسط الحسابي العام						4.67	0.399	-	اتفق تماماً

يتضح من الجدول (7) أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (4.67) بانحراف معياري (0.399)، وهذه القيمة للمتوسط تعني أن رأي عينة الدراسة تشير إلى الموافقة تماماً، مما تقدم نستنتج أن عينة الدراسة موافقون تماماً على أن مؤسسة مكعب الفن تسهم في تحقيق التنمية المستدامة. وهذا يدل على تحقق فرضية الدراسة الثانية التي تنص على أن " مؤسسة مكعب الفن تسهم في تحقيق التنمية المستدامة". جاءت العبارتين

(تساهم المؤسسة في تحقيق اقتصاد مستدام وتساهم المؤسسة في إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (5) وانحراف معياري (0.000) وأن رأي عينة الدراسة على هذه العبارة هو الموافقة تماما، في حين جاءت عبارة (تساهم المؤسسة في إيجاد وظائف جديدة وتخفيف العبء على الحكومة) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.675)، وأن رأي أفراد العينة على هذه العبارة هي الموافقة تماما، وتتفق هذه النتيجة على اسهام مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة.

النتائج والمناقشة

بعد اختبار الفروض تم التوصل الى النتائج التالية:

1. أن للريادة والابتكار اثر على التنمية المستدامة. تم التوصل لهذه النتيجة من خلال اثبات صحة المحاور التالية :

- * تشجيع الشباب على ابتكار مشاريعهم الخاصة وتطويرها يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.
 - * تطوير بيئة ريادة الاعمال يؤدي الى تحقيق التنمية المستدامة.
 - * زيادة انفاق القطاعين العام والخاص على البحث والتطوير يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.
 - * انشاء مشروعات جديدة ذات أفكار مختلفة تعتمد على الابتكار والابداع يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.
 - * التقدم التكنولوجي والتقدم في عالم الاتصال الناتج عن الأفكار الريادية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.
 - * تشجيع المؤسسات الحكومية على احتضان المشروعات الصغيرة وإتاحة الفرصة امام أصحاب هذه المشاريع في المناقصات الحكومية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.
2. تساهم مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة. تم التوصل لهذه النتيجة من خلال اثبات صحة المحاور التالية :

- * تساهم المؤسسة في إيجاد وظائف جديدة وتخفيف العبء على الحكومة.
- * النشاط الذي تمارسه المؤسسة يؤدي الى تنوع مصادر الدخل القومي.
- * تساهم المؤسسة ومثيلاتها من المشاريع الريادية في نمو معدل الإنتاج على المدى الطويل.
- * تساهم المؤسسة في تحقيق اقتصاد مستدام..
- * تساهم المؤسسة في الخروج من ازمة استهلاك التكنولوجيا الى ابتكارها محليا .
- * تساهم المؤسسة في إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود.

مناقشة النتائج

* اتضح من النتائج ان غالبية من يعملون بمؤسسة مكعب الفن من فئة الشباب ممن تتوفر لديهم الخبرة المناسبة والمؤهلات العلمية التي تتناسب مع طبيعة كل وظيفة بالمؤسسة مما يؤكد ان تشجيع فئة الشباب لانشاء مشاريعهم وتطويرها يؤدي الى تحقيق التنمية المستدامة.

* ان الريادة والابتكار لا ينتج عنها إيجاد وظائف جديدة وتخفيف العبء على الحكومات فحسب بل انه يؤدي بالدرجة الأولى الى تنوع مصادر الدخل القومي، خصوصا في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة كما انه يؤدي الى تنشيط قطاع الخدمات ليكون هذا القطاع العمود الفقري لتحقيق اقتصاد مستدام.

التوصيات

- على أساس النتائج التي توصل اليها البحث يمكننا طرح التوصيات التالية:
1. اهمية التعاون والتنسيق بين جميع الجهات المرتبطة ببيئة ريادة الأعمال.
 2. على رواد الأعمال الجدد تبادل الأفكار والتعرف على افضل الممارسات في هذا المجال لتصبح أعمالهم مستدامة وتساهم في تحقيق اقتصاد مستدام في المستقبل.
 3. اهمية موائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل لتحسين الاقتصاد وحل مشكلة البطالة.
 4. تشجيع المؤسسات الحكومية على احتضان المشروعات الصغيرة وإتاحة الفرصة امام أصحاب هذه المشاريع في المناقصات الحكومية.
 5. الدعم والإرشاد والتوجيه والتسويق للشركات الريادية محليا وعربيا وعالميا.
 6. على رواد الأعمال التفكير في احداث التغيير المطلوب من اجل تحقيق نمو مستدام بما يضمن الحفاظ على البيئة في مشاريعهم.
 7. تسهيل الإجراءات والمعاملات للشركات الريادية بحيث انها لا تكبد الريادي اية تكاليف يمكن ان يستفيد منها في بناء شركته الصغيرة.

قائمة المراجع:

العربية

- احمد أبو على ، 2020 ، ريادة الأعمال والتنمية المستدامة ، اليوم السابع .
الزهراني، سعود بن حسين، 1426هـ، مشكلة التنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية خلال فترة التخطيط التنموي، الباحة، النادي الأول في الباحة.
عبد الرحمن محمد الحسن، 2011، التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها، Research gate.
محمد عبد القادر، 1999، مفهوم التنمية الاقتصادية، الاهرام، القاهرة، ص 17 .

المراجع الأجنبية

Steven k . Thompson , 2012 . Sampling , Third Edition , P : 59

Wced.1987. World Commission on Environment and development. Oxford University Press.

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الاستبيان التالي هو جزء من بحث علمي يهدف الى معرفة دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة وتعرف الريادة بانها نظام اقتصادي مميز المعالم يمثل فيه العلم عنصر الإنتاج الرئيس والقوة الدافعة في انتاج الثروة .وتعرف التنمية المستدامة بانها تطوير الأعمال التجارية بشرط ان تلي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية

احتياجاتها. وقد تم اختيار منسوبي مؤسستكم للإجابة على هذا الاستبيان ، وللاشارة فان كل المعلومات المقدمة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستحظى بالعناية والائتمان.
مع خالص الامتنان و التقدير لتجاوبكم واسهامكم في انجاز هذا البحث .

أولاً: البيانات الشخصية

1/ العمر

() اقل من 30 عام () 30-40 عام
() اكبر من 40-50 عام () اكبر من 50 عام

2/ عدد سنوات الخدمة

() اقل من 5 سنوات () 5-10 سنوات
() اكثر من 10-15 سنة () اكثر من 15 سنة

3/ المؤهل العلمي

() ثانوي () دبلوم جامعي وسيط
() بكالوريوس () فوق الجامعي

ثانيا : دور الريادة والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة

ضع علامة (صح) في الخانة المناسبة امام كل عبارة

العبارة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق على الاطلاق
تشجيع الشباب على ابتكار مشاريعهم الخاصة وتطويرها يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.					
تطوير بيئة ريادة الاعمال يؤدي الى تحقيق التنمية المستدامة.					
زيادة انفاق القطاعين العام والخاص على البحث والتطوير يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.					
انشاء مشروعات جديدة ذات أفكار مختلفة تعتمد على الابتكار والابداع يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.					
التقدم التكنولوجي والتقدم في عالم الاتصال الناتج عن الأفكار الريادية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.					
تشجيع المؤسسات الحكومية على احتضان المشروعات الصغيرة وإتاحة الفرصة امام أصحاب هذه المشاريع في المناقصات الحكومية يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.					

ثالثاً: إلى أي مدى تسهم مؤسسة مكعب الفن في تحقيق التنمية المستدامة؟

العبارة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق على الاطلاق
تساهم المؤسسة في إيجاد وظائف جديدة وتخفيف العبء على الحكومة.					
النشاط الذي تمارسه المؤسسة يؤدي الى تنوع مصادر الدخل					

					القومي.
					تساهم المؤسسة ومثيلاتها من المشاريع الريادية في نمو معدل الإنتاج على المدى الطويل.
					تساهم المؤسسة في تحقيق اقتصاد مستدام..
					تساهم المؤسسة في الخروج من ازمة استهلاك التكنولوجيا الى ابتكارها محليا .
					تساهم المؤسسة في إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود.

دور قيادة الأعمال في التنمية المستدامة

إعداد

الأستاذ الدكتور أحمد إبراهيم ملاوي

قسم الاقتصاد – جامعة اليرموك- الأردن

البريد الإلكتروني

ahmad.malawi@yahoo.com

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى استقصاء دور ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة في البلدان العربية. تم أخذ مؤشر التنمية المستدامة ومؤشر ريادة الأعمال للدول العربية التي توفر عنها بيانات واستخدام أسلوب التحليل الوصفي والقياسي. وتبين من نتائج الدراسة بأن ريادة الأعمال تؤثر ايجابيا على التنمية المستدامة في الدول العربية، حيث أن زيادة ريادة الأعمال بمقدار وحدة واحدة تؤدي الى زيادة التنمية المستدامة بنسبة 0.01%. ولذلك توصي هذه الدراسة بضرورة تشجيع وتوفير البيئة المناسبة لريادة الأعمال سواء من قبل الحكومات نفسها أو من قبل القطاع الخاص أو الجمهور بهدف رفع درجة التنمية المستدامة في البلدان العربية، مما يساعد على تحسين نوعية الحياة للأجيال الحاضرة ولكن ليس على حساب البيئة أو على حساب حقوق الأجيال القادمة بالموارد الطبيعية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، ريادة الأعمال، الوطن العربي

ABSTRACT

This study aimed to investigate the impact of entrepreneurship on sustainable development in the Arab countries. Both descriptive and statistical methods for analysis have been utilized. The results have found that entrepreneurship has a positive impact on sustainable development, where it is found that an increase in entrepreneurship by 1 unit leads to an increase in sustainable development by 0.01%. So, this study recommends that in order to increase sustainable development, Arab governments, private sector, and non-governments organizations (NGOs) should encourage entrepreneurship for the purpose of increasing sustainable development in the Arab world.

Keywords: Sustainable Development, Entrepreneurship, Arab World

مقدمة:

يرتبط مصطلح زيادة الأعمال بقيام رواد الأعمال بإنشاء مشروعات جديدة ذات افكار مختلفة تعتمد على الابتكار والابداع، وإيجاد حلول مبتكرة لمشكلات قائمة في السوق سواء من خلال تقديم منتج جديد أو معالجة أوجه القصور في منتج قائم. وبذلك فإن بيئة زيادة الأعمال ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع التنمية المستدامة من حيث قيام القطاع الخاص بدور ريادي أكبر في عمليتي النمو والتنمية الاقتصادية من خلال تحفيز المبادرات الذاتية لرواد الأعمال للنهوض بقطاع الأعمال بشكل خاص وبالاقتصاد بشكل عام.

أهمية وهدف الدراسة:

نتيجة لتفاقم الأزمات الاقتصادية كالبطالة والفقر في الدول النامية بشكل عام وفي الدول العربية بشكل خاص نتيجة ضعف المعدلات الحالية للنمو الاقتصادي مما أدى ويؤدي بالتالي لاستنزاف الموارد الاقتصادية الذي ينعكس سلباً على حقوق الأجيال المستقبلية على الوفاء باحتياجاتها المستقبلية، وهو ما يصطلح عليه بمفهوم التنمية المستدامة، والتي تعنى بتلبية الحاجات الحاضرة دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتها الخاصة، والتي من أهم أبعادها التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية والتنمية البيئية. وبما أن زيادة الأعمال وما تتضمنه من افكار ابداعية وابتكارية تعتبر احدى أهم الوسائل التي تساهم في عملية التنمية، فإن هذه الدراسة تهدف الى استقصاء دور زيادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة في البلدان العربية.

فرضية الدراسة:

تركز هذه الدراسة على اختبار فرضية رئيسة واحدة تتمثل ب (تؤثر زيادة الأعمال ايجابيا على التنمية المستدامة).

منهجية الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على استخدام اسلوبين في التحليل، هما اسلوب التحليل الوصفي واسلوب التحليل الكمي. فبالأسلوب الأول تم تحليل مؤشرات زيادة الأعمال ومؤشرات التنمية المستدامة ليس لجميع الدول العربية، بل للدول العربية التي تتوفر عنها بيانات كممثل للدول العربية، مع اجراء مقارنات بين الدول العربية. أما بأسلوب التحليل الكمي، فتم اختبار فرضية الدراسة من خلال اجراء تحليل قياسي (احصائي) يربط بين المتغيرين الرئيسيين للدراسة (مؤشر زيادة الأعمال ومؤشر التنمية المستدامة) بحيث تعتمد الدراسة على بيانات مقطعية.

مصادر البيانات:

أولاً: تم الحصول على قيم مؤشر زيادة الأعمال

(GEI: Global Entrepreneurship Index) من خلال الموقع الالكتروني للمعهد العالمي للريادة والتنمية (The Global Entrepreneurship and Development Institute) ، الذي يتم فيه قياس قيمة هذا المؤشر على المستوى العالمي سنوياً.

ثانيا: تم الحصول على قيم مؤشر التنمية المستدامة (SDI: Sustainable Development Index) من مركز البيانات العالمي (World Data Center)، الذي يتم فيه قياس قيمة هذا المؤشر على المستوى العالمي سنويا،
الانترنت: <http://wdc.org.ua>

مفهوم التنمية المستدامة ومؤشراتها:

التنمية المستدامة (Sustainable Development) تتضمن التخطيط لتنمية اقتصادية غير ضارة بالبيئة ولا تضع في الوقت نفسه قيودا غير مقبولة على طموحات الإنسان المشروعة لتحقيق التقدم والرفق والنمو الاجتماعي والاقتصادي. وهي إطار عام من أجل خلق توازن بين النشاط الاقتصادي والتنموي والنظام البيئي والطبيعي، وبذلك يمكن تعريف التنمية المستدامة بأنها "السعي الدائم لتطوير نوعية الحياة الإنسانية مع الأخذ بالاعتبار قدرات وإمكانيات النظام البيئي الذي يحتضن الحياة" وذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هما عمليتان متكاملتان ولا يوجد تناقض بينهما؛ وعليه فإن التنمية المستدامة تسعى لتحسين نوعية حياة الإنسان ولكن ليس على حساب البيئة؛ وهي في معناها العام لا تخرج عن كونها عملية استغلال الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية بحيث لا يتجاوز هذا الاستغلال للموارد معدلات تجدها الطبيعية (أبو زنت؛ 2005م). فالتنمية المستدامة هي قضية أخلاقية وإنسانية بقدر ما هي قضية تنموية وبيئية لأنها تهتم بحق الأجيال القادمة بالعيش الكريم كما هي حق للأجيال الحاضرة. إن هدف التنمية المستدامة هو القضاء على الفقر سواء أكان فقر الأجيال الحاضرة أو فقر الأجيال القادمة.

وقد ظهرت التنمية المستدامة وعرفت في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية على أنها "العملية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم" (أبو زنت؛ 2005م). إن تحقيق التنمية المستدامة يتطلب توجيه الاهتمام لا بالنمو الاقتصادي فحسب؛ وإنما كذلك بالمسائل الاجتماعية والبيئية؛ وبذلك فإن التنمية المستدامة تتألف من ثلاثة عناصر رئيسية هي النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وحماية البيئة (الهيبي؛ 2006م).

ويعرف باربير (Barbier، 1987م) التنمية المستدامة بأنها "ذلك النشاط الاقتصادي الذي يؤدي إلى الارتقاء بالرفاهية الاجتماعية بأكبر قدر من الحرص على الموارد الطبيعية المتاحة وبأقل قدر ممكن من الأضرار والإساءة للبيئة". وبذلك يرى باربير بأن هناك أربع سمات أساسية للتنمية المستدامة هي:-

أولاً: التنمية المستدامة تختلف عن التنمية بشكل عام في كونها أشد تداخلا وأكثر تعقيدا وبخاصة فيما يتعلق بما هو طبيعي (الموارد الطبيعية) وما هو اجتماعي في التنمية.

ثانياً: التنمية المستدامة تتوجه أساسا إلى تلبية متطلبات واحتياجات أكثر الشرائح فقرا في المجتمع وتسعى إلى الحد من تفاقم الفقر في العالم.

ثالثاً: للتنمية المستدامة بعد نوعي يتعلق بتطوير الجوانب الروحية والثقافية والإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات.

رابعا: لا يمكن في حالة التنمية المستدامة فصل عناصرها وقياس مؤشراتها لشدة تداخل الأبعاد الكمية والنوعية.

وبذلك فإن الإطار النظري للتنمية المستدامة يتضمن مقايضات تتم بين النظام البيئي والنظام الاقتصادي والنظام الاجتماعي. فالنظام البيئي يتكون من الموارد الطبيعية ويسعى من أجل الإبقاء على عناصر الحياة الأساسية، كما يحافظ على التنوع الحيوي للكائنات والمخلوقات على الكرة الأرضية. أما النظام الاقتصادي

فانه يتجه أساسا نحو تلبية الحاجات والمتطلبات المادية للإنسان عبر شبكة معقدة من الإنتاج والاستهلاك. أما النظام الاجتماعي فانه يهدف إلى الإبقاء على التنوع الحضاري والثقافي ويحقق العدل الاجتماعي من خلال المشاركة الفعالة في الحياة العامة. ومن خلال ما سبق يتضح بأن التنمية المستدامة هي التنمية التي تحقق التوازن بين الأنظمة الثلاثة السابقة (البيئي والاقتصادي والاجتماعي) وتساهم في تحقيق أقصى قدر من النمو والارتقاء في كل نظام من هذه الأنظمة دون أن يؤثر التطور في أي نظام سلبا على الأنظمة الأخرى. وبذلك (بوزيد، 2013) فان التنمية المستدامة هي تعبير عن التنمية التي تتسم بالاستقرار. ولضمان تحقيق التوازن بين هذه الأنظمة الثلاثة فان ذلك يتطلب الحوكمة الرشيدة وتحقيق دولة القانون (البركوتي، 2016)، فالحوكمة تساعد على تحقيق الأهداف الهامة للتنمية (UNDP, 2014). كما أن الحوكمة الجيدة تنعكس من خلال استراتيجيات التنمية (Kardos, 2012). حيث أن تطوير الادارة الحكومية يخفف من الفساد ويعمل على تحقيق التنمية المستدامة (Kawas, 2017).

ويتم قياس مؤشر التنمية المستدامة (SDI: Sustainable Development Index) على المستوى العالمي سنويا من قبل مركز البيانات العالمي (World Data Center) لمعظم دول العالم، حيث يقوم هذا المركز بنشر تقريراً سنوياً للتنمية المستدامة (Sustainable Development Report). وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (1) بحدها الأعلى و (0) بحدها الأدنى. ويتم تصنيف دول العالم عالمياً كما يلي:

- إذا كان $SDI < 1$ 0.75 فإن الدولة عندها درجة عالية جداً من التنمية المستدامة.
- إذا كان $SDI < 0.75$ 0.70 فإن الدولة عندها درجة عالية من التنمية المستدامة.
- إذا كان $SDI < 0.70$ 0.60 فإن الدولة عندها درجة متوسطة من التنمية المستدامة.
- إذا كان $SDI < 0.60$ 0.50 فإن الدولة عندها درجة منخفضة من التنمية المستدامة.
- إذا كان $SDI < 0.50$ 0 فإن الدولة عندها درجة منخفضة جداً من التنمية المستدامة.

ريادة الأعمال وكيفية قياس مؤشرها:

يرتبط مصطلح ريادة الأعمال بقيام رواد الأعمال بانشاء مشروعات جديدة ذات افكار مختلفة تعتمد على الابتكار والابداع، وايجاد حلول مبتكرة لمشكلات قائمة في السوق سواء من خلال تقديم منتج جديد أو معالجة أوجه القصور في منتج قائم. وهناك مؤشر عالمي لقياس ريادة الأعمال يتم نشره من قبل المعهد العالمي للريادة والتنمية (The Global Entrepreneurship and Development Institute)، الذي يتم فيه قياس قيمة هذا المؤشر على المستوى العالمي سنوياً بقيم تتراوح بين أدناها صفر وأعلىها 100. حيث يتم من خلال مؤشر ريادة الأعمال قياس نوعية عملية ريادة الأعمال وحجمها في معظم دول العالم من خلال التركيز على أربع عشرة ركيزة ذات صلة بريادة الأعمال، مثل قبول المخاطرة، والدعم الثقافي، ورأس المال البشري، والمنافسة، والابتكار في المنتجات، والابتكار في العمليات، والنمو، والتدويل. ويوفر التقرير فهماً غنياً لروح المبادرة والقدرة الدقيقة لقياس ذلك. كما يجسد الملامح السياقية لريادة الأعمال، من خلال قياس المواقف الريادية والقدرات والتطلعات.

ويوفر المؤشر العالمي لريادة الأعمال نظرة مفصلة على نظام ريادة الأعمال للعديد من الدول، من خلال الجمع بين البيانات الفردية مع المكونات المؤسسية، حيث تم تطوير نظام يربط المؤسسات مع الوكلاء من خلال النظام الريادي الوطني الذي يتم من خلاله تعزيز العناصر الحيوية وغير الحيوية من قبل الطرف الآخر على المستوى القطري. ويُقدم هذا المؤشر لصناع القرار العديد من الأدوات لفهم نقاط القوة والضعف في

اقتصادات بلدانهم التي تتعلق بتنظيم المشاريع، ومن ثم تمكينهم من تنفيذ السياسات التي تعزز روح المبادرة المنتجة. وقد تم تصميم المؤشر العالمي لريادة الأعمال لمساعدة الحكومات على تسخير قوة روح المبادرة لمعالجة جميع أنواع التحديات.

وقد أوجدت عولمة ريادة الأعمال انفجاراً في البرامج، والمجتمعات، والتدخلات السياسية، والاستثمارات في جميع أنحاء العالم. كما أن الأفكار ورؤوس الأموال والمواهب عبر الحدود تشجع على قيام مشاريع جديدة تعمل على تحقيق النمو والاستقرار الاقتصادي.

ويسعى هذا المؤشر العالمي لريادة الأعمال إلى توفير المعلومات عن الترتيب العالمي النسبي لمختلف دول العالم. كما يلقي المؤشر الضوء على كفاءة النظم الإيكولوجية الوطنية، من خلال تحليل أربعة وثلاثين من المتغيرات الفردية والمؤسسية الأساسية. ويحاول كشف الاختناقات التي تؤدي إلى تآكل المزايا التنافسية للنظم الإيكولوجية، ويوفر المعلومات حول ترتيب البلدان حسب المنطقة لتزويد واضعي السياسات بالمقارنات البيئية التنظيمية ذات الصلة بالأنظمة الاقتصادية المحيطة بهم.

التنمية المستدامة في البلدان العربية:

فيما يتعلق بالتنمية المستدامة في الدول العربية، فقد توفر معلومات عن مؤشر التنمية المستدامة في تقرير التنمية المستدامة الصادر عن مركز البيانات العالمي عن 10 دول عربية فقط وذلك كما يظهر من الجدول رقم (1).

ويبين الجدول رقم (1) بأن درجة التنمية المستدامة في معظم الدول العربية هي منخفضة أو منخفضة جداً وفقاً للمعايير العالمية، حيث كانت في عام 2006 عالية جداً في كل من السعودية وسلطنة عمان، وبالمقابل كانت التنمية المستدامة عالية في الأردن، ومتوسطة في تونس ومنخفضة جداً في كل من الجزائر وسوريا ومصر والمغرب ولبنان واليمن في نفس العام 2006. ومن بين الدول العربية حققت سلطنة عمان المرتبة الأفضل، فقد حصلت على أعلى قيمة لمؤشر التنمية المستدامة (0.843)، تلتها في ذلك السعودية (0.766)، بينما حصلت اليمن على المرتبة الأخيرة وبمؤشر قيمته (0.191) وذلك في عام 2006. وقد كان الوسط الحساب لقيم هذا المؤشر للدول العربية المأخوذة بنظر الاعتبار حوالي (0.504) ووسيط قيمته (0.439). وبذلك يلاحظ بأن قيم هذا المؤشر في الدول العربية لا تبعد كثيراً عن الوسط الحسابي، وهذا بالطبع يظهر من انخفاض قيمتي كل من الانحراف المعياري التي وجدت حوالي (0.231) ومعامل التغير أو الاختلاف التي وجدت قيمته حوالي (45.83) لقيم مؤشر التنمية المستدامة في الدول العربية في عام 2006م.

أما في العام 2016، فقد حصلت سلطنة عمان على أعلى قيمة لهذا المؤشر (0.697) تلتها السعودية (0.645)، بينما أقل قيمة لهذا المؤشر فقد كانت في كل من سوريا (0.176) واليمن (0.103). ولقد حافظت كل من تونس (درجة متوسطة) وكل من سوريا ومصر واليمن (درجة منخفضة جداً) على وضعها في العامين 2006 و2016، بينما تراجع كل من السعودية وسلطنة عمان والأردن إلى درجة (متوسطة)، بينما ارتفعت درجة هذا المؤشر في نفس العامين في كل من المغرب ولبنان من درجة منخفضة جداً إلى درجة منخفضة.

أما الوسط الحسابي لقيمة هذا المؤشر للدول العربية فقد انخفضت من (0.504) عام 2006 إلى (0.490) عام 2016، كما انخفض الانحراف المعياري من (0.231) عام 2006 إلى (0.199) عام 2016 ليظهر انخفاض التباين والاختلاف في مؤشر التنمية المستدامة بين الدول العربية مع مرور الزمن كما يظهر من الجدول رقم (1).

الجدول (1): مؤشر التنمية المستدامة في بعض البلدان العربية لعام 2006م وعام 2016م

الدولة	مؤشر التنمية المستدامة عام 2006	درجة التنمية المستدامة عام 2006	الترتيب في الوطن العربي عام 2006	مؤشر التنمية المستدامة عام 2016	درجة التنمية المستدامة عام 2016	الترتيب في الوطن العربي عام 2016
الأردن	0.729	عالية	3	0.640	متوسطة	3
تونس	0.683	متوسطة	4	0.602	متوسطة	4
الجزائر	0.315	منخفضة جدا	8	0.502	منخفضة	7
السعودية	0.766	عالية جدا	2	0.645	متوسطة	2
سوريا	0.327	منخفضة جدا	7	0.176	منخفضة جدا	9
مصر	0.392	منخفضة جدا	6	0.474	منخفضة جدا	8
المغرب	0.310	منخفضة جدا	9	0.552	منخفضة	5
سلطنة عمان	0.843	عالية جدا	1	0.697	متوسطة	1
لبنان	0.485	منخفضة جدا	5	0.509	منخفضة	6
اليمن	0.191	منخفضة جدا	10	0.103	منخفضة جدا	10
الوسط الحسابي	0.504			0.490		
الوسيط	0.439			0.531		
أعلى قيمة	0.843			0.697		
أقل قيمة	0.191			0.103		
الانحراف المعياري	0.231			0.199		
معامل الاختلاف	45.83			40.61		

المصدر: مركز البيانات العالمي، تقرير التنمية المستدامة 2017م، الانترنت: <http://wdc.org.ua>

ملحوظة: تم احتساب كل من الوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف من قبل الباحث.

ريادة الأعمال في البلدان العربية:

توفر معلومات عن مؤشر ريادة الأعمال (GEI: Global Entrepreneurship Index) من خلال الموقع الإلكتروني للمعهد العالمي للريادة والتنمية (The Global Entrepreneurship and Development Institute)، الذي يتم فيه قياس قيمة هذا المؤشر على المستوى العالمي سنويا عن 10 دول عربية فقط وذلك كما يظهر من الجدول رقم (2).

الجدول (2): مؤشر ريادة الأعمال في بعض البلدان العربية لعام 2009م وعام 2016م

الدولة	مؤشر ريادة الأعمال عام 2009	الترتيب في الوطن العربي عام 2009	مؤشر ريادة الأعمال عام 2016	الترتيب في الوطن العربي عام 2016
الأردن	31.6	3	36.5	5
تونس	29.4	4	40.6*	3
الجزائر	21.7	9	غ. م	-
السعودية	42.6	2	40.2	4
سوريا	22.1	8	غ. م	-
مصر	24.1**	6	25.9	8
المغرب	22.2	7	29.2	7
لبنان	27.7	5	31.5	6
قطر	غ. م	-	55.0	1
الإمارات العربية المتحدة	53.3	1	51.7	2
الوسط الحسابي	30.5		34.0	
الوسيط	27.7		34.0	
أعلى قيمة	53.3		40.6	
أقل قيمة	21.7		25.9	
الانحراف المعياري	10.8		6.1	
معامل الاختلاف	2.8		5.6	

المصدر: الموقع الإلكتروني للمعهد العالمي للريادة والتنمية (The Global Entrepreneurship and Development Institute)

ملحوظة: تم احتساب كل من الوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف من قبل الباحث. (*) عن عام 2015، (**) عن عام 2010

ويبين الجدول رقم (2) بأنه من بين الدول العربية المتوفرة عنها بيانات تحتل الإمارات العربية المتحدة المرتبة الأفضل، فقد حصلت على أعلى قيمة لمؤشر ريادة الأعمال (53.3)، تلتها في ذلك السعودية (42.6)، بينما حصلت الجزائر على المرتبة الأخيرة وبمؤشر قيمته (21.7) وذلك في عام 2009. وقد كان الوسط الحسابي لقيم هذا المؤشر للدول العربية المأخوذة بنظر الاعتبار حوالي (30.5) ووسيط قيمته (27.7). وبذلك يلاحظ بأن قيم هذا المؤشر في الدول العربية تبعد كثيرا عن الوسط الحسابي، وهذا بالطبع يظهر من ارتفاع قيمتي كل من الانحراف المعياري التي وجدت حوالي (10.8) ومعامل التغير أو الاختلاف التي وجدت قيمته حوالي (2.6) لقيم مؤشر ريادة الأعمال في الدول العربية في عام 2009م.

أما في العام 2016، فقد حصلت قطر على أعلى قيمة لهذا المؤشر (55.0) تلتها الإمارات العربية المتحدة (51.7)، بينما أقل قيمة لهذا المؤشر فقد كانت في كل من المغرب (29.2) ومصر (25.9). أما الوسط الحسابي لقيمة هذا المؤشر للدول العربية فقد ارتفعت من (30.5) عام 2009 إلى (34) عام 2016، كما انخفض الانحراف المعياري من (10.8) عام 2009 إلى (6.1) عام 2016 ليظهر انخفاض التباعد والاختلاف في مؤشر ريادة الأعمال بين الدول العربية مع مرور الزمن كما يظهر من الجدول رقم (2).

نتائج التحليل القياسي:

تم دراسة العلاقة القياسية بين زيادة الأعمال والتنمية المستدامة، ويهدف تبسيط النموذج، تم إجراء انحدار خطي بسيط بين المتغيرين: مؤشر زيادة الأعمال ومؤشر التنمية المستدامة للدول العربية يتوفر عنها بيانات عن المؤشرين في عام 2016. وقد اتخذ نموذج الدراسة الشكل التالي:

$$SDI_i = \alpha + \beta GEI_i + u$$

حيث:

SDI_i : يشير إلى التنمية المستدامة في الدولة i.

GEI_i : يشير إلى زيادة الأعمال في الدولة i.

u : يشير إلى حد الخطأ العشوائي

α, β : المعلمات التي يتم تقديرها

وقد تم استخدام طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية (OLS: Ordinary Least Squares) لتقدير النموذج أعلاه، حيث تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول رقم (3).

جدول رقم (3) نتائج تقدير الانحدار باستخدام طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية (OLS) المتغير التابع: التنمية المستدامة (SDI)

المتغير	المعامل المقدّر	الخطأ المعياري (S. E)	قيمة إحصاء t	درجة المعنوية
الثابت (α)	0.22	0.09	2.32	0.08
زيادة الأعمال (GEI)	0.01	0.003	3.64	0.02
معامل التحديد (R^2) = 0.77				
قيمة الاحصاء (F) = 13.2				
احتمالية الاحصاء (F) = 0.02				

حيث يتبين من نتائج التقدير بأن زيادة الأعمال تؤثر ايجابيا على التنمية المستدامة وبدرجة معنوية أقل من 5%، كما أن زيادة الأعمال بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة درجة التنمية المستدامة بنسبة (0.01%). ان هذا يعني بأنه لرفع درجة التنمية المستدامة في الدول العربية، فانه لا بد من رفع درجة زيادة الأعمال.

الخاتمة:

إن دور الحكومة لا يقتصر على وضع القواعد والقوانين والأنظمة والتعليمات، ولكنه يمتد ليشمل أيضا توفير البيئة الملائمة لدعم مصداقيتها وضمان تنفيذها وتطبيقها بالشكل المناسب. وهذا يتحقق بفضل التعاون بين كل من السلطة التنفيذية (الحكومة) والسلطة التشريعية والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني والفاعلين الآخرين بما فهم الجمهور. وأنه لرفع درجة التنمية المستدامة في الدول العربية، فانه لا بد من توفير البيئة المناسبة لزيادة الأعمال.

أما فيما يتعلق بأثر زيادة الأعمال على التنمية المستدامة من الناحية الاحصائية، فقد بينت نتائج التحليل القياسي أن زيادة الأعمال تؤثر ايجابيا على التنمية المستدامة، حيث أن زيادة الأعمال بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة درجة التنمية المستدامة بنسبة (0.01%)، وهذا بدوره يدعم صحة فرضية الدراسة.

ولذلك توصي هذه الدراسة بضرورة تشجيع وتوفير البيئة المناسبة لزيادة الأعمال سواء من قبل الحكومة نفسها أو من قبل القطاع الخاص أو الجمهور بهدف رفع درجة التنمية المستدامة في البلدان العربية، مما

يساعد على تحسين نوعية الحياة للأجيال الحاضرة ولكن ليس على حساب البيئة أو على حساب حقوق الأجيال القادمة بالموارد الطبيعية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

الباجوري، خالد عبد الوهاب (2017)، ريادة الأعمال مفتاح الاقتصاد في العالم العربي، دائرة البحوث الاقتصادية، اتحاد الغرف العربية:

<https://www.ammanchamber.org.jo/Uploded/6504.pdf>

ابو علي، أحمد (2019)، "ريادة الأعمال والتنمية المستدامة"،

<https://www.youm7.com/story/2019/12/16/%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D9%87-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%AF%D8%A7%D9%85%D8%A9/4548433>

الدوري، زكريا مطلق و أبو سالم، أبو بكر أحمد (2013)، ثقافة الريادة في ظل التنمية المستدامة، مجلة ديالى، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة ديالى، العراق، العدد (58).

الهيبي؛ نوزاد عبد الرحمن (2006م)؛ "التنمية المستدامة في المنطقة العربية: الحالة الراهنة والتحديات المستقبلية"؛ مجلة شؤون عربية؛ العدد (125).

عبدا لله، عبد الخالق (1993م)، "التنمية المستدامة والعلاقة بين البيئة والتنمية"، مجلة المستقبل العربي، السنة (15)، العدد (167)، كانون ثاني.

ملاوي، أحمد ابراهيم (2018)، "أهمية أداء القطاع الحكومي في تحقيق التنمية المستدامة". بحث مقدم الى مؤتمر دولي بعنوان "المؤتمر العلمي الرابع لدراسات وأبحاث الاقتصاد والعلوم الادارية"، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، خلال الفترة 17-19 ابريل 2018م.

أبو زنت؛ ماجدة (2005م)؛ "قياس التنمية المستدامة ومعاييرها"؛ الزيتونة للدراسات والبحوث العلمية (سلسلة العلوم الإنسانية)؛ جامعة الزيتونة الأردنية؛ عمان؛ المملكة الأردنية الهاشمية؛ المجلد (3)؛ العدد (1).

البركوتي، نزار (2016)، "التجربة التونسية في مجال ضبط هدف للتنمية المستدامة في مجال الحوكمة (مكافحة الفساد لتحقيق التنمية المستدامة في تونس)"، على شبكة الانترنت

http://www.undp-aci.org/publications/ac/2015/Barkouti_presentation.pdf

السدحان؛ عبدالله بن ناصر (2001م)؛ "الأوقاف والمجتمع دراسة لأثار الأوقاف في الحياة الاجتماعية"؛ مجلة دراسات (علوم الشريعة والقانون)؛ الجامعة الأردنية؛ عمان؛ المملكة الأردنية الهاشمية؛ المجلد (28)؛ العدد (1).

السدحان، عبد الله بن ناصر (السنة غير معروفة)، "الأوقاف وأثرها في دعم الأعمال الخيرية في المجتمع"، على شبكة الانترنت:

<http://www.saaaid.net/Anshatah/dole/3.htm>

السعد، احمد محمد (2002م)، "الملاحم الأساسية للعلاقة بين نظام الوقف والاقتصاد: مدخل نظري"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية، العدد (8)، المجلد (17).

الشيباني؛ عمر محمد التومي (1983م)؛ "دور التربية في التنمية الاجتماعية"؛ المعرفة؛ المجلد (23)؛ العدد (258).

الصاديق، علي توفيق (2006)، "تدني ترتيب الحوكمة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا"، الخليج الإماراتية، الأرباء 8-16-2006م، الانترنت:

<http://www.banquecentrale.gov.sy/Archive/archive-ar/archive2006/news16-%208-2006/news-ar/news12-ar.htm>

القرى، محمد علي (1991م)، "مقدمة في أصول الاقتصاد الإسلامي"، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى.

الهيبي؛ نوزاد عبد الرحمن (2006م)؛ "التنمية المستدامة في المنطقة العربية: الحالة الراهنة والتحديات المستقبلية"؛ مجلة شؤون عربية؛ العدد (125).

الوزني، خالد (2007م)، "اقتصاديات الزكاة والصدقة"، جريدة الرأي الأردنية (شؤون اقتصادية)، العدد (13519)، يوم الأحد 7 أكتوبر 2007.

بوزيد، سايج (2013م)، "دور الحكم الراشد في تحقيق التنمية المستدامة بالدول العربية حالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

عزام: حمد فخري (2002م): "حقيقة الوقف": مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية، العدد (8)، المجلد (17).

غرايبة: محمد الرحيل (1999م): "بيع الوقف واستبداله وأثرهما في التنمية": مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية، العدد (1)، المجلد (14).

قحف، منذر (2001م)، "الدور الاقتصادي لنظام الوقف الإسلامي في تنمية المجتمع المحلي مع نظرة خاصة للدول العربية شرق المتوسط"، ورقة بحثية عرضت في ندوة نظام الوقف والمجتمع المدني في الوطن العربي، بيروت، لبنان، 8-10/10/2001م.

عبد الله، عبد الخالق (1998م)، دراسات في التنمية العربية: الواقع والطموح، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، آب.

عبد الله، عبد الخالق (1993م)، "التنمية المستدامة والعلاقة بين البيئة والتنمية"، مجلة المستقبل العربي، السنة (15)، العدد (167)، كانون ثاني.

مراد، بركات محمد (2004م)، "الوقف فضيلة إسلامية وضرورة اجتماعية"، مجلة البيان، العدد 228.

مخيمر، عبد العزيز، وعبد المحسن جودة، وناجي خشبه، وعبد القادر عبد القادر، وسعد مطاوع (2000م)، "قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية.

مصطفى، أحمد (2005م)، "ضرورات ومبررات القياس الكمي للأداء الحكومي"، ورقة عمل تم عرضها في ندوة "الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي" التي نظمتها المنظمة العربية للتنمية الإدارية خلال الفترة 9-13 كانون ثاني 2005، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

ملاوي، أحمد إبراهيم (2008م)، "دور مؤسسات المجتمع المدني في التنمية الشاملة"، بحث تم عرضه في (مؤتمر العمل الخليجي الثالث) الذي نظمته دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 20-22 يناير 2008م.

يوسف، محمد حسن (2007)، "محددات الحوكمة ومعاييرها مع إشارة خاصة لنمط تطبيقها في مصر"، بنك الاستثمار القومي، جمهورية مصر العربية، الانترنت:

<http://saaid.net/Doat/hasn/hawkama.doc>

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Barbier, Edward (1987), "The Concept of Sustainable Economic Development", Environmental Conservation, Volume (14), Number (2).

World Bank Publications, Internet

<http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.asp>

Rocha, Héctor O. (2004), Entrepreneurship and Development: The Role of Clusters, Small Business Economics, 23(5):363-400.

World Data Center, Sustainable Development Report

The Global Entrepreneurship and Development Institute.

Barbier, Edward (1987), "The Concept of Sustainable Economic Development", Environmental Conservation, Volume (14), Number (2).

Guney, Taner (2017), "Governance and Sustainable Development: How Effective is Governance?", The Journal of International Trade and Economic Development, Vol. 26, Issue 3.

Kardos, Mihaela (2012), "The Reflection of Good Governance in Sustainable Development Strategies", Procedia- Social and Behavioral Sciences, 58.

Kawas, Rima (2017), "The Nexus of Governance and Sustainable Development", Internet:

<https://www.diplomaticourier.com/nexus-governance-sustainable-development/>

UNDP (2014), "Governance for Sustainable Development", Discussion Paper, Internet:

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Discussion-Paper--Governance-for-Sustainable-Development.pdf>

World Bank Publications, Internet:

<http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.asp>

World Data Center, Sustainable Development Report, 2008

**دور الاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة كآلية لدعم الروح
المقاوالتية وريادة الأعمال لدى الشباب حالة المشروعات الصغيرة
والتوسطة في الجزائر**

إعداد

الدكتور بوبكر بداش

أستاذ محاضر بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة أمحمد بوقرة بومرداس – الجزائر

البريد الإلكتروني

badachebob@yahoo.fr

b.badache@univ-boumerdes.dz

الملخص

أظهرت العديد من الدراسات والأبحاث مدى مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق العديد من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وذلك بالنظر إلى الديناميكية التي تتميز بها ومدى مساهمتها في إرساء مبادئ الفكر المقاوлатي وريادة الأعمال في المجتمع وبخاصة في الأوساط الشبابية.

وعلى الرغم من الأهمية التي توليها الحكومات لهذا النوع من المشروعات من خلال إجراءات الدعم والتحفيز وحتى التأهيل، إلا أن المنطق الاقتصادي والمالي يستوجبان ضرورة التقييم والمتابعة المستمرة لأدائها بما يسمح من التأكد من مدى فعالية ونجاعة هذه المشروعات وبالتالي مدى سلامة القرار الاستثماري تماشياً مع متطلبات السوق.

ويعتبر تحفيز ودعم الروح المقاوлатية وريادة الأعمال في الأوساط المجتمعية كنقطة انطلاق نحو اقتصاد يعتمد أكثر على ريادة الأعمال التي تدعم الأداء الاقتصادي والاجتماعي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال المساهمة في خلق القيمة المضافة وزيادة الإنتاج الداخلي الخام، ناهيك عن الأهداف الاجتماعية الأخرى كامتصاص البطالة ودعم سوق العمل.

وعلى أساس ما تقدم، ارتكزت إشكالية هذه الورقة على إبراز أهمية الاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ظل ضرورة دعم وتحفيز الروح المقاوлатية وريادة الأعمال في المجتمع ومدى مساهمتها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتنويع سوق العمل

وسيتيم من خلال هذه الورقة، تسليط الضوء على عرض بعض المفاهيم الأساسية المرتبطة بالاستثمار والتي تعتبر أساسية في الفكر المقاوлатي لاسيما ما يخص دراسات الجدوى للمشروعات والتي تستهدف صناعة القرارات السليمة كضرورة لنجاح الاستثمار، كما سيتم إبراز حجم المساهمة الاقتصادية والاجتماعية لهذه المشروعات مع الإشارة إلى حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة في الجزائر كنموذج من خلال عرض آليات الدعم والمرافقة والتأهيل. وعليه، ويهدف دراسة مختلف تفاصيل الموضوع، تم الاعتماد في هذه الورقة على المحاور التالية:

أولاً: الاستثمار والفكر المقاوлатي

ثانياً: المشروعات الصغيرة والمتوسطة بين الروح المقاوлатية والمساهمة الاقتصادية والاجتماعية

ثالثاً: المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وحتمية الدعم والتأهيل

رابعاً: الشركات الناشئة نموذجا لتحفيز المبادرة المقاوлатية وآفاقها في الجزائر

مقدمة

تعتبر المقاوالاتية وريادة الأعمال من بين الاهتمامات الأساسية التي تركز عليها السياسات العمومية من خلال دعمها ومرافقتها قصد تحفيز الشباب على ولوج عالم الأعمال وإطلاق العنان للإبداع والابتكار والمبادرة. ولعل أن الدور الذي تلعبه المقاوالاتية من خلال نماذجها العديدة، خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة، له مساهمات عديدة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز دور الفرد في المجتمع من خلال دعم الروح المقاوالاتية الدافعة للاستثمار وخلق القيمة المضافة. من هذا المنطلق، ركزت هذه الورقة على معالجة الإشكالية البحثية المتمثلة في مدى تجسيد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للروح المقاوالاتية وريادة الأعمال في ظل أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبالنظر إلى أنظمة الدعم والمرافقة السائدة مع الإشارة إلى حالة الشركات الناشئة في الجزائر وقصد تحليل هذه الإشكالية تم الاعتماد على الفرضيات التالية:

تساهم الروح المقاوالاتية في خلق التحفيز اللازم لدى الفرد المقاوالاتي والقوة الدافعة من أجل الاستثمار وتحمل المخاطر.

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الشركات الناشئة بمثابة الترجمة العملية والتجسيد الميداني للخطوات الأولى للفرد المقاوالاتي نحو عالم الأعمال والاستثمار.

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العديد من الوظائف، الاجتماعية والاقتصادية، كالمساهمة في الحد من مشكلة البطالة و المشاركة في تنويع سلة المنتجات وترقية المنتجات الوطنية ودعم سلة التصدير وكذا المساهمة في تكثيف النسيج الصناعي وترقية المناولة والشراكة على الصعيد الجهوي والوطني وحتى على الصعيد الدولي.

ركزت السياسات العمومية في الجزائر على دعم ومرافقة وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة، حيث تم بذل الكثير من الجهود التي استهدفت تحسين الأداء وترقيتها لمواجهة العديد من التحديات محليا ودوليا.

لذلك جاءت محاور الورقة في أربعة نقاط أساسية، فأما الأولى فتتمثلت في عرض المفاهيم الأساسية للمقاوالاتية والروح المقاوالاتية ودورها في تكوين وتحفيز الفرد المقاوالاتي، وأما الثانية ركزت على المساهمة الاقتصادية والاجتماعية للمقاوالاتية، أما النقطة الثالثة، فقد تضمنت التطرق إلى واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وحجم إسهاماتها في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومعرفة مدى تطابق الجهود المبذولة على مستوى الدعم والتأهيل والمرافقة مع الواقع، والهدف من ذلك هو استخلاص مجموعة المعوقات التي قد تكون سببا في تراجع الأداء وعدم بلوغ المستويات المنشودة، وفي النقطة الأخيرة تمت الإشارة إلى أهمية الشركات الناشئة في دعم وتجسيد الروح المقاوالاتية لدى الشباب مع التركيز على التدابير التي جاءت في التوجهات العامة للسياسات العمومية في الجزائر.

المحور الأول: الاستثمار والفكر المقاوالاتي

يوجد بين الاستثمار والفكر المفاوالاتي ارتباطا وثيقا، ذلك أنه لا يوجد تصور للمفاوالاتية دون الاستثمار في المشاريع بما يضمن السعي إلى تحقيق مجموعة الأهداف الاقتصادية والمالية والاجتماعية مع مراعاة الخطوات الأساسية المتبعة في صناعة قرار الاستثمار من خلال التركيز على دراسات تقنية واقتصادية تظهر حجم المنافع.

أ/ مفهوم دراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع

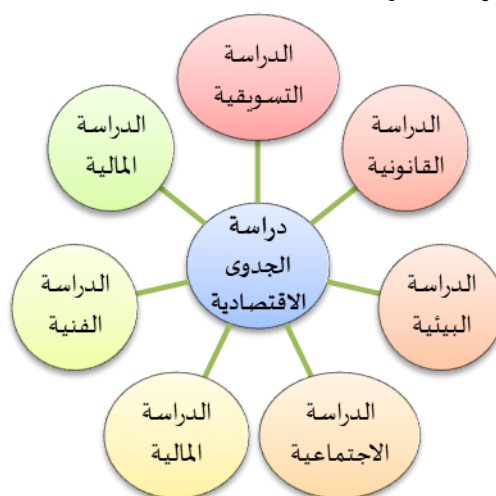
بالنسبة لمصطلح الجدوى فهو يعني العائد المتوقع أو الفائدة المنتظرة من مشروع استثماري معين، ويختلف ما يتم توقعه أو انتظاره من مشروع إلى آخر، فقد يكون المتوقع ماليا (ربح) وقد يكون ماديا وربما يكون اجتماعيا كتلبية احتياجات المجتمع وإحداث مناصب العمل بشكل يساعد على تقليص حجم البطالة...إلخ. أما بالنسبة لدراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع فهي تعتبر الطريقة أو الوسيلة التي من خلالها يتم صناعة القرار الاستثماري بالعودة إلى معطيات محيط الاستثمار ومدى تحقيق الأهداف المنتظرة من وراء هذا الاستثمار، وهي بذلك تعتبر كوسيلة لتقييم المشاريع من قبل البدء حتى بعد الانتهاء منه. فدراسة الجدوى الاقتصادية هي أسلوب علمي وعملي يساعد كلا من المستثمر والمؤسسات الممولة على تحديد المشاريع التي تخدم خطط وأهداف التنمية في الاقتصاد.

ب/ علاقة دراسة الجدوى الاقتصادية بالدراسات الأخرى:

ترتبط دراسة الجدوى الاقتصادية بمجموعة من الدراسات الأخرى، فكما سبقت الإشارة إليه سابقا، فإن دراسة الجدوى هي أسلوب علمي وعملي تستهدف معرفة مقدار وحجم المنافع المالية والمادية وحتى الاجتماعية التي تنتج عن الاستثمار في مشروع أو مجموعة من المشاريع، وأن أساس هذه الدراسة هي مجموعة البيانات والمعطيات المتعلقة بالمشروع/المشاريع من جهة، ومجموعة البيانات والمعطيات الخاصة بمحيط الاستثمار وبيئة الأعمال، وعليه، فإن دراسة الجدوى الاقتصادية تعتمد على مجموعة من الدراسات الأخرى التي تمكنها من الحصول على كل هذا الكم من المعطيات وتقدير توجهاتها المستقبلية.

ومن بين هذه الدراسات التي ترتبط بها دراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع ارتباطا وثيقا وتشكل مصدرا هاما للمعطيات والبيانات، بل ويعتبر بعضها من مكوناتها كما هو مبين في الشكل (1):

الشكل رقم - 01- الدراسات المرتبطة بدراسات الجدوى الاقتصادية



المصدر: تجميع الباحث

ثانيا: أهمية دراسة الجدوى الاقتصادية في الفكرالمقاولاتي:

توجد لهذه الدراسة عدة جوانب تظهر أهميتها بالنسبة للفكر المقاولاتي، سواء تعلق الأمر بالمقاول ذاته أو بالجهات الممولة والمساهمين كما بالنسبة للاقتصاد الوطني وبرامج تنميته، ومن بين هذه الجوانب ما يلي (الطيلوني، 2010)

- تمكن دراسة الجدوى الاقتصادية من معرفة المشاريع التي تتماشى مع أهداف المقاول بحيث تظهر البيانات والمعطيات التي يعتمد عليها في إعداد هذه الدراسة فرص النجاح في ظل مجموعة المخاطر والتهديدات.
- دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع هي بمثابة لوحة قيادة بالنسبة للمقاول كون أنها تحمل كل جزئيات وتفاصيل المشروع من قبل البدء حتى بعد الانتهاء منه.
- تظهر الدراسة مدى ربحية المشروع وحجم العوائد المتوقعة مقارنة بحجم التكاليف وبذلك فهي بمثابة ضوء أخضر للمستثمر إذا كان حجم العوائد إيجابيا.
- تعطي نتائج هذه الدراسة إذا كانت ايجابية الارتياح والاطمئنان بالنسبة للجهات الممولة وللمساهمين، فهي إذا تعتبر كوسيلة جذب لمصادر التمويل الإضافية.
- تمكن نتائج الدراسة الإيجابية المستثمر من الحصول على دعم الدولة والحصول على العديد من التسهيلات والتحفيزات المالية، خاصة إذا كان المشروع يتماشى وأهداف الإستراتيجية التنموية.
- اهتمام دراسة الجدوى بكل تفاصيل وجزئيات المشروع تمكن المستثمر من تتبع كل مراحله وتسهيل وتسرع من عملية اكتشاف الاختلالات والانحرافات في حالة حدوثها مما يسهل ويسرع من عملية معالجتها وتصحيحها.
- تمكن الدراسة من معرفة طبيعة السوق وتقدير حجم الطلب وحجم المنافسة وتمكن أيضا من معرفة حجم المخاطر وفرص نجاح المشروع.

ثالثا/ مفهوم المشروع الاستثماري :

يعرف المشروع بصفة عامة على أنه عبارة عن مجهود يتم القيام به بهدف تحقيق إنجاز محدد لمرة واحدة ذو طبيعة خاصة لا تحدد بنفس الصورة ويتم عادة إنجاز هذا المشروع خلال فترة زمنية محددة وفي حدود ميزانية موضوعة (ماضي، 2000).

أما بالنسبة للمشروع الاستثماري فيعرف على أنه : مجموعة النشاطات العملية التي تهدف إلى استغلال الموارد المالية والبشرية بهدف الحصول على فوائد ومداخيل نقدية أو غير نقدية.

ويعرف المشروع الاقتصادي على أنه : كل تنظيم له كيان حي مستقل بذاته يملكه و يديره فقط منظم يعمل على التأليف والمزج بين عناصر الإنتاج، ويوجهها لإنتاج أو تقديم سلعة أو خدمة أو مجموع من السلع والخدمات وطرحها في السوق من أجل تحقيق أهداف معينة خلال فترة معينة .

إذا ومن خلال ما سبق، يمكن القول بأن المشروع الاستثماري هو مجموعة من العمليات التحويلية لمجموعة من عناصر الإنتاج تتكون فيه قيمة مخرجات النشاط والتي تفوق قيمة مدخلاته بفارق يعرف بعوائد العملية الإنتاجية أو عوائد الاستثمار للمشروع (الحميد، 2002) .

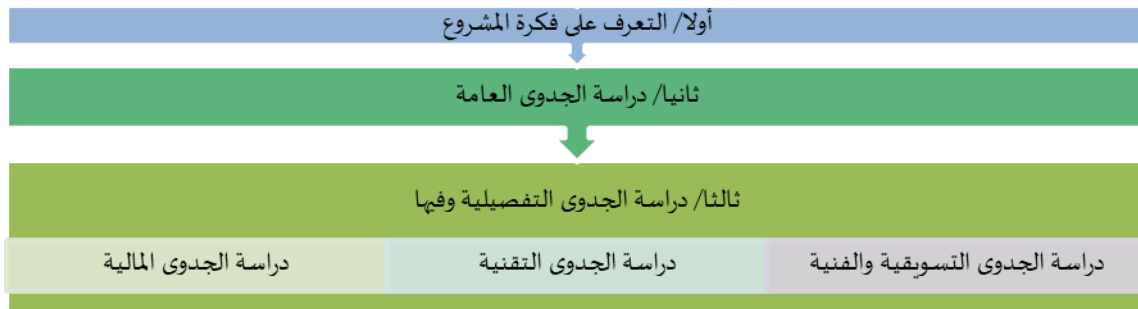
ب/ أنواع المشاريع الاستثمارية :

يمكن تصنيف المشاريع الاستثمارية و ذلك حسب العلاقة المتبادلة بينهما إلى ما يلي :

- 1- **المشاريع المستقلة** : تكون المشاريع مستقلة إذا كان اختيار احدهما لا يؤثر على نقص أو اختيار ما تبقى من المشاريع، ومثال ذلك إنجاز ملعب أو بناء مستشفى، فلكل واحد منهما ميزانية خاصة به وكل واحد ينشط في مجال خاص به يختلف عن الآخر (محمد، 1995).
 - 2- **المشاريع المتنافضة أو المتنافسة** : وهي المشاريع التي يؤدي قرار اختيار احدهما حتما إلى رفض الباقي و يحول دون تحقيقها، ومثال ذلك وجود قطعة ارض صالحة للزراعة فيكون مشروع زراعة هذه القطعة حبوبا يحول دون تحقيق مشروع غرسها أشجارا مثمرة والعكس، فإنه باختيار أحد المشروعين يتم إلغاء المشروع الآخر.
 - 3- **المشاريع المتكاملة** : وذلك في حالة وجود مشاريع ينتج عن اختيار أحدها زيادة في إيرادات المشاريع الأخرى أو التخفيض من تكاليفها، ومثال ذلك بناء محل للصناعات التقليدية داخل مركب سياحي فهذا يكمل الآخر.
 - 4- **المشاريع المتوافقة أو المتلازمة** : وهي المشاريع التي يكون فيها قرار اختيار مشروع أو رفضه مرهون بمشروع آخر، ومثال ذلك إنجاز مشروعين، المشروع الأول يتمثل في بناء ملعب أولمبي والمشروع الثاني يتمثل في زراعة العشب الاصطناعي، ما يعني أن المشروع الثاني مرهون ومشروط بتحقيق المشروع الأول.
- رابعا: خطوات أساسية لنجاح مشاريع المقاولاتية

تعتمد دراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع على ضرورة تتبع مجموعة من الخطوات، فبعد التعرف على فكرة المشروع يتم إعداد دراسة للجدوى العامة التي تحمل الخطوط العريضة للمشروع كقطاع الاستثمار وبلد أو منطقة الاستثمار ثم يتم إعداد دراسة الجدوى التفصيلية التي تركز على ثلاثة دراسات أساسية وهي كما في الشكل (2):

الشكل رقم - 02 - خطوات دراسة الجدوى الاقتصادية والفنية للمشروع الاستثماري



المصدر: تجميع الباحث اعتماداً على مفاهيم موجودة في: محمد هشام خواجكية و جهاد فراس الطيلوني مراجع سبق ذكرها ويشير المخطط السابق إلى مكونات دراسة الجدوى التفصيلية للمشاريع ومن بينها الدراسة التفصيلية للجدوى المالية والتي تحتوي على العناصر التالية:

- ✓ تقدير تكاليف الاستثمار ويتم من خلال ذلك معرفة تكاليف الشراء ورأس المال العامل بالإضافة إلى مصاريف التأسيس.
- ✓ تقدير تكاليف التشغيل ويتم من خلالها التعرف على التكاليف الصناعية والتسويقية والإدارية.

بالإضافة إلى ما سبق، تتضمن دراسة الجدوى المالية أيضا جوانب التحليل المالي وذلك من خلال إثبات نجاح المشروع باستخدام معايير التقييم المالية التالية: حساب القيمة الحالية، معدل العائد الداخلي، فترة الاسترداد، معدل العائد البسيط، تحليل نقطة التعادل وتحليل الحساسية. وبالرجوع إلى دراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع فإننا نجد أيضا الدراسة الفنية والتي تتضمن الخطوات العملية لتنفيذ المشروع وذلك عن طريق التركيز على ما يلي:

- اختيار وتحديد موقع المشروع
- تخطيط العمليات الإنتاجية بالاعتماد على تحديد احتياجات المشروع
- تخطيط احتياجات ومستلزمات الإنتاج
- ترجمة الجوانب الفنية والهندسية إلى جوانب مالية عن طريق تقدير تكاليف المشروع

المحور الثاني/ المشروعات الصغيرة والمتوسطة بين الروح المقاولاتية والمساهمة الاقتصادية والاجتماعية
يتم التركيز على المشاريع المقاولاتية بكثير من الاهتمام من طرف الحكومات، فلا تخلوا البرامج والسياسات بشكل عام من عناصر التكوين والتأهيل خاصة على مستوى الفئات الشبانية، وذلك قصد تنمية روح المقاولاتية في أوساطهم وحثهم وتشجيعهم على تبني ثقافة الاستثمار على اعتبار أنها السبيل إلى تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وعليه، فسيتم التطرق من خلال هذا المحور إلى بعض المسائل التي توضح الصورة بالنسبة لمفهوم المقاولاتية والروح المقاولاتية ودورها في تكوين الفرد المقاو.

1- المقاولاتية (المقاولية)

تعد المقاولية بمثابة المكان الذي من خلاله يقوم الفرد بإبراز سلوكه وأفعاله المرتبطة بعالم الأعمال، حيث يتم الجمع بين مجموعة من القيم: المبادرة، الأخذ بالأخطار، الإبداع، المسؤولية، الرغبة في إنجاز الأهداف، الرغبة في التغيير.

ويعرف ألان فايول " Alain Fayol " المقاولاتية (أوالمقاولية كما يصطلح عليها أحيانا) أنها ببساطة حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية، لها خصائص تتصف بعدم الأكادة (عدم التأكد) والتي يدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير، وأخطار مشتركة، والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي (سايبى, 2009-2010)

ويتعدى مفهوم الروح المقاولاتية مفهوم في مضمونه عملية إنشاء المؤسسات الفردية، ليشمل تنمية الكفاءات الفردية بشأن تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة، مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العملي وتجريب الأفكار الجديدة، ومن ثم كسر حاجز التردد والخوف من التغيير، واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات.

ويجب الإشارة هنا إلى وجود ميادين أخرى يمكن أن تتجسد فيها روح المقاولاتية بعيدا عن عالم الأعمال، مثل الميادين العلمية والثقافية والبحثية وحتى الفنية، فالمقاوول ليس بالضرورة ذلك الشخص الذي يسعى إلى إنشاء مؤسسة، فالباحث مثلا في مختبره قادر على تجسيد الروح المقاولاتية من خلال مبادراته البحثية والعلمية ومن خلال إبداعاته (MOREAU, 2004, p. 60)

2- المقاوول

هو ذلك الشخص الذي يتعهد ويلتزم بانجاز عمل ما، ويمكن القول من الناحية الاقتصادية بأن المقاول ينطلق من فكرة أن كل فرد يهدف إلى إدارة مؤسسة لحسابه الخاص والذي يسعى لوضع مختلف عوامل الإنتاج تحت هدف تسويق منتجاته. فالمقاول هو شخص مبتكر ومسير لمجموعة من الموارد ويبحث عن أقصى ربح. (بدرابي سفيان، 2010، ص. 34).

ويتكفل المقاول حسب كل من ماركيزي و جوليان " Marchesny et Julien " بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية، فهو الذي يتخيل الجديد، ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس و الصلب، الذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير، الذي يصارع الروتين و يرفض المصاعب و يتحدى العقبات، هو الذي يخلق معلومة هامة أولا من خلال وجهة نظر اقتصادية أم لا (يجدد على مستوى المنتجات أو على المستوى المحلي، أو في سيرة الإنتاج، أو التسويق ...) أو الذي يقدم هذه المعلومة بشكل مغاير قبل الآخرين . هو الذي يجمع و يعرف كيف ينسق الموارد الاقتصادية من أجل إعطاء قيمة للمعلومة التي يجوز عليها ومحاولة ترجمتها على أرض الواقع، و بشكل فعال، و ذلك بناءً على اعتبارات شخصية مثل النفوذ والطموح والاستقلالية و اللعبة و الربح، أو أيضا السلطة التي يمكنه ممارستها على نفسه و على الوضعية الاقتصادية. (نقلا عن: صندرة سايب، 2009، ص. 07).

وبالحديث عن الروح المقاولانية، كان من الضرورة بمكان التساؤل عن المقاول الناجح وما الصفات التي يكتسبها وتجعله يتميز عن المقاول الفاشل، حيث يستدعي الأمر أن ترتكز الروح المقاولانية على مجموعة من القدرات والسلوكيات التي ينبغي أن تتوافر - ولو بحد أدنى - لدى أغلب المقاولين الناجحين وهي كما في الشكل (3):

الشكل رقم - 03 - قدرات وسلوكيات المقاول الناجح



المصدر: تجميع الباحث بناء على: صندرة سايب، 2009، ص-ص. 11-09.

وبالرجوع إلى العناصر السابقة ومدى تجسيدها يتكون ذلك الفرد القادر على تبني سلوك أو رد فعل إيجابي اتجاه المخاطر والبحث عن الفرص وتعظيم أوجه الاستفادة منها والمبادرة نحو حل المشاكل .
ثانيا/ مساهمات المقاولانية

للمقاولاتية مجموعة هامة من المساهمات ويمكن توزيعها على مستويات ثلاثة: الفردي، الاقتصادي والاجتماعي⁴⁹.

1- مساهمات على مستوى الفرد:

تؤثر المقاولاتية تأثيرا إيجابيا في تكوين وتوجيه فكر وسلوكيات الفرد، وقبل ذلك تنمية قدراته الذهنية وتفعيل دوره ومساهمته في مختلف جوانب الحياة وذلك من خلال سعيه وتدرجه في سلم الحاجات والبحث بكثير من العزم والإلحاح على تحقيق أهدافه ومصالحه الخاصة وإيجاد منافذ لطموحاته انطلاقا من أن الإنسان أناني بطبعه (جون مينار كينز) حيث يتم التدرج في سلم الحاجات والبحث عن تحقيق الأهداف كما في الشكل (2):

الشكل رقم - 04 - تدرج المقاول في سلم الحاجات



المصدر: تجميع الباحث

ويؤكد "شومبيتر" في هذا الصدد أيضا أن المقاول هو المبدع انطلاقا من اعتباره أن المؤسسة هي وحدة إبداع وعليه، فإن المقاول ليس بالفرد الخيالي وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بشكل مستقل فهو مقاوم ومتمرد ومبدع.

فالمقاول هو الفرد الذي قام بتحريض خياله وقاده ذلك إلى إبداع أفكار قاداته للبحث عن الجديد فابتكر واخترع وأنشأ واستعان بكل عوامل المحيط من مال ومواد وأفراد فأخذ زمام الأمور وكان هو المالك والمنظم والمسير ويتحمل مسؤولية قراراته ومكافئته هي الربح وتعظيم الأرباح في ظل محيط تسوده حالة من عدم التأكد وعدم اليقين وتحف به المخاطر (CASSON, 1991, p. 21).

2- مساهمات على المستوى الاجتماعي

تبرز أهمية ودور المقاولاتية على المستوى الاجتماعي في جوانب عديدة متداخلة مع الجوانب الاقتصادية والفردية، ولما أصبحت الأهداف الاجتماعية في بعض الأحيان وفي الكثير من الدول تطغى وتغلب على الأهداف الاقتصادية، أصبح تحفيز وتشجيع الشباب العاطل عن العمل للمضي نحو المقاولاتية ولوج عالم الأعمال وتمكينهم من خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم، أصبح ذلك من الاهتمامات الأساسية للعديد من الحكومات، وذلك بغض النظر عن الجدوى الاقتصادية والمالية للمشروعات التي تندرج ضمنها. وإذا تم الأخذ بعين الاعتبار أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أهم الأشكال العملية للمبادرة المقاولاتية، فإنه يمكن تحديد مجموعة العناصر التي تظهر دورها الاجتماعي من خلال التركيز على دورها في إحداث مناصب العمل ومدى مساهمتها في معالجة مسألة البطالة، كما تظهر مساهمتها جلية في معالجة مسألة توزيع

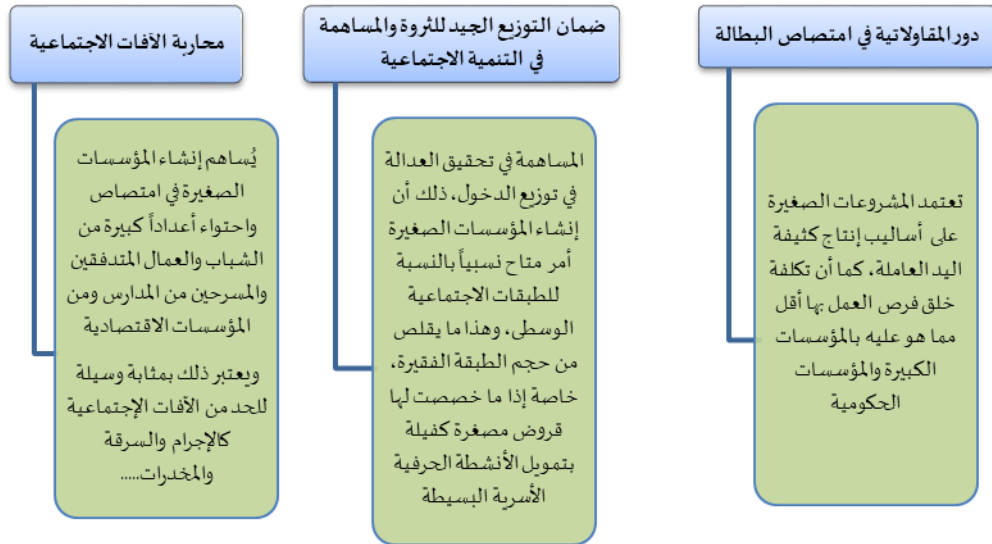
⁴⁹ نقلا عن:

- Badache Boubakeur, La fonction économique et sociale de l'entrepreneuriat :Le modèle de la petite et la moyenne entreprise en Algérie; Colloque international sur: L'entrepreneuriat: Regard croisé des réalités et des pratiques entrepreneuriales, L'école Nationale de Commerce et de Gestion – Université Ibn Zohr- Agadir- Maroc, 2019

الثروة والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية، وأخيرا اهتمامها والدور الذي تلعبه في محاربة الآفات الاجتماعية.

ويمكن الرجوع إلى الشكل التالي من أجل التفصيل أكثر في هذه المسائل الثلاثة التي تعبر أيضا على مجموعة الآثار الإيجابية للمقاولاتية على المستوى الاجتماعي وذلك كما في الشكل (5):

الشكل رقم - 05 - المساهمة الاجتماعية للمقاولاتية



المصدر: تجميع الباحث بناء على: الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015.

3- مساهمات على المستوى الاقتصادي

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة الترجمة العملية والتجسيد الميداني للمقاولاتية، ذلك أنها تقوم بتفعيل دور اقتصادي هام من خلال مجموعة من المساهمات وتتمثل فيما يلي:

- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم كمصدر منافسة محتمل وفعلي للمؤسسات الكبيرة وتحد من قدرتها على التحكم في الأسعار.
- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والفتية بمثابة بذور وبوادر ظهور مؤسسات كبيرة في المستقبل، فكم من مؤسسة كبيرة وعملاقة كانت بالأمس قريب صغيرة أو متوسطة أو حتى مصغرة الحجم، والأمثلة على ذلك عديدة كشركة "Panasonic" مثلا.

- المساهمة في معالجة اختلال ميزان المدفوعات، حيث تعتبر عملية إنشاء المشروعات الصغيرة أسهل وأسرع من إنشاء المشروعات الكبيرة، لهذا يُمكن اللجوء إليها قصد معالجة اختلال ميزان المدفوعات، من خلال توجيه أنشطتها نحو تدعيم الصناعات المحلية كبديل للواردات من سلع معينة.
- المساهمة بشكل فعال في ترسيخ مبدأ التنمية المستدامة وذلك عن طريق استغلال المخلفات والنفايات خاصة الصناعية منها وهي بذلك تساهم في الحد من مشكلات التلوث البيئي وتساهم في عملية إعادة التصنيع
- المساهمة في النهوض بالقطاعات التي فشلت السياسات السابقة بالنهوض بها وخاصة على مستوى بعض القطاعات الإستراتيجية (قطاعات الفلاحة والسياحة في الجزائر مثلا).
- المساهمة في تنمية وتطوير المناطق الأقل حظا من مشاريع النمو والتنمية والتي تعاني من تدني مستويات الدخل وتزايد معدلات البطالة فيها.
- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم مجالا خصبا لتجسيد مبادرات الإبداع والأفكار الجديدة (ماهر حسن المحروق و إيهاب مقابلة، 2006).
- تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بمرونة كبيرة نظرا لطبيعة حجمها وسهولة تسييرها وإدارتها مما يمكنها من تحقيق مستويات أداء جيدة تؤهلها لان تكون الشريك المحلي الأمثل للشركات الأجنبية مما سيسهم في الأجل الطويلة في نقل رأس المال الأجنبي وما يصاحبه من تكنولوجيا أكثر حداثة وقدرات عمالية أكثر مهارة (نادية قويقح، 2006، ص.198).
- المساهمة في الناتج الداخلي الخام، ففي الجزائر مثلا أظهرت التقارير مساهمتها بما لا يقل عن 20% في الناتج الداخلي للجزائر خلال الفترة 2003 – 2016
- كما تظهر الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم من خلال مساهمتها الفعالة في تنمية سلة التصدير وتنويعها، وهو هدف تسعى إلى تحقيقه العديد من الدول، ومنها الجزائر، التي ترى في هذا النوع من المؤسسات الأداة الحقيقية التي من خلالها سيتسنى لها في الأجل الطويلة من تطوير حجم التصدير من غير المحروقات وذلك عن طريق تقديم التسهيلات اللازمة للمساهمة في الناتج المحلي خارج قطاع المحروقات (مؤسسة صباح لخدمة المستثمرين، 2006، ص. 106) وقد تم تسجيل مساهمة بلغت قيمتها 1916 مليار دج سنة 2015 أي بنسبة قاربت 93 %.

ثالثا: المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وحثمية الدعم والتأهيل

تعتبر الجزائر من الدول التي بذلت جهودا معتبرة قصد بعث ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم كأحد أفضل الخيارات التي تترجم الإستراتيجيات التنموية على أرض الواقع، وكأحد الآليات التي من خلالها تمنح فضاء ومساحة لإطلاق عنان الأفكار الإبداعية والمبادرة الشبابية لولوج عالم الأعمال.

1- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من الصعب الاتفاق بخصوص تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بسبب اختلاف المعايير المعتمدة في تعريفها، وتغيرها من دولة إلى أخرى ومن هيئة إلى أخرى.

ويمكن أن يتحقق التقارب في تعريف م. ص. م. بالرجوع إلى مجموعة من المعايير التي تحدد رؤية الدولة أو الهيئة للمكانة الاقتصادية والاجتماعية لهذه المؤسسات، ومدى تنوع الأنشطة والظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة، وهي مسائل كفيفة بأن تجعل من الصعوبة بمكان التوافق حول تعريف واحد.

وبالحديث عن هذه المعايير، فإن تصنيفها يكون إلى كمية وإلى نوعية حيث يمكن ذكرها بإيجاز هذه كما في الشكل(6):

الشكل رقم - 06 - معايير أساسية لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة



المصدر: تجميع الباحث بناء على: كتاب الملتقى الوطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000 – 2010، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2011.

وبالرجوع إلى هذه المعايير، يمكن تصنيف المؤسسات بين الصغيرة والصغيرة والمتوسطة، حيث تقوم مختلف الدول و الهيئات بمراعاة هذه المعايير من جهة والظروف الاقتصادية والاجتماعية وطبيعة النشاط من جهة أخرى.

وقد تم جمع أشهر تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يفي جدول (1):

الجدول رقم - 01 - تعريف بعض الدول والهيئات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الدولة / الهيئة	التعريف
تعريف الاتحاد الأوروبي	تعرف المؤسسة الصغيرة على أنها المنشأة التي تضم أقل من 50 عاملا، وأن يكون رقم أعمالها أقل من 7 ملايين وحدة نقدية أوروبية أو إجمالي أصولها أقل من 5 ملايين وحدة نقدية أوروبية، أما المؤسسة المتوسطة فقد عرفها على أنها المنشأة التي يتراوح فيها عدد العمال ما بين 50 و 250 عاملا، وأن يكون رقم أعمالها أقل من 40 مليون وحدة نقدية أوروبية أو إجمالي أصولها أقل من 28 مليون وحدة نقدية أوروبية
تعريف لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	تعرف هذه اللجنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية على أنها كل مؤسسة يعمل بها أقل من 90 عاملا، أما بالنسبة للدول المتقدمة، فهي كل مؤسسة تشغل أقل من 500 عاملا
التعريف الأمريكي	هي كل مؤسسة يعمل بها 250 عاملا، ويمكن أن يصل العدد إلى 1500 عاملا، ولا تزيد قيمة الأموال المستثمرة فيها 9 ملايين دولار
التعريف البريطاني	هي كل مشروع لا يتجاوز حجم التداول السنوي 14 مليون دولار أمريكي، وأن لا تزيد قيمة رأس المال المستثمر عن 65.5 مليون دولار أمريكي، وأن لا يفوق عدد العمال 250 فردا
التعريف الياباني	هي كل مؤسسة لا يتعد فيها رأس المال المستثمر 50 مليون ين، وعدد العمال فيها أقل من 300 عامل

المصدر: تجميع الباحث بناء على: كتاب الملتقى الوطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000 – 2010، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2011.

راجع أيضا: OCDE, Perspectives de l'OCDE sur les PME, publication de l'OCDE, France 2000

ويعرف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أنها كل مؤسسة إنتاج تشغل من 1 إلى 250 عامل، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري أو لا يتعد مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري، وهي تحترم معايير الاستقلالية. (Loi n° 01-18 du 27 Ramadan 1422 correspondant au 12 Décembre 2001 portant la loi d'orientation sur la promotion de la petite et moyenne entreprise (PME).

وقد وضع المشرع الجزائري واستنادا إلى المعايير السابقة، تصنيفا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة معتمدا في ذلك على المعايير الكمية بشكل خاص وذلك كما في جدول (2):

الجدول رقم - 02 - تعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام المعايير الكمية

التصنيف	عدد العمال	الحصيلة السنوية	رقم الأعمال
المؤسسات الصغيرة	1 - 9	أقل من 10 مليون دج	أقل من 20 مليون دج
المؤسسات الصغيرة	10 - 49	أقل من 100 مليون دج	أقل من 200 مليون دج
المؤسسات المتوسطة	50 - 250	100 مليون - 500 مليون دج	200 مليون - 1 مليار دج

المصدر: مباركي سمرة، تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل التغيرات البيئية الجديدة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، 2013، ص 78.

لقد عملت الجزائر منذ تبني مجموعة الإصلاحات الاقتصادية في تسعينيات القرن الماضي على تحديد المفاهيم المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد الآليات المرتبطة بكيفية إشراكها في تحقيق الاستراتيجيات التنموية لا سيما تلك المرتبطة بالنسيج الاقتصادي وعليه، فقد تم اتخاذ عدة إجراءات عبر سلسلة من القرارات التي سمحت ببعث هذه المؤسسات وفق ما تقتضيه ظروف كل مرحلة وفيما يلي أهم القرارات الصادرة في هذا الخصوص:

السنة	الإجراءات المتخذة
1993	تطوير الاستثمارات، المرسوم 12/93 (05-10-1993)
1994	إنشاء وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تتكفل بهيئة المحيط الملائم لترقية نشاط هذه المؤسسات
1995	بداية تحرير التجارة الخارجية، واعتماد قانون الخصخصة
2001	إصدار القانون التوجيهي 18/2001 المتضمن القانون الأساسي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
2002	إلحاق الصناعات التقليدية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
2002	مرسوم تنفيذي رقم 373/2002 المؤرخ في 11-11-2002، المتعلق بإنشاء صندوق لضمان القروض البنكية الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي سنة بداية تأهيل هذه المؤسسات.
2003	17-02-2003 إنشاء نظام للإعلام الاقتصادي خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
2003	أفريل 2003، فتح مكاتب جهوية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجسيدا لبرنامج التأهيل.
2004	تم إحصاء 400 عملية تأهيل وتشخيص وتكوين في إطار الدعم المباشر، مع بعث جهاز لتغطية الضمانات المالية بقيمة 20 مليون أورو.
2004	تنظيم الجلسات الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيام 14-15/01/2004.
2009	إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
2009-2005	تخصيص 4 مليار دينار جزائري للتكفل بإنجاز وتجهيز الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، انجاز مشاتل، تطوير دعم الصناعة التقليدية خاصة بالوسط الريفي، دراسة انجاز متاحف إنتاج الصناعة الحرفية التقليدية.

المصدر: كتاب الملتقى الوطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000 - 2010، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2011

2 - تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

لقد أدت عملية التأهيل وما نتج عنها من سياسات ومؤسسات الدعم والمرافقة إلى تزايد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل ملفت، حيث تجاوز عددها سنة 2016 مليون مؤسسة منتقلا من 619 072 مؤسسة سنة 2010، أي بنسبة تطور قدرت 65 % وهو دليل كاف على التوجه الذي اختارته الدولة خلال هذه الفترات الأخيرة الذي يولي أهمية ودورا بالغين لهذه المؤسسات في النسيج الاقتصادي والاجتماعي للجزائر. وقد تم خلق هذه المؤسسات على مستوى القطاعات الثلاث كما يظهره الجدول (3)، في القطاع الخاص والعام والحرفي.

الجدول رقم - 03 - تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2010 - 2016

المؤسسات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
الخاصة	482 892	511 856	550 511	578 586	656 949	716 895	575 906
العمومية	577	572	557	547	542	532	390
المؤسسات الحرفية والمهن الحرة	135 623	146 881	160 764	168 801	194 562	217 142	235 242
المجموع	619 072	659 302	711 832	747 934	852 053	934 569	1022 621

المصدر: بناء على نشرات وزارة الصناعة والمناجم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأعداد من 11 إلى 31 الصادرة خلال الفترة 2010 - 2017

3- التوزيع القطاعي للمؤسسات ص م الخاصة في الجزائر

تظهر أهمية هذه المؤسسات من خلالها توزيعها وشمولها للعديد من قطاعات النشاط الاقتصادي في الجزائر، فتشجيع ودعم المبادرة والمقاولة الخاصة اخذ بعين الاعتبار ضرورة مساندة القطاع العام في المجالات التي بإمكانها أن تحقق القيمة المضافة وتغطي احتياجات الطلب المحلي أولاً ومن ثم التوجه نحو الأسواق الدولية ومساندة قطاع المحروقات في توليد دخل إضافي من العملة الصعبة (مبدأ إحلال الواردات)، من هذا المنطلق تُظهر البيانات أن التوزيع القطاعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اشتمل على أربع قطاعات أساسية كما يظهره الجدول (4):

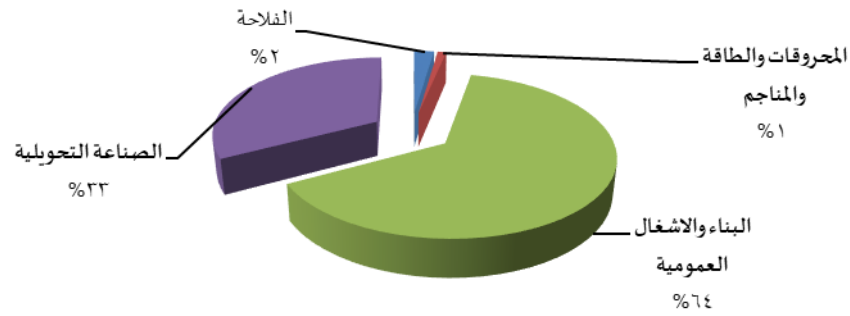
الجدول - 04 - التوزيع القطاعي للمؤسسات ص م في الجزائر حتى نهاية 2016

المجموع	م.ص.م. العمومية	م.ص.م. الخاصة	قطاعات النشاط
6311	181	6130	الزراعة
2770	3	2767	المحروقات والطاقة والمناجم
174876	28	174848	البناء والأشغال العمومية
89694	97	89597	الصناعة التحويلية
576296	390	575906	المجموع

المصدر: تجميع الباحث بناء على : MIM.PME.PI, DSIS, Bulletin d'Information Statistique sur les PME; No 31, 2017

ويتضح أن قطاع البناء والأشغال العمومية هو القطاع الذي يجتذب إليه أكثر هذه المؤسسات لا سيما في القطاع الخاص وبنسبة 64 % ثم يليه قطاع الصناعة التحويلية بنسبة تجاوزت 33 % (أنظر إلى الشكل التالي)

الشكل رقم - 07 - حصة م ص م في قطاعات النشاط الاقتصادي في الجزائر سنة 2017 (%)



المصدر: تجميع الباحث بناء على : MIM.PME.PI, DSIS, Bulletin d'Information Statistique sur les PME; No 31, 2017

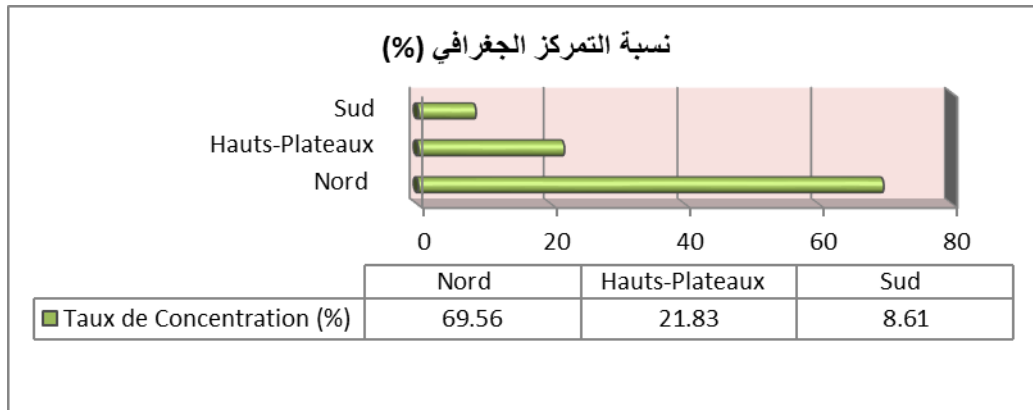
أما بالنسبة لتوزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي في الجزائر فيمكن القول أنها تتوزع على ستة قطاعات النشاط وهي: الزراعة، الطاقة والمناجم، البناء والأشغال العمومية، الصناعة التحويلية، الخدمات والمهن الحرة والحرف.

4- التوزيع الجغرافي لـ م ص م في الجزائر وكثافة توزعها بين المناطق

أوضح تتبع التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حتى سنة 2016، وجود عدم توازن في هذا التوزيع، حيث حازت منطقة الشمال الأفضلية والأولوية على حساب المناطق الأخرى وهي منطقة الهضاب العليا ومنطقة الجنوب، حيث بلغت نسبة التركز في الشمال أكثر من 69 % أي بواقع 400 615 مؤسسة صغيرة ومتوسطة من أصل 575 906 مؤسسة نشطة حتى سنة 2016.

ويعتبر هذا التوزيع منطقي بالنظر إلى الكثافة السكانية والعوامل الاقتصادية وعوامل التسويق والعوامل اللوجيستية التي تتميز بها منطقة الشمال بالمقارنة مع المناطق الأخرى، كما هو مبين في الشكل (8).

الشكل رقم - 08 - التوزيع الجغرافي ونسبة التركز لـ م ص م النشاط في الجزائر سنة 2016

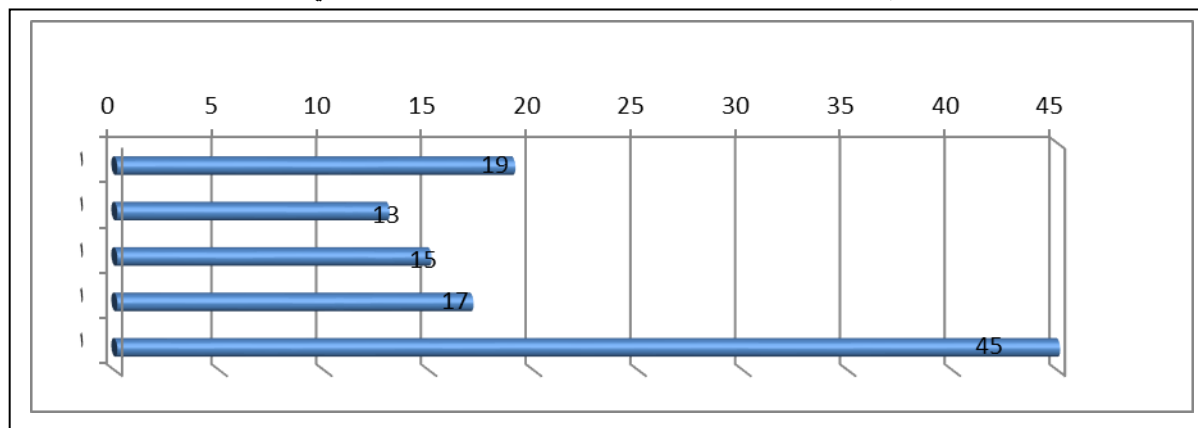


SOURCE: République Algérienne Démocratique et Populaire; Ministère de l'Industrie et des Mines; Bulletin d'information Statistique sur les PME; No 30 Edition mai 2017

وبالنسبة لكثافة توزع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين مختلف المناطق، فيتم قياسها من خلال النسبة بين عدد السكان في المنطقة وعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموجودة فيها. وأظهرت البيانات أن المعدل الطبيعي للكثافة والذي يجعل من هذه المؤسسات أداة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المنتظرة هو 45 مؤسسة لكل 1000 ساكن كما هو الحال في أغلب الدول المتقدمة.

وبالنسبة للجزائر وحتى سنة 2017، أظهرت البيانات أن كثافة المؤسسات الصغيرة متباينة بين المناطق الثلاث (أنظر الشكل السابق)، وبالرجوع إلى بيانات الشكل التالي، نجدها أيضا متأخرة بالمقارنة مع المعدل الطبيعي في الدول المتقدمة (عدد المؤسسات لكل 1000 ساكن):

الشكل رقم - 09 - كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المناطق في الجزائر سنة 2017



5 - مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في التشغيل

جاء سابقا الحديث عن مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل، وهذا ما تؤكدته بيانات الفترات الأخيرة في الجزائر، خلال إبرازها للوظيفة الاجتماعية والدور الذي تلعبه في التقليل من أعباء البطالة، حيث تمت ملاحظة أن عدد المشتغلين في تزايد مستمر من سنة 2010 حتى سنة 2016، حيث انتقل عدد مناصب العمل من 1625686 ليصل إلى 2540698 منصب عمل.

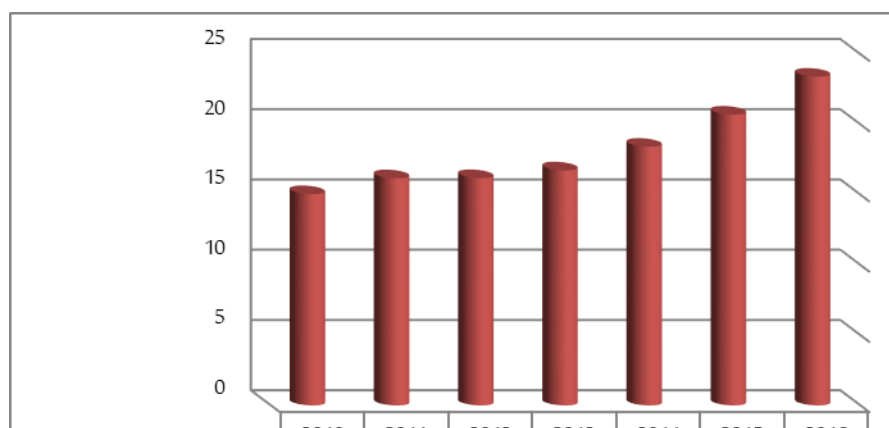
الجدول رقم - 05 - مساهمة المؤسسات ص م في التشغيل الجزائر خلال الفترة 2010 - 2016

السنوات	عدد السكان المشتغلين	القطاع الخاص	القطاع العام	المجموع	نسبة م ص م في التشغيل
2010	10812000	1577030	48656	1625686	15,04%
2011	10661000	1676111	48086	1724197	16,17%
2012	11423000	1800742	47375	1848117	16,18%
2013	11964000	1953636	48256	2001892	16,73%
2014	11716000	2110665	46567	2157232	18,41%
2015	11453000	2327293	43727	2371020	20,70%
2016	10845000	2511674	29024	2540698	23,4 %

المصدر: بناء على نشرات وزارة الصناعة والمناجم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأعداد من 11 إلى 31 الصادرة خلال الفترة 2010 - 2017 تجد هذا في: www.pmeart-dz.org

أما كنسبة مئوية، فإن هذه المؤسسات أصبحت قادرة على تشغيل نسبة 23.4 % من عدد السكان المشتغلين سنة 2016، حيث كانت في حدود 15 % سنة 2010 (أنظر إلى الشكل-10-)

الشكل رقم - 10 - تطور مساهمة المؤسسات ص م في التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2010 - 2016



المصدر تجميع الباحث بناء على:

République Algérienne Démocratique et Populaire; Ministère de l'Industrie et des Mines et de la PME et de la promotion de l'investissement (MIMPMEPI) Direction des systèmes d'information et des statistiques (DSIS), bulletin d'information les No 11- 31, la période 2010 – 2016

وعلى الرغم من ملاحظة أن نسبة المساهمة في التشغيل ضعيفة نوعا ما، إلا أنها في تزايد مستمر، وهذا دليل آخر على أهمية الوظيفة الاجتماعية التي تؤديها هذه المؤسسات من خلال المساهمة الواضحة في دعم سوق العمل.

6- المهن الحرة

تم التطرق سابقا إلى أن للمهن الحرة وزنا هاما في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حيث تعتبر المهن الحرة وما تنتجه من خدمات، القطاع الأكثر تحفيزا على المبادرة المقاولاتية، وذلك بسبب طبيعة المؤسسات التي تعتبر أصغر حجما حيث يتم تصنيفها مصغرة وحيث يتم تمويل أغلبيتها بقدرات ذاتية مما يجعلها تنسم باستقلالية مالية ومرونة أكثر. وتمثل المهن الحرة المعنية بهذا التحليل في المزارع ومكاتب المحاماة والعيادات الطبية حيث أظهرت البيانات (أنظر الجدول 6) أن المستثمرات الفلاحية من مزارع ومشاتل هي الأكثر استقطابا للمقاولاتية بنسبة فاقت 68,56 % من المجموع.

الجدول - 06 - توزيع المؤسسات الصغيرة في قطاع الخدمات والمهن الحرة حسب النشاط في الجزائر سنة 2016

المجموع	الاستغلال الفلاحي	العدالة	الصحة	قطاعات النشاط
211 083	144722	23275	43086	العدد حتى 31.12.2016
100 (%)	68,56	11,03	20,41	الحصة %

المصدر: تجميع الباحث بناء على : MIM.PME.PI, DSIS, Bulletin d'Information Statistique sur les PME NO 31, 2017

رابعا: الشركات الناشئة نموذجا لتحفيز المبادرة المقاولاتية و آفاقها في الجزائر

1 - مفهوم وخصائص الشركات الناشئة

ارتبط مفهوم الشركة الناشئة " Startup " برواد الأعمال الراغبين في إقامة مشاريعهم الخاصة وتجسيد أفكارهم دون الحاجة إلى رأس مال كبير أو مكانة مرموقة في المجتمع. تعتبر الشركة الناشئة شركة حديثة العهد أو شركة فتية، يتم تأسيسها بواسطة رائد أعمال أو مجموعة، بهدف تطوير منتج أو خدمة مميزة لإطلاقها في السوق. بحسب طبيعتها، تميل الشركات الناشئة التقليدية إلى التمتع بأعمالها المحدودة عند التأسيس وانطلاقها من مبلغ استثماري أولي يضعه المؤسسون أو أحد من

أقاربهم، بينما تقوم الشركة الناشئة على أعمال تجارية قابلة للنمو، وتنمو بطريقة سريعة جداً وفعالة بالمقارنة مع شركة تقليدية صغيرة أو متوسطة الحجم.

فالشركة الناشئة "Startup" هو مصطلح يستخدم لتحديد الشركات حديثة النشأة التي ترتبط نشأتها بفكرة ريادية وإبداعية وأمامها احتمالات كبيرة للنمو والازدهار بسرعة.

وقد قامت العديد من الحكومات بإنشاء حاضنات الأعمال التي تعكف على تقديم الدعم لرواد الأعمال وتحفيزهم على إقامة شركاتهم الناشئة حيث يركز هذا الدعم على الجانب المالي والإرشادي وحتى على تسخير شبكة من العلاقات التي تستهدف تسريع نمو الشركات ومساعدتها على تحقيق النجاح في أسرع وقت، ومن خصائصها:

- حديثة العهد والنشأة
- تتطلب تكاليف نشأة منخفضة
- تعتمد بشكل أساسي على التكنولوجيا والمعلوماتية
- أمامها فرصة للنمو سريعاً

وحتى يتم فهم طبيعة الشركات الناشئة بشكل دقيق، فإنه يجب التركيز على بعض الخصائص الأساسية وهي:

• قبل الوصول إلى شركة تجارية لها مكانة في السوق تمر الشركة الناشئة بمرحلة أساسية قد تؤدي إلى التيه بحثاً عن الذات وفرض مكانتها في السوق وهي أصعب مرحلة	معرفة الذات
• الشركة الناشئة مصممة لتنمو بشكل سريع انطلاقاً من خلال تحديات أساسية تتمثل في تحديد دقيق للجمهور المستهدف وإقناع العملاء وتحقيق مبيعات متضاعفة.	النمو السريع
• ترتبط هذه الخاصية بالنمو السريع وذلك نتيجة للقابلية في التكيف مع الأوضاع والمستجدات الناتجة عن وضعية الشركات المنافسة واستغلال الفرص في الوقت المناسب.	قابلية التوسع
• حيث تعمل الشركات الناشئة وفق نموذج عمل تجاري في بيئات عمل مختلفة ومغايرة وبدرجة تكيف عالية مع ضرورة الحفاظ على معدلات الربحية دون التركيز على توجه تسويقي في نطاق معين وإلا كانت شركة غير ناشئة.	استخدام نموذج مستدام

2- الأنترنت فضاء آخر لتجسيد الأفكار الريادية في عالم الشركات الناشئة:

يعتبر العالم الافتراضي بمثابة فضاء ومساحة لترجمة وتجسيد الأفكار الريادية وتسويق منتجات معينة بشرط الاعتماد على العناصر الأساسية التالية:

- معرفة تامة بموضوع ومجال النشاط

- الإبداع والتنظيم

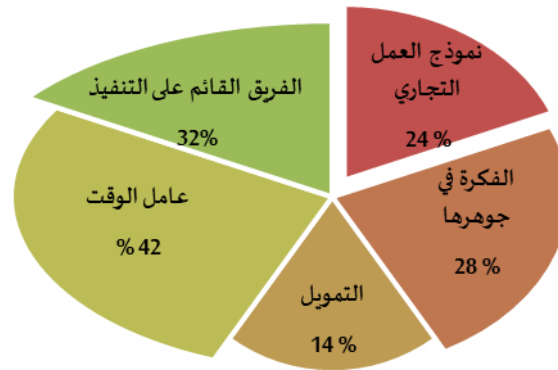
- مهارات أساسية في مجال المعلوماتية

ومن بين النشاطات التجارية الرائجة على فضاء الأنترنت والتي تعتبر كنقطة انطلاق للشركات الناشئة:

- إقامة تجارة إلكترونية " e-commerce ": يحقق البيع على الأنترنت نتائج وعائدات ممتازة بسبب أن تكاليف الاستثمار قليلة جداً، فالمتجر افتراضي خاص ولا وجود لمخزن مادي للبضاعة.
- إنشاء مدونة " blog ": يعتبر إعداد المدونة بمثابة فكرة وفرصة عظيمة تمكن صاحبها من كسب المال من الأنترنت أونلاين، وهي فرصة للنمو وتوسع الشركات الناشئة، ووسائل تكاليف ذلك قليلة لا تزيد على جهاز حاسوب واتصال جيد بالأنترنت.
- بيع دورات تعليمية وكتب رقمية " e-book ": إن تقديم المنتجات الرقمية كالدورات التعليمية والكتب الرقمية والعديد من التطبيقات هو أحد الأعمال التجارية التي تحقق أرباحاً كبيرة، فمن خلال استثمار أولي قليل جداً وتكاليف منخفضة جداً يمكن تحقيق أرباح عالية والتأسيس لعمل تجاري قابل للنمو سريعاً.

قام السيد بيل غروس " Bill Gross " الخبير في مجال الشركات الناشئة والذي احتضن العديد منها، بإجراء دراسة واسعة ومعقدة على الكثير من الشركات الناشئة محاولاً أن يفهم العوامل التي تكمن وراء نجاح الشركات الناشئة أو فشلها حيث قام بمتابعة مئات الشركات وتوصل إلى حقيقة مفادها أن هناك بعض الأمور التي تتحكم بذلك، مرتباً إياها تبعاً للأهمية كما في شكل (11) (investopedia, 2020)

الشكل رقم - 11 -



المصدر: تجميع الباحث بناء على www.investopedia.com/

مما سبق، يمكن الاستنتاج أن عامل التوقيت في تنفيذ الأعمال والمشاريع هو من أخطر العوامل وأهميتها في تقرير مدى نجاح الشركة الناشئة أو فشلها، كما أن الفكرة في حد ذاتها تعتبر أكثر أهمية من التمويل، لأنه بحسب السيد " Bill Gross " الفكرة الجيدة والتفكير في استغلال الوقت في التنفيذ هي العوامل التي تساعد الشركة الناشئة على اجتذاب مصادر التمويل مستقبلاً وفي أي وقت.

وفي حالة للجزائر، تم ضم المؤسسات الناشئة إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعترافا بأهميتها الاقتصادية والاجتماعية. وقد تم الإعلان عن وضع خارطة طريق لتمويل هذا النوع من المؤسسات، بإشراك البورصة ورأس المال الاستثماري، وتحديد كيفية مساهمة المغتربين، وتطبيق آليات إعفاء ضريبي "شبه كلي"، لتمكين الشباب من الإسهام بفعالية في فك ارتباط الاقتصاد الوطني بالمحروقات. وكالة الأنباء الجزائرية ، (2020)

ونقلا عن وكالة الأنباء الجزائرية، تتضمن خارطة الطريق إنشاء "مدينة الشركات الناشئة"، التي ستكون بمثابة مركز تكنولوجي متعدد الخدمات، بجاذبية عالية، ما يسمح بتعزيز مكانة الجزائر كقطب إفريقي للإبداع والابتكار.

من جهة أخرى، تعمل الوزارة على وضع الأسس القانونية لمعاهد نقل التكنولوجيا، خلال الربع الأول من عام 2020، على أن تنطلق المرحلة التجريبية عبر جامعتين بإنشاء مركزين مختصين بالذكاء الصناعي والانترنت، ويتم العمل عليها من خلال التعاون مع الكفاءات الجزائرية بالخارج.

وحسب نفس المصدر، أكد رئيس الجمهورية الجزائرية بأن وزارة المؤسسات الناشئة هي "قاطرة الاقتصاد الجديد"، وأنها تحظى بالدعم في ثورتها الرقمية، داعيا إلى الإسراع في تنظيم معرض خاص بالمؤسسات الناشئة والصغيرة والمتوسطة.

و قال في نفس السياق أن "الشباب يحتاج إلى أشياء ملموسة" حيث أمر بإنشاء صندوق خاص بدعم المؤسسات الناشئة.

وقال الرئيس مخاطبا الوزراء المعنيين: "تملكون الآن سلطة القرار وصندوق تمويل ستكونون أعضاء في مجلس إدارته، وعليكم بالميدان لتجسيد مشاريعكم لصالح الشباب".

وكان رئيس الجمهورية قد أمر خلال اجتماع الوزراء المنعقد في 5 جانفي الفارط بإعداد برنامج استعجالي للمؤسسات الناشئة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة فيما يتعلق بإنشاء صندوق خاص او بنك موجه لتمويلها.

كما شدد على ضرورة "إصلاح معمق" للنظام الجبائي و كل ما يتبعه من تنظيمات و تحفيزات جبائية لفائدة المؤسسات خاصة الناشئة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

وبالنسبة للخطوات العملية التي تجسد الإرادة السياسية لإعطاء دفع لهذا النوع من الشركات، فإن قانون المالية لسنة 2020 جاء بتدابير و تحفيزات جبائية جديدة لفائدة أصحاب الشركات الناشئة لاسيما التي تنشط في مجالات الابتكار والتكنولوجيات الجديدة، وذلك من خلال إعفائها من الضريبة على الأرباح والرسم على القيمة المضافة بهدف ضمان تطوير أدائها مما يسمح بتحقيق تنمية اقتصادية مستدامة على المدى المتوسط وقد اتخذت من قبل مجموعة هامة من تدابير التمويل والدعم والمرافقة التي جاء ذكرها سابقا ويضاف إليها أخرى أكثر إثراء حسب الوزارة الوصية والتي يمكن إيجازها فيما يلي (وزا الصناعة والمناجم):

✓ صندوق الضمان المشترك للقروض الصغيرة

يهدف الصندوق إلى ضمان القروض المصغرة الممنوحة من قبل البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة في الصندوق للمستفيدين الذين تلقوا إخطار بمساعدات الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة

✓ صندوق الضمان المشترك للمخاطر / القروض للشبان أصحاب المشاريع

تم إنشاء الصندوق لزيادة تعزيز البنوك في المخاطرة في تمويل المؤسسات التي أنشئت في إطار أجهزة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. ضمان الصندوق يكمل ذلك الذي سبق تقديمه من قبل الجهاز، وهي : أولا التعهد بالمعدات و / أو رهن (...)

✓ صندوق الضمان المشترك على أخطار قروض استثمار أصحاب المشاريع العاطلين البالغين من العمر بين 35 – 50 سنة

تم إنشاء الصندوق لزيادة تعزيز البنوك في المخاطرة في تمويل المؤسسات التي أنشئت في إطار أجهزة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. ضمان الصندوق يكمل ذلك الذي سبق تقديمه من قبل الجهاز، وهي : أولا التعهد على المعدات و / أو رهن (...)

✓ صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة " FGAR "

هو مؤسسة عمومية تهدف إلى تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التمويل البنكي أثناء انطلاق مشاريع خلق أو توسيع النشاط من خلال توفير ضمانات للبنوك، من أجل إكمال الترتيبات المالية المتعلقة بالمشاريع. ضمان هذا الصندوق (...)

✓ صندوق ضمان قروض الاستثمار " CGCI "

هو مؤسسة عمومية تم إنشاءه لخلق و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تسهيل حصولها على القرض. تكمن مهام الصندوق في تغطية المخاطر المرتبطة بالقروض الاستثمارية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة . هو يغطي مخاطر الإعسار، (...)

✓ مؤسسات رأس مال الاستثمار " CGCI "

رأس مال الاستثمار هو أسلوب تمويل من خلال امتلاك مساهمات قليلة و مؤقتة في رأس مال مؤسسة ما. فإنه يأخذ لها لها عدة أشكال منها : تخاطر مؤسسة رأس المال لتمويل المؤسسة؛ رأس المال التطوير موجه لتطوير المؤسسة يساعد تدخل مؤسسة (...)

نتائج ومقترحات

تم التطرق من خلال هذه الورقة إلى أهمية دراسات الجدوى في نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومدى مساهمتها في تمكين المقاول من تحديد واختيار المشاريع التي تمكنه من بلوغ أهدافه في ظل وجود عنصر المخاطرة وسواد حالة عدم التأكد.

وبالعودة إلى دراسات الجدوى ، تم التوصل إلى أن نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة كما المشاريع الكبيرة، تتطلب ضرورة الوقوف على كل تفاصيلها وجزئياتها الفنية والتقنية والمالية والتسويقية، بهدف تتبع كل مراحلها، من قبل البداية إلى التنفيذ وإلى التشغيل، مما يمكن من معالجة كل الاختلالات. وبالرجوع إلى الأدبيات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم التوصل إلى التأكيد على أهميتها نظرا لما ينتج عنها من مكاسب وآثار إيجابية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية ودعم روح المبادرة الفردية لدى المقاول.

وبالنسبة للجزائر، فإن المبادرة المقاولاتية لا تزال تعاني من مشاكل ومعوقات حالت دون تنمية المقدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبخاصة الشركات الناشئة، وذلك على الرغم من عديد المبادرات والقرارات التي اتخذتها السلطات العمومية بشأن وضع آليات الدعم والتأهيل والمراقبة، حيث تتجلى أهم هذه المعوقات في النقاط التالية:

- تصنيف العلاقة بين المؤسسات المالية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالعلاقة السينة ،حيث غالبا ما ترفض البنوك التعامل مع هذا النمط من المؤسسات نظرا لكونها تتميز بارتفاع نسبة المخاطر وهشاشة منظومتها، مما يدفع بالبنوك إلى وضع شروط تعجز المؤسسات على قبولها، وبالتالي تجد نفسها مجبرة على تقليص نشاطاتها وتعليق مشاريعها وتخفيض مستويات التشغيل بها
 - الخدمات الإدارية المصنفة أيضا سيئة، حيث أن ثقل طلبات المحيط الإداري، وتباطؤ عملياته وتعدد مراكز اتخاذ القرار وانتشار البيروقراطية هي عوامل تساهم بالدرجة الأولى في عرقلة نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصا في ظل ضعف قدراتها التسييرية والمالية
 - سوء أداء عملية الرقابة على المنتجات المستوردة، في الوقت الذي تتحمل فيه المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة جميع الأعباء سابقة الذكر تواجه في الأخير منتجات أجنبية تخترق الأسواق المحلية بأساليب وطرق غير شرعية بعيدا عن الرقابة الوطنية فضلا عن عرض هذه الأخيرة بالأسواق الموازية.
 - عدم أهلية بعضا من أصحاب المشاريع وحرصهم على المبادرة والإبداع كأساس للنجاح، وهو ما أدى إلى إفلاس العديد من المؤسسات خلال فترة قصيرة
- ومن النتائج التي تم التوصل إليها أيضا، أن توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يعرف اختلالا ملفتا من حيث:
- عدم وجود توازن في التوزيع حسب المناطق، فالشمال أكثر كثافة بالمقارنة مع المناطق الأخرى
 - وجود تأخر ملفت بالمقارنة مع المعدل الطبيعي في الدول المتقدمة (45/17)
- وعليه، وبناء على هذه النتائج تم اقتراح ما يلي:
- تتميز البيئة الاقتصادية المعاصرة بالكثير من المنافسة والديناميكية، كما يتسم المحيط بتغيرات سريعة وشديدة في نفس الوقت، مما يتطلب الاعتماد على دراسات الجدوى بهدف الكشف على الفرص وتعظيم أوجه الاستفادة منها، والكشف على التهديدات وتجنبها والتقليل من حدة آثارها.
 - تستدعي تنمية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تناغم وانسجام الجهود بين كل الأطراف الفاعلة (الفرد، المؤسسة والدولة).
 - على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومن أجل البقاء في السوق في ظل الانفتاح الاقتصادي ضرورة القيام بالتشخيص المحكم وتتبع مستمر لمتغيرات بيئة الأعمال
 - وضع أسس وأطر للتنسيق بين برامج الدعم والتأهيل من جهة، والمبادرات المتصلة بسياسة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة وتعزيز مكانتها وتنافسيتها من جهة أخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار مسألة التكامل الوثيق بين استراتيجيات التنمية على المستوى الجزئي والتوجه العام للسياسة الاقتصادية الكلية.
 - وضع مخطط إداري ومالي بمثابة لوحة قيادة ونموذج يمكنان من متابعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة ومساعدتها على مواجهة مختلف المشاكل وبخاصة في مرحلة الإطلاق.
 - تفعيل وتنشيط دور مؤسسات التعليم والتكوين المهني في تلبية احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الحث والتحسيس في الأوساط الشبابية على ضرورة تنمية روح الإبداع والابتكار ونشر الوعي التنافسي.

قائمة المراجع

- CASSON, M. (1991). *l'entrepreneur*. Paris: Editions Economica.
- investopedia. (2020, juin 30). *investopedia*. Consulté le juin 30, 2020, sur investopedia: <https://www.investopedia.com/search?q=Startup>
- MOREAU, 1. R. (2004). *L'émergence organisationnelle: le cas des entreprise de nouvelle technologie*. Paris, France: faculte des lettre et des sciences humaines.
- Badache Boubakeur, *La fonction économique et sociale de l'entreprenariat :Le modèle de la petite et la moyenne entreprise en Algérie*, Colloque international sur: L'entrepreneuriat: Regard croise des réalités et des pratiques entrepreneuriales, L'école Nationale de Commerce et de Gestion – Univesité Ibn Zohr- Agadir- Maroc, 2019
- République Algérienne Démocratique et Populaire; Ministère de l'Industrie et des Mines et de la PME et de la promotion de l'investissement; Direction des systèmes d'information et des statistiques, Bulletins d'Information, les No 11 au 31, la période 2010 – 2016
- Loi n° 01-18 du 27 Ramadan 1422 correspondant au 12 Décembre 2001 portant la loi d'orientation sur la promotion de la petite et moyenne entreprise (PME)
- الحميد, ع. ا. (2002). *دراسات الجدوى الاقتصادية لاتخاذ القرارات الاستثمارية*. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- الطيلوني, ج. ف. (2010). *دراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع*. الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية.
- سايبى, ص. (2010-2009). *سيرورة انشاء المؤسسة: أساليب المرافقة*. قسنطينة, الجزائر: دار المقاولاتية, جامعة منتوري قسنطينة.
- ماضي, م. ت. (2000). *إدارة وجدولة مشاريع استثمارية, خطوات تخطيط بتنظيم وجدولة مراحل تنفيذ المشروع و كيفية الرقابة عليها*. مصر: الدار الجامعية للنشر و الطبع و التوزيع.
- محمد, ف. (1995). *الموازنات التقديرية أداة فعالة للتسيير*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- والمناجم, و. ا. (s.d.). *وزارة الصناعة والمناجم*. Consulté le 2018, sur <http://www.mdipi.gov.dz/>
- وكالة الأنباء الجزائرية/ *الجزائرية*. Consulté le 06 19, 2020, sur <http://www.aps.dz/ar/economie/> (2020, 02 04).
- HYPERLINK "<http://www.pmeart-dz.org>" www.pmeart-dz.org

الإطار القانوني لعمل الشباب في تشريعات الاستثمار

د. علي حسين الجيلاني حسين

كلية القانون- جامعة الجزيرة
السودان

البريد الإلكتروني

Aljeilani2014@gmail.com

ملخص

تمثلت أهمية الدراسة في المكانة التي تحظى بها فئة الشباب في المجتمع من حيث القدرات الكبيرة والطاقات المتجددة، بالإضافة إلى أنها الفئة الأكثر عدداً- في الغالب- في المجتمع، بجانب حاجتها إلى العمل، وارتفاع نسبة البطالة داخل هذه الفئة، ومساهمة تشريعات الاستثمار للاستفادة من تسخير قدرات الشباب وجلب فرص العمل وتشغيلهم بصورة تحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتساهم في إرساء قواعد قانونية راسخة تدفع إلى الحفاظ على حقوق المستثمرين وتحسين فرص الاستثمار وتراعي حق المجتمع في الاستفادة من موارده البشرية. تمحورت مشكلة الدراسة حول مدى مساهمة تشريعات الاستثمار في خلق فرص عمل للشباب؟ انتهجت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج المقارن، أهم النتائج أن تشريعات الاستثمار في الكثير من البلدان تهتم بالاعتبارات الاقتصادية لجذب الاستثمار والسعي إلى تذليل العقبات أمام المستثمرين في حين أنها لا تراعي للجوانب الاجتماعية والثقافية والبيئية للمجتمع مما قد يؤثر سلباً على قدرة هذه التشريعات على أداء الدور المنوط بها. أهم التوصيات ضرورة مراعاة المشرعين لحقوق المجتمع في الاستفادة من الموارد البشرية المتمثلة في فئة الشباب وذلك بوضع قواعد قانونية تكفل لهم الحق في فرص العمل والحصول على حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية.

الكلمات المفتاحية:

"تشريعات الاستثمار" - "عمل الشباب" - "الموارد البشرية" - "البطالة" - "فرص العمل"

Abstract

The importance of the study is represented in the position that the youth group enjoys in society in terms of great capabilities and renewable energies, in addition to being the most numerous group - mostly - in society, along with their need to work, the high unemployment rate within this category, and the contribution of investment legislation to benefit from harnessing Youth capabilities, bringing job opportunities, and employing them in a manner that achieves economic and social development and contributes to establishing solid legal rules that push to preserve the rights of investors, improve investment opportunities, and take into account the right of society to benefit from its human resources. The problem of the study revolved around the extent to which investment legislation contributes to creating job opportunities for youth? The study adopted the inductive analytical approach and the comparative approach, the most important results being that investment legislation in many countries remained concerned with economic considerations to attract investment and seek to overcome obstacles facing investors while it did not take into account the social, cultural and environmental aspects of society, which may negatively affect the ability of these legislations to perform the role assigned to them. the most important recommendations legislators should take into account the rights of society to benefit from the human resources represented by the youth by setting legal rules that guarantee the right to work opportunities and their social and economic rights.

keywords:

Investment Legislation - Youth Employment - Human Resources - Unemployment - Job Opportunities

مقدمة:

أصبح تدفق الاستثمار الأجنبي ظاهرة عالمية بحيث أصبحت مختلف الدول المتقدمة والنامية على السواء تنافس للحصول على أكبر نصيب من هذا التدفق، وتهدف الدول النامية إلى تحقيق معدلات تنمية اقتصادية واجتماعية من أجل حل المشكلات التي تواجهها، مثل مشكلات البطالة وعجز موازين المدفوعات، وضعف معدلات الادخار و الاستثمار في عديد من الدول، ويعبر الاستثمار الأجنبي وسيلة هامة لدفع التجارة والنمو الاقتصادي، لما يوفره من الحصول على التكنولوجيا المتقدمة ورأس المال والتعرف على الممارسات الحديثة في الإدارة والاتصال بأسواق الدول المتقدمة.

ينظر إلى الشباب في المجتمع باعتبارها الفئة العمرية المهمة في حياة الإنسان، وذلك من خلال الدور الفعال لإحداث التغيير والتطور في أي مجتمع، وتوضع عليهم عدة آمال لتمكينهم لكونهم قوة اجتماعية حاملة لمعايير وقيم جديدة، إضافة إلى كونهم قوة عاملة لها خصائص ومميزات، كما أن ارتفاع نسبة الشباب وسط السكان تعد مصدر قوة، ولكن في الوقت ذاته يمكن أن تمثل مصدر ضغط على سوق العمل، ففي حال عدم حصولهم على فرص عمل يؤدي ذلك إلى انتشار البطالة التي تعد من أخطر المشكلات التي تواجهها دول العالم على حد السواء، فحرصت كثير من الدول على تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة وسط الشباب، في الوقت الذي لا يخفي الدور الذي يمكن أن يلعبه الاستثمار لمعالجة هذه الظاهرة، من خلال توفير فرص العمل والتدريب والتأهيل والكفاءة لفئة الشباب.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في الأهمية الكبيرة للاستثمار في تحقيق التنمية خاصة في بعدها الاقتصادي، وتحتاج الدول النامية لهذا الاستثمار في تعزيز تنميتها الاقتصادية ليس لحاجتها إلى رأس المال فحسب وإنما يوصف الاستثمار أبرز أوجه العلاقات الاقتصادية الدولية. بالإضافة إلى المكانة التي تحظى بها فئة الشباب في المجتمع من حيث القدرات الكبيرة والطاقات المتجددة، بالإضافة إلى أنها الفئة الأكثر عددًا- في الغالب- في المجتمع، بجانب حاجتها إلى العمل، وارتفاع نسبة البطالة داخل هذه الفئة، ومدى مساهمة تشريعات الاستثمار للاستفادة من تسخير قدرات الشباب وجلب فرص العمل وتشغيلهم بصورة تحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان وتساهم في إرساء قواعد قانونية راسخة تدفع إلى الحفاظ على حقوق المستثمرين وتحسين فرص الاستثمار في الوقت ذاته تراعي حق المجتمع في الاستفادة من موارده البشرية

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1- معرفة الدور الذي يمكن أن تلعبه تشريعات الاستثمار في جذب رؤوس الأموال وإنشاء المشاريع وبالتالي توفير فرص العمل للشباب.
- 2- إمكانية وضع الشباب من ضمن أولوياتها في العمل داخل المجتمعات، ووضع البرامج والخطط لتمكينهم من العمل.
- 3- معرفة مكان القوة والضعف في التشريعات المنظمة للاستثمار لمعالجة مشكلة البطالة وسط الشباب وتوفير فرص العمل.

منهج الدراسة:

انتهجت الدراسة المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي، والمنهج المقارن

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما مفهوم الاستثمار وأهميته والمزايا والانتقادات التي توجه له في ضوء ما يتعلق بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع؟

2- ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه تشريعات الاستثمار في تحقيق التنمية وتحسين مستوى الدخل للأفراد بصورة عامة وللشباب بصورة خاصة؟

3- كيف تناولت تشريعات الاستثمار تنظيم القوى العاملة الأجنبية والوطنية في قواعدها؟

هيكلية الدراسة:

المحور الأول: مفهوم الاستثمار وأهميته.

المحور الثاني: مفهوم عمل الشباب.

المحور الثالث: دور تشريعات الاستثمار في عمل الشباب.

المحور الأول: مفهوم الاستثمار وأهميته:

أولاً: مفهوم الاستثمار:

الاستثمار لغة: ثمر الشجر ثموراً: ظهر ثمره قبل أن ينضج فهو مثمر، وشجرة ثمراء: أي ذات ثمر، والثمر الذي بلغ أوان الاستثمار ونضج، والمثمر الذي فيه ثمر، (ابن منظور، 107/4)، ويقال أثمر الرجل: كثر ماله، وثمر الرجل ماله: أحسن القيام عليه، مال ثمر: مال كثير، واستثمر المال: ثمره وجعله يثمر، وثمار المال: ما ينتجه في أوقات دورية، (ابن زكريا، 84/1)، والثمر، حمل الشجرة، والثمر: أنواع المال، أثمر الرجل: كثر ماله/ ثَمَّرَ الرجلُ ماله: نماء وكثره، (الفيروزبادي، 388/1)،

وبلاحظ من هذه التعريفات اللغوية أن مصطلح الاستثمار يدور حول تنمية المال والعمل على زيادته.

هناك عدة تعريفات للاستثمار، ويمكن أن يعود ذلك إلى الزاوية التي ينظر بها لتعريف الاستثمار، فمنها ما ينظر إليه من جانب اقتصادي أو اجتماعي أو سياسي أو قانوني، وعرف الاستثمار بأنه استخدام المال أو تشغيله بقصد تحقيق ثمرة هذا الاستخدام فيكثر المال، وينمو على مدى الزمن (المغربي، 2011م، ص22)

كما عرّف الاستثمار بأنه: (الإنفاق على الأصول الرأسمالية خلال فترة زمنية معينة بمعنى الإضافة إلى أصول المؤسسة وتشمل المعدات والآلات والإصلاحات الجوهرية التي تؤدي إلى إطالة عمر الآلة وغيرها من الأصول أو زيادتها، وبالتالي فهو يعتبر الزيادة الصافية في رأس المال الحقيقي للمجتمع). (فهي، 1985م، ص956)

ويعرّف بأنه: كل اكتساب لأموال من أجل الحصول على منتج أو استهلاكه. (عليو، 1999، ص20). والاستثمار هو توظيف المال بهدف تحقيق العائد أو الربح والمال عموماً، وقد يكون الاستثمار على شكل مادي ملموس أو على شكل غير مادي. (جردان، 1997م، ص30)

و كما هو متعارف بارتباط الاستثمار بمصطلح المخاطرة والتضحية فمن الممكن أن يعرف الاستثمار بأنه: التضحية بإنفاق مالي معين الآن في مقابل عائد متوقع حدوثه في المستقبل (الزين، 2012م، ص17) ويمكن القول بأن الاستثمار هو "عملية تحويل ما لدى الشخص من أموال عامة وعاطلة إلى أصول أخرى". (المغربي، 2011م، ص23)

الاستثمار هو العامل الرئيسي للتنمية والنمو الاقتصادي في الأجل الطويل، فقد ساهمت الاستثمارات في الوصول إلى مستوى معيشة مرتفع في الدول المتقدمة وبعض الدول النامية، فالاستثمار يخلق أساسيات التنمية، وندرة رأس المال والاستثمار يؤثر في التنمية، وكذلك على عوامل الإنتاج الأخرى، وللإسراع في التنمية لا بد أن تواكبه زيادة الاستثمارات واستغلال الطاقات والإمكانيات المتاحة للمجتمع أحسن استغلالاً. (الزين، 2006م، ص20).

عرفه معهد القانون الدولي بأنه: (توريد الأموال والخدمات بهدف تحقيق ربح مادي أو سياسي، ويمكن أن يكون الاستثمار من أموال معنوية). (يحي، 1999م، ص21-22)

المشرع السوداني لم يعرف الاستثمار إنما عرف (المال المستثمر) في المادة (2/5) من قانون تشجيع الاستثمار لسنة 1999م تعديل لسنة 2003م بأنه: (المال المستثمر يقصد به النقد الأجنبي القابل للتحويل، المحول عن طريق أحد المصارف المسجلة لدى بنك السودان، الذي يستخدم في إنشاء المشروع أو تشغيله أو تحديثه أو إعادة تعميره أو التوسع فيه).

ثانياً: أهمية الاستثمار:

الاستثمار له أهمية كبيرة في الحياة الاقتصادية للمجتمع، فهو يساهم في زيادة الدخل القومي وزيادة الثروة الوطنية، وذلك لأن الاستثمار يمثل نوعاً من الإضافة إلى الموارد المتاحة أو تعظيم هذه الموارد أو تعظيم درجة المنفعة التي تنجم عن الموارد المتاحة، ومساهمة الاستثمار في إحداث التطور التكنولوجي وذلك من خلال إدخال التكنولوجيا الحديثة والمتطورة، وتكييفها مع الظروف الموضوعية للمجتمع، ومساهمة الاستثمار في محاربة الفقر والجهل وبعض أشكال التخلف ومكافحة البطالة من خلال استخدام الأيدي العاملة، وذلك لأن للعمل انعكاسات هامة على حياة الأفراد ومستقبلهم، وأن العمل يمكن العامل من الحصول على دخل يستطيع به أن يعيش من ناحية وأن ينفق على التعليم. (غال، 2015م، ص47)

يعد الاستثمار في البلاد نشاط اقتصادي يستند إلى المدخرات الوطنية سواء كانت لدى الأفراد أو المؤسسات أو المنشآت العامة والخاصة، ويؤدي إلى زيادة المقدرة الإنتاجية. (مناتي، 2015م، ص176)

يؤدي الاستثمار إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي في البلد المضيف للاستثمار وتحسين نوعية المنتجات بخاصة في حالة المشاريع الاقتصادية المشتركة كشركات فرعية للشركات متعددة الجنسيات مع شركات البلد النامي أو من خلال إقامة مشروعات جديدة للشركات الأجنبية في البلد المضيف، والذي يتميز بمواصفات الجودة العالية ومزايا الحجم الكبير، وهذا يؤدي إلى فتح الأسواق العالمية أمام تلك المنتجات، الذي يؤدي إلى تطوير القطاعات الاقتصادية ذات الإنتاجية العالية ويعدل الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد، ولذلك فإن الاستثمار الأجنبي يحفز الاستثمار المحلي من خلال آثار الروابط الصناعية أي شراء المنتجات المحلية و تجهيزها بالمدخلات الوسيطة. (عبد الغفار، 2002م، ص1)

كما أن للاستثمار أهمية كبيرة في التأثير على التنمية والنمو الاقتصادي فهو يؤدي إلى استغلال الموارد المتاحة وزيادة الطاقة الإنتاجية وتنوعها، ويسهم الاستثمار في تشجيع المنافسة وبالتالي زيادة تكوين الثروات وتنميتها على مستوى الدولة والأفراد. (الزين، 2012م، ص25)

ومن المنافع التي يحققها الاستثمار للدول النامية توفير فرص العمل وتخفيض نسبة البطالة، (طاقة وآخرون، 2008م، ص24) وتنمية رأس المال البشري، ورفع مستوى القوى العاملة بحيث يؤدي إلى الحصول على التقدم العلمي والتكنولوجي في البلد المضيف، بوصف هذا التقدم عاملاً مهماً في العملية الإنتاجية، ويتم الحصول على هذا التقدم من خلال تقديم حزمة من نظم وأساليب الإنتاج والتسويق والمعرفة الفنية بخاصة إذا ما اتجهت التكنولوجيا إلى القطاعات التحويلية، (مناتي، 2017، ص9)

تحرص الدول على الاندماج في كيانات اقتصادية كبيرة كمحصلة للمكاسب العديدة التي تحصل عليها نتيجة لوفورات الحجم والتخصص الإنتاجي الذي يستند إلى المزايا النسبية التي تتمتع بها كل دولة من دول التكتل وهو ما يعمل على ارتفاع القدرة التنافسية لمنتجات هذه الدول ومن ثم زيادة معدلات النمو الاقتصادي بها وتوفير المزيد من فرص العمل ومعدلات البطالة، هذا بالإضافة إلى المزايا التي تجنيها من وراء تحسين شروط التبادل التجاري وتيسير انتقال السلع والخدمات والأفراد ورؤوس الأموال والمعرفة الفنية. (حسين، 2014م، ص126)

ثالثاً: مزايا الاستثمار وعيوبه:

ومن المزايا التي يحققها الاستثمار تدريب العمالة المحلية التي تتاح لها فرص العمل بفروع الشركات الأجنبية وإكسابها المهارات التكنولوجية الحديثة باستخدام أحدث أساليب العمل والتدريب، ويقوم العاملون بهذه الفروع بنقل واستخدام مهاراتهم ومعرفتهم العلمية والفنية والإدارية إلى الشركات الوطنية عندما يلتحقون بالعمل بها. في حين يؤخذ على ذلك أنه في بعض الحالات لا يؤدي الاستثمار الأجنبي إلى دور ملحوظ في مجال إكساب العمالة الوطنية المهارات التكنولوجية الحديثة بسبب ضالة فرص العمل التي تنتجها تلك الاستثمارات لاستخدامها تكنولوجيا كثيفة رأس المال. (الأسرج، 2006م، ص13)

الاستثمار الأجنبي له تأثير إيجابي على تطور رأس المال البشري من خلال التدريب، وتحويل المهارات، المعرفة الإدارية والخبرة للعمال والموظفين المحليين، وللموردين الذين يتعاملون معهم، لذلك يعتمد الأثر الكلي للاستثمار الأجنبي في البلد المضيف على الأهمية الكمية النسبية لإمكانية هذه الطرق، ولكي تعمل أداة الترابط الإيجابي ورأس المال البشري فإن حداً معيناً من قدرة الامتصاص للبلد المضيف من حيث مستوى التقنية، مستوى التعليم للقوى العاملة، مستوى البنية التحتية، والتطور المؤسسي والمالي تعتبر الآن مهمة، مثلاً – الافتقار إلى مؤسسات مالية متطورة سوف يحرم المنشآت المحلية والأجنبية من الحصول على موارد مالية لرفع مستوى التقنية المرغوب فيها الذي حفزت بواسطة أداة الترابط، وفي المقابل فإن أسواق المال تعمل بشكل جيد سوف تسمح بالتخصيص الكفء للتقنية الذي يحسن الاستثمار، بالإضافة إلى أن الافتقار للتعليم الكافي للقوى العاملة المحلية قد يخفي التحول السهل للمهارات من الشركات متعددة الجنسيات إلى العمالة المحلية التي حفزت بواسطة أداة رأس المال البشري، لذلك في ظل الافتقار إلى مستوى كاف من قدرة الامتصاص وفي حالة التأثير السالب لهذه الأدوات فإن الاستثمار الأجنبي قد يكون له أثر سلبي على النمو الضعيف، ولكن إذا كان مستوى قدرة الامتصاص كافياً للاستثمار الأجنبي ليكون له مردود إيجابي من خلال أداتي الترابط والمهارات فإن ذلك قد يؤدي إلى أثر إيجابي للاستثمار الأجنبي على النمو. (حسين، 2014م، ص125)

ولا يمكن تجاهل دور الاستثمارات الأجنبية في تحقيق معدلات نمو ملحوظة وسريعة في حصص تصدير السلع الصناعية للدول النامية مما يؤثر على النمو الاقتصادي لتلك الدول، وهذا ما يفسر تنافس الدول النامية للفوز بأكبر حصة ممكنة من الاستثمارات الأجنبية، واعتمادها الكثير من الامتيازات والتسهيلات والحوافز لجذب المستثمرين، وفي حين فتحت بعض الدول المجال أمام الاستثمار الأجنبي في كافة القطاعات، فقد قامت دول أخرى باستثناء بعض القطاعات باعتبارها إستراتيجية أو تمس الأمن القومي والاقتصادي للدولة.

أما الانتقادات الموجهة للاستثمار الأجنبي تتمثل في تمييز الشركات الأجنبية في الدول المضيفة بين العمالة الأجنبية ومثيلاتها في الدول المضيفة فيما يتعلق بالأجور، إذ يمنح العاملون الأجانب أجوراً عالية مقارنة بتلك الممنوحة لعمالة الدول المضيفة، كما أن جزءاً كبيراً من تلك الأجور يوجه إلى منتجات تلك الشركات وما ينطوي عليه من حدوث تغيير في النفط الاستهلاكي للدول المضيفة تجاه المنتجات الوطنية، لقد أشارت إحدى الدراسات التي أجريت في هذا الإطار على بنوك الاستثمار والأعمال في مصر عام 1994م إلى أن أجر الموظف الأجنبي وصل إلى أكثر من ضعف الموظف المصري في تلك البنوك، وحوالي ثلاثة أمثاله في البنوك المشتركة (حسين، 2014م، ص144).

وعيوب الاستثمار على البلد النامي يمكن أن تتمثل في استخدام الشركات الأجنبية إنتاج كثيف رأس المال بخاصة في البلد النامي المضيف ذي الكثافة السكانية العالية لا يؤدي إلى معالجة البطالة وتوفير فرص العمل، وربما يؤدي إلى زيادة حجم البطالة، كما يؤدي الاستثمار إلى خلق أعباء على الاقتصاد النامي المضيف كمسألة تحويل الأرباح وتحويل جزء من مرتبات العاملين الأجانب إلى دولهم، مما يشكل عبئاً على موارد النقد الأجنبي وعلى ميزان المدفوعات.

المحور الثاني: مفهوم عمل الشباب:

أولاً: مفهوم الشباب:

يعرف الشباب بأنه: (قطاع من المجتمع وصل إلى درجة النضج باحثاً عن تشكيل هويته، وتحديد دوره في مجتمعه وفقاً لأساليب التنشئة الاجتماعية والقيم التي يعتنقها عن اقتناع). (غانم، 2005م، ص21)

والأسرة بدورها تنظر عموماً إلى الشباب من زاوية السن، وقلة التجربة في الحياة ومحدودية الإدراك والتفكير، وعدم الاتزان فيما يخص توجهات المجتمع وقيمه. (بوزغينة، 2003م، ص13)

فمصطلح الشباب عند الباحثين العرب يتردد بين مفهومين اثنين هما مفهوم الفئة العمرية أو المرحلة العمرية، ومفهوم الفئة الاجتماعية. (بشوش، 1982م، ص9)

فمرحلة الشباب صعبة التحديد وهي تختلف من فرد لآخر ومن جنس إلى جنس، ومن ثقافة إلى ثقافة وتكون هذه الفروق من خلال المعايير التي يركز عليها الدارسون المختلفون. (حجازي، 1990م، ص28)

تعتبر فئة الشباب من المراحل العمرية المهمة في حياة الإنسان، وذلك من خلال النمو في جميع النواحي سواء الجسمانية أو العقلية أو النفسية، كما لهذه الشريحة المجتمعية دور فعال من خلال إحداث التغير والتطور في أي مجتمع، كما يمكن أن يكون الشباب عاملاً مؤثراً في ضعف القيم المجتمعية. (الساعاتي، 2003م، ص78)

ومن المعروف أن مرحلة الشباب خصائص مرحلية، فمن ناحية الجسمية يبدأ الجسم في الشكل لأخذ الصورة الكاملة للإنسان، ومن الناحية العقلية تتميز هذه المرحلة بيقظة عقلية كبيرة، فالمرهق يحتاج إلى حرية عقلية تمكنه من تلقي وترتيب وتحليل المعلومات، كما تتميز بطرح الأسئلة على نفسه والتشكك في المعتقدات والمبادئ والقيم، وفي هذه المرحلة يصعب إقناعه إلا بما يراه صحيح، فالشباب يَكُون فلسفة حياته الخاصة في هذه المرحلة، أما في مرحلة المراهقة يظهر اختلال التوازن ما بين الدوافع والإرادة وذلك من خلال ظهور المميزات الجنسية الثانوية، فيحتاج المراهق إلى إعادة التكيف وتحقيق توازن جديد بين دوافعه النفسية وبين ما يجب أن يفعله لإشباع هذه الدوافع، (أحمد، 1979م، ص190)

ومن الخصائص ذات الأهمية في مرحلة الشباب خاصية الفضول وحب الاستفسار بحثاً عن إجابات مقنعة للكثير من القضايا رمادية اللون بالنسبة له، هذا فضلاً عن ميل للاستقلال وتكوين رأي خاص في الموضوعات التي تهمهم وشعورهم بالتفكير وارتفاع مفاهيم ومحاولة معالجة الأمور والقضايا الاجتماعية والفكرية التي تمسه، بالإضافة للبحث عن المثل العليا والقيم الأخلاقية التي يرضي بها الجنس الآخر، كما يتسم الشباب بسرعة التغير والميل للعنف وحب التجربة والمخاطرة والظهور والاهتمام بجسمه ومظهره وملبسه وأناقته.

لا تزال غالبية الدراسات والإحصائيات تعتمد تعريف الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1985م الذي حدّد مفهوم الشباب: بأنهم الأفراد الذين تقع أعمارهم ما بين 15 إلى 24 سنة، وقد أثار هذا التعريف -ولا يزال- نقاشاً واسع النطاق حول مدى ملاءمته للواقع العملي المتنوع في مختلف دول العالم، كما أن نقاشاً حيواً قد جرى خلال عامي 1997-1998 إعداد نص اتفاقية رقم (182) الخاصة بمنع أسوأ أشكال عمل الأطفال حول الفرق بين تعريف (الطفل) و (الشاب)، وقد تم خلال منتدى الشباب الدولي في داكار- السنغال، في أغسطس 2001م الطلب من الأمم المتحدة إعادة النظر في تعريف الشباب، برفع الحد الأقصى للسّن ليصل إلى (30) عاماً، حتى يفي بمتطلبات تعريف الشباب خاصة في البلدان النامية، وقد كان الهدف من مرونة التعريف توسيع نطاق الحماية الاجتماعية خاصة في المراحل الانتقالية للفرد من عالم الطفولة إلى عالم غير الشباب بالإضافة إلى ذلك فإن عوامل ذات صلة مباشرة بعناصر سوسولوجية واقتصادية وسياسية في مختلف المجتمعات تلعب دوراً أساسياً في تعاملها المعياري والفعل مع فئة الشباب، ويمكن القول بأن النقاش والجدل حول النطاق العمري لفئة الشباب يعكس بالفعل ديناميكية وحركية هذه الفئة الاجتماعية، ويدفعنا إلى تجنب النظرة الجامدة لها بوصفها قالب- عمري- منسجم وموحد يمكن التعامل معه وفق أسلوب واحد فقط، هناك فئات مختلفة داخل (فئة الشباب) ومراحل تحول ضمن المرحلة المسماة بالشباب، تجعل من حجم التحديات وتنوع المسؤوليات التي واجهها ذات طبيعة مركبة وشاملة. (خطابي، ص110)

الشباب قد يكون طالب العمل لأول مرة، وقد قد يكون قد ألتحق بعمل وتعطل بعد ذلك، أو قد يكون قد ألتحق بأعمال هامشية ليس لها أي مردود مادي وهي تعد في حكم البطالة، ويمكن أن يصنف الشباب أيضاً باعتبار المؤهل الأكاديمي إلى الشباب من خريجي الجامعات والمعاهد العليا، والشباب الذين تلقوا تعليم دون المستوى الجامعي، والشباب الذين لم يتلقوا أي تعليم.

ثانياً: أهمية عمل الشباب:

الشباب هم القوة الأساسية وبناء المستقبل، ويعرف الشباب بأنه الحلقة بين مرحلة الطفولة ومرحلة اكتمال النضج الجسدي والنفسي والاجتماعي للإنسان، حيث تبدأ مرحلة الشباب بتطورات المراهقة والبلوغ

وتنتهي بالنضج والاستقرار، (غباري، 1989م، ص20) كما يعرف علماء الاجتماع الشباب بأنه ظاهرة اجتماعية من خلالها يكتسب الفرد المكانة الاجتماعية المخصصة له في المجتمع، وعموماً فإن الشباب مرحلة انتقالية لها مقوماتها النفسية والاجتماعية والبيولوجية والتاريخية سواء كانت هذه المرحلة الانتقالية هادئة أم عاصفة فإن فهمها ومواجهتها مرتبط بفهم كل مرحلة من مراحل العمر على حدة ومقارنتها بالمراحل الأخرى.

الشباب هم أهم شريحة في المجتمع، لذا توضع عليهم عدة آمال لكونهم يمثلون قوة اجتماعية حاملة لمعايير وقيم جديدة، إضافة إلى كونهم قوة عاملة لها خصائص ومميزات. (لعقاب، 2016م، ص60)

فالشباب ينتظر ضمان نوع من مستقبله الذي يؤهله إلى العيش في رفاهية، وبالتالي يسعى إلى الحصول على نوع من التكوين المساعد على ضمان مستقبله. (بن كروم، 2014م، ص142)

تؤكد كافة الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمؤتمرات والندوات الدولية التي عالجت موضوع الشباب في عالمنا الراهن على ضرورة اعتبار الشباب مصدر قوة للمجتمعات والدول وليس عبئاً عليها، ونقطة البداية في محاولة صياغة منظور جديد عن الشباب تركز على الجوانب الإيجابية المميزة لسن الشباب، كإكتشاف الطاقات الخلاقة الكامنة فيهم، وإتاحة الفرصة لإشراكهم في حل المشكلات التي يعانون منها، وهذا هو الأسلوب الذي يعبر عنه بمفهوم تمكين الشباب. (خطابي، ص110)

فشل برامج تشغيل الشباب في الوطن العربي، ففي إطار الحملة العالمية لتشغيل الشباب طالبت الأمم المتحدة دول العالم بالشروع في إعداد خطط عمل قطرية، لمواجهة تحدي تشغيل الشباب، حيث قام فريق رفيع المستوى تابع لشبكة عمالة الشباب للأمم المتحدة، بتحديد أربع أولويات عليا لجميع خطط العمل القطرية المتعلقة بعمالة الشباب، وهي:

أولاً، الإعداد للعمل من خلال الاستثمار في التعليم وفي التدريب المهني للشباب.

ثانياً، المساواة في فرص العمل الجديدة بين الشباب والشبان.

ثالثاً: استحداث المشاريع والتحكم في إدارتها بحيث تعطي مزيداً من فرص العمالة الأفضل للشابات والشبان.

رابعاً: توليد فرص العمل ينبغي أن توضع مسألة توليد فرص العمل في مركز السياسات الاقتصادية الكلية.. (توصيات فريق العمل التابع لشبكة عمالة الشباب، الأمم المتحدة سبتمبر 2001م).

وتعتبر البطالة- وبطالة الشباب على وجه الخصوص إحدى أخطر المشكلات التي تواجهها دول العالم على حد سواء، والتي تعد آفة ومعضلة العصر، فمعدل بطالة الشباب في العالم حسب التقديرات الدولية وصلت إلى نسبة عالية تفوق 13%، ويعاني الشباب من البطالة مما يتطلب الوقوف عنده، وإعطاء قدر من الأهمية، وتعتبر مشكلة بطالة الشباب في أي بلد ظاهرة من أهم التحديات التي تواجهها في المرحلة الراهنة، إضافة إلى الرصيد المتراكم من المتعطلين، ومن أهم الأسباب المؤدية إليها حدوث خلل كمي بين قوة العمل المتوفرة وفرص العمل المتاحة في سوق العمل، إذ يزداد الاعتراف في جل بلدان العالم بأن كلا من البطالة والفقر هما عاملان متلازمان، وأن البطالة تعتبر تهديداً مباشراً للاستقرار السياسي في أي بلد، وتؤثر على خطط التنمية الاقتصادية. (معوشي وآخر، 2018م، ص33)

كل ذلك يستوجب وضع خطط وسياسات لتشغيل فئة الشباب داخل المجتمع وتوفير وخلق فرص العمل لهم، ويجب أن تكون هذه الخطط على المدى القصير والبعيد، وتكون هذه الخطط والسياسات مدعومة من جانب التشريعات باعتبارها أحد أهم الآليات التي تساهم في وضعها موضع التنفيذ من قبل الجهات المختصة.

المحور الثالث: دور تشريعات الاستثمار في عمل الشباب:

تشكل قوة العمل عنصر مهماً من عناصر تكلفة الإنتاج، بحيث أن تحقيق الاستثمار أعلى الأرباح الممكنة يتوقف على هذا المحدد، فحينما تكون هذه التكلفة عالية عامل غير مشجع لقيام هذا الاستثمار، وبالعكس حينما تكون هذه التكلفة منخفضة تؤدي إلى تشجيع الاستثمار، بجانب إنتاجية عنصر قوة العمل فإذا كانت هذه الإنتاجية عالية تجذب الاستثمار الأجنبي وبالعكس حينما تكون منخفضة.

يؤثر الاستثمار الأجنبي المباشر بصورة إيجابية على الإنتاج والتوظيف، ولكن بدرجات متفاوتة من دولة مضيفة إلى أخرى، ففي اقتصاديات الدول النامية قد تكون هناك فرص استثمارية عديدة، ولكن الشركات الوطنية لا تستطيع أن تستغل هذه الفرص الاستثمارية الوطنية المتاحة، لأسباب تتعلق بضعف إمكانياتها المالية والفنية، في حين تتوفر لدى المستثمر الأجنبي القدرات المالية والفنية اللازمة لاستغلال هذه المشاريع لما يتوفر لديه من خبرة ومعرفة بالفنون الإنتاجية والتسويقية، وبذلك سيكون أكثر كفاءة في تنفيذ المشروعات في الدول المضيفة، مما يؤدي إلى خلق فرص عمل ودخول جديدة، وتزداد العمالة مع تصدير السلع الكثيفة العمالة نسبياً، ويختلف حجم المساهمة للاستثمار الأجنبي المباشر في الإنتاج والتوظيف بحسب مدخلات الإنتاج ذات المصدر الوطني وليس الأجنبي، وكذلك العمالة الوطنية وليس الأجنبية، أي حسب حجم القيمة المضافة المتولدة من خلال عناصر إنتاج وطنية وليس أجنبية. (الزين، 2006م، ص 324).

الاستثمارات الأجنبية لها دور هام في النهوض بمستويات التوظيف من خلال فرص العمل المباشر التي يتيحها تدفق رؤوس الأموال الأجنبية إلى داخل الدول المضيفة، وكذا حجم الفوائض والأرباح المعاد استثمارها محلياً، بل والأهم من ذلك من خلال ما توفره من فرص عمل غير مباشرة والتي تتحقق عن طريق الروابط مع الصناعات المحلية، ورفع مستوى الإنتاجية في المجتمع، وتغيير نمط توزيع الدخل لصالح الفئات ذات الميل المرتفع للادخار والاستثمار، كما أن دراسات أخرى تشير إلى عكس ذلك. (صقر، 1989م، ص 7)

يلقى الاستثمار في الموارد البشرية اهتماماً متزايداً من المنظمات المعاصرة باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها، وينطلق هذا الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية من الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في تنمية وتطوير القدرات التنافسية للمنظمات وابتكار السلع والخدمات وتفعيل الاستخدام المناسب للتقنيات والموارد المتاحة للمنظمات، وذلك لأن المورد البشري هو مصدر الأفكار والأداة الرئيسية في تحويل التحديات إلى قدرات تنافسية، والمشاركة الفعالة للعقل البشري وطاقاته الذهنية هي مصدر المعرفة وأساس القدرة الابتكارية وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات ترضي العملاء. كما أن الاستثمار يؤدي لتحسين وتطوير الأداء هو استثمار وتنمية قدرات الأفراد وتحفيزهم للإجادة في الأداء حيث تبني القدرات للأفراد وتنمو بالتخطيط والإعداد والعمل المستمر للتحسين والتطوير في كل مجالات الأفراد. (آل الشيخ، 2008م، ص 1).

لا شك أن جذب مزيد من الاستثمار الأجنبي يتطلب تنمية العنصر البشري ونوعيته والارتقاء بمستوى مهارته وبصفة خاصة تطوير وخلق الكفاءات والكوادر (رأس المال البشري) القادرة على توليد التكنولوجيا

الأكثر ملاءمة للظروف المحلية، وتؤكد ورقة نشرها صندوق النقد الدولي بوجود علاقة طردية بين الاستثمار الأجنبي والنمو في الدول النامية تبعاً لما يطلق عليه (محددات رأس المال البشري). (الأسرج، 2006م، ص 20) تقوم كافة السياسات على افتراض أن الشباب يمثلون شركاء أساسيين وعناصر فاعلة من أجل التنمية المستدامة والسلم وتكوين المجتمعات وتطويرها وتجديدها، وذلك بسبب اعتماد كافة الأعمار الأخرى على أفراد هذه الشريحة، حيث تُوفر الزيادة النسبية في عددها فرصة للنمو الاقتصادي.

إن موضوع الشباب يحظى بأهمية خاصة، لأنه يتعلق بفئة عمرية مهمة في الاستراتيجيات، وحصر الفئة المستهدفة من الشباب عنصر حاسم لتحقيق هدف نهوض الشباب وبعث مشاركتهم في المجتمع. (خوجة وآخر، 2020م، ص 69)

ويتطلب توظيف الشباب توجيه الاستثمارات نحو قطاعات المستقبل، وخاصة قطاع تقنيات المعلومات والاتصالات الذي يستوعب عدداً كبيراً من الشباب المتعلم، أنه القطاع الذي يضم الأنشطة التي تسهل عبر استخدام الوسائط الإلكترونية، حصر وتخزين ومعالجة ونقل وعرض المعلومات، وقد أكد تقرير الشباب للأمم المتحدة على ضرورة الاستثمار في هذا المجال، مع التحذير في عدم المبالغة باعتباره "العلاج الشافي" لمشاكل البطالة (التقرير عن الشباب في العالم 2003م) المهم هنا هو إدراك الخيارات المتاحة، حيث توجهه الاستثمارات الهادفة لتوليد فرص العمل وعدم النظر في اتجاه واحد فقط، إن السعي المطلوب سيكون في بحث التكامل والتوازن الممكنين بين الاستثمارات الكثيفة العمالة والاستثمارات في قطاع التقنيات المتطورة وتواجه البلدان العربية هذا التحدي بدرجات متباينة انطلاقاً من اختلاف البنية الاقتصادية وتركيبية أسواق العمل لديها.

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة والفقر، ونظراً لأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات الدول بمختلف درجات نموها لما لها من قدرات على المساهمة في امتصاص البطالة كهدف أساسي، إضافة إلى مساهمتها في تحقيق الناتج الوطني، فإن الجزائر كغيرها من الدول وضعت أجهزة لدعم هذه المؤسسات، والوكالة الوطنية لدعم الشباب تعتبر من أهم هذه الأجهزة والتي خصصت لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب الشغل. (الخطيب وآخرون، 2020م، ص 144).

هناك بعض الدول حرصت على نص في تشريعاتها الخاصة بالاستثمار على تقييد المستثمرين بتوظيف نسبة من الأيدي العاملة الوطنية بشروط محددة، خاصة في حالة توافر الخبرات لدي القوى العاملة الوطنية، فهي بذلك تسعى إلى الاستفادة من عمليات الاستثمار التي تجري داخل أراضيها لتحسين دخل الأفراد، ومعالجة مشكلة البطالة، والاستفادة من الخبرات والتكنولوجيا للكوادر الوطنية، وقد جاءت هذه النصوص بصورة عامة ولم تخصص فئة من الأيدي العاملة دون أخرى، لكن هذا لا ينفي استفادة فئة الشباب من مثل هذا القيد على المستثمر، بحيث تشكل فئة الشباب نسبة كبيرة من فئات القوى العاملة، وهي بالتالي تكون حاضرة في مثل هذا التوظيف، ومن ذلك ما جاء في قانون الاستثمار الأجنبي الكويتي بالقانون رقم (10) لسنة 1999 في المادة (1/13) حيث نصت على: (على المستثمر الأجنبي: إعطاء الأولوية للعمالة الوطنية في حالة توافرها والعمل على تدريبها وإكسابها المهارات اللازمة).

فيما نص المشرع المصري في قانون الاستثمار رقم (72) لسنة 2017م في المادة (2/2) على المبادئ التي تحكم الاستثمار بالآتي: (دعم الدولة للشركات وزيادة الأعمال والمشروعات متناهية الصغر والمتوسطة لتمكين

الشباب وصغار المستثمرين). ونجد أن هذا المبدأ قد خصّص فئة الشباب بضرورة دعم الدولة له من خلال دعم مشاريع الاستثمار الصغيرة والمتوسطة.

لم تشر المادة (28) من قانون تشجيع الاستثمار القومي السوداني لسنة 2013م (واجبات المستثمر) على أي واجب يتضمن تشغيل عمالة وطنية ولو بنسبة معينة أو بشروط محددة، وفي تقديرنا أن هذا القانون قد أفرط كثيراً في التحفيز وتشجيع الاستثمار بصورة لم تمكنه من فرض المزيد من القيود والواجبات على المستثمر فيما يخص الأيدي العاملة الوطنية، فيما نصت المادة (29) (ضمانات وتسهيلات الاستثمار) في الفقرة (3) إلى أبعد من ذلك، حيث نصت على الآتي: (يتمتع المستثمر بالآتي: أ/ إستجلاب العمالة المرخص لها، وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها القوانين واللوائح المنظمة لذلك). فهي بذلك ترخص للمستثمر أن يستجلب معه العمالة بالكيفية التي يراها، ولا يقيده في ذلك سوى الضوابط والقيود التي تحددها القوانين الخاصة بالأجانب، ولا شك أن المستثمر يسعى إلى استجلاب أرخص العمالة من البلدان الأخرى، ولأنه يهدف إلى تقليل تكلفة الانتاج وتحقيق أفضل الأرباح.

الخاتمة:

أولاً: النتائج:

- 1- هناك شبه اجماع على أن الاستثمار هو العامل الرئيسي للتنمية والنمو الاقتصادي في الأجل الطويل، وقد ساهم في الوصول إلى مستوى معيشة مرتفع في الدول المتقدمة وبعض الدول النامية، وبالتالي له تأثير كبير في التنمية البشرية وخلق فرص العمل ومعالجة مشكلة البطالة.
- 2- أن تشريعات الاستثمار في الكثير من البلدان ظلت تهتم بالاعتبارات الاقتصادية لجذب الاستثمار والسعي إلى تذليل العقبات أمام المستثمرين في حين أنها لا تراعي للجوانب الاجتماعية والثقافية والبيئية للمجتمع مما قد يؤثر سلباً على قدرة هذه التشريعات على أداء الدور المنوط بها.
- 3- علي الرغم من الاختلاف في تعريف مرحلة الشباب، إلا أن هناك اتفاق على ان فئة الشباب من الفئات بالغة الأهمية في المجتمع، ويقع على عاتقها بناء مستقبل البلدان، في الوقت الذي يعاني فيه الشباب عدة المشكلات أخطرها مشكلة البطالة وعدم توفر فرص العمل التي تؤمن لهم احتياجاتهم وتساهم في تحسين مستوى دخلهم،
- 4- يؤثر الاستثمار الأجنبي المباشر بصورة إيجابية على الإنتاج والتوظيف، ولكن بدرجات متفاوتة من دولة مضيفة إلى أخرى، وهو بذلك يؤثر على فئة الشباب بحيث يوفر لهم فرص عمل في المشاريع الاستثمارية.
- 5- هناك بعض التشريعات حرصت على وضع بعض القيود على المستثمرين تتعلق بتشغيل الأيدي العاملة الوطنية بشروط محددة في حالة توافرها، والبعض الآخر من التشريعات خصّ فئة الشباب بمزايا في تشريعات الاستثمار، في حين أهملت تشريعات الاستثمار في بعض الدول مثل تلك المزايا نظراً لإفراطها في تشجيع الاستثمار بصورة لم يثنى لها وضع هذه القيود.

ثانياً: التوصيات:

- 1- السعي من جانب الدول لتشجيع الاستثمار باعتباره عنصر من عناصر التنمية الاقتصادية، ومراعاة الجوانب الاجتماعية والصحية للمجتمعات.
- 2- بضرورة مراعاة المشرعين لحقوق المجتمع في الاستفادة من الموارد البشرية المتمثلة في فئة الشباب وذلك بوضع قواعد قانونية تكفل لهم الحق في فرص العمل والحصول على حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية.
- 3- السعي من خلال نصوص تشريعات الاستثمار لإيجاد توازن لحقوق المستثمرين في ضمان الحصول على ما هدفوا إليه نتيجة عملهم وحقوق المجتمع في الاستفادة من موارده الطبيعية والبشرية.
- 4- ضرورة وضع قواعد ومبادئ قانونية في تشريعات الاستثمار تراعي خصوصية الشباب في مجال تشغيلهم وحصولهم على نسبة من فرص العمل وتوفير قدر من التدريب الذي يؤهلهم لاكتساب الخبرات.

قائمة المراجع:

- 1- ابن زكريا، أبو الحسن بن فارس، معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبد السلام محمد هرون، دار الفكر العربي، بيروت، د.ت.
- 2- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للطباعة والتوزيع، بيروت، د.ت.
- 3- أحمد، أحمد كمال، 1979م، منهاج الخدمة الاجتماعية في خدمة الجماعة، مكتب الخانجي، القاهرة.
- 4- آل الشيخ، عبد الله بن عبد العزيز، 2008م، الاستثمار بالموارد البشرية، سلسلة محاضرات وندوات مركز الجلد والحساسية، 6 نوفمبر 2008م.
- 5- الأسرج، حسين عبد المطلب، 2006م، الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول العربية: الواقع والطموحات، مجلة شئون اجتماعية، السنة (23)، العدد (92)
- 6- الخطيب، حازم بدر، أهمية الاستثمارات الأجنبية في التنمية الاقتصادية وانعكاساتها ودورها في دعم المشاريع الصغيرة- حالة دراسية في الأردن، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد (4)
- 7- الخطيب، نمر محمد- جعدي شريفة- هيدوب ريمة، 2020م، أثر التحفيز الجبائية على دعم سياسة الاستثمار في الجزائر، مجلة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد (6)، العدد (1)، يونيو 2020م
- 8- الزين، منصور، 2006، آليات تشجيع وترقية الاستثمار كأداة لتمويل التنمية الاقتصادية، دكتوراه، جامعة الجزائر
- 9- الزين، منصور، 2012م، تشجيع الاستثمار وأثره على التنمية الاقتصادية، دار الراء للنشر والتوزيع، عمان
- 10- الساعاتي سامية، 2003م، الشباب العربي والنمو الاجتماعي، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة (1)
- 11- الفيروزبادي، القاموس المحيط، تحقيق عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، د.ت.
- 12- المغربي، إبراهيم متولي، 2011م، دور حوافز الاستثمار في تعجيل النمو الاقتصادي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
- 13- بشوش، محمد، 1982م ملامح الشبيبة العربية، في الخطب العلمي العربي، مركز الدراسات والأبحاث الاقتصادية والاجتماعية، أشغال ملتقى الشباب والتغير الاجتماعي، تونس 8-14 نوفمبر 1982م
- 14- بن كروم، زواوي، 2014م، الشباب والعمل في الجزائر، مجلة أبعاد، عدد خاص يناير 2014م
- 15- بوزغينة، عيسى، 2003م، قطاع الشباب واقع وآفاق، طبعة الرهبان الرياضي الجزائري، الطبعة الأولى.
- 16- توصيات فريق العمل التابع لشبكة عمالة الشباب، الأمم المتحدة سبتمبر 2001م.
- 17- حجازي، عزت، 1990م، الشباب العربي ومشكلاته، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت،
- 18- حسين، معاوية أحمد، 2014م، الاستثمار الأجنبي المباشر وأثره على النمو والتكامل الاقتصادي بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، مجلد 28، العدد (2).
- 19- جردان، طاهر حيدر، 1997م، مبادئ الاستثمار، المستقبل للنشر والتوزيع، عمان.
- 20- خطابي، أحمد، بطالة الشباب في الوطن العربي - دراسة تحليلية إحصائية، سلسلة تحديات المجتمع العربي

- 21- خوجة، خالد صديق- محامد، يحيى لعمارة، 2020، تطور فئة الشباب في الجزائر (1966-2018) مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (6)، العدد (1) يناير 2020م
- 22- صقر، محمد فتحي، 1989م، الأنماط السلوكية للشركات المتعددة الجنسيات وتأثيرها على مستويات التشغيل، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة
- 23- عبدالغفار، هناء، 2002م، الاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة الدولية-، بيت الحكمة، بغداد.
- 24- عليو، قريوع، 1999م، قانون الاستثمار في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 25- غالم، سعدية، 2015م، السياسة المالية ودورها في تفعيل الاستثمار المحلي، رسالة ماجستير، جامعة البويرة.
- 26- غباري، محمد سلامة، 1989م، الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب في المجتمعات الإسلامية، المنكب الجامعي الحديث، الإسكندرية، الطبعة (2).
- 27- طاقة وآخرون، محمد، 2008م، الاستثمار العربي وأثره على الاقتصاد الجزئي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (17)
- 28- فهمي هيكمل عبد العزيز، 1985، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة (2).
- 29- قانون تشجيع الاستثمار القومي السوداني لسنة 2013م.
- 30- قانون الاستثمار الأجنبي الكويتي بالقانون رقم (10) لسنة 1999
- 31- قانون الاستثمار المصري رقم (72) لسنة 2017م
- 32- كبداني سيدي وآخر، أهمية الاستثمار في العنصر البشري في تقليل تفاوت الأجور في سوق العمل، مجلة المالية والأسواق.
- 33- معوشي، بوعلام - و كحل الرأس، ليندة، 2018م، التجربة الجزائرية في تشغيل الشباب، مجلة الأبحاث اقتصادية لجامعة البليدة، العدد (19)، ديسمبر 2018م
- 34- لعقاب، مليكة، 2016م، التصورات الاجتماعية للبطالة لدى الشباب الجزائري- دراسة لعينة من الشباب العاملين والبطالين، المجلة الجزائرية للطفولة والتربية، المجلد (4) العدد (1) يناير 2016م
- 35- مناتي، عدنان، 2017م، أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر في تعزيز التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (52)
- 36- مناتي، عدنان، 2015م، مبادئ علم الاقتصاد (الجزئي والكلي)، مطبعة المروءة.
- 37- يحيى، عبد العزيز سعد، 1999، المركز القانوني للمستثمر الأجنبي في اليمن ومصر، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة (1)

دور الاستثمار في الموارد البشرية في رفع مؤشرات الابتكار للدول العربية

د/محمد محمود محمد عيسى

و

د/ خالد علي العجيلي المحجوبي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة مستغانم- الجزائر

البريد الإلكتروني:

Mohamedec@yahoo.fr

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

جامعة صبراتة – ليبيا.

العميد الأسبق لكلية القانون والاقتصاد

جامعة الزاوية – ليبيا

البريد الإلكتروني:

Ahmad71n@yahoo.com;

Khalid.Ahmed@sabu.edu.ly

ملخص

انطلاقاً من أن الابتكار هو الذي يصنع قوة المستقبل، وأن تطوير الموارد البشرية يأتي على رأس قائمة الأولويات لتحقيق التقدم في ظل تنمية مستدامة، فإن هذا البحث يهدف إلى دراسة استثمار الموارد البشرية، وما هو دورها في رفع مؤشرات الابتكار بالدول العربية؟ وذلك من خلال البحث في ما تقوم به هذه الدول من مجهودات واستراتيجيات في سبيل تطوير الموارد البشرية والاهتمام بالبحث والتطوير؛ لأن ذلك يعد من أهم العوامل نحو الرفع من مؤشرات الابتكار؛ وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن الدول العربية تستطيع تحسين تصنيفها في مؤشر الابتكار العالمي إذا ما عملت على تفعيل دور مؤشري التعليم العالي والبحث والتطوير في الجامعات، فالعمل على تطوير وتحسين أداء مدخلات الابتكار في الدول العربية ينعكس إيجاباً على تصنيفها ويمنحها مستقبلاً مراكز متقدمة في مؤشر الابتكار العالمي.

الكلمات الدالة/ الابتكار- التنافسية - الموارد البشرية العربية- التنمية المستدامة – مؤشر الابتكار العالمي.

ABSTRACT

This research aims to study the investment of human resources, and what is its role in raising innovation indicators in the Arab countries? by researching their efforts and strategies to develop human resources, because this is one of the most important factors to raise the indicators of innovation. The research reached a set of results, the most important of which were: The Arab countries can improve their rankings in the global innovation index, by activating the role of higher education, research and development indicators in universities. Working to develop and improve the performance of innovation inputs in the Arab countries reflects positively on its classification and gives it a future position in the global innovation index.

Keywords/ The Innovation—The Competitiveness—The Arab Human Resources—The Sustainable Development – The Global Innovation Index.

المقدمة:

إن العمل على الاهتمام واستثمار الموارد البشرية؛ بالرفع من مستوى مؤسسات التعليم والبحث العلمي وتوفير التمويل اللازم للقيام بمشاريعها البحثية؛ سيكون له الأثر البالغ في ترسيخ روح الابتكار والإبداع في المجتمع وتحقيق الرفاهية والتفوق.

لم يعد الابتكار حكراً على الدول المتقدمة فقط، بل تحاول الدول النامية ومن ضمنها الدول العربية مواكبة التطور العالمي، وتسعى جاهدة من أجل تعزيز قدرتها على الابتكار وتحسين ترتيبها على مؤشر الابتكار العالمي. لقد جاء هذه البحث لتوضيح دور استثمار الموارد البشرية في رفع مؤشرات الابتكار للدول العربية، من خلال التعرف على مؤشر الابتكار العالمي، والبحث في دور مؤسسات التعليم العالي العربية المختلفة والمتنوعة من أكاديميات وجامعات ومعاهد ومراكز عليا في تحسين أداء مؤشر التعليم العالي ومؤشر البحث والتطوير، ودورها في تحسين مكانة البلدان العربية على سلم مؤشر الابتكار العالمي.

إشكالية البحث:

تدور الإشكالية حول معرفة دور استثمار الموارد البشرية في رفع مؤشرات الابتكار للدول العربية، وهذا ما يمكن صياغته في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو دور استثمار الموارد البشرية في رفع مؤشرات الابتكار للدول العربية؟

ومن أجل الإحاطة والإلمام بحيثيات هذا الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم الاستثمار في الموارد البشرية؟، وما هو مفهوم الابتكار؟، وما هو مؤشر الابتكار العالمي؟
- ما هو دور مؤسسات التعليم العالي المختلفة والمتنوعة من أكاديميات وجامعات ومعاهد والمراكز العليا العربية في تحسين أداء مؤشر التعليم العالي؟

- ما هو دور مؤسسات التعليم العالي العربية في تحسين أداء مؤشر البحث والتطوير؟

فرضيات البحث:

لمعالجة الإشكالية المطروحة آنفا سوف نعتمد الفرضية الرئيسية التالية:

يلعب الاستثمار في الموارد البشرية من خلال تفعيل مؤشري التعليم العالي والبحث والتطوير دوراً محورياً في تعزيز مؤشر الابتكار بالدول العربية.

أهمية البحث:

يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية عنصراً أساسياً في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية واللاحق بركب الأمم المتقدمة، وتمثل مؤسسات التعليم العالي إحدى أهم المؤسسات الاستثمارية للمجتمعات المختلفة، وذلك باعتبارها قمة السلم التعليمي، لذلك تعمل مختلف مؤسسات التعليم العالي في العالم على تحقيق هدفها الأعلى، والذي يتمثل في تجسيد التميز الأكاديمي والبحثي على أرض الواقع من خلال إتباع أساليب أكثر تطوراً وتقدماً لتحسين مخرجاتها كما ونوعاً والوصول إلى معايير الجودة العالمية، وتعزيز القدرة على الابتكار والإبداع والبحث والتطوير، وزيادة إمكانات البحث العلمي، ومن هنا تبرز الأهمية العلمية لهذه البحث، والذي يحاول إثبات ما لاستثمار الموارد البشرية من دور في رفع مؤشرات الابتكار للدول العربية على مستوى العالم.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

- التعريف بمفهوم استثمار الموارد البشرية.
- توضيح مفهوم الابتكار بالإضافة إلى أهميته.
- التعرف على مؤشر الابتكار العالمي.
- التعرف بركائز مؤشر الابتكار العالمي.
- توضيح دور مؤسسات التعليم العالي العربية في تحسين أداء مؤشر التعليم العالي؟
- دور مؤسسات التعليم العالي العربية في تحسين أداء مؤشر البحث والتطوير؟

منهج الدراسة:

يتبع هذا البحث أسلوب البحث العلمي من أجل الوصول إلى الإجابة على الإشكالية الأساسية التي يطرحها الموضوع، حيث تم المزج بين المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال استعراض دور استثمار الموارد البشرية في رفع مؤشرات الابتكار لدى البلدان العربية، وتحليل واستخلاص مختلف النتائج بالاعتماد على الكتب، والدوريات العلمية، والتقارير الدولية والمؤتمرات العلمية المتعلقة والمرتبطة بموضوع البحث.

أولاً/ مفهوم استثمار الموارد البشرية.

تعتبر التنمية البشرية مدخلا استثماريا للموارد البشرية، حيث ان التنمية البشرية هي عبارة عن عملية استثمار وتوسيع للخيارات المتاحة للبشر، وتتكون من ثلاثة خيارات أساسية، وهي توفير حياة صحية ومديدة خالية من الأمراض، واكتساب المزيد من التعليم والمعرفة، والحصول على الموارد والإمكانيات التي تحقق مستوى معيشي لائق، بالإضافة الى الخيارات الاضافية الاخرى مثل الخيارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وفرص الابتكار والإبداع والتمتع بالاحترام وضمان حقوق الانسان كالمساواة في العمل والأجور وتولي المناصب بين الرجال والنساء⁵⁰. وبالتالي فهي مجموعة من العمليات تتلخص في تطوير مستوى الخدمات الصحية والخدمات التعليمية والتأهيلية، بالإضافة الى امتلاك الموارد المالية المستديمة، وهذه العمليات تهدف الى الرفع من مستوى جودة الحياة للإنسان بصفة عامة.

تعتمد تقارير التنمية البشرية الدولية على مؤشر تجميعي لقياس ومقارنة ترتيب الدول في مجال التنمية البشرية يسمى دليل التنمية البشرية العام Human Development Index يتم حسابه كمتوسط لثلاثة ادلة رئيسية⁵¹:

- 1- دليل العمر المتوقع عند الميلاد، كمؤشر لقياس طول العمر.
 - 2- دليل التحصيل العلمي، كمؤشر لقياس اكتساب المعرفة.
 - 3- دليل متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الاجمالي، كمؤشر لقياس مدى توفر الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة.
- يتم التعبير عن هذا الدليل بقيمة رقمية تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تصنف الدول الى مجموعة من المستويات المتدرجة كما يلي:

- أحمد ماجد، تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، الإمارات العربية المتحدة: وزارة الاقتصاد، 2016م، ص 2.⁵⁰

- جهان سليم، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية 2015م، الملحق الاحصائي.⁵¹

- (أ) دول ذات مستوى تنمية مرتفع جدا (0.8-1.00) وقد شملت كل من (الامارات العربية المتحدة في المرتبة الاولى عربيا و35 عالميا، ثم السعودية الثانية عربيا و36 عالميا، وقطر الثالثة عربيا و41 عالميا، ثم البحرين الرابعة عربيا و45 عالميا، ثم عُمان الخامسة عربيا و47 عالميا والكويت السادسة عربيا و57 عالميا).
- (ب) دول ذات مستوى تنمية مرتفع (0.7-0.8) وقد شملت كل من (الجزائر وتونس ولبنان الأردن وليبيا ومصر).
- (ج) دول ذات مستوى تنمية متوسط (0.5-0.7). وقد شملت كل من (فلسطين والعراق والمغرب وسورية وجزر القمر وموريتانيا والسودان).
- (د) دول ذات مستوى تنمية منخفض (اقل من 0.5). وقد شملت كل من (اليمن).

الجدول رقم (1) دليل التنمية البشرية للأقطار العربية 2019م.

الترتيب عربياً	الدولة	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	القيمة (0-1)
1	الامارات	35	0.866
2	السعودية	36	0.858
3	قطر	41	0.848
4	البحرين	45	0.838
5	عُمان	47	0.834
6	الكويت	57	0.808
7	الجزائر	82	0.759
8	تونس	91	0.739
9	لبنان	93	0.730
10	الأردن	102	0.723
11	ليبيا	110	0.708
12	مصر	116	0.700
13	فلسطين	119	0.690
14	العراق	120	0.689
15	المغرب	121	0.676
16	سورية	154	0.549
17	جزر القمر	156	0.538
18	موريتانيا	161	0.527
19	السودان	168	0.507
20	اليمن	177	0.463

الجدول من اعداد الباحثان اعتمادا على:

Human Development Indices and Indicators, 2019 Statistical Update, Table1.

http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_arabic.pdf

إنَّ التنمية البشرية تعتبر جهداً استثمارياً يركز على تطوير وتنمية المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع القادرون على العمل، حيث تقوم التنمية البشرية بتجميع الرأس المال البشري واستثماره بصورة مجدية وفعالة. فالتنمية الاقتصادية تعمل على زيادة الدخل القومي بينما التنمية البشرية تقوم بتطوير

والرفع من إمكانيات الانسان، وذلك من خلال تطوير مستوى التعليم والصحة وكيفية الاستفادة المثلى من هذه الامكانيات المكتسبة. وبالتالي فإن التنمية البشرية تأخذ بالاستراتيجية الاتية⁵²:

- 1- تنمية القدرات البشرية عن طريق التعليم والتأهيل والرعاية الصحية، مما يؤدي الى زيادة مستوى الانتاجية.
- 2- الانتفاع من القدرات والمهارات البشرية بخلق فرص عمل منتجة بما يتناسب مع القدرات البشرية المكتسبة.
- 3- تحقيق الرفاهية التي هي مُبتغى كل الجهود التنموية.

كما تهتم التنمية البشرية بالمجالات الاجتماعية والثقافية والنفسية التي تمكن الفرد من ان يعيش في مستوى لائق وحياء كريمة ورخاء اجتماعي. لقد أدركت الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء أهمية التنمية البشرية ودورها في تنمية وتطوير الكفاءات خاصة العاملة في المؤسسات الاقتصادية من خلال ما تحدثه عملية التطوير من خلق ورفع من مستوى التنافسية.

أكدت دراسة لصندوق النقد الدولي أنّ الدول العربية تحتاج إلى اتباع حزمة من السياسات والإجراءات حتى تتمكن من تحقيق النمو المتكامل والمتوافق مع نمو وتطور الاقتصاد العالمي، حيث يمكن تحقيق ذلك من خلال الاهتمام بمجالات البحث والتطوير في مجال تقنية المعلومات والاتصالات والحرص على اكتساب المعارف الجديدة المساعدة على الإبداع والابتكار والتجديد والتطوير، وبالتالي تضيق حجم الفجوة بين هذه الدول وبقية بلدان العالم المتقدم⁵³. وتعتبر الموارد البشرية احد أهم وابرز العوامل المحددة لامتلاك المؤسسة الاقتصادية للميزة التنافسية⁵⁴. كما يرى Porter أن الموارد البشرية هي المسئولة عن خلق القيمة من خلال تنمية الكفاءات وتحفيز المستخدمين وهو ما يعتبرها عاملا اساسيا في تطوير الميزة التنافسية⁵⁵. لقد أكدت كل الدراسات المشار اليها على أهمية الاستثمار في الموارد البشرية ومدى أهميتها في تحقيق ورفع مستوى التنافسية، وهو ما يتفق مع الفرضية الاولى لهذا البحث التي تقول: أن استثمار الموارد البشرية مطلب اساسي لخلق التنافسية.

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم، وذلك باعتبارها أهم الموارد الاقتصادية المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، وأصبحت الموارد البشرية ودرجة كفاءتها هي العامل الرئيسي لتحقيق التقدم، حيث أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل على أهمية استثمار الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية. فالاستثمار في الموارد البشرية يعتبر استثمارا استراتيجيا ذا قيمة ومردوداً عالياً، والاستثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى خلق قوة بشرية ابتكارية ريادية قادرة على تحويل باقي الموارد الاقتصادية والتي منها الثروات الطبيعية المختلفة من مجرد كميات نوعية إلى معدات وتقنيات ذات قيمة تكنولوجية متنوعة تساهم في تحقيق التنمية المنشودة.

لقد أصبحت الموارد البشرية تعرف براس المال البشري الذي يعتبر طاقة فكرية وقدرة معرفية ومصدراً للابتكار والتجديد والاختراع وقوة محركة لمختلف الموارد المادية والتقنية ومصدراً لتوليد القدرة التنافسية. وبدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ ستينيات القرن الماضي، فقد ورد في كتابات كلا من شولتز 1961 م وبيركر 1964 م ما يؤكد ذلك، وهناك من يرجع بداية الاهتمام براس المال البشري الى ادم سميث في القرن الثامن عشر الميلادي، ومن التعريفات الواردة لهذا المصطلح:

- نادر فرجاني، برنامج الامم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية الانسانية العربية- خلق الفرص للأجيال القادمة، 2002، ص 60.

⁵³ - Patricia Alonso- Gamo, and Ali, Globalization and Growth Prospect in arab countries, INF working paper No 97/125, September.1997.

⁵⁴ - 19 ص، 2000م، القاهرة الكتب، دار والعشرين، الحادي القرن منظور: البشرية الموارد إدارة أحمد، مصطفى سيد .

⁵⁵ - Michael Porter, L'Avantage concurrentiel, Dunod, Paris, 2003, p. 60.

رأس المال البشري هو أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الابداع والابتكار وعمليات تشغيل العاملين التشغيل الأفضل وهو يتفاوت بين منظمة وأخرى فهو قد يكون وافرا وغزيرا في منظمة ما وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في منظمة أخرى⁵⁶. ويعتبر التعليم من أهم الممارسات المستخدمة في تطوير رأس المال البشري فمن خلاله يتخصص كل فرد في مجال العمل الذي يرغب به، وتظهر أهمية التعليم من خلال قدرته على توفير الموارد البشرية ذات المستوى العالي والتي تتضمن المعارف والمهارات والخبرات وهي ما يشكل رأس المال البشري⁵⁷.

مفهوم الابتكار:

يعتبر الابتكار محرك أساسي لدفع عجلة التنمية الاقتصادية بالنظر إلى دوره الفعال في تطوير المنتجات والعمليات الإنتاجية داخل الشركات. وتعددت تعاريف مصطلح الابتكار بتعدد وجهات نظر الباحثين واختلاف اهتماماتهم العلمية ومدارسهم الفكرية، وأهمها ما يلي:

- يرى جوزيف شومبتر (Joseph Schumpeter) أن الابتكار هو العملية التي ترافق الاختراع من الفكرة إلى السوق⁵⁸.

- يقصد بالابتكار المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلاً من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر⁵⁹.
- الابتكار هو عملية إدراك الثغرات والاختلال في المعلومات والعناصر المفقودة، ثم البحث عن الثغرات ووضع الفروض واختبارها، والربط بين النتائج، وإجراء التعديلات وإعادة اختبار الفروض، ثم نشر النتائج و تبادلها⁶⁰.

- يذهب البعض الآخر إلى أن الابتكارات تحصر في الابتكارات التكنولوجية الجذرية التي تؤدي إلى تغييرات عميقة في الإنتاجية وتحفز النمو الاقتصادي وتنشئ الأعمال في قطاعات صناعية وخدمية وتحسن الرفاهية الاجتماعية⁶¹. فابتكار الآلات الزراعية ألغى الكثير من الأعمال اليدوية في الزراعة وقلص الأيدي العاملة فيها وزاد الإنتاجية وحفز النمو الاقتصادي وحسن من الرفاهية الاجتماعية لقطاعات واسعة في المجتمع.

- الابتكار هو أن تقوم منظمات الأعمال بتقديم أفكار جديدة لم تأت بها المنظمات المنافسة الأخرى ومرتبطة بالتكنولوجيا وتتعلق بتطوير السلع والخدمات وعمليات الإنتاج وإدارة ورقابة الأعمال والموارد البشرية والثقافة والهيكل التنظيمي⁶².

- الابتكار هو القدرة على توليد فكرة أو أفكار جديدة لتطوير منتج أو نظام إداري أو دمج عنصرين أو أكثر من أجل التوصل إلى مبتكر فعال لحل مشكلة قائمة⁶³.

- محمد أليفي، فرعون احمد، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية جامعة المسيلة، 14-15 ابريل 2009م.

- ربيعة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016م، ص 41.

- زكية مقري، نعيمة يحيوي، التسويق الاستراتيجي (مداخل حديثة)، دار الراء للنشر والتوزيع، عمان، 2015م، ص 300.

- عمر أحمد همشري، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013م، ص 263.

- أسامه خيرى، إدارة الإبداع والابتكارات، دار الراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2012م، ص 68.

- نجم عبود، القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، 2015م، ص 21.

- بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، 2010م، ص 62.

- عمر جبرائيل الصليبي، (مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 6، العدد 2015، 01)، واقع إدارة الإبداع والابتكار لدى عمداء كليات جامعة القدس/فلسطين من وجهة نظر رؤساء الدوائر، (جامعة البليدة-2 الجزائر، ص 171).

ورغم تنوع تعريفات الابتكار وعدم اتفاقها على تعريف محدد وشامل إلا أنها تشير بشكل عام إلى أن الابتكار هو تحويل للأفكار والمهارات إلى سلع وخدمات جديدة.

وللابتكار أهمية كبيرة يمكن إجمال أهمها على سبيل المثال لا الحصر في النقاط التالية⁶⁴:

- خفض النفقات: ابتكار المنتج أو الخدمة أو العملية له تأثير كبير على خفض النفقات سواء بالتوصل لمنتجات أصغر أو تقديم خدمات أسرع أو عمليات أكثر دقة.
- زيادة الإنتاجية: هي نسبة المخرجات إلى المدخلات، والابتكار له تأثير كبير في زيادة المخرجات من خلال ابتكار عملية أو تقنية جديدة.
- تحسين الأداء: يعمل الابتكار على تحسين الأداء في الوظائف الإدارية والخدمات بشكل كبير، فالتسويق الإلكتروني مثلاً ساعد على تحسين الأداء في إدارة علاقات الزبون، وبناء قواعد البيانات عن الزبائن لتقديم الخدمة الأفضل لهم، كما ساهم في تحقيق التفعيل الآتي وفي كل مكان مع الزبائن للاستجابة السريعة لحاجاتهم وبطريقة أفضل.
- إيجاد المنتجات الجديدة وتطويرها: إن ابتكار المنتجات أسرع من أي وقت مضى، لذا فإن معظم المنظمات الحديثة لديها برامج للتحسين المستمر للمنتجات، وابتكار الجديد منها لخدمة زبائنهم.
- إيجاد أسواق جديدة: إن الابتكار الجذري للمنتجات أو الخدمات أو العمليات الجديدة أسلوب المنظمات اليوم لصنع أعمال وأسواق جديدة، لهذا فهي تخصص المبالغ الطائلة للوصول إلى هذه المنتجات والخدمات التي تصنع أسواقها الجديدة.
- إيجاد فرص العمل الجديدة: تساهم الابتكارات الجديدة في إنشاء الشركات وخطوط الإنتاج والخدمة التي تتطلب من يعمل فيها ويديرها ويقيم بصيانتها، وهذه كلها فرص عمل جديدة تتاح للداخلين الجدد من الشباب لسوق العمل وتنشيط الاقتصاد الوطني في كل بلد.

ثانياً- مؤشر الابتكار العالمي:

1- تعريف مؤشر الابتكار:

نظراً للأهمية الكبرى التي توليها دول العالم للابتكار، فقد صدر أول مؤشر للابتكار العالمي (Global Innovation Index) في العام 2007، وهو تقرير سنوي يشارك في إعداده كل من المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO, 2017)، وهي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة وجامعة كورنيل (CORNELL university)، والمعهد الأوروبي لإدارة الأعمال (INSEAD).

يهدف تقرير المؤشر إلى ترتيب القدرات الابتكارية لاقتصادات العالم ونتائجها، فالابتكار محركاً للنمو والازدهار في الاقتصاد، والدول بحاجة إلى الابتكار والإبداع لتطوير الاقتصاد والمضي قدماً في مسيرة التنمية المستدامة، ومن بين الأمور التي يعتمد عليها المؤشر مستوى البحث والتطوير الحاصل في البلد⁶⁵. وتحتل سياسات الابتكار مكانة مركزية في تطوير الاقتصادات النامية والناشئة، حيث يؤدي دوراً أساسياً في معالجة المشكلات الاجتماعية الملحة مثل التلوث وقضايا الصحة والفقر والبطالة. ويشير تقرير مؤشر الابتكار العالمي⁶⁶ إلى أنه

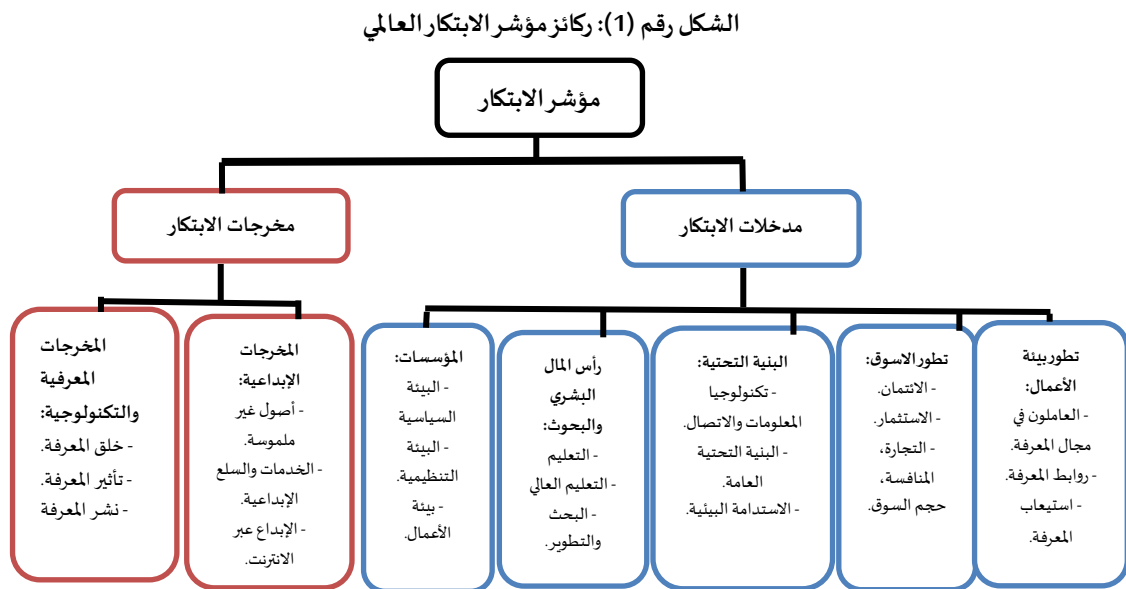
⁶⁴ - أسامه خيري، مرجع سبق ذكره، ص 74.

⁶⁵ - مناف قومان، هل تعد البلدان العربية من الدول المبتكرة والجاذبة للابتكارات؟، 2019م، متاح على الموقع الإلكتروني، تاريخ الاطلاع 2020/07/07م: <https://www.noonpost.org/content/19465>

⁶⁶ - نانسي طلال، صدارة خليجية: الدول العربية على مؤشر الابتكار العالمي 2015، تاريخ الاطلاع 2020/07/07م، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://futureuae.com>

قد ثبت أن إحدى وسائل نجاح الدول المتقدمة تتمثل في وضع خطة ابتكار منسقة تنسيقاً جيداً، وبأهداف محددة بوضوح، مع وجود مؤسسات ذات مستوى متقدم. ويظهر تحليل المؤشر أن التطور المتزايد للأعمال المرتبطة بالعلوم ومؤسساتها، وتوظيف العلماء، هو غالباً التحدي الأكبر أمام الاقتصادات النامية. ويؤكد التقرير أن إيجاد طرق مبتكرة للتغلب على تحديات تطوير البلاد في مجالات الطاقة والنقل والصرف الصحي، والحصول على مردود أكبر للحرف المحلية والصناعات الإبداعية، هي في مقدمة أولويات البلدان النامية. كما يقيم المؤشر أثر السياسات الموجهة نحو الابتكار على النمو الاقتصادي والتنمية، فأغلب دول العالم تبحث عن النمو القائم على الابتكار من خلال استراتيجيات مختلفة، فهناك دول تحسنت قدرتها على الابتكار بشكل كبير، وهناك دول أخرى لا زالت تعمل على ذلك وتبذل جهوداً معتبرة في سبيل تحقيقه. ويعمل مؤشر الابتكار العالمي على تطوير الطريقة التي يتم بها قياس الابتكار، من خلال إدراج مؤشرات تتجاوز المعايير التقليدية للابتكار، بالإضافة إلى فحص ودراسة جوانب متعددة الأبعاد للابتكار، وتوفير الأدوات التي تساهم في تصميم السياسات التي تدعم النمو الاقتصادي على المدى الطويل⁶⁷، وتؤدي إلى تحسين الإنتاجية، وتحقيق المزيد من فرص العمل. كما يساعد المؤشر على خلق بيئة يتم فيها تقييم عوامل الابتكار باستمرار، عبر توفير أداة أساسية وقاعدة بيانات غنية من المؤشرات الموضحة بدقة لمختلف اقتصاديات دول العالم. ويقاس مؤشر الابتكار العالمي أداء الابتكار في العالم بالاعتماد على مرتكزين رئيسيين هما "مدخلات ومخرجات الابتكار" بالإضافة إلى المؤشرات الفرعية المنبثقة عنهما؛ والتي تقدم رؤية شاملة حول مختلف مجالات الابتكار، مما يجعله من أكبر المؤشرات العالمية التي تُقيم أوضاع الدول واقتصاديات العالم.

2- ركائز مؤشر الابتكار العالمي: يستند مؤشر الابتكار العالمي على جملة من المؤشرات الرئيسية والفرعية⁶⁸ يوضحها الشكل رقم (1):



الشكل من اعداد الباحثين اعتمادا على:

⁶⁷ - زايد المليكي، نصر عبد العزيز، تقرير عن مؤشر الابتكار العالمي 2016، تاريخ الاطلاع 2020/07/10، متاح على الموقع الالكتروني:

<http://atharinnov.org/Resources/images/Book/GlobalInnovationIndex.pdf>

⁶⁸ - The Global Innovation Index 2019 (creating healthy lives – the future of medical innovation), Cornell University, World Intellectual Property Organization (WIPO), INSEAD, p207.

ومن الشكل السابق نستنتج أن مؤشر الابتكار يتكون من مؤشرين رئيسيين هما:

أ- مؤشر مدخلات الابتكار: ويرتكز هذا المؤشر على خمسة مؤشرات فرعية، توضح عناصر الاقتصاد الوطني التي تتيح الأنشطة الابتكارية، وهذه المؤشرات هي:

المؤسسات/ رأس المال البشري والبحث/ البنية التحتية/ تطور الأسواق/ تطور بيئة الأعمال.

ب- مؤشر مخرجات الابتكار: يقيس الدلائل الحقيقية على نتائج الابتكار، ويرتكز على مؤشرين فرعيين هما:

- مؤشر المخرجات المعرفية والتكنولوجية. - مؤشر المخرجات الإبداعية.

كل ركيزة من الركائز السابقة منقسمة إلى ركائز فرعية، وكل ركيزة فرعية مكونة من مؤشرات فردية، وبطريقة علمية يتم احتساب جميع الركائز والمؤشرات الفرعية والفردية السابقة لإعداد المؤشر العام للدولة.

ثالثاً- استثمار الموارد البشرية ودورها في رفع تصنيف البلدان العربية ضمن مؤشر الابتكار العالمي:

صدر التقرير السنوي لمؤشر الابتكار العالمي لعام 2019م (The Global Innovation Index 2019)، والذي يوضح حالة الابتكار في العالم، وقيسها على 129 دولة من دول العالم، ويعتبر تقرير هذا العام هو التقرير الثاني عشر للمؤشر، وهي النسخة التي تقرر أن تركز على الابتكار في نظم الرعاية الصحية، حيث يحمل موضوع المؤشر عنوان "التأسيس لحياة صحية – مستقبل الابتكار الطبي"، ويبحث المؤشر في الكيفية التي سيحوّل بها الابتكار- بما في ذلك استخدام الذكاء الاصطناعي وتطبيقات الصحة المتنقلة- أساليب توفير الرعاية الصحية. وقد أظهر التقرير فجوات كبيرة بين الدول العربية وبعضها، بالإضافة إلى الفجوة التي بينها وبين الدول المتقدمة في هذا المجال؛ فدول مجلس التعاون الخليجي كان لها الأفضلية في التصنيف، فالإمارات مثلاً ضمن قائمة الـ 36 اقتصاداً الأعلى ابتكاراً في العالم (The Global Innovation Index Rankings)، والجدول رقم (2) يوضح ذلك:

الجدول رقم (2): ترتيب الدول العربية فيما بينها في مؤشر الابتكار العالمي 2019م، وترتيبها وفقاً للمؤشر العالمي العام.

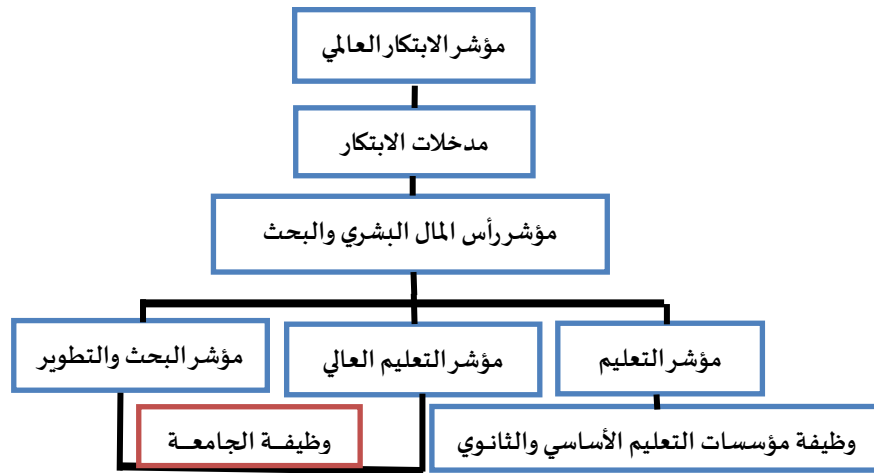
الدولة	الترتيب على مستوى الدول العربية	الترتيب في المؤشر العام للابتكار لعام 2019
الإمارات	1	36
الكويت	2	60
قطر	3	65
السعودية	4	68
تونس	5	70
المغرب	6	74
البحرين	7	78
عمان	8	80
الأردن	9	86
لبنان	10	88
مصر	11	92
الجزائر	12	113
اليمن	13	129

الجدول: من إعداد الباحثين اعتماداً على:

-The Global Innovation Index 2019(creating healthy lives–the future of medical innovation), Cornell University, World Intellectual Property Organization (WIPO), INSEAD.

ويمكن التغلب على هذه الوضعية وتقليص الفجوة وذلك باستثمار الموارد البشرية العربية عن طريق تفعيل دور التعليم الاساسي والثانوي والعالي ومؤسسات البحث والتطوير، ونظراً لأن مؤشر الابتكار العالمي مبني على مدخلات ومخرجات الابتكار ولتحقيق تقدم في هذا المؤشر الذي أضى معياراً دولياً لقياس مدى تقدم الأمم، يجب تحويل المدخلات الابتكارية إلى زيادة في مخرجات الابتكار، وهذا يقع على عاتق مؤسسات التعليم والبحث والتطوير التي تستطيع بدورها التأثير على مؤشر الابتكار العالمي من خلال تأثيرها على مؤشرات مدخلات الابتكار الفرعية الأخرى كما يبين الشكل التالي:

الشكل رقم (2): ركائز مؤشر رأس المال البشري والبحث

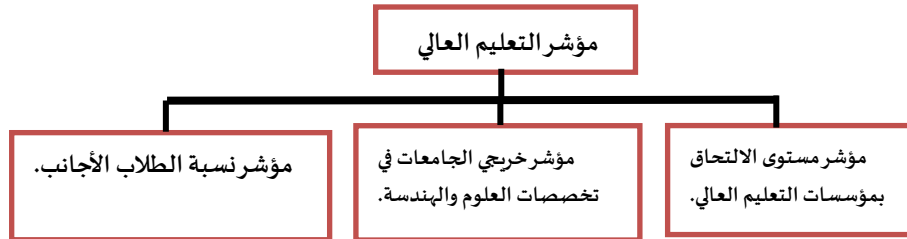


الشكل: من إعداد الباحثين.

إن العمل على تطوير وتحسين أداء هذه المؤشرات في الدول العربية سينعكس إيجاباً على تصنيفها ويمكنها مستقبلاً مراكز متقدمة في مؤشر الابتكار العالمي، ويمكننا أن نلتزم دور مؤسسات التعليم والبحث العلمي في ذلك كما يلي:

1- دور مؤسسات التعليم العالي والبحث والتطوير العلمي العربية في تحسين أداء مؤشر التعليم العالي: يعتمد مؤشر الابتكار العالمي على مؤشر التعليم العالي الفرعي لقياس أداء التعليم العالي في العالم، ويتكون هذا المؤشر من المؤشرات الفردية الموضحة في الشكل (4):

الشكل رقم (3): ركائز مؤشر التعليم العالي



الشكل: من إعداد الباحثين اعتماداً على:

-The Global Innovation Index 2019 (creating healthy lives–the future of medical innovation), op cit, p208.

وقد حدد التقرير السنوي لمؤشر الابتكار العالمي لعام 2019 ترتيب ومراكز الدول العربية في مؤشر التعليم العالي الفرعي، حيث احتلت سلطنة عُمان مركز الصدارة عربياً في التصنيف، والرابعة عالمياً على مستوى هذا المؤشر، والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

الجدول رقم (3): ترتيب الدول العربية في مؤشر التعليم العالي الفرعي العالمي لعام 2019م.

الدولة	الترتيب على مستوى الدول العربية	الترتيب في مؤشر التعليم العالي الفرعي العالمي لعام 2019
عمان	1	4
الإمارات	2	6
تونس	3	7
قطر	4	19
الأردن	5	27
الجزائر	6	36
السعودية	7	49
لبنان	8	51
البحرين	9	67
الكويت	10	79
المغرب	11	90
مصر	12	108
اليمن	13	109

الجدول : من إعداد الباحثين اعتماد على:

-The Global Innovation Index 2019(creating healthy lives–the future of medical innovation), op.cit., pp: 219-344.

ويمكننا أن نحدد الدور الذي يجب أن تلعبه الجامعات العربية في سبيل النهوض بالتعليم العالي بناءً على طبيعة المؤشرات الفرعية السابقة في الآتي:

- مؤشر مستوى الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي:

يشكل التعليم عنصراً أساسياً في التنمية والإسراع في حركة التقدم لمواكبة الحضارة واللاحق بالأمم المتقدمة، ولذلك أصبح النهوض بمستوى التعليم من أهم الأدوات الفعالة لمواجهة مسألة التنمية الاقتصادية ومعضلاتها⁶⁹، حيث يرتبط التطور الاقتصادي بالتطور التعليمي ارتباطاً وثيقاً ويجعله متغيراً تابعاً له في المدى والاتجاه. ومن هنا بدأ الإدراك المتزايد لدور التعليم في النمو الاقتصادي. وللتعليم العالي في هذا المجال أهمية كبيرة، فمؤسسات التعليم العالي إحدى أهم المؤسسات في المجتمع، وهي تتبوأ مكان الصدارة فيه، وتعتبر مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة⁷⁰، ومصنع العقول الذي ينطلق منه إعداد الإطارات العلمية والفنية والإدارية في المجتمعات الحديثة، وهذا انطلاقاً من كونها تحتل قمة السلم التعليمي، وعليها تعقد الدول آمالها وطموحاتها في تحقيق الرقي لمجتمعاتها. ويلتحق سنوياً بمختلف مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية

- هاشم العبادي، يوسف الطائي، التعليم الجامعي من منظور إداري: قراءات وبحوث، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2011م، ص39.

- المرجع السابق، ص302.

أعداد كبيرة من الطلاب إلا أنه ورغم ذلك تبقى معدلات الالتحاق بالتعليم العالي في هذه الدول من أضعف المعدلات مقارنة ببعض المناطق الأخرى في العالم، حيث يوضح ذلك الجدول رقم (4) وعلى النحو الآتي⁷¹:

الجدول رقم (4): متوسط معدل الالتحاق بالتعليم العالي في الدول العربية مقارنة ببعض المناطق في العالم (2012-2017)

المنطقة	معدل الالتحاق
الدول العربية	36
شرق آسيا والمحيط الهادي	41
أوروبا وآسيا الوسطى	62
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	49
جنوب آسيا	25
إفريقيا جنوب الصحراء	9
العالم	36

الجدول: من إعداد الباحثين اعتماداً على:

Human Development :Indices and Indicators, 2018 Statistical Update, the United Nations Development Programme, Table9, Education Achievements, p57.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الدول العربية تفوقت على منطقة جنوب آسيا و منطقة أفريقيا جنوب الصحراء في معدلات الالتحاق بالتعليم العالي، إلا أنها حققت معدلات التحاق أقل بالمقارنة مع منطقة شرق آسيا والمحيط الهادي، ومنطقة أوروبا وآسيا الوسطى، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، كما أن معدل الالتحاق بالتعليم العالي في الدول العربية أصبح مساوياً للمعدل العالمي الذي بلغ 36.

ولرفع هذا المؤشر يجب العمل على زيادة معدل الالتحاق بالتعليم العالي في الوطن العربي، من خلال زيادة الإنفاق الحكومي عليه، وحث وتشجيع الطلاب على مواصلة دراستهم العليا.

- مؤشّر خريجي مؤسسات التعليم العالي في تخصصات العلوم والهندسة:

يعزف بعض الطلاب عن الالتحاق بالتخصصات العلمية، واتجاههم لدراسة التخصصات الأدبية والاجتماعية، بينما تحتاج سوق العمل إلى تخصصات علمية ومهنية، ويعود ذلك في جانب منه إلى ضعف الإرشاد الأكاديمي بصفة عامة. وفي هذا الإطار ينبغي على مؤسسات التعليم العالي العربية تنظيم أيام وأبواب مفتوحة على مختلف التخصصات لصالح طلاب مرحلة شهادة الثانوية العامة يتم من خلالها توضيح أهمية كل التخصصات، وسينعكس مثل هذا الإجراء لاحقاً في زيادة أعداد الطلبة خريجي مؤسسات التعليم العالي في تخصصات العلوم والهندسة.

- مؤشّر نسبة الطلاب الأجانب:

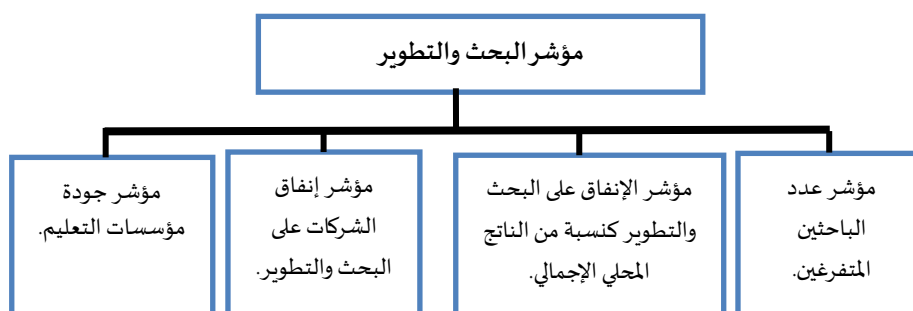
إن تحسين وتطوير صورة مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية في مختلف التصنيفات العالمية للجامعات التي تستحوذ على اهتمام وسائل الإعلام على غرار تصنيف شنغهاي (Shanghai Jiao Tong University)

⁷¹ - Human Development :Indices and Indicators, 2018 Statistical Update, the United Nations Development Programme(UNDP), Table9, Education Achievements, P57.

(، و تصنيف (THE-QS)، وتصنيف (Webometrics)، وتصنيف 4ICU الأسترالي، سيجعل منها دوليا ومحليا مكان جذب وتفضيل بالنسبة للطلاب والأساتذة الباحثين الأجانب. وخاصة أن البعض لا يرسلون أبناءهم للدراسة إلا في الجامعات المميزة لتصنيف إليهم وإلى مكانهم، مما أدخل الجامعات على المستوى الدولي في تنافس علي محمود من أجل استقطاب أكبر قدر من الطلاب والأساتذة المتميزين إليها.

2- دور مؤسسات التعليم العالي العربية في تحسين أداء مؤشر البحث والتطوير: مؤشر الابتكار العالمي يركز على مؤشر البحث والتطوير الفرعي لقياس أداء البحث والتطوير في العالم، ويتكون هذا المؤشر من المفردات الموضحة في شكل (5) وعلى النحو الآتي:

الشكل رقم (4): ركائز مؤشر البحث والتطوير



الشكل: من إعداد الباحثين اعتماداً على:

-The Global Innovation Index 2019(creating healthy lives–the future of medical innovation), opcit, p 208.

وجاء ترتيب الدول العربية في مؤشر البحث والتطوير لعام 2019 متبايناً، حيث احتلت الإمارات المركز الأول عربياً، وكانت ضمن أفضل 28 اقتصاداً إنفاقاً على البحث والتطوير، وفي التصنيف تلتها مباشرة السعودية، والجدول رقم (5) يوضح ذلك:

الجدول رقم (5): ترتيب الدول العربية في مؤشر البحث والتطوير الفرعي العالمي لعام 2019م.

الدولة	الترتيب على مستوى الدول العربية	الترتيب في مؤشر البحث والتطوير الفرعي العالمي لعام 2019
الإمارات	1	28
السعودية	2	29
لبنان	3	48
مصر	4	55
تونس	5	60
المغرب	6	65
الأردن	7	66
قطر	8	68
الجزائر	9	78
عمان	10	82
الكويت	11	87
البحرين	12	89
اليمن	13	120

الجدول : من إعداد الباحثين اعتماداً على:

-The Global Innovation Index 2019(creating healthy lives–the future of medical innovation), op.cit., pp: 219-344.

ويمكننا أن نحدد دور مؤسسات التعليم العالي العربية في الرفع من أداء مؤشر البحث والتطوير بناءً على طبيعة المؤشرات الفرعية السابقة في الآتي:

- مؤشر عدد الباحثين المتفرغين:

يلعب الباحثون المتفرغون دوراً أساسياً في مجال البحث العلمي، ولذلك ينبغي على المؤسسات العلمية العربية التوسع في توظيف أعضاء هيئة تدريس أكفاء للتدريس، مما يتيح فرصة لتفرغ أعضاء آخرين للبحث العلمي.

- مؤشر الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي:

يعكس حجم الإنفاق على البحث العلمي حجم الاهتمام بمدخلاته ونوعياتها، وبشكل العصب الحساس في أي استراتيجية لتطوير البحث العلمي⁷²، ويتميز هذا المؤشر في البلدان العربية بضعفه إذا ما قورن بالمعدلات الضخمة التي تخصصها البلدان الأخرى والتي قد تتجاوز 5% من الناتج المحلي الإجمالي. وللارتقاء بمستوى البحث العلمي في الدول العربية، يجب الاهتمام بعملية تحسين البيئة الجامعية والبحثية من خلال زيادة الإنفاق الحكومي على مؤسسات التعليم العالي.

- مؤشر إنفاق الشركات على البحث والتطوير:

يحتاج تأسيس البنى التحتية للبحث العلمي إلى موارد مالية ومصادر تمويل متنوعة، وهذا ما يمكن التماسه في إحصائيات ومؤشرات الدول المتقدمة، فمثلاً في اليابان يساهم القطاع الخاص في تمويل مشاريع البحث والتطوير بنسبة 80% مقابل 20% للحكومة، وفي الولايات المتحدة الأمريكية بحدود 65% مقابل 35% للحكومة، وفي ألمانيا وفرنسا بحدود 55% مقابل 45% للحكومة، بينما نجد تدنى واضح لهذه النسب في الدول العربية واعتماداً واضحاً على التمويل الحكومي، حيث تشير الإحصائيات إلى أن 89% من الإنفاق على البحث في الدول العربية يأتي من مصادر حكومية.

كما أن العديد من الشركات في العالم تنفق أموال طائلة على البحوث والتطوير⁷³، فإذا كانت هناك مثلاً شركة تقدم منتجات كهربائية إلكترونية، فإنها تحتاج إلى أفكار مستمرة يمكن تحويلها تقنياً إلى منتجات جديدة. وهنا تلعب مؤسسات التعليم العالي العربية دوراً محورياً في النهوض بمستوى إنفاق القطاع الخاص على البحث العلمي في الدول العربية من خلال توظيف البحث العلمي في خدمة قطاعات الإنتاج وبشكل يؤثر في جودة عمليات التصنيع والإنتاج وتوفير الخدمات. ويمكننا تصور آليات البحث العلمي بين مراكز الإنتاج ومؤسسات البحث العلمي كالتالي: أن يكون في الشركات والمصانع مراكز للأبحاث لدراسة المشاكل التي تعترض الإنتاج، ثم تقوم هذه المراكز بإرسالها كمشروع بحث للمجلس الأعلى للجامعات الذي يتولى بدوره مسؤولية إرسالها للجامعات والمعاهد حسب تخصصاتهم، وتوافر الكفاءات العلمية فيها. وتقوم الجامعات بإحالتها للأقسام المختصة لتكون هذه المشروعات موضوعات للبحث العلمي وكذلك الحصول على درجات علمية⁷⁴.

- مؤشر جودة مؤسسات التعليم:

- احمد صالح، إدارة رأس المال البشري: مطارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2015م، ص229.

- أحمد ماهر، اتخاذ القرار بين العلم والابتكار، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007م، ص307.

- رشدي طعيمة، محمد البندري، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي، ط1، 2004م، ص151.

تتوفر بالبلدان العربية على مئات الجامعات والاكاديميات والمعاهد والمراكز العليا، منها ما هو حكومي ومنها ما هو خاص، ورغم استجابة مؤسسات التعليم العالي العربية وبشكل عام وان كان بدرجات متباينة ومتفاوتة للتقدم التكنولوجي خلال العقود الماضية، ورغم المجهودات التي بذلتها لتطوير التعليم العالي وما اشتملت عليه من إدخال نظام التعليم عن بُعد واستحداث نظام الانتساب الموجه واستخدام شبكة الانترنت في التعليم العالي، وتطوير تخصصات جديدة تتناسب مع حاجات سوق العمل، إلا أن الغالبية العظمى من هذه المؤسسات مازالت خارج التصنيف العالمي، حيث لا توجد أي جامعة عربية ضمن الـ 200. جامعة الأولى في التصنيفات العالمية. ولتحقيق قفزة نوعية في مجال جودة التعليم، يجب تفعيل الأهداف التي سطرها مجلس ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية، التابع لاتحاد الجامعات العربية، والتي تتمثل في الآتي⁷⁵:

- المساهمة في تطوير منظومة التعليم الجامعي والعالي في الوطن العربي، وفق معايير معتمدة.
- تعميم ثقافة الجودة والاعتماد.
- إعداد معايير ومرجعيات ومؤشرات لضمان الجودة والاعتماد.
- مساعدة الجامعات في بناء قدراتها المؤسسية وتطويرها في مجال ضمان الجودة والاعتماد.
- إجراء البحوث ذات العلاقة بضمان الجودة والاعتماد.
- إجراء عمليات الاعتماد المؤسسي والبرامجي للجامعات الأعضاء الراغبة في ذلك.
- التعاون مع المؤسسات والهيئات والمنظمات المحلية والعربية والدولية المعنية.

رابعاً- النتائج والتوصيات:

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وتقترح حزمة من التوصيات نجملها في النقاط التالية:

1- النتائج:

- الابتكار محرك أساسي للنمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- مؤشر الابتكار العالمي أصبح مؤشراً معتمداً لقياس مدى تقدم الدول ورقمها.
- عبر مؤشر الابتكار العالمي بصفة عامة عن مستوى التباين بين الدول العربية فيما بينها من جهة، وعمق الفجوة بينها وبين الدول المتقدمة من جهة أخرى، وان كان البعض منها حقق مراكز متقدمة في بعض المؤشرات الفرعية لمؤشر الابتكار العالمي، مما يدل على الجهود المعتبرة التي تم بذلها في هذا المجال.
- بينت الدراسة صحة الفرضية الأساسية التي تم اعتمادها، إذ يلعب الاستثمار في الموارد البشرية من خلال تفعيل مؤشري التعليم العالي والبحث والتطوير دوراً محورياً في تعزيز مؤشر الابتكار بالدول العربية، حيث تستطيع البلدان العربية أن تحسن تصنيفها في مؤشر الابتكار العالمي إذا ما عملت على تفعيل دور مؤشري التعليم العالي والبحث والتطوير في الجامعات، وذلك من خلال دعم وتطوير الركائز الفرعية للمؤشرين على غرار مؤشر مستوى الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي، ومؤشر خريجي الجامعات في تخصصات العلوم و الهندسة، ومؤشر نسبة الطلاب الأجانب من جهة، و مؤشر عدد الباحثين المتفرغين، ومؤشر الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، ومؤشر إنفاق الشركات على البحث والتطوير، ومؤشر جودة مؤسسات التعليم من جهة أخرى. فالحمل على تطوير وتحسين أداء مدخلات الابتكار في الدول العربية ينعكس إيجابياً على تصنيفها ويمنحها مستقبلاً مراكز متقدمة في مؤشر الابتكار العالمي.

⁷⁵ - اتحاد الجامعات العربية، مجلس ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية، 2019م، تاريخ التصفح 2020/07/10م، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://www.aaru.edu.jo>

2- التوصيات:

- تشجيع التكامل بين أنظمة الابتكار الوطنية في الدول العربية لتشكيل نظاما متكاملًا للابتكار، فهذا الإجراء سيساعد على تطوير مدخلات الابتكار المختلفة وسينعكس في تضيق الفجوة بين الدول في مجال الابتكار.
- التحول إلى اقتصاد المعرفة والعقول الذكية. إذ أصبحت العقول الذكية المتمثلة في الموارد البشرية وما تمتلكه من معرفة ومهارات وقدرات تؤهلها للإبداع والتجديد والابتكار المصدر الجديد للقوة التنافسية، وهو ما يعني إعطاء الأولوية في الاستثمار للموارد البشرية.
- تطوير الموارد البشرية واستثمارها وتشجيع البحث العلمي ودعم الباحثين وتحفيزهم على الابتكار، وذلك بتوفير التكنولوجيا اللازمة، والقوانين والأنظمة الداعمة، والميزانيات الكافية، والكوادر البشرية المؤهلة علمياً وتقنياً.
- على الجامعات العربية الاستفادة من التصنيفات العالمية للجامعات ومعاييرها الأساسية، كأحد أساليب القياس والتعرف على مستوى جودة أداء المؤسسة التعليمية وجوانب القصور والنقص.
- العمل على ربط المؤسسات الاقتصادية بالمؤسسات البحثية والأكاديمية والاستفادة القصوى من المراكز البحثية في بحث ودراسة المشاكل بالمؤسسات الانتاجية والخدمية.
- التنسيق والتعاون بين مؤسسات التعليم العالي والشركات في مجال البحث والتطوير، حيث تقدم الجامعات خبراتها وخططها التكنولوجية والمعرفية لدعم وتعزيز مواقع الإنتاج والاقتصاد، وبالمقابل تستفيد الموارد المادية والدعم المالي المتوفر في مؤسسات الإنتاج والاقتصاد من أجل زيادة مواردها وتطويرها.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي الجديد والمبتكر والتأليف ومنحهم الحوافز المادية والمعنوية وخلق فرص لمزيد تواصلهم بالمراكز البحثية بالدول المتقدمة.

قائمة المراجع:

أولا المراجع العربية

- 1- أحمد سيد مصطفى، 2000م، إدارة الموارد البشرية: منظور القرن الحادي والعشرين، القاهرة، جمهورية مصر العربية، دار الكتب.
- 2- اليحيى محمد، أحمد فرعون، 2009م، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، المسيلة، جمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية، كلية العلوم الاقتصادية جامعة المسيلة.
- 3- السكارنة بلال خلف، 2010م، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 4- الصليبي عمر جبرائيل، 2015م، واقع إدارة الإبداع والابتكار لدى عمداء كليات جامعة القدس/ فلسطين من وجهة نظر رؤساء الدوائر، البليدة، جمهورية الجزائر الديمقراطية، جامعة البليدة 2، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 6، العدد 1.
- 5- العبادي هاشم، الطائي يوسف، 2011م، التعليم الجامعي من منظور إداري قراءات وبحوث، ط1، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، دار اليازوري.
- 6- المليكي زايد، عبد العزيز نصر، 2016م، تقرير عن مؤشر الابتكار العالمي، تاريخ الاطلاع 2020/07/10م، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://atharinnov.org/Resources/images/Book/GlobalInnovationIndex.pdf>
- 7- خيرى أسامة، 2012م، إدارة الإبداع والابتكارات، ط1، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، دار الرياءة للنشر والتوزيع.
- 8- سليم جهان، 2015م، تقرير التنمية البشرية، الملحق الإحصائي، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.

- 9- صالح احمد، 2015م، إدارة رأس المال البشري: مطارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية، دار اليازوري.
- 10- طلال نانسي، 2015م، صدارة خليجية: الدول العربية على مؤشر الابتكار العالمي، تاريخ الاطلاع 2020/07/07م، متاح على الموقع الالكتروني: <https://futureuae.com>
- 11- طعيمة رشدي، البندري محمد، 2004م، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، ط1، القاهرة، جمهورية مصر العربية، دار الفكر العربي.
- 12- عبود نجم، 2015م، القيادة وإدارة الابتكار، ط2، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 13- قوادرية ربيعة، 2016م، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة دكتوراه، بسكرة، الجزائر، جامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- 14- قومان مناف، 2019م، هل تعد البلدان العربية من الدول المبتكرة والجاذبة للابتكارات؟، متاح على الموقع الالكتروني، تاريخ الاطلاع 2020/07/07م: <https://www.noonpost.org/content/19465>
- 15- ماهر أحمد، 2007م، اتخاذ القرار بين العلم والابتكار، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، الدار الجامعية.
- 16- ماجد أحمد، 2016م، تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، الإمارات العربية المتحدة، وزارة الاقتصاد.
- 17- مقري زكية، يحيوي نعيمة، 2015م، التسويق الاستراتيجي: مداخل حديثة، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية، دار الراية للنشر والتوزيع.
- 18- فرجاني نادر، 2002م، تقرير التنمية الانسانية العربية-خلق الفرص للأجيال القادمة، برنامج الامم المتحدة الانمائي.
- 19- همشري عمر، 2013م، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز و الريادة، ط1، عمان المملكة الاردنية الهاشمية، دار صفاء للنشر والتوزيع.

ثانياً المراجع الأجنبية:

- 1- Patricia Alonso-Gamo, and All, Globalization and Growth Prospect in Arab countries, INF working paper No 97/125, september.1997.
- 2- Michael Porter,2003, L'Avantage concurrentiel, Paris, France, Dunod.
- 3- The Global Innovation Index 2019 (creating healthy lives — the future of medical innovation),Cornell University, World Intellectual Property Organization (WIPO) , INSEAD.
- 4- Human Development:Indices and Indicators, 2018 Statistical Update, the United Nations Development Programme(UNDP),Table9,Education Achievements.
- 5- Human Development Indices and Indicators, 2019 Statistical Update, Table1.
http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_arabic.pdf

الاستثمار في المشاريع الابتكارية كمدخل للتمكين الرقمي للشباب العربي وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل

**Investing in Innovative Projects as an Entry Point for Digital Empowerment of
Arab Youth and Enhancing their Opportunities
for Integration into the Labour Market**

أ. عمر حوتية و ط.د. نبيلة بن مسعود

مدرسة الدراسات العليا للتجارة
القليعة – الجزائر
البريد الإلكتروني
nabilabenmessaoud8@gmail.com

جامعة أحمد دراية،
أدرار – الجزائر
البريد الإلكتروني
hotiamar@yahoo.fr

الملخص:

لقد أصبح الاستثمار في الابتكار ضرورة ملحة لمواكبة مستجدات الثورة الرقمية، ولذلك نصح الاقتصاديون بأهمية دعم الاستثمار في المشروعات الابتكارية، باعتبارها محرك للتنمية المستدامة.

وفي الوطن العربي، الذي يمتلك ثروة بشرية وبوجه خاص نسبة عالية من الشباب وخريجي الجامعات، ويواجه كثير منهم انعدام فرص العمل، فإنه بالإمكان استغلال قدراتهم، وتحويلهم من عبء على موارد تلك الدول إلى طاقة منتجة، من خلال دعم الاستثمار في المشاريع الابتكارية. وهو ما يجعلنا نتساءل عن ما يمكن أن يسهم به ذلك في التمكين الرقمي للشباب العربي وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل.

وباعتماد المنهج الوصفي التحليلي، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع الابتكار بالدول العربية، والتحديات التي تواجه الشباب العربي للاندماج في سوق العمل، وتبيان أهمية تفعيل الاستثمار في المشاريع الابتكارية لتمكين الشباب العربي في المجال الرقمي وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل. حيث تبين لنا أنه بالرغم من إنشاء العديد من المشاريع الابتكارية بالدول العربية، إلا أن معظمها لا تزال تفتقد لفرص التأثير الكبير والقدرة على مواكبة مستجدات الثورة الرقمية، وتعزيز فرص دمج الشباب في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: الاستثمار الابتكاري، المشاريع الابتكارية، الشباب العربي، سوق العمل، التمكين الرقمي.

Abstract

Investing in innovation has become an urgent necessity to keep pace with the digital revolution, so economists have advised on the importance of supporting investment in innovative projects as an engine of sustainable development. In the Arab world, which has human wealth and in particular a high percentage of young people and university graduates who face a lack of employment opportunities, their capabilities can be exploited and transformed from a burden on their countries resources into productive energy, by supporting investment in innovative projects. Therefore, this makes us wonder how this can contribute to the digital empowerment of Arab youth and enhance opportunities for their integration into the labor market. By adopting the descriptive-analytical approach, the study aimed to highlight the reality of innovation in the Arab countries, the challenges facing Arab youth to integrate into the labor market, and to demonstrate the importance of activating investment in innovative projects to enable Arab youth in the digital field and enhance their opportunities for integration into the labor market. We have found that although many innovative projects have been established in the Arab countries, most of them still lack opportunities for significant impact, the ability to keep pace with the developments of the digital revolution and to enhance the opportunities for integrating young people into the labor market.

Keywords: Arab Youth, innovative investment, innovative projects, labor market, digital empowerment.

مقدمة:

لقد أصبح موضوع الابتكار ضرورة ملحة خاصة في ظل التحديات المتنامية التي انبثقت عن ظاهرة العولمة والتغيرات التقنية المتسارعة وما نجم عنها من تحديات مرتبطة بالتحويلات الرقمية. وكون أن مساهمة هذه التطورات يقتضي تطوير مجالات الابتكار، ولذلك نصح الاقتصاديون بضرورة دعم الاستثمار في المشاريع الابتكارية، باعتبارها محرك للتنمية المستدامة.

إشكالية البحث:

يواجه الوطن العربي، الذي يمتلك ثروة من الموارد البشرية وبوجه خاص نسبة عالية من الشباب وخريجي الجامعات، مشكلة البطالة حيث يعاني كثير من هؤلاء الشباب انعدام فرص العمل. حيث يمكن استغلال قدراتهم، وتحويلهم من عبء على موارد تلك الدول إلى طاقة منتجة، من خلال دعم الاستثمار في المشاريع الابتكارية.

وفي الوطن العربي، الذي يمتلك ثروة من الموارد البشرية وبوجه خاص نسبة عالية من الشباب وخريجي الجامعات، يعانون من انعدام فرص العمل، فإنه يمكن استغلال قدراتهم وتحويلهم من عبء على موارد الدول العربية إلى طاقة منتجة، من خلال توجيههم ودعمهم للاستثمار في مشاريع ابتكارية، يمكن أن تشكل مدخلا لتمكينهم رقميا وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل. وبناءا عليه نتساءل: كيف يسهم الاستثمار في المشاريع الابتكارية في التمكين الرقمي للشباب العربي وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل؟.

أهمية وأهداف البحث:

تكمن أهمية البحث في كونه يعنى بمسألة استغلال قدرات الشباب الفئة الغالبة في المجتمعات العربية، من خلال دعم الاستثمار في المشاريع الابتكارية ، وبما يسهم في التمكين الرقمي للشباب العربي وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل. ولذا تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف ، ومن أهمها:

- التعرف على المفاهيم المرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية وتأثيرها في سوق العمل.
- تسليط الضوء على واقع الابتكار في العالم العربي والتحديات أمام الشباب للاندماج في سوق العمل.
- تبين أهمية تفعيل الاستثمار في المشاريع الابتكارية لتمكين الشباب العربي من مساهمة التحويلات الرقمية الجارية ، وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل.

منهجية البحث:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت على أبحاث ودراسات ومنشورات لدى الجهات ذات العلاقة بالاستثمار في الابتكار. مع الاستعانة بشبكة الانترنت في الحصول على معلومات تتعلق بالموضوع.

خطة البحث:

1. التكنولوجيا الرقمية والابتكار ومدى جاهزية الدول العربية لمواكبتها.
2. تأثير التكنولوجيا الرقمية في أسواق العمل.
3. الاستثمار في المشاريع الابتكارية كمدخل للتمكين الرقمي للشباب العربي.
4. أهمية الاستثمار في المشاريع الابتكارية لدمج الشباب العربي في سوق العمل.

أولاً: التكنولوجيا الرقمية والابتكار ومدى جاهزية الدول العربية لمواكبتها

تعد المفاهيم المرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية والابتكار من الموضوعات المهمة والأكثر ديناميكية في عصرنا الحالي، في ظل تنامي الحاجة للابتكار للتكيف مع التحولات التكنولوجية الجارية ومتطلبات سوق العمل.

1. مفهوم التكنولوجيا الرقمية وفوائدها تطبيقاتها:

يشهد العالم مزيداً من التحولات الرقمية تعرف اختصاراً بالرقمنة Digitalization ، أي انتقال المؤسسات والشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية، بمعنى استخدام التكنولوجيا الرقمية لابتكار منتجات أو خدمات توفر للمؤسسات والشركات قنوات جديدة من العوائد وفرص تزيد من قيمة منتجها.⁷⁶

فالتحول الرقمي يعني التغييرات المرتبطة بتطبيق التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب المجتمع البشري. وبمفهوم أبسط فإن التحول الرقمي يعني دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات العمل.

والتكنولوجيا الرقمية (النظم الرقمية) هي: كل الأجهزة الالكترونية عتاد وبرمجيات، والتي تقوم بمعالجة المعطيات بعد ترميزها أو تشفيرها إلى إشارات إثنينية (0،1) ، وغالباً ما تكون هذه الأجهزة حواسيب.⁷⁷

ويعد التحول الرقمي في المؤسسات حالياً ضرورة ملحة أكثر من أي وقت مضى، نظراً لدوره الهام في تحسين كفاءة المؤسسات، وفوائده العديدة والمتنوعة، سواء للعملاء والجمهور أو للمؤسسات والشركات، حيث أنها:

- تساعد في تحسين الكفاءة التشغيلية والخدمات التي تقدمها المؤسسات للعملاء والجمهور المستهدف.
- توفر فرصاً ضخمة للشركات على مختلف الجوانب من أهمها فرص الاستثمار في تطوير التقنيات والبنى الأساسية الداعمة لمشاريع التحول والمُعززة لشبكات الاتصال والمطورة لها.
- تؤثر إيجاباً على قدرات الشركات والمؤسسات في إنجاز عملياتها وكفاءة الإنتاج وقدرة التواصل المتكامل واتخاذ القرار الذي يدعم نمو المؤسسة أو الشركة وبالتالي يحقق الرخاء للمجتمعات.
- تمكن من دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتصنيع وبذلك ستتطور استقلالية وسائل الإنتاج أكثر.
- توظف التكنولوجيا بشكل أمثل، مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة في كافة أقسامها وفي تعاملها مع العملاء والجمهور، لتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها، وبالتالي توفير الوقت والجهد في آن واحد.
- تعمل على تحسين الجودة، وتبسيط الإجراءات للحصول على خدمات مقدمة للجمهور بصورة أفضل.
- تسهل الربط بين المؤسسات الحكومية، أو بينها والقطاع الخاص، مما سيكون له مردود إيجابي على الجمهور وعلى جودة أداء المؤسسات، بضمان وجود مصدر موثوق ومترابط من البيانات المعلومات،
- تساعد المؤسسات والشركات على التوسع والانتشار في نطاق أوسع، والوصول لشريحة أكبر من العملاء والجمهور ليس فقط في نطاق محلي ولكن حتى على نطاق إقليمي ودولي.⁷⁸
- تحفيز الابتكار والنمو السريع، مما يؤدي لكسر أنماط الإنتاج القديمة وطمس الحدود بين الشركات، وتتطور نماذج الأعمال الجديدة مثل المنصات الرقمية بسرعة مذهلة من شركات ناشئة محلية إلى شركات عملاقة

⁷⁶ حوتية عمر . (2018)، دعم التحول الرقمي في الصناعات العربية كخيار استراتيجي للتكيف مع مستجدات الثورة الصناعية الرابعة وتعزيز فرص التنمية المستدامة، كتاب أعمال المؤتمر الدولي السنوي " التصنيع والتنمية المستدامة " بتاريخ 5 و 6 مايو 2018، معهد التخطيط القومي، مصر ، مايو 2018، ص 90.

⁷⁷ جوي سعيدة . (2018)، إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الرقمية " الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث ، العدد الأول ، المركز الديمقراطي العربي ، برلين ، ألمانيا ، ص 189.

⁷⁸ أنظر : مقال بعنوان "التحول الرقمي ضرورة ودوره هام في تحسين كفاءة المؤسسات والخدمات المقدمة" . (2016)، متاح على الموقع: <http://www.malomatia.com/Arabic/Media/News/>، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/16.

عالمية، توظف في كثير من الأحيان عدداً قليلاً من الموظفين وتمتلك قليل من الأصول المادية. وتقوم أسواق المنصات الجديدة بربط الناس بسرعة أكبر من أي وقت مضى، مما سيوفر فرصاً اقتصادية لملايين الأشخاص، بغض النظر عن المكان الذي يعيشون فيه.⁷⁹ وهذا يمكن للشركات ألا تجعل منتجاتها أكثر فعالية فقط وإنما أكثر ملائمة لاحتياجات السوق.

2. مفهوم الابتكار مجالاته ومؤشراته:

تناول الكثير من الباحثين موضوع الابتكار innovation لما له من دور فاعل في تحسين حياة الأفراد والمجتمع ومنظمات الأعمال. فما هو مفهوم الابتكار؟ وما هي مجالاته؟ وما أهم مؤشراتاته؟.

1.2. تعريف الابتكار وأهميته في المؤسسات:

أن يبتكر الإنسان معناه أنه يميل إلى استحداث أمور جديدة، ومن بين تعريفات الابتكار نذكر ما يلي:
✓ يقصد بالابتكار " أي فكرة جديدة أو ممارسة جديدة أو تعبير جديد بالنسبة للفرد الذي يتبناها، وبالتالي فإن التركيز ليس على درجة اختلاف الفكرة عن الأفكار المستقرة ولكن التركيز على تبنيها".⁸⁰
✓ هو " تطبيق لطرق تسويقية وتنظيمية جديدة على مختلف هيئات المؤسسة عبر تقديم منتج جديد (سلعة أو خدمة) أو أسلوب جديد أو تحسين منتج أو سلوك حالي، وتنظيم أماكن العمل والعلاقات الخارجية".⁸¹
✓ وهناك تعريف شائع لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE): يرى بأن " الابتكار فكرة أو مجموعة أفكار إبداعية تترجم في إنتاج منتج جديد أو طريقة عمل جديدة موجهة للبيع أو للاستعمال".⁸²

من التعريفات السابقة، يمكن تعريف الابتكار بأنه قدرة المؤسسة على إنجاز أشياء جديدة من خلال توليد أفكار وتحويلها إلى قيم قابلة للتسويق في شكل منتجات جديدة أو تقنيات أو طرق فعالة. وأشارت العديد من الدراسات إلى التفرقة بين مصطلحات الإبداع creativity والابتكار innovation^(*): فالإبداع creativity، يعني إيجاد أشياء جديدة لا يوجد لها مثيل (فكرة، منتج، خدمة، ممارسة، عملية) والإبداع هو نقطة البداية لعملية الابتكار ومتطلب رئيسي لها وكل الابتكارات تبدأ بفكرة إبداعية. أما الابتكار innovation، فهو عملية التنفيذ الناجح للأفكار الإبداعية وتحويلها إلى تطبيق مفيد (إيجاد الحياة للفكرة الإبداعية)، أي أن الابتكار ما هو إلا تحويل الفكرة الإبداعية إلى عمل إبداعي. وقد يكون الابتكار على مستوى الفرد داخل المنظمة أو على مستوى الجماعة أو على مستوى المنظمة.⁸³ وتبرز أهميته بالنسبة للمؤسسات والشركات في الجوانب التالية:

⁷⁹ محمد عبد الظاهر. (2019)، الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة، مجلة صدى الموارد البشرية، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، العدد 10، أبريل 2019، الإمارات العربية المتحدة، ص 22.

⁸⁰ الصيرفي، حمد عبد الفتاح. (2003)، الإدارة الرائدة، عمان، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، ص 12.
Le Manuel D'oslo (2005), COCDE, in: browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/.pdf⁸¹

⁸² ملايكية عامر. (2012)، واقع الابتكار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28/27، نوفمبر 2012، جامعة بسكرة - الجزائر، ص 119.

^(*) من هذه الدراسات: دراسة Frederic M. Scherer (1986) بعنوان "Innovation and Growth, Murray Printing"، ودراسة Amabile, T. M (1996) بعنوان Creativity in Context. Boulder.

⁸³ بيطاط نور الدين، بوالزليقة صابر. (2017)، آليات تدعيم وتنمية الابتكار والإبداع كأداة لاستدامة المشاريع المفاوالاتية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، المجلد 1، العدد 2، 2017، المركز الجامعي بميلة، الجزائر.

- 1- ينعي ويراقب المهارات الشخصية في التفكير والتفاعل الجماعي من خلال فرق العصف الذهني.
- 2- يزيد من جودة القرارات التي تصنع لمعالجة المشكلات على مستوى المؤسسة أو قطاعاتها وإداراتها، في المجالات المختلفة الفنية والمالية والتسويقية وتلك الخاصة ببيئة العمل الاجتماعية.
- 3- يعزز جودة المنتجات، ويحقق التميز في الأعمال وتقديم الجديد ذو القيمة المضافة وصولاً للريادة.
- 4- يقلل الفترة بين تقديم منتج جديد وآخر مما يساهم في تميز المؤسسة من حيث التنافس بالوقت.
- 5- يساعد على خلق وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة، وعلى إيجاد سبل لتفعيل وزيادة حجم المبيعات.
- 6- يساعد على خلق وتعزيز صورة ذهنية طيبة عن المؤسسة لدى عملائها.

2.2. مجالات الابتكار ومؤشرات قياسه:

- مهما تعددت الجوانب التي يشملها الابتكار فإنه يمكن حصرها في المجالات التالية:
- 1- الابتكار الإنتاجي: يعني بإيجاد نوع جديد من المنتجات، وعادة ما تكون على هيئة معدات وآلات، وتجهيزات. وله ثلاثة أنواع: التطوير المستمر KAISEN ، القفز LEAPING ، الابتكار الجذري.
 - 2- ابتكار في أداء العمليات: يركز على طريقة أو آلية الإنتاج والعمل، من خلال إجراء تطوير هام في طريقة المنشأة في أداء عملياتها الإنتاجية أو الخدمة.⁸⁴
 - 3- الابتكار التسويقي: هو فعل مميز في الجانب التسويقي يجعل المؤسسة مختلفة عن الآخرين في السوق، أو الاستغلال الناجح لأفكار تسويقية جديدة. ومن نماذجه ساعات "سواتش".
 - 4- الابتكار الإداري: التوصل لمفاهيم جديدة قابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات وطرق جديدة، تساهم في تطوير أداء المؤسسة. ومن بينها: التمكين والتفويض، ومنهج الإدارة على المكشوف.
- واعترافاً بالدور الرئيس الذي يلعبه الابتكار كمحرك للتنمية، سيكون من الضروري أن يمتلك صناع السياسات مؤشرات ابتكار لقياس وتقييم النتائج، لدعم عملية وضع السياسات، باعتبارها عملية مستمرة. ويُعد مؤشر الابتكار العالمي GII من بين المؤشرات المركبة، الذي يرصد العوامل التي تؤثر على نمو الابتكار وتطوره، ونتاجه. حيث اشتركت في وضعه جامعة كورنيل، والمعهد الأوروبي لإدارة الأعمال INSEAD، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية WIPO، ويشتمل على نحو 80 مؤشراً تفصيلياً لمكونات بيئة الابتكار والإبداع، وتُستخلص البيانات من استقصاءات آراء رجال الأعمال، والقادة الحكوميين، والمسؤولين التنفيذيين.⁸⁵

3. مدى جاهزية الدول العربية لمواكبة التحولات الرقمية:

بالرغم من أن مجال العلوم والتكنولوجيا الرقمية والابتكار يعد عاملاً محورياً لبلوغ أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030، إلا أن المجتمعات العربية لم تندمج بعد في العولمة الرقمية لأن انطلاقها نحو المجتمع المعرفي جاءت متأخرة نسبياً وبطيئة إلى حد ما، وتعاني من ما يسمى بالفجوة الرقمية.⁸⁶ وهناك عدة مؤشرات يمكن من خلالها الحكم على مدى جاهزية الدول للاندماج في خارطة التكنولوجيا والابتكار والتنمية المستدامة، تخص: القدرة التنافسية، الابتكار العالمي التنمية البشرية، والجاهزية الرقمية. أ- بالنسبة لمؤشرات القدرة التنافسية، والابتكار العالمي، والتنمية البشرية، نجد معطيات الجدول التالي:

⁸⁴ بيطاط نور الدين، بوالزليفة صابر، مرجع سابق، ص 187.

⁸⁵ الأونكتاد (2014). "استعراض سياسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار"، متاح على الموقع: www.unctad.org.

⁸⁶ ومان محمد توفيق (2016)، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الأبعاد السوسيو-تقنية - حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة-، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

الجدول رقم (01): يوضع الابتكار والتنافسية والتنمية البشرية في الدول العربية حسب المؤشرات العالمية

البلد	ترتيب العام حسب مؤشر الابتكار (العالمي 2019)	درجة التقييم حسب مؤشر الابتكار العالمي	ترتيب العام حسب مؤشر القدرة التنافسية	درجة التقييم حسب مؤشر القدرة التنافسية	ترتيب العام حسب مؤشر التنمية البشرية	درجة التقييم حسب مؤشر التنمية البشرية
الأردن	86	29.61	73	59.3	95	0.735
الإمارات	36	42.17	27	73.4	34	
البحرين	78	31.10	50	63.6	43	0.846
تونس	70	32.83	87	55.6	95	0.735
الجزائر	113	23.98	92	53.8	85	0.754
سوريا					155	0.536
السودان					167	0.502
العراق					120	0.685
عمان	80	30.98	47	64.4	48	0.821
فلسطين					119	
قطر	65	33.86	30	71	37	0.856
الكويت	60	34.55	54	62.1	56	0.803
لبنان	88	28.54	80	57.7	80	0.757
ليبيا					108	0.706
مصر	92	27.47	94	53.6	115	0.696
المغرب	74	31.63	75	58.5	123	0.667
السعودية	68	32.93	39	67.5	39	0.853
موريتانيا			131	40.8	159	
اليمن	129	14.49	139	36.4	178	0.452
متوسط درجات التقييم		30.31		58.4		0.713

المصدر: تقرير بعنوان " الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة آفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030 " ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) - الأمم المتحدة ، بيروت ، 2019 ، ص 84.

من الجدول نلاحظ بأن ترتيب الدول العربية حسب مؤشر الابتكار العالمي له مستويات متقاربة.

ب- بالنسبة لمؤشر الجاهزية الرقمية، يمكن ملاحظة معطيات الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): تطور مؤشر الجاهزية الرقمية للدول العربية خلال الفترة (2013-2015) (0-7 درجة)

البنود	قيمة المؤشر 2015	الترتيب 143 دولة	قيمة المؤشر 2014	الترتيب 148 دولة	قيمة المؤشر 2013	الترتيب 144 دولة
الإمارات	5.3	26	5.3	23	5.20	24
قطر	5.2	27	5.1	27	5.22	23
البحرين	5.1	28	4.9	30	4.86	29
السعودية	4.8	33	4.7	35	4.78	32
عمان	4.3	52	4.5	42	4.56	40
الأردن	4.2	61	4.3	52	4.36	44
الكويت	4.2	62	4.0	72	3.96	72
المغرب	3.9	78	1.9	79	3.61	99
تونس	3.9	81	1.9	81	3.77	87
لبنان	3.8	88	3.5	99	3.64	97
مصر	3.7	96	3.6	94	3.71	91
الجزائر	3.2	117	3.1	120	2.98	129
موريتانيا	2.5	236	138	2.5	2.61	142
اليمن	-	-	136	2.7	2.73	140
ليبيا	-	-	-	-	2.75	138

المصدر: إلياس حناش. (2018)، واقع وآفاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

من الجدول نلاحظ تبوأ دول مجلس التعاون الخليجي للمراكز الأولى عربيا في مؤشر الجاهزية الرقمية، وهي مقبولة عالميا ما يعكس نجاحها في نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في بيئتها الوطنية.

وتواجه المؤسسات والشركات العربية تحديات في سعيها للتكيف مع التحولات الرقمية، ومنها التخلف التقني وتباطؤ استيعاب التكنولوجيا الحديثة، وعدم الاهتمام بالبحوث العلمية والتطبيقية، والفجوة بين التكنولوجيا الرقمية وتنمية الموارد البشرية، وضعف آليات تفعيل الخدمات الرقمية، ونقص التدريب الرقمي⁸⁷.

ثانياً: تأثير التكنولوجيا الرقمية في أسواق العمل

تتميز أسواق العمل بالتجديد والحركة المستمرة والتغير من حينٍ إلى آخر، وفي ظل التحولات الرقمية التي يشهدها العالم حالياً سوف نتطرق إلى تأثير التكنولوجيا الرقمية والابتكار في أسواق العمل العربية.

1. جوانب تأثير التكنولوجيا الرقمية في أسواق العمل:

يمكن التطرق إلى أهم جوانب تأثير التكنولوجيا الرقمية والابتكار في أسواق العمل، كالتالي:

1- أن التكنولوجيا الرقمية سيكون لها تأثيرات هائلة ومباشرة على أسواق العالم، وتهدد بالاستغناء عن بعض الوظائف، على نحو مماثل لما حدث عند الاستعاضة عن القوة العضلية بتكنولوجيا الآلات⁸⁸.

2- من المتوقع أن تنخفض عدد ساعات العمل من 71 % حالياً إلى 58 % بحلول عام 2022، وبالتزامن معه سيتم خلق فرص عمل جديدة، وهو ما يمثل دافعاً رئيسياً للشركات، لتحفيز الابتكار، وسرعة دمج أنشطتها بالمسار التكنولوجي، وتطوير قدرات العاملين بها لمواكبة الثورة الرقمية⁸⁹.

3- تغير الطريقة والشروط التي يعمل وفقاً لها الناس، وذلك بخلق مجالات جديدة للعمل، لم توجد من قبل وجميعها مرتبطة بالتقنيات التي سوف تبتكرها الثورة الرقمية، وهذا مما يخلق المزيد من الوظائف غير التقليدية و"الوظائف المؤقتة" قصيرة الأجل. ويجعل هذا الوضع بعض الوظائف أكثر مرونة وأكثر سهولة في الحصول عليها، لكنه يثير المخاوف بشأن عدم استقرار الدخل وغياب الحماية الاجتماعية.

4- التغير في المهارات المطلوبة للعمل، فوفقاً لتقرير صدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في أكتوبر 2019، أن من أهم التحديات التي تواجه الأيدي العاملة مستقبلاً هي توافر المهارات المطلوبة لمواكبة التطور التكنولوجي الكبير، وضمان أن القوى العاملة لديها المهارات اللازمة لدعم التكنولوجيات الجديدة.

5- زيادة اهتمام المؤسسات بتعيين أصحاب الخبرات والمهارات الوظيفية، وليس حملة الشهادات الأكاديمية، خاصة وأن سرعة التغير في الوظائف كبيرة، كما أن 66 % من الوظائف الحالية ستختفي بعد 10 سنوات، وستحل الآلة مكان الإنسان في عدة وظائف.

6- ازدياد الحاجة لمهارات التواصل، فالأسواق والوظائف الجديدة تمثل محركاً لزيادة الطلب على الموظفين الذين يتمتعون بمهارات التواصل وحل المشاكل ويمكنهم العمل ضمن فريق. ويقلص التغير التكنولوجي الوظائف المكتبية المتكررة ويعمل على استبدالها بأنواع جديدة من العمالة⁹⁰.

7- التأثير في مستقبل الوظائف، وأن ثمة 5 اتجاهات رئيسية تشكل ملامح سوق العمل في العالم وهي: العمولة والديموغرافية والتكنولوجيا الرقمية وأخلاقيات الأعمال التجارية والتعلم⁹¹.

⁸⁷ حوتية عمر، (2018)، تنمية الموارد البشرية في المجال الرقمي كمدخل لتعزيز فرص اندماج الشركات العربية في العمولة الرقمية (مع الإشارة إلى تجارب عالمية)، مؤتمر: العمولة وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، جامعة تلمسان - الجزائر: 14 و 15 نوفمبر 2018، ص 10.

⁸⁸ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (2018)، نشرة التكنولوجيا من أجل التنمية في المنطقة العربية 2018 "أفاق عالمية وتوجهات إقليمية"، الأمم المتحدة، بيروت، ص 21.

⁸⁹ مقال بعنوان: كيف تؤثر الثورة الصناعية الرابعة على سوق العمل؟ (2020)، متاح على الموقع: <https://al-ain.com/article/industrial-revolution>، revolutiontechnology، اطلع عليه بتاريخ: 2020/09/03.

⁹⁰ محمد عبد الظاهر، مرجع سابق، ص ص: 22-25.

فقد أتاحت التكنولوجيا فرص عمل لم تكن متوفرة سابقاً لجزء من المجتمع على غرار النساء والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وسوف تلغي مهناً ووظائف، وتستبدل مهام بأخرى.

2. واقع أسواق العمل العربية في ظل التغيرات العالمية:

إن التحولات التكنولوجية المستجدة على الساحة العالمية، وتزايد شدة المنافسة في السوق العالمية، تؤثر في أسواق العمل عبر العالم كله، مما يزيد من أهمية تحليل خصائص أسواق العمل العربية، ومن أبرزها:

1- ارتفاع وتائر نمو العرض من العمالة نتيجة ارتفاع معدلات نمو السكان والقوى العاملة، مقارنة مع تباطؤ نمو الطلب على العمالة، الناتج عن عدة عوامل منها ضعف معدلات الاستثمار، ومن ثم ضعف القدرة على توليد فرص التشغيل، وتواضع مستويات الإنتاج وكفاءة الإدارة.

2- استفحال مشكلة البطالة، خاصة بين الشباب والمتعلمين، إذ بلغ معدلها الإجمالي بالدول العربية 10 % عام 2018 وفق تقديرات البنك الدولي، وهو ما يمثل تقريباً نحو ضعف المتوسط العالمي البالغ 5.4 %. وبحسب تقرير آفاق الاقتصاد العربي الصادر عن صندوق النقد العربي لعام 2019 فإن مشكلة البطالة تعتبر من أهم التحديات التي تواجه البلدان العربية حالياً، وخاصة في أوساط الشباب في الشريحة العمرية (24-15 سنة)، إذ بلغ معدل بطالة الشباب في الدول العربية نحو 26.1 % في عام 2018 وهو نفس المستوى المسجل في عام 2000، ويعادل تقريباً ضعف معدل بطالة الشباب على مستوى العالم البالغ 13.2 %⁹².

3- وجود اختلالات في المنظومة التعليمية، والتي تعود بالسلب على قابلية وإمكانية توظيف خريجها، وذلك لعدم ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل خصوصاً في ظل التطورات التكنولوجية.

4- ضعف مستوى التعليم والتدريب المهني، فالشباب الذين يسعون إلى ولوج سوق العمل، يفتقرون من حيث طبيعتهم، إلى الخبرة المهنية، مع أنها بالغة الأهمية بالنسبة إلى الشركات.⁹³

وقد أشارت منظمة العمل الدولية في أحدث تقاريرها (2019) حول قضايا سوق العمل إلى نسبة كبيرة من الشباب غير العاملين وغير المتعلمين وغير المتدربين مهنيًا في الدول العربية، تتفاوت لتصل 16 % في دول مجلس التعاون الخليجي، وتقفز إلى 40.5 % في باقي الدول العربية.⁹⁴

5- ارتفاع نسبة العمالة المهاجرة، وخاصة المؤهلة منها أو ما يعرف بـ "هجرة الأدمغة".

6- التنافر بين المهارات وسوق العمل في العالم العربي.

7- تداعيات أزمة كورونا "كوفيد 19" على سوق العمل منذ نهاية 2019، فقد نشرت منظمة العمل الدولية تقريراً في إبريل 2020 حذرت فيه من التداعيات "المدمرة" لجائحة كورونا على الوظائف والإنتاج حول العالم، مؤكدة أن سوق العمل يواجه "أسوأ أزمة عالمية منذ الحرب العالمية الثانية".

⁹¹ مقال بعنوان: "التكنولوجيا تغير سوق العمل العالمي وتفرض المهارات المطلوبة". (2019)، مرجع سابق.

⁹² انظر الموقع: <http://mubasher.aljazeera.net/news/>، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/16.

⁹³ التقرير السادس "النهوض بعمالة الشباب - رفع التحدي". (2005)، مؤتمر العمل الدولي "الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق"، الدورة 93، 2005، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، ص 17، 18.

⁹⁴ منظمة العمل الدولية. (2020)، "40.5 % من الشباب في الدول العربية غير مدربين مهنيًا"، متاح على الموقع:

https://www.aleqt.com/2020/01/23/article_1750921.html، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/27.

ثالثاً: الاستثمار في المشاريع الابتكارية كمدخل للتمكين الرقمي للشباب العربي

تمثل التكنولوجيا الرقمية فرصة هائلة للشركات العربية، تمكنها من توظيف التقنيات الذكية من أجل إحداث تحول نوعي في عملياتها، وبما يعزز فرص تمكين الشباب العربي في المجال الرقمي.

1. الاستثمار في المشاريع الابتكارية وأهميته:

لقد أصبح الاستثمار في الابتكار ضرورة ملحة في ظل تنامي التحديات المرتبطة بالعمولة ومستجدات التكنولوجيا الرقمية، ولذلك نصح الاقتصاديون بأهمية زيادة الاستثمار في المشاريع الابتكارية بالوطن العربي.

1.1 مفهوم المشاريع الابتكارية:

هناك توجه عالمي حالياً نحو نوع جديد من المشاريع تعرف بـ " المشاريع الابتكارية " كأداة استثمارية . يعرف Eric Ries المشروع الابتكاري في كتابه " The lean startup " بأنه : كيان بشري صمم لخلق منتج جديد أو خدمة جديدة في ظل حالة عدم تأكد شديدة ⁹⁵.

وبالتالي يمكن اعتبار المشروع الابتكاري بأنه تجسيد لأفكار ابتكارية وتنفيذها، بغرض المساهمة في حل المشكلات التي تواجه البشر في حياتهم اليومية، والتي ترتبط في معظمها بمشكلات الإنتاج. وتعتبر الفكرة الجيدة والمناسبة للبيئة الأولى لكل مشروع ابتكاري، وقد يدور في خلد صاحبها عدة أفكار يمكن أن تؤدي إذا أحسنت دراستها إلى مشروع مربح وناجح، فمهما كان النشاط الذي سيختاره، فليأكد من أنه يجب القيام به، وأن الآخرين على استعداد لدفع الثمن للحصول على منتجاته أو خدماته ⁹⁶.

ويؤكد الكثير من رجال الأعمال بأن المشروع الابتكاري غالباً ما يكون خطوة جديدة تساعد على حل مشكلة صناعية أو إدارية أو غيرها. مما سيسهم في الارتقاء بالمجتمعات وجعلهم يعيشون حياة كريمة.

وإن كان العديد من رواد الأعمال يعتقد أن موضوع الابتكار يقتصر على الشركات الكبرى ذات الموارد المالية والتقنية، وأن التي تخوّلها لتوظيف باحثين علميين وتخصيص قسم للأبحاث والتطوير، فإن ظاهرة لجوء الشركات العملاقة إلى الاستحواذ على الشركات والمشاريع الناشئة المبتكرة تأكيد على إيمانها بأن الأسلوب الابتكاري سهل التطبيق في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر محرك أساسي للنمو الاقتصادي ، نظراً لمساهمتها الفعالة في خلق فرص جديدة للعمل وزيادة الناتج المحلي والتنافسية.

فأصبحت معظم الشركات العملاقة تفضّل الاستثمار في شركات ناشئة كطريقة أقل مخاطرة من الاستثمار داخلياً في الابتكار المؤسسي، ولعل أكبر مثال على ذلك شركة جوجل التي استحوذت على 180 شركة حتى تاريخ أبريل 2015 معظمها شركات ناشئة أحدثت ثورات رقمية وتكنولوجية ⁹⁷.

وقد اختلف المفكرون حول مراحل الاستثمار في المشاريع الابتكارية، ويمكن تحديدها في سبعة مراحل: مرحلة تحديد الهدف، مرحلة دراسة جدوى مبدئية لفكرة المشروع، مرحلة توفير التمويل المالي للمشروع، مرحلة إعداد دراسة الجدوى التفصيلية، مرحلة إعداد برنامج زمني للمشروع، مرحلة التنفيذ والتجهيز، مرحلة المتابعة والتقييم لما تم إنجازه من الأعمال ومعرفة ما تم التوصل إليه وفق ما خطط له ⁹⁸.

⁹⁵ Eric Ries, (2011), The lean startup, the Crown Publishing, 1st ed, New york, p37.

⁹⁶ بثينة الفخراني (2019)، " أفكار مشاريع – أفضل الطرق للحصول على أفكار مشاريع ناجحة"، متاح على الموقع: <https://e3rf.net/how-to-get-profitable-projects-idea/K>، اطّلع عليه بتاريخ: 2020/08/10.

⁹⁷ أنظر مقال بعنوان " المؤسسات الناشئة والصغيرة القوة المحركة لاقتصاد الابتكار " . (2016) ، متاح على الموقع: <https://lusailnews.net/article/knowledge/success/12/04/2016/> ، اطّلع عليه بتاريخ: 2020/09/02 .

⁹⁸ Nicholas Siropolis. (1994), Small Business Management, 5th edition, Houghton Mifflin Company, P43- 48

2.1. أهمية الاستثمار في المشاريع الابتكارية:

تعتبر المؤسسات والمشاريع الابتكارية القوة المحركة لاقتصاد الابتكار، ويمكن إبراز أهمية الاستثمار في المشاريع الابتكارية على المستوى الوطني وبالنسبة للمؤسسات، فيما يلي:

1.2.1. أهمية الاستثمار في المشاريع الابتكارية على المستوى الوطني:

تتجه الكثير من الدول العربية حالياً إلى دعم الاستثمار في المشاريع الابتكارية، والتي ينظر لها بأنها محرك اجتماعي واقتصادي وضرورة لمواجهة المنافسة الدولية ومواكبة مستجدات التكنولوجيا الرقمية. ولا شك أن التوجه نحو إقامة مشاريع ابتكارية سيساعد كثيراً على تحسين دخل ومستوى معيشة الأفراد، وفي حل الكثير من المشكلات التي تواجه المجتمعات العربية. ويتجلى ذلك فيما يلي⁹⁹:

- 1- تساعد في التقليل من نسبة البطالة كونها قطاعاً جديداً على الأسواق يجذب إليه معظم الزبائن.
 - 2- أن توجه الكثير من الأشخاص للقيام بتنفيذ المشروعات الابتكارية، يوفر لهم المال لتحسين معيشتهم.
 - 3- تدر دخلاً لأصحابها، وتنوع مصادر الدخل الوطني، وتعزز من القدرات التنافسية للاقتصاد الوطني.
- وقيام الأشخاص بالسفر إلى دول رائدة في عالم الابتكار، سيمكنهم من تعلم أكثر الأشياء الابتكارية التي تساهم في حل مشكلات الوطن والارتقاء به، وهذا ما يجعل المشاريع الابتكارية من أنجح المشاريع.

2.2.1. أهمية الاستثمار في المشاريع الابتكارية بالنسبة للمؤسسات:

تعتبر النشاطات الابتكارية والإبداعية عنصراً أساسياً، ومهما اختلفت أنواع المنظمات، تصبح فيه قدرة المنظمة على توليد الأفكار الجديدة والعمل بها عاملاً حاسماً في الوصول إلى النجاح والتقدم. فالمنظمات التي تبذل وتبتكر تجني كل المزايا، حيث أصبح الاستثمار في الابتكار في عصرنا الحالي يمثل أحد أهم عوامل نجاح المؤسسات، والذي يأخذ شكل منتجات جديدة وطرق إنتاجية جديدة. وتطبيق إستراتيجية الاستثمار في الابتكار في المؤسسات مهما كان حجمها يؤدي إلى رصد وجمع الأفكار والمعارف المتاحة، واستغلالها في تطوير منتجات المؤسسة وكسب مزايا تنافسية مستمرة. وباعتبار الحصول على عوائد مالية من الابتكار هو الهدف الرئيسي للمشروع الابتكاري، لذا غالباً ما يتم استخدام المقاييس الحسابية مثل جعل ميزانية البحث والتطوير نسبة مئوية من "المبيعات السنوية" أو من "عوائد المساهمين" أو ربط نشاطات البحوث والتطوير بقيمة المشروع، وهذا من أجل قياس عائد الاستثمار وتقييم الجدوى للمشروع الابتكاري. وتستخدم هذه الأدوات المالية ليس فقط للحكم على نجاح الابتكار، ولكن أيضاً لتقييم جدوى مشروع الابتكار في مراحله المبكرة.¹⁰⁰

2. استثمار الشباب العربي في المشاريع الابتكارية الفرص والتحديات:

1.2. مؤهلات وفرص استثمار الشباب في المشاريع الابتكارية بالدول العربية:

⁹⁹ رندة عبد الحامد، "عوامل نجاح المشاريع الابتكارية"، متاح على الموقع: <https://www.thaqfya.com/success-factors-innovative-projects/>، اطلع عليه في: 2020/08/15.

¹⁰⁰ مقال بعنوان "مقاييس الابتكار ومؤشرات الأداء الرئيسي: دليل على نجاح أو فشل الاستثمار"، (2017)، متاح في الموقع: <https://knowledge-arabia.insead.edu/strategy/innovation-metrics-and-kpis-are-you-getting-what-you-pay-for>، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/10.

تبدى الدول العربية اهتماما متزايدا بالعلوم والتكنولوجيا والابتكار، وقد وضعت العديد منها رؤى تنموية وطنية، تسعى من خلالها إلى مواكبة التقدم السريع للعملة وتنمية القدرة التنافسية للاقتصاد. ومن بين ما تركز عليه هذه الرؤى التنموية دعم الشباب في إقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة لاستغلال طاقاتهم في التنمية المستدامة، ومن بينها المشاريع الابتكارية في مختلف المجالات وخاصة التكنولوجيا منها.

وبالإشارة إلى الرؤى التنموية لبعض الدول العربية، وعلاقتها بدعم المشاريع الابتكارية، نجد مثلاً: ¹⁰¹ أن "رؤية الأردن 2025" تركز على تسعة محاور نمو رئيسية، من بينها تكنولوجيا المعلومات والإبداع، من شأنها توليد فرص العمل للأردنيين وإيجاد مصادر دخل جديدة. وتشجع الرؤية على تنمية روح الريادة والابتكار من أجل تعزيز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في إيجاد فرص عمل للشباب. ¹⁰² أن "رؤية الإمارات العربية المتحدة 2021" تسعى في المحور "اقتصاد تنافسي معرفي مبني على الابتكار" إلى الانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة من خلال تحفيز الابتكار والبحث والتطوير، وغرس ثقافة ريادة الأعمال. ¹⁰³ في "رؤية مصر 2030"، يمثل محور المعرفة والابتكار والبحث العلمي الركيزة الثالثة لإستراتيجية التنمية المستدامة، بهدف جعل المجتمع المصري بحلول 2030 مجتمعاً مبدعاً ومبتكراً ومنتجاً للمعرفة. وإنشاء نظام متكامل يربط تطبيقات المعرفة ومخرجات الابتكار بالأهداف والتحديات الوطنية. ¹⁰⁴ أن "الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة 2030" في المغرب، يركز أحد محاورها على الابتكار والبحث العلمي باعتبارهما رافعة للتنفيذ الفعلي للتنمية المستدامة، ويهدف إلى تعزيز البحث التطبيقي في مجال التنمية المستدامة والاقتصاد الأخضر وتشجيع استخدام التكنولوجيا النظيفة ونقلها.¹⁰¹ وهكذا نرى بأن ما تتضمنه هذه الرؤى سيشجع الشباب العربي للاستثمار بقوة في المشاريع الابتكارية.

2.2. معوقات وتحديات الاستثمار في المشاريع الابتكارية بالدول العربية:

- 1- تحديات مرتبطة بالتحويلات الرقمية، وكيفية الانتقال من اقتصاد تقليدي يعتمد في معظمه على النفط إلى الاقتصاد المعرفي، وما يتطلبه من ضرورة تنوع مصادر الدخل وإعادة هيكلة القطاعات الاقتصادية.
- 2- كيفية سد الفجوة بين مخرجات المؤسسات التعليمية وعدم انسجامها مع متطلبات سوق العمل.
- 3- افتقاد قادة المؤسسات والأفراد العاملين لميزة العمل المشترك التي تشجع على الإبداع والابتكار.¹⁰²
- 4- أن مفهوم ريادة الأعمال لا يزال محدوداً ويعتبر الكثير أن امتلاك الأشخاص لأعمال خاصة بهم يجعل منهم ريادي أعمال. لكن في الحقيقة مفهوم ريادة الأعمال يرتبط بما يقدمه الشباب من أفكار متميزة وإبداعية تُساعد في نشأة وابتكار مشاريع جديدة، والدخول لأسواق عمل جديدة.
- 5- بالرغم من وجود بيئة يمكنها دفع الشباب والمرأة في الدول العربية على الابتكار والاختراع، إلا أنها غير قادرة على نقلهم للمرحلة الثانية والثالثة. وهذا نتيجة لعدم بذل جهد لتسويق الفكرة وعرضها على مستثمرين، وتحديات يفرضها المنافسون في السوق، وعدم تلبية الاختراعات لاحتياجات السوق أو لا تمتلك قيمة مضافة.¹⁰³

¹⁰¹ تقرير "الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة آفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030"، مرجع سابق، ص 89.

¹⁰² سامي مراد (2018)، "الاستثمار في الابتكار: تجارب وخبرات - دراسة نظرية مسحية"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05 (02) 2018، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص 22.

¹⁰³ نايف عبد الله الحربي (2019)، "السعودية تسابق الزمن في عالم الابتكار"، متاح على الموقع: <https://www.al-madina.com/article/622728>، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/06.

- 6- ضعف الاستثمار العام والخاص في مجالات العلم والتكنولوجيا المختلفة مثل التعليم التكنولوجي، والبحث والتطوير والتقييم والمعايير، ونشر المعلومات العلمية والتكنولوجية.
- 7- ضعف النظام الوطني للابتكار، ما يجعل الاستثمار في رأس المال الثابت لا يعود بالأرباح المفترضة، لأن الاستثمار في وسائل الإنتاج لا يعني نقلاً حقيقياً للتكنولوجيا وامتلاكاً لها بل فقط زيادة في القدرات الإنتاجية، والتي تتقادم مع الزمن، مما يحد من قدرتها على المنافسة العالمية الشديدة بعد فترة.
- 8- أن المشاريع الابتكارية لم تجد البيئة الاقتصادية والاجتماعية المناسبة لها، وعدم توجيه الطاقات والأفكار الإبداعية للمالكي مثل هذه المشاريع حتى تكون ريادة بأفكارها وتكوينها وإستمراريتها وتوظيف الإمكانيات الموجودة فيها، بتنمية قدرات المالكين لمثل هذه المشاريع لتصبح نواة لمشاريع كبيرة متطورة تخدم الاقتصاد الوطني.

3. دور المشروعات الابتكارية في التمكين الرقمي للشباب العربي:

- يملك الوطن العربي ثروة من الموارد البشرية وبوجه خاص النسبة العالية من الشباب مقارنة مع الأقاليم الرئيسية في العالم، إذا ما تم تحويلهم من عبء على موارد تلك الدول إلى طاقة منتجة وذلك من خلال تنمية قدراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة.
- ويتجلى دور المشاريع الابتكارية في تعزيز فرص التمكين الرقمي للشباب العربي، من خلال:
- 1- الإسهام في بناء الخبرات والمواهب في المجال الرقمي: والاستثمار فيها، ما يجعل هذا النوع من المؤسسات يهتم بأصحاب الكفاءات والمواهب العلمية والتكنولوجية واحتضانهم ودعمهم.
 - 2- أن المشاريع الابتكارية تتميز بالمرونة التنظيمية، وتسعى للتكيف مع متطلبات التكنولوجيا الرقمية من خلال إعادة هندسة العمليات والأنشطة فيها، ما يجعلها تتيح للشباب إمكانية الوصول إلى الأدوات الرقمية والقدرة على الانخراط في المجتمع الإبداعي العالمي. وبالتالي الإسهام في تطوير البنية الأساسية التقنية، وبما يمكن من تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية للمجتمعات المحلية،
 - 3- نظراً لأهمية الأدوات والوسائل التكنولوجية الرقمية التي تستخدمها المشاريع الابتكارية، فقد أصبحت تدرج ضمن المؤشرات الفاعلة في عملية تنمية الموارد البشرية وتمكينها رقمياً.
 - 4- أن المشاريع الابتكارية تسهم في تنمية وتطوير القدرات الوظيفية للموارد البشرية في جانبيها التقني، لاسيما في زيادة قدرة الوصول للمعلومات المطلوبة بالسرعة المناسبة وزيادة قدرة الاتصال الفعال، والتحكم في الأنشطة والرقابة عليها، ما من شأنه ضمان استمرارية الأنشطة والحفاظ على الموارد البشرية.
 - 5- تنظيم دمج التكنولوجيا بقطاع العمل، وذلك بتصميم استراتيجيات توازن بين البشر والتكنولوجيا، لتجنب حدوث اضطرابات اجتماعية، عبر تجديد الوظائف والانتقال من النموذج التقليدي لأتمتة الوظائف إلى نموذج أكثر مراعاة لتأهيل العاملين ودمجهم في سوق العمل. فالمشاريع الابتكارية تركز على إعادة تأهيل وتنظيم المواهب التكنولوجية وتحديد متطلبات العصر الجديد. وهذا من شأنه خلق وظائف جديدة بأقسام الموارد البشرية تتضمن: "رؤساء قسم إعادة اختراع الوظائف وإعادة تشكيل المهارات" "ورؤساء أقسام الملائمة والغرض" لمتابعة تماشي الوظائف مع احتياجات السوق والمنظمة والمجتمع.¹⁰⁴
 - 6- أن المشاريع الابتكارية تعمل على نشر التكنولوجيات واعتمادها، بما في ذلك التكنولوجيا الرقمية، وتنمية المهارات في هذا المجال. ونظراً للقيمة الحاسمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتأثيرها على التكنولوجيات

¹⁰⁴ مقال بعنوان: كيف تؤثر الثورة الصناعية الرابعة على سوق العمل؟. (2020)، متاح على الموقع: <https://al-ain.com/article/industrial-revolution> ، اطلع عليه بتاريخ: 2020/09/03.

الناشئة الأخرى، ينبغي ضمان مستويات ملائمة من الكفاءة في التكنولوجيات الرقمية، وتحسين الهياكل الأساسية في الدول العربية، وإيصال الإنترنت لجميع المناطق والفئات بأسعار معقولة.

رابعاً: أهمية الاستثمار في المشاريع الابتكارية لدمج الشباب العربي في سوق العمل

يمتلك الوطن العربي ثروة من الموارد البشرية وبوجه خاص نسبة عالية من الشباب وخريجي الجامعات، بالإمكان استغلال قدراتهم، وتحويلهم من عبء على موارد تلك الدول إلى طاقة منتجة، من خلال دعم الاستثمار في المشاريع الابتكارية، التي يمكن أن تشكل مدخلاً لتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل.

1. توجه الشباب العربي للاستثمار في مشاريع ابتكارية تدعم اندماجهم في سوق العمل:

أظهرت إحدى النتائج التي توصلت إليها الدراسة الاستقصائية للشباب العربي لعام 2018 أن أكثر من 60 % من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 عاماً يعتقدون أن الثورة الرقمية كان لها تأثير إيجابي على الشرق الأوسط، واعتبروها التطور الأكثر أهمية الذي شكل المنطقة في العقد الماضي.

ويلجأ رواد الأعمال العرب من الشباب إلى قطاع التكنولوجيا كبوابة للمستقبل ، ومع تزايد الشباب في الدراسة والتسوق والخدمات المصرفية عبر الإنترنت ، هناك الكثير مما يجب القيام به لتطوير النظام البيئي الرقمي حتى يتمكن الشباب من تحويل هذا إلى مهنة أو عمل تجاري فرصة.¹⁰⁵

ويأتي الاستثمار في المشاريع الابتكارية ضمن هذا التوجه الجديد للشباب العربي، حيث يرتبط هذا الأخير بعمق بالاقتصاد الرقمي ، ومحاولة الاستفادة من هذا المشهد الجديد في تشكيل مصائرهم.

إن سعي الدول العربية لتنمية المشاريع الابتكارية من جانب الشباب ولأجلهم تمثل مصدراً أساسياً من مصادر خلق العمالة للشباب. فمثل هذه المشاريع تمثل خياراً جذاباً للعديد من الشباب المبتكرين ، ولاسيما إذا كانوا غير قادرين على دخول العمالة الرسمية أو أنهم لا يرغبون في ذلك.

فالمشاريع الابتكارية تؤدي دوراً رئيسياً في النهوض بعمالة منتجة ومختارة بحرية وزيادة إمكانية الوصول إلى فرص اكتساب الدخل وزيادة المشاركة الاقتصادية من جانب الفئات المؤهلة والمحرومة والمهمشة.

وينبغي أن تتناول أشكال الدعم المقدم لتنمية هذه المشاريع بين الشباب إمكانية الوصول إلى خدمات الائتمان والخدمات المالية وخدمات تنمية مشاريع الأعمال وتقديم المساعدة في مجال الإدارة والتدريب وتوفير أماكن عمل مجانياً أو بتكلفة منخفضة وكذلك توفير الرعاية والإرشاد.

2. سبل تفعيل الاستثمار في المشاريع الابتكارية بالوطن العربي:

هناك العديد من السبل التي يمكن أن تدعم توجه الحكومات العربية نحو تشجيع استثمار الشباب في المشاريع الابتكارية، لتمكينهم رقمياً، وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل، سنشير لبعضها فيما يلي:

1. تطوير البنية التحتية في المجال الرقمي والابتكار، وبناء نظام بيئي داعم للابتكار في الدول العربية، وإنشاء مراكز وطنية للابتكار حيث يمكن للمبتكرين الوصول إلى المعدات والنماذج، ومساحات العمل المشترك، والإرشاد، وشبكات من المبدعين. عوامل تسهم في نشر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، وتساعد أيضاً الشركات الصغيرة والمتوسطة والمبتكرين الأفراد في زيادة كفاءتهم والوصول إلى الموارد والتقنيات التي تُشكل لبنات لخلق فرص الاستثمار في المشاريع الابتكارية.

¹⁰⁵ مقال بعنوان "تمكين الشباب العربي من خلال القوة الرقمية". (2019) ، متاح على الموقع: <https://arsianews.com/2019/06/r/> ، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/16.

2. تطوير المهارات الرقمية : من المتوقع نمو الاقتصاد الرقمي بسرعة خلال السنوات القليلة المقبلة، ونمو الذكاء الاصطناعي والروبوتات وإنترنت الأشياء. وهو ما يتطلب توفير قوة عاملة ماهرة وشابة لملاء الأدوار التي تستخدم هذه التكنولوجيا. وسيكون الجيل القادم هو القوة الدافعة للاقتصادات العربية في العقود القادمة ودعم مختلف المشاريع وخصوصا الابتكارية منها، لذلك من الضروري أن يعمل صانعو السياسات والمؤسسات التعليمية والشركات معا لتحسين مهاراتهم.
3. دعم سياسات التعليم، وتوظيف التكنولوجيا الرقمية في مناهج وطرق التدريس، وأن على المدارس التحول التدريجي من البيئة المدرسية التقليدية إلى البيئة المدرسية الموائمة لمتطلبات هذه الثورة. وتشجيع الشباب على التوجه نحو اختصاصات تقنية كالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ما يسمح لهم بتطوير مرونة فكرية لتحفيز فصل جديد من الابتكار. كما يجب على الجامعات أن تضطلع بدور هام لتنمية ثقافة الابتكار وزيادة الأعمال لتتجسد مخرجاتها في مشاريع ابتكارية.

وهنا نشير للنمو المحقق في برامج الابتكار بجامعة الملك عبد الله بالسعودية، حيث تلقى برنامج تسريع المشاريع الناشئة "TAQADAM" 150 طلب في عام 2016، وأكثر من 600 طلب في عام 2018.¹⁰⁶

وينبغي دمج مفاهيم الابتكار في المناهج الدراسية لجميع المستويات التعليمية، وإتاحة الفرصة لطلبة المدارس والجامعيين وطلبة الدراسات العليا للمشاركة والاندماج في مشاريع مبتكرة، وتقديم التسهيلات لهم.

4. بناء وتطوير وتنمية قيادة مبدعة في إدارة المشاريع واستدامتها، فالمشروعات الابتكارية لا يمكن أن تزدهر إلا في مجتمع تتوفر فيه روح الريادة وحب العمل الحر، والاستعداد للمخاطرة، وتبني الأفكار الجديدة، وفهم آليات التنافس في السوق العالمي، وهي من سمات القيادة المبدعة.
5. خلق وإثراء البيئة الإبداعية المحيطة بالمبادرين، واستثمار الفرص باستخدام كافة موارد المجتمع.
6. التركيز على الاستثمار وبشكل مكثف في البحث العلمي والابتكار، لضمان انتقال البلد إلى مجتمع قائم على المعرفة، يتميز بالتنافسية والديناميكية المبتكرة. ومن خلال الإدارة الناجحة لهذا التحول سيتم وضع أساس للانضمام للثورة الصناعية الرابعة.¹⁰⁷
7. تعزيز روح الابتكار والتعاون بين أفراد فريق العمل في المصنع أو الشركة، وتقديم المنتج بأفضل صورة وجودة ممكنة باستخدام تكنولوجيا رقمية متطورة، ستدعم الوصول لرضا العملاء بشكل مميز.
8. اعتماد إستراتيجية لإعادة التدريب والتطوير والاستفادة من التقنيات التكنولوجية في هذا المجال.
9. تفعيل دور النظام الوطني للابتكار في التنمية. وهو "شبكة من الهيئات العمومية والخاصة، والتي تخلق عبر تفاعل أنشطتها تراكم وتحول المعارف والكفاءات التي تعد أصل التكنولوجيا الحديثة. وتشمل هذه الشبكة: المؤسسات الاقتصادية، الجامعات، معاهد البحث العمومية والمختلطة ومعاهد الملكية الفكرية.¹⁰⁸ وتعزيز دور هذا النظام في الدول العربية سيؤثر على التنمية من خلال تأثيره على نقل وتوطين ثم توليد التكنولوجيا بشكل حقيقي ومن خلال تأثيره على توليد فرص عمل جديدة للمواطنين.

¹⁰⁶ عهود بنت طلال جميل أحمد حسنين، إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بالقدرة الابتكارية لدى المرأة السعودية (دراسة ميدانية على عينة من سيدات الأعمال بمنطقة مكة المكرمة)، رسالة ماجستير في الاقتصاد المنزلي، كلية الفنون والتصميم الداخلي بمكة المكرمة، جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية، 1432هـ/2011م، ص ص: 124، 125.

¹⁰⁷ منيف الزعبي. (2019)، تفعيل منظومات العلوم والتكنولوجيا والابتكار من أجل التنمية المستدامة في العالم العربي، مجلة دراسات للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 46، العدد 1/2019، ص 55.

¹⁰⁸ OCDE (2005), in: www.oecd.org/fr/sti/inno/41270307.pdf

10. تدعيم الأعمال الإبداعية بواسطة إنشاء برامج الحاضنات التكنولوجية وتوفير الدعم المالي والقانوني للمستثمرين بغية تدفق الأفكار الإبداعية وتكوين مخزون بشري من رجال الأعمال مما يسهل نقل مخرجات البحث و التطوير من المختبرات إلى الأسواق.

11. الاستفادة من تجارب الدول الصاعدة ، والتي سخرت إمكاناتها للاستفادة من سهولة الحصول على المعرفة العالمية لتحسين قدراتها الابتكارية والإنتاجية، وتنمية المشاريع الابتكارية. كما هو عليه الحال في الصين وكوريا الجنوبية والهند، ونذكر على سبيل المثال قيام شركة صينية في عام 2014 ببناء قرية تضم عشرة منازل باستخدام طابعة ثلاثية الأبعاد في أقل من يوم واحد، وفي عام 2017 تم افتتاح امتداد طريق سريع يحول ضوء الشمس إلى كهرباء بالطاقة الشمسية، وينقلها مباشرة لشبكة الكهرباء في جينان شرقي الصين، كذلك قامت كوريا الجنوبية بتشغيل طريق يعيد شحن المركبات الكهربائية لاسلكيا عبر الإنترنت أثناء سيرها عليه، وهناك كثير وكثير من الإنجازات المذهلة.

12. إمكانية استعانة الدول العربية بخبرات المنظمات الدولية من أجل دمج العلوم والتكنولوجيا والابتكار في رؤاها التنموية، وتطوير بيئة ملائمة للاستثمار تدعم تنمية المشاريع الابتكارية.¹⁰⁹

13. اعتماد آليات تعزز من دور الدولة في تفعيل الاستثمار في المشاريع الابتكارية، ومن بينها:

- تشجيع المبادرات الفردية لمزاولة الأعمال والمشاريع الابتكارية ذات الجدوى الاقتصادية الواعدة.
 - تبادل الأفكار والخبرات المتعلقة بإبراز قدرات الموهوبين وتنمية إمكاناتهم.¹¹⁰
 - نشر ثقافة الابتكار في الأوساط العلمية، وتبسيط الضوء على شريحة المبتكرين والموهوبين بالدولة.
 - تشجيع البحث والتطوير، وإنشاء حاضنات الأعمال التكنولوجية.
 - الاهتمام الأكثر بالعلم والتكنولوجيا والإبداع والابتكار، وبناء قاعدة معطيات وطنية في مجال الريادة.
 - تحسين إمكانية الحصول على تمويل للمشاريع الابتكارية، وخاصة للشركات التي لها إمكانية للنمو.
 - تعزيز دمج المشاريع في سلاسل الإنتاج للاقتصاديات الأكثر تنافسية في العالم.
 - تمثيل مصالح المشروعات بقوة في عملية صياغة القرارات والسياسات.
 - التفكير بطرق عقلانية للتغلب على معوقات الإبداع والابتكار، وتدريب النفس لامتلاك الروح المبتكرة.
 - مرافقة الشخص المبدع والمبتكر، ما سينعكس على طريقة تفكيره ونظراته للأشياء ويوسع مداركه.¹¹¹
- فالتكنولوجيا الرقمية يمكن استغلالها بشكل إيجابي في خدمة اقتصادات دول المنطقة العربية، والمساهمة في تنمية المشاريع الابتكارية، ولكن ذلك يتوقف على إمكانات الدول وما تتمتع به من بُنى تكنولوجية، وقدرتها على تطوير نُظُمها التعليمية، وتوظيفها في خدمة المستقبل، والاهتمام بكفاءاتها العلمية، وتعزيز مهارات مواطنيها وإكسابهم الخبرات التي تساعد على التعامل مع هذه التطورات التكنولوجية.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة يتضح جلياً مدى أهمية الاستثمار في المشاريع الابتكارية، وأثره في التمكين الرقمي للشباب العربي وتعزيز فرص اندماجهم في سوق العمل، ومساهمته في النمو الاقتصادي. وعلى ضوء المحاور التي تم التطرق إليها في هذا البحث، تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- أن التكنولوجيا الرقمية فرصة للشركات من أجل توظيفها في إحداث تحول نوعي في عملياتها.

¹⁰⁹ تقرير " الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة آفاق وأبعاد في المنطقة العربية لعام 2030"، مرجع سابق، ص 92.

¹¹⁰ شلي ، نبيل محمد. (2004)، دور حاضنات المشروعات الصغيرة في دعم الإبداع العربي، مجلة آفاق اقتصادية، العدد 97 ، جامعة دبي، الإمارات العربية المتحدة، ص 123.

¹¹¹ بيطاط نور الدين، بوالزليفة صابر، مرجع سابق ص ص: 188، 189.

- 2- أن الابتكار يعد المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي الذي يفيد المستهلكين والشركات والاقتصاد ككل.
- 3- أن الاستثمار في الابتكار أدى لتغيير ملامح سوق العمل العالمي، وأثر على توجهات الاستثمار البشري.
- 4- أن دعم استثمار الشباب في مشاريع ابتكارية يعد أحد روافد التنمية بالمنطقة كما تضمنته الرؤى الوطنية.
- 5- بالرغم من إنشاء العديد من المشاريع الابتكارية بالدول العربية، إلا أن معظمها لا تزال تفتقد لفرص التأثير الكبير والقدرة على مواكبة مستجدات الثورة الرقمية، وتعزيز فرص دمج الشباب في سوق العمل.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. وضع خطة لتعليم الجيل الحالي والقادم مهارات المستقبل، على غرار مهارات التحليل والتطوير والابتكار، وتنمية مهاراتهم من الصفوف الدراسية الأولى، ودعمهم لتحضيرهم لسوق العمل المستقبلي.
2. ضرورة أن تركز مؤسسات التعليم العالي على المهارات التي تواكب متطلبات الثورة الرقمية، ومواءمة مخرجات التعليم العالي مع حاجات ومتطلبات سوق العمل.
3. تغيير نظم التعليم والتدريب على نحو يلبي متطلبات التكنولوجيا الناشئة ويتيح للمواطنين اكتساب مهارات جديدة في مراحل مختلفة من حياتهم، تمكنهم من الاندماج في سوق العمل.
4. تهيئة البيئة الملائمة لتنمية وتطوير الأفكار الابتكارية، وتدعم إنشاء المشاريع الابتكارية.
5. الاستمرار في تشجيع البحث والتطوير والتدريب المهني، ومرافقة مالكي المشاريع الابتكارية وتأهيلهم على كافة النواحي الإدارية والمالية وكيفية إدارة هذه المشاريع حتى تكون أكثر ريادة وناجحة.
6. إنشاء نظام للحوافز والمكافآت خاص بالمبتكرين، مع تقديم الدعم لهم عند تقديم مقترحات إيجابية.
7. ربط مراكز الابتكار والبحوث بالمشاريع الابتكارية لخدمتهم في مجال البحث والتطوير لمنتجاتهم.
8. دمج الابتكار في المناهج الدراسية لجميع المستويات التعليمية، وإتاحة الفرصة لطلبة المدارس والجامعيين وطلبة الدراسات العليا للمشاركة والاندماج في مشاريع مبتكرة، وتقديم التسهيلات لهم.
9. الاستفادة من تجارب الدول الصاعدة لتنمية المشاريع الابتكارية وتحسين قدراتها الابتكارية والإنتاجية.
10. ضرورة تكييف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتسيير وتجسيد المؤسسات الناشئة باعتبارها من الدعائم الاقتصادية الحديثة مع متطلبات الأنشطة الابتكارية بما يضمن نجاعتها.

قائمة المراجع:

1. الصيرفي، حمد عبد الفتاح. (2003)، الإدارة الرائدة، عمان، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع.
2. إلياس حناش. (2018)، واقع وأفاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
3. ومان محمد توفيق. (2016)، تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الأبعاد السوسيو-تقنية - حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة-، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
4. عهود بنت طلال جميل أحمد حسنين، إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بالقدرة الابتكارية لدى المرأة السعودية (دراسة ميدانية على عينة من سيدات الأعمال بمنطقة مكة المكرمة)، رسالة ماجستير في الاقتصاد المنزلي، كلية الفنون والتصميم الداخلي بمكة المكرمة، جامعة أم القرى، مكة، السعودية، 1432هـ/ 2011م.
5. بيطاط نور الدين، بوالزليفة صابر. (2017)، آليات تدعيم وتنمية الابتكار والإبداع كأداة لاستدامة المشاريع المقاولانية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، مج. 1، عدد 2، 2017، المركز الجامعي بميلة، الجزائر.
6. جوي سعيدة، 2018، إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الرقمية " الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد الأول، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا.

7. محمد عبد الظاهر. (2019)، الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة، مجلة صدى الموارد البشرية، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، العدد 10، أبريل 2019، الإمارات العربية المتحدة.
8. ملايكية عامر. (2012)، واقع الابتكار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28/27، نوفمبر 2012، جامعة بسكرة – الجزائر.
9. منيف الزعبي. (2019)، تفعيل منظومات العلوم والتكنولوجيا والابتكار من أجل التنمية المستدامة في العالم العربي، مجلة دراسات للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 46، العدد 1/2019.
10. شلي، نبيل محمد. (2004)، دور حاضنات المشروعات الصغيرة في دعم الإبداع العربي، مجلة آفاق اقتصادية، العدد 97، جامعة دبي، الإمارات العربية المتحدة.
11. سامي مراد. (2018)، "الاستثمار في الابتكار: تجارب وخبرات – دراسة نظرية مسحية"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05 (02)/2018، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
12. حوتية عمر. (2018)، دعم التحول الرقمي في الصناعات العربية كخيار استراتيجي للتكيف مع مستجدات الثورة الصناعية الرابعة وتعزيز فرص التنمية المستدامة، كتاب أعمال المؤتمر الدولي السنوي "التصنيع والتنمية المستدامة" بتاريخ 5 و 6 مايو 2018، معهد التخطيط القومي، مصر، مايو 2018.
13. حوتية عمر. (2018)، تنمية الموارد البشرية في المجال الرقمي كمدخل لتعزيز فرص اندماج الشركات العربية في العولمة الرقمية (مع الإشارة إلى تجارب عالمية)، مؤتمر العولمة وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، جامعة تلمسان، 14-15/11/2018.
14. التقرير السادس "الهوض بعمالة الشباب – رفع التحدي". (2005)، مؤتمر العمل الدولي "الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق"، الدورة 93، 2005، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا.
15. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. (2018)، نشرة التكنولوجيا من أجل التنمية في المنطقة العربية 2018 "آفاق عالمية وتوجهات إقليمية"، الأمم المتحدة، بيروت.
16. تقرير بعنوان: "الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة آفاق وأعدة في المنطقة العربية لعام 2030"، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) - الأمم المتحدة، بيروت، 2019.
17. الأونكتاد (2014)، "استعراض سياسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار"، متاح على الموقع: www.unctad.org.
18. الموقع: <http://mubasher.aljazeera.net/news/>، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/16.
19. بنية الفخرائي. (2019)، "أفكار مشاريع – أفضل الطرق للحصول على أفكار مشاريع ناجحة"، متاح على الموقع: <https://e3rf.net/how-to-get-profitable-projects-idea/K>، اطلع عليه في: 2000/8/10.
20. رندة عبد الحامد، "عوامل نجاح المشاريع الابتكارية"، متاح على الموقع: <https://www.thaqfya.com/success-factors-innovative-projects>، اطلع عليه في: 2020/8/15.
21. منظمة العمل الدولية. (2020)، "40.5 % من الشباب في الدول العربية غير مدربين مهنيًا"، متاح على الموقع: https://www.aleqt.com/2020/01/23/article_1750921.html، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/27.
22. مقال بعنوان "التحول الرقمي ضرورة ودوره هام في تحسين كفاءة المؤسسات والخدمات المقدمة". (2016)، متاح على الموقع : <http://www.malomatia.com/Arabic/Media/News/>، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/16.
23. مقال بعنوان "المؤسسات الناشئة والصغيرة القوة المحركة لاقتصاد الابتكار". (2016)، متاح على الموقع: <https://lusailnews.net/article/knowledge/success/12/04/2016/>، اطلع عليه في: 2020/09/02.
24. مقال بعنوان "تمكين الشباب العربي من خلال القوة الرقمية". (2019)، متاح على الموقع: <https://arsianews.com/2019/06/r>، اطلع عليه بتاريخ: 2020/08/16.
25. Le Manuel D'oslo (2005), COCDE, in: browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/.pdf.
26. Eric Ries, (2011), The lean startup, the Crown Publishing, 1st ed, New york.
27. Nicholas Siropolis. (1994), Small Business Management, 5th edition, Houghton Mifflin Company.
28. OCDE (2005), in: www.oecd.org/fr/sti/inno/41270307.pdf.

DIGITAL ECONOMY, INNOVATION AND WORKFORCE PRODUCTIVITY IN ARAB COUNTRIES.

Dr. Hiyam A. Abdulrahim

Assistant Professor -Princess Nourah bint Abdulrahman University
Kigdom of Saudi Arabia

Email

hiyamrahim94@gmail.com

Abstract:

The study examines the relationship of digital economy and innovation with the workforce productivity of 14 Arab countries, using five main indexes. To fulfil the main objective of the study, a descriptive statistical and correlation analysis used for a cross sectional data for the five indexes (2017). Results of the study revealed that there is significant variance of the digital and innovation indexes among Arab countries, and there is positive medium correlation between the digital and innovation indexes and workforce productivity in these countries. The study recommends that governments allocate higher budget expenditure share for digital transformation, research and development and human capital development. Also, the study suggests that, these Arab countries must adopt strategic plans for digital transformation and building more capable human capital to enhance workforce productivity.

Key Words: *Digital Economy, Innovation, Human Capital, Workforce, Productivity*

الملخص

تتناول الدراسة العلاقة بين الاقتصاد الرقمي والابتكار وإنتاجية القوى العاملة في 14 دولة عربية باستخدام خمسة مؤشرات رئيسية. لتحقيق أغراض الدراسة تم استخدام التحليل الوصفي وتحليل الارتباط لبيانات مقطعية للمؤشرات الخمس للعام (2017). أوضحت نتائج التحليل أن هنالك تبايناً كبيراً بين مؤشرات الابتكار والاقتصاد الرقمي بين الدولة العربية وهنالك ارتباط موجب متوسط بين هذه المؤشرات وإنتاجية القوى العاملة في هذه الدول. توصي الدراسة أن تخصص الحكومات ميزانية أعلى للتحويل الرقمي، البحوث والتنمية وتنمية رأس المال البشري. كما أوصت أن تتبنى الدول العربية خططاً استراتيجية للتحويل الرقمي وبناء رأس المال بشري أكثر قدرة لتعزيز إنتاجية القوى العاملة.

1. Introduction

The Digital Economy, which shapes the world today, helps improve economic and social outcomes, and be a force for innovation and productivity growth. Rapid expansion of digital economy generates various implications on economies all over the globe, such as higher growth, productivity and value added, employment creation and losses, higher investments, aggregation of digital firms in some locations, mixed trade impacts and market concentration. Innovation became one of the main pillars which drive the digital economy beside other drivers like the ability to collect, use and analyze massive amounts of machine-readable information (digital data), and digital platforms which provide the mechanisms for bringing together a set of parties to interact online.

However, workforce is one of the main economic and social pillars of any economy, which extremely effected by the transition to digital economy. Workforce have to be equipped with compatible competences for digital economy such as; technical skills, big data analysis, critical analysis, dealing with artificial intelligence and other related competences. The rapid development and transition towards digital economy generated a need for new occupations and jobs, while disrupted others. Automation of many jobs and work tasks caused explicit transition in the quality of workforce required to fulfil the jobs' requirements.

The direct outcome of equipping the workforce with the required competences for digital economy is the worker's productivity. Worker productivity determined by many factors; most important ones are the knowledge, skills and competences endowed by workers and bring it to the labor market through engagement in various occupational cohorts. Productivity matters especially in the long run; it is the key to sustainable economic growth. Innovation in turn is a central factor of productivity growth. Assessing the innovation performance of a country, and explaining it, goes a long way to understanding the dynamics of its productivity. (Dominique, et al ,2009). Regarding the vital role played by innovation and digital adoption in an economy, workforce competences will change, expected that new patterns of workforce compatible to digital economy would form.

Implemented policies and programs for fostering workforce competences are of great significance in many economies, of which are Arab countries. The workforce in Arab countries confronts many challenges, beginning from the education system, which provides insufficient technical and advanced competences like (STEM)¹¹² for graduates who constitute the main stream for workforce. The innovation expected to bridge the gap of competences deficiency of

¹¹² STEM is defined as Science, Technological, Engineering and Math skills and occupational requirements for these skills.

the workforce in many industries and various occupations. As long as there are efficient policies supporting the innovation development, there will be significant positive impact on the workforce competences. Relying on this assumptions, an analytical framework formulated, states that the workforce productivity which generated by competences endowed by labor, are strengthened by the innovation and digitalization level of the economy.

Objectives of the study

The main purpose of this study is to examine the relationship of digitalization and innovation and the workforce productivity in Arab countries. In addition, the study aims to come up with findings and policy suggestions contribute to enhancing the workforce productivity in the digital and innovation era.

Question of the study

The main question formulated by this study is, what is the impact of digitalization and innovation adoption levels accrued by Arab countries on workforce productivity, and how Arab countries could enhance the it taking into account the rapid developments in digitalization of economies in the region and worldwide.

Significance of the study

This study focuses on workforce productivity, which considered a main driver for economic performance in the light of digital economy. However, Arab economies face challenges regarding the appropriateness and substantiality of their workforce to the requirements of digital economy transformation. The main contribution of this study, it uses indexes to reveal the development of digitalization and innovation in the Arab economies and linked them to workforce productivity. Hence one of the gaps in capturing the relation of digital development of economies on productivity, as it is mentioned by Valenduc et al., (2016), when they raised a question how can tradition indicators such as GDP measure the strategic importance of goods and services in the digital economy which have a quasi-zero marginal cost? However, economic indicators and national systems of economic accounting not designed to capture the value of intangible goods and services.

Organization of the study

The study consists of six sections: introduction, literature review, methodology, analysis, results, discussion, and the final section conclusion

2. Literature Review:

In the context of the digital transformation of economies, innovation plays a vital role in these transformation and yields in new attributes of the workforce and reshaping of jobs. The adoption of the digital economy elements aligned with innovation development, which reflects in new features of workforce competences and thus labor productivity. Labor productivity reflects the

contribution of human capital in the production process. It means the quantity of production obtained per unit of labor, which can be represented by number either of hours worked, or by the number of employed persons.

Manda et al., (2029), indicated to that the progression of digital transformation and innovation, the labor market being transformed and industry will demand an immensely skilled labor force with new skill sets. As it is mentioned by Stromquist et al.,(2019), there are three types of skills which are becoming more critical in the labor market are advanced cognitive skills, socio-behavioral skills and skill combination. The successfulness of economies in implementing digital economy pillars and usage of innovation output differs among countries. Digitalization of economies and innovation output revealed in enhancement of worker productivity in some countries, while other with less implementation of digital transformation and innovation indicators did not witness an improvement in the performance of its workforce, measured by labor productivity. Dahlman et al., (2016) mention that there are dangers of exclusion from opportunities due to low levels of digital skill and technology penetration both within and between countries.

Bukht et al., (2017), denote that for developing countries , there is significant promise that digital economy will boost economic growth , raise productivity of capital and labor, lower transaction costs and facilitate access to global markets. Findings of Krumer (2016) on convergence analysis, relatively wealthy countries benefit more from technological progress than less developed countries are invaluable when little a prior information exists regarding the unknown relationship between economic output and factors of production. Parente and Prescott (1994) argue that the differences in barriers to technology adoption, which vary across countries and time, account for the great disparities in income across countries. Rodrik (2011) stresses how productivity differences between developed and developing countries (the so-called “convergence gap”) are affected by the ability to adopt/ imitate more advanced technologies and how this capacity is influenced by the distance from the technological frontier. In addition, the author points to the fact that while manufacturing industries exhibit strong unconditional convergence in labor productivity, this is not the case for a majority of economies as a whole , due in part of the small share of manufacturing employment in low-economic countries and the slow pace of industrialization.

Gvelko et al., (2020), state that successfulness of economies rely on the ability of governments, business and smart a society-driven by advanced technology, skills, innovation and responsive policy. The best strategies for digital transformation understood from a business perspective. These strategies focus on transforming products, processes and all organizational aspects

because of the new technology, however, digital transformation strategies lead to changes in models adopted by business as a whole and have their implications.

Likewise, HRM¹¹³ is business-centered and brings about change by adding value to organizations as a strategic partner, management expert, and employee champion (Fenech et al., 2019). The shift in digital business can be a slow process until productivity improvement. The digital commercial transformation characterized by several advantages, including increase productivity which workers are the main driver for it. Scholars have identified dimensions of competence and capability that are important for development of labor productivity. Bitterling et al., (2017), propose that human resources professionals are required to respond to a variety of paradoxical tensions that have important implications for the dynamic capabilities of the HRD function.

On the other hand, innovation is becoming of great importance in driving the productivity of the workforce. Introductory of new production methods depending in high technology foster the development of the production methods and improve the skills and productivity of the labor force working in the industries, which adopt these innovations. Gvelko et al., (2020) note that innovation capability is being addressed as a critical component of the digital economies, because it empowers the ability of a company or region to be competitive. Global innovation Index (2019) denotes that Innovation is important for driving economic progress and competitiveness—both for developed and developing economies.

Many governments are putting innovation at the center of their growth strategies. Innovation could be and is more general and horizontal in nature, including social, business model, and technical innovation. An innovation is a new or improved product or process (or combination thereof) that differs significantly from the unit's previous products or processes and that has been made available to potential users (product) or brought into use by the unit (process).

On the human capital context, human capital development became a target for economies, which attempts to acquire high levels of productivity. Mariz-Pérez et al., (2012), noted that HC is one of the factors that determine organizational competitiveness, given that competencies, knowledge, creativity, capacity to resolve problems, leadership and personal compromise are some of the assets required to meet the demands of turbulent environments and reach organizational goals. European Commission (2006) in its RICARDIS report establishes that HC is given by knowledge, skills, experiences and abilities of employees. Samans et al., 2017, defines Human capital as the knowledge and skills people possess that enable them to create value in the global economic system.

3. Methodology

To fulfil the purpose of the study, a cross sectional data analysis is implemented, covering 14 Arab countries ((Algeria, Bahrain , Egypt, Jordan , Kuwait, Lebanon, Morocco, Oman, Qatar, Saudi Arabia, Tunisia, United Arab Emirates, Yemen and Sudan), for the year 2017. Some of the Arab countries like Libya and Syria are not included in the sample of the study, because data of these countries is not available; hence, not all the Arab countries are included in the mentioned indexes. The study used data of the year 2017, because the data available for the two indicators DAI and HCI are just for year 2017, however, these are modern indexes published by the World Bank. Data collected from the open data sources of the World Bank and United Nations agencies. The study uses descriptive statistical analysis (variance, mean, standard deviation) and Correlation analysis to show the relationship between the main indicators of the study; digital adoption index DAI, innovation index GII, Human capital index HCI, ICT index and the workforce productivity. A matrix correlation analysis used to show the relation between the workforce productivity and all other indicators.

Definition and sources of Indexes.

1. Digital Adoption Index (DAI)

Digital Adoption index introduced by the World Bank, measures countries' digital adoption across three dimensions of the economy: People, Government, and Business. The index covers 180 and emphasizes the "supply-side" of digital adoption to maximize coverage and simplify theoretical linkages. The overall DAI is the simple average of three sub-indexes. Each sub-index comprises technologies necessary for the respective agent to promote development in the digital era increasing productivity and accelerating broad-based growth for business, expanding opportunities and improving welfare for people, and increasing the efficiency and accountability of service delivery for government.

2. Global Innovation Index (GII)

GII is a source of insight into the multidimensional facets of innovation-driven growth has become one of the leading references for measuring an economy's innovation performance, providing 80 detailed metrics for 129 economies in 2019. The first sub-index of the (Global Innovation Index) GII, the Innovation Input Sub-Index, has five enabler pillars: Institutions, Human capital and research, Infrastructure, Market sophistication, and Business sophistication..

3. Human Capital Index HCI

HCI is used to measure the human capital of a country, the World Bank introduces a new measurement tool; in 2017, the World Bank issued a report showing the implementation of human capital index of more than 150 countries worldwide. An index measuring countries'

investment in the human capital of the next generation, as a tool for advocacy. It is about effects of human capital investments on future productivity, not just their (undisputed) intrinsic value.

4. Information and communication Technology Index ICT

The ICT is a composite index that combines 14 indicators, designed to be global and reflect changes taking in place in countries of different levels of development. It was developed by Telecommunication Development Bureau, International Telecommunication Union ITU in 2008 in response to member states' request to establish an overall ICT index.

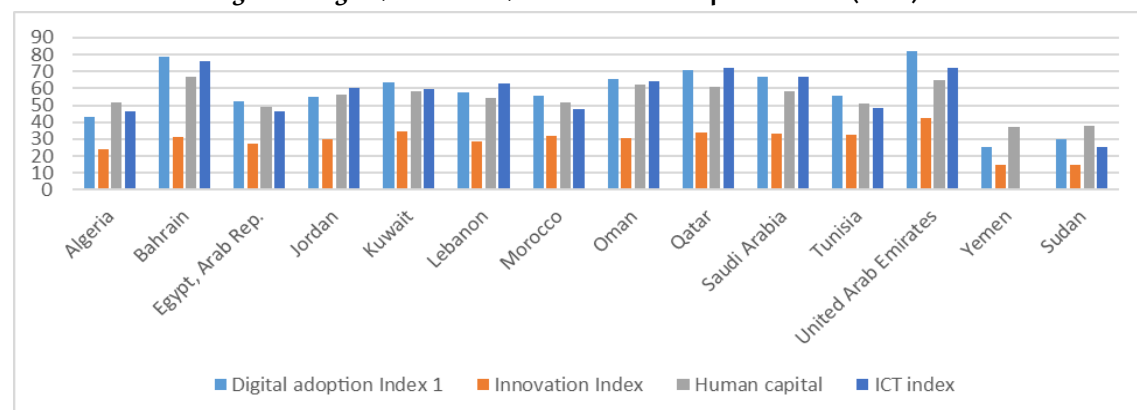
5. Labor Productivity

Labor productivity is measured by GDP per person employed GDP/Employee, which is gross domestic product (GDP) divided by total employment in the economy, World Bank data.

4. Data Analysis

This section illustrates the statistical analysis of data for the study indicators; (digital adoption index, innovation index, human capital index, Information, communication Technology index, and workforce productivity) in 14 Arab countries for the year 2017 in graph form, descriptive statistics and correlation analysis.

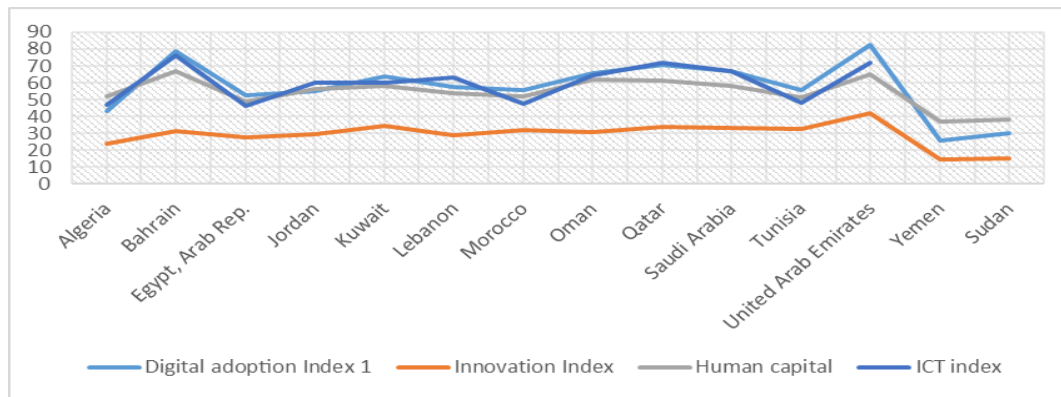
Figure.1: Digital, Innovation, ICT and Human capital indexes (2017)



Source: Author, data extracted from World Bank , 2018

Figure.1 shows that there are differences among countries for all the indicators. In addition, within the country the level of indexes differ. United Arab Emirates is the Arab country with the highest levels of all the indicators followed by Bahrain, Qatar and Saudi Arabia, while Yemen and Sudan are the countries with the lowest levels for all the indicators.

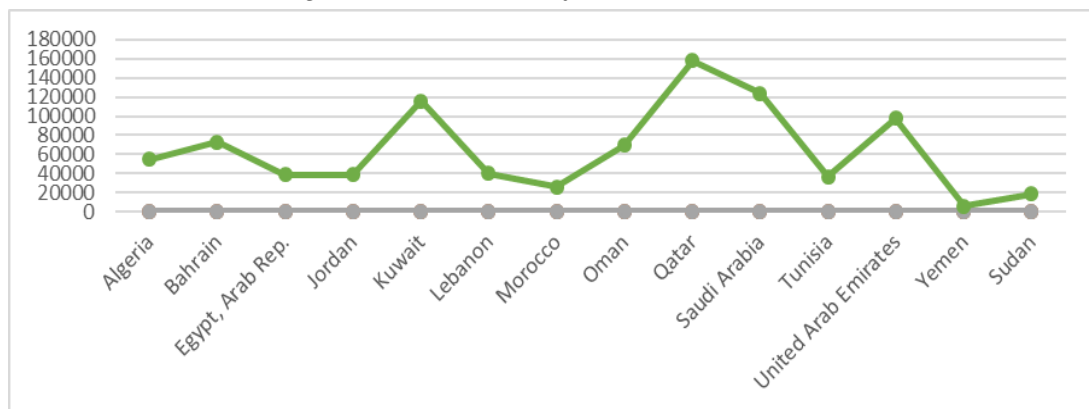
Figure. 2Digital, Innovation, ICT and Human capital indexes (2017)



Source: Author, data extracted from World Bank , 2018

The four indexes in 14 Arab countries shown in figure 2, indicating that the innovation index is the lowest compared to the other three indexes (DAI, HCI, ICT index) and it is semi equal for most of the Arab countries, with the exception of UAE, with the highest level and Yemen with the lowest level.

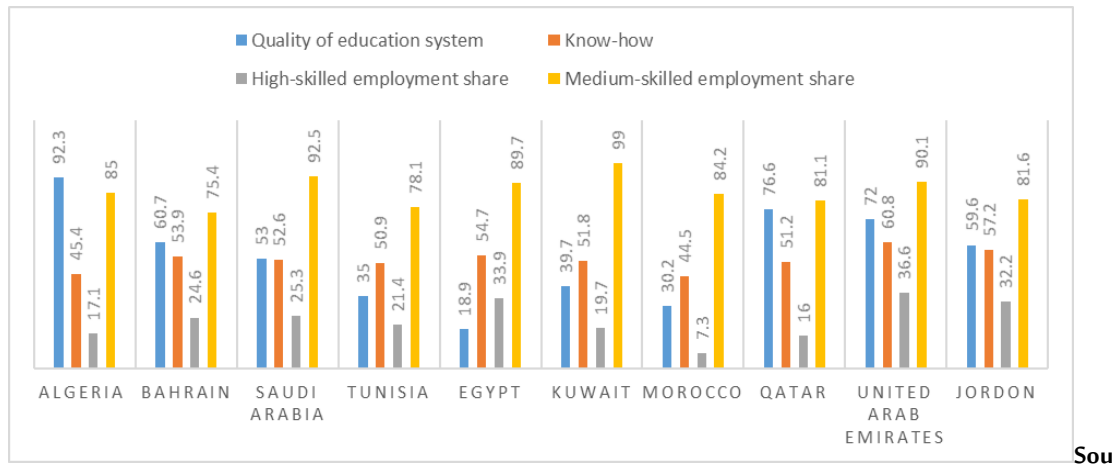
Figure.3: Labor Productivity in Arab countries (2017)



Source: Author, data extracted from World Bank , 2018

Figure.3 shows that the labor productivity differs among countries with the highest level of productivity in Qatar, followed by Saudi Arabia, while Sudan and Yemen are at the least. The graph indicates that Gulf countries have relatively higher labor productivity compared to other Arab countries.

Figure.4: Know- How and quality of education 2017



Source: Author, data extracted from the Global Human Capital Report 2018

Figure.4 shows that in 10 Arab countries the quality of education differs among countries with the highest level in Algeria and lowest in Egypt. Also high-skilled employment share is low in all the countries, with UAE highest level, followed by Egypt and Jordan, while the share of the medium skilled employment is high in all the countries. The know –how score of the workforce ranges between 45-60 for these Arab countries,

Table.1: Descriptive Statistics

	Digital adoption Index 1	Innovation Index	Human capital index	ICT index
Variance	247.2655102	50.47078367	73.20408163	183.8298225
Standard deviation	15.72467838	7.104279251	8.555938384	13.55838569
Mean	57.28571429	29.21142857	54.28571429	57.56923077

Source: Author, data extracted from World Bank , 2018

According to table.1, the variances of the DAI and ICT of the Arab countries understudy are high, and relatively low for the innovation and human capital. The mean of the DAI, HCI and ICT indexes are of medium level 57, while that of the innovation is low.

Table. 2: Correlation Matrix

	Digital adoption Index 1	Innovation Index	Human capital	Human Capital Index	ICT Index
Digital adoption Index 1	1				
Innovation Index	0.920083891	1			
Human capital Index	0.961724341	0.858423	1		
ICT Index	0.934722749	0.770156	0.959975	0.959975	1
Labor Productivity	0.713879694	0.656407	0.698594	0.698594	0.685437183

Source: Author, data extracted from World Bank, 2018

The correlation between the study indicators for the 14 Arab countries, shown in table.2, denoted to the strong positive relation between the digital adoption index and the (innovation index, Human capital index and ICT index) and medium positive correlation with the labor productivity indicator (GDP/employee). The correlation coefficient of labor productivity and the three indexes innovation, Human capital and ICT are positive medium.

5. Findings Discussion

DAI and ICT indexes are used as indicators for development of the digital economy of a country. The statistical analysis of data showed that there are great variance among Arab countries in digital adoption index. However, the Gulf countries, particularly UAE come on the top of Arab countries in DAI and ICT indexes with the highest level above 80 for UAE, while the average of these indexes is medium about 57 out of 100 for Arab countries. This may be attributed to the high income of these countries and the strategies they adopt for transition to digital economies. The average of innovation index of the Arab countries understudy is very low 29 out of 100. This low level of innovation index in Arab countries may be referred to the limited budget share allocated to Research & Development, in addition to the education systems, where syllabus focus on memorize more than critical thinking as a method of learning. The low levels of innovation index of the Arab countries lessen the competitiveness of these countries in the manner of development and research and production of new technologies, as it is mention by Gvelko et al., (2020) who noted that innovation capability empowers the ability of a company or region to be competitive.

Similarly, the average HCI of the Arab countries is medium , in the level of 50th out of 100, which indicates that human capital of these countries are still lack for competences and skills which enable them to be more capable and productive. The analysis of the data related to the quality of education in Arab countries revealed great differences, few countries are with high quality of education like Algeria and Qatar, which the majority of the Arab countries are of low quality of education. This can justify the low productivity of labor force in many Arab countries. Consequently, the output of relativity low quality education will generate low share of high skilled workers in labor force. The productivity of high skilled workers generally and according to the Human capital theory, is high compared to the productivity of medium and unskilled workers. The labor productivity of Arab countries measured by GDP/employee is of obvious differences among Arab countries. This may be referred to the method of calculation of the labor force productivity. Because the GDP of Gulf countries is relatively high compared to other Arab countries due to the high production of oil, and the multi- nationalities of the labor force in the Gulf countries. The analysis of data showed that there are positive medium correlation between labor productivity and all the indexes (DAI, ICT, HCI and innovation index). This reveals that the

digitalization and innovation are yet not significant to enhance the labor productivity in Arab countries. The workforce in Arab countries require more development through different channels like education system, technical skills, in order to be more productive.

6. Conclusion

This study emphasized the relationship of digital economy and innovation with the workforce productivity in Arab countries using five indexes. The study covered 14 Arab countries and could not include the remaining Arab countries due to the lack of data related to the study indexes for the missed countries. A descriptive analysis is used to fulfil the purpose of the study, results revealed great variance in the levels of indexes used as indicators for digitalization and innovation among Arab countries, and medium correlation between these indicators and workforce productivity. Lack of time series data for the indexes used in the study, is one of the limitations, which enabled the author to show the trend of these indexes in the Arab countries. As it is stated by Valenduc et al., (2016) the impact of information and technology on productivity is revealed only in the long term, many years after the initial investment and experimental stage during which the potential of these technologies is recognized.

The study suggests that to enhance the level of digital and innovation indexes in the Arab countries, budget expenditures allocated to digital transformation, research and development, human capital development have to be increased. Similarly, the study recommends that governments of Arab countries have to adopt digital transformation strategies, and to improve the labor productivity by equipping workers and graduates with the technical skills and competences, which increase their capacities and competitiveness. This could be done through improving the quality of education to build technical capacities of graduates and yield skilled and more productive workers. Finally, the study recommends that further researches to be carried on the impact of digital adoption on the workforce on the micro-level.

References:

- Bukht, Rumana & Richard Heeks, (2017). Defining, conceptualizing and measuring the digital economy, Paper no. 68. Centre for Development Informatics.
- Dahlman, C., Mealy, S., & Wermelinger, M. (2016). Harnessing the digital economy for developing countries.
- Dominique, Guellec, and Dirk Pilat (2009), Productivity Growth and Innovation in OECD, in OECD/FSO, Productivity Measurement and Analysis, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264044616-4-en>
- Fenech, R., Baguant, P., & Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(2), 1-10.
- Gvelko, Timea and Gengely Marcell (2020), Chapter : Regional Aspects of Industry 4.0, Book Are Regions prepared for industry 4., Spring Briefs in Entrepreneurship and innovation
- Keegan, A., Bitterling, I., Sylva, H., & Hoeksema, L. (2018). Organizing the HRM function: Responses to paradoxes, variety, and dynamism. *Human Resource Management*, 57(5), 1111-1126.
- Index, G. I. (2019). Global Innovation Index.

- Krumer-Nevo, M. (2016). Poverty-aware social work: A paradigm for social work practice with people in poverty. *British Journal of Social Work*, 46(6), 1793-1808
- Manda, MI, and Dhaou, SB (2019), African Conference on Information Science and Technology, Cape Town, South Africa Responding to the challenges and opportunities in the 4th Industrial revolution in developing countries, ICEGOV 2019, April 3–5, 2019
- Parente, S. L., & Prescott, E. C. (1994). Barriers to technology adoption and development. *Journal of political Economy*, 102(2), 298-321.
- Rodrik, D. (2011). *The globalization paradox: democracy and the future of the world economy*. WW Norton & Company.
- Samans, R., Zahidi, S., & Leopold, T. (2017). *The global human capital report: preparing people for the future of work*. In : World Economic Forum, Geneva, Switzerland.
- Stromquist, N. P. (2019). World Development Report 2019: The changing nature of work.
- Valenduc, Gerard; Vendramin, Patricia (2016). *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Working papers –European Trade-Union Institute (ETUI) ;2016 52 pages

رؤية مستقبلية للسكان وسوق العمل آفاق 2030 للجزائر وموريتانيا

د. بغزة عادل و د. بوهراوة عزالدين

جامعة باتنة 1.الجزائر

البريد الالكتروني

azze1081@gmail.com

جامعة باتنة 1.الجزائر

البريد الالكتروني

Baghezza1981@gmail.com

الملخص

تهدف الدراسة إلى حساب توقعات قطاع الشغل وفق التغيرات الديموغرافية والاقتصادية في الجزائر وموريتانيا لأفاق 2030، وذلك من خلال حساب عدد السكان المستقبلي ونسبة العائد الديموغرافي والكشف على عدد الوظائف الواجب توفرها من خلال هذه التغيرات والتطورات الديموغرافية، وكذا حساب نسب الإعالة أي إعالة الصغار والكبار وذلك وفق فرضيات يمكن إدخالها في برنامج يسمى SPECTRUM وهو نظام خاص بالإسقاطات السكانية البعيدة المدى .
الكلمات المفتاحية: الإسقاطات، المؤشرات الديموغرافية، المؤشرات الاقتصادية، الشغل.

Abstract

Population projections and job projections for the year 2030

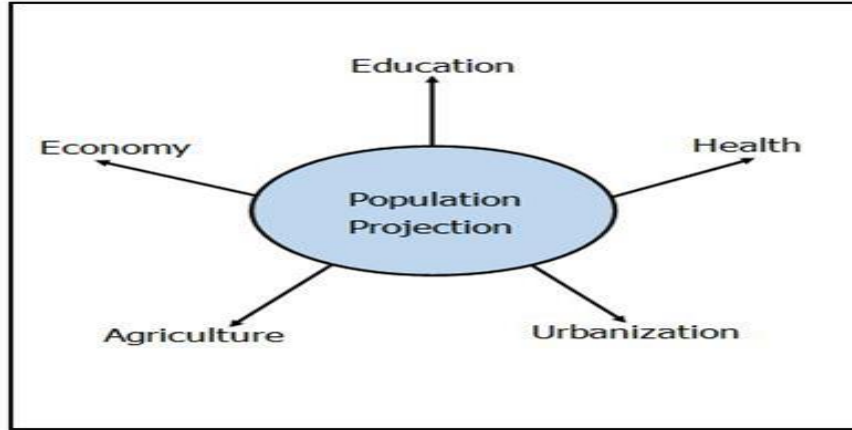
The study aims to calculate the employment sector expectations according to the demographic and economic changes in Algeria and Mauritania for the horizons of 2030, by calculating the future population and the demographic return rate and revealing the number of jobs that should be provided through these demographic changes and developments, as well as calculating the dependency ratios i.e. the dependency of young and old and that According to hypotheses, it can be entered into a program called SPECTRUM, which is a system for long-range population projections.

Keywords: projections, demographic indicators, economic indicators , employment

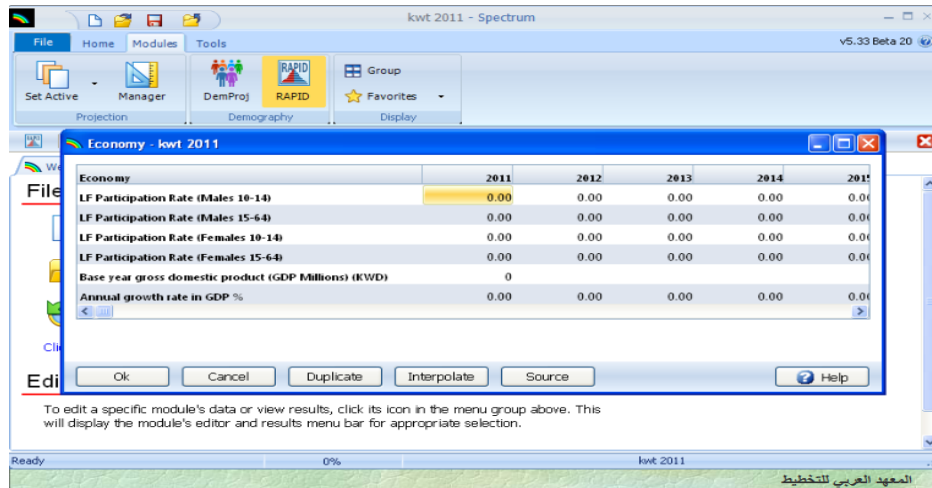
مقدمة

تهدف معظم الإسقاطات السكانية إلى تقديم تقديرات مستقبلية عن حجم وخصائص واتجاهات نمو السكان المتوقعة خلال فترة الإسقاط، تحسب على أساس افتراضات مبنية على أسس علمية ودراسات سابقة لاتجاهات وأنماط العوامل المؤثرة على النمو السكاني (الوفاة، المواليد، الهجرة) في مجتمع ما والتوجهات المستقبلية والسياسات الحكومية ذات العلاقة. وللإسقاطات السكانية القطاعية المستقبلية أهمية كبيرة، فهي تساعد على تقييم الوضع الحالي للسكان، ووضع البرامج والخطط السكانية، وتكوين السياسات السكانية، لتلبية الحاجات المعيشية الحالية والمستقبلية الأساسية للسكان سواء كانت تعليمية أو صحية أو اقتصادية....الخ. إن نظام SPECTRUM هو جهاز الطيف الديموغرافي وهو نظام لبرنامج السياسات التي تدعم التحليل و التخطيط و الدعوة للبرامج الصحية، وهي تستخدم لتلبية الاحتياجات المستقبلية و دراسة آثار خيارات السياسة العامة. وهو عبارة عن نظام نماذج مدمجة صممت لتحديد النتائج المستقبلية لسياسات وبرامج النمو الحالية. وهو يخص بالأساس الميادين التالية:

- الديموغرافيا DemProj
 - تنظيم الأسرة FamPlan
 - تكاليف وفوائد برامج تنظيم الأسرة Benefit-Cost
 - آثار مرض فقدان المناعة AIDS Impact Model-AIM
 - الآثار الاقتصادية والاجتماعية للزيادة السكانية RAPID
- والهدف منه التخطيط المستقبلي في مجالات مختلفة كالصحة والشغل والتعليم والتحضر والاقتصاد والزراعة وذلك لمواجهة الاحتياجات البشرية المستقبلية في مختلف هذه المجالات .



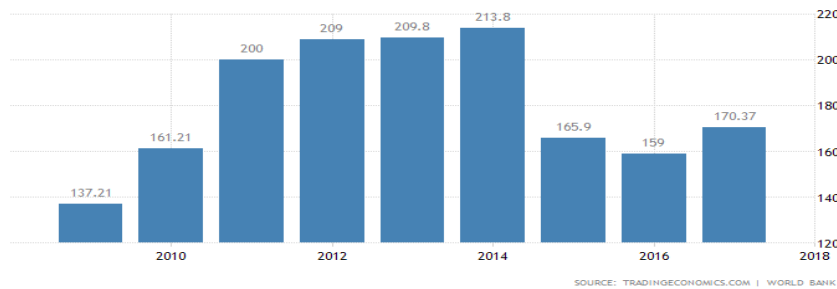
ومن أجل بناء الدراسة المستقبلية لقطاع الشغل في الجزائر وموريتانيا لأفاق 2030 وبناء على تغير المؤشرات الديموغرافية الخصوبة، الوفيات، الهجرة. فيمكن إدخال المعطيات التالية حسب البرنامج ابتداء من سنة 2017، وذلك وفق هذه الصورة المأخوذة من البرنامج.



1- بالنسبة للجزائر

- نسبة المساهمة في قوة العمل للذكور 14-10: والتي تعتبر نسبة معدومة.
- نسبة المساهمة في قوة العمل للذكور 15-64: وتقدر هذه النسبة بـ 66.8% حسب الإحصائيات.
- نسبة المساهمة في قوة العمل للإناث 14-10: والتي تعتبر نسبة معدومة.
- نسبة المساهمة في قوة العمل للإناث 15-64: وتقدر هذه النسبة بـ 16.4% حسب الإحصائيات.
- الناتج المحلي الإجمالي لسنة الأساس (2017): ويقدر 170 مليار دولار. وهو ما يبينه الشكل التالي

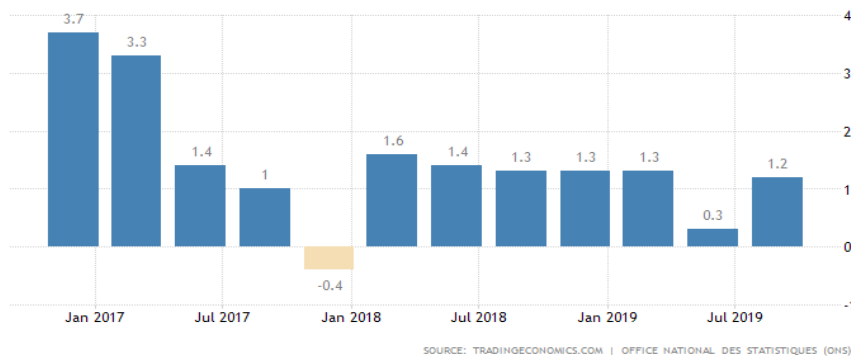
الشكل رقم (1): الناتج المحلي الإجمالي للجزائر



Source : <https://ar.tradingeconomics.com/algeria/gdp-growth-annual>

- معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي: إن هذا المعدل تارة يرتفع وتارة ينخفض وتم افتراضه انه يسير بوتيرة ثابتة قدرها 1% وهو ما يبينه الشكل (2).

الشكل رقم (2): معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي للجزائر

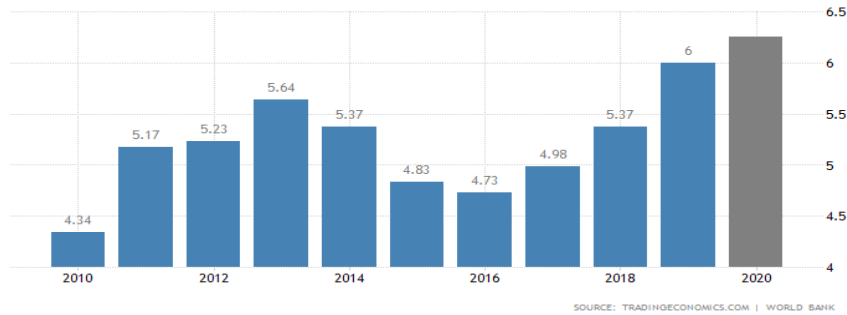


Source : <https://ar.tradingeconomics.com/algeria/gdp-growth-annual>

2- بالنسبة لموريتانيا:

- نسبة المساهمة في قوة العمل للذكور 14-10: 16.8%
- نسبة المساهمة في قوة العمل للذكور 64-15: وتقدر هذه النسبة بـ 64% حسب الإحصائيات.
- نسبة المساهمة في قوة العمل للإناث 14-10: 17.9%.
- نسبة المساهمة في قوة العمل للإناث 64-15: وتقدر هذه النسبة بـ 31.5% حسب الإحصائيات.
- الناتج المحلي الإجمالي لسنة الأساس (2017): ويقدر 7 مليار دولار. وهو ما يبينه الشكل التالي

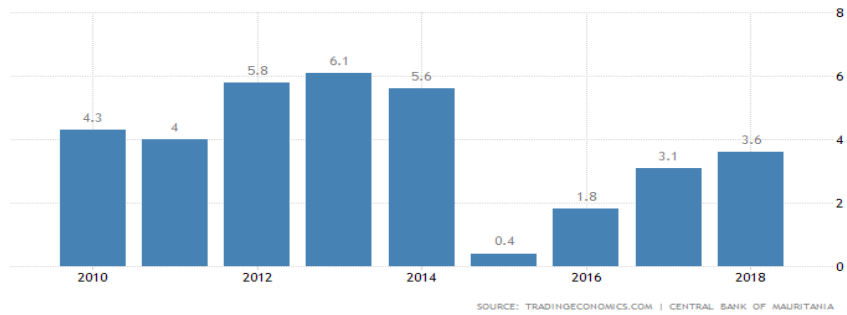
الشكل رقم (3): الناتج المحلي الإجمالي لموريتانيا



Source: <https://ar.tradingeconomics.com/mauritania/gdp>

- معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي: إن هذا المعدل تارة يرتفع وتارة ينخفض وتم افتراضه انه يسير بوتيرة ثابتة قدرها 3.7%. وهو ما يبينه الشكل التالي

الشكل رقم (4): معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي للموريتانيا



Source: <https://ar.tradingeconomics.com/mauritania/gdp-growth-annual>

إن المدخلات المتعلقة بالديموغرافيا تكون وفق ما يلي:

(1) الجزائر

- ✓ **الفرضية الأولى:** الخصوبة منخفضة: خصوبة سنة 2017 هي 3,0 طفل لكل امرأة، و افترضنا أن خصوبة سنة 2030 ستتنخفض إلى 2.5 طفل لكل امرأة
- الفرضية الثانية:** الخصوبة متوسطة: وبافتراض أن الخصوبة تكون ثابتة 3.1 إلى غاية 2030.
- ✓ **الفرضية الثالثة:** الخصوبة مرتفعة: خصوبة سنة 2017 هي 3,1 طفل لكل امرأة، و افترضنا أن خصوبة سنة 2030 سترتفع إلى 3.5 طفل لكل امرأة.
- أما بالنسبة لعامل الهجرة فبافتراضها بنفس افتراضات الأمم المتحدة وذلك للجنسين ذكورا وإناثا.
- أما فيما يخص احتمال البقاء على قيد الحياة فقد شهد ارتفاعا بدوره قُدر بعُشر نقطة حيث بلغ 77,7 سنة. أما حسب الجنس فبلغ 77,1 سنة لدى الذكور و 78,4 سنة لدى الإناث.
- أن نموذج جدول الحياة الجزائري أصبح يتبع نموذج جنوب آسيا من جداول الأمم المتحدة عوض العائلة الغربية من جداول كول وديميني.

مصادر البيانات التي تم اعتمادها في SPECTRUM:

- 1- عدد السكان :مصادر المعطيات مأخوذة من التعدادات المنجزة في الجزائر وهي 1966 و 1977 و 1987 و 1998 و 2008 .
- 2- **معدلات الخصوبة :** بالنسبة لمعطيات الخصوبة فإنه تم الاعتماد على إحصائيات المواليد المسجلين من 1980 إلى 2015 ؛ وكذا على إحصائيات عدد مواليد الأشهر الـ 12 السابقة من تعداد عام 1987
- معطيات المسح الجزائري حول صحة الأم والطفل (PAPCHILD) 1992، المسح الجزائري لصحة الأسرة (EASF) 2002 و المسح العنقودي متعدد المؤشرات (MICS) 2006 و 2012-2013.
- التقديرات غير المباشرة التي تم الحصول عليها من تطبيق طريقة البقاء على قيد الحياة على تعدادات 1966 و 1977 و 1987 و 1998 و 2008.
- 3- **الهجرة الدولية:** تم الاعتماد إحصائيات الهجرة وذلك استنادًا على بيانات عن:
 - عدد الجزائريين الذين قبلتهم فرنسا.
 - تقديرات هجرة الجزائريين إلى بلدان عربية أخرى .
 - إحصائيات المفوضية حول عدد اللاجئين في الجزائر.
 - تقديرات الهجرة الدولية الصافية المستمدة من الفرق بين النمو السكاني الكلي والزيادة الطبيعية

(2) موريتانيا

- ✓ **الفرضية الأولى:** الخصوبة منخفضة: خصوبة سنة 2017 هي 4.62 طفل لكل امرأة، و افترضنا أن خصوبة سنة 2030 ستتنخفض إلى 4 طفل لكل امرأة
- الفرضية الثانية:** الخصوبة متوسطة: وبافتراض أن الخصوبة تكون ثابتة 4.62 إلى غاية 2030.
- ✓ **الفرضية الثالثة:** الخصوبة مرتفعة: خصوبة سنة 2017 هي 4.62 طفل لكل امرأة، و افترضنا أن خصوبة سنة 2030 سترتفع إلى 5 طفل لكل امرأة.
- أما بالنسبة لعامل الهجرة فبافتراضها بنفس افتراضات الأمم المتحدة وذلك للجنسين ذكورا وإناثا.

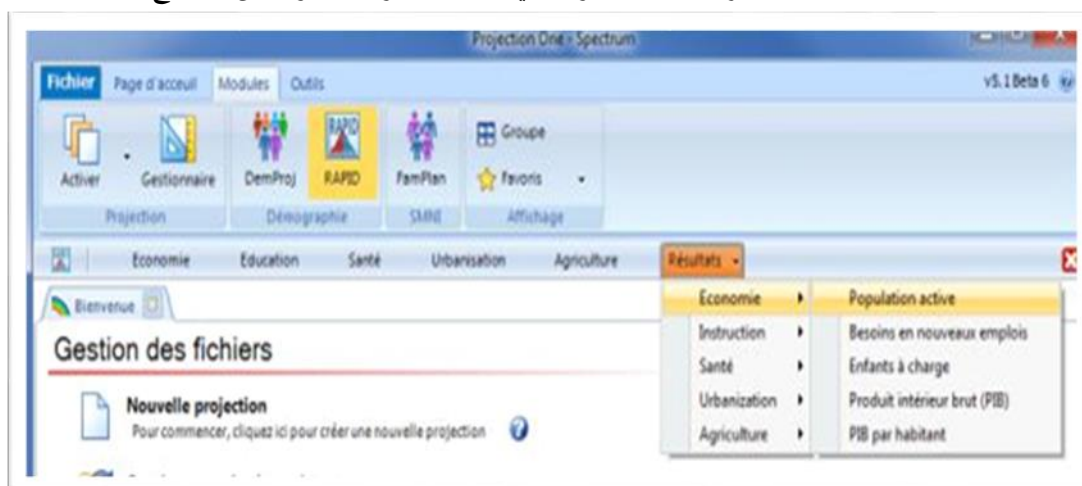
- أما فيما يخص احتمال البقاء على قيد الحياة فبلغ 62 سنة لدى الذكور و66 سنة لدى الإناث.
- أن نموذج جدول الحياة الموريتاني: تم تقديره باستخدام النموذج الجنوبي لجدول الحياة النموذجية -Coale Demeny

مصادر البيانات التي تم اعتمادها في SPECTRUM:

- 1- عدد السكان: مصادر المعطيات مأخوذة من التعدادات المنجزة في موريتانيا وهي تعدادات 1977 و 1988 و 2000 و 2013.
 - 2- معدلات الخصوبة: (أ) بيانات الأمومة مأخوذة من مسح الخصوبة 82/1981 في موريتانيا (WFS) ، ومسح صحة الأم والطفل 1991/1990 ، والمسح الديموغرافي والصحي لعام 2001/2000 ، والرضع 2004/2003 ، مسح الوفيات والملاريا (EMIP) ، والمسح العنقودية متعددة المؤشرات لعام 2007 ،
 - 3- الهجرة الدولية: استنادًا إلى تقديرات صافي الهجرة الدولية المستمدة من الاختلاف بين النمو السكاني الإجمالي والزيادة الطبيعية خلال فترات ما بين المجموعات.
- أما فيما يخص النتائج التي يقدمها هذا البرنامج SPECTRUM فتتمحور على ما يلي:
- ✓ عدد السكان المستقبلي وفق الفروض الثلاثة
 - ✓ العائد الديموغرافي وفق الفروض الثلاثة
 - ✓ عدد الوظائف المطلوب توفيرها وفق الفروض الثلاثة
 - ✓ السكان النشيطين
 - ✓ إعالة الأطفال وفق الفروض الثلاثة

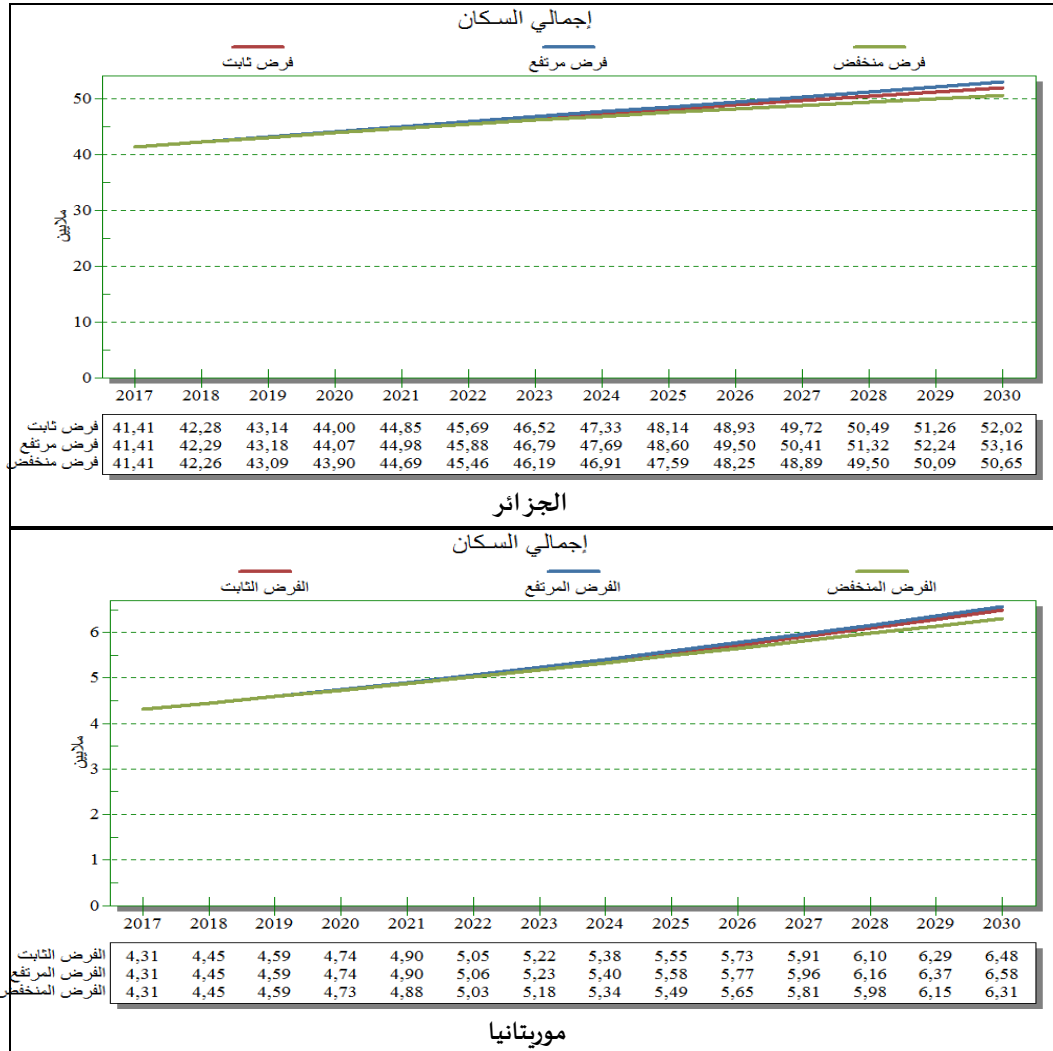
الرؤية المستقبلية للسكان وسوق العمل للبلدين آفاق 2030

عند إدخال المؤشرات المذكورة سابقا في برنامج Spectrum والذي يقوم بإعطاء مخرجات لكل قطاع (الاقتصاد، التربية، الصحة، التحضر، الصحة) وهو ما تبينه هذه الصورة المأخوذة من البرنامج



- عدد السكان المستقبلي

الشكل رقم 05: عدد السكان 2017-2030 (الجزائر وموريتانيا)

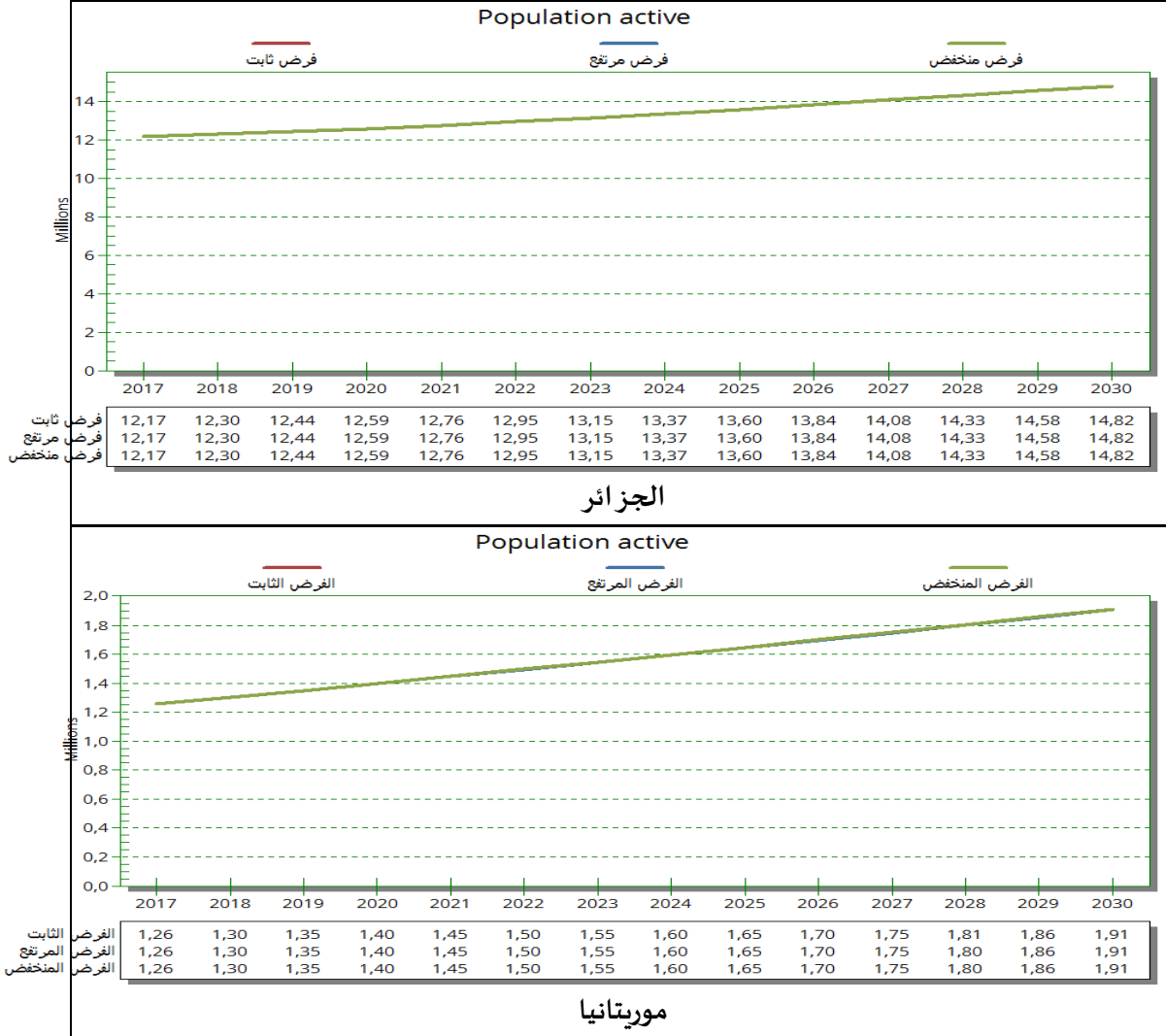


نلاحظ أن إجمالي عدد سكان الجزائر المتوقع لأفاق 2030 هو 52 مليون نسمة وهذا بفرض ثبات المواليد إذ أنه قدر بـ 41 مليون في سنة 2017، أي بزيادة قدرها 11 مليون نسمة خلال 13 سنة. أما بفرض ارتفاع المواليد فقد قدر عدد السكان المستقبلي سنة 2030 بـ 53 مليون نسمة. أما بفرض انخفاض المواليد فقد قدر عدد السكان المستقبلي سنة 2030 بـ 50 مليون نسمة.

أما في موريتانيا فنلاحظ عدد السكان المتوقع لأفاق 2030 هو 6.48 مليون نسمة وهذا بفرض ثبات المواليد إذ أنه قدر بـ 4.31 مليون في سنة 2017، أي بزيادة قدرها 2.17 مليون نسمة خلال 13 سنة. أما بفرض ارتفاع المواليد فقد قدر عدد السكان المستقبلي سنة 2030 بـ 6.58 مليون نسمة. أما بفرض انخفاض المواليد فقد قدر عدد السكان المستقبلي سنة 2030 بـ 6.31 مليون نسمة.

- الفئة النشيطة المستقبلية

الشكل رقم 06: السكان النشيطين 2017-2030 في الجزائر وموريتانيا



من خلال الشكل نلاحظ أن إجمالي عدد السكان في الجزائر النشيطين سنة 2017 قدر بـ 12170000 وهذا للفروض الثلاثة و قدر سنة 2030 حوالي 14820000 ، في قدر سنة 2040 أي بزيادة قدرها 2 مليون نسمة خلال 13 سنوات .

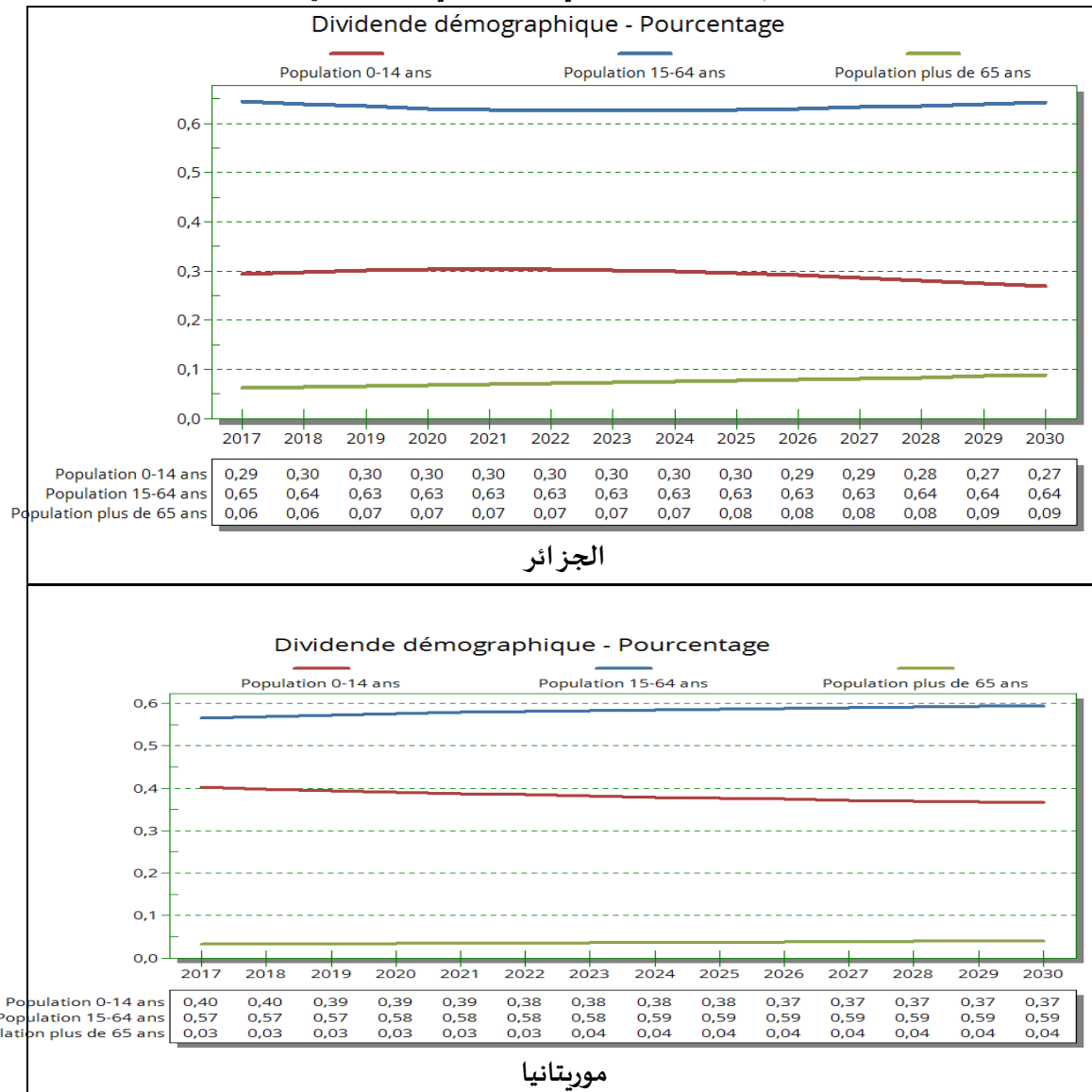
أما فيما يخص في موريتانيا نلاحظ أن إجمالي عدد السكان النشيطين سنة 2017 قدر بـ 1260000 وهذا للفروض الثلاثة و قدر سنة 2030 حوالي 1910000 ، أي بزيادة قدرها 650000 مليون نسمة خلال 13 سنوات.

- العائد الديموغرافي المستقبلي

العائد الديموغرافي " هو نمو اقتصادي محتمل يمكن أن ينشأ عن تحولات في التركيبة العمرية للسكان، وذلك بالأساس عندما تكون شريحة السكان في سن العمل (15-64) أكبر من الشريحة السكانية في سن لا يسمح بالعمل (14 فأصغر، و 65 فأكبر)". بعبارة أخرى، «زيادة في الإنتاجية

الاقتصادية والتي تحدث عندما يكون هناك عدد متزايد من الناس في القوى العاملة نسبةً إلى عدد المُعالين». وعرف صندوق الأمم المتحدة للسكان بأن «البلد الذي لديه عدد متزايد من الشباب ومعدل خصوبة متراجع، لديه إمكانية جني ثمار العائد الديمغرافي» بسبب العائد بين الكبار والصغار، يجادل كثيرون بوجود إمكانية كبيرة لتحقيق ربح اقتصادي، والمسماة «الهدية الديموغرافية». من أجل حدوث النمو الاقتصادي، يجب أن يحصل السكان الأصغر سناً على تعليم جيد وتغذية كافية وصحة تشمل الحصول على الصحة الجنسية والإنجابية.

الشكل رقم 07: العائد الديموغرافي 2017-2030 في الجزائر وموريتانيا



ومن خلال إحصائيات الأشكال نلاحظ انه خلال الفترة (2017-2030) أن الجزائر تتوفر وتزخر على نسبة لا بأس بها من الطبقة النشيطة أي 64 % للفئة 15-64 سنة وهذه الفئة تعتبر المعيلة للفئتين 0-14 سنة و65 سنة فأكثر، و الشيء الملاحظ هو انخفاض هذه النسبة من سنة إلى أخرى. وذلك إلى غاية 2027 وبعدها تبدأ في الارتفاع إلى 64 % وتستقر في هذه النسبة إلى غاية سنة 2030.

وكذلك يمكن القول بالنسبة لموريتانيا فإنها تتوفر وتزخر على نسبة لا بأس بها من الطبقة النشيطة أي 57 %
للفتة 15-64 سنة و الشيء الملاحظ هو ارتفاع هذه النسبة من سنة إلى أخرى حيث تم التوقع أن تكون 59 %
غاية سنة 2030.

من خلال هذه الأرقام يجب على الدول الاهتمام بهذه الفئة والتي تعتبر الثروة والقوة العاملة والمنتجة للبلاد من
خلال الاستفادة منها وذلك قبل تأكلها أي انخفاض عدد السكان في سن العمل.

- عدد الوظائف الجديدة المطلوب توفيرها مستقبلا

الشكل رقم 08 : عدد الوظائف الجديدة المطلوب توفيرها من 2017 إلى 2030 للجزائر وموريتانيا



من خلال الشكل نلاحظ أن الوظائف الجديدة المطلوب توفيرها في الجزائر سنة 2017 هو 131000 للفروض
الثلاثة، والشيء الملاحظ هو ارتفاع عدد الوظائف المطلوبة للفروض الثلاثة للخصوبة إلى غاية 2030 والمقدرة بـ
228000 وظيفة مطلوب توفرها

أما بالنسبة لموريتانيا نلاحظ أن الوظائف الجديدة المطلوب توفيرها في الجزائر سنة 2017 هو 47000 للفروض الثلاثة ، والشئ الملاحظ هو ارتفاع عدد الوظائف المطلوبة للفروض الثلاثة للخصوبة إلى غاية 2030 والمقدرة بـ 55000 وظيفة مطلوب توفيرها في حالة الفرض الثابت، و56000 وظيفة مطلوب توفيرها في حالة الفرض المرتفع، و54000 وظيفة مطلوب توفيرها في حالة الفرض المنخفض.

إن هذا الارتفاع والتزايد في أعداد الوظائف المطلوبة مستقبلا راجع إلى الزيادة السكانية وارتفاع أعداد السكان في سن العمل ويجب الأخذ بعين الاعتبار لهذه الفئة من المجتمع.

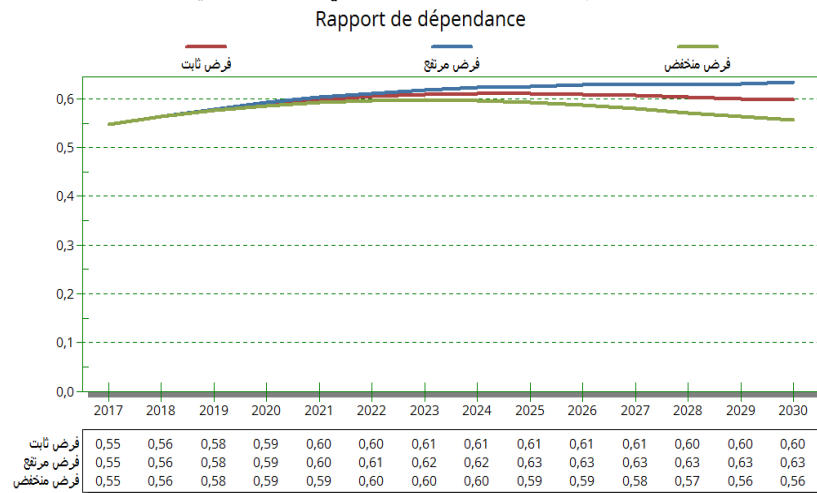
- الإعالة

تعتبر الإعالة من المؤشرات التي لها مدلولات اقتصادية واجتماعية مهمة وتتناسب نسبة الإعالة عكسياً مع نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الدولة . وبالاعتماد على تصنيف السكان إلى ثلاث مجموعات عمرية كبرى يمكن حساب نسب الإعالة سواء كانت للصغار أو الكبار أو الإعالة الكلية.

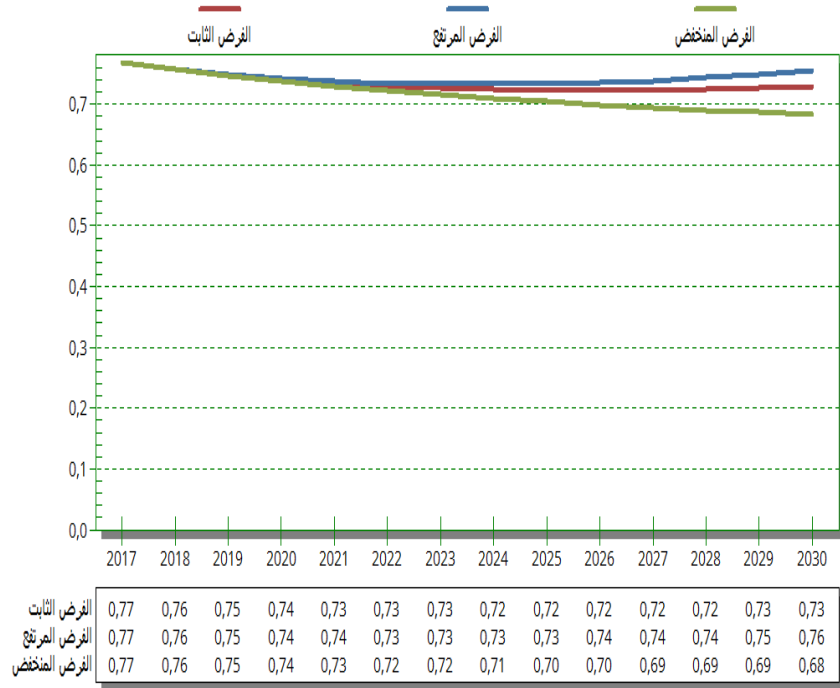
ومن خلال ملاحظة الشكل البياني (9) يتضح أن نسبة الإعالة في الجزائر قد بلغت حوالي 55% سنة 2017 وفي ظل التغيرات الديموغرافية سيتوقع الوصول إلى 63% و60% و55% في حالة الفرض المرتفع والثابت والمنخفض لتوتيرة الولادات.

نسبة الإعالة في موريتانيا قد بلغت حوالي 55% سنة 2017 وفي ظل التغيرات الديموغرافية سيتوقع الوصول إلى 76% و73% و68% في حالة الفرض المرتفع والثابت والمنخفض لتوتيرة الولادات.

الشكل رقم 09 : الإعالة 2017-2030 في الجزائر وموريتانيا



Rapport de dépendance



إن ارتفاع نسب الإعالة يعود إلى ارتفاع نسب الأطفال وذلك بارتفاع معدلات الخصوبة وخاصة التي تشهدها موريتانيا ونسب الشيخوخة التي بدأت في الارتفاع كما هو الحال في الجزائر إضافة إلى عامل آخر وهو انكماش في نسب العائد الديموغرافي .

توصيات الدراسة

- ✓ يجب على الدول الاهتمام بالعائد الديموغرافي والتي تعتبر الثروة من خلال الاستفادة منها وذلك قبل تأكلها.
- ✓ انتهاز سياسة سكانية بما يناسب الأوضاع الاقتصادية لأي دولة.
- ✓ تكثيف الدراسات الاستشرافية المستقبلية لمعرفة توقعات وتقديرات عدد السكان على المدى البعيد والاحتياجات المستقبلية لهم .
- ✓ المساهمة برفع الناتج المحلي الإجمالي للدولة وذلك بالاستثمار في جميع القطاعات وخاصة القطاع الزراعي بدلا من الاعتماد على مداخل البترول فقط وذلك لأجل تعزيز اقتصاد الدولة.
- ✓ الاهتمام بشريحة الأطفال ومحاربة عمالة الطفولة واستغلالها وذلك باعتبارهم مستقبل أي دولة .
- ✓ الاهتمام بفئة الشيوخ بتوفير كل الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية الخ ولا يمكن اعتبارهم أعباء ثقيلة على الدولة.
- ✓ انتهاز سياسيات في مجال الشغل وذلك لكبح ومحاربة هجرة الشباب.
- ✓ توفير مناصب الشغل للشباب ومحاربة كل أشكال البطالة .
- ✓ تنظيم ملتقيات ومؤتمرات دولية ووطنية دورية لدراسة هذا النوع من المواضيع الهامة .
- ✓ على الدولة إشراك الشباب في كل مجالات التنمية.

قائمة المراجع

- 1- <https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/Pages/PublicationDetails.aspx>
- 2- <https://www.avenirhealth.org/software-spectrummodels.php#rapid>
- 3- http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2016/362_P16044-8.pdf
- 4- <http://www.ons.dz/IMG/pdf/DSEmploi0915.pdf>
- 5- <https://ar.tradingeconomics.com/algeria/gdp>
- 6- <http://www.ons.dz/IMG/pdf/DSEmploi0915.pdf>
- 7- <http://www.andi.dz/index.php/ar/statistique/demographie-algerienne-2017>
- 8- Source: **Worldometer** (www.Worldometers.info)
- 9- Demographic dividend | UNFPA - United Nations Population Fund مشين واي باك موقع على موقع 29 اوت 2019.
- 10- Bloom, David E. and Jeffrey G. Williamson, 1998, Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia, World Bank Economic Review, 12: 419 — 455
- 11- <https://uqu.edu.sa/aeelfarouk/9800>
- 10- بعيط فاتح، تقويم المعطيات الديمغرافية الجزائرية بتطبيق التقنيات الديمغرافية للتقديرات غير المباشرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الديمغرافيا اختصاص ديمغرافيا، جامعة باتنة 1، 2017/2018، ص 148.

مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل الحكومي الأردني: (دراسة تحليلية)

الدكتور رافع محمود الرويضان

استاذ مساعد-مدير مديرية الطلبات وتسويق الكفاءات

ديوان الخدمة المدنية الاردني

البريد الالكتروني:

Rafi.rwaidan@csb.gov.jo

الملخص

بحثت الدراسة في سياسات التعليم العالي والموارد البشرية الهادفة الى تقليص الفجوة بين مخرجات النظام التعليمي الاردني ومتطلبات سوق العمل الحكومي ، وتلخصت مشكلتها في التساؤل الرئيس (الى اي مدى استطاعت الحكومة الاردنية الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الحكومي، وما هي ابرز السياسات المتخذة في ذلك المجال ؟ واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات والتشريعات المتعلقة في سياسات التعليم العالي والموارد البشرية.

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج كان ابرزها كبر حجم مخرجات النظام التعليمي العالي الاكاديمي، وضعف موازنة مع احتياجات سوق العمل من ناحية الكم والنوع، وارتفاع معدلات الالتحاق بحقول التعليم العالي من قبل الاناث وخاصة في حقول تعليمية معينة ، وحقول اخرى تبين اقبال الذكور عليها بشكل ملحوظ، من جانب آخر، لوحظ محدودية الوظائف المستحدثة سنوياً من قبل القطاع العام بالنسبة للمتخرجين الجدد بسوق العمل ، حيث تتراوح نسبة التعيين السنوية ما بين (2-3%) سنوياً من اجمالي الطلب التراكمي في مخزون ديوان الخدمة المدنية، كما لوحظت زيادة الضغط والطلب على الوظائف الحكومية وخاصة من الاناث، اذ تشكل نسبتهم حوالي (72%) من مخزون طلبات ديوان الخدمة المدنية، وضعف التوجه نحو مسار التعليم المهني والفني.

وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها ضرورة تخطيط عملية التعليم ببعدها العامودي والأفقي ، وبذل جهود اكبر لإحداث تغيرات عميقة في الثقافة الاجتماعية لتغيير ثقافة المجتمع الوظيفي ، وتنمية القناعات بالتوجه التعليمي الفني والمهني ، وضرورة التأهيل ما بعد الجامعي (مرحلة التدريب وبناء القدرات) للتمكن من مزاولة المهنة .

الكلمات المفتاحية : مخرجات التعليم ، متطلبات سوق العمل ، العرض والطلب

ABSTRACT

The study examined higher education and human resources policies aimed at reducing the gap between the outputs of the Jordanian higher educational system and the requirements of the government labor market, the problem of this study is summarized in the main question (to what extent the Jordanian government has been able to harmonize higher education outputs with the requirements of the government labor market, and what are the most prominent policies taken in this field?), the study adopted the Descriptive analytical method approach in analyzing data and legislation related to the policies of higher education and human resources.

The study reached several results, the most prominent was the large size of the outputs of the academic educational system, the weakness of its compatibility with the needs of the labor market in terms of quantity and type, and the high rates of enrollment in higher education fields by females, especially in certain educational fields, and other fields show a significant male turnout. On the other hand, it was noticed that the jobs created annually by the public sector are limited for new entrants to the labor market, whereas; the annual recruitment rate ranges between (2-3%) annually among them, and the increase in pressure and demand on government jobs, especially by females, as their requests are about (72%) from the stock requests at Civil Service Bureau, and the lack of orientation toward vocational and technical education.

The study recommended several recommendations, the most important is the need to plan the education process in its vertical and horizontal dimensions and make greater efforts to bring profound changes in the social culture to change the culture of the functional community, develop convictions in the technical and professional educational orientation, and the need for post-university rehabilitation (training and capacity building phase) to practice the profession

Keywords: education outcomes, labor market requirements, supply and demand

المقدمة:

شهد النظام التعليمي العربي تحولات كبيرة بفعل العولمة والتطور التكنولوجي والتغير والتطور على مستوى النظرية والتطبيق لمختلف العلوم وخاصة العلوم المهنية والتطبيقية ، ورافق ذلك تطورات وتغيرات كبيرة في خصائص ومتطلبات سوق العمل ، وخاصة النوعية منها من خلال بروز مهارات وكفايات لمختلف أنواع المهن سواء التعليمية او الطبية او الهندسية او الادارية وغيرها الامر الذي يستوجب وجود موائمة بين مخرجات الانظمة التعليمية ومتطلبات سوق العمل ، وهذا بالطبع ينعكس على سياسات الموارد البشرية والنظام التعليمي في الدول والمؤسسات المختلفة .

والمملكة الاردنية الهاشمية شأنها شأن الدول الاخرى التي سعت الى البحث عن رؤية مستقبلية لمواردها البشرية في ضوء التطور التكنولوجي والتقني وبما يتلائم مع متطلبات سوق العمل من خلال تطوير سياسات ادارة الموارد البشرية لديها وبناء نظامها التعليمي واعادة هيكلته ؛لادراكها ان هناك فجوة بين مخرجات النظام التعليمي وفرص العمل المتاحة وشروط ومتطلبات اشغال تلك الفرص ، فعلى الرغم من الانجازات المتحققة في قطاع التعليم الجامعي الا ان السنوات الاخيرة شهدت تراجعاً في جودة ومخرجات التعليم الجامعي ولازالت فجوة الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل تشكل تحدياً واضحاً المعالم .

وتأتي هذه الدراسة لتبحث في سياسات التعليم العالي والموارد البشرية الهادفة الى تقليص الفجوة بين مخرجات النظام التعليمي الاردني ومتطلبات سوق العمل حيث تشير قاعدة البيانات في ديوان الخدمة المدنية الى وجود تكدرس في التخصصات ، وهناك الكثير من التخصصات الراكدة والمشبعة وهذا مؤشر على وجود فجوة بين مخرجات النظام التعليمي الاردني وبين متطلبات سوق العمل ومن هنا انطلقت الدراسة من مشكلة تفترضها وتتلخص في التساؤل (الى اي مدى استطاعت الحكومة الاردنية من الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل الحكومي، وما هي ابرز السياسات المتخذة في ذلك ؟) ويرافق التساؤل الرئيس التساؤلات البحثية التالية :-

- ما هو مستوى الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ؟
- ما هي اهم السياسات الحكومية والاجراءات المتخذة للموائمة بين مخرجات النظام التعليمي مع متطلبات سوق العمل الاردني من حيث الكم والنوع ؟
- ما هي ابرز التحديات التي تواجهها الحكومة في تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ؟

اهداف الدراسة : تسعى الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية :-

- التعرف على مستوى الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل الحكومي من خلال واقع العرض والطلب على فرص العمل المتاحة في الخدمة المدنية
- بيان اهم الاجراءات المتخذة بخصوص التخصصات الراكدة والمشبعة في مخزون طلبات التوظيف في الخدمة المدنية
- بيان مدى التوافق النوعي بين مخرجات النظام التعليمي الاردني ومتطلبات اشغال الوظائف العامة في الخدمة المدنية .

- بيان اهم السياسات الحكومية والاجراءات المتخذة للمواءمة بين مخرجات النظام التعليمي مع متطلبات سوق العمل الاردني من حيث الكم والنوع .
- التعرف على ابرز التحديات التي تواجهها الحكومة في تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
- الوصول الى عدة توصيات بغرض الاستفادة منها في رسم سياسات التعليم وربطها بالسياسات الخاصة بالموارد البشرية وسوق العمل .

منهجية الدراسة : لتحقيق الاهداف السابقة فان الباحث يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل البيانات والتشريعات المتعلقة في ادارة الموارد البشرية في ديوان الخدمة المدنية الجهاز المركزي المسؤول عن ادارة وتنظيم الوظيفة والموظف العام في القطاع العام الاردني حيث سيقوم الباحث بتحليل ودراسة التشريعات الخاصة بادارة الموارد البشرية ، وسيات التعليم العالي ، والوثائق الخاصة بذلك وتحليل ودراسة مخزون طلبات التوظيف في قاعدة البيانات في ديوان الخدمة المدنية بكافة جوانبها للوصول الى رؤية واضحة حول مخرجات التعليم على اعتبار ان مخزون طلبات التوظيف يمثل الوعاء الذي يحتوي مخرجات النظام التعليمي الاردني ، بغية التوصل الى المؤشرات التي تخص جانبي العرض والطلب في الخدمة المدنية حيث تتركز المنهجية على جمع المعلومات ذات العلاقة من ديوان الخدمة المدنية ودائرة الاحصاءات العامة ووزارة التعليم العالي ، وتحليل السياسات المتعلقة بالموارد البشرية والتعليم العالي .

تعريفات اجرائية للدراسة :

تشير المفاهيم التالية الى معان معينة الا اذا دلة القرينه على غير ذلك اهمها :-

الخدمة المدنية : ويقصد بها لغاية هذه الدراسة الوزارات والدوائر والمؤسسات العامة الاردنية الخاضعة لنظام الخدمة المدنية الساري المفعول والعاملين فيها.

النظام التعليمي : ويشير الى المؤسسات التعليمية الاردنية (الجامعات وكليات المجتمع) العامة والخاصة ، ويتضمن ذلك السياسات والتشريعات الخاصة بالتعليم العالي.

سوق العمل : ويشير القطاعات الحكومية الاقتصادية والخدمية والتعليمية والصحية.

فرص العمل : ويقصد بها الوظائف المتولدة او المستحدثة بفعل ممارسة النشاطات المختلفة في القطاعات الحكومية والتي يتطلب اشغالها مهارات وكفايات ومتطلبات معينة .

نظام الخدمة المدنية : هو النظام الذي ينظم ادارة الموارد البشرية والوظيفة العامة للجهاز الحكومي بمختلف جوانبها

التخصصات المشبعة: هي التخصصات التي توصف نسبة التعيين فيها بين المتقدمين بأنها من ضعيفة إلى متوسطة، ويتم الإستئناس بنسبة تعيين تتراوح ما بين (1- أقل من 15%) من المتقدمين وفقا لمؤشرات العرض والطلب على المخزون في ديوان الخدمة المدنية على هذا التخصصات

التخصصات الراكدة: هي التخصصات التي لم تطلب نهائيا أو يندر الطلب عليها، وغالبا ما تقل نسبة التعيين من المتقدمين عليها عن (1%)، وفقا لمؤشرات العرض والطلب على المخزون في ديوان الخدمة المدنية على هذا التخصصات

محددات الدراسة :-

كأي دراسة أخرى واجه الباحث العديد من المحددات والصعوبات في اعداد الدراسة ، لعل اهمها يكمن في الصعوبات والمحددات التالية :-

- تشابك المعلومات وامتدادها المتتابع وخاصة بالنسبة للملتحقين في البرامج الدراسية داخل المؤسسات التعليمية الاردنية وغير الاردنية ، الامر الذي يصعب فيه التحديد الدقيق للتوقع في الدخول الفعلي الى سوق العمل الاردني .

- ضعف البيانات عن الفرص المتوقعة في سوق العمل المستقبلية لارتباطها بالانفكاكات الوظيفية في القطاع العام من جهة وفي حجم الاستثمارات في السوق من جهة اخرى ، ولارتباطها بالأحداث السياسية والاقتصادية الاقليمية والعالمية .

- غياب تصنيف موحد وملائم لمجموعات التخصصات التي ينتجها النظام التعليمي ، وتداخل وازدواجية هذه التقسيمات .

حدود الدراسة : اقتصرت الدراسات على تحليل البيانات الخاصة بالعرض والطلب على وظائف القطاع العام الحكومي فقط .

الدراسات السابقة ذات العلاقة:

- دراسة (ديوان الخدمة المدنية 2020) ¹¹⁴، مؤشرات واقع عملية العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية لحملة المؤهل الجامعي والدبلوم الشامل لكليات المجتمع لعام 2020 ، هدفت الدراسة الى تحديد معايير تم خلالها تحديد التخصصات الراكدة والمشبعة والمطلوبة في القطاع الحكومي وتم تحديد عددا منها وفق التوزيع الجغرافي ووفق الطلب والعرض على التخصصات وقدمت الدراسة جملة من التوصيات ابرزها الاستمرار في تنفيذ قرار مجلس الوزراء بوقف تدريس التخصصات التي لا تطلب في الخدمة المدنية والقطاع الخاص لمدة لا تقل عن (5) سنوات ، وبذل الجهود من كافة الشركاء ومؤسسات المجتمع المدني وبالتعاون مع وسائل الإعلام للتعامل مع مخارج الناتج التعليمي وإدارتها ابتداء من الأسرة لتغيير النظرة المجتمعية نحو الوظيفة الحكومية، والاهتمام بالتعليم المهني ، وتفعيل الشراكة ما بين القطاع الخاص والجامعات بحيث تقوم الجامعات بتلبية احتياجات هذا القطاع من الخريجين وبما يتوافق مع متطلبات سوق العمل (النوعية والكمية)، وضرورة دراسة واقع الطلب في القطاع الخاص للوظائف في التخصصات العلمية عند تصنيفها كتخصصات راکدة او مشبعة، باعتبار ان القطاع الخاص يتكامل مع الخدمة المدنية من جهة ويعتبر المستقطب الأكبر من الخريجين سنويا من جهة اخرى.

- دراسة (الزواهرة واخرون 2017) ¹¹⁵، التي تناولت تحليل نتائج الممتحنين لاشغال الوظائف الحكومية للاعوام (2014 – 2016) اظهرت ان نسبة الرسوب 47% مقابل 53% نسبة النجاح وبينت الدراسة ان متوسط العلامات 10.85 من 20 وهي علامة متدنية وقد اجريت الدراسة على نتائج ما يقارب 90336 ممتحن ويشمل الامتحانات التنافسية على ثلاث كفايات اساسية تتعلق بالوظائف العامة وهي الكفايات والقدرات المعرفية، والقدرات الذهنية ، والمهارات اللغوية والحاسوبية المرتبطة بالوظائف المطلوبة

¹¹⁴ ديوان الخدمة المدنية ، مؤشرات واقع عملية العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية لحملة المؤهل الجامعي والدبلوم الشامل لكليات المجتمع لعام 2020

¹¹⁵ الزواهرة ،ريما واخرون ، " دراسة تحليلية لنتائج الممتحنين لاشغال الوظائف الحكومية للاعوام (2014 – 2016) " دراسة غير منشورة 2017 .،

- دراسة (خضر وآخرون 2016) ،¹¹⁶ التي هدفت للمساهمة في اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي في الاردن بما يتواءم وحاجات سوق العمل وظهرت نتائج الدراسة تقدير افراد العينة لدرجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الاردني لحاجات سوق العمل كان متوسطا وتوصلت الدراسة ايضا الى جملة من الاقتراحات قد تفيد بالارتقاء بمخرجات التعليم العالي في الاردن بما يتواءم مع حاجة سوق العمل واوصت الدراسة باعادة النظر في الهرم التعليمي من خلال التوسع في القبول بالتخصصات التقنية (البولتكنك) على حساب التعليم الاكاديمي .
- وفي دراسة (الصمادي ، 2016) ¹¹⁷ التي هدفت إلى الكشف عن مدى المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الأردن، وذلك من خلال الرجوع إلى الأدبيات المتعلقة بأعداد الخريجين من حملة الشهادات العليا، ومراجعة نسب البطالة الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة للعام 2014 - 2015، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للتعرف على أسباب عدم المواءمة من وجهة نظر الخريجين من حملة الشهادات العليا، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (180) خريجا للعام 2015، وقد أشارت النتائج إلى أن أسباب عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل المحلي التي تضمنتها الاستبانة كانت عالية من وجهة نظر أفراد العينة، وأشارت النتائج أيضا إلى عدم وجود فروق في أسباب عدم المواءمة تعزى لمتغير الجنس في حين ظهرت فروق تبعا لمتغير المستوى التعليمي وكانت لصالح حملة الدكتوراه. وقد أوصى الباحث بعدد من التوصيات كان من أهمها: ضرورة تطوير برامج الدراسات العليا بحيث تتوافق مع متطلبات سوق العمل الأردني، والعمل على تعزيز دور الهيئات المسؤولة عن البحث العلمي في إجراء البحوث والدراسات الخاصة بتطوير برامج التعليم العالي .
- وفي دراسة (ديوان الخدمة المدنية 2009) ¹¹⁸، حول واقع عملية العرض والطلب على حملة الشهادات الجامعية والدبلوم المتوسط في الخدمة المدنية ، التي هدفت الى المساهمة في اعادة صياغة استراتيجيات وسياسات النظام التعليمي الاردني العالي من خلال ربط مخرجات النظام التعليمي بفرص العمل التي تولدها مختلف الانشطة في سوق العمل الاردني ، والوصول الى مؤشرات شاملة حول مخرجات النظام التعليمي الاردني والفرص التي يولدها سوق العمل ، وبيان نوعية وحجم مخرجات النظام التعليمي العالي الاردني على مستوى التخصصات والمؤهلات العلمية ، وبيان مدى التوافق بين مخرجات النظام التعليمي العالي الاردني ومتطلبات اشغال الوظائف العامة في الخدمة المدنية ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج ابرزها كبر حجم مخرجات النظام التعليمي العالي ، وضعف مواءمة مع احتياجات سوق العمل الفعلية مما ينعكس على الانتاجية وكفاءة العاملين ، وعلى تزايد معدلات البطالة، وزيادة الضغط على الوظائف العامة والعزوف عن العمل في القطاع الخاص ، وخاصة من العمالة النسائية .

¹¹⁶ خضر ،ازهار وآخرون ، درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الاردني لخريجات سوق العمل من وجهة نظر اداري مؤسسات المجتمع المحلي في الاردن ، مجلة دراسات العلوم الادارية ، المجلد 43 ، ملحق 5 ، 2016

¹¹⁷ الصمادي ،هشام ،المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الاردن، مجلة كلية التربية ،جامعة طنطا ،العدد 2016..

¹¹⁸ ديوان الخدمة المدنية ، "واقع عملية العرض والطلب على حملة الشهادات الجامعية والدبلوم المتوسط في الخدمة المدنية" ، 2009 ، www.csb.gov.jo

- وفي (دراسة الرويضان 2009)¹¹⁹ حول استطلاع رأي ورشه عمل "فرص العمل بين ثقافته المجتمع والواقع" في الفترة 26\7\11\2009 التي هدفت الى بيان اتجاهات طالبي التوظيف حول الوظيفة العامة في القطاع الحكومي وانه ليس المكان الوحيد للعمل واطلاع طالبي التوظيف والمتقدمين بطلبات لديوان الخدمة المدني بواقع العرض والطلب على الوظائف العامة وفرص العمل المتاحة في الاحزمة الحكومية حيث توصلت الدراسة الى عدد من النتائج اهمها :-
 - تدني مستوى معرفه المواطنين بالمعلومات والبيانات الخاصة بديوان الخدمة المدنية ، وصندوق التنمية والتشغيل، ومؤسسة التدريب المهني ، حيث اشارت الغالبية العظمى بان المعلومات المقدمة كانت جديدة ولم يكونوا يعرفونها سابقا.
 - هنالك اثر واضح لنشر المعرفة والمعلومات الخاصة بالتخصصات الراكدة والمشبعة وفرص التوظيف المتاحة على ثقافه المتقدمين بطلبات توظيف نحو العمل في الجهاز الحكومي .
 - هنالك نظرة عامة بان الجهاز الحكومي هو المكان المناسب لعمل الاناث في المجتمع الاردني .
 - هنالك اتجاه عام بضرورة اغلاق والغاء التخصصات الراكدة والمشبعة.
- المتغيرات المؤثرة في سوق العمل الاردني.**
- تأثر واقع سوق العمل الاردني بالعديد من الاحداث والمتغيرات المحلية والاقليمية والعالمية ، والتي طبعت مميزات خاصة لسوق العمل الاردني ، وكانت اهم هذه المتغيرات تتركز فيما يلي :-
- الموقع والطبيعة الجغرافية للاردن حيث تشكل النسبة الكبرى من مساحة الاردن من الاراضي الصحراوية بنسبة (78.4) من اجمالي مساحة المملكة الكلية البالغة 89.318 كم مربع ، ويقع الأردن في قلب منطقة الشرق الأوسط إلى الشمال الغربي من السعودية وجنوب سوريا، وإلى الجنوب الغربي من العراق وإلى الشرق من الضفة الغربية المحتلة، ويتوافر للأردن منفذ بحري وحيد على البحر الأحمر (خليج العقبة) ، مما ينعكس ذلك على طبيعة فرص العمل في السوق الاردني للعمل وتركيزها في قطاعات معينة دون اخرى .
 - التطور والتوسع في التعليم العالي ، فالاهتمام المتنامي بالعنصر البشري محور التنمية ادى الى ازدياد الاهتمام بالتعليم والتوسع في انشاء المؤسسات التعليمية ، ورافق ذلك ازدياد في اعداد الخريجين في مختلف التخصصات والحقول الدراسية ، وفي كافة المؤهلات العلمية ، ، بالاضافة الى الضغوط على المؤسسات التعليمية من ناحية الطاقة الاستيعابية نتيجة تدفق اللاجئين¹²⁰ الى المملكة من الدول المجاورة.
 - النمو السكاني والخصائص الديموغرافية ، حيث بلغ عدد سكان المملكة الأردنية الهاشمية لعام 2019 حوالي عشرة مليون وخمسمئة واربعة وخمسين الف نسمة ، وبلغت نسبة الفقر (15.7%) والنتائج القومي الاجمالي بالمليون دينار 31.534 ، وبلغ معدل النمو السكاني حوالي (2.3%) والذي يعتبر من المعدلات المرتفعة نسبياً على مستوى الدول المتقدمة ، ومتوسط نسبياً على مستوى الدول العربية ، ويعود السبب في ارتفاع معدل النمو السكاني في الأردن كما تشير الى ذلك تقارير دائرة الاحصاءات العامة إلى عوامل عديدة أهمها ارتفاع معدلات العمر المتوقعة للحياة والذي قدر بحوالي (71.6%) سنة للذكور و(74.4)

¹¹⁹ الرويضان، رافع، استطلاع رأي ورشه عمل "فرص العمل بين ثقافه المجتمع والواقع" في الفترة 26\7\11\2009 ، ديوان الخدمة المدنية ، دراسة غير منشورة ، 2009 .

¹²⁰ للمزيد انظر رئاسة الوزراء ، مجلس السياسات الاقتصادية ، خطة تحفيز النمو الاقتصادي الاردني 2018-2022 ص16

سنة للإناث ، بالإضافة إلى انخفاض معدل وفيات الأطفال الرضع ، مما يزيد من مسؤوليات الدولة في مجالات التعليم والرعاية الصحية¹²¹.

- الموارد الاقتصادية المتاحة ، تعتبر الأردن من الدول ذات المصادر الطبيعية المحدودة، فهي دولة غير نفطية الناتج القومي الاجمالي بالمليون دينار 31.534¹²²، وعلى مرور العقود الثلاث الماضية ، فقد استثمر الأردن في موارده البشرية باعتبارها جزءا من مبادرة إصلاح موسع لتطوير النمو الاقتصادي وذلك من خلال إنشاء المدن الصناعية وزيادة حجم الاستثمار في المشاريع التنموية وما رافق ذلك من توسع في التعليم وانتشار الجامعات والكليات بشكل ملحوظ، وبلغ معدل البطالة خلال الربع الثالث من عام 2020 (23.9%) بارتفاع مقداره 4.8 عن الربع الثالث من عام 2019، وقد بلغ معدل البطالة للذكور خلال الربع الثالث من عام 2020 (21.2%) مقابل (33.6%) للإناث، ويتضح أنّ معدل البطالة قد ارتفع للذكور بمقدار 4.1 نقطة مئوية وارتفع للإناث بمقدار 6.1 نقطة مئوية مقارنة بالربع الثالث من عام 2019¹²³.
- العولمة وما رافق ذلك من تأثيرات على الاقتصاد الاردني وخاصة في سوق العمل من خلال حرية التجارة ، وانتشار المناطق الحرة وجلب الاستثمارات الضخمة وما لذلك من تأثير على فرص العمل .
- انتشار مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان وتطور ونمو احتياجات المواطن وتردي الاوضاع الاقتصادية وما نجم عنه من تزايد وتيرة دخول المرأة إلى سوق العمل ، حيث ادى تدني مستوى الأجور في الأردن التي لا تغطي نفقات الأسر ومتطلباتها الاستهلاكية الى دخول المرأة إلى سوق العمل للمساهمة في تخفيف الأعباء على الزوج وتلبية متطلبات الأسرة ، كما ساهم زيادة الوعي في المجتمع الأردني بتشجيع وتحفيز عمل المرأة باعتبارها منتجة ومساهمة في عملية تنشيط الثروة الاقتصادية في المجتمع.
- الثقافة الاجتماعية السائدة في المجتمع الاردني العشائرية ، وتفشي ثقافة العيب في الاعمال المهنية والحرفية ، وانتشار ثقافة المجتمع الوظيفي ، والعزوف عن بعض الوظائف والمهن من قبل الاردنيين .
- عدم الاستقرار في الشرق الاوسط بشكل عام وما يترتب عليه من وضع الاستثمارات في المشاريع الكبرى ، وما لها من تأثيرات على اسواق العمل الداخلية والخارجية.
- محدودية فرص العمل في الجهاز الحكومي وتضخم الجهاز نفسه، وتكاد لا تخلو استراتيجية من استراتيجيات الحكومات المتعاقبة من التوجه نحو اعادة هيكلة الجهاز الحكومي وترشيقة .

مخرجات نظام التعليم وسياسات التعليم العالي

شهدت المملكة الاردنية الهاشمية في العقدين السابقين توسعا ملحوظا بإنشاء مؤسسات التعليم العالي خاصة بعد تبني الحكومة الاردنية نظام التعليم العالي الخاص ، وفتح الاستثمار في التعليم العالي ، فنتج عن ذلك انشاء الجامعات الخاصة حيث بلغ عدد الجامعات الحكومية والخاصة (31) جامعة وعدد كليات المجتمع المتوسطة الحكومية والخاصة (41) كلية ، ومن اثار ذلك فقد بلغت نسبة الحاصلين على بكالوريوس فاعلى من السكان من عمر 15 سنة فاكثر (18.6 %) والدبلوم المتوسط (7.6 %) ، والثانوية العامة (14.8 %)¹²⁴ وتشير البيانات ايضا الى ان عدد الملتحقين بمستوى البكالوريوس في الجامعات الاردنية في عام 2018 قد بلغ (293259) طالب وفي الدراسات العليا (23756) وفي كليات المجتمع (21792)¹²⁵

¹²¹ للمزيد انظر دائرة الاحصاءات العامة ، الاردن بالارقام، 2019 ، ص 1.

¹²² دائرة الاحصاءات العامة ، الاردن بالارقام، 2019 ، ص 2.

¹²³ دائرة الإحصاءات العامة ، التقرير الربعي حول معدل البطالة في المملكة للربع الثالث من عام 2020، ص 2 .

¹²⁴ دائرة الاحصاءات العامة الاردن بالارقام، 2019 ، ص 29.

¹²⁵ دائرة الإحصاءات العامة الكتاب الإحصائي السنوي الاردني 2018 العدد 69 ص 166-168 .

وبالتالي فان هذه المخرجات على الاعداد القريب تشكل تراكمات على العرض والطلب على المؤهلات العلمية لسوق العمل في ضوء فرص العمل المتاحة المتولدة من النشاط الاقتصادي في الدولة ، والا هم من الكم هو النوع وهيكل الكم الموجود في مخرجات التعليم ، حيث تشير الدراسات الى ان التركيز في العالم العربي على الخريجين دون التركيز على انتاج المهارات والمعارف اللازمة للتنمية والمساهمة في رفع الانتاجية والنمو¹²⁶.

وللوقوف على تفصيلات اكثر دقة حول خصائص العرض على الاعداد القصير وعلى المخزون التراكمي المتوقع في ديوان الخدمة المدنية من طلبات التوظيف ، فان البيانات المتعلقة بالمتحقين بالمؤسسات التعليمية الاردنية توضح هذه الخصائص ، حيث يمكن استخلاص مؤشرات صحية ومؤشرات غير صحية لمخرجات التعليم العالي، والجدول ادناه توضح المتحقين بالمؤسسات التعليمية مقسمة حسب الحقل الدراسي والمؤهل العلمي كما يلي :-

اولاً: على مستوى مؤهل البكالوريوس

جدول رقم (1) الحقول التعليمية في مؤسسات التعليم العالي واعداد المتحقين / البكالوريوس لعام 2018

عدد المتقدمين		الحقل	عدد المتقدمين		الحقل
إناث	المجموع		إناث	المجموع	
3463	4509	العلوم الحياتية	134	356	البيطرة
6838	12037	العلوم الفيزيائية	21874	49279	التجارة وإدارة الأعمال والإدارة
6480	21951	العمارة والبناء	3294	6996	الخدمات الشخصية
3139	5095	الفنون	1503	1646	الخدمات الاجتماعية
4091	8867	القانون	27163	38333	الدراسات الإنسانية
9076	32174	الهندسة والمهن الهندسية	3015	5755	الرياضيات والإحصاء
9401	23779	تكنولوجيا المعلومات والحوسبة	1215	3044	الزراعة والجراحة ومصادر
34	121	خدمات الأمن	1314	2266	الصحافة والإعلام
0	174	خدمات النقل	32220	49621	الصحة
1773	2727	عمليات التصنيع والإنتاج	3978	5743	العلوم الاجتماعية والسلوكية
			15312	18756	العلوم التربوية والمعلمون
293259		الكلية			المجموع
155436 بنسبة 53		إناث			

المصدر:- دائرة الاحصاءات العامة ، الكتاب الاحصائي السنوي 2018

يتضح من الجدول اعلا المؤشرات التالية لمخرجات النظام التعليمي :-

- ان نسبة الاناث تتجاوز ال (50%) من اعداد المتحقين ، وتزداد هذه النسبة بشكل ملحوظ في حقول (الصحة ، وعلوم التربية واعداد المعلمين ، والدراسات الانسانية ، والخدمات الاجتماعية ، والعلوم الحياتية) حيث تصل هذه النسبة الى حوالي (65%) من المتحقين في هذه التخصصات ، وبنسبة (32.5%) من اجمالي المتحقين من الاناث

- هناك اقبال على تخصصات المهن الصحة حيث بلغ نسبة المتحقين حوالي (17%) من اجمالي المتحقين (65%) منهم من الاناث ، وتخصصات التجارة وادارة الاعمال بنسبة (17%) منهم (44%) من الاناث.

¹²⁶ للمزيد انظر: اتحاد الغرف العربية ، تحديث ومواءمة مخرجات التعليم في العالم العربي مع اسواق العمل العربية ، ابريل 2017 ص ص 14-21

- يتضح ان هناك اقبال وارتفاع على التخصصات في حقول (الهندسة والمهن الهندسية) لصالح الذكور على الاناث بنسبة (72%) للذكور.

ثانيا : على مستوى الدبلوم المتوسط

جدول رقم (2) : عدد الطلبة الملتحقين في الدبلوم المتوسط في كليات المجتمع وفق البرنامج

البرنامج	التقني	التطبيقي	الانساني	المجموع
المجموع	6763	14516	513	21792
اناث	750	10663	236	11649

المصدر: دائرة الاحصاءات العامة ، الكتاب الاحصائي السنوي 2018

يلاحظ من الجدول ان هناك اتجاه نحو التعليم التقني والتطبيقي على حساب الدبلوم في التخصصات الانسانية حيث بلغت نسبة الملتحقين في البرامج الانسانية حوالي (2%) فقط من اجمالي الملتحقين في البرامج للدبلوم المتوسط ، ويشير الجدول ايضا الى ان هناك اتجاه نحو التعليم التطبيقي للاناث على حساب الذكور واتجاه في التعليم التقني للذكور على حساب الاناث .

العرض والطلب على التخصصات والمؤهلات العلمية في الخدمة المدنية

تشير بيانات ديوان الخدمة المدنية الى ان العدد الكلي للتخصصات الرئيسية بلغت (262) تخصصا تتضمن (747) تخصصا فرعيا او دقيقا ، منها (491) تخصصا للدرجات الجامعية فقط ، و(156) تخصصا مزدوجا للدبلوم والدرجات الجامعية ، و(100) تخصص للدبلوم فقط ، وهنا سيتم البحث في مؤشرات الكشف التنافسي لعام 2019/2020 من خلال الجوانب الاساسية التالية :-

- مؤشرات الطلبات التراكمية
- مؤشرات العرض والطلب على التخصصات وفق المجموعات المهنية المصنفة في ديوان الخدمة المدنية
- مؤشرات الامتحانات التنافسية

اولا : مؤشرات الطلبات التراكمية (مؤشركي) :

تشير البيانات الى ارتفاع نسبة الطلبات التراكمية المقدمة الى ديوان الخدمة المدنية وفقا للكشف التنافسي المعتمد في العام 2020 بما نسبته (1%) مقارنة مع الكشف التنافسي المعتمد للعام الماضي 2019، حيث بلغت اجمالي الطلبات (392951) طلبا وظيفيا في كشف العام 2020 مقارنة مع (388889) متقدما خلال كشف العام 2019 والجدول التالي توضح مؤشرات الطلب والعرض على الوظائف العامة في الخدمة المدنية:

أ - المتقدمين بطلبات توظيف مقسمة حسب النوع الاجتماعي :

يعرض الجدول التالي طلبات التوظيف التراكمية في قاعدة بيانات ديوان الخدمة المدنية مقسمة حسب النوع الاجتماعي كما يلي :

جدول (3) : أعداد ونسب المتقدمين لعام 2020/ حسب النوع الاجتماعي

الجنس	عدد الطلبات التراكمية	النسبة المئوية
-------	-----------------------	----------------

73.80%	289984	إناث
26.20%	102967	ذكور
100.00%	392951	المجموع الكلي

المصدر: ديوان الخدمة المدنية، التقرير السنوي، 2019.

يتضح من الجدول اعلاة ان اكثر من ثلثي المتقدمين بطلبات توظيف الى ديوان الخدمة المدنية هم من الاناث وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة الرويضان "فرص العمل بين ثقافته المجتمع و الواقع" بان العمل الحكومي هو المكان المرغوب للاناث .

ب - على مستوى مجموعة مجموعات المهن:

وللوقوف على مخزون طلبات التوظيف وفق المجموعات المهنية حسب تصنيف قاعدة بيانات ديوان الخدمة المدنية فان الجدول التالي يوضح تراكم الطلبات حسب مجموعة المهن :

جدول رقم (4) :عدد طلبات التوظيف التراكمية على الكشف التنافسي لعام 2020 موزعة وفقا لمجموعة المهن والمؤهلات العلمي والنوع الاجتماعي

النسبة	المجموع الكلي	دبلوم			جامعي			مجموعة المهن
		المجموع	ذكر	انثى	المجموع	ذكر	انثى	
47%	183047	28314	1738	26576	154733	17172	137561	تعليمية
10%	39508	6835	772	6063	32673	12978	19695	إدارية
13%	51517	7944	1153	6791	43573	22249	21324	تجارية ومالية
8%	30957	8003	1019	6984	22954	5784	17170	طبية
14%	56347	5665	4243	1422	50682	24168	26514	هندسية
8%	31575	2218	334	1884	29357	11357	18000	أخرى
100%	392951	58979	9259	49720	333972	93708	240264	الإجمالي

المصدر: ديوان الخدمة المدنية، التقرير السنوي، 2019.

يتضح من الجدول ان مجموعة المهن التعليمية تشكل ما يقارب نصف مخزون الطلبات بحوالي (47 %) من اجمالي الطلبات التراكمية ، فيما تراوحت ما بين (8% - 14%) لبقية المجموعات الأخرى، مع الإشارة الى ان نسبة طلبات الاناث في هذه المجموعة بلغت (89.6 %) ، وان نسبة الطلبات المقدمة من الإناث في مجموعة المهن التعليمية البالغ عددها (164137) طلبا تشكل وحدها (42%) من اجمالي الطلبات التراكمي من كلا الجنسين اغلبها يعود للجامعيات الإناث بنسبة (35%) من اجمالي الطلبات التراكمية على الوظائف الحكومية.

ثانيا : مؤشرات العرض والطلب على التخصصات وفق المجموعات المهنية (مؤشري ونوعي)

أ – المعينين حسب الدوائر والمؤسسات

يوضح الجدول التالي فرص العمل في الجهاز الحكومي الاردني مقسمة حسب القطاع حيث يبين الجدول ثلاثة قطاعات تخصصية وهي القطاع الصحي والقطاع التعليمي وقطاع المهن الاخرى (الهندسية والادارية وخدمية) كما يلي :

جدول رقم (5) :عدد المعينين في الخدمة المدنية بعد إصدار الكشف التنافسي لعام 2019 وحتى تاريخه موزعين وفقا للقطاع

النسبة	المجموع الكلي	دبلوم			جامعي			الدائرة
		المجموع	ذكر	انثى	المجموع	ذكر	انثى	
47%	3782	93	52	41	3689	1514	2175	وزارة التربية والتعليم
17%	1361	285	42	243	1076	563	513	وزارة الصحة
8%	607	227	115	112	380	183	197	بلديات

28%	2281	644	297	347	1637	749	888	أخرى
100%	8031	1249	506	743	6782	3009	3773	الإجمالي

المصدر: ديوان الخدمة المدنية، التقرير السنوي، 2019.

يلاحظ من الجدول اعلاه ان وزارة التربية كان لها النصيب الاكبر من فرص العمل المتاحة بما نسبته (47%) من مجمل التعيينات ، ثم وزارة الصحة بواقع (17%)، فيما شكلت التعيينات في القطاعات الأخرى (28%) من اجمالي التعيينات.

ب- اعداد المعينين والمتقدمين التراكمي (2010-2019) حسب المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي

للقوف على التطور الزمني لعملية العرض والطلب في مخزون ديوان الخدمة المدنية من المتقدمين للوظائف الحكومية والمعينين ، والجدول التالي يوضح التطور التاريخي لعملية العرض والطلب كما يلي :

جدول رقم (6) : العدد التراكمي للمتقدمين بطلبات توظيف والمعينين منهم خلال الفترة (2010-2019) موزعين حسب المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي

نسبة التطور في طلبات التوظيف	النسبة (معين/ طلبات)	عدد المعينين			عدد طلبات التوظيف التراكمية			المؤهل	السنة
		المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور		
%7.60	%4.20	6770	3552	3218	160950	115792	45158	جامعي	2010
	%3.80	2195	1339	856	57934	49112	8822	دبلوم	
	%4.10	8965	4891	4074	218884	164904	53980	المجموع	
%20.80	%4.00	7824	3941	3883	195197	139278	55919	جامعي	2011
	%4.10	2846	1754	1092	69106	58379	10727	دبلوم	
	%4.00	10670	5695	4975	264303	197657	66646	المجموع	
%4.60	%2.40	5006	2387	2619	206973	149110	57863	جامعي	2012
	%2.00	1424	867	557	69495	59309	10186	دبلوم	
	%2.30	6430	3254	3176	276468	208419	68049	المجموع	
%6.20	%4.30	9462	5190	4272	221715	159331	62384	جامعي	2013
	%2.40	1708	1066	642	71927	61160	10767	دبلوم	
	%3.80	11170	6256	4914	293642	220491	73151	المجموع	
%2.60	%2.50	5774	3270	2504	230958	164478	66480	جامعي	2014
	%3.00	2106	1114	992	70283	59769	10514	دبلوم	
	%2.60	7880	4384	3496	301241	224247	76994	المجموع	
%5.80	%2.70	6565	3481	3084	247115	182003	65112	جامعي	2015
	%1.60	1157	599	558	71578	62274	9304	دبلوم	
	%2.40	7722	4080	3642	318693	244277	74416	المجموع	
%4.90	%3.10	8322	4798	3524	264336	194973	69363	جامعي	2016
	%2.90	2010	1274	736	69965	60831	9134	دبلوم	
	%3.10	10332	6072	4260	334301	255804	78497	المجموع	
%7.6	2.22%	6496	2601	3895	293224	215634	77590	جامعي	2017
	2.38%	1625	911	714	68397	59503	8894	دبلوم	
	2.25%	8121	3512	4609	361621	275137	86484	المجموع	
%7.50	2.03%	6451	3546	2905	318469	230296	88173	جامعي	2018
	2.22%	1562	895	667	70420	60757	9663	دبلوم	

	2.06%	8013	4441	3572	388889	291053	97836	المجموع	
%1.04	2.03%	6782	3773	3009	333972	240264	93708	جامعي	2019
	2.12%	1249	743	506	58979	49720	9259	دبلوم	
	2.04%	8031	4516	3515	392951	289984	102967	المجموع	

المصدر: ديوان الخدمة المدنية، التقرير السنوي، 2019.

يلاحظ من خلال الجدول بأن متوسط نسبة المعينين لإجمالي عدد المتقدمين خلال الفترة (2010-2019) تصل تقريباً إلى (2.87%) من أعداد المتقدمين وهذا مؤشر كمي غير صحي على مستوى العرض والطلب لفرص العمل الحكومية ، وهي نسبة متقاربة لكافة السنوات وعلى مستوى كافة المؤهلات مما يشير إلى محدودية الفرص في القطاع العام.

ثالثاً: مؤشرات الامتحانات التنافسية / مؤشر الكفاءة

يمكن الحكم على كفاءة ونوعية مخرجات النظام التعليمي العالي الاردني من خلال مدى توافق المهارات والكفايات التي ينتجها النظام التعليمي مع متطلبات اشغال الوظائف في الخدمة المدنية ، ولعل اهم المؤشرات في هذا المجال في الخدمة المدنية يتجسد بنتائج الامتحانات التنافسية لاشغال الوظائف العامة التي تركز على الكفايات المعرفية والمهارات المطلوبة لاشغال الوظائف العامة التي يفترض ان تكون مخرجات التعليم قد اكتسبت المعارف والمهارات المطلوبة اثناء الدراسة ، والجدول ادناه يوضح نسبة الناجحين من المتقدمين للامتحانات التنافسية خلال الفترة من 2010 – 2019 :

جدول رقم (7) : يوضح أعداد المرشحين للامتحانات التنافسية والناجحين والمستنكفين منهم للفترة (2019- 2019)

السنة	عدد المرشحين	عدد الحضور	النسبة %	عدد الناجحين	النسبة	عدد المستنكفين	النسبة
2010	4519	2852	63.10	1654	57.99	1667	36.89
2011	4471	2779	62.20	1266	45.56	1692	37.84
2012	2495	1536	61.60	840	54.69	959	38.44
2013	7842	3418	43.60	778	22.76	1596	20.35
2014	4129	2585	62.60	986	38.14	1544	37.39
2015	9625	6865	71.30	3408	49.64	2760	28.68
2016	25890	17723	68.50	7411	41.82	8167	31.54
2017	21597	17225	79.80	10283	59.70	4372	20.24
2018	23656	19194	81.10	14979	78.04	4049	17.12
2019	33498	25656	76.59	19004	74.07	7842	23.41

المصدر: ديوان الخدمة المدنية، التقرير السنوي، 2019.

يتضح من الجدول اعلاة ان متوسط نسبة اجتياز الامتحانات التنافسية لاشغال الوظائف العامة لا تصل إلى (60%) وهي نسبة اقل من المرغوب فيها وتعطي مؤشر على ضعف مخرجات النظام التعليمي فيما يتعلق بمتطلبات اشغال الوظائف العامة في الخدمة المدنية ، وفق الكفايات والمهارات المطلوبة ، حيث ان نسبة الرسوب في الامتحانات تصل إلى النصف نسبياً مع الاشارة الى التحسن في العاميين الماضيين، وهذا مؤشر على تدني مستوى المهارات والمعارف التي يملكها طالبي التوظيف ، وخاصة اذا ما تمت الاشارة الى دراسة الزواهرة

التي بينت ان متوسط نسب النجاح في الامتحان التنافسي التي عقدت في الديوان متدنية وان معدل علامات الناجحين ايضا متدنية .

السياسات الحكومية لتقليص الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

اولا: السياسات على مستوى التعليم العالي الاردني (مخرجات التعليم العالي)

شهد قطاع التعليم العالي في الاردن خلال العقدين السابقين تطورا ونموا ملحوظين فكان الاهتمام المتزايد من قبل الحكومات المتعاقبة في كل مراحل العملية التعليمية ، من منطلق ان العنصر البشري هو محور العملية التنموية ، حيث تبنت رؤية الاردن 2025 عام (2014) ، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2015) دعوه للتنفيذ والمتابعة المستمره والبناء على الجهود والدراسات المؤسسية والمترابطة - ومن بينها الاستراتيجية الوطنية للتشغيل - لرسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية المستقبلية التي تهدف الى معالجة مختلف التحديات على المدى القصير والبعيد ومن بينها تسريع عملية ايجاد فرص العمل والمشاركة في القوى العاملة من خلال الاجراءات الآتية :- 127

- تكثيف البرامج الموجهة لمكافحة الفقر والبطالة وحماية المستهلك.
- دعم المشاريع الريادية والانتاجية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الارتقاء بنوعية وجودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين في مختلف المجالات، والبناء على برامج اصلاح القطاع العام، والتركيز على قطاعات الصحة والتعليم والتدريب والتشغيل بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، وضمان تحقيق اعلى درجات المساواة وتوخي العدالة في الحصول على هذه الخدمات.
- ضمان التوزيع العادل لمكتسبات التنمية من خلال التركيز على البرامج التنموية في المحافظات.
- وعند دراسة الوثائق الخاصة بالاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية والاستراتيجية الوطنية للتشغيل وما تم من اجراءات ومشاريع بخصوصها تتضح معالم السياسات الخاصة بالتعليم العالي وما يترتب عليها لمخرجات التعليم وتقليص الفجوة بينها وبين متطلبات سوق العمل ، ويرى الباحث تصنيف اهم هذه المعالم بما يلي :- 128

البعد المؤسسي

- انشاء مركز الاختبارات الوطني وانشاء بنك للاستئلة خاص بامتحان الكفاءة الجامعية من قبل هذا المركز التابع لهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي والاشراف على الامتحان الوطني للغة الانجليزية الذي تعقده الهيئة بالتعاون مع بعض الجامعات الرسمية ويعتبر هذا الامتحان شرط لقبول الطلبة في برنامج الدراسات العليا، وهذا بالطبع يسלט الضوء على ضرورة التركيز على مخرجات التعليم من حيث اكسابها المعارف والمهارات المطلوبة.

¹²⁷ دائرة الاحصاءات العامة الاردن بالارقام، 2019، ص 29.

¹²⁸ للمزيد من المعلومات انظر:.

- المركز الاقليمي للجودة والتميز في التعليم ، دور مؤسسات التعليم الاهلي العالي في تحقيق جودة أداء التعليم ومخرجاته ، تقرير ورشة عمل عمان الخميس 16-8-2018 .

- رئاسة الوزراء ، الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016 - 2025

- وزارة العمل ، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020

- استحداث مديرية للتعليم التقني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مهمتها متابعة تنفيذ سياسات التعليم التقني في مؤسسات التعليم العالي والبدء بتقليص نسبة الطلبة المجسرين من (20%) الى (5%) خلال الأعوام الثلاثة المقبلة تماشيا مع سياسات التعليم التقني، وحث كليات المجتمع والجامعات على التوجه نحو تدريس التخصصات التقنية/ التطبيقية والمهنية.
- ترخيص انشاء الكليات الجامعية المتوسطة التقنية والصحية بالشراكة مع القطاع الخاص، والاعلان عن تقديم الطلبات من القطاع الخاص لانشاء جامعة طبية خاصة وتضمن مشروع قانون التعليم العالي ومشروع الجامعات الأردنية لسنة 2017 واشراك القطاع الخاص في مجلس التعليم العالي ومجالس امناء الجامعات.
- انشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية إذ اعتبر تقرير تقييم واقع التعليم المهني والتقني والتدريب في الاردن، الذي أعده المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني أن قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، أهم أدوات التنمية الاقتصادية والبشرية، وهو عماد إعداد الشباب وتأهيلهم لتلبية احتياجات سوق العمل.

ب - البعد البرامجي

- استحداث العديد من البرامج الاكاديمية التقنية في الجامعات الاردنية وكليات المجتمع المتوسطة وبرامج الدراسات العليا واغلاق العديد من البرامج والتخصصات الانسانية وذلك للتخفيف من شدة البطالة وتشجيع عمالة المهن التقنية التي تخدم السوق ومواءمة مخرجات التعليم العالي الاردني لسوق العمل الاردني والعربي
- تحديد عدد الطلبة الأردنيين المرشحين للقبول من خلال وحدة تنسيق القبول الموحد في الجامعات الرسمية بالتخصصات الراكدة والمشبعة للعام الدراسي 2020/2019 بنسب معينة، ويجب ألا يتجاوز عدد الطلبة الأردنيين المرشحين للقبول في الجامعات الرسمية ما نسبته (50%) من أعداد الطلبة الأردنيين الخريجين في جميع التخصصات الراكدة والمشبعة التي لا يوجد فيها تجاوز على الطاقة الاستيعابية.
- تضمين التعليم التقني لمستوى الدبلوم في الإطار الوطني العام للمؤهلات ودعم الجهود النوعية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ضمن سعيها في مجال السياسة العامة للتعليم العالي في الاردن نحو ضمان توفير تعليم منصف وملائم وعالي الجودة وبتكاليف مناسبة بحلول عام 2025، بما ينسجم مع الأهداف التي تضمنتها "الاستراتيجية الوطنية للموارد البشرية".
- وقف القبول في جميع التخصصات الانسانية والتربوية (الدبلوم) في الكليات العامة التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، وطرح تخصصات تقنية وتطبيقية حديثة تلي احتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي منذ منتصف عام 2016.
- ادراج دراسة العرض والطلب على موقع القبول الموحد لوزارة التعليم العالي بدءا من العام الدراسي 2014/2015 ، ووقف استحداث اي تخصص جديد من التخصصات المصنفة بالمشبعة والراكدة وتخفيض القبول في تلك التخصصات بنسبة (10) بالمائة سنويا ولمدة خمس سنوات
- تطوير التعليم المهني في وزارة التربية ، وبما يتوافق مع توصيات دراسة واقع عملية العرض والطلب على التخصصات العلمية المعدة من قبل ديوان الخدمة المدنية .

ثانيا : على مستوى الخدمة المدنية (سوق العمل الحكومي)

يعتبر ديوان الخدمة المدنية الجهاز المركزي المعني بتنظيم شؤون الوظيفة العامة والموظف العام حيث يعهد اليه تنفيذ السياسات العامة الخاصة بتنظيم وتطوير شؤون الوظيفة والموظف العام من خلال مجلس الخدمة المدنية الذي هو عبارة عن مجلس وزراء مصر يضم في عضويته وزير تطوير القطاع العام ووزير العمل ووزير التعليم العالي ووزير التربية والتعليم بالإضافة الى رئيس ديوان الخدمة المدنية وعدد من الاعضاء ، وتعتبر عملية رسم السياسات العامة المعنية بالخدمة المدنية واقرارها اهم مهامه ومسؤولياته ، فتطوير نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبها واقرارها تحدد التوجهات والاجراءات الحكومية في هذا المجال ، وللوقوف على اهم السياسات الحكومية المعنية بتنظيم سوق العمل الحكومي من خلال الانظمة والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام وفق نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة بموجبها يمكن استخلاص المؤشرات التالية:-¹²⁹

- (1) : التحول نحو ادارة الموارد البشرية المبنية على الكفايات ، حيث قام ديوان الخدمة المدنية بتطوير التشريعات والادوات لتفعيل ادارة الموارد البشرية المبنية على الكفاءات وفقا لما يلي :-
 - الوصف الوظيفي : وذلك من خلال تطوير بطاقات الوصف الوظيفي بحيث تشمل الكفايات الوظيفية التي تحتاجها الوظيفة وتم تقسيمها الى: الكفايات الجوهرية وتشمل القدرات والانجاهات الاساسية الواجب توفرها في شاغل الوظيفة والكفايات العامة مثل إدارة المعلومات والكفايات الفنية مثل المهارات العملية والاجرائية الخاصة بالوظيفة والمعارف الداخلية والخارجية .
 - الاختيار والتعيين : تعتمد قرارات الاختيار ولتعيين على تحديد الفجوة بين الكفايات المطلوبة لوظيفة معينة والكفايات المتوفرة في المتقدم للوظيفة الشاغرة (أو المرشحين لشغلها) ، وتقاس هذه الكفايات من خلال الامتحانات التنافسية والمقابلات الشخصية المبنية على الكفايات الوظيفية حيث تم تطوير بنك الاسئلة في نظام الامتحانات التنافسية الالكتروني ونماذج المقابلات الشخصية على هذا الاساس .
 - تقييم الاداء : وذلك من خلال استخدام الكفايات الوظيفية في تقييم الاداء بحيث يتم وضع مؤشرات قياسية لجوانب الاداء ومخرجات الاعمال ، وتسهم الكفايات في تحديد جوانب القوة والضعف لدى الموظف.
- (3) اعداد دراسات العرض والطلب على التخصصات والمؤهلات العلمية السنوية ونشرها على موقع ديوان الخدمة المدنية ، وصفحة وزارة العلم العالي والقبول الموحد، بهدف اطلاع الطلبة عند القبول الجامعي بواقع التخصصات في سوق العمل من حيث التخصصات المطلوبة والتخصصات الراكدة والتخصصات المشبعة وفق المناطق الجغرافية ونسبة التعيين السنوي وفق مؤشرات العرض والطلب .
- (4) : التحول بشكل تدريجي نحو الاعلان المفتوح المبني على الكفايات من خلال الامتحانات التنافسية الالكترونية ، والمقابلات الشخصية المبنية على الكفايات الوظيفية في تعيينات الوظائف الحكومية ، حيث نصت تعليمات الاختيار والتعيين ان يتم الاستغناء عن منهج الدور والترتيب التنافسي في استقطاب واختيار وتعيين الموظفين في اجهزة الدول والاستعاضة عن ذلك بالاعلان المفتوح بشكل

¹²⁹ للمزيد من المعلومات انظر:.

- ديوان الخدمة المدنية ، نظام الخدمة المدنية رقم ، 2019 .
 - ديوان الخدمة المدنية ، تعليمات الاختيار والتعيين للقات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة ، 2019 .
 - ديوان الخدمة المدنية ، دليل الكفايات الوظيفية في الخدمة المدنية ، 2016 .

تدريجياً بنسبة سنوية بحيث يتم التحول بشكل مطلق في عام 2027 الى الاعلان المفتوح والمسابقات الوظيفية المطلقة في تعبئة شواغر الاجهزة الحكومية (فرص العمل المتاحة).

(5) : تحديد عمر قبول طلبات طالبي التوظيف ب (48) عام ، حيث نصت تعليمات الاختيار والتعيين للفئة الاولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة بان لا يتجاوز مقدم طلب التوظيف عمر ال (48) عاما وذلك لاعطاء فرص اكثر للشباب .

(6) : التوجه نحو الكفاءة المطلقة في عملية الاختيار والتعيين ، وذلك من خلال اعادة هيكلة معايير النقاط التنافسية في التعيين ، فقد تم الغاء النقاط التنافسية التي كانت مخصصة للاقدمية (50) نقطة ، والغاء نقاط تقدير المؤهل العلمي (10) نقاط ونقاط الثانوية العامة (10) نقاط والاستعاضة عن ذلك ب (80) نقطة للامتحان التنافسي المبني على الكفايات، و(20) نقطة للمقابلة الشخصية المبينة على الكفايات الوظيفية .

(7) : اعادة تاهيل طالبي التوظيف في التخصصات المشبعة والراكدة ، حيث قام الديوان بالتنسيق مع المجلس الاعلى لشؤون المعاقين ومعهد الادارة العامة كبداية اولية باعادة تاهيل طالبي التوظيف من فئة الاعاقة لاستيعابهم في فرص العمل المتاحة في الجهاز الحكومي بعد اجراء عملية اعادة التاهيل عن طريق التدريب خاصة للتخصصات المشبعة والراكدة .

(8) : تحفيز التوجه نحو التعليم التقني فقد نص نظام الخدمة المدنية على تخصيص (30) وظيفة سنويا الى اوائل تخصصات الدبلوم الفني والتقني المعتمد من جامعة البلقاء التطبيقية وكلياتها والكليات الخاصة المعتمدة ، بالاضافة الى معاملة هذه الفئة ضمن الفئة الثانية الدبلوم الشامل من حيث الامتيازات والرواتب والدرجات ؛ لرفع سوية هذه الوظائف ؛ ولتوجيه الشباب نحو هذه النوع من التعليم في الخدمة المدنية ؛ وتغيير اتجاهات ونظرة طالبي العمل نحو هذه الوظائف.

النتائج والتوصيات

اولا : النتائج

توصلت الدراسة الى عدة نتائج وتمثل بعضها تحديات للمواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل يمكن بيانها ما يلي :-

- محدودية الوظائف المستحدثة سنوياً من قبل القطاع العام بالنسبة للداخلين الجدد إلى سوق العمل ، حيث تتراوح نسبة التعيين السنوية ما بين (2-3 %) سنوياً من اجمالي المتقدمين لهذه الوظائف .
- الارتفاع الكبير في أعداد الجامعيين المتقدمين للوظيفة العامة بسبب التوسع الذي شهدته المملكة خلال السنوات الخمس عشرة الماضية في إنشاء الجامعات الرسمية والخاصة ، وزيادة الضغط على الوظائف العامة ، وخاصة من قبل الاناث اذ تشكل نسبتهن (72%) من مخزون طلبات ديوان الخدمة المدنية.
- ارتفاع معدلات الالتحاق في التعليم العالي من قبل الاناث في حقول (الصحة ، وعلوم التربية واعداد المعلمين ، والدراسات الانسانية ، وخدمات الاجتماعية ، والعلوم الحياتية) بنسبة تصل الى (65%) ، مقابل اتجاه الذكور نحو حقول (الهندسة والمهن الهندسية) بنسبة (73.80%) .
- غياب تصنيف موحد وملئ لمجموعات التخصصات التي ينتجها النظام التعليمي ، وضعف الموائمة في تصنيفات المؤسسات الوطنية المعنية في تصنيفاتها لمجموعات التخصصات وحقولها وتداخل

وازدواجية هذه التقسيمات مما يؤدي الى ضبابية الرؤية للواقع التعليمي ومدى كفايته وموائمته لواقع سوق العمل وما يتضمنه من فرص للعمل.

- ضعف التوافق النسبي بين الاعداد التراكمية السنوية للمتقدمين بطلبات توظيف الى الديوان وبين مخرجات النظام التعليمي العالي الاردني (الخريجين) ، حيث ان هناك نسبة عالية من مخرجات النظام التعليمي العالي لا تتقدم بطلبات توظيف الى ديوان الخدمة المدنية .
- تدني مستوى تلبية مخرجات النظام التعليمي العالي الاردني لمتطلبات ومهارات اشغال الوظائف العامة في الخدمة المدنية من حيث المهارات والكفايات الوظيفية.
- ما زالت التصورات السلبية حول التعليم المهني والتقني متفشية في اذهان الطلاب والاهالي حيث ينظر الى هذا النوع من التعليم على انه من الدرجة الثانية من المسار التعليمي ،فما زال الطلاب يفضلون التعليم الاكاديمي والجامعي والتوظيف في القطاع العام على التعليم المهني والتقني على الرغم من فترة التعطل الطويلة بعد التخرج .
- ضعف التوازن النسبي بين اعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات (البرامج الاكاديمية / غير مهنية اساسا) واعداد الملتحقين بالبرامج التقنية والمهنية والمقدرة وفق الاحصاءات بنسبة 10 الى 1 .
- تبعث جهود نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وغياب التنسيق وعدم مواكبة النظام مع السياسات الاستراتيجية للدولة ، مما ادى الى ضعف وجود برامج تعليمية وتدريبية مهنية وتقنية ذات جودة عالية على مستوى التعليم العالي سواء بالجامعات او لدى مقدمي البرامج والخدمات المتخصصين .

ثانيا : التوصيات

- من خلال النتائج والتحديات التي توصلت اليها الدراسة يمكن وضع التوصيات التالية لمتخذي القرار كما يلي :-
- تحديد القبول في التخصصات الراكدة والمشبعة الى الحدود الدنيا من نسبة القبول وتطوير برامجها الدراسية والاستمرار بنشر هذه التخصصات على الصفحات الالكترونية وخاصة وزارة التعليم العالي / القبول الموحد للجامعات .
 - دراسة اعادة سياسة القبول في الجامعات بحيث تكون في ضل مخرجات الدراسات الخاصة في العرض والطلب واستناداً الى التوزيع الجغرافي ، والنوع الاجتماعي وليس على اساس القبول المطلق حسب المعدلات في الثانوية العامة.
 - التأهيل ما بعد المؤهل الجامعي (مرحلة التدريب وبناء القدرات) او ما يسمى بشهادة مزاولة المهنة على غرار رخصة المعلم الصادرة عن اكااديمية الملكة رانيا ، او مزاولة وزارة الصحة للمهن الطبية ،وتعميم ذلك على كافة المهن الادارية والهندسية وغيرها .
 - الاهتمام بالتعليم المهني والتقني من الصفوف الدنيا بمعنى اعادة هيكلة المسارات في وزارة التربية والتعليم وعدم التمييز بينها ، وعدم ربط التعليم المهني والتقني بالتحصيل الدراسي منخفض الاداء ،وتحديد مجالات الدراسات الجامعية لكل مسار ورفع المستوى الوظيفي لهذا النوع من التعليم.
 - الاسراع في اعتماد وتطويرالاطار الوطني للمؤهلات وربط مخرجات التعليم العالي بالاطار الوطني بمخرجات التعليم وخاصة ما يتعلق بالمهارات والكفايات المطلوبة من البرامج الاكاديمية والتقنية .

- توحيد مسميات التخصصات وإعادة هيكلتها من خلال دمج التخصصات الفرعية القريبة مع بعضها البعض، والبحث في إعادة هيكلة التعليم على مستوى دبلوم كليات المجتمع والتخصصات التي يتضمنها وتوجيهها نحو التعليم المهني والحرفي .
- إعادة النظر في عملية تعريف فرص العمل ووضع الوصف الوظيفي لها ومواصفات إشغالها وعكس ذلك في البرامج الدراسية والمساقات التعليمية من قبل الجامعات والمؤسسات التعليمية لأكساب الخريجين المؤهلات والمهارات والكفايات المطلوبة لتلبية متطلبات سوق العمل والوظائف .
- بذل جهود مشتركة لإحداث تغييرات عميقة في الثقافة الاجتماعية لتغيير ثقافة المجتمع الوظيفي وتنمية القناعات بالتوجه نحو التعليم التقني وفرص العمل المهنية والتقنية في مختلف القطاعات الاقتصادية الزراعية والصناعية والسياحية والخدمية.....الخ.

قائمة المراجع :

- ديوان الخدمة المدنية ، وحدة تطوير الأداء المؤسسي ، مؤشرات واقع عملية العرض والطلب على التخصصات العلمية في الخدمة المدنية لحملة المؤهل الجامعي والدبلوم الشامل لكليات المجتمع لعام 2020.
- دائرة الإحصاءات العامة ، التقرير الربعي حول معدل البطالة في المملكة للربع الثالث من عام 2020.
- ديوان الخدمة المدنية ، التقرير السنوي ، 2019 .
- رئاسة الوزراء 2019، على خطى النهضة ، اولويات عمل الحكومة للعامين 2019-2020
- ديوان الخدمة المدنية ، نظام الخدمة المدنية رقم ، 2019 .
- ديوان الخدمة المدنية ، تعليمات الاختيار والتعيين للفتات الاولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة ، 2019
- دائرة الاحصاءات العامة ، الاردن بالارقام ، 2019 .
- دائرة الاحصاءات العامة ، الكتاب الاحصائي السنوي الاردني ، 2018 ، العدد 69 .
- رئاسة الوزراء ، مجلس السياسات الاقتصادية ، خطة تحفيز النمو الاقتصادي الاردني 2018-2022
- المركز الاقليمي للجودة والتميز في التعليم ، دور مؤسسات التعليم الاهلي العالي في تحقيق جودة أداء التعليم ومخرجاته ، تقرير ورشة عمل عمان الخميس 16-8-2018 .
- الزواهره ،ربما وآخرون ،" دراسة تحليلية لنتائج الممتحنين لاشغال الوظائف الحكومية للاعوام (2014 – 2016) " ، ديوان الخدمة المدنية ،دراسة غير منشورة ، 2017 .
- اتحاد الغرف العربية ، تحديث ومواءمة مخرجات التعليم في العالم العربي مع اسواق العمل العربية ، ابريل 2017
- ديوان الخدمة المدنية ، دليل الكفايات الوظيفية في الخدمة المدنية ، 2016 .
- رئاسة الوزراء ،الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016 – 2025 https://c0b5bd85-9d6a-41f6-beeb-2025-bbf7fab6b07.filesusr.com/ugd/176e64_8b8f62475b64449db41fad2cec5a64e0.pdf
- خضر ،ازهار وآخرون ، درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الاردني لخرجات سوق العمل من وجهة نظر اداري مؤسسات المجتمع المحلي في الاردن ، مجلة دراسات العلوم الادارية ، المجلد 43 ، ملحق 5، 2016 .
- الصمادي ،هشام ،المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الاردن، مجلة كلية التربية ،جامعة طنطا ،العدد ، 2016.
- ديوان الخدمة المدنية ، واقع عملية العرض والطلب على حملة الشهادات الجامعية والدبلوم المتوسط في الخدمة المدنية ، 2009 www.csb.gov.jo،
- وزارة العمل ، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020 http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_Info_Page/

- الرويضان ، رافع ، استطلاع رأي ورشه عمل "فرص العمل بين ثقافته المجتمع والواقع" في الفترة 26\7-11\8\2009 ، ديوان الخدمة المدنية ، دراسة غير منشورة ، 2009.

مواجهة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في ظل تحديات الاقتصاد الرقمي بالدول العربية

أ.د. / حميد بوزيدة

مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات

جامعة أمحمد بوقرة-بومرداس-الجزائر-

البريد الإلكتروني

Bouzidah35@yahoo.fr

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى بحث مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل في ظل المتغيرات التكنولوجية الحالية ، ومن ثم آليات تقويم منظومة التكوين بما يتوافق مع سوق العمل في الدول العربية ، لذا تناولت إشكالية الدراسة سبل مواءمة مخرجات التعليم بالدول العربية مع مقتضيات سوق العمل والتي تتغير بوتيرة متسارعة طبقا للتغيرات التكنولوجية العالمية خصوصا في ميدان الرقمنة وعليه فمن أجل استقاء الطرق المنهجية والعلمية لهذه الدراسة وتقديمها بشكل علمي اعتمدنا بالأساس على المنهج الوصفي وذلك بالاستناد إلى الإحصاءات والبيانات والدراسات المتوفرة في هذا الجانب من الدراسات .

وقد خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج كان من أهمها أن سوق العمل العربي يعاني من ضيق السوق، وقلة فرص العمل، مع زيادة معتبرة في الطلب على مناصب الشغل، وكانت نتيجة لذلك أن زادت معدلات البطالة بشكل ملحوظ، ومن المتوقع أن تتسع الهوة أكثر بمرور الوقت مع هذه الثورة الرقمية، إذا لم يتم البحث في السبل الكفيلة لتحجيمها بما يقلل من أثارها السلبية والاندماج السلس في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: مخرجات التعليم، التشغيل، البطالة، سوق العمل.

Abstract:

This study aims to examine the extent to which the outputs of higher education are compatible with the labor market in light of the current technological changes, then the mechanisms of evaluating the training system in line with the labor market in the Arab countries.

Therefore the problem of the study dealt with ways to harmonize the educational outcomes in Arab countries with the requirements of the labor market that change with accelerated pace, according to global technological changes, especially in the field of digitization.

Therefore, in order to complete the methodological and scientific methods of this study and present them in a scientific way, we relied mainly on the descriptive approach based on the statistics, data and studies available in this aspect of studies.

This study concluded with a set of results, the most important of which was that the Arab labor market suffers from a tight market, lack of job opportunities, along with significant increase in the demand for job positions, and as a result, the unemployment rates increased significantly, and the gap is expected to widen more over time. with this digital revolution if we do not research ways to limit it in a way that reduces its negative effects and smooth integration into the labor market.

Key words: education outcomes, employment, unemployment, labor market

مقدمة

تواجه الأنظمة التعليمية في العالم العربي تحديات كبيرة ناتجة عن التغيرات السريعة وثورة المعلومات والتقدم التقني بما يعرف بمجتمع المعرفة، خاصة وأن بقية العالم يسعى إلى تطوير أنظمته التعليمية بشكل مستمر للوصول لأفضل مخرجات وبأقل جهد وتكلفة، ولذلك يجب على الدول العربية التركيز على جودة التعليم لتحسين وتطوير مخرجاته، وتحقيق كافة المتطلبات واحتياجات المجتمع التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل.

أولاً: إشكالية الدراسة

إن من أهم أسباب عدم توظيف حاملي الشهادات العليا في الدول العربية هو عدم مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل على الرغم من الجهود المبذولة من طرف حكومات هذه الدول في المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، فإن المشكلة مازالت قائمة. وعليه، فإن مشكلة البحث تكمن في البحث في إشكالية هذه المواءمة في ظل تنامي انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة على مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

ثانياً: أهمية الدراسة.

يكتسب البحث أهميته بتناوله قضية مهمة من قضايا المجتمع العربي ألا وهي مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، هذا العنصر المهم الذي يعزز بناء اقتصاد المعرفة، وذلك من خلال الكشف عن المعوقات التي تعرقل مساره وتقدمه، ومن ثم اقتراح حلول للتغلب عليها.

ثالثاً: أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى دراسة أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل، إضافة إلى عرض صورة عن واقع التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية من خلال تسليط الضوء على طبيعة الصعوبات المتعددة التي تواجه مساره، والكشف عن أهم التحديات وسبل مواجهتها، ومحاولة وضع توصيات علمية وعملية لمستقبل التعليم العالي وسوق العمل في الوطن العربي من أجل تطويره والرفق به، واللاحق بالتطورات التي وصلت إليها دول العالم المتقدم في هذا مجال.

رابعاً: المنهج المستخدم

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة المشكلة وتوصيفها كيفاً وكماً، وتحديد مدى علاقتها بالعوامل المسببة لها، بالإضافة إلى نتائج تحليل الإحصائيات التي تم جمعها من تقارير الهيئات الدولية والوطنية. خامساً: تقسيمات الدراسة.

لمعالجة البحث والتطرق لمختلف جوانبه، قسمناه الى المباحث التالية:

- مقدمة
- المبحث الأول: التعليم العالي في الدول العربية
- المبحث الثاني: مشكلات سوق العمل بالدول العربية
- المبحث الثالث: سوق العمل وتحديات الاقتصاد الرقمي بالدول العربية.
- النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: التعليم العالي في الدول العربية

تشكل قضايا التعليم والتعليم العالي العربي التحدي الأكثر خطورة بشأن قدرة المنظومات التعليمية على رفد التنمية المستدامة بعناصر الاستدامة البشرية المدربة والقادرة على التعامل مع التكنولوجيا في عصر الثورة الصناعية الرابعة وما بعده، و أن التكنولوجيا الحديثة تتجاوز نظم التعليم التقليدية، وتتطلب توفير مهارات تعتمد على الإبداع والابتكار، والتطوير التكنولوجي، إضافة إلى الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني، ومؤكداً أيضاً مسؤولية الجميع فيوكل هذا من اجل استهداف تهيئة البيئة التعليمية المناسبة لمخرجات تتلاءم مع متطلبات التنمية والتحول إلى المجتمع المنتج والاقتصاد المعرفي.

لقد بلغ عدد سكان الدول العربية حوالي 415 مليون نسمة سنة 2018، وبمعدل نمو سنوي يقدر 2.1 % (صندوق النقد العربي، 2019، ص: 40) الذي يعتبر مرتفعاً إذ يفوق مثيله في جميع أقاليم العالم الرئيسية، ما عدا إفريقيا جنوب الصحراء، وبلغت نسبة السكان الذين أعمارهم في سن العمل (25-65 سنة) سنة 2017 بـ 62.4% من إجمالي عدد السكان، وهذا النمو السكاني المرتفع يفرض إيجاد 50 مليون وظيفة عام 2030، فيما نجد أن عدد الطلبة في الجامعات العربية يزيد على 16 مليون طالب، نسبة الإناث بينهم تزيد على 55%، في الوقت الذي تصل فيه نسبة الأميين في الوطن العربي إلى حوالي 60% وتشكل النساء ثلثي هذه النسبة، بينما نسبة البطالة بين الجامعيين الشباب هي 30% حالياً.

إن التوسع الكمي للتعليم العالي في البلدان العربية يقابله تأخر من الناحية النوعية في أغلب هذه الدول، وخاصة عندما نقارن ذلك مع الدول الأوروبية الصناعية، أو دول جنوب شرق آسيا.

يواجه التعليم العالي والبحث العلمي في الدول العربية الكثير من المشاكل والتحديات، مثل عدم وضوح أولويات واستراتيجيات البحث العلمي، وعدم كفاية الوقت، وضعف التمويل، وقلة الوعي بأهمية البحث العلمي الجيد، وقلة فرص التشبيك وقواعد البيانات، بالإضافة إلى محدودية التعاون الدولي، وهجرة الأدمغة العربية إلى بلاد الغرب.

يتميز البحث العلمي في الجامعات العربية بأنه أكاديمي بحت، ومن أهم دوافعه الترقية، وأن الصلة ضعيفة جداً أو مفقودة بين خطط البحث العلمي في الجامعات العربية ومتطلبات التنمية في المجالات المختلفة بسبب الانعزال التام للبحث العلمي في الجامعات العربية عن الوحدات الإنتاجية والقطاع الخاص، وغياب التعاون والتنسيق فيما بين الجامعات داخل الوطن الواحد، أو بين الجامعات العربية.

أولاً: مشكلات التعليم العالي في الدول العربية

إجمالاً، تتمثل مشكلات التعليم العالي بالدول العربية، في العناصر التالية:

- 1- تدني نسبة الالتحاق بالتعليم العالي بحيث وصل معدل الالتحاق الإجمالي في مرحلة التعليم العالي (نسبة مئوية من السكان الذين هم في سن التعليم العالي) 36.0% في متوسط الفترة 2012-2017، وهو أقل من الدول الأعضاء في منظمة التعاون والإئماء الاقتصادي OCDE التي بلغت 68%، و دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي بمعدل 49% (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP، 2018، ص: 55).

- 2- ارتفاع نسبة المسجلين بالتخصصات الإنسانية إذ يفوق 66%، وقلة اهتمام الجامعات بالبحث العلمي والتطوير، وزيادة الاهتمام بالتعليم.
- 3- ضعف الالتحاق بالتخصصات التقنية والعلمية إذ تقدر نسبة المسجلين في التخصصات العلمية والتطبيقية في التعليم العالي العربي 20% بينما تصل إلى 44% في ماليزيا وكوريا وأكثر من ذلك في الدول الصناعية المتقدمة.
- 4- انخفاض نسبة الطلبة الجامعيين إلى السكان في سن التعليم العالي: بلغت نسبة الطلبة الجامعيين بالنسبة للسكان في سن التعليم العالي في الدول العربية 36% وهي أقل من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي بلغت 68% إضافة إلى مناطق و دول أخرى حسب ما يمثلته الجدول التالي:

جدول 01نسبة الالتحاق بالتعليم العالي إلى السكان في سن التعليم العالي سنة: 2017 الوحدة: نسبة مئوية

الدولة	النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم العالي (من السكان في سن التعليم العالي)
فنلندا	87
المملكة المتحدة	57
ماليزيا	85
جمهورية كوريا	97
الجزائر	43
مصر	34
المغرب	32
تونس	33
ليبيا	38
الأردن	36
المملكة العربية السعودية	67
الدول العربية	36
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	68
أوروبا وآسيا الوسطى	62

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها 2018

ثانياً مشكلات البحث العلمي بالدول العربية

يمكن إجمال أهم مشكلات البحث العلمي بالدول العربية في الآتي:

1- تدني الإنفاق على التعليم العالي والبحث العلمي: يمكن إبراز ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 02 الإنفاق على التعليم بالدول العربية والغربية الوحدة: نسبة مئوية

الدول	الإنفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي
النرويج (2012-2017)	7.7
المملكة المتحدة (2012-2017)	5.6
الولايات المتحدة (2012-2017)	5.0
الأردن (2017)	3.3
السعودية (2017)	5.1
الجزائر (2017)	4.3
تونس (2017)	6.6
المغرب (2017)	5.2
مصر (2017)	3.8
السودان (2017)	2.2
موريتانيا (2017)	2.6
تنمية بشرية مرتفعة جداً	4.9
تنمية بشرية متوسطة	3.9
أوروبا وآسيا الوسطى	4.3
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	5.0
الدول العربية	4.0
العالم	4.8

المصدر: - التقرير الاقتصادي العربي لعام 2019

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها، التحديث الإحصائي لعام 2018

2- انخفاض الإنفاق على البحث والتطوير: تعاني الدول العربية من تدني مستوى الإنفاق على البحث العلمي والتطوير بحيث لم يتعدى في المتوسط 0.61% في سنة 2017 من الناتج المحلي الإجمالي، وتفاوتت هذه النسبة من بلد إلى آخر منها: العراق 0.04 %، تونس بـ 0.68%، و 0.01% في موريتانيا، مصر 0.68%، بينما بلغت نسبة ما ينفق على البحث والتطوير في العالم لسنة 2017 نسبة 1.72%، و بدول أمريكا الشمالية وأوروبا الغربية 2.46%، وبدول آسيا والمحيط الهادي 2.12% (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2021: ص ص: 141-142).

3- ضعف القدرة على المنافسة العلمية: إن مساهمة الدول العربية (22 دولة) في النشر العلمي العالمي لا تتجاوز 0.3% من النشر العالمي، بينما نجد أن إسرائيل تنشر أربعة أضعاف ما ينشره الوطن العربي مجتمعاً، وأن حصة دول الاتحاد الأوروبي تتجاوز 34% من النشر العلمي، وحصة الولايات المتحدة الأمريكية تصل إلى 31%، مما يعد مؤشراً قوياً على عدم جاهزية المنطقة العربية للمنافسة في القرن الحادي والعشرين، فضلاً عن أن معظم البحوث العربية المنشورة هي بحوث غير تطبيقية، وتمثل بحوثاً في

العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتنتشر في مجالات عربية محلية ليس لها اعتبار كبير في معامل التأثير العالمي وقسم كبير من هذه الأبحاث العلمية تنشر بالاشتراك مع باحثين وعلماء أجانب.

4- هجرة الأدمغة العربية: تعد هجرة الأدمغة العربية من أكبر التحديات لمعظم الدول العربية دون استثناء حيث إن المتفوقين والمتميزين من الخريجين من الجامعات العربية يحصلون عادة على منح متابعة دراساتهم في الجامعات الغربية، فيلتحقون بها وفي غالب الأحيان يتفوقون ويحصلون على منح أخرى وامتيازات، وفي آخر المطاف يستقرون في تلك الدول، نظرا لتوفر شروط البحث العلمي والمنافسة والجودة والتميز والتفوق، الأمر الذي لا يتوفر في البلد الأم. مما يدفعهم للبقاء في الغرب، وهكذا تخسر الدول العربية مئات، بل الآلاف من أحسن باحثيها وعلمائها ومفكرها في كل سنة، فالدول العربية تزرع وتنتج ونظيراتها في الغرب تحصد. وهذا الزيف يعتبر تكلفة وخسارة كبيرة جدا، وانتقال لرأس مال بشري وفكري، لأن الدول العربية تخسر النخبة المتخرجة من جامعاتها وهذه النخبة هي التي من المفترض أن تقود الإبداع والابتكار والاختراع وصناعة المعرفة والتهوض بالاقتصاد وتحقيق التنمية.

المبحث الثاني: مشكلات سوق العمل بالدول العربية

يعرف سوق العمل بأنه المنطقة الجغرافية التي تتواجد فيه الموارد البشرية المؤهلة للقيام بالعمل في كل الأوقات، ويتكون من جانبين: العرض وهو القوى العاملة المؤهلة والمستعدة للعمل، وجانب الطلب وهي حاجة المؤسسات والاقتصاد لهذه القوى العاملة (ضياء مجيد الموسوي، 2017: 11).

يتميز الوضع السكاني في الدول العربية بارتفاع معدلات الخصوبة يصاحبه انخفاض سريع في معدلات الوفيات وتمثل الفئة العمرية في سن النشاط الاقتصادي (15-65 سنة) حوالي 62.4% من إجمالي سكان الدول العربية (صندوق النقد العربي، 2019: 40). هذه النسبة تعتبر منخفضة مقارنة وتشير إلى ارتفاع معدلات الإعالة. وبالمقابل نجد نسبة السكان دون سن 15 سنة تمثل 33.1% إجمالي السكان في معظم الدول العربية، وتشير هاته النسبة إلى تزايد ضغوطات الطلب على التعليم والصحة في الدول العربية.

لقد بلغ سكان الدول العربية سنة 2018: 415 مليون نسمة، أي ما يعادل 5 % من سكان العالم، وأن معدل النمو السكاني قدر بـ 2.2 % خلال سنة 2017، وذلك من الرغم من وجود ظاهرة هجرة العمالة، وقد نتج عن هذا الاختلال تفاقم البطالة بالدول العربية إذ عادل معدلها 15.4 % سنة 2017 (صندوق النقد العربي: 304) مقابل المعدل العالمي الذي لم يتجاوز 5.7 % سنة 2017 (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018: 63). مما يعني أن معدل النمو السكاني للدول العربية ضعف المعدل العالمي وأكثر من ذلك عند مقارنته بالدول المتقدمة. ونظرا لانعكاساته السلبية على أداء فرص تطوير أسواق العمل العربية، فقد أدى النمو السكاني السريع إلى بلوغ عدد القوى العاملة بالدول العربية في عام 2018، بحوالي 51.4 مليون نسمة (صندوق النقد العربي، 2019: 40)، وتسجيل ارتفاع في معدلات نمو القوى العاملة العربية بنسبة 3 % خلال الفترة (2007-2017)

يشهد سوق العمل بالدول العربية حالة من الركود لا تعبر عن تلك الدينامكية التي تعرفها أسواق العمل في بقية دول العالم، وفي الكثير من الأحيان يميل الاختلال لصالح الطلب على العمل على عرضه، وتزايد معدلات البطالة، وينجر عن هذه البطالة الكثير من الآفات الاجتماعية منها على الخصوص تلك الظاهرة الملفتة للانتباه، والمتمثلة في الهجرة التي تلقي بظلالها الكثيرة على الدول المصدرة والمستقبلة للهجرة في نفس الوقت وتطرح الكثير من الويلات للمهاجرين في مسار الهجرة بذاتها. وفي الواقع فإن الدول العربية تتميز ببعض

الخصائص المتباينة خصوصاً من حيث موارد الدخل، ولذلك من المتعذر دراستها على أنها مجموعة متجانسة حيث: " تتميز مجموعة البلدان العربية بأنه ليست متجانسة من حيث الموارد الطبيعية ومتوسط الدخل الفردي والتعداد السكاني ومعدلات نموه وأيضاً في السياسات الاجتماعية والاقتصادية المنتهجة إلا أنها تشترك في خاصية مهمة ألا وهي تفاقم البطالة وتآزم أوضاع التشغيل وذلك منذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي، وتعود هاتان الظاهرتان في ظاهرهما إلى عدم التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب " (منظمة العمل العربية، 2012: 7).

يواجه الواقع الديموغرافي على الدول العربية مجموعة من التحديات، أهمها الضغوط على المنظومة التعليمية المتمثلة في ضرورة استيعاب أفواج متزايدة جديدة من الطلاب، وهو ما يحد من قدرتها على الارتقاء بنوعية التعليم، وتنوع المؤسسات التعليمية، لتشمل التخصصات التقنية لتوفير فرص تعليمية تواكب متطلبات أسواق العمل، وتقلل من إقصاء وتسرب من هم في سن التعليم والتكوين. من جملة أسباب البطالة في المجتمعات العربية عدم قدرة الاقتصاد العربي على تحقيق نمو مرتفع بما يساهم في تسريع وتيرة التشغيل، وبالتالي يساعد على تحقيق انخفاض في نسبة البطالة.

الجدول 03 بعض مؤشرات البطالة لزمنة من الدول العربية

الدولة	معدل البطالة %		قوة العمل بالألف	عدد البطالين بالألف	بطالة الجامعيين من مجموع البطالين %
	2017	2018			
الأردن	18.5	18.7	2 515	467.8	28.4
الإمارات	3.6	2.6	6 821	176.0	4.6
تونس	15.5	15.5	4 153	644.9	42.0
الجزائر	11.7	11.7	12 463	1 462.0	30.0
السعودية	5.7	6.0	14 132	847.9	...
السودان	-	34.1	30 061.8	10 255.8	90.2
مصر	13.2	9.9	29 036.0	2 875.0	48.6
المغرب	9.9	9.8	11 979.0	1 168.0	18.9
اليمن	70	70	6 728.0	4 710.0	12.2

المصدر: صندوق النقد العربي - التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2019، ص: 304.

وعلى سبيل المثال، لقد أصبحت ظاهرة بطالة حملة الشهادات العليا منتشرة في الجزائر كغيرها من الدول وبالخصوص الدول العربية، ولقد نتج عن السياسة التي انتهجتها الجزائر في التعليم العالي زيادة عدد المتخرجين من الجامعات من سنة إلى أخرى وفي كافة التخصصات، بحيث رغم جهود الدولة في توفير مناصب عمل للجامعيين، لم يتم امتصاص العرض الكلي لعمالة خريجي التعليم العالي، مما ترتب عليه زيادة بطالة هاته الشريحة (أسمهان قيو 2008: 67) ، والجدول أعلاه يبرز المستويات الكبيرة لبطالة الجامعيين لعينة من الدول العربية.

المبحث الثالث: سوق العمل وتحديات الاقتصاد الرقمي بالدول العربية

أولاً: تداعيات الاقتصاد الرقمي على سوق العمل واستراتيجيات الحد من آثاره السلبية

يعرف العالم اليوم الثورة الصناعية الرابعة، التي اقتحمت فيها الثورة الرقمية أسواق العمل في كافة القطاعات الاقتصادية من خلال ابتكار وظائف جديدة بمهارات جديدة، أصبحت فيها الأتمتة الذكية والروبوتات هي القوة العاملة الجديدة. ويمكن الاستدلال على ذلك من خلال ارتفاع عدد الروبوتات الصناعية العاملة في جميع أنحاء العالم إلى نحو 1.6 مليون وحدة في عام 2015، هذا فضلاً عن زيادتها في حدود مليون وحدة إضافية سنة 2019.

زيادة على ذلك، فقد عرفت سنة 2015 ارتفاع مبيعات الروبوتات الصناعية بنسبة 15% عن العام السابق له، وكانت الحصة الأكبر من نصيب الصين التي بلغت نسبة مبيعاتها حوالي 27% من إجمالي مبيعات الروبوتات الصناعية للعام ذاته، تليها دول الاتحاد الأوروبي بحوالي 20%. وبشكل عام، يتبين لنا أن 75% من إجمالي حجم مبيعات الروبوتات الصناعية في عام 2015 ذهبت إلى خمس دول هي: الصين، وكوريا الجنوبية، واليابان، والولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا، وذلك وفقاً لأحدث تقرير صادر عن الاتحاد الدولي للروبوتات (IFR) لعام 2016 (P : 2 International Federation of Robotics). ومن هذا المنظور، تطرح عدة تساؤلات حول مستقبل أسواق العمل والوظائف، وكيفية مواجهة تداعيات انتشار منتجات الثورة الصناعية الرابعة، خاصة مع ما قد تسفر عنه من بطالة تكنولوجية، أي تلك التي تنتج عن الاستخدام الكثيف للتقنية في المجتمعات.

فيما يخص الدول النامية عموماً، والعربية على وجه الخصوص، فإنها لا تزال بعيدة عن إنتاج تلك التكنولوجيا أو المساهمة في الابتكارات المتتالية التي يشهدها ذلك المجال، فهي تقف موقف المستخدم، إلا أن انخفاض تكاليف إنتاج تلك التكنولوجيا الحديثة، وتطبيقها بصورة أكثر شيوعاً، قد يجعلها تنتشر بسرعة كبيرة خلال السنوات القليلة القادمة، الأمر الذي يقتضي الاستعداد لمواجهة التداعيات السلبية لاستخدام تلك التكنولوجيا في سوق العمل، خاصة في ظل حساسية اقتصادياتها لتلك التداعيات، لأن معظمها لا يعتمد على مجموعة متنوعة من الأنشطة الاقتصادية (غياب التنوع الاقتصادي)، كما أنها تعتمد على نمط التشغيل كثيف العمالة. بالإضافة إلى أن نسبة كبيرة من القوة العاملة في الدول العربية تتكون من ذوي المهارات المتدنية الذين يحصلون على مستويات منخفضة من التعليم، الأمر الذي يعرض تلك البلدان -بشكل غير مسبوق- لاحتمالات ارتفاع معدلات البطالة، وفقدان الوظائف، وعدم المساواة في الأجور. ومن ثم فهي تحتاج لتحول استراتيجي من أجل مواكبة التقدم التكنولوجي بل واكتساب ميزة تنافسية.

1- التداعيات المحتملة للاقتصاد الرقمي على سوق العمل

على الرغم مما تتيحه الثورة الرقمية من فرص واسعة أمام الإبداع والابتكار في كافة المجالات وتسهيل حياة البشر، إلا أنه من المتوقع أن يكون لها العديد من التداعيات على أسواق العمل والتوظيف خلال السنوات المقبلة، ومن أهمها (OECD, 2016: PP : 1-4) :

1-1- زيادة احتمالية فقدان الوظائف: ذلك أن استخدام الأتمتة الذكية والروبوتات من المتوقع أن تحل

محل الإنسان في العديد من المجالات والوظائف، وبصفة خاصة في الوظائف الروتينية ، وتلك التي تحتاج إلى مهارات منخفضة ، الأمر الذي يعني فقدان العمال في تلك التخصصات لوظائفهم، وإحداث ما يمكن تسميته بالبطالة التكنولوجية ، أي فقدان فرص العمل نتيجة للتطور التكنولوجي.

وفي هذا الصدد، لقد أشار تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي حول مستقبل الوظائف إلى أن الروبوتات ستحل محل خمسة (5) ملايين وظيفة بحلول عام 2020 ، في حين توقعت إحدى الدراسات التي قام بإعدادها كل من كارل فراي ومايكل أوزبورن من جامعة أوكسفورد في عام 2013، بعنوان "مستقبل التوظيف"، أن نحو 50% من الوظائف سوف تختفي خلال الأربعة أو الخمسة عقود القادمة (Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, 2013, P: 44) ، غير أنه يجب الانتباه إلى وجود فروق بين الدول في حجم العمالة التي تقع في خطر الأتمتة واحتمال فقدان الوظائف، وذلك اعتباراً لعدة معايير منها اعتماد اقتصادات تلك الدول على التكنولوجيا والاستثمار فيها، وكذلك نوعية القطاعات التي يقوم عليها الاقتصاد وكيفية تنظيم وإدارة الأعمال، وأخيراً حجم وتشكيلة المهارات المتوفرة في القوة العاملة.

1-2- التأثير على نوعية فرص العمل: قد ينضوي على التكنولوجيا الرقمية كذلك، انخفاض حجم فرص العمل المتاحة على المستوى الكلي، وإحداث تغيير نوعي في الفرص المتاحة، حيث ينخفض الطلب على الوظائف الروتينية وذات المهارات المنخفضة، في حين يتزايد الطلب على الوظائف التي تتطلب مهارة عالية أو متوسطة، مثل الوظائف المرتبطة بالتعامل مع البيانات والمعلومات الجديدة، وحل المشكلات التقنية، وتلك التي تحتاج إلى مهارات التعامل مع الآخرين ويصعب أتمتها .

1-3- اتساع الفجوة في المهارات وعدم المساواة: ففي خضم فقدان الوظائف وانخفاض حجم فرص العمل المتاحة، من المتوقع أن يواجه الاقتصاد الاستقطاب المتزايد في أسواق العمل وازدياد التفاوتات، وهو ما يرجع في جانب منه إلى أن التكنولوجيا تعزز المهارات العالية، لكنها تحل -في الوقت نفسه- محل الوظائف الروتينية، فتجبر الكثير من العمال على التنافس على الوظائف الأقل أجراً. ومن ثم، تنخفض أجور تلك العمالة بشكل كبير، على حساب زيادة أجور العمالة العالية المهارة بشكل أكبر نتيجة لارتفاع الطلب عليها. الأمر الذي من شأنه طرح العديد من التساؤلات حول عدالة الأجور، وحقوق العمال، والحصول على الحماية الاجتماعية. وإجمالاً قد يصاحب تلك الفجوة في المهارات وعدم المساواة في الأجور بعض التداعيات السياسية والاجتماعية، وهو ما يستدعي تدخل كافة الشركاء داخل الدول، بما فيهم المؤسسات التعليمية وشبكات الحماية الاجتماعية لمواجهة تلك الآثار السلبية .

2- استراتيجيات استباقية للحد من الانعكاسات السلبية للاقتصاد الرقمي

بناءً على ما سبق، اهتم عدد كبير من المؤسسات والمنتديات الاقتصادية (منظمة العمل الدولية، والمنتدى الاقتصادي الدولي، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والبنك الدولي) بإعداد الدراسات وتقديم التوصيات اللازمة لدعم صانعي السياسات والمؤسسات بل والأفراد نحو اتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل بشكل استباقي مع آثار تلك الثورة التكنولوجية، ومن أبرز هذه التوصيات ما يلي (Accentue Technology Vision 2016 : PP :26-32) :

1-2- تحديث التعليم: وهي مسؤولية الحكومات في تحديث المنظومة التعليمية لتصبح قادرة على توقع المهارات المستقبلية بشكل استباقي، والعمل على تضمينها في المناهج التعليمية لإكساب الطلاب المهارات اللازمة للتوافق والتكيف مع سوق العمل المستقبلي، ومنها: مهارات المعرفة الرقمية ، والإبداع والابتكار، والمهارات الإدارية والقيادة، وزيادة الأعمال، هذا بالإضافة إلى التوسع في الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية في تقديم الخدمات التعليمية .

2-2- التدريب طويل المدى(مدى الحياة) : حيث يجب أن تهتم الشركات وأصحاب الأعمال بالتدريب المستمر للعاملين خلال فترة عملهم، وإكسابهم المهارات اللازمة لأداء الأعمال، وتحقيق التوافق بين الإنسان والآلة بالشكل الذي يعمل على زيادة الإنتاجية، هذا بالإضافة إلى أهمية ترسيخ ثقافة التدريب بشكل عام، من خلال تقديم منح تدريب الطلاب على الصناعة أو ما يعرف بالتلمذة الصناعية ، وكذلك التدريب المهني وغيرها.

2-3- التوجه نحو العمالة المرنة أو السائلة: وهو ما يعني قدرة العمالة على تحديث ذاتها، والتكيف مع احتياجات سوق العمل من خلال اكتساب المهارات اللازمة لذلك، وكذلك إرساء ثقافة المرونة في التنقل والتناوب من عمل لآخر وفقاً للمهارات واحتياجات العمل .

إن التحول نحو استخدام الروبوتات والأتمتة الذكية لم يعد خياراً، حيث إن التوسع في الاعتماد عليها أصبح إحدى سمات الثورة الصناعية الرابعة، الأمر الذي يستدعي ليس فقط استخدامها بل امتلاك المهارات والقدرات اللازمة لتطبيقها في كافة القطاعات الاقتصادية، والاستفادة من المزايا التي تقدمها في تسهيل الأعمال وزيادة الإنتاجية، مع الأخذ في الاعتبار أهمية مواجهة التداعيات السلبية لتلك الابتكارات من خلال الإعداد الجيد لسوق العمل لتحقيق التوافق الكفاء بين الإنسان والآلة، وإعداد المواطنين لوظائف المستقبل في ظل الثورة الرقمية.

ثانياً: تحديات سوق العمل العربي في ظل الرقمنة

1- تحديات سوق العمل الحالية والمستقبلية: تواجه الكثير من دول العالم مشكلة البطالة وتعد الدول العربية في قائمة هذه الدول ، غير أن الأمر لا يقتصر على الواقع الحالي فهذه التحديات أبعاد حالية ومستقبلية مرتبطة بالأساس بالثورة الرقمية .

1-1- تحديات سوق العمل الحالية: قبل استشراف المستقبل لموضوع سوق العمل فالتحديات الحالية التي تواجهها الدول العربية في ميدان سوق العمل تعبر عن تردي مستدام وتندّر بأفاق مجهولة وأكثر ضبابية للكثير من الدول العربية ، لكن تجدر الإشارة أن هذا التحديات قد تتباين من دولة لأخرى، فالكثير من الدول العربية خصوصاً ذات الدخل المرتفع والمرتبطة بالأساس بمداخيل النفط تواجه تحديات أقل حدة بالمقارنة مع بقية الدول العربية الأخرى ذات الدخل المنخفضة والفرص القليلة المعروضة من سوق العمل .

فمعدلات البطالة ترتفع بحده في الدول غير النفطية وتقل عنها في الدول النفطية حيث تمثل الذروة في اليمن وإن كانت الأسباب معروفة لهذا البلد الذي يخوض حرب أهلية قضت ليس على مناصب العمل فقط ، وإنما حياة الإنسان بحد ذاته ، ونفس الأمر يكاد يكون بفلسطين التي تقبع تحت الاحتلال البغيض وعقوباته الجائرة المختلفة والتي تزيد من حده الأزمة على مناحي الحياة المختلفة، وتعتبر معدلات البطالة في كل من الأردن وتونس وليبيا وموريتانيا أيضاً معدلات مرتفعة، وهذه الدول من أكثر البلدان العربية فقراً للموارد الاقتصادية، و تعرف البعض منها اضطرابات سياسية وتحولات في منظومة الحكم من شأنها أن تقلص

الاهتمام بقضايا التنمية نتيجة نقص الموارد وتقلص فرص الاستثمار بشقيه الداخلي والأجنبي والتي تركز أكثر على البحث على الاستقرار ، في الوقت الذي يعتبران مكملان لبعضهما البعض (التنمية والاستقرار) و لا يتحقق أحدهما دون الآخر.

جدول رقم 05 : معدلات البطالة في الدول العربية (2014-2018)

السنوات	معدلات البطالة %				
	2018	2017	2016	2015	2014
-الأردن	11.9	15	15.5	18.3	18.7
-تونس	15.3	15.4	15.5	15.5	15.5
-الجزائر	10.6	11.2	10.4	11.7	11.7
-السعودية	5.7	5.7	6.6	5.8	06.0
-العراق	11.0	11.0	16.4	14.8	10.8
-فلسطين		15.9	26.9	27.9	30.3
-ليبيا	19.5	19.5	19.2	17.7	17.3
-مصر	13.4	12.8	13.2	11.9	9.9
-المغرب	9.1	9.7	9.4	10.2	9.8
-موريتانيا	30.0	30.0	11.7	11.8	11.8
-اليمن	17.4	13.5	70.0	70.0	70.0

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي لأعوام 2015- 2019

2-1- تحديات سوق العمل في ظل تعميم الرقمنة : تواجه الاقتصاديات الدولية عموما تحديات العولمة

ونماج الثورة الرقمية و في الكثير من الندوات والملتقيات تحبس أنفاس الخبراء الباحثين من المستقبل المجهول الذي قد تواجهه البشرية من جراء الاستعاضة السريعة للألة مكان العنصر البشري وبمرور الوقت قد تختفي الكثير من الوظائف التي كان يمارسها البشر وستقوم الآلات والمعدات الحديثة للقيام بهذه الوظائف.

هذا الأمر ينطبق على الدول المتقدمة الرائدة في هذه التكنولوجيات والتي يبدع خريجو الجامعات بها في إنتاج وتطوير هذه التكنولوجيا ، ولكن ما بال الأمر عندما نتحدث عن الدول العربية التي تفتقد لأي مساهمة في هذا الميدان وهي دول مستهلكة للتكنولوجيا الرقمية فكيف سيكون الأمر عندما يتطلب منها الأمر تعميم هذه التقنية في ميادين الحياة المختلفة وكذا التحكم بها وتوظيفها لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي بها وفي نفس الأمر فتح فرص العمل من خلالها. قد يكون الأمر ضرب من الخيال في ظل هذا الواقع المتردي ، من أننا لا نهمل تلك الجهود المبذولة في أكثر من دولة عربية بما تحققة وحققته من إنجازات وبما تطمح إلى الوصول إليه في نفس الوقت.

لقد أجمع العديد من الاقتصاديين على أن العالم يشهد اليوم بزوغ فجر الثورة الرقمية (أو ما يسمى أيضا الثورة الصناعية الرابعة) التي أثرت التأثير العميق والشامل في أسواق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية من خلال ابتكار وظائف جديدة بمهارات جديدة أصبحت فيها الأتمتة الذكية والروبوتات هي القوى العاملة الجديدة (رضا بن محمد قويعة، 2018، ص: 198). ويمكن الاستدلال على ذلك، من خلال تزايد عدد الروبوتات الصناعية العاملة في جميع أنحاء العالم (نحو 3 ملايين وحدة في عام 2019) وتسارع

استخدام الآلات الحديثة في مجمل الأنشطة الاقتصادية وهو ما يثير تساؤلات عديدة حول مستقبل أسواق العمل والوظائف وكيفية مواجهة تداعيات انتشار وتسارع استخدام الروبوتات والأتمتة الذكية عليها ، خاصة مع ما قد تسفر عنه من بطالة وتداعي ظروف العمل وحتى الحياة الاجتماعية (رضا بن محمد قويعة: 198) .

2- متطلبات النهوض بسوق العمل:

يقتضي تحقيق توائم في سوق العمل العربي العمل على جبهتين راسيتين هما:

2-1- تحسين منظومة التكوين والتأهيل للعنصر البشري: منذ الخمسينات من القرن الماضي أشارت

مدرسة رأس المال البشري إلى أهمية التعليم والتأهيل لكفاءة العنصر البشري لتحقيق نمو اقتصادي مستدام وفي ذات الوقت تحسين دخله ومن ثم تحسين ظروف المعيشة له ، وهذه الأهمية التي أدركها الغرب والشرق على حد سواء مازالت تحضى بعناية خاصة بالدول العربية غير أنها غير كافية لتسمح بتحقيق التوائم بين متطلبات سوق العمل وكذا مخرجات منظومة التعليم و التكوين، ويتطلب الأمر على وجه الخصوص زيادة عملية التنسيق بين مختلف القطاعات التعليمية والاقتصادية في الدول العربية وأيضا زيادة فرص الاستثمار وكذا بعث المشاريع الصغيرة والمتوسطة لدا الشباب ، وان كان كل ما أشرت إليه هو مطبق في الواقع العربي و في الكثير من الدول العربية لكنه يفتقد إلى الفعالية الديمومة وهذه أهم الجوانب المهمة المطلوبة لتحقيق التقدم الاقتصادي وزيادة فرص العمل وتحقيق التوائم بين عرض وطلب العمل .

2-2- تحسين متطلبات عصر الرقمنة : احد الجوانب المهمة التي يعرفها العالم اليوم هو الاستخدام الكثيف للرقمنة والتي هيمنت على كل شؤون حياتنا ، وأصبحت تشكل جزء لا يمكن الاستغناء عنه في أغلب أعمالنا ، لذا بات من الضرورة أن تكون البرامج الدراسية لكل المستويات لا تخلو من هذا الجانب المهم والضروري لحياتنا ، لأننا شئنا أم أبينا لا يمكن للجيل الحالي وأكثر أهمية لجيل المستقبل الاستغناء على هذا الميدان من العلم ، ومادام أن الروبوتات زحفت على الكثير من الوظائف البشرية فمن الأجدر أن نهئ أنفسنا التعلم والتحكم في هذه الثورة الرقمية ولن نكون أكثر من مستهلكين لها ، بل مبدعين ومطورين ومنتجين أساسيين لها في هذا العالم الديناميكي الحيوي .

3-آفاق العمل في المنطقة العربية

من المتوقع أن تظل البطالة في الدول العربية مستقرة (حسب تقرير منظمة العمل الدولية) عند حد 7.3% حتى عام 2020، مع ملاحظة أن مستويات البطالة في الدول العربية خارج دول مجلس التعاون الخليجي هي الضعف بالمقارنة مع الدول العربية الأخرى.

من ناحية أخرى، تمثّل بطالة النساء في المنطقة العربية والتي تبلغ 15.6% ما يعادل ثلاثة أضعاف البطالة في أوساط الرجال، بينما تبلغ البطالة في أوساط الشباب من الجنسين أربعة أضعاف معدل الكبار. يمكن استشراف سوق العمل ضمن أهداف التنمية المستدامة بالآتي:

- استمرار أوجه القصور الرئيسية في مسألة العمل اللائق، من أن الوصول بالمعدل الحالي للتقدم نحو تحقيق هدف العمل اللائق للجميع، كما هو محدد في أهداف التنمية المستدامة يبدو "غير واقعي" بالنسبة للعديد من البلدان العربية.

- إن "الهدف الثامن للتنمية المستدامة، لا يتعلق فقط بالتوظيف الكامل ولكن بنوعية هذا التوظيف" وأن "المساواة والعمل اللائق هما ركيزتان أساسيتان من ركائز التنمية المستدامة."
- وقد أبرز التقرير عددا من القضايا المهمة مثل عدم إحراز تقدم في سد الفجوة بين الجنسين في المشاركة في قوة العمل مشيرا إلى أن 48% فقط من النساء يساهمن كقوى عاملة في سوق العمل مقارنة بنسبة 75% من الرجال. كما يشير التقرير إلى استمرار ظاهرة العمالة غير الرسمية، إذ تصل نسبة العمال المصنفين تحت هذه الظاهرة إلى 61% من القوة العاملة في العالم. بالإضافة لتدني نسبة توظيف الشباب المقلقة، فيقول التقرير إن أكثر من واحد من بين كل خمسة شبان (أقل من 25 سنة) خارج التوظيف أو التعليم أو التدريب.

الاستنتاجات والتوصيات:

مما تقدم، نستنتج أن سوق العمل والتعليم العالي في الدول العربية يواجه العديد من التحديات التي تحد من إمكانية تحقيق قفزة نوعية في مخرجاته، أو في عملياته، وكذا في مدخلاته، فهو لا يزال يعاني مشكلات كبيرة نوجزها في:

- تتركز القوى العاملة بالدول العربية في خمس دول هي: مصر، السودان، المغرب، الجزائر، العراق، ويشغل قطاع الخدمات 54.9% من إجمالي القوى العاملة العربية سنة 2017 في حين توزع باقي العمالة بين الزراعة والصناعة بنسبتي 18% و 26.7% على الترتيب.
- يعاني سوق العمل في الدول العربية من العديد من الاختلالات، ويرجع ذلك إلى التطور الكبير في عدد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي، وبالتالي زيادة عرض العمالة، كما أن هناك عدم توافق فرص العمل المتوفرة ومؤهلات الطلب على العمل، فلا يوجد هناك تناسق بين المنظومة التعليمية واحتياجات سوق العمل، وهناك عدم ملائمة بين بعض الوظائف واختصاصات العاملين بها، ومن بين الاختلالات التي يعيشها سوق العمل في الدول العربية:
 - ✓ عدم توافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.
 - ✓ وجود فجوة تعليمية، إذ هناك مؤهلات لا توفرها الجامعة، وتخصصات لا تجد فرص للعمل.
 - ✓ يركز التعليم على المعارف والمعلومات، ولا يركز على المهارات والسلوكيات.
 - ✓ أن تفاقم ظاهرة البطالة في صفوف خريجي التعليم العالي يعود بالأساس إلى عدم توافق المناهج التعليمية مع متطلبات سوق الشغل الحالية، بالتوجه نحو الوظائف ذات المهارات العالية.
 - ✓ أن البطالة تتفاقم في صفوف الخريجين بالدول العربية بسبب افتقار المناهج التعليمية للجوانب الميدانية، إذ تكتفي معظم المؤسسات التعليمية بتقديم الجوانب النظرية العامة.
 - ✓ مواجهة الطالب العربي حديث التخرج لتحديات غير معهودة في سوق الشغل، خصوصا إذا تعلق الأمر بالصناعات أو التكنولوجيا الحديثة.

التوصيات:

بناء على ما سبق ، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- التركيز على جودة التعليم لتحسين وتطوير مخرجاته وتحقيق كافة المتطلبات واحتياجات المجتمع التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، من أجل الارتقاء بأنظمتنا التعليمية.
- إعادة النظر بمدخلات التعليم الجامعي وترجيح النسبة لفائدة التخصصات التطبيقية والتقنية.
- ضرورة التركيز على الإبداع والابتكار، لكونهما من صفات التعليم المعاصر، وأن طريقة توصيل الابتكار والإبداع لدى الطلبة يجب أن تستند إلى منهج تعليمي متقدم، يركز على طريقة جديدة في كيفية استيعاب المعلومات وإنتاجها واستخدامها وتوظيفها بطريقة تؤدي إلى خلق وإيجاد منتج ابتكاري لدى الطلبة، والنظر إليهم كمبدعين.
- الربط بين التعليم بالاحتياجات التنموية واحتياجات سوق العمل في المستقبل القريب والبعيد.
- تعديل المناهج الدراسية الجامعية في الدول العربية بما يتواءم مع احتياجات اقتصاد المعرفة الجديد ومخرجات الثورة الصناعية الرابعة، وتطوير العملية التعليمية بناءً على معايير وأهداف شاملة ومتكاملة تسعى إلى الوصول لتحديث المناهج التعليمية لتحفز الإبداع والابتكار، وبالموازاة يجب إزالة العقبات التي تخنق الابتكار وتنظيم المشاريع عن طريق بتحسين مناخ الأعمال.
- إشراك القطاع الخاص ضمن سياسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار في العالم العربي، وتحفيزه على إنتاج المعارف بفعالية أو إضفاء قيم على المنتجات وعدم التركيز على القطاع العام في تطوير أعمال البحث التطوير في هذه الجهود.

قائمة المراجع:

- 1- أسهمان قيبو(2008) ، البطالة بين حاملي الشهادات بالجزائر"، ورقة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 25 و26 جوان 2008
- 2- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2018)، أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها.
- 3- رضا بن محمد قوبعة (2018) ، التطورات التكنولوجية وأثرها على أسواق العمل في العالم عموماً وفي الدول العربية خصوصاً - منظمة العمل العربية ، التقرير العربي السادس حول التشغيل والبطالة في الدول العربية-تحليل الحاضر واستشراف المستقبل ، جمهورية مصر العربية.
- 4- صندوق النقد العربي(2016) ، التقرير الاقتصادي العربي ، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 5- صندوق النقد العربي(2017) ، التقرير الاقتصادي العربي ، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة
- 6- صندوق النقد العربي(2018)، التقرير الاقتصادي العربي ، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 7- صندوق النقد العربي(2019)، التقرير الاقتصادي العربي ، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 8- ضياء مجيد الموسوي(2017) ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- 9- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2021)، تقرير الألسكو الإحصائي حول التربية والثقافة والعلوم في الدول العربية لعام 2021، الجمهورية التونسية.
- 10- منظمة العمل العربية (2012) ، التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية . انعكاسات الاحتجاجات الشعبية العربية على أوضاع التشغيل والبطالة ، حاضرا ومستقبلا ، جمهورية مصر العربية.

- 12- Carl Benedict Frey and Michael A. Osborne(2013), "The Future of employment : How susceptible are Jobs to computrisation ", Oxford Martin School Working Paper ,September 17 , 2013
Site : http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
 - 13- OCDE (2016), **Automation and Independence Work in a Digital Economy**
" , Policy Brief on the Future of Work , May 2016.
Site : <http://www.oecd.org/employment/emp/Policy%20brief%20-%20Automation%20and%20Independent%20Work%20in%20a%20Digital%20Economy.pdf>
 - 14- People first(2016) : **The Primacy of People in a Digital Age**, Accenture Technology Vision 2016 , Site :
https://ifr.org/img/uploads/2016-09-29_Press_Release_IFR_World_Robotics_Report_2016_ENGLISH.pdf
Site : https://www.accenture.com/t20160202t102002_w_/us-en/_acnmedia/accenture/omobono/technologyvision/pdf/technology-trends-technology-vision-2016.pdf
-
- i. شادلي شوقي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، 2007-2008، ص 12.
 - ii. القاموس المنجد في اللغة العربية والاعلام، ط2، دار المشرق، لبنان، 1986، ص 1551.
 - iii. محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، ط1، دار العربي للنشر والتوزيع، 1990، ص 18.
 - iv. نفس المرجع، ص 12.
 - v. محمد صالح سالم، العصر الرقمي وثورة المعلومات دراسة في نظم المعلومات وتحديث المجتمع، ط1، عين للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، مصر، د س ن، ص 51.
 - vi. حسن عماد مكاوي، ليلي حسين، الاتصال ونظرياته المعاصرة، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003، ص 23.
 - vii. جيهان أحمد رشدي، الأسس العلمية لنظريات الاعلام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978، ص 50.
 - viii. أحمد ماهر، كيف ترفع مهاراتك الادارية في الاتصال، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000، ص 24.
 - ix. بلعلياء خديجة، معموري صورية، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكتساب مزايا تنافسية في منظمات الاعمال، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصادات الحديثة، جامعة الشلف، د س ن، ص 07.
 - x. بختي ابراهيم، شعوبي محمود فوزي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية قطاع السياحة والفندقة، مجلة الباحث، العدد 07، 2009-2010، ص 275.
 - xi. حبيب الصحاف، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 2000، ص 51.
 - xii. لمقابلة حمزة، ادارة الموارد البشرية وعملية التغيير، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع- تنمية وتسيير الموارد البشرية-، جامعة قسنطينة، 2010، ص 77-78.
 - xiii. بوحنية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الاكاديمي، ط1، د س ن، ص 142.
 - xiv. محمد مومن، أثر التكنولوجيا الحديثة على تنمية الموارد البشرية –المنشط نموذجا-، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث –المركز اعربي الديمقراطي-، لعدد الخامس، ألمانيا، ص 54.
 - xv. نفس المرجع، ص 55.
 - xvi. بوتين محمد، أثر تكنولوجيا المعلومات على عملية اتخاذ القرارات والأداء –واقع المؤسسة الجزائرية-، الملتقى الدولي "أهمية الشفافية ونجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي، جامعة الجزائر، جوان 2013، ص 12.
 - xvii. نفس المرجع، ص 13.
 - xviii. نفس المرجع، ص 14.
 - xix. محمد مومن، المرجع السابق، ص 58.
 - xx. توم بيترز، ثورة في الادارة، تر: الدار الدولية للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص 27.
 - xxi. حسين السالمي وعلاء عبد الرزق، شبكات الادارة الالكترونية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 237.
 - xxii. رأفت رضوان، الادارة والمتغيرات العالمية الجديدة، الملتقى الاداري الثاني لجمعية الادارة، السعودية، 2001، ص 02.
 - xxiii. محمد الصيرفي، الادارة الالكترونية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2006، ص 200،

استشراف مستقبل وظائف العمل في ظل الاقتصاد الرقمي والمستجدات الحالية في المنطقة العربية

أ.د. علي حميدوش.

كلية العلوم الاقتصادية – جامعة المدية – الجزائر

البريد الإلكتروني:

hamidouche_a2013@yahoo.fr

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة سبل تأقلم فرص العمل مع عصر الرقمنة بأقل كلفة ، وذلك بما يسمح من وضع هذا القطاع على السكة الصحيحة لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي في المنطقة العربية وهذا من خلال موازنة مخرجات التعليم العالي مع مقتضيات سوق العمل. وعليه فإن إشكالية البحث تدرس مفاعيل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى مستجدات وباء كورونا في التأثير على سوق العمل بالمنطقة العربية، مع الوضع في عين الاعتبار أن هذه الدول تعاني أصلاً عدم موازنة مخرجات قطاع التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل بها. وفي مثل هذه الدراسات من المستوجب استخدام المنهج الوصفي، وذلك بالاعتماد على طريقتي التحليل والتركيب وكذا الاسترشاد بالدراسات المتاحة سواء الدولية أو العربية التي حققت النجاحات حتى يمكن الاسترشاد بها. أما بالنسبة للنتائج المتوقعة من الدراسة، فإن سوق العمل في المنطقة العربية يعاني الكثير من التحديات وتعتبر الرقمنة تحدي جديد يضاف إلى كاهل الدول العربية، والمطلوب الآن أخذ الأمور بجديّة أكبر لتحجيم الأضرار المتوقعة بسوق العمل العربي واللاحق بركب الحضارة الانسانية لأنه لا سبيل غير ذلك. الكلمات المفتاحية: العمل ، الرقمنة ، البطالة ، التعليم ، الثورة الصناعية.

Looking at the future of jobs in the digital economy and the current developments in the Arab region.

Abstract

This research aims to study ways to adapt employment with the era of digitization At the lowest cost, so allowing us to put this train on the right track to achieve economic and social progress in the Arab region, this through the alignment of Higher Education outputs with the labour market requirements.

Therefore, the research problem examines the effects of the ICT revolution besides the developments of the krona epidemic in affecting the labour market in the Arab region, bearing in mind that these countries already suffer from the lack of alignment of the outputs of the higher education sector in the Arab region with the labour market requirements.

In such studies, it is necessary to use the descriptive approach, based on the methods of analysis and synthesis, as well as guided by the available studies, whether international or Arab, which have achieved successes so that they can be guided.

As for the expected results of the study, the labour market in the Arab region is experiencing many challenges, and digitization is a new challenge added to the burden of the Arab countries. It is now required to take matters more seriously, to minimize the expected damage to the Arab labour market and to catch up with human civilization because there is no other way.

Keywords: work, digitization, unemployment, education, industrial revolution

المقدمة

يعرف العالم العربي أزمت متعددة الجوانب ومتشعبة جزء منها مرتبط بالإرث الاستعماري الذي عمق من جذور التخلف في المنطقة من جهة، ومن جهة ثانية، اخفاق أغلب الجهود الاقتصادية المبذولة على اختلافها وتنوعها فهي لم تكن فعالة في قيام نهضة اقتصادية عربية كبقية دول العالم، وما زالت الهوة تتسع بمرور الزمن مع الدول المتقدمة، وحتى مع بقية دول العالم الأخرى. والأسوأ في كل هذا أن الدول العربية في غالبيتها تعيش أزمت سياسية تكبح من إرادتها في التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وتسجل منظومات الحكم بها صورة غير مشرفة بالمقارنة مع إدارات الحكم في غالبية بقية دول العالم والتي تنسم في عمومها بالاستقرار والانتقال السلس للحكم والتداول على السلطة وسيادة القانون، وتلك أكثر الأمور التي تغيب في غالبية البلدان العربية. أما في الشق الاقتصادي فلم تحقق البرامج والخطط المتعلقة بالتنمية و الموضوعة على امتداد التاريخ المعاصر في غالبيتها الأهداف المرجوة، ولم تنجز أي تقدم اقتصادي ملموس ومستدام، وكانت النتائج باهتة وقليلة واعتمدت جل الدول العربية في خالق الثروة على مواردها الأولية التي عرفت الاستنزاف الشديد من خلال الاعتماد الكلي تقريباً عليها كمصدر للدخل وتوزيع عوائد الربح على أفراد المجتمع، ولم يُؤمن العمل ولم يحض بالمكانة اللائقة به في الكثير من المجتمعات العربية واعتمدت في أغلبها و في العديد من برامجها التنموية وأنشطتها التقنية والوظيفية على العمالة الأجنبية والأسبوية منها على وجه الخصوص تلك التي خلقت جو من التفكك المجتمعي من جراء طغيان العدد الهائل منها على البنية المجتمعية التي أصبحت تمثل أقلية في بلدانها وترفض في مجملها أكثر أنواع فرص العمل المتاحة، وبالموجز فقد ركن المواطن العربي إلى الخمول وضعف مردوديته وقلة العمل على انحصاره.

أولاً- إشكالية الدراسة:

تبحث اشكالية الدراسة جملة التغيرات العالمية في شقها الاقتصادي مع المقتضيات الجديدة في التأثير على سوق العمل في البلدان العربية، مع الاقرار بالتباين الشديد في بعض الأحيان بين الدول العربية التي تمثل البعض قمة الفقر وتمثل الأخرى قمة الغنى، غير أن الثروة التي حققتها بعض الدول العربية لم تكن نتاج تهيئة العمل وجهد في الإنتاج والتصدير وخلق الثروة، وإنما ارتبطت بشكل رئيس بتصدير موارد طبيعة لا غير والتي تتمثل في غالبيتها في المحرقات والتي تُوجه لأسواق دولية ليس للدول العربية المصدرة في الكثير من الأحيان سلطة فعلية للتأثير فيها إلا في حالات محدودة وبشكل سلبي أكثر منه إيجابي مما قد يضرها أكثر مما ينفعها، إذن اشكالية البحث تبحث مفاعيل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى مستجدات وباء كورونا في التأثير على سوق العمل بالمنطقة العربية، مع الوضع في الاعتبار أن هذه الدول تعاني أصلاً عدم موائمة مخرجات قطاع التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل بها.

ثانياً - أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة كونها تبحث في موضوع حديث معاصر يتناول أحد قضايا الساعة ويأخذ بعين الاعتبار مستجدات الواقع، وتحاول أن تستشرف المستقبل لجسر الهوة، وكذا تحجيم أضرار عدم موائمة مخرجات التعليم مع سوق العمل ومع متطلبات التنمية المستدامة في المنطقة العربية بما في ذلك مقتضيات عصر الرقمنة بما يعجل من إصلاح منظومة التعليم والتعليم العالي على وجه الخصوص، حتى تتمكن المنطقة العربية من حصر مشكلة البطالة في حدودها الدنيا، وتحقيق متطلبات التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة في تبيان أثر كل من الرقمنة ووباء كورونا على سوق العمل في المنطقة العربية. وسبل التأقلم أو الخروج منها بأقل الأضرار. وذلك بما يسمح من وضع قطاع العمل على السكة الصحيحة للتقدم الاقتصادي في الدول العربية. وهذا من خلال موازنة مخرجات التعليم العالي مع هذه المتطلبات المستجدة.

رابعاً - منهج الدراسة:

يستحسن في مثل هذه الدراسات استخدام المنهج الوصفي وذلك بالاعتماد على طريقتي التحليل والتركيب وكذا الاسترشاد بالدراسات الخاصة بميدان البحث والمتاحة سواء الدولية منها أو العربية التي حققت بعض النجاحات إن وجدت وهذا بالاعتماد على كم الدراسات التي تقدمها شبكة الانترنت وتقارير الهيئات الدولية والإقليمية على تنوعها واختلافها.

خامساً -تقسيمات الدراسة:

لأجل الإلمام بجميع جوانب الموضوع بالصورة التي تسمح بعرضه بشكل مقبول فقد قسمته إلى ثلاثة مباحث؛ ندرس في المبحث الأول مفاعيل الثورة الرقمية ومستجدات وباء كورونا على سوق العمل الدولي، ويتناول في المبحث الثاني واقع سوق العمل والثورة الرقمية في المنطقة العربية. أما المبحث الثالث يبحث سبل تحقيق توائم بين متطلبات سوق عمل ومخرجات التعليم العالي في العصر الرقمي، ونختتم هذه الدراسة بخلاصة تقييمية تتضمن جملة من النتائج والتوصيات.

المبحث الأول - مفاعيل الثورة الرقمية ومستجدات وباء كورونا على سوق العمل الدولي:

ترسم في الوقت الحالي صورة قاتمة للمستقبل الوظائف في جميع دول العالم على السواء ، وهناك الكثير من العوامل تضامنت لتزيد من قتامة المشهد، ربما كان أهمها جائحة كورونا التي كانت بمثابة الصاعقة التي ضربت الاقتصاديات العالمية في وقت واحد ،ومازالت لحد الساعة تنذر بالمزيد من الخسائر والمآسي على الاقتصاديات الدولية ، وتعمق من حجم الضرر الذي يلحق بها ، والتي ستكون أضرارها المستقبلية مفتوحة على المجهول ،وقد تعجز الأرقام والإحصاءات على تقدير ذلك ، كونها بالموجز عقدت من وضعية الشغل في العالم برمته ، وأوقفت النشاط البشري كله في نفس الوقت ، وفي جميع دول العالم .مع كل هذا هناك مشكلة كانت ومازالت تؤرق سوق العمل في ظل التغيرات السريعة التي ولدتها تطبيقات الرقمنة في الحياة برمتها، والتي دأبت على المزيد من التغيرات السريعة التي تفضي إلى تقلص الكثير من الوظائف التقليدية وتغير الكثير منها بسبب تغير أنماط العمل وأصبحت العديد منها من ذكريات الماضي .

لذلك تتضمن هذه الدراسة الكثير من التساؤلات والتي ستكون محل بحث ومناقشة في دراسة مستقبل الوظائف في المدى المنظور في دول العالم وفي منطقتنا العربية ومنها على الخصوص من بينها:

هل ستؤدي الرقمنة إلى تسريح العمال من وظائفهم؟ ما هي أهم الوظائف المهددة بسبب الثورة الرقمية؟

وماهي الوظائف التي سيقوى عليها الطلب مستقبلاً؟ هل من ضرورة لإصلاح التعليم والتكوين وفق مناهج

وطرق ومعارف ومهارات جديدة؟

على أية حال ، أصبح الخوف مهيمناً على الكثيرين ، وهناك حاجة كبيرة إلى تأهيل الجيل الجديد لمواكبة عصر المعلومات فمن المتوقع أنه في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم الرقمي ستشهد السنوات القليلة القادمة اختفاء عدد من الوظائف ، والتي باتت تعرف بالوظائف التقليدية ، لتحل محلها وظائف أخرى تحاكي العصر الرقمي.

1- مفاهيم عصر الرقمية:

تشير مفاعيل الثورة الرقمية إلى التغيرات السريعة التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في حياة البشر، وكذا منجزات الثورة الصناعية الرابعة*. في التقدم الهائل والملاحظ الذي عرفته البشرية خلال العقود الأخيرة، والتي غيرت الكثير من المفاهيم، والأفكار والمعارف، والعلوم، وطرق الإنتاج، وأساليب التفكير والأنماط الثقافية السابقة. إنها بثت فكر وأسلوب جديدين في الحياة يختلف كلياً عن حياتنا السابقة. حيث يشهد العالم جملة من التغيرات ذات الطبيعة التكنولوجية والعلمية، والتي أصبح لها انعكاس على الفرد والمجتمع والدولة وبدأت تظهر إرهاصات ثورة علمية جديدة لها قوة التأثير في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي والأمني وغيرها، حيث باتت تستخدم الآليات التقنية الجديدة في تصحيح العلاقة المباشرة بين الحاكم والمحكوم وفي الاستجابة للمطالب الشعبية عبر تقديم الخدمات الحكومية بسهولة ويسر، وأصبح النظام السياسي أكثر قدرة على امتصاص ردود الأفعال وفي توظيف تلك القدرات الجديدة في تعزيز التنمية المستدامة والدفع بعجلة النمو الاقتصادي، وعلى الرغم من الاعتقاد الشائع بأن الثورة الصناعية لها تأثيرات اقتصادية فقط، إلا أن وعياً كونياً بدأ يظهر لفهم كافة الأبعاد المرتبطة بها، فعلى المستوى الاقتصادي أصبح لها تأثيرات على مستوى الإنتاج وأسواق المال والأعمال والاقتصاد إلى جانب التأثيرات العلمية والصحية، وتأتي هذه في ظل تصاعد كل من: (فريد بلحاج و رباح أرزقي، 2019).

أ. العولمة التنافسية التي تفرض على الشركات أن تعزز مواردها بشكل مستمر لتمكن منتجاتها من الاستحواذ على الأسواق؛

ب. الابتكارات الرقمية التي تسمح للمؤسسات بجمع البيانات في الوقت الحقيقي؛

ج. ظهور نمط جديد من المستهلك الرقمي المتعلم الذي يطالب بمنتجات متزايدة على المستوى الشخصي؛
إذن تشمل الثورة الصناعية الرابعة الرقمنة الإبداعية القائمة على مزيج من الاختراقات التقنية المتفاعلة تكافلياً عن طريق خوارزميات مبتكرة؛

2 - آثار الرقمنة على سوق الوظائف :

يدور النقاش في أكثر من منتدى وفي كثير من الأوقات حول مفاعيل الرقمنة على الوظائف وتُطرح الكثير من الرؤى والآراء، والتي تتباين في كثير من الأحيان، مع أن هناك رأى غالب يميل إلى الاعتقاد أن هناك اتجاه لتأثير الرقمنة سلباً على الوظائف ولو مؤقتاً كونها تطرح وظائف تتطلب مهارات جديدة قد لا يكون العديد من الأفراد على دراية بها، أو تتطلب مستوى معين من التأهيل يقتضي الأمر المزيد من التعليم والتكوين لإكتسابها. فلا أحد حتى الآن قادر على أن يتنبأ بمدى تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل العمل ولكن هناك وجهتنا نظر حول الموضوع هما:

2-1- وجهة النظرة الأولى

تقدم هذه الأخيرة صورة متشائمة لموضوع الوظائف في عصر الرقمنة على أن لها دور مدمر وستسبب اضطراب في سوق العمل، وتوقعوا مستقبلاً أن تتولى الروبوتات وظائفها من البشر. وهناك قلق يخيم في كل

* - الثورة الصناعية الرابعة " هي التسمية التي أطلقها المنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس، سويسرا، في عام 2016، على الحلقة الأخيرة من سلسلة الثورات الصناعية، التي هي قيد الانطلاق حالياً.

مكان حول اختفاء الوظائف لصالح الروبوتات والذكاء الاصطناعي. فهل هناك من أساس لهذا الخوف؟ وما هي نسبة هذه الوظائف التي يمكن أن تقوم بها الآلة؟ (أراموا، 2018).

إذن يسود القلق والخوف على نطاق واسع من أن تؤدي الثورة الصناعية الرابعة في نهاية المطاف إلى تدمير الوظائف. فمعظم الناس يعملون الآن في القطاع غير الرسمي الذي تتعرض فيه وظائفهم بالفعل للخطر. وستكون التكنولوجيا الرقمية وسيلة تساعد على زيادة إنتاجيتهم، وتربطهم في الوقت ذاته بمزيد من فرص توليد الدخل.

وبحسب العديد من الدراسات، فإن الوظائف التقليدية، أو الوظائف التي تحتاج إلى جهد بدني، ستبدأ بالاختفاء لتحل مكانها الوظائف الرقمية. (العربي الجديد، 2017).

استخلصت دراسة أجريت في جامعة أكسفورد عام 2013، وشملت 702 وظيفة مختلفة في أمريكا، أن الآلات ستستطيع القيام بنحو 47 % منها في العقد أو العقدين المقبلين. وفي دراسة أخرى أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي في عام 2015 وشملت 34 دولة معظمها من الدول الغنية، تبين أن هناك 14 % من الوظائف بلدان منظمة التعاون الاقتصادي معرضة لخطر كبير، و 32 % معرضة لخطر أقل. وخلصت الدراسة إلى أن 210 ملايين وظيفة في 32 دولة معرضة للخطر. (مجلة القافلة، 2018).

ويمكن الاستدلال على ذلك من خلال ارتفاع عدد الروبوتات الصناعية العاملة في جميع أنحاء العالم إلى نحو 1.6 مليون وحدة في عام 2015 ، هذا فضلا عن احتمالية زيادتها مليون وحدة إضافية بحلول عام 2019. (سارة عبد العزيز سالم، 2017).

وبشكل عام، يتبين لنا أن 75 % من إجمالي حجم مبيعات الروبوتات الصناعية في عام 2015 ذهبت إلى خمس دول هي؛ الصين، وكوريا الجنوبية، واليابان، والولايات المتحدة الأمريكية، وألمانيا، وذلك وفقًا لأحدث تقرير صادر عن الاتحاد الدولي للروبوتات (IFR) لعام 2016. ولعل ذلك يثير تساؤلات عديدة حول مستقبل أسواق العمل والوظائف وكيفية مواجهة تداعيات انتشار الروبوتات والأتمتة الذكية عليها ، خاصة مع ما قد تسفر عنه من بطالة تكنولوجية أي تلك التي تنتج عن الاستخدام الكثيف للتقنية في المجتمعات. (سارة عبد العزيز سالم، 2017).

وفي المنطقة العربية يسود القلق والخوف على نطاق واسع من أن تؤدي الثورة الصناعية الرابعة في نهاية المطاف إلى تدمير الوظائف. إن أحد أكبر التحديات التي تواجهها المنطقة هي العدد المتزايد بشكل مستمر لخريجي الجامعات العاطلين عن العمل. وسيخلق الاقتصاد الرقمي الجديد طلباً على مهارات أعلى، ويجب تعديل الأنظمة التعليمية حتى تستطيع توفير تلك المهارات. (فريد بلحاج ورباح أرزقي، 2019).

2-1-1-1-التداعيات المحتملة للرقمنة على الوظائف:

على الرغم مما تتيحه الثورة الرقمية من فرص واسعة أمام الإبداع والابتكار في كافة المجالات وتسهيل حياة البشر ، إلا أنه من المتوقع أن يكون لها العديد من التداعيات السلبية على أسواق العمل والتوظيف خلال السنوات المقبلة ، ومن أبرزها؛ (سارة عبد العزيز سالم، 2017).

أ. تزايد احتمالية فقدان الوظائف: حيث يرى العديد من الخبراء الاقتصاديين أن استخدام الأتمتة الذكية والروبوتات أن تحل محل الإنسان في العديد من المجالات والوظائف، وبصفة خاصة في الوظائف الروتينية (Routine jobs) وتلك التي تحتاج إلى مهارات منخفضة (Low Skilled)، الأمر الذي

يعني فقدان العمال في تلك التخصصات لوظائفهم، وإحداث ما يمكن تسميته بالبطالة التكنولوجية (Technological Unemployment) أي فقدان فرص العمل نتيجة للتطور التكنولوجي.

ب. التأثير على حجم ونوعية فرص العمل المتاحة :

قد يترتب على التكنولوجيا الرقمية كذلك انخفاض حجم فرص العمل المتاحة على المستوى الكلي ، وإحداث تغيير نوعي في المتاح من الفرص ، حيث ينخفض الطلب على الوظائف الروتينية وذات المهارات المنخفضة ، في حين يتزايد الطلب على الوظائف التي تتطلب مهارة عالية أو متوسطة ، مثل الوظائف المرتبطة بالتعامل مع البيانات والمعلومات الجديدة ، وحل المشكلات التقنية ، وتلك التي تحتاج إلى مهارات التعامل مع الآخرين ويصعب أتمتها ، كما أن وتيرة هذا التغيير ستصبح أسرع من أي وقت مضى ،

ج. اتساع الفجوة في المهارات وعدم المساواة :

في ظل فقدان الوظائف وانخفاض حجم فرص العمل المتاحة ، من المتوقع أن يواجه الاقتصاد الاستقطاب المتزايد في أسواق العمل وازدياد التفاوت ، وهو ما يرجع في جانب منه إلى أن التكنولوجيا تُعزّز المهارات العالية ، لكنها تحل في الوقت نفسه محل الوظائف الروتينية ، فتجبر الكثير من العمال على التنافس على الوظائف الأقل أجراً. ومن ثم ، تنخفض أجور تلك العمالة بشكل كبير ، على حساب زيادة أجور العمالة عالية المهارة بشكل أكبر نتيجة لارتفاع الطلب عليها. الأمر الذي من شأنه طرح العديد من التساؤلات حول عدالة الأجور وحقوق العمال ، والحصول على الحماية الاجتماعية و إجمالاً ، فالرقمنة أربعة مجالات أساسية للتأثير على سوق العمل ، هي : (جامعة الدول العربية، 2019 ، ص 28).

المجال الأول : إيجاد فرص جديدة للأعمال : قطاعات جديدة ، منتجات جديدة ، خدمات جديدة ، أو شركات جديدة.

المجال الثاني : الوظائف الجديدة : التكنولوجيا الرقمية ، تعلم الآلة/الآلة الذكية و الروبوتات ، وأشكال جديدة للإدارة.

المجال الثالث: تغيير أنماط التوظيف: المنصات الرقمية، الاستعانة بالمصادر الخارجية في التوظيف. الاقتصاد التشاريكي (Sharing Economy) و التعهيد .

المجال الرابع: الإلغاء أو التخفيض التدريجي لبعض الوظائف. لذلك هناك من يرى أن انتشار التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي وعلم الروبوتات في المؤسسات لن يخلق في الوظائف عجزاً بل سيخلق عجزاً في المهارات. والتقنيات الحديثة سوف تسمح لنا باقتحام مجالات عمل أكثر جدوى وأكثر إنجازاً وتحقق التوازن بين العمل والحياة. لذا فانتشار التكنولوجيا سيؤدي إلى خفض نسبة القوى العاملة في المهن البسيطة وزيادة الاعتماد عليها في الوظائف القائمة على التفكير والإبداع. فالتكنولوجيا ليست المؤثر الوحيد على عالم الأعمال فالتحولات الديموغرافية والعمولة مثال لهما تأثير كبير على هذا العالم سريع التغير (إلياس فسفكس، 2019، ص 08).

2-2- الوجهة النظر الثانية:

تمثل هذه الوجهة الاتجاه المتفائل أو الأثر الايجابي للرقمنة على الوظائف والرفاه الانساني فرواد هذا الاتجاه يقدموا الكثير من الأدلة والشواهد التي تؤكد الدور الايجابي للرقمنة على الوظائف، وتقوم وجهة النظر على أن الأتمتة قد تخلق وظائف أكثر من خلال تقديم أدوات جديدة لأصحاب المشاريع ، وقد يؤدي ذلك أيضًا إلى إنشاء خطوط أعمال جديدة لا يمكننا تصورها الآن ، فهناك من يعتقد (أن الذكاء الاصطناعي سينتج المزيد من الوظائف وخلق وظائف جديدة)، حيث يخلص الباحثون إلى أن مستقبل الأتمتة يُلخص في عبارة واحدة قائلًا: (إن الإنسان + آلة يساوي قوى عظمى). (البوابة العربية للأخبار التقنية، 2018).

في حين تتوقع شركة (غارتنر للأبحاث) إنه بحلول عام 2020 سينتج الذكاء الاصطناعي المزيد من الوظائف". وقد وافق هذا الاتجاه رأي (دينيس مورتسن) الرئيس التنفيذي ومؤسس شركة (X.ai) المنتجة للمساعدات الافتراضية باستخدام الذكاء الاصطناعي قائلًا : (إنني أنظر إلى شركتنا اليوم لأرى أن ثلثا الوظائف الموجودة بها اليوم لم تكن موجودة منذ بضع سنوات).

وينظر أيضا للذكاء الاصطناعي أنه سيساعد البشر على أداء وظائفهم بشكل أفضل بكثير، وهذا ما أكدته (بول داوخرتي) رئيس قسم التكنولوجيا والابتكار في شركة (Accenture) في المنتدى دافوس الاقتصادي. إن إنشاء وظائف جديدة وتحسين الوظائف الموجودة لأسباب عديدة من المرجح أن تكون وجهة النظر المتفائلة هي الأكثر واقعية، لكن قدرة الذكاء الاصطناعي على تحويل مستقبل العمل أبعد ما تكون محسومة.

الخلاصة:

ما يمكن الخروج بها من بين الرأيين، أنه على امتداد تاريخ الإنسان وبالأخص منذ الثورة الصناعية الأولى عرفت البشرية الكثير من التحولات، وكانت في الغالب تسبق كل مرحلة تحول نذائر الشؤم من ذلك، غير أن المفاعيل النهائية للتحول تحمل بشائر الخير لعموم البشرية ، لكن هذا لا يخفي أنه في خضم مرحلة الانتقال أن تتغير موازين القوى ، أو تتحول الثروة من فئة لأخرى ، أو تصعد أمم وتهوى أخرى ، لكنها في النهاية هي فتحة جديدة للبشرية تنعم به ، وتوفر من المناصب العمل أكثر مما تفقده ، وما ثورة الصناعية الرابعة إلا نهج جديد تخوضه البشرية فتنتفع به الشعوب التي تملك مقومات التقدم ، وتخشاها الدول التي تفتقر الإرادة والعزيمة وسداد الرؤى ، إذن بالمحصلة هناك مشكلة فقر الإرادة الذي ينهار مع أي تغير على صغر حجمه ، فعندما أرى بلدان تنعم بالرفاه والخيرات مع فقرها لكل الموارد الطبيعية في مقابل دول وشعوب يسكنها الفقر وتسودها المجاعة وتفشى فيها الاوبئة على الدوام مع أنها تنعم بالكثير من الخيرات الطبيعية والمادية والبشرية عندها ينتابني شعور بأن معضلتنا تتمثل في فقر الإرادة والعزيمة لدى بلداننا العربية وتكرس منظومات الحكم بها هذه القناعات بأفعالها السيئة وتصرفاتها غير المسؤولة ورداءة الحكم بها .

3- مدى مساهمة وباء كرونة في التأثير على سوق العمل:

مع كل الأزمات الاقتصادية التي تعرفها الاقتصاديات المختلفة جاءت جائحة كورونا لتزيد من هموم البشرية، وتعد من مشهد الأزمة المتعددة الجوانب ، وتصيب الملح على جراح الدول النامية مما يفاقم في تعميق جراح الأمم والشعوب جراء الخسائر البشرية والمادية التي مازالت مفتوحة على المجهول لكل الدول على السواء . " إذن تواصل جائحة فيروس كورونا إلحاق خسائر فادحة ومتزايدة في الأرواح والاقتصاديات في جميع بلدان العالم. وحتى يتسنى حماية الأرواح وإتاحة الفرصة لنظم الرعاية الصحية لكي تواكب الأزمة ، كان من الضروري اللجوء إلى عمليات العزل والحظر العام والإغلاق واسع النطاق لإبطاء انتشار الفيروس. وبالتالي

تتمخض الأزمة الصحية عن انعكاسات حادة على النشاط الاقتصادي. فنتيجة لهذه الجائحة ، من المتوقع أن يشهد الاقتصاد العالمي انكماشاً حاداً بواقع (-3 %) في عام 2020 ، وهو أسوأ بكثير مما ترتب على الأزمة المالية العالمية في 2008. (صندوق النقد الدولي، 2020).

ومن المرجح جداً أن يمر الاقتصاد العالمي هذا العام بأسوأ ركود تَعَرَّضَ له منذ سنوات "الكساد الكبير" ، متجاوزاً في ذلك كل تداعيات الأزمة المالية العالمية منذ 10 سنوات. ومن المتوقع أن يتسبب "الإغلاق العام الكبير" ، في انكماش النمو العالمي بشدة. و من المتوقع ، أن تكون نتائج النمو أسوأ بكثير. وسيحدث هذا إذا استمرت الجائحة وإجراءات الاحتواء مدة أطول ، أو وقع ضرر أكثر حدة على اقتصاديات الأسواق الصاعدة والاقتصاديات النامية ، أو استمر تشديد الأوضاع المالية ، أو إذا ظهرت آثار غائرة واسعة النطاق بسبب إغلاق الشركات. (صندوق النقد الدولي، 2020).

وهناك تحذيرات من أن الاقتصاد العالمي سيعاني من أكبر تراجع في النمو منذ الأزمة المالية عام 2008 ، وفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD). وتوقعت نمواً بنسبة 2.4 % فقط في 2020 ، منخفضة من 2.9 % في نوفمبر وقالت أيضاً إن تفشي المرض "لفترة أطول وأكثر كثافة" ، يمكن أن يخفض النمو العالمي إلى 1.5 % في عام 2020 نتيجة تعليق المصانع نشاطها وبقاء العمال في المنزل في محاولة لاحتواء الفيروس. (لورا جونز- وآخرون ، 2020).

الجدول (1-1) عرض عام لتوقعات " آفاق الاقتصاد العالمي " (التغير % ما لم يذكر خلاف ذلك)

الاختلاف عن توقعات عدد يناير 2020 من تقرير مستجدات آفاق الاقتصاد العالمي ^{1/}		الاختلاف عن توقعات عدد أكتوبر 2019 من تقرير آفاق الاقتصاد العالمي ^{1/}		توقعات			الاقليم والدول
2021	2020	2021	2020	2021	2020	2019	
2,2	6,4—	2,4	6,3—	5,8	3,0—	2,9	الناتج العالمي
2,9	7,8—	2,9	7,7—	4,5	6,1—	1,7	الاقتصاديات المتقدمة
2,2	6,6—	2,1	6,5—	4,5	4,6—	1,7	اقتصاديات متقدمة أخرى ^{2/}
1,8	5,6—	2,0	5,4—	6,6	1,0—	3,7	اقتصاديات الأسواق الصاعدة والاقتصاديات النامية
2,3	5,0—	2,6	4,8—	8,5	1,0	5,5	آسيا الصاعدة والنامية
1,7	7,7—	1,7	7,8—	4,2	5,2—	2,1	أوروبا الصاعدة والنامية
1,0	7,0—	1,1	6,8—	3,4	5,2—	0,1	أمريكا اللاتينية والكاريبي
0,8	5,7—	0,8	5,6—	4,0	2,8—	1,2	الشرق الأوسط وآسيا الوسطى
0,4	5,2—	0,6	5,1—	4,1	1,6—	3,1	إفريقيا جنوب الصحراء
							للتذكيرة
3,1	8,8—	3,1	8,7—	4,8	7,1—	1,7	الاتحاد الأوروبي ^{5/}
0,4	4,7—	0,5	4,7—	5,6	0,4	5,1	البلدان النامية منخفضة الدخل
1,2	6,0—	1,2	5,9—	4,2	3,3—	0,3	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
2,6	6,9—	2,6	6,9—	5,4	4,2—	2,4	النمو العالمي على أساس أسعار الصرف القائمة على السوق
4,6	14,2—	4,7	13,9—	8,4	11,0—	0,9	حجم التجارة العالمية (سلع وخدمات)

المصدر: صندوق النقد الدولي ، مرجع سابق .

المبحث الثاني - واقع سوق العمل والثورة الرقمية في المنطقة العربية :

رغم ان المنطقة العربية متباينة من حيث طبيعة الهموم المطروحة بها لكونها تختلف في جوانب عدة منها على الخصوص مايتوفر لديها من مداخل هذه الاخيرة هي التي تضع الأولويات و تقدم الحلول وتفتح الأفاق للخطط الاقتصادية، وكون الدول العربية منها النفطية الغنية وغير النفطية الفقيرة فان دراسة سوق العمل بها قد لاتعبر على صورة واحدة متشابهة وإنما عن تباينات متعددة حيث يعرف سوق العمل في المنطقة العربية اختلافات كثيرة وتباينات متعددة ، لكنها في عمومها تتميز بصفة مشتركة عامة هي الاختلال بين الوظائف المعروضة والمطلوبة ، وتتسم بعدم الموائمة بين مخرجات التعليم والتكوين والتأهيل ، ومتطلبات سوق العمل ، وتشكل عبء إضافي على إقتصادات هذه الدول التي لم تع بعد أبعاد تحقيق التنمية والسبل الكفيلة لذلك ، ومازالت تعيش دوامة من التخبط في الميدان الاقتصادي والاجتماعي والسياسي وإدارة الحكم ، ومن ثم كانت بوابة للاضطرابات السياسية. فالمنطقة العربية تعتبر الوحيدة بين قارات العالم التي تعرف بعض دولها الاضطرابات السياسية ، وعجز في تحقيق التنمية ، وقصور في منظومة الحكم ، والكثير من الاختلالات الأخرى ، وتكاد تكون بعض بلدان افريقيا جنوب الصحراء على قلة مواردها وانتشار الأمية والجهل بها أنها أحسن من بعض الدول العربية رغم ما تملكه من موارد طبيعية ومقدرات بشرية ، و انسجام مجتمعي وفرقة بعض الاطراف الداخلية وبإيعاز من قوى خارجية حاكمة.

وفي ميدان التشغيل وفرص الوظائف بالبلدان العربية فإن ما يميزها عدم تجانسها من حيث الموارد الطبيعية ، ومتوسط الدخل الفردي ، والتعداد السكاني ، ومعدلات نموه ، وأيضاً في السياسات الاجتماعية والاقتصادية المنتهجة إلا أنها تشترك في خاصية مهمة ألا وهي تفاقم البطالة وتأزم أوضاع التشغيل وذلك منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضي. وتعود هاتان الظاهرتان في ظاهرهما إلى عدم التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب. وتشير الإحصائيات المتوافرة إلى أن متوسط معدل البطالة في المنطقة العربية في تفاقم مستمر حيث ارتفع من نحو 14 % في عام 2008 إلى 14.8 % في عام 2009 و إلى ما يزيد على 16 % في بداية سنة 2013 ، هذا على الرغم من الجهود العديدة والمتعددة لدول المنطقة للتخفيف من حدتها. وتعود ظاهرة البطالة و تفاقمها في المنطقة العربية إلى أسباب عديدة ومتشابهة من جانبي العرض والطلب ، وهناك ثلاث عوامل تعمل في هذا الاتجاه وهي : معدل نمو السكان ؛ تزايد فئة الشباب ؛ ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ؛ و نظراً لتزايد فئة الشباب الذي يعود أساساً إلى ارتفاع معدل نمو السكان في أثناء مرحلة الانتقال الديموغرافي. (منظمة العمل العربي، 2014، ص09) .

1- واقع تطبيقات الرقمنة بالدول العربية :

تقر الدول العربية بأهمية تطوير الاستراتيجيات الرقمية الوطنية NDSs –la digital (Nation Strategies) لبناء مجتمع المعلومات الذي يلبي متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومن هنا ، أطلقت العديد من الدول العربية استراتيجيات وطنية للتحويل الرقمي يتمثل هدفها الرئيس في جعل الدول العربية من بين أفضل الدول في العالم في الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية والفرص التي تقدمها للاقتصاد بشكل عام ، وتعزيز القدرة التنافسية للدول وتسريع النمو

الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية ..ومع ذلك فإن العديد من الفرص والتهديدات تنشأ من التكنولوجيا المتغيرة.

يقدم الجدول المرفق الموالي لمحة عامة عن الوضع الحالي للاستراتيجيات الرقمية الوطنية في الدول العربية. كما يعرض أولويات الدول العربية في ضوء متطلبات إنجاح أهداف السياسة العامة لتطوير الاقتصاد والمجتمع الرقمي. فمن بين 22 دولة عربية ، هناك 14 منها فقط لديها استراتيجية رقمية وطنية أو خطط أو برامج. نجد أن بعض استراتيجيات التحول الرقمي هي استراتيجيات قائمة بذاتها ، في حين أن الباقي منها جزء من استراتيجية وطنية أوسع (استراتيجية ابتكار وطنية).

جدول (1-2) الاستراتيجيات والخطط والبرامج الرقمية للبلدان العربي

الفئة	الدولة	وجود استراتيجية وطنية للتحويل الرقمي
الفئة الثالثة (ف3)	البحرين	✓
	الكويت	✓
	سلطنة عمان	✓
	قطر	✓
	السعودية	✓
	الامارات	✓
الفئة الثانية (ف2)	الجزائر	✓
	مصر	✓
	الاردن	✓
	لبنان	✓
	المغرب	✓
	تونس	✓
	جيبوتي	✓
	ليبيا " متضررة من النزاعات "	✓
	موريتانيا	✗
الفئة الاولى (ف1)	الصومال	✗
	جزر القمر	✗
	السودان	✗
	العراق " متضررة من النزاعات "	✗
	الضفة الغربية وغزة	✗
	سوريا " متضررة من النزاعات "	✗
	اليمن " متضررة من النزاعات "	✗

المصدر : جامعة الدول العربية ، مرجع سابق .ص: 101

2- أهداف السياسة الرقمية للدول العربية :

تُعد أهداف السياسة العامة لتطوير الاقتصاد الرقمي والمجتمع أولوية في جميع البلدان العربية ، وسنقوم بتسليط الضوء على أهم هذه الأهداف والأولويات كالاتي ؛ (جامعة الدول العربية ، 2019 ، ص : 101-102).

أ. تشجيع قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات : الهدف الأول في جميع الاستراتيجيات الرقمية الوطنية العربية هو تقديم الدعم لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وعادة ما يتمثل هذا الدعم في مجالات البحث والتطوير وضبط المواصفات والمعايير وتشجيع استثمارات رأس المال في هذا المجال ، والاستثمار الأجنبي المباشر وتصدير سلع وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

ب. تطوير قدرات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات : يتم تحسين البنية التحتية التكنولوجية المعلومات والاتصالات وقدرة النطاق العريض عن طريق النهوض وتوسيع نطاق تغطية البنية التحتية للاتصالات الوطنية. وتتمثل الأهداف الرئيسية في زيادة سعة النطاق العريض، وزيادة التغطية الجغرافية للنطاق العريض لتصل إلى المناطق النائية بشكل أفضل ، وتحسين مرونة واستجابة البنية التحتية للنطاق العريض الحالية. وتشمل الأهداف الأخرى توسيع النطاق العريض المتنقل وتخصيص التردد الطيفي للاتصالات اللاسلكية بكفاءة.

ج. تعزيز خدمات الحكومة الالكترونية : تشمل تعزيز الوصول إلى خدمات ومعلومات القطاع العام والبيانات (البيانات الحكومية المفتوحة) وتعزيز الثقة في الاقتصاد الرقمي (الهويات الرقمية وتأمين الخصوصية الفردية) وتستخدم الدول العربية تطبيقات على شبكة الانترنت أو الهاتف المحمول لتعزيز استجابة الحكومة وثقة المواطنين ، مثل (تطبيق Handasah) للهواتف المحمولة ونظام (Rassad) في الإمارات؛ وتطبيق (المحمول TALABI) في المغرب ، وتطبيق (سامرت ترافيلر) للتخليص الجمركي في تونس؛ وتطبيق (Kollona Amn) في السعودية.

د. اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والرعاية الصحية والنقل : تهدف العديد من الاستراتيجيات الرقمية العربية إلى تشجيع تبني التقنيات الرقمية و الانترنت في قطاعات الأعمال الرئيسية من المجتمع. فعلى سبيل المثال تهدف الاستراتيجية الرقمية الوطنية في مصر إلى جذب الاستثمارات لتوسيع شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحالية وتوليد فرص عمل .

هـ. تعقيدات سوق العمل العربي ومعوقاته : يعاني سوق العمل الكثير من التعقيدات و في بعض الأحيان تتداخل مع بعضها البعض و تتضارب أحيانا ، وتتغير الخطط التشغيلية بمجرد تغيير في الحكومات ، وتقدم الكثير من الوعود التي لا يلتزم بها في غالب الأحيان ، إنها بالمختصر تعبر عن التخبط الذي تعرفه منظومة الحكم بها ، وتخضع لميزاج وأهواء المسؤولين الذين سرعان ما يرحلون وتبقى وعودهم في الكثير من الحالات حبر على ورق ، أو وعود شفوية لا تجد طريقها حتى لكتابتها ، و نتيجة لذلك عرفت المنطقة العربية ومازالت البعض منها المزيد من الاضطرابات السياسية والتغيرات والتدخلات الخارجية و هي تمثل أكثر مناطق العالم تصديراً للهجرة وطلبات اللجوء بالبلدان الغربية والمتقدمة .

لقد باتت منظمة العمل العربي على إدراك تام منذ ما قبل ما يسمى بالربيع العربي بداية من 2011 بأن من أدق التحديات التي تشهدها أقطار الوطن العربي هي معضلة البطالة لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرفق الاجتماعي ، باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن، وشروط من شروط تحقيق الذات، وحفظ الكرامة وتجسيد المواطنة الفاعلة ، وحفز الهمم واستنهاضها للمشاركة المجدية وتجسيد الديمقراطية الاجتماعية وضمان التنمية الشاملة المنصفة . كما أن تحسين مستوى الاستهلاك يؤثر بدوره إيجابيا على الاستثمار ، وإعادة الاستثمار والتوظيف الأمثل لطاقات الإنتاج وللبنية الأساسية . وبالرغم من المجهودات القطرية المبذولة فإن وضع التشغيل ما انفك يتدهور من سنة

إلى أخرى إلى أن بلغ (الكتلة الحرجة) بانفجار الوضع في أكثر من دولة عربية في العقد الثاني من الألفية. إن الحراك الاجتماعي بداية من سنة 2011 والمتواصل حالياً في المنطقة العربية أضاف اللثام عن مدى تحديات التشغيل والبطالة بهذه الدول. (منظمة العمل العربية، 2016، ص 16).

3- الجهود الوطنية المبذولة للحد من البطالة:

تُبدل في غالبية الدول العربية جهود كبيرة للحد من البطالة وتأخذ هذه الجهود أبعاد كثيرة ومتعددة وهي تختلف من دولة لأخرى منها: (منظمة العمل العربية، 2016، ص 32-33).

3-1- السياسات العامة: بالرغم من التمايزات المحكومة بالخصوصيات الوطنية ولاسيما من حيث الثروات والنمو الديمغرافي، فإنه يمكن القول أن كل الدول العربية اعتمدت وبذلت جهوداً مضمّنة لتوليد فرص العمل وخفض البطالة. ونشير هنا إلى بعض التجارب القطرية العربية منها:

أ. **مصر:** تركّزت الجهود في تشغيل الشباب عن طريق خطوط تمويل من الصندوق الاجتماعي للتنمية. وقد خصّصت الحكومة إلى هذا الصندوق إعتمادات مالية كبيرة نصفها من موازنتها العامة. ووجه الصندوق اهتماماً خاصاً إلى دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتنفيذ مشاريع لصالح الشباب عن طريق تمكينهم من أراضي زراعية مستصلحة. كما يتم تنفيذ المشروع الألماني المصري المبني على التدريب المزدوج بين مؤسسات التدريب وفضاءات الإنتاج للرفع من المهارات التطبيقية للشباب. بالإضافة إلى مختلف آليات التدخل التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة، وآليات التعليم الفني و التدريب التابع لوزارة التعليم الفني والتدريب (المحدثة منذ شهر مارس 2015).

ب. **الأردن:** تقوم الحكومة الأردنية بتنفيذ سياسات تشغيلية في إطار صندوق التنمية والتشغيل وديوان الخدمة المدنية ومشروع المنار وصندوق دعم التعليم والتدريب. كما تعمل جهات أخرى على دعم هذا الاتجاه ومنها صندوق الزكاة وصندوق الملكة عالية للعمل الاجتماعي. كما تبذل مجهودات كبيرة في مجال تطوير منظومة التعليم التقني والمهني والتدريب لربطها بالطلب الاقتصادي.

ج. **السعودية:** تبذل الحكومة السعودية مجهودات كبيرة لدعم التشغيل من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية ودعم قابلية التشغيل عبر المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني التي تنفذ برامج تدريبية واسعة لتحسين شروط الالتحاق بسوق العمل.

د. **دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى:** اعتمدت دول الخليج الأخرى سياسات وجهود نشطة مبنية على إعادة تنظيم توظيف العمالة الوطنية من خلال وضع إجراءات تحفيزية للقطاع الخاص على تشغيل المتقدمين إلى سوق العمل من المواطنين بدلاً من الأجانب.

هـ. **تونس:** تعددت برامج دعم التشغيل في تونس منذ بداية تسعينات القرن الماضي، منها ما يهدف إلى المساعدة على العمل المؤجر من خلال حوالي 20 برنامجاً نشطاً للإحاطة بمختلف طالبي الشغل وخاصة من خريجي الجامعات. وبعضها الآخر يهدف إلى دعم الريادة لدى الشباب من خلال الصندوق الوطني للنهوض بالصناعات التقليدية والمهن الصغرى، وآلية القروض الصغيرة، والبنك التونسي للتضامن وبنك المؤسسات الصغرى والمتوسطة. وتهدف كل هذه الآليات إلى تسهيل الوصول

إلى القروض الميسرة لإقامة المشاريع من كل الأحجام . هذا بالإضافة إلى تنفيذ برامج تطويرية لقطاع التدريب المهني لربطها باحتياجات سوق العمل.

و. الجزائر : اعتمدت الحكومة الجزائرية العديد من السياسات والإجراءات للحد من البطالة من خلال إنشاء العديد من البرامج الخاصة بتشغيل الشباب ، منها الصندوق الخاص للمساعدة على تشغيل الشباب ، و الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ، وصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغرى والمتوسطة ، الموجه إلى حاملي الشهادات الجامعية . وكذا الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، وأيضا برنامج عقود ما قبل التشغيل الموجه إلى حاملي الشهادات الجامعية وكذلك طالبي الشغل من مستويات مختلفة.

2-3- الإنفاق على البرامج الداعمة للتشغيل :

تنفق كل البلدان تقريبا مبالغ هامة من دخلها القومي على سياسات التشغيل النشيطة وإن كان بنسب متفاوتة .ويقدر معدل الإنفاق العام في الدول العربية على هذه البرامج بـ 4.1 % من الناتج المحلي الاجمالي مقارنة بـ 9.0 % من الناتج المحلي الاجمالي في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (B.M.2009) غير أن الإنفاق وحجمه تختلف من بلد إلى آخر ومن منطقة اقتصادية إلى أخرى كما يبرز من هذه المقارنة بين بعض دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) ودول أخرى (منظمة العمل العربية ، 2016 ، ص33) .

جدول رقم (2-2) نفقات سياسات التشغيل النشيطة من الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بين بعض بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2009)

البلد	من الناتج
هنغاريا	0.47
اليابان	0.31
الولايات المتحدة	015.
معدل بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية	0.90
معدل الدول العربية	1.40
تونس	1.49

المصدر: منظمة العمل العربية. التقرير العربي الخامس حول: التشغيل والبطالة في الدول العربية: مرجع سابق، ص33

4- الرقمنة ومستقبل الوظائف في الدول العربية : تشير العديد من التقارير إلى أن عملية التحول الرقمي

ستؤدي إلى أتمتة (التشغيل الآلي) العديد من العمليات الروتينية وهو ما ينذر باختفاء مجموعة من الوظائف الموجودة اليوم .إن التقدم الحاصل في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة أضفى بهدداً بالفعل بخسارة ملايين الوظائف لصالح الآلات والروبوتات ، خصوصا في بعض الدول التي لم تتأقلم بعد اقتصادياتها مع التحولات في الطلب على المهارات والتغيرات في طبيعة العمل.

وحسب تقرير (المعهد ماكينزي) فإن المغرب من بين الدول التي من المرتقب أن يفقد مواطنوها وظائفهم بسبب التحول الرقمي في المستقبل القريب ، حيث أن المغرب يعد ثاني بلد افريقي مهدد بخسارة العديد من الوظائف وفرص العمل لصالح الآلات والتقنيات خلف كينيا ، خصوصا في ظل توجه الشركات للاعتماد أكثر على التقنية لما في ذلك من تقليل للتكاليف التشغيلية ورفع هامش الربحية. (طارق بركة ، 2019) .

ويمكن القول أن الثورة الرقمية تسير على خطى الثورة الصناعية الأولى التي جاءت في نهاية القرن الثامن عشر وقامت بتغيير المفهوم السائد عن العمل آنذاك ، حيث أصبحت الآلات تزاخم العنصر البشري

وتعوضه في بعض الأحيان وهو ما حقق قفزات كبيرة على مستوى تحسين الكفاءة وتسريع العوائد والمساهمة في تخفيض الكلفة. نفس السيناريو يعيد نفسه اليوم في خضم التحول الرقمي الذي يشهده العالم ، حيث نلاحظ كيف أن الرقمنة باتت تؤثر في كافة المجالات كما أحدثت تغييرات كبيرة في طبيعة العمل ومن بينها اختفاء بعض المهن خاصة اليدوية منها أو التي يتطلب إنجازها مهارات بسيطة لتحل محلها الآلات والروبوتات ، لكن هذا التحول ساهم أيضا في ظهور مهن جديدة مرتبطة بالتكنولوجيا وبالذكاء الاصطناعي.

وباعتبار أن سوق العمل أصبح يتغير بسرعة ، ففي مثل هذه الحالة من الأفضل المواظبة على التكوين والتحديث المستمر وضرورة الانخراط في زيادة الخبرات فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات خاصة البيانات الكبيرة والذكاء الاصطناعي ، كما يجب على القطاعين العام والخاص مواكبة التغييرات المتسارعة التي يعرفها العالم في هذا المجال من خلال القدرة على التأقلم وتوظيف اليقظة الاستراتيجية عن طريق جمع المعلومات التي تخص التغييرات بهدف إنشاء الفرص وتقليل الأخطار وتعلم خصائص العالم الجديد .

وبشكل عام فاللرقمنة آثار على عمالة أكثر أهمية في الأسواق الناشئة لثلاثة أسباب رئيسية؛(دنيا الوطن ، 2013).

أولاً، تعتبر أرباح الرقمنة في بعض المناطق الناشئة أعلى منها في المناطق المتطورة. ثانياً، في بعض هذه المناطق أعداد كبيرة من السكان ، مما يعني أن تحسيناً هامشياً في معدل البطالة يؤدي إلى عدد كبير من الوظائف.

وأخيراً، ينمو النشاط الخارجي مع الرقمنة . وبما أن الشركات في البلدان المتقدمة رقمياً تحسن إنتاجيتها بفضل الرقمنة ، فإنها تحول الوظائف إلى بلدان ناشئة رقمياً.

المبحث الثالث - سبل تحقيق توائم بين متطلبات سوق عمل ومخرجات التعليم العالي في العصر الرقمي :

لتحقيق التوائم بين مخرجات التعليم والتعليم العالي على وجه التحديد وفق مقتضيات عصر الرقمنة يتطلب الأمر إصلاح عميق في منظومة التعليم العربية لأجل الوصول بدمج الرقمنة بشكل كامل في منظومة التعليم والتعليم العالي على وجه الخصوص ، حتى تستطيع ملاحقة التطورات العالمية التي تمثلها الثورة الرقمنة ، والتي أصبحت تمثل جسر العبور لهذا العصر والقدرة إلى ولوج عالم الأعمال ، وتأهيل الكوادر العليا بمقتضيات سوق العمل الحالية ، وعليها الاسترشاد بالتجارب الدولية الرائدة في هذا الميدان ، وتكون جامعاتها منفتحة على كل الخبرات الوطنية والدولية فالتغلب على تحدي المهارات الرقمية سيحتاج إلى تعديل نظم التعليم والتدريب .وسيتطلب ذلك إدخال تغييرات عليهما، وقد ينطوي ذلك على وضع مناهج دراسية مناسبة حالياً للمهارات والوظائف المطلوبة غدا .إضافة إلى ذلك تحتاج السياسات التعليمية أيضاً إلى النظر في التدريب المستمر للمعلمين وينبغي إدماج المهارات الرقمية في جميع مستويات نظام التعليم في إطار التدريب المهني والتحديث والتطور المستمرين مدى الحياة للمهارات اللازمة للقوة العاملة ، ومن شأن تشجيع مشاركة الفتيات في دراسة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتقلد وظائفها في البلدان المتقدمة والنامية على السواء أن يساعد على بناء المهارات الرقمية المتوسطة والمتقدمة. (الأمم المتحدة، 2018، ص6).

1- السبل الكفيلة بالموائمة مع تعميم الرقمنة وحماية الوظائف :

المؤكد أن تعميم الرقمنة واقع يفرض نفسه على جميع البلدان بما فيها الدول العربية ، وكل تأخر في هذا الميدان سيلحق الضرر بالتطور الاقتصادي والعلمي والمجتمعي للدول ، وهناك سباق محموم بين بلدان العالم للريادة في قطاع الأعمال الذي يقوم على الرقمنة وبينت الأحداث الأخيرة لجائحة كورونا كم هي الحاجة ملحة للاستخدام الرقمنة في كثير من الأعمال والأهم في كل هذا الذي مالق بالاقتصاديات الدولية من خسائر مهولة مازالت مفتوحة على المجهول في الوقت الذي حققت فيه الشركات القائمة على الرقمنة أرباح خيالية في زمن قياسي. (شركة أبل على سبيل الذكر وصل رقم أعمالها 2 تريليون دولار في أوت 2020 بعدما كان واحد تريليون دولار في مارس 2018) لم تكن لتصل لهذا لولا هذه جائحة ، لهذا كانت الرقمنة الملاذ الأمن في زمن الكرونة (فُرب ضارة نافعة) لهذه الشركات كما يقول المثل .

2- دور مخرجات التعليم والتأهيل في زيادة الفرص :

تعد كوريا الجنوبية النموذج الأكثر استشهاداً للبلدان العربية في مجال الاهتمام بالتعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص ، "حيث يحتل التعليم مرتبة عالية في سلم القيم في جمهورية كوريا ويركز نظام التعليم على المواد التقليدية مثل الرياضيات والعلوم وهي الشروط الأساسية المسبقة للعديد من المهن التقنية في الاقتصاد الرقمي ولا تستخدم الوسائل التقليدية في التدريس وبدلاً من ذلك أدخلت المدارس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على جميع مستويات النظام المدرسي لتعزيز (المتعلمين للقرن الحادي والعشرين)، حيث تستخدم الانترنت اللاسلكية والألواح الالكترونية وأجهزة الواقع الافتراضي والحواسيب المحمولة واللوحة والكتب المدرسية الرقمية...الخ." (الدكتور سونغ كيون كيم ، 2017، ص 26) .

والدول العربية ملزمة للاقتداء بتجارب مثل هذه الدول لأنها ليست ببعيدة في تجربتها التنموية والفرق الزمني بينها من حيث التقدم النهوض الاقتصادي قصير بعمر الدول ، ولم تكن مثل الدول الغربية العريقة في الحضارة والعلم والاختراعات والتقدم ، فنهضتها الحقيقة لم تبدأ إلا مع بداية عقد الستينات من القرن الماضي ، وكانت الفرصة أمام الكثير من الدول العربية في أن تكون مثل أو أحسن من كوريا الجنوبية لكنها للأسف ضيعت الكثير من الفرص ولم ينطلق لحد الساعة قطار التنمية والتقدم في أغلب البلدان العربية ومازال الأمر يراوح مكانه ومازالت منطقتنا تخوض تجارب الفشل ولم تحصد إلا الخيبات المتتالية .

3- الجهود الكفيلة بتحسين سوق العمل بالدول العربية :

على كثرة الجهود وتعددتها فإن أغلب البلدان العربية تسجل أعلى معدلات البطالة في العالم حيث بلغ متوسط معدل البطالة في المنطقة ما يزيد على 17% من القوى العاملة وفق آخر الاحصائيات المتوفرة لدى منظمة العمل العربي ، ومن المرجح أن تسجل الدول المتأثرة بالنزاعات معدلات بطالة أعلى ، ومن مظاهر القصور في تحقيق مستوى العمل اللائق محدودية تغطية الحماية الاجتماعية ، حيث تتركز نظم الحماية على القطاع الرسمي (العاملون في الحكومة والقطاع الخاص) دون القطاع غير المنظم ، ولا تزال الفجوة بين الجنسين واحدة من أشد الصعوبات الملحة التي تواجه عالم العمل . " (منظمة العمل العربية ، 2018، ص 14) .

لذلك فإن هناك الكثير من العوائق والصعوبات التي يعرفها سوق العمل في الدول العربية وهذه التحديات تتطلب المزيد من الجهود وجدية هذه الجهود لتوفير المزيد من فرص العمل و للتقليل من آثار البطالة وكذا مواثمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل للقوى العاملة .

وتتمثل أهم التحديات التشغيل للقوى العاملة في المنطقة العربية في : (منظمة العمل العربية ، 2018، ص 20) .

- اتجاه وتيرة النمو الاقتصادي نحو الانخفاض مؤخراً .
- عدم شمولية النمو المحقق لكافة شرائح المواطنين في بعض الدول العربية .
- تبني نماذج قائمة بالأساس على التراكم الرأسمالي.
- الزيادة الكبيرة في حجم قوة العمل العربية.
- الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات أنظمة التعليم والتدريب.
- عدم قدرة القطاع العام على استيعاب حجم الداخلين الجدد إلى سوق العمل في كثير من الدول العربية.

■ دور القطاع الخاص المحدود في إيجاد فرص العمل اللائق للأعداد المتزايدة من طالبي العمل. وعليه فالمنطقة العربية مطلوب منها وضع خطط استراتيجية طويلة المدى غير مرتبطة ببرامج الحكومات التي تتغير باستمرار وقصيرة المدى، وقيام أعمال جادة تحقق تدارك العجز المسجل في الوظائف المعروضة والمجالات التي تستحق الاهتمام لمبادرات والأعمال وريادتها في مختلف الميادين الاقتصادية وحتى الاجتماعية، وإطلاق روح المبادرة الفردية وتشجيعها ومرافقتها. ويجب أن يشمل "التخطيط للمستقبل من أجل إعداد الشباب، وتطوير المناهج المدرسية والجامعية، وتزويد الأجيال الشابة بالأدوات المعرفة والمهارات التي ستمكنهم من التكيف مع التغيرات العالمية السريعة في جميع مجالات التنمية والمعرفة". (هاني محمود البطش، 2019، ص 26).

وفي قطاع التعليم يجب أن يضمن الإصلاح المبتغى للتعليم بشكل عام والعالي بشكل خاص، إحداث تطور سريع وملحوظ يأخذ بعين الاعتبار ما أنجزته الثورة الصناعية الرابعة والتطورات التكنولوجية الموهولة التي أحدثتها .

فمع تطور العلوم والتكنولوجيا وتفرع العلوم إلى تخصصات علمية جديدة وحاجة السوق إلى مخرجات بطريقة مختلفة (عما هو الوضع الحالي) من مختلف التخصصات، تمتلك الفكر العملي إلى جانب المعرفي، فإن كثيراً من الشركات تبحث عن مهنية المخرجات التعليمية، ولا تبحث فقط عن مخرجات لا تفهم المعلومات إلى حفظ ورقى وقياس المخرجات باختبارات محددة، بل تطبيق العلوم عملياً، لذلك المناهج ونظام قياس القدرات بحاجة إلى التطوير لمحاكاة العولمة في أنظمة التعليم. (هاني محمود البطش، 2019، ص 33).

ويجب أن نضع في الاعتبار أن الرقمنة بكل مخاطرها على سوق العمل في المنطقة العربية خصوصاً، فهي في ذات الوقت تفتح آفاق متعددة لوظائف جديدة لأفراد جميع الدول إذا عرفت كيفية التأقلم مع هذه التقنية وعظمت طرق الاستفادة منها.

يقول (رفائيل رايف) رئيس جامعة "MIT" إن كل موجة تكنولوجية سابقة أنتجت وظائف أكثر مما دمرت، وحققت مكاسب مهمة على صعيد المعيشة ومتوسط العمر المتوقع، وإنتاجية عالية ونمواً اقتصادياً كبيراً. أما اليوم فالكل قلق "أما عضو اللجنة التنفيذية ورئيس لجنة الابتكار والمجتمع للمنتدى الاقتصادي العالمي (نيكولاس دايفز) طرح أسئلة كبيرة نافذة، تختصر بالفعل كل التراث الفلسفي والأدبي والفني الذي رافق مراحل الثورة الصناعية منذ انطلاقها، وهي: (هاني محمود البطش، 2016، ص 15).

✓ أبرز المهارات التي يجب محاكاتها في النظم التعليمية وتمكين الطلبة منها لا سيما وأن العالم بات على أعتاب الثورة الصناعية الرابعة وتتمثل تلك المهارات في التفكير الناقد والقدرة على القيادة وصنع القرار ومهارات التواصل والتعلم المستمر والاستراتيجيات اللغوية والتكنولوجية.

- ✓ المعلم مطالب بالسعي الدائم لتطوير قدراته المهنية ، ليكون قادراً على التعامل مع ثورة المعلومات بفاعلية والتوظيف التكنولوجي في التعليم بما يضمن تميز وتفوق الطلبة ، وعلى الأهل العمل على اكتشاف مواهب الأبناء وتطويرها ، وتوجيههم نحو آليات تحقيق أهدافهم بالطرق العلمية السليمة .
- ✓ تشجيع الأبحاث والتطبيقات الوطنية في الجامعات والمراكز المتخصصة في مجال علوم الدماغ والأعصاب ، والتعزيز البشري والإدراكي بالشراكة مع الجهات العالمية المتخصصة.
- ✓ تشهد المنطقة والعالم تحولاً هائلاً مدفوعاً بالتقنيات الجديدة ، هذا الأمر يتطلب مئاً تمكين الطالب من التعامل مع تلك التقنيات ، حتى يكونوا مهئين للتعامل مع تحديات المستقبل.
- ✓ يلعب قادة المدارس والمعلمون دوراً حاسماً في هذا التحول ، من خلال تبني التقنيات الصحيحة لتصبح جزءاً رئيساً من جهودهم لتحقيق نتائج تعليمية أفضل تمكنهم من توجيه وإلهام الطالب لتطوير المهارات الضرورية من أجل وظائف المستقبل.

4- متطلبات تحقيق الأهداف والأبعاد :

لضمان تحقيق الأهداف المنشودة لبعث تنمية مستدامة قوامها العنصر البشري المؤهل والواعي بدوره الاقتصادي والمجتمعي وجب زيادة فرص العمل بالمزيد من التأهيل والتكوين الذي يأخذ بعين الاعتبار ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأهميتها الاقتصادية والاجتماعية في تحقيق التقدم والتنمية وذلك بالقيام بـ: (علي حمدي، 2019، ص 26).

- الرفع من معدلات النمو ومن مؤشرات التنمية وجودتها والتوزيع العادل لثمارها ؛
- الارتقاء بجودة الموارد البشرية في مختلف مراحل التعليم والتدريب وتوجيهها إلى احتياجات التنمية؛
- ضمان التنمية المستدامة والمنصفة دون الاضرار بحق الأجيال القادمة ؛
- تأمين الاندماج الاقتصادي والاجتماعي (inclusion) عن طريق خاصة رفع تقديرات التمكين للجميع؛
- الرفع من مستوى تضافر الجهود العربية باتجاه مزيد من التكامل اقتصادياً واجتماعياً وخدمة للمصالح المشتركة ؛

الخلاصة . النتائج والتوصيات :

يقول (ألفين توفلير) في كتابه (صدّامات المستقبل) "إن الأميين في القرن الحادي والعشرين لن يكونوا أولئك الذين لا يعرفون القراءة والكتابة، ولكن أولئك الذين لا يستطيعون التعلم ، أو لا يستطيعون التخلي عما تعلموه ، أو لا يستطيعون إعادة "التعلم. (العربية نت ، 2018، ص04).

لذا فالخلاصة التي يمكن الخروج بها من هذه الدراسة لمستقبل الوظائف في البلدان العربية في ظل التحديات التكنولوجية هو أن منظومة التشغيل بالدول العربية تعاني تحديات جمة حتى في إطار الاقتصاد التقليدي مع ضيق السوق ، وعدم مواثمة مخرجات التعليم والتأهيل مع سوق العمل. وما الرقمنة إلا نافذة جديدة تضاف لعوائق متجذرة في الاقتصاديات العربية ، والمطلوب ؛

قيام الدول العربية وعلى جناح السرعة بإصلاح حقيقي وعميق في منظومة التعليم والتكوين بها ، ولها من التجارب الدولية الرائدة في هذا الميدان الكثير ، وتستطيع إقامة الكثير من العلاقات مع الدول وكذا شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تعتبر الملاذ الامن لتوفير المزيد من فرص العمل والتأهيل والتكوين وفقا لمقتضيات العصر ، والأهم في هذا فتح الباب أمام الاستثمار الاجنبي وتقليل العوائق أمامه ، وهذا لن يتحقق

إلا يتمكن الحوكمة والشفافية والإدارة الجيدة للحكم، وتجاوز الخلافات السياسية التي تطبع المشهد اليومي لأغلب الدول العربية، وتغيير المزاج المتقلب نحو كل ماهو أجنبي، والتخلص من ثقافة الريع وطرق توزيعه، واعتماد العمل المنتج للثروة أساساً للتقدم والتنمية، والتركيز على العنصر البشري الوطني بتعليمه وتأهيله وتكوينه وفق لمقتضيات المرحلة، ووضع الخطط الطويلة المدى لأفاق التشغيل لكل الكفاءات، وكبح هجرة الادمغة نحو الخارج، وتعميم الرقمنة بإقامة بنية أساسية جيدة، وحكومة إلكترونية شاملة لكل الميادين والقطاعات.

قائمة المراجع :

1. الأمم المتحدة.. السياسات الصناعية وسياسات القدرة الإنتاجية للاقتصاد الرقمي. جنيف 4-12 يونيو 2018.
2. أرامكو، ماذا تعرف عن الثورة الصناعية الرابعة؟ مجلة القافلة، شركة النفط السعودية، منشور على موقع العربية نت تاريخ الأحد 01 يوليو 2018، متاح. على الرابط : <http://ara.tv/bcy8v>
3. البوابة العربية للأخبار التقنية (ait news)، الذكاء الاصطناعي وتهديد فرص العمل.. تحليل عميق ونتائج مفاجئة، مقال على النت منشور على موقع منشور بتاريخ 18 أبريل 2018 متاح على الرابط : <https://aitnews.com/2018/04/18/العمل-تهديد-فرص-الذكاء-الاصطناعي>
4. جامعة الدول العربية، الرؤية الاستراتيجية العربية للاقتصاد الرقمي؛ الطبعة الأولى فبراير 2019 من القاهرة.
5. د. إلياس فسفكس، الثورة الصناعية الرابعة حليف أم عدو للوظائف؟ مجلة صدى الموارد البشرية. إبريل 2019 العدد (10). الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية الإمارات العربية المتحدة أبو ظبي،
6. الدكتور سونغ كيون كيم، كيف أصبحت جمهورية كوريا رائدة عالمياً في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مجلة (ITU News MAGAZINE). العدد 05 سنة 2017، جنيف، ص26، متاحة على الرابط : https://www.itu.int/en/itu-news/Documents/2017/2017-05/2017_ITUNews05-ar.pdf
7. دنيا الوطن، جريدة، الآثار المتفاوتة للرقمنة على النمو الاقتصادي واستحداث الوظائف – رؤية عالمية.. مقال على النت منشور بتاريخ 2013-04-29، المزيد على "دنيا الوطن"-تاريخ التحميل 2020/07/24 من الرابط أدناه : <https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2013/04/29/387648.html#ixzz6T7BHimv4>
8. سارة عبد العزيز سالم، "البطالة التكنولوجية": مستقبل الوظائف في عصر الروبوتات والأتمتة الذكية، مقال متاح على النت في موقع : البطالة التكنولوجية-مستقبل الوظائف-في عصر الروبوتات والأتمتة- <https://futureuae.com/ar/Mainpage/Item/2398/الذكاء>
9. صندوق النقد الدولي، تقرير آفاق الاقتصاد العالمي، أبريل 2020، صندوق النقد الدولي، واشنطن 2020، ملخص وافٍ؛

- متاح على الرابط : <https://www.imf.org/ar/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020#Sum>
10. طارق بركة ، مفهوم الوظائف يتغير- الرقمنة تحدد ملامح مستقبل الشغل ، مقال على النت من موقع (2M.ma) تاريخ النشر لثلاثاء 26 مارس 2019 تاريخ التحميل 2020/07/24الرابط :
- <https://2m.ma/ar/news/20190322-مستقبل-الشغل-مفهوم-الوظائف-يتغير-خبير-الرقمنة-تحدد-ملامح-مستقبل-الشغل>
11. العربي الجديد ، جريدة : في عصر الرقمنة ، إليك الوظائف والمهن المهددة بالاختفاء ، مقال منشور على موقع " العربي الجديد " بتاريخ 30 أكتوبر 2017..ومتاح على الرابط : في -عصر-الرقمنة-إليك-الوظائف-والمهن-المهددة-بالاختفاء-
<https://www.alaraby.co.uk/0>
12. علي حمدي ، واقع وآفاق التّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة ، التقرير العربي الخامس حول التّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة "دعم القدرات التنافسيّة لتعزيز القابلية للتشغيل" منظمة العمل العربيّة القاهرة 2016.
13. فريد بلحاج ، ورياح أرزقي ، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والثورة الصناعية الرابعة... فرصة يجب اغتنامها، مقال منشور بتاريخ 03/19/2019 متاح على الرابط :
<https://blogs.worldbank.org/ar/arabvoices/middle-east-and-north-africa-cannot-miss-fourth-industrial-revolution>
14. القافلة : مقال بعنوان ماذا تعرف عن الثورة الصناعية الرابعة ؟ متاح على موقع العربيّة نت منشور بتاريخ 01 يوليو 2018
متاح على الرابط : ماذا-تعرف-عن-الثورة-الصناعية-الرابعة؟/1
<https://www.alarabiya.net/ar/qafilah/2018/07/0>
15. لورا جونز- ديفيد برون - دانيال بالمبو : فيروس كورونا : دليل تداعيات الوباء على الاقتصاد العالمي ، مقال متاح على موقع بي بي سي نيوز ، منشور بتاريخ : 1 أبريل 2020 ، متاح على الرابط :
<https://www.bbc.com/arabic/business-52077280>
16. منظمة العمل العربي ، رصد توثيقي وتحليلي لبطالة الفئات الشابة و المتعلمة .. وخاصة الإناث في المنطقة العربيّة:، لتقرير العربي الرابع حول التشغيل والبطالة في الدول العربيّة ، القاهرة سبتمبر / أيلول 2014.
17. منظمة العمل العربيّة-مكتب العمل العربي ، التقرير العربي الخامس حول : التّشغيل والبطالة في الدّول العربيّة : "دعم القدرات التنافسيّة لتعزيز القابلية للتشغيل 2016- /ميدان المساحة / الدقي /الجيزة/جمهورية مصر العربيّة ص.ب: 814 القاهرة
18. منظمة العمل العربيّة ، افاق التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها على اسواق العمل عالميا وعربيا ، ملخص بنود الدورة 45 لمؤتمر العمل العربي ، القاهرة 8-15 ابريل 2018
19. هاني محمود البطش ، وظائف المستقبل وواقع التعليم المدرسي والجامعي الحالي ، المؤتمر الاقليمي الثالث للتميز في التعليم ، 3-8 اوت 2019 ، الاردن - عمان

الجامعة وسوق العمل المعرفي في الجزائر والوطن العربي

الدكتور: عادل محمد غزالي و الأستاذ: عبد الرزاق قريوع

قسم علم الاجتماع
جامعة سطيف 2 الجزائر

قسم علم الاجتماع
جامعة محمد لمين دباغين – سطيف 2

البريد الإلكتروني:
Adel_socio@yahoo.fr

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على ما إذا استطاعت الجامعة في الوطن العربي عامة والجزائر خاصة إنتاج العمالة المعرفية و إدماجها في سوق العمل، ومدى استفادة المجتمع من هذه العمالة الخبيرة في تحقيق التنمية و توفير سوق عمل يتميز بالإنتاج الذي يحقق النهوض المجتمعي، ومن خلال الإشكال المطروح في هذه الدراسة الذي يتمحور حول تحليل واقع التعليم العالي في الوطن العربي بشكل عام بمؤسساته و برامجه ومناهجه، وقدرة الجامعات العربية والجزائرية منها في تخرج كفاءات تمتلك مهارات تساهم بها في التنمية المعرفية عن طريق إدماجها في عالم الشغل، و لتحليل واقع التعليم العالي في الجزائر خاصة و مدى قدرته على تكوين يد عاملة فنية مؤهلة اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره من أهم المناهج المستخدمة في الحقل السوسيولوجي و الذي يساعد الباحث على تحليل الظاهرة تحليلًا موضوعيًا، ونحن في خضم البحث عن العلاقة بين الجامعة وسوق العمل المعرفي الذي يتطلب منا تحليلًا شاملاً لواقع التعليم العالي في الجزائر استطعنا أن نصل إلى نتائج هامة وهي أن منظومة التعليم العالي في الوطن العربي عامة و الجزائر خاصة لا تزال بعيدة عن تحقيق التكامل بين مخرجات الجامعة وسوق العمل المعرفي.

الكلمات الدالة: العمالة المعرفية، التنمية المعرفية، سوق العمل المعرفي، الإنتاج المعرفي،

Abstract

This study treats the subject of knowledge employability. It aims at highlighting the role of Arab universities, especially the Algerian ones, in generating knowledge and integrating it into Labor Market. It reveals how society can benefit from the generation of an experimented employment in the creation and the development of a Labor Market that is mainly characterized by the production, which is the essence of the social development. Through this article, we answer some questions concerning: - Higher education facts in the Arab world in general way (institutions, programs, methods, etc...) - The capacities of Arab universities and Algerian ones in graduating qualified competences and integrating them into Labor Market in order to contribute in the knowledge development.

As far as the Algerian higher education system was concerned, we have adopted a descriptive approach that enables us to objectively analyze its facts. Through this study tackling the relationship between the university and the knowledge Labor Market we have realized that Arab higher education systems, including the Algerian one, have not reached yet the wanted balance between the output of universities and the requirements of Knowledge Labor Market.

Key words: Knowledge employability – Knowledge development – Knowledge Labor Market- Generation of Knowledge.

إشكالية الدراسة:

لقد زاد في الآونة الأخيرة الاعتماد على المعرفة باعتبارها تمثل موردا جديدا أصبح الطلب عليه متزايدا في المجتمعات المعاصرة لاسيما ما بات يعرف بمجتمعات المعرفة، هذا التحول باتجاه هذه المجتمعات أفرز تغيرات جوهرية في المفاهيم بداية ثم في الناحية البنائية والوظيفية للمجتمعات وما تحويه من مؤسسات وتنظيمات مختلفة على رأسها الجامعة ومنظومة التعليم العالي ككل والتي بات يطلب منها أن تواكب هذه النقلة.

إن الجامعة اليوم لا يجب أن تبقى كنسق مغلق يتفاعل من الداخل فقط بل يجب عليها التوجه إلى محيطها الخارجي لأجل أن تنخرط في مختلف الجهود خاصة التنموية منها، وهذا ما يدفعها لأن تكون جامعة متكيفة مع المتغيرات المحيطة بها ومنفتحة على ما استجد في بيئتها الخارجية.

لعل أهم التحديات التي نعتقد أنها أصبحت تواجه الجامعة وهي الانفتاح على سوق العمل المعرفي الذي بات يشترط نوعا جديدا من الموارد لها القدرة على الاشتغال بالمعرفة كمورد بات يحقق عائدا اقتصاديا مهما في المجتمعات التي تهتم بهذا المورد، والجامعة إذا تمثلت من الناحية النظرية عن طريق البحث العلمي أحد أهم مخرجات المعرفة حيث بات يطلب منها أنواعا جديدة من الخريجين لسد حاجات هذا النوع الجديد من سوق العمل، هذا التحول نحو ربط الجامعة بسوق العمل المعرفي لا يكون بصورة عشوائية بل يكون على نحو مخطط يمر عبر مجموعة من الخطوات التي تستهدف في البداية إصلاحات جوهرية في أنماط التدريس بالجامعة وتبني أنماط جديدة تكون لها القدرة على التعامل الأمثل مع المعرفة خصوصا من ناحية إنتاجها وتطبيقها، مروراً برفع جودة الخريجين حيث لا يجب اعتبار الشهادة وحدها هي المعيار الذي يحكم جودة الخريجين، بل قدرتهم على التفاعل مع هذا النمط الجديد من سوق العمل هي المحك الأساسي الذي يجب أن يتم القياس عليه، ومن ثم التوجه نحو الاهتمام بهيئة التدريس التي تعد حلقة الوصل المهمة بين الخريج وسوق العمل المعرفي عبر رفع كفاءتها المعرفية وحثها على تحيينها بما يستجيب للتغيرات المتسارعة في البيئة المحيطة بالجامعة، يضاف إلى هذا طبعا الإرادة السياسية الصادقة التي تعطي للجامعة مكانتها الحقيقية التي تستحقها وأن لا تكون الجامعة خادمة للسياسة بقدر ما يجب أن تكون في خدمة المجتمع.

جل التقارير المهمة بواقع التنمية أولا والمعرفة ثانيا تؤكد على أن هناك فجوة عميقة بين الجامعة وبين انخراطها في التنمية وفي تزويد المجتمع بالمعرفة التطبيقية التي بات ينظر إليها على أساس أنها سلعة تحقق منافع مادية و بأنها لم تعد ذات بعد فلسفي خالص، وهذه الفجوة تظهر في الكثير من الدول النامية على العموم وفي العديد من مجتمعاتنا العربية على نحو خاص، فجميع التقارير التي تعنى بتصنيف جامعاتنا العربية - على الرغم من المحاذير التي تشوب هذه التقارير- تضع العرب في مراتب متدنية بخصوص جودة التعليم وإنتاج المعرفة، إضافة إلى ما تعانيه بعض الجامعات في بعض الأقطار من إجحاف في حق الميزانية التي يتم تخصيصها للبحث العلمي والتي تحول دون الوصول إلى معارف جديدة يمكن الاعتماد عليها في ولوج سوق العمل المعرفي، حيث يصبح الأمر عصيا على ظهور عمالة معرفية .

تحاول هذه الدراسة الانطلاق من واقع التعليم العالي في الجزائر التي باتت على الأقل تمتلك شبكة جامعية كبيرة مقارنة بباقي الدول العربية حيث وصلت هذه الشبكة إلى 111 مؤسسة للتعليم العالي متساثلين بذلك بخصوص قدرة هذه الشبكة في تكوين خريج يمتلك القدرة الحقيقية على أن يكون فاعلا ضمن سوق العمل المعرفي الذي يخضع لمواصفات جديدة تعتمد على مهارات غير عادية. هذا وتحاول هذه الدراسة الإجابة على تساؤل ينصب حول واقع العمالة والعمل وسوق العمل المعرفي في الجزائر عبر بوابة البحث العلمي والجامعة

التي يفترض أن تموّن هذه البيئة الحاضنة للمعرفة وللعمالة المعرفية التي أصبح يستقطبها سوق العمل المعرفي، فبما يتسم هذا الواقع؟
منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة المتعلقة بالعمل المعرفي وسوق العمل المعرفي وما يحيط بهما من قضايا فقد تم توظيف المنهج الوصفي الذي يعتبر المناسب لهكذا دراسات باعتباره يحاول الإحاطة بالموضوع المدروس عبر جمع المادة العلمية من مختلف المراجع والمصادر التي تحاول إثراء الموضوع وتقديم بعض الأفكار والمعلومات ذات الصلة. فالمنهج الوصفي يرتبط عادة بهدف كبير يتجسد في تحديد الوضع الحالي لما يعكف على دراسته كما أن هذا المنهج يعد الأقرب لدراسة المواضيع المرتبطة بالعلوم الإنسانية لما تنطوي عليه من صعوبات في دراستها. هذا الأمر يبرر اللجوء للاعتماد على هذا المنهج في الدراسة لما يرتبط بالموضوع من صعوبات تفرض اختيار المنهج الوصفي.

أسباب اختيارالموضوع:

هناك العديد من الأسباب التي قد تدفع للبحث في موضوع العمل المعرفي وما قد يحيط به من قضايا وإشكالات لعل أهمها هو كون أن المجتمعات قد عرفت نقلة نوعية وتغير طرا على نظام العمل برمته بفعل التغير في وسائل الإنتاج والموارد وحتى الكثافة في استخدام التكنولوجيات الحديثة، وعلى العموم يمكن حصر الأسباب في النقاط التالية:

- 1- نمو مورد جديد بات من بين أهم الموارد اليوم في الإنتاج ويتعلق الأمر بالمعرفة التي تتميز بميزة فريدة مقارنة بالموارد السابقة وهي أنها تزيد وتنمو مع الاستخدام عكس الموارد الأخرى التي تنضب وتتناقص مع زيادة استخدامها. الأمر الذي أصبح يحتم على الدارسين محاولة استخدامه على النحو الصحيح والتعامل معه جيدا لتحقيق القيمة المضافة منه بدل هدره.
- 2- نمو الجامعات ومراكز البحث العلمي في شتى مناطق العالم وفي الجزائر على نحو خاص حيث أن الشبكة الجامعية في الجزائر تفوق ما هو موجود في الكثير من الأصقاع العربية، حتى تلك التي قطعت أشواطا كبيرة في تحقيق نقلة نحو مجتمعات المعرفة.
- 3- التطور في أسواق العمل ونوعية العمالة التي تطلبها المعرفة والتي تسمح بالتعامل مع الفعاليات المختلفة التي ترتبط بها سواء من ناحية إنتاجها أو تقاسمها أو تخزينها أو حتى تطبيقها، الأمر الذي يتطلب مهارة أكبر من المهارة التي كانت في الموارد البشرية للمرحلة السابقة عن المعرفة.
- 4- ثم إن هناك سبب آخر وهو اقتصادي يتعلق بمستوى الدخل الذي أصبحت تحققه العمالة المعرفة مقارنة بما أصبح يحققه العمال نصف المهرة، إضافة إلى الاستقطاب في المنظمات المختلفة الذي يستهدف بصورة كبيرة العمالة المعرفية كونها أكثر تخصصا من العمالة التقليدية، ولأن نظام العمل اليوم لم يعد مبني على المجهود العضلي بل يتطلب مجهودا فكريا.

أهداف الدراسة:

لا شك أن عناء الخوض في موضوع ما زال يحتاج إلى جهود العديد من الباحثين والتخصصات العلمية كونه لم يحظ بالإحاطة من زواياه المختلفة يحاول على الأقل كهدف بسيط أن يفتح أفقا جديدة للبحث قصد إثرائه وفتح نقاشات علمية بخصوصه خصوصا في ظل الواقع الجزائري الذي ترتسم عليه معالم التفاؤل على الأقل في ظل الخطاب السياسي الهادف لتغيير دفة الاقتصاد والمجتمع نحو الأفضل، ويمكن عبر هذه الدراسة الوصول للأهداف التالية:

1- إقحام الجامعة أكثر فأكثر في دورها الريادي المفترض أن تقوم به، حيث أن الدراسات تؤكد بان الجامعة على المستوى العربي وحتى الجزائري لا تنخرط في جهود التنمية تاركة المجال لرجل السياسة الذي يريد تنمية تناسب منظوره الخاص.

2- إعطاء الأهمية للمعرفة كمورد يمكن الاستفادة منها في دفع عجلة التنمية، كما يمكن اعتمادها كمورد بديل للموارد الأخرى قصد تنويع الاقتصاد للدول الريفية أو كإقتصاد قائم بذاته لدى الدول التي تعاني شحا في الموارد. خصوصا أن بعض الاقتصاديات الدولية أصبحت تعتمد على هذا المورد على نحو أكبر من غيره من الموارد الأخرى.

3- إعادة النظر في التحولات الراهنة قصد مواكبتها خصوصا في نمط العمالة الجديدة والتي باتت تحتاج لمهارات أكبر من قبل لأجل التفاعل الجيد مع نمو أسواق العمل المعرفي التي تقوم على القطيعة مع العمالة غير الماهرة وتلك التي تعتمد على الجهد الجسدي.

4- الوصول إلى محاولة تحديد أهم معالم العمالة المعرفية في ظرف يتسم بالتغير المتسارع، مما يستوجب التكيف مع هذه البيئة الجديدة وإعداد العدة للانتقال من النمط الكلاسيكي للعمالة إلى نمط جديد يشيع التعامل الأمثل مع المعرفة كمورد جديد.

أولا: قراءة في المفاهيم

لقد كان لظهور مجتمعات المعرفة التي أقر بها لأول مرة عالم الإدارة بيتر دركر في العام 1969 تحولا جذريا في الممارسات والمفاهيم، حيث أصبح لزاما إعادة النظر في الكثير منها وبالأخص تلك التي ترتبط بالعمل والعمالة وسوق العمل باعتبارها تدور حول مورد جديد وهو المعرفة، كما أنها ترتبط ارتباطا وثيقا مع التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والمعرفة. يحدث هذا بعد أن تبدد الاعتقاد الذي كان يرى بان المعرفة تصنف في خانة الموارد التي لا يمكن قياسها والتحكم فيها تحت مبرر "ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته"، ولكن المعرفة اليوم قد تحولت لواقع يجب التعامل معه كونها تخطت حدود الترف الفكري لتصبح ممارسة.

لقد لعبت التكنولوجيا دورا بارزا في إعادة تشكيل المهارات الواجب توفرها في العمل اليوم حيث انخفضت معدلات الطلب على المهارات الأقل تقدما مقارنة بالمهارات المعرفية المتقدمة، وهذا التغير تبرز ملامحه ليس فقط من خلال الوظائف الجديدة التي ظهرت كبديل لتلك القديمة، بل للتغير أيضا في المهارات المتعلقة بالوظائف القائمة حاليا. (البنك الدولي: 2019، 6). في نفس هذا السياق سار عالم الإدارة بيتر دركر الذي يرى بأنه في ظل الاقتصاد المتطور الذي سارت فيه عديد الدول ستتاح فرص أكبر من ذي قبل للمهنيين وللتدريسيين وكذا الأشخاص الذين يمتلكون تحصيل علمي نوعي مؤهلين للعمل المبني على المعرفة. (دركر: 2004، 273)

تشير الإحصائيات إلى زيادة نسبة الطلب على العمالة في الوظائف القائمة على متطلبات معرفية وذلك من العام 2001، حيث ارتفعت في بلدان الأسواق الناشئة من 19% إلى 23%، بينما قدرت نسبة الطلب عليها في البلدان المتقدمة من 33% إلى 41%. ولقد أشار Tapscott إلى أن ما يعادل 70% من العمالة الأمريكية تعمل في المجال المعرفي، وأن 80% من الوظائف الجديدة تتركز في قطاع المعلومات، لتتخفف بذلك العمالة في القطاع الصناعي والقطاع الخدمي. (نعيم: 2009، 287) يمكن أن يعزى هذا التغير والتحول إلى التأثير الكبير الذي مارسه التجارة العالمية ومختلف أشكال التقنيات الحديثة في التجمعات الصناعية التقليدية مما أفرز تزايدا في معدلات البطالة بين العمال الصناعيين فاقدي المهارات الجديدة التي تؤهل حاملها للعمل ضمن منظومة اقتصاد ومجتمع المعرفة. (غذنز: 2005، 138)

لقد أفضى الانتقال من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد الخفيف أو غير الملموس التحول من المفاهيم القديمة إلى نوع جديد من المفاهيم خاصة تلك التي ترتبط بالعمل حيث ظهرت مفاهيم لم تكن متداولة على غرار عمال المعرفة، العمل المعرفي، قياديو المعرفة، مهندسو المعرفة وغيرها من المفاهيم ذات الصلة بمورد المعرفة وذات علاقة مع المناصب والمهن الجديدة المطروحة في أسواق العمل الجديدة. حتى أن مفاهيم العمل ظلت ولمدة طويلة تركز على العمل الهش والعمل المأجور والعمل التعاقدي، إضافة إلى العمالة الموسمية والعمالة الصناعية وغيرها لنجد أنفسنا اليوم أمام ثراء مفاهيمي يجب التوقف عنده.

يشير مفهوم العمل المعرفي حسب Ronald Maier إلى عمل يخلق، يترجم أو يطبق معرفة جديدة. (Ronald: 26, 2005) إن هذا التعريف يركز بصورة كبيرة على ما يعرف بالمعرفة الابتكارية أو المعرفة الريادية التي لا يمكن أن نجدها إلا لدى فئة محدودة جدا من الأفراد الذين يتميزون بمهارات عالية جدا تسمح لهم بالتعامل الأمثل مع المعرفة، خصوصا في ظل الانتقال من مرحلة إنتاج المعرفة إلى مرحلة صناعة المعرفة حيث لم تعد المعرفة ذات بعد واحد نظري بل تخطت ذلك إلى بعد جديد تطبيقي.

كما أن العمل المعرفي حسب ما ترى به اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ESCWA هو عمل يتطلب قدرة ذهنية بدلا من القدرة البدنية. (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا: 2004، 4) وهذا ما يخالف تماما العمل الذي ركزت عليه النظريات الكلاسيكية المهتمة بالإدارة والتنظيم خصوصا النظرية التaylorية التي اهتمت بالمجهود البدني للعامل ومحاولة قياسها للحركات والزمن الذي يمارس فيه العمل.

إلى جانب مفهوم العمل المعرفي نجد مفهوما آخر يلتصق به وهو مفهوم عمال المعرفة الذين يرى فهم توماس دافنبورت الأستاذ بجامعة بابسون للأعمال بأنهم يقومون باختراع المعرفة المنتجات والخدمات التي تقدمها، كما أنهم يصممون برامج للتسويق، والأكثر أهمية، أنهم يصنعون إستراتيجية الشركة. كما أنه يقر فهم بوصف مختصر ودقيق على أنهم هم فرسان التقدم الاقتصادي. (مطبوعات كلية هارفرد لإدارة الأعمال: 2013، 115) يظهر جليا بأن عمال المعرفة يتميزون بخصائص فريدة من نوعها مقارنة بنمط العمالة الذي كان سائدا من قبل فهم عمال غير عاديون يقومون بأدوار غير نمطية كونهم رياديين في الأعمال التي يقومون بها.

إضافة إلى هذا يمكن أن نجد تعريفا آخر لعمال المعرفة حيث يمكن تعريفهم على أنهم هم الذين يعملون في مجالات المعرفة من أجل توفير عوامل الدعم والإسناد لمهني المعرفة، فهم الذين يقومون بجمع المعلومات وتصنيفها وجدولتها وتخزينها وإيصالها والاستجابة لكل الطلبات ذات العلاقة بالمواد المعرفية الخام. (المالكي: 2010، 114) يبدو أن هذا التعريف قد حدد طبيعة المهام التي يقوم بها عمال المعرفة والتي يمكن أن توصف بأنها غير مألوفة مقارنة بما كانت تقوم به العمالة في وقت سابق، فهي تشتغل بالمعرفة ولأجل إشاعة واستدامة المعرفة في التنظيم، أنها عمالة لا تتعامل مع الموارد الملموسة بل هي عمالة تتعامل مع موارد غير ملموسة.

هذا النوع من العمالة يمكن أن يوجد بثلاث تنميطات مختلفة حيث يمثل الأول منها المهنيون على غرار الأطباء والمهندسين وغيرهم الذين تزيد الحاجة بشكل درامي لمهاراتهم المتخصصة، أما الثاني من هذه الأنماط فيمثل فئة العمال التي لا ترتبط بتعليم معين بل تمتلك مهارات تخصصية تم اكتسابها من العمل على غرار عمال مؤسسات المعلومات الذين لا يحوزون على شهادات متخصصة، في الوقت الذي يمثل فيه الرتب العليا في الإدارة من صناع القرار النمط الأخير لهذه العمالة. (المالكي: 2010، 82)

أما أسواق العمل المعرفي فقد كانت كاستجابة طبيعية للتغير في أسواق العمل ونظم الإنتاج التي أصبحت تحدد اتجاهات العمالة فالمنظمات ومعها العمال أصبحوا يفرضون ضغط متزايد لأجل التكيف مع الوضع الجديد، الأمر الذي يولد تغيراً في استحداث المناصب والوظائف حيث تظهر مهن جديدة وتندثر أخرى مما يفسح المجال لتزايد الطلب على المعرفة والتعليم المتواصل كأساس للنجاح في العمل. (غدنز:2005، 457). هذا النوع من الأسواق يتميز بالاحتكار على غرار أسواق السلع والخدمات، كما يتميز بالندرة الصناعية، ثم أنه يتميز بوجود عقبات لتجارة المعرفة نتيجة محاولات أسر واكتناز المعرفة (ربحي:2008، 401)، ثم أن هذا النمط من السوق يمكن أن يتميز عن بقية الأسواق الأخرى في: (حسن:2008، 171)

- خلق الإنتاجية ذات تميز وجودة عالية.
 - الكفاءة المعرفية المرتكزة على الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس مال معرفي.
 - المرونة وشدة التغير للاستجابة للتغيرات البيئية المستمرة.
 - الانفتاح والمنافسة العالمية.
- بعبارة أخرى يمكن القول بأن سوق العمل المعرفي هي سوق كيفت نفسها مع أنواع الطلب الجديدة على العمالة التي تتوافر فيها مواصفات تؤهلها للتعامل مع المعرفة.
- هناك من ينظر إلى أسواق المعرفة على أنها أسواق تتسم بعدم الكفاءة لعدد الاعتبارات، يكمن الأول منها في عدم اكتمال المعلومات والمعرفة خصوصاً في حالة المعرفة الضمنية التي لا تظهر على نحو مباشر، إضافة إلى لا تماثل المعرفة عبر عدم وجودها بالتساوي في مختلف الوحدات التنظيمية، ويتمثل الاعتبار الآخر في محلية المعرفة أي الاكتفاء بقبول الجهد الكافي من المعرفة دون بذل جهد لمعرفة من يمتلك المعرفة الأكثر والأفضل. (ربحي:2008، 399)

- ثانياً: الفرق بين العمالة الخبيرة (عمال المعرفة) والعمالة اليدوية الصانعة (العمالة التقليدية)
- انطلاقاً من أن هناك قطيعة بين أدوات الإنتاج والمهارات المطلوبة لأداء العمل بين العمالة الخبيرة أو عمالة المعرفة وبين نظيرتها التقليدية، يمكن الوقوف عند مجموعة من النقاط الفارقة التي نستطيع من خلالها التمييز بين العمالتين حيث يمكن تسليط الضوء عليها على نحو سريع من خلال النقاط التالية:
- امتلاك عمال المعرفة لوسائل الإنتاج وعلى رأسها المعلومات المخزنة في عقولهم حيث يمكنهم اصطحابها معهم حيث يشاؤون، عكس العمالة التقليدية التي تعود فيها الوسائل لرب العمل أو المؤسسة.
 - العمالة المعرفية لا يمكن إدارتها بالمعنى التقليدي للكلمة كونهم ليسوا موظفين لدى مؤسساتهم التي تشغلهم، ولكنهم يحملون صفة المقاولين أو المستشارين.
 - يتميز هؤلاء الأشخاص من فئة العمالة المعرفية بأنهم في تزايد مستمر بما يحملون من معلومات ومعرفة وبأنهم لا تدفع لهم أتعابهم من الشركة، عكس النوع الثاني من العمالة في القطاع الصناعي والخدمي الآخذ في الانحدار. (دركر:2000، 12)
 - لا يمكن للإشراف على العمالة المعرفية أن يكون فعالاً، حيث خلص جيمس ماك جين و ساندبي ستابل إلى أن 25% من مسؤولي المعرفة العاملين في مركز جامعة كوين للمؤسسات المبنية على نظم المعرفة الذين تناولهم بحثهم، يخلقون وظائفهم بأنفسهم ويقفون طليعة عملهم لمؤسساتهم، ليتولى بناء على ذلك المدير التنفيذي مهمة تخصيص أماكن لعملهم لاحقاً. (سلسلة المميزون الإدارية:2005، 26)
 - يجب لعمال المعرفة أن تكون معرفتهم عن اختصاصهم تفوق معرفة أي شخص آخر في المؤسسة، على خلاف النوع الآخر من العمالة التي يمكن استبدالها.

- أغلبية القوى العاملة اليوم من العمالة المعرفية لا تعمل في إنتاج السلع والبضائع المادية وتوزيعها، بل تعمل في أنشطة التصميم والتطوير والتقانة والتسويق والبيع وتقديم الخدمات ذات الصلة بذلك. (غدنز: 2005، 439) يظهر جليا بأن هناك فروق عميقة بين نوعي العمالة حيث أن السقف المنتظر من العمالة المعرفية كبير للغاية فهي أمام تحديات ليست بالتقليدية.

ثالثا: مواصفات العمالة في عصر المعرفة

لا يمكن الاختلاف على حقيقة أن مجتمع المعرفة يقوم على نوعية غير تقليدية من الموارد البشرية، لمبرر قد يبدو بسيط وهو أن الموارد البشرية في هذا النوع من المجتمعات تشتغل على مورد غير تقليدي وهو المعرفة، على خلاف الموارد السابقة التي تقتضي التركيز على الجهد العضلي بدرجة كبيرة، فهذا الاختلاف بين نوعية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية يقتضي بالضرورة وجود نوعية جديدة من الموارد البشرية، لقد حاولت إدارة العمل الأمريكية من خلال دراسة قامت بها من تحديد المهارات الأساسية التي يجب أن يتقنها الفرد العامل لنجاحه في ظل عصر المعرفة والمعلومات، فدون هذه المهارات قد لا يحظى الفرد بمنصب عمل، وهذه المهارات تتجسد في التالي: (كمال: 2002، 148، 149)

أ- مهارة التفكير الناقد والبناء: وتتجسد هذه المهارة في قدرة الفرد على تعريف المشكلات واستخدام الأدوات المتاحة في البحث والتحليل ووضع الحلول وتطبيقها، وبعدها تأتي عملية تقييم النتائج وتطوير الحلول مع المتغيرات المستمرة، هذه المهارة تحتاج على الدوام الانسيابية في عملية إدارة المشروع وجودة الإدارة وطرق البحث، إضافة لفهم المحتوى المعرفي للمجال الذي يتم فيه العمل.

ب- مهارة الإبداع: إن مهارات الأفراد يجب أن تسهم في الوصول إلى حلول جديدة لمشكلات قديمة والسعي لإنتاج منتجات جديدة، وخلق طرق جديدة للاتصال وتناقل الأفكار حتى تضمن المنظمة استقرارها واستمرارها.

ج- مهارة التعاون: التعاون والعمل الجماعي كفيلا أن يحل أعقد المشكلات، ومهارة العمل الجماعي هي الأساس للاستمرار في عصر المعرفة والمعلومات، ومن هذا المنطلق فإن أفضل نموذج تقوم عليه إدارة الموارد البشرية الاعتماد على فريق عمل متكامل يمكن كل فرد من إبداء ملاحظاته واقتراحاته.

د- مهارة فهم التداخلات الثقافية: أصبح التنوع البشري أهم خاصية للتنظيمات العصرية، وبالتالي زادت حاجة الأفراد العاملين لاجتياز حاجز الاختلاف الثقافي والمعرفي، وكذا الاختلاف السياسي، ومعرفة التداخلات والاختلافات الموجودة بين كل هذه المتغيرات لأداء العمل بشكل ناجح في مجتمع ميزته التداخل في الثقافات واقتصاد عالمي متنامي وزيادة التخصصية الفنية، وهذه المهارة في اتجاه لأن تصبح في صدارة المهارات المطلوبة خصوصا مع زيادة الشركات العابرة للقارات.

هـ- مهارة الاتصال: في ظل عصر المعلومات والمعرفة تصبح الحاجة ملحة لإتقان طرق الاتصالات الفعالة في عديد المجالات ولمختلف الأشخاص لأجل توصيل الرسالة الاتصالية بفعالية وكفاءة قدر المستطاع، وبالتالي يصبح الأفراد مضطرين للاختيار ما بين تقارير، كتب، انترنت، بريد عادي أو بريد الكتروني وغيرها من الوسائل الأخرى.

و- مهارة التحكم في استخدام الحواسيب: لا تقتصر هذه المهارة على مجرد تخطي الجهل والأمية التكنولوجية فحسب، بل يجب أن ينطلق الأفراد للتعرف على المستويات العالية من الطلاقة الالكترونية أو الرقمية مع القدرة على استخدام الأدوات القائمة على استخدام الحاسوب لإنجاز المهام وتحقيق النجاح.

ي- المستقبل الوظيفي وتعلم الاعتماد على النفس: هذه المهارة تتجسد في أن يكون العمال معتمدين على أنفسهم في التعلم واكتساب المهارات المطلوبة في حياتهم العملية بما يحقق أمنهم الوظيفي، ويمون ذلك عبر التعلم الذاتي والمستمر بفضل ما تتيحه التكنولوجيا الحديثة من مزايا التعلم عن بعد. إن هذه المهارات ليست نهائية كون أن هناك من الأدبيات من يرى بوجود توفر مواصفات أخرى، كما أن نمو المعرفة نتيجة الاشتغال بها يجعلها في تطور دائم لأجل التكيف مع التسارع في التغيير الذي بات أحد سمات البيئة التي تعمل فيها التنظيمات.

رابعا: الجامعة والمعرفة في الجزائر أي علاقة؟

يعود إطلاق تسمية جامعة بالمفهوم الحديث في العام 1202 وذلك على معهد باريس أولا، إلا أن نشأة ما بات يعرف بالتعليم العالي بمفهومه الجامعي يعود إلى مبتكرات العصور الوسطى في القرن الثاني عشر. (الحسيني: 2008، 74)، أما نشأة الجامعة في الجزائر فتعود للعام 1909 وقد بدأت بجامعة واحدة على مستوى العاصمة قبل فتح قطبين آخرين بكل من مدينة وهران ومدينة قسنطينة، أما اليوم فالشبكة الجامعية في الجزائر تحوي ما يقرب 112 مؤسسة للتعليم العالي تتوزع على ربوع الوطن. إلا أن هذا التمدد للجامعات لم يشفع لها من تذيل ترتيب الجامعات العالمية أو حتى العربية وذلك رغم ما يسود التقارير المهمة بالموضوع من تحيز في كثير من الأحيان، خصوصا في مجال المساهمة في التنمية أو إنتاج المعرفة أو حتى في جانب الابتكار وهو ما يجبرها على تغيير فلسفتها واستراتيجياتها، وحتى تغيير نظرة صناع القرار لها. أما عدد الخريجين فهو حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي لهذه السنة أي سنة 2020 فهو يعادل 250 ألف خريج سنويا. يتم تأطير هذا العدد من قبل 61 ألف أستاذ.

هناك اهتمام في وقتنا الراهن بالتوافق بين الجامعات وعالم الأعمال والانطلاق نحو تسويق البحوث من الناحية التجارية، وإقامة شراكة جديدة بين العالمين، وإنشاء مؤسسات وشركات تنطلق من الجامعة، إضافة إلى إتباع أسلوب المناقصة المتبع في عديد المنظمات لتمويل الأبحاث والاستفادة منها. وقد برز هذا التوجه تحديدا في خطاب وزير التعليم العالي لبريطانيا حينما قال: "أنا لا أمانع أن يكون بيننا أناس من مخلفات العصور الوسطى لأغراض الزينة، ولكن ليس من مبرر لأن تنفق الدولة عليهم"، إن هذا الخطاب جعل التعليم العالي يسير في اتجاه تحقيق ما يسمى بالمعرفة النافعة عبر تطبيق مجموعة من السياسات الهادفة أساسا للتسويق التجاري للمعرفة والعرض السوقي للجامعات بغية زيادة الابتكار داخل المجتمع. (بارنيت: 2009، 63)

لقد بات أهم العوائق التي تقف أمام الجامعة لأجل مخرجات معرفية جيدة تسهم في دفع عجلة التنمية هو ذلك الذي يرتبط بالاقتصاد وضعف التمويل بالنظر لانتظار الجامعات لما تجود به ميزانية الدولة خصوصا في ظل اقتصاد متذبذب ومتقلب و بات يعرف أزمات حادة، إضافة إلى أن الاعتمادات المخصصة لا يستفيد منها البحث العلمي وإنتاج المعرفة إلا من نذر قليل جدا في حين تذهب جل الاعتمادات للتجهيز وللخدمات الجامعية التي تنفق سنويا على الطلبة اللذين يتزايد عددهم مع كل سنة، ثم أن هناك عارض آخر يحول دون إنتاج المعرفة والبقاء تحت طائلة الاستهلاك عبر عدم تجديد برامج التدريس أو تحيينها بما يتناسب مع التطور الحاصل في عالم اليوم والتوجه نحو تدويل التعليم العالي وإنتاج طالب بمواصفات عالمية عالية. كما تعاني المعرفة في الجامعات العربية عامة والجزائرية معها من ازدواجية مفضوحة على مستوى الخطاب الرسمي الذي يتغنى بالدور الريادي لها دون أن يردف ذلك بإجراءات ملموسة لصالح البحث العلمي وهو ما

يتجسد في القمة العربية الاقتصادية والاجتماعية خلال مؤتمرها المنعقد عام 2009 بالكويت، فعلى الرغم من اللقاء الدوري بين وزراء التعليم العالي والبحث العلمي العرب في كل سنتين و إقرارهم بحجم التحديات التي تواجه التعليم العالي في المنطقة العربية والعقبات التي تحول دون الانتقال إلى عصر النهضة الشاملة والمعرفة المتكاملة وضرورة التفاعل مع الظروف الدولية السائدة ومحاولة مسايرتها، إلا أن الأمر لم يتغير منذ ذلك الوقت و لازال ينظر للبحث العلمي باعتباره جزءا من التعليم العالي وكفى. (المنظمة العربية للتنمية والثقافة والعلوم : 2009)

نعيش اليوم مرحلة تجاوز فيها المفكرون إشكالية قصور قياس الأداء المعرفي بعدما تم وضع مقاييس يتم عبرها التحكم في الأداء المعرفي الذي طرح في مقدمة الاهتمام بالمعرفة كأحد البدائل والموارد التي سيزيد الطلب عليها واستخدامها في دفع عجلة التنمية، ودون الخوص في مسألة النقاشات التي دارت بالخصوص فإننا سنحاول تسليط الضوء على بعض القضايا المهمة التي يمكن من خلالها أن تسهم مؤسسات التعليم العالي في مرافقة التنمية بواسطة المعرفة حيث يمكن أن تأخذ الأشكال التالية:

أ_ الإبداع والابتكار:

يرى كمنج أن الإبداع: " يكون شيئا من لا شيء وأن الابتكار يشكل ويشذب ذلك الشيء في سلع وخدمات، ويعتقد أن الإبداع يحضر شيئا جديدا للظهور، وأن الابتكار يحضر شيئا للاستخدام، كما أنه يرى أن الابتكار يحتوي خلق أفكار جديدة وتطبيقاتها في سلع جديدة أو عمليات أو خدمات تؤدي إلى نمو حركي للاقتصاد الدولي وزيادة للعمالة. (الفاعوري: 2005، 10)

وبخصوص موقع الجزائر في منظومة الإبداع والابتكار فقد حلت في المركز 12 وما قبل الأخير عربيا، وذلك من خلال حلولها في الرتبة 108 عالميا في مؤشر الابتكار العالمي للعام 2017، والذي يصدر عن جامعة كورنيل، والمعهد الأوروبي لإدارة الأعمال (الانسياد)، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو)، وقد جاءت الجزائر في هذه المرتبة التي شملت 127 دولة منهم 13 دولة عربية. وقد اعتمد هذا المؤشر على جانبين لقياس مستوى الابتكار. الأول يتمثل في مدخلات الابتكار حيث يحوي: المؤسسات ورأس المال البشري و البحوث والبنية التحتية وتطور السوق وتطور الأعمال، أما الثاني فيعتمد على مخرجات العملية الابتكارية ويضم المخرجات التكنولوجية والمعرفية والمخرجات الإبداعية. (مؤشر الإبداع العام: 2017). و اللافت في هذا الترتيب هو أن الجزائر حلت الأخيرة في دول المغرب العربي باستثناء ليبيا التي لم يشملها التقرير الأمر الذي لا يعكس إطلاقا حجم الجهود المبذولة، ولذا فإن الإبداع والابتكار يشكلان التحدي المقبل للدولة.

ب- براءات الاختراع والملكية الفكرية:

تمثل الملكية الفكرية كل ما يتم ابتكاره بواسطة المجهود الذهني والعقلي، وهذا المجهود يشمل الاختراعات، والأدب والأعمال الفنية والعلامات والأسماء والصور والتصاميم المستخدمة في الأعمال. حيث يجب أن تتوفر حماية لكل هذه الحقوق حتى لا يتم استغلالها دون إذن مسبق أو القيام بعمليات بيعها بدون تصريح من أصحابها أو حتى القيام بنسخها أو بيعها، ويمكن لحقوق الملكية أن تنقسم إلى أربعة أنواع وهي: حقوق الطبع والعلامات التجارية، إضافة لأسماء المجالات وبراءات الاختراع. (طيطي: 2010، 279)

على المستوى المحلي هناك جهود حثيثة تبذل للوصول إلى مستويات أعلى، خصوصا إذا ما قورنت النسب المسجلة حاليا مع ما كانت عليه من قبل. فقد كشف المدير العام للمعهد الوطني للملكية الصناعية أن عدد

براءات الاختراع المنتظرة إلى غاية نهاية السنة الجارية أي سنة 2017 سيصل ما بين 140 إلى 145 براءة اختراع تخص عدة مجالات. أما بخصوص البراءات المسجلة السنة المنصرمة فقد قدرت ب 135 براءة، وقد عرف هذا المعدل تطورا ملحوظا حيث كان يتراوح من 80 إلى 100 براءة اختراع خلال الخمس سنوات المنقضية. (جريدة المساء: 2018)

إلا أن الأمر لا يبدو كذلك على الصعيد الدولي حيث أن الجزائر لم تستطع مواصلة الجهود على الصعيد العالمي وقد حلت في مراتب متأخرة في هذا الصدد، ولا يمكن تفسير ذلك في خانة عدم وجود الكفاءات العلمية أو ضعف على مستوى المعارف التي يتم تحصيلها في مختلف مستويات التعليم خاصة على مستوى التعليم العالي بل يفسر في كثير من الأحيان بهجرة الأدمغة خارج البلد أو ما يمكن تسميته "بالنقل العكسي للمعرفة" التي تذهب مع هذه الكوادر المهاجرة، فكثيرة هي براءات الاختراع التي سجلت بأسماء جزائرية ولكن في مجتمعات مختلفة، هذه الكوادر كانت في الغالب منتوج الجامعات الجزائرية ولكن نظرا لظروف معينة وعلى رأسها الاجتماعية والمادية فضلت تغيير الوجهة نحو بلدان أخرى، الأمر الذي ينعكس لا محالة على تنمية معرفية واحدة ويزيد من الفجوة المعرفية.

ج- تطوير معارف الخريجين:

إن العمل في ضوء ما بات يعرف بمجتمعات المعرفة أصبحت تحكمه مجموعة من المواصفات التي يجب أن يتمتع بها المورد البشري في هذا النوع من المجتمعات حيث بات يطلب منه وممن يقوم بتزويده بالمعرفة أن يمتلك أولا تفكيراً بناء وناقداً عبر استخدام أدوات البحث والتحليل وتطويرها في شكل حلول، وثانياً أن يكون له ملكة الإبداع تضمن له الوصول إلى حلول جديدة ومبتكرة لمشكلات قديمة، أما الميزة الثالثة فهي التعاون عبر الانخراط في العمل الجماعي لمواجهة مختلف التعقيدات. في حين أن الميزة الرابعة تكمن في فهم التداخلات الثقافية لأننا أصبحنا نتواجد في بيئة مفتوحة يجب أن يجتاز فيها الفرد حواجز الاختلاف الثقافي والمعرفي. أما المهارة الخامسة فهي مهارة الاتصال وذلك عبر إتقان الاتصالات الفعالة التي يمكن عبرها ضمان انتقال المعرفة بين مختلف الفاعلين وتقاسمها للحد الذي يجعلهم يستفيدون منها. كما أن هناك مهارة أخرى تتعلق بحسن التعامل مع التكنولوجيات الحديثة وعلى رأسها استخدام الحاسب الآلي بفعالية عالية. أما آخر مهارة فهي مهارة الاعتماد على النفس وضمان مستقبل وظيفي وهذا عبر العمل على تطوير المعرفة في كل مرة لأن عصر التوظيف الدائم قد انتهى، ويمكن تحقيق ذلك عبر التعلم الذاتي والمستمر. (زيتون: 2002، 149)

هناك عائق كبير اليوم يمنع خريج الجامعة في الجزائر من تجسيد معارفه على أرض الواقع و المساهمة في مسعى التنمية في البلد ويتعلق الأمر بالبطالة خصوصا لدى خريجي الجامعات والمعاهد، هذه الظاهرة تجعل المعرفة مضمرة وغير مفيدة لأن واحدة من خصائص المعرفة هي أنها المورد الوحيد من بقية الموارد الذي ينمو ويتطور مع كل استخدام على خلاف الموارد الأخرى التي تنضب مع كثرة الاستخدام. وحسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد انخفضت بشكل طفيف، حيث انتقلت من 17,7 % خلال شهر سبتمبر من العام 2016 إلى 17,6 % خلال العام 2017 بما يمثل انخفاضا ب 0,1 %. والعكس من ذلك لدى خريجي معاهد التكوين المهني حيث أن النسبة قد عرفت ارتفاعا من 13 إلى 14,8 % خلال فترتي المقارنة. وقد عكفت الدولة الجزائرية على تطبيق حزمة من الاستراتيجيات والسياسات الهادفة للحد من هذه الظاهرة التي باتت تؤرق خريجي الجامعات، وذلك عبر تخصيص وكالات خاصة لدعم الشباب البطال على اختلاف مؤهلاتهم العلمية، كما أنها خصصت قطاع خاص بوكالة تشغيل الشباب في إطار عقود ما قبل التشغيل، وقد أسفرت هذه السياسات على مبادرات حسنة في كثير من الأحيان وذلك في الحد من ظاهرة

البطالة أولاً، ثم بعث حركية جديدة على مستوى العملية التنموية عبر المشاريع التي أطلقها الخريجون والتي تجعلهم يطبقون المعارف المحصل عليها في أرض الواقع وتحويلها إلى معارف صريحة تساعد في بعث التنمية المعرفية والرفع من فعاليتها.

د- إنتاج المعرفة:

تبدأ المعرفة دائماً من فكرة أو معلومة يتم تقاسمها لأجل إثرائها وتطويرها فهناك دائماً قدر من المعرفة يوجد في عقول الأفراد، حيث يمكن الوصول إلى معارف جديدة عبر البحث والتطوير والتجريب واستخلاص الدروس وأيضاً عن طريق امتلاك التفكير الإبداعي، إن هذا الأمر يبعثنا إلى تحديد الطرق التي يمكن من خلالها الوصول إلى هذا الهدف وهي أولاً التعليم والذي يمثل التعليم العالي أحد مظاهره إضافة للبحث العلمي الذي يمثل عصب التعليم العالي ثم التطوير التقني الذي يمكن من خلالها تقاسم المعارف المختلفة مع الآخرين. (الزيادات: 98، 2008)

إن للجامعات ومراكز البحث مسؤولية كبيرة في عملية إنتاج المعرفة أولاً وإنتاج أفراد المعرفة ثانياً لأنهم يمتلكون نظرياً كل مقومات التعامل الأمثل مع المعرفة في كل القطاعات التي يشغلونها، الأمر الذي يلزم الجامعات على ضرورة تخطي الدور التلقيني فقط في إعطاء بعض المعارف الأولية. لقد طفت على السطح إشكالية استهلاك المجتمعات النامية للمعارف التي يتم إنتاجها من قبل مجتمعات أخرى دون المساهمة في إنتاجها كمحصلة لمجموعة من المعوقات، الأمر الذي سيكون له انعكاس خطير على التنمية المعرفية والتنمية الشاملة في هذه المجتمعات، إن التدليل على هذا الأمر لا يحتاج للكثير من التبريرات فيكفي الوقوف عند ترتيب الجامعات العربية والجامعة الجزائرية بصفة خاصة التي باتت تتذيل حتى الترتيب العربي للجامعات – على الرغم مما يشوب بعض التقارير من تحيز فاضح- حيث تبقى إشكالية إنتاج المعرفة من بين النقاط التي تسترعي الاهتمام من قبل صناع القرار.

هذا و تواجه الدول العربية عدة تحديات ذات الصلة بموضوع إتاحة وتكوين المعرفة، حيث يكمن التحدي الأول في غياب هذا الموضوع عن الأجندات الوطنية لهذه الدول، خاصة ما تعلق بالتواصل مع المخزون المعرفي العالمي والنفوذ إلى مصادر ومنايع وروافد المعرفة بالنسبة لقطاعات هامة كالصحة والتعليم والتنمية، بينما يتمثل التحدي الثاني في اتفاقيات الشراكة الاقتصادية والتجارة الحرة ثنائية الأطراف مع الدول الصناعية خصوصاً دول الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية، أما التحدي الثالث فيتمثل في كيفية الاستفادة من المنتج المعرفي العربي على الرغم من تواضعه، وذلك يمر من خلال دعم هذا المنتج وتشجيعه مع مزيد من التواصل الإيجابي مع المخزون العالمي المتاح، والعمل على حسن توظيفه، ثم المشاركة في إنتاجه بشكل يخدم التنمية العربية في شتى مجالاتها. (تقرير المعرفة العربي: 2009، 94).

وهناك صفة تتميز بها الدول العربية حيث تشترك جلها في ما يمكن أن يسمى بالتصحر المعرفي، حيث يحتل العرب حالياً ذيل معظم قوائم مؤشرات إنتاج المعرفة التي تصدرها المنظمات الدولية، من النشر العلمي إلى الإنتاج الإبداعي، من تأليف الكتب وترجمتها ومعدلات قراءتها، إلى تسجيل براءات الاختراع واقتناء وإصدار تراخيص استخدام المعرفة في أعمال التطوير والإنتاج. (علي: 2009، 75).

والعالم العربي برمته يوصف على أنه مستهلك للمعرفة وليس طرفاً منتجاً لها، وعليه فسيصبح عرضة للعديد من المخاطر وسوف يتأخر كثيراً عن حركة تطور المجتمعات الحديثة والتأخر هذه المرة سيكون قاتلاً، فالموارد الطبيعية التي يفرض في الاعتماد عليها تتآكل وتنفى بسرعة بداية من الماء ووصولاً إلى النفط، في حين أن الثورة المعرفية ستجعل من يمتلكها يجيد توظيف ما لديه من موارد مهما ندرت وشحت، بل تتوفر المعرفة على

إمكانيات اكتشاف موارد جديدة، فالمعرفة هي المورد الوحيد الذي ينمو مع الاستخدام. في الوقت الذي سيصبح البعيدون عن المعرفة فقراء في الموارد ومستنزفين لها إلى حد الإهدار و من ثم يزدادون فقرا وبؤسا. (العسكري: 2004).

هناك حقيقة لا يمكن القفز عليها وهي أن الجامعات العربية على الأقل تلك الموجودة في الجزائر أو في شمال إفريقيا عموما تحتل مراتب متدنية جدا في كل التقارير المهمة بتصنيف الجامعات وفي كل المؤشرات، باعتبار أنها تغلب كفة الكم على النوع وهو الأمر الذي لازال يعيق إنتاج المعرفة فيها.

خاتمة:

إن الجامعة والتعليم العالي لا يجب أن يكونا منعزلين عما يحدث من تطورات مست جميع مناحي الحياة خصوصا تلك المرتبطة بالعمل والعمالة، بل يجب أن يكونا قاطرة للتنمية المستندة على المعرفة كمورد يمتلكه كل المجتمعات التي تؤمن به كمصدر لتحقيق القيمة المضافة بدلا من تلك التي تهدره خصوصا إذا عرفنا بان المعرفة كالكائن الحي يمكنها أن تموت وأن تضمر نتيجة عدم الاستغلال. حيث يشهد الواقع بان الدول التي استغلت موجوداتها المعرفية هي دولا حققت عائدات اقتصادية كبيرة وأن دخلها القومي لم يعد معتمدا فقط على الموارد الكلاسيكية بل أصبحت الموارد المعرفية تشكل فيها أعلى نسب الدخل. نعتقد جازمين بأن الجامعة يجب عليها أن تنخرط تماما في هذا المسعى حتى لا تبقى فيها المعرفة مجرد ترف فكري يتوزع على وحدات دراسية خلال مرحلة التكوين الجامعي، بل يجب أن تعيد النظر في نظرتها للمعرفة بما يجعلها واقعا ملموسا بفضل مخرجاتها البشرية.

قائمة المراجع

- 1- العسكري، سليمان إبراهيم (2004): حلم مجتمع المعرفة... إما التحقق أو الهاوية، مجلة العربي، العدد 542، وزارة الإعلام، الكويت.
- 2- علي، نبيل (2009): العقل العربي ومجتمع المعرفة مظاهر الأزمة واقتراحات بالحلول، الجزء الأول، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- 3- تقرير المعرفة العربي (2009): نحو تواصل معرفي منتج، دار الغرير للطباعة والنشر، دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 4- الزيادات، محمد عواد احمد (2008): اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 5- زيتون، كمال عبد الحميد (2002): تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، دون طبعة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 6- جريدة المساء الجزائرية متاحة على الرابط: <https://el-massa.com/dz> 12/02/2018 17:38.
- 7- طيطي، خضر مصباح إسماعيل: (2010) إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 8- الفاعوري، رفعت عبد الحليم (2005): إدارة الإبداع التنظيمي، دون طبعة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- 9- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2009): توصيات القمة العربية الاقتصادية والاجتماعية، الكويت.
- 10- بارنيت، رونالد (2009): إعادة تشكيل الجامعة، علاقات جديدة بين البحث والمعرفة والتدريس، ترجمة شكري مجاهد، الطبعة العربية الأولى، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية.
- 11- الحسني، عبد الحسن (2008): التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة، الطبعة الأولى، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، لبنان.
- 12- غدنز، أنطوني (2005): علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، الطبعة الرابعة، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان.
- 13- سلسلة المميزون الإدارية (2005): إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، الشركة المصرية العالمية للنشر، مصر.
- 14- دركر، بيتر (2004): فن الإدارة، ترجمة: عبد الهادي الميداني، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية.
- 15- ربيعي، مصطفى عليان: إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 16- حسن، حسين عجلان (2008): استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 17- المالكي، مجبل لازم مسلم (2010): هندسة المعرفة وإدارتها في البيئة الرقمية، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 18- نعيم، إبراهيم الظاهر (2009): إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث، أريد، الأردن.
- 19- البنك الدولي (2019): الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم.
- 20 مطبوعات كلية هارفرد لإدارة الأعمال (2013): إدارة المعرفة لدعم النمو، ترجمة: محمد عبد الحفيظ يوسف، الطبعة العربية الأولى، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية.
- 21- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (2004): منهجية إدارة المعرفة مقارنة تجريبية في قطاعات مركزية في دول الاسكوا الأعضاء، الأمم المتحدة.
- 22 - Ronald Marier (2005) : Enterprise Knowledge Infrastructures, springer, Heidelberg , Germany.
- 23- The Global Innovation Index 2017.

**تقييم البرامج الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية ومدى
ملائمتها لمتطلبات سوق العمل / حالة دراسية: كليات العلوم
التربوية في فلسطين**

إعداد:

د. رحاب عارف السعدي

أستاذ مشارك بالصحة النفسية
جامعة الاستقلال، فلسطين

البريد الإلكتروني

Rihab_alsadi@yahoo.com

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على تقييم البرامج الأكاديمية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر ذوي الاختصاص. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أسلوب المقابلة شبه المنظمة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (10) من رؤساء الأقسام لكليات العلوم التربوية في جامعة القدس وجامعة القدس المفتوحة. توصلت الدراسة إلى أن برامج العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية تغطي متطلبات سوق العمل، إلا أن كليات العلوم التربوية بحاجة لطرح برامج نوعية أخرى، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود تعاون قوي وعميق بين رؤساء البرامج الأكاديمية في العلوم التربوية ومؤسسات العمل ذات العلاقة، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن الخريج يتمتع بمهارات معرفية ووجدانية وحياتية جيدة. كلمات مفتاحية: تقييم، برامج أكاديمية، مهارات حياتية، مهارات وجدانية، مهارات معرفية.

Evaluating the Academic Programs in the Palestinian Universities and the Extent of Its Suitability with the Requirements of the Job Market/a Case Study: Faculties of the Educational Sciences in Palestine

ABSTRACT

The current study aimed to know the evaluation of the academic programs in the faculties of educational sciences in the Palestinian universities and the extent of their suitability with the requirements of the job market from the point of view of the specialists. The researcher followed the descriptive analytical methodology by using the method of the semi-regular interview as a tool for gathering the data and the information from the heads of the Departments of the Faculties of Education in Al-Quds University and Aal-Quds Open University. The study concluded that the programs of educational sciences in the Palestinian universities cover the requirements of the job market. However, the Faculties of educational sciences need to offer other qualitative programs. The study also indicated the existence of a strong and deep cooperation between the heads of the academic programs in the educational sciences and the relevant job institutions. The results of the study also showed that the graduate enjoys good knowledge, affective and life skills.

Key Words: Evaluation, Academic programs, Life skills, Emotional Skills, Cognitive Skills

مقدمة:

يعد التعليم الجامعي من أهم الوسائل لإحداث التنمية الشاملة في المجتمعات البشرية، وهو استثمار لرأس المال البشري، حيث أنه بات يسعى للاندماج مع احتياجات المجتمع وذلك من خلال ارتباطه بقضايا التنمية الاقتصادية واحتياجات سوق العمل، خاصة في ظل تزايد أعداد الخريجين الجامعيين وارتفاع نسبة البطالة بينهم، حيث تتضح أهمية التعليم ومخرجاتها مع مدى استجابتها لاحتياج سوق العمل.

ويعد التعليم محدداً مهماً لفرص لسوق العمل في العديد من البلدان، حيث تفترض نظرية رأس المال البشري أن التعليم يزود الأفراد بمهارات إنتاجية (Barone & Werfhorst, 2011). ويتيح للطلبة القدرة على تطوير إمكانياتهم وتطوير سلوك التعلم الذاتي واكتساب المعرفة طوال حياتهم (Songkram, Khlaisang, 2015). (Puthaseranee & Likhitudamrongkiat, 2015).

ويهدف التعليم العالي إلى إعداد جيل من الشباب المنتج والناجح في سوق العمل، حيث يرتبط أداء الأفراد في حياتهم العملية ارتباطاً وثيقاً بعملية اكتساب الكفاءة (Mocanu, Zamfir & Pirciog, 2014). حيث تشير الدلائل الحديثة أن جودة التعليم لها ارتباط وثيق بالدخل والنمو الاقتصادي (Manuelli & Seshadri, 2014). ومع ذلك فإنه يتم تجاهل التعليم العالي وجودته سواء في البحث الاقتصادي أو السياسات وخاصة في الدول النامية (Boccanfuso, Larouche & Trandafir, 2015).

ونظراً للتغيرات السريعة التي تشهدها المجتمعات كان لا بد من الاهتمام بالجامعات وتطويرها وتحديثها لتصبح قادرة على مواكبة هذه التغيرات والتطورات، وتكون قادرة أيضاً على التجديد والابتكار في النظام التعليمي لتلبية احتياجات المجتمع من الموارد البشرية ذات كفاءة عالية تكون مؤهلة للعمل بفعالية وإنتاجية (لشهب ولزعر، 2019). فرأس المال البشري لا يشمل التعليم فحسب، إنما يشمل مجموعة من القدرات والخصائص الشخصية والمواقف والقيم المتعلقة بالعمل (Mocanu, Zamfir & Pirciog, 2014).

وفي حين أن التعليم العالي شهد نمواً غير مسبوق في العقد الماضي، إلا أن هناك نسبة كبيرة من الخريجين الذين يكافحون للعثور على وظائف جيدة، بينما يقول أرباب العمل أنهم لا يستطيعون العثور على الأشخاص الذين لديهم المهارات التي يحتاجونها. فمثلاً يحتاج قطاع التعليم العالي إلى إعادة اختراع نفسه لمنح الناس ملكية أكبر لما يتعلمونه، وكيف يتعلمون، ومتى يتعلمون، وأين يتعلمون لتلبية طلب الغد على المعرفة والمهارات (Lauder & Mayhew, 2020). فالعصر الحالي يتطلب الكثير من المهارات التي يتطلبها سوق العمل من المتعلم، حتى يكون قادراً على التكيف مع الظروف المتغيرة حتى لا يحس بالعجز عند تغيير العمل، وخاصة مهارات التعامل مع المستقبل (العمرى، 2013).

وقد صنفت نتائج التعليم إلى المجال الأدائي المهاري، والمجال الوجداني النفسي، ومجال المعرفة والإدراك، وهذه المجالات تلعب دوراً هاماً في تربية الفرد على التفاعل مع مجتمعه، عن طريق تنمية القدرة لديه على فهم المعلومات والمفاهيم، وتنمية الاتجاهات والقيم، والأنماط السلوكية المرغوب فيها، والمهارات المختلفة التي تفيده في الحياة مثل الجسمانية، والعقلية، والانفعالية، والمهارية (ادعيس والكساب، 2011).

ويشير مفهوم المهارة المعرفية إلى القدرة على اكتساب المعلومات والمهارات الفكرية أو المعرفية العامة، وهي تتضمن مجموعة متنوعة من التركيبات والأساليب مثل الذكاء وحل المشكلات العلمية وما وراء المعرفة والتحفيز على التعلم وأنماط التعلم (Kim, Edens, Iorio, Curtis & Romero, 2015). لذلك لا بد من تطوير مهارات معرفية للاستجابة لإصلاح التعليم، والتعلم الذاتي، والتعلم مدى الحياة، حيث تتضمن المهارة

المعرفية حل المشكلات، والتفكير التحليلي، والتفكير الإبداعي، والتفكير التطبيقي (Songkram, Khlaisang, Puthaseranee & Likhitdamrongkiat, 2015).

ويعد اكتساب المهارات الحياتية من ضرورات العملية التعليمية، فالطلبة ليسوا أداة لاستقبال المعلومات فحسب، وإنما أصبحوا عنصراً فاعلاً وإيجابياً في العملية التعليمية (الشقري، 2020). فالمهارات الحياتية تجعل الطالب أكثر قدرة على التكيف مع الحياة والبيئة الاجتماعية المختلفة، وتمكنهم من التفاعل الإيجابي والتعامل بكفاءة وفعالية وثقة وقدرة مع الواقع الذي يعيشون فيه، ليكونوا أكثر إبداعاً وإنتاجاً ولديهم القدرة على إحداث التنمية والتغيير (جود الله وخضر، 2019). والعمل الجماعي بروح الفريق، والاستقلالية، واستمرارية التعلم مدى الحياة، وتطوير مهارات حياتية للمستقبل (Cairney, 2000). وحسب تعريف اليونيسيف (2008) للمهارات الحياتية فهي مجموعة من المهارات النفسية والاجتماعية التي تجعل الفرد قادراً على اتخاذ القرار والاتصال الفعال وإدارة الذات، وتساعد الأفراد على الحياة بشكل صحي ومبدع.

أما المهارات الوجدانية فهي من المهارات التي يجب التركيز عليها لدى المعلم والمتعلم، لأن اهتمام المعلمين انصب على المهارات المعرفية وإغفال أهمية الجانب الوجداني، فالجانب الوجداني يتضمن السلوك الانفعالي مثل إبداء مشاعر الحب والتقبل والتقدير والتسامح والاستجابة، كما يشمل أيضاً تنمية مشاعر المتعلم وتطويرها للتكيف مع الآخرين، كما يرتبط هذا الجانب مع المشاعر والعواطف والانفعالات والميول والقيم والاتجاهات (صحراوي، وشبوح، 2018). كما تتضمن هذه المهارة قدرة الفرد على التعامل مع المواقف الاجتماعية المختلفة، والقدرة على نسج علاقات اجتماعية إيجابية مع الآخرين، والامتثال للقوانين الاجتماعية، وتحمل المسؤولية والتعاون مع الآخرين (العلوان، 2011)، والتحكم بالنفس، واليقظة، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات الاتصال (Slovak & Fitzpatrick, 2015).

وقد سعت مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية إلى توفير العديد من التخصصات التي تلبى حاجة سوق العمل الفلسطيني، إلا أنها لم تستطع تحقيق الانسجام بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وذلك بسبب افتقارها إلى تخطيط البرامج بشكل جيد، وضعفها في تحديث أساليب البحث العلمي وطرق التدريس لمواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل، مما أحدث فجوة نوعية بين مخرجات التعليم العالي وبين احتياجات سوق العمل، مما نجم عنها تنامي ظاهرة البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي (منصور وعيسى، 2018).

ويرى العبيدي (2009) أن هناك عدة عوامل تعود لضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل والمجتمع هي:

- انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم العالي والتي تتمثل بضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية.
- انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية وتتمثل في أعداد الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع نقص في تخصصات أخرى.

وتعد نوعية ومخرجات التعليم العالي أحد متطلبات التنمية، إذ أن سوق العمل يشكل ضغوطاً اقتصادية واجتماعية لتحقيق التنمية، حيث أن مخرجات التعليم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحاجات سوق العمل، لأن حاجات المجتمع ومتطلباته تتغير بتغير الوقت، لذا وجب على مؤسسات التعليم مواكبة هذه التغيرات وتقوم بتجديد أنواع المعارف التي تقدمها (الصمادي، 2015)، حيث أن التنمية الاقتصادية تعتمد على توزيع رأس المال البشري والمهارات المعرفية (Boccanfuso, 2015).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يشكل الشباب في المجتمع الفلسطيني حوالي خمس المجتمع ما نسبته (22%) من مجموع السكان ما بين سن (18-29) في منتصف العام 2020. وقد ارتفعت نسبة الشباب (18-29) سنة الحاصلين على شهادة بكالوريوس فأعلى في فلسطين من نحو 120 شاب لكل ألف في العام 2007، إلى نحو 180 شاب لكل ألف في العام 2019. كما تظهر البيانات أن أعلى معدلات بطالة بين الشباب سجلت بين الشباب الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى، حيث بلغ معدل البطالة بين الشباب الخريجين (18-29 سنة) من حملة الدبلوم المتوسط فأعلى (52%) خلال العام 2019 (35% للذكور، 68% للإناث) (جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، 2020).

وقد سجل الخريجون من تخصص علوم تربوية وإعداد معلمين في العام 2018 أعلى معدل بطالة، إذ بلغ 76% (52% للذكور، 81% للإناث) (جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، 2019) من هنا تتبلور مشكلة الدراسة في الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس: ما هو تقييم البرامج الأكاديمية (العلوم التربوية) في الجامعات الفلسطينية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل.

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- [1] هل تغطي البرامج الأكاديمية (العلوم التربوية) في الجامعات الفلسطينية كافة متطلبات سوق العمل؟ هل نحتاج إلى برامج جديدة نوعية؟ وما هي؟
- [2] هل يوجد تعاون بين رؤساء أقسام البرامج الأكاديمية في الجامعات ومؤسسات العمل ذات العلاقة في إعداد مجالات التدريب والتدريس وسواهما؟ وما أهمية هذا التعاون برأيك؟
- [3] ما هي مواصفات خريجي برامج كليات العلوم التربوية في الجانب المعرفي؟
- [4] ما هي مواصفات خريجي برامج كليات العلوم التربوية في الجانب الوجداني؟
- [5] ما هي مواصفات خريجي برامج كليات العلوم التربوية في جانب المهارات الحياتية؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- [1] إلقاء الضوء على البرامج الأكاديمية (العلوم التربوية) في الجامعات الفلسطينية ومدى ملائمتها لسوق العمل الفلسطيني.
- [2] معرفة طبيعة العلاقة بين رؤساء أقسام البرامج الأكاديمية في الجامعات ومؤسسات العمل ذات العلاقة في إعداد مجالات التدريب والتدريس وأهمية هذا التعاون بينهما؟
- [3] تحديد مواصفات خريجي برامج كليات العلوم التربوية في الجانب المعرفي.
- [4] تحديد مواصفات خريجي برامج كليات العلوم التربوية في الجانب الوجداني.
- [5] تحديد مواصفات خريجي برامج كليات العلوم التربوية في جانب المهارات الحياتية.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال تناولها البرامج الأكاديمية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل:

- [1] تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على البرامج الأكاديمية في العلوم التربوية ومدى ملائمتها لسوق العمل الفلسطيني.

[2] تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على أهمية التعاون بين الجامعات في طرح برامج أكاديمية جديدة تغطي متطلبات سوق العمل.

[3] تحاول هذه الدراسة تحديد أهمية المهارات التي يحتاجها الخريج لممارستها في حياته العملية.

[4] تعد هذه الدراسة هي الدراسة الأولى- بحدود علم الباحثة- التي تناولت البرامج الأكاديمية في العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على رؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية (درجة البكالوريوس) في الجامعات الفلسطينية (جامعة القدس المفتوحة، وجامعة القدس) في الفصل الدراسي الثاني من العام 2019/2020

مصطلحات الدراسة:

التقييم Evaluation: هو مجموعة من المعايير الخاصة التي تستخدم في الجامعات والشركات للوصول إلى نتائج واضحة تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التقييم، سواء من خلال التقييم الكمي والكيفي، وذلك لضمان النجاح والاستمرارية في البرنامج (Wiliam, 2013).

وتعرف الباحثة التقييم إجرائياً: الإجراءات المتبعة في الجامعات للوصول لتحقيق الأهداف التي تضمن النجاح والاستمرارية في البرنامج.

البرامج الأكاديمية Academic programs: هي المتطلبات التي ينهها الطالب ليحصل بعدها على شهادة معتمدة تمكنه من العمل سواء كانت شهادة جامعية أو ما يعادلها (Burd, 2015).

وتعرفها الباحثة إجرائياً: هي المقررات التي يدرسها الطلبة في كليات العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية.

سوق العمل: هو مجال يتم فيه عرض العمل وطلبه من مختلف تخصصات العلوم التربوية.

مهارات معرفية Cognitive skills: هي العمليات المعرفية التي يقوم بها الطالب مثل الإدراك، والحفظ، والتذكر، وقدرة الطالب على الفهم والاستيعاب والتطبيق والتحليل والتركيب خلال واجباته الدراسية (حسين، 2013).

مهارات حياتية Life Skills: عرفت منظمة الصحة العالمية المهارات الحياتية "هي القدرات المطلوبة للقيام بسلوك تكيفي وإيجابي يمكن الفرد من التعامل بفعالية مع متطلبات وتحديات الحياة اليومية، وتتضمن مهارات الاتصال، واتخاذ القرار، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي والناقد، والاتصال الفعال، ووعي الذات، والتعامل مع العواطف، والتعامل مع الضغوط" (الناجي، 2010: 49).

مهارات وجدانية Affective skills: هي المهارات التي تجعل الفرد قادراً على إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين، وإدارة التفاعل معم ليكون قريباً منهم مثل التعاطف والمشاركة الوجدانية (عوض، 2009).

الجامعات الفلسطينية: هي الجامعات التي تتبع وزارة التعليم العالي في فلسطين سواء كانت جامعات أهلية أو خاصة أو حكومية وعددها (10) جامعات.

جامعة القدس المفتوحة: بدأ التفكير في إنشاء الجامعة عام 1975م انطلاقاً من احتياجات الشعب

الفلسطيني للتعليم العالي في ظل أوضاعه السكانية والاجتماعية والاقتصادية تحت الاحتلال الإسرائيلي، في

العام 1991م باشرت الجامعة خدماتها التعليمية في فلسطين متخذة من مدينة القدس الشريف مقراً رئيساً

لها، وأنشأت فروعاً ومراكز دراسية في المدن الفلسطينية الكبرى، ضمت في البداية المئات من الطلبة، ثم

أخذت أعداد الطلبة بها بالازدياد عاماً تلو عام إلى أن أصبح عددهم ما يقارب (50,000) طالب. وقد خرجت الجامعة الكوكبة الأولى من طلبتها عام 1997 (<https://www.qou.edu/ar/aboutQOU/historyandGoal>)
جامعة القدس: تأسست جامعة القدس، وهي جامعة فلسطينية، في العام 1984. يقع الحرم الرئيسي للجامعة في مدينة أبو ديس، وهناك أربعة مواقع أخرى متمركزة في مدينة القدس، في الشيخ جراح وبيت حنينا ورام الله (البيرة). إن جامعة القدس، الحرم الرئيسي في أبو ديس، هي الجامعة الوحيدة في العالم التي يحيطها جدار الفاصل العنصري (<https://www.alquds.edu/ar/about-us-ar.html>).

دراسات سابقة:

قامت الشقري (2020) بدراسة هدفت إلى معرفة امتلاك خريجات كلية العلوم ولآداب بشرويه للمهارات الحياتية وعلاقتها بدرجة ممارستهن لها أثناء التدريب الميداني في المدارس ورياض الأطفال. تكونت عينة الدراسة من طالبات المستوى الثامن جميعاً في الكلية. أظهرت نتائج الدراسة أن امتلاك أفراد العينة للمهارات الحياتية جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظرهن.

أما الديري (2019) فقد أجرى دراسة هدفت إلى معرفة التعرف إلى درجة امتلاك معلمي المرحلة الثانوية في الأردن للمهارات الحياتية من وجهة نظرهم، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكون أفراد الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية داخل مخيم الزعتري وعددهم (91) معلماً. توصلت الدراسة إلى أن درجة امتلاك معلمي المرحلة الثانوية في الأردن للمهارات الحياتية كانت بدرجة متوسطة.

أجرى منصور وعيسى (2018) دراسة هدفت إلى تحليل الفجوة النوعية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، واقتراح الآليات التي تساهم في جسر هذه الفجوة. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحثان منهج التحليل الكمي والنوعي لدراسة البيانات المتعلقة بمشكلة الدراسة، واستخلاص الدلالات والمعاني المختلفة التي تنطوي عليها هذه البيانات وتقديم التفسير العلمي لها. أظهرت نتائج الدراسة حجم التباين بين ما تقدمه مؤسسات التعليم العالي من مخرجات في بعض التخصصات، وبين حاجة سوق العمل، حتى أصبحت تلك المخرجات عبئاً على المجتمع، لأن وفرة بعض التخصصات من جانب، والمهارات غير المطلوبة في سوق العمل من جانب آخر، تسببت في تفشي ظاهرة البطالة بين صفوف الخريجين.

في حين أجرى زقاوة (2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى استجابة برامج ومناهج التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين. تكونت عينة الدراسة من (230) طالباً وطالبة. أظهرت نتائج الدراسة أن استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كانت بدرجة ضعيفة على الدرجة الكلية للأداة.

وأجرت بدري (2017) دراسة هدفت إلى معرفة أهم التحديات في سد فجوة سوق العمل عامة وفي مجال المعلوماتية خاصة، والكشف عن احتياجات سوق العمل، وتقديم الحلول المقترحة لمعالجة الفجوة بين المؤسسات، وذلك من خلال مراجعة الإحصاءات وتحليل مضمون (14) دراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن أهم تحديات التعليم العالي تتمثل في ضعف الشراكة بينها وبين القطاعات الوطنية العامة والخاصة، وضعف التواصل عبر التدريب الميداني للطلبة مما يسفر عن جمود المنهج وضعف مواكبته لاحتياج سوق العمل، ووجود عجز في الإرشاد الأكاديمي، وغياب التوجيه المهني.

وقامت عبد العزيز (2017) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر نواتج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف. تكونت عينة الدراسة من (150) طالباً من خريجي جامعة

الملك خالد. أظهرت نتائج الدراسة أن الخريجين اكتسبوا مهارات (المعرفية، المهارات الإدراكية، مهارات الاتصال، المهارات الشخصية، مهارات العمل بمستوى متوسط من وجهة نظرهم).

وأجرى داغر والطراونة والقضاة (2016) دراسة هدفت إلى معرفة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل من وجهة نظر إداريي مؤسسات المجتمع المحلي في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (380) فرداً من إداريي مؤسسات المجتمع المحلي (سوق العمل). أظهرت نتائج الدراسة أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل كان متوسطاً.

وقام أبو عودة (2016) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني (حالة دراسية كليات التجارة في قطاع غزة). تكونت عينة الدراسة من (275) طالباً وطالبة، وكذلك (50) مشرفاً، و (50) مؤسسة مشغلة (قطاع عام وقطاع خاص). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة البطالة في كليات التجارة قاربت 62%، وأن معظم هذه البطالة تركزت في فئة الشباب من 22-25 عاماً. وتوصلت الدراسة أيضاً عدم وجود دراسات جوهرية لتحديد حاجة سوق العمل من قبل الجامعات الفلسطينية، وعدم وجود آلية توجيه للطلبة بما يتلاءم وحاجات سوق العمل. وأجرى الدلو (2016) دراسة هدفت إلى وضع استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل الفلسطيني، وذلك من خلال التعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من (200) من طلبة خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الدوية ومصانع الدواء في غزة، وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية. أظهرت نتائج الدراسة أن الطلبة الخريجين اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول، مع تدني ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية، وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوب في مكان العمل، وضعف العلاقة التشابكية والمساهمات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل.

وقام المهدي والبوصافي والحبيسية (2015) بدراسة هدفت إلى تحديد واقع المواءمة بين مخرجات كلية التربية واحتياجات سوق العمل في سلطنة عمان. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك بتحليل الإحصاءات المنشورة وغير المنشورة، كما تم توظيف المقابلة الشخصية مع مجموعة من المختصين. توصلت الدراسة إلى وجود عجز في عدد من المعلمين العمانيين في بعض التخصصات في كليات التربية.

وأجرت أحمد (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على مواءمة مخرجات التعليم العالي التقني الطبي لاحتياجات المؤسسات الصحية بسوق العمل في مدينة درنة، وذلك من خلال التعرف على مدى مواءمة تخصصات ومهارات مخرجات التعليم التقني للتخصصات والمهارات المطلوبة في سوق العمل. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبيان لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود اختلافات دالة إحصائية على ملائمة التخصصات لاحتياجات سوق العمل، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود اختلافات دالة إحصائية على توافر المهارات السلوكية والأساسية والمهنية المطلوبة للعمل في مخرجات التعليم التقني.

في ضوء عرض الدراسات السابقة تبين للباحثة أهمية إجراء دراسة تتعلق بالبرامج الأكاديمية المطروحة في كليات العلوم التربوية، وكذلك أهمية طرح برامج نوعية جديدة لتغطية كافة متطلبات سوق العمل، حيث أشارت دراسات سابقة إلى وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، إلا أن هذه الدراسة تركز على البرامج الأكاديمية المطروحة في كليات العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية، وهذا يؤكد على أهمية إجراء هذه الدراسة، مع التطرق إلى بعض البرامج الجديدة التي يمكن طرحها لمواكبة التغيرات في سوق العمل.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على وصف الظواهر والفهم المعمق لها، وهذا المنهج يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، حيث يتم في هذا المنهج إجراء المقابلة الفردية مع رؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية، ومن ثم تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية درجة البكالوريوس في (جامعة القدس، وجامعة القدس المفتوحة) عدد (10): جامعة القدس (5)، جامعة القدس المفتوحة (5).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (10) من رؤساء الأقسام في كليتي العلوم التربوية درجة البكالوريوس في الجامعات الفلسطينية (جامعة القدس، وجامعة القدس المفتوحة)، بواقع (5) من رؤساء الأقسام من كل جامعة. وقد تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية.

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة أسلوب المقابلة شبه المنظمة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة، حيث أن المقابلة تعتبر محادثة موجهة بين شخصين بهدف الحصول على البيانات والمعلومات في بحث علمي، أو استخدامها في التوجيه والتشخيص والعلاج (الخرابشة، 2012).

صدق الأداة:

تم عرض أسئلة المقابلة على (10) من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال العلوم التربوية والبحث العلمي، وطلب منهم بيان مدى وضوح الأسئلة وسلامة الصياغة اللغوية للسؤال، وإبداء أية ملاحظات يرونها مناسبة، واعتمدت الباحثة نسبة (80%) كمعيار لقبول السؤال، وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الأداة ومقروئيتها وتفي بغرض الدراسة.

إجراءات الدراسة:

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: هل تغطي البرامج الأكاديمية (العلوم التربوية) في الجامعات الفلسطينية كافة متطلبات سوق العمل؟ وهل نحتاج إلى برامج جديدة نوعية؟ وما هي؟

عند توجيه السؤال لأفراد عينة الدراسة كان هناك إجماع بنسبة 80% على أن برامج العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية تغطي كافة متطلبات سوق العمل، حيث أشار ثمانية من رؤساء الأقسام أن البرامج الأكاديمية مغطاة، بينما ذكر إثنان من رؤساء الأقسام أن هذه البرامج الأكاديمية لا تغطي كافة متطلبات سوق العمل.

أما الحاجة لبرامج نوعية جديدة فقد كان هناك إجماع بنسبة 90% بين رؤساء الأقسام أن سوق العمل بحاجة إلى برامج نوعية جديدة، حيث اختلفت الآراء حول هذه البرامج الأكاديمية التي يفترض توفرها في الجامعات الفلسطينية فكانت الاقتراحات: تخصصات التربية الخاصة، والبرامج الموجهة للموهوبين، الطفولة المبكرة، التعليم الجامع، تخصصات دقيقة في علم النفس مثل علم النفس الاكلينيكي وعلم النفس الاجتماعي، وتخصص المحاماة الشرعية، وتخصصات تقوم على تكنولوجيا التربية، وأخيراً كان هناك اقتراح لأحد رؤساء الأقسام أن يكون برامج دراسات عليا لرفع مستوى ونوعية هذه البرامج.

وحسب الآراء الواردة في المقابلات فإنها تختلف مع نتائج دراسة (زقاوة، 2017) التي أظهرت أن استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كانت ضعيفة. كما تختلف نتيجة هذه الدراسة أيضاً مع دراسة (منصور وعيسى، 2018) التي أظهرت أن هناك تباين بين ما تقدمه مؤسسات التعليم العالي من مخرجات في بعض التخصصات وبين حاجة سوق العمل.

السؤال الثاني: هل يوجد تعاون بين رؤساء أقسام البرامج الأكاديمية في الجامعات ومؤسسات العمل ذات العلاقة في إعداد مجالات التدريب والتدريس وسواهما؟ وما أهمية هذا التعاون برأيك؟

أظهرت آراء 80% من آراء عينة الدراسة أنه يوجد تعاون قوي وعميق بين رؤساء البرامج الأكاديمية في العلوم التربوية ومؤسسات العمل ذات العلاقة، حيث أن هذا التعاون له أهمية خاصة في نجاح البرامج الأكاديمية بكافة الجوانب، وتظهر أهمية هذا التعاون من خلال التدريب الميداني في مؤسسات العمل ذات العلاقة بالبرامج الأكاديمية، وتكمن أهمية ذلك أيضاً في تحديد الفئات و نوع الاحتياجات لها و آليات التدريب و طرق تقييم فاعلية البرامج.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة البدري (2017) التي أشارت إلى أن أهم تحديات التعليم العالي تتمثل في ضعف الشراكة بينها وبين القطاعات الوطنية العامة والخاصة، وضعف التواصل عبر التدريب الميداني للطلبة مما يسفر عن جمود المنهج وضعف مواكبته لاحتياج سوق العمل. وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة الدلو (2016) التي أشارت إلى ضعف العلاقة التشابكية والمساهمات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل. وقد أشار (داغر، والطراونة، وحامد القضاة، 2016) أنه يجب تفعيل العلاقة بين الخريجين ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات العمل لتوفير فرص العمل للخريجين.

السؤال الثالث: ما هو رأيك بمواصفات خريجي البرامج في الجانب المعرفي؟

أجمعت آراء عينة الدراسة أن مواصفات خريج البرامج الأكاديمية في العلوم التربوية بما يتعلق بالجانب المعرفي كانت جيدة، ولا يوجد فجوة بين ما يتعلمه الطالب والحياة العملية، وأن الخريج لديه المعرفة التي تؤهله للقيام بمهمته التعليمية على أكمل وجه.

وفي هذا الصدد أشار (داغر، والطراونة، وحامد القضاة، 2016) أن الخريجين يعدوا أهم مخرجات مؤسسات التعليم العالي التي تحاول الإرتقاء بجودة هذه المخرجات، وهذا يتركز على المعرفة والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وهذا يتضمن التمكين والاستيعاب والمعرفة المهنية ذات العلاقة. وترى الباحثة أن غالبية الشباب الفلسطيني هم طلبة في الجامعات وهذا يعكس حالة من الوعي والرغبة بالمعرفة، لذلك يقع على عاتق الجامعات تطوير المناهج والبرامج والأهداف في تخريج الطلبة لتتوافق معارفهم ومهاراتهم مع احتياجات سوق العمل، حيث تنمي لديهم طريقة التفكير العلمي والتفكير الناقد. وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الدلو (2016) التي أشارت إلى وجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوب في مكان العمل.

السؤال الرابع: ما رأيك بمواصفات خريجي البرامج في الجانب الوجداني ؟

أشارت آراء عينة الدراسة بنسبة 80% أن الجانب الوجداني لدى خريجي برامج العلوم التربوية جيد، حيث يمتلك الخريج المهارات الوجدانية التي تؤهله على مواكبة سوق العمل من حيث امتلاكه المهارات الشخصية والاجتماعية، والقدرة على العمل ضمن فريق وتطبيق المعرفة بفاعلية، كما أنه يمتلك التفكير الناقد والمرونة، ولديه أيضاً القدرة على إثارة الدافعية لدى المتعلمين، والاهتمام أيضاً بمشاعر المتعلم وتطويره، ومساعدته في التكيف مع البيئة الاجتماعية مع الاهتمام بقيمه ومعتقداته وميوله. وتعمل برامج التدريب الميداني على تعزيز هذا الجانب لدى الطالب الخريج، ويظهر ذلك جلياً من خلال التدريب الميداني الذي يصقل المهارات الوجدانية لدى الطالب قبل التخرج. وترى الباحثة أن امتلاك الخريج للمهارات الوجدانية يعكس حالة من الوعي الذاتي التي يعيشها الفرد في المجتمع الفلسطيني، وما يتطلب منه لمواجهة تحديات الظروف الحياتية الصعبة، وهذا يتطلب منه المشاركة الوجدانية والتعاطف مع الآخرين، والتكيف مع المتغيرات الطارئة، وبذلك يكون لدى الخريج القدرة على التعرف بدقة على مشاعر الفرد وأفكاره، وكيفية تأثيرها على السلوك، وهذا يشمل التقييم الدقيق لنقاط القوة والضعف لدى الفرد وامتلاك شعور راسخ بالثقة والتفاؤل، كما يكون لديه القدرة على إدارة التوتر، والتحكم في الدوافع، وتحفيز الذات، والإعداد والعمل على تحقيق الأهداف.

وتأكيداً لذلك أشار (صحراوي وشبوح ، 2018) أن المشاركة الإيجابية تتضح من خلال الاهتمام بميول واهتمامات المتعلم، وحاجة المتعلمين إلى تعلم معنى العاطفة، وكيفية ضبط وإدارة الانفعالات والمشاعر في مواقف التوتر، والقدرة على حل المشكلات اليومية. وكذلك القدرة على فهم المعايير الاجتماعية والأخلاقية للسلوك، ومقاومة الضغوط الاجتماعية غير المناسبة (Slovak & Fitzpatrick, 2015). وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (الدلو، 2016) التي أشارت أن الطلبة الخريجين اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول.

السؤال الخامس: ما رأيك بمواصفات خريجي البرامج في جانب المهارات الحياتية ؟

تتفق آراء عينة الدراسة بنسبة 80% المستطلعة آراؤهم على أن الخريج لديه مهارات حياتية تؤهله لسوق العمل، فهو يتمتع بدرجة عالية من العمل تحت الضغط، والعمل بروح الفريق، ولديه القدرة أيضاً على الموائمة مع الأوضاع والمستجدات التي يفرضها الواقع، وهذا يشير إلى درجة عالية من التأقلم والتكيف مع الظروف الطارئة، خاصة أن المجتمع الفلسطيني يعيش دوماً في ظروف متقلبة ومتغير وعلى كافة الأصعدة.

وترى الباحثة أن الخريج يمتلك مهارات شخصية واجتماعية تؤهله للتعامل بثقة مع نفسه والآخرين، ومواجهة التحديات اليومية وقدرته على إدخال تحسينات في أسلوب نوعية حياة الفرد والمجتمع، كما يمتلك الخريج القدرة على التكيف والسلوك الإيجابي للمواقف المختلفة، والقدرة على حل المشكلات وتحديات الحياة اليومية، كما أنه يمتلك المهارة اللغوية التي تؤهله في استخدام أسلوب الإقناع أثناء التدريس، كما يمتلك القدرة على اتخاذ القرار، وإدارة الوقت، والاتصال الاجتماعي، وحسن استخدام الموارد، والتفاعل مع الآخرين، واحترام العمل. كما أنه يمتلك القدرة على تحمل المسؤولية، وتعديل سلوكه في مواقف الحياة اليومية.

وهذا ما أشارت إليه (سالم، 2015) أن اكتساب المهارات الحياتية يعمل على تحقيق التكامل بين المدرسة والحياة، وربط حاجة المتعلمين مواقف الحياة واحتياج المجتمع، كما أنها تزود المتعلم خبرة مباشرة عن طريق التفاعل المباشر بالأشخاص والظواهر، وتعطي للتعليم المعنى والتشويق والإثارة لارتباطها مع واقع الحياة اليومية.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الشقري (2020) التي أشارت أن امتلاك أفراد العينة للمهارات الحياتية جاء بدرجة كبيرة من وجهة نظرهن، كما تتفق أيضاً مع دراسة (الحلوة، 2014) التي أظهرت أن تقدير عينة الدراسة لأهمية المهارات الحياتية جاء بدرجة مهمة. في حين أن نتائج دراسة (الدلو، 2016) أشارت أن هناك تدني ملحوظ في مستوى اكتساب المهارات الحياتية، وكذلك دراسة (خميس، 2019) التي أشارت أن درجة امتلاك معلمي المرحلة الثانوية للمهارات الحياتية كانت بدرجة متوسطة.

توصيات:

في ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يأتي:

- 1- ضرورة تضمين المهارات الحياتية والوجدانية في المساقات العملية والتدريب الميداني، لكي يساعد الطلبة على ممارستها في حياتهم اليومية.
- 2- ضرورة التنسيق المستمر بين الجامعات (كليات العلوم التربوية) وبين أصحاب القرار في سوق العمل لمواكبة التخصصات والحاجات المطلوبة في سوق العمل.
- 3- ضرورة اعتماد الجامعات برامج نوعية جديدة في العلوم التربوية لتغطية كافة متطلبات سوق العمل.
- 4- ضرورة التنسيق المستمر للتعاون بين الجامعات وسوق العمل في العملية التعليمية والمهنية للخريجين لمساعدتهم على إيجاد الوظائف المناسبة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو عودة، محمود (2016). مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسية (كليات التجارة في قطاع غزة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر: غزة.
- أحمد، نعيمة (2014). مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل دراسة تطبيقية تحليلية، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الثالث بعنوان: تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاعين العام والخاص، جامعة البلقاء التطبيقية بالتعاون مع أكاديمية جلوان، الأردن- عمان، في الفترة 28 أبريل- 1 مايو 2014.
- ادعيس، أحمد، والكساب، علي (2011). درجة امتلاك طلبة صف في الجامعات الأردنية للمهارات الاجتماعية من وجهة نظرهم، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 11 (1): 13-24.
- بدري، أميرة (2017). متطلبات سوق العمل السعودي من تخصصات تقنية المعلومات: بين الواقع وتحديات التعليم العالي: دراسة تحليل مضمون، مجلة جامعة طيبة للآداب والعلوم الإنسانية، عدد (13): 375-768.

جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني (2020). تقرير بمناسبة اليوم العالمي للشباب 12/8/2020 / <http://www.pcbs.gov.ps>

جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني (2020). تقرير بمناسبة اليوم العالمي للشباب 12/8/2020 / <http://www.pcbs.gov.ps>

جود الله، حسن، وخضر، ولاء (2019). درجة مساهمة المسابقات العملية في إكساب المهارات الحياتية لطلبة تخصص التربية الرياضية في جامعة النجاح الوطنية، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، 33 (7): 1240-1217.

حسين، غريب (2013). قياس المهارات والانفعالات والمستويات المعرفية كمؤشرات للأداء الدراسي لدى طلبة العلوم الاجتماعية، دراسات نفسية وتربوية- مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، عدد (11) ديسمبر: 183-197.

الحلوة، طرفة (2014). المهارات الحياتية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء التحديات المعاصرة، *مجلة العلوم التربوية*، عدد (3)، الجزء (2) يوليو: 178-218.

الخرابشة، عمر (2012). أساليب البحث العلمي، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان- الأردن.

داغر، أزهار: الطراونة، خليف: القضاة، " محمد أمين" (2016). درجة موازنة مخرجات التعليم الأردني لحاجة سوق العمل، دراسات العلوم التربوية، مجلد (43)، ملحق (5): 2049-2033.

الديري، زاهر (2019). درجة امتلاك معلمي المرحلة الثانوية في الأردن للمهارات الحياتية من وجهة نظرهم، أطروحة دكتوراه غير منشورة: جامعة البيت- الأردن.

الدلو، حمدي (2017). استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.

زقاوة، أحمد (2017). البرامج الأكاديمية ومدى استجابتها لاحتياج سوق العمل، *مجلة التنمية البشرية*، ع (7) مارس 2017: 189-159.

سالم، حنان (2015). فاعلية برنامج مقترح في ضوء نموذج (H-4) في تنمية المهارات الحياتية وعمليات العلم بمادة العلوم لى طالبات الصف الثامن الأساسي بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة: غزة.

الشقري، شمعة (2020). مدى امتلاك خريجات كلية العلوم والآداب بشرونة للمهارات الحياتية وتوظيفها أثناء التدريب الميداني، *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، عدد (6) يونيو: 81-115.

صحراوي، عبد الله، وشبوح، نجاد (2018). الأهداف الوجدانية: الغائب الأكبر في التدريس لماذا لا يهتم المدرسون بمقاربة الوجدان، *مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية*، 9 (2): خاص الجزء الأول جويلية: 218-244.

الصمادي، هشام (2015). دور اقتصاديات التعليم في مواجهة تحديات سوق العمل الأردني، *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات*، 5 (3) ديسمبر: 3-18.

عبد العزيز، جيهان (2017). أثر نواتج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، العدد (172)، جزء أول يناير).

العبيدي، سيلان (2009). ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي ببيروت 6-10 ديسمبر 2009: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

العنوان، أحمد (2011). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيري التخصص والنوع الاجتماعي، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 7 (2): 125-144.

عوض، عبد المنعم (2009). أثر برنامج تدريبي للمهارات الاجتماعية في تحسين مفهوم الكفاءة الاجتماعية والدافعية نحو التعلم لدى طلبة صعوبات النطق والتعلم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس: فلسطين.

لشهب، أسماء، ولزعر، خيرة (2019). تقويم البرامج الجامعية في ضوء معايير انكيت 9 للجودة وعلاقته بجودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، 8 (1) أبريل: 326-342.

منصور، مصطفى، وعيسى، محمود (2018). الفجوة النوعية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية: الأسباب وآليات المواءمة، *مجلة جامعة الأزهر- سلسلة العلوم الإنسانية*، المجلد (20)، عدد خاص (C): 709-734.

المهدي، ياسر: البوصافي، ماجد: والحبيسة، مياء (2015). المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان: دراسة تحليلية، *مجلة الدراسات التربوية الدولية المتخصصة*، 4 (3).

موقع جامعة القدس المفتوحة <https://www.qou.edu/ar/aboutQOU/historyandGoals.jsp>

موقع جامعة القدس <https://www.alquds.edu/ar/about-us-ar.html>

الناجي، عبد السلام (2010). ما هي المهارات التي ينبغي أن يتعلمها طلاب المرحلة الثانوية، ورقة عمل مقدمة للملتقى الأول للتعليم الثانوي: الرياض، *مجلة المعرفة*، عدد (41).

اليونسيف (2008). دليل التدريب على نهج التعليم المبني على مهارات الحياة، الأردن: عمان، إدارة المناهج: 11-13.

References

- Barone, C. & Werfhorst H. (2011). Education, cognitive skills and earnings in comparative perspective, *International Sociology*, 26(4): 483–502. DOI: 10.1177/0268580910393045
- Boccanfuso, D.; Larouche, A. & Trandafir, M. (2015). Quality of Higher Education and the Labor Market in Developing Countries: Evidence from an Education Reform in Senegal, IZA Discussion Paper No. 9099, June 2015.
- Burd, G. (2015). Academic Program Review Procedure Manual 2015-2016. The University of Arizona, Tucson, AZ 85721.
- Kim, Y.; Edens, D.; Iorio, M.; Curtis, C. & Romero, E. (2015). Cognitive Skills Development Among International Students at Research Universities in the United States, *Journal of International Students*, 5(4): 526-540.
- Lauder, H. & Mayhew, K. (2020). Higher education and the labour market: an introduction, *Oxford Review of Education*, 46:1, 1-9, DOI: 10.1080/03054985.2019.1699714
- Manuelli, Rodolfo E., and Ananth Seshadri (2014), "Human capital and the wealth of nations," *American Economic Review*, 104(9): 2736–2762.
- Mocanu, C.; Zamfir, A. & Pirciog, S. (2014). Matching Curricula with Labour Market Needs for Higher Education: State of Art, Obstacles and Facilitating Factors, *Social and Behavioral Sciences*, 149 (2014) :602 – 606.
- Slovak, P & Fitzpatrick, G. (2015). Teaching and Developing Social and Emotional Skills with Technology – (pre-print), *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*, Vol. V, No. N, Article A, Publication date: January YYYY
- Songkram, N.; Khlaisang, J.; Puthaseranee, B. & Likhitdamrongkiat, M. (2015). E-learning system to enhance cognitive skills for learners in higher education, *Social and Behavioral Sciences*, 174 : 667 – 673.
- William, D. (2013). Assessment: The Bridge between Teaching and Learning. *Voices from the Middle*, 21(2): 15-20.

مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية كحاضنة للمشاريع الشبابية الريادية

د . ابراهيم لعبوبي

و

د . محمد لعبوبي

كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية

كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية

جامعة ابن زهر - أكادير - المغرب

جامعة ابن زهر - أكادير - المغرب -

b.laaboubi@gmail.com

m.laaboubi@uiz.ac.ma

الملخص

تلعب حاضنات المشاريع التابعة للجامعات ومراكز الأبحاث دوراً أساسياً في التنمية المستدامة والتطور التكنولوجي من خلال تحويل أفكار الشباب الإبداعية إلى مشاريع إنتاجية وصناعية ناجحة. نقوم في هذه الورقية البحثية بعرض نموذج مدينة الابتكار التي تقع داخل حرم جامعة ابن زهر المغربية بأكادير والتي أنشأت في إطار مخطط التسريع الصناعي المغربي كبنية تحتية تقنية للاستقبال، لتشجيع روح المبادرة، وإحداث مقاولات ناشئة مبتكرة عبر عملية احتضان المشاريع الشبابية الريادية ونقل التكنولوجيا والتقريب بين المشروعات وبنيات البحث والتطوير. تتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية في السؤال التالي: إلى أي مدى توفر مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية الشروط الضرورية لنجاح المشاريع الشبابية الريادية التي تحتضنها؟ من خلال توظيف المنهج الوصفي التحليلي سنتناول الموضوع في بحثين رئيسيين. المبحث الأول نخصه لشرح مفهوم حاضنات المشاريع والابتكار ومناقشة متطلبات وأدوار حاضنات الأعمال الجامعية. و المبحث الثاني نقدم من خلاله مساهمة مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية في احتضان الطاقات الشبابية وتنمية مشاريعها ومساندتها لمواجهة صعوبات مرحلة الانطلاق. ونختتم باستعراض أهم النتائج والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: الحاضنات الجامعية، ريادة الأعمال، مدينة الابتكار.

Abstract

Projects incubators of universities and scientific research centers play a fundamental role in sustainable development and technological development by transforming creative ideas of youth into productive and successful industry.

In this research paper, we present example of the innovation city which is inside the campus of Moroccan Ibn Zohr University in Agadir and which was created within the framework of the Moroccan Industrial Acceleration Plan as a technical infrastructure for hosting, encouraging the entrepreneurship, and establishing innovative startups by incubating pioneering youth projects, transferring of technology and reducing distance between projects and infrastructure of research and development.

The main problem of the study is the following question: To what extent does the innovation city in Moroccan Ibn Zohr University provide the necessary conditions for the success of the entrepreneurial youth projects which it incubates?

By adopting the descriptive and analytical approach, we will discuss the subject in two main topics. The first devoted to explain the concept of incubators for projects and innovation and to discuss the requirements and roles of university and business incubators. The second is devoted to present the contribution of innovation city at Moroccan Ibn Zohr University in incubating youth energies and developing their projects, and supporting them to face the difficulties of the start-up phase. We conclude by reviewing the most important results and recommendations.

Key-words: university incubators, entrepreneurship, innovation city.

مقدمة

يعيش العالم منذ عدة عقود في مجتمع تلعب فيه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الدور الأكبر في عملية الإنتاج الحديث، والذي يتسم بأنه إنتاج تحقق المعرفة الجزء الأكبر من القيمة المضافة، ومفتاح هذه المعرفة هو الإبداع والابتكار والتكنولوجيا.

وتلعب الحاضنات التكنولوجية التابعة للجامعات ولمراكز الأبحاث العلمية في الدول المتقدمة والصاعدة على حد سواء دورا أساسيا في تحقيق اقتصاد المعرفة من خلال تحويل أفكار الشباب الإبداعية إلى ثروة. حيث تعتبر هذه الحاضنات إحدى أهم أدوات التنمية الاقتصادية المستدامة والتطور التكنولوجي، ويرجع الفضل في ذلك لما تقوم به من صناعة لرأس المال المعرفي الذي يعد أساس تحقيق اقتصاد المعرفة، ولما تقوم به الشركات الناشئة من الحاضنات الجامعية والقائمة على تطبيق نتائج أبحاثها، وبالتالي يتم تحقيق اقتصاد المعرفة من خلال تحويل الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية إلى مشاريع إنتاجية وصناعية ناجحة.

وخلال السنوات الأخيرة بدأت الجامعات في بعض البلدان العربية تساهم إلى جانب مؤسسات البحوث والتعليم المهني والتقني بتوفير فرص استثمارية وتشغيلية لمخرجاتها من خلال إنشاء حاضنات الأعمال بهدف تبني المبدعين والمبتكرين وتحويل أفكارهم ومشاريعهم إلى الإنتاج والاستثمار. وقد توصلت مجموعة من الدراسات إلى أن حاضنات الأعمال تمثل إحدى المرتكزات الأساسية لتأسيس ونجاح المشروعات الريادية والمبتكرة حيث تقدم لها الفرصة ومن ثم الموارد المالية والبشرية والمادية لمواجهة المخاطر التي تواجهها في بداية نشاطها (إيثار عبد الهادي وسعدون محسن، 2012).

نقوم في هذه الورقية البحثية بعرض نموذج مدينة الابتكار التي تقع داخل حرم جامعة ابن زهر المغربية بأكادير والتي أنشأت في إطار مخطط التسريع الصناعي المغربي كبنية تحتية تقنية للاستقبال، لتشجيع روح المبادرة، وإحداث مقاولات ناشئة مبتكرة عبر عملية احتضان المشاريع الشبابية الريادية.

وتستهدف مدينة الابتكار حسب الأطراف المتعاقدة في المشروع، تزويد جهة سوس ماسة (المنطقة التي تتواجد بها)، ببنية تحتية تقنية، لتشجيع وخلق مشروعات ناشئة ومبتكرة، والاستفادة من نتائج البحث العلمي في القطاعات الاقتصادية والأنظمة الصناعية للجهة، ونقل التكنولوجيا والتقريب بين المشروعات وبنيات البحث والتطوير.

تتمثل مشكلة الدراسة الرئيسة في السؤال الجوهرى التالي:

إلى أي مدى توفر مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية الشروط الضرورية لنجاح المشاريع الشبابية الريادية التي تحتضنها؟

للإجابة على هذا السؤال الرئيسى سوف نقوم بالتطرق إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

- ما هو الهدف من إنشاء حاضنات الأعمال بالجامعات؟
- ما هو الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال في دعم المشاريع الشبابية الريادية؟
- ما هي أهم مميزات مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية؟
- ما هي أهم عوامل النجاح التي توفرها حاضنة مدينة الابتكار؟

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لحاضنات المشاريع

1- مفهوم حاضنات الأعمال

تعد فكرة حاضنات الأعمال أو المشاريع من الأفكار المستوحاة من الحاضنة التي يتم وضع الأطفال فيها فور ولادتهم من أجل تخطي صعوبات الظروف الخاصة المحيطة بهم، وذلك عن طريق تهيئة كل الوسائل من أجل رعايتهم، ثم يغادر المولود الحاضنة بعد أن يتأكد أخصائي الرعاية من قدرته على النمو والحياة الطبيعية وسط الآخرين (زكريا الدوري، و أحمد علي صالح، 2009). فالمشاريع يتم التعامل معها في بداية مشوارها كولييد يحتاج إلى الرعاية الفائقة والاهتمام الشامل لحمايته من المخاطر ولرعايته وتزويده بطاقة الاستمرارية إلى أن يكسب مقومات الاستمرار والاعتماد على الذات.

وتعرف حاضنات الأعمال أو حاضنات المشاريع بشكل عام على أنها : حزمة أو إطار متكامل من المكان والتجهيزات والخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والمواكبة والاستشارة، توفرها ولمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة لها خبرتها وعلاقاتها للمبادرين الذين يرغبون البدء في إقامة مؤسسة صغيرة بهدف تقليل أعباء مرحلة الانطلاق. مما يخفف عن هؤلاء الرواد المخاطر المعتادة ويوفر لمشاريعهم فرصاً أكبر للنجاح والاستمرار (عيداروس وأحمد، 2013).

وهناك من عرفها بأنها منظومة عمل متكاملة لتنمية وتطوير المؤسسات، خاصة المؤسسات الصغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء حتي تضمن بقاءها ونموها في مرحلة بداية النشاط، وذلك بتقديم مختلف، المساعدات و التسهيلات الضرورية. وتدار هذه المنظومة عن طريق إدارة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم اللازم لزيادة فرص نجاح المشروعات الصغيرة الملتحقة بها، وتذليل الصعوبات والمشاكل التي تؤدي إلى فشلها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها. (محمد إبراهيم، ومنى النخالة، 2012).

أما الحاضنات التقنية أو التكنولوجية فتعرف بأنها مؤسسات تنموية تعمل على تطوير ودعم الشباب المبادر من أصحاب الأفكار الإبداعية والذين لا يملكون الخبرة العالية أو الموارد المالية الكافية لتحقيق مشاريعهم وأفكارهم. إذ يتم خلال فترة الحضنة تقديم مكان العمل وخدمات استشارية إدارية و فنية وإنتاجية وتسويقية وقانونية ومالية وصولاً إلى تأسيس مؤسسة و مرحلة الإنتاج والعمل الفعلي خلال فترة زمنية محددة (علي سماوي، 2010).

وتتميز الحاضنات التكنولوجية بتواجد وحدات الدعم العلمي والتكنولوجي التي تقام داخل الجامعات ومراكز الأبحاث، وتهدف إلى الاستفادة من الأبحاث العلمية والابتكارات التكنولوجية وتحويلها إلى مشاريع ناجحة، من خلال الاعتماد على البنية الأساسية لهذه الجامعات، من مختبرات وورشات وأجهزة بحوث، بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس والباحثين والعاملين كالخبراء في مجالاتهم.

2- الجامعة وحاضنات الأعمال

نظراً للأهمية القصوى التي تكتسبها حاضنات الأعمال، اتجهت الكثير من دول العالم إلى إنشاء العديد منها وخصوصاً في المؤسسات الجامعية، وذلك لتنشيط الصناعة القائمة على اقتصاد المعرفة ودعم وتعزيز ريادة الأعمال ، حيث تشير الإحصائيات إلى أن عدد الحاضنات في بداية الثمانينيات من القرن الماضي كان لا يتعدى (200) حاضنة، وفي العام 2011 بلغت أكثر من (7500) حاضنة في العالم، منها (2500) حاضنة مرتبطة بالجامعات، وهذا ما يؤكد على إدراك العالم وخصوصاً صانعي السياسات العمومية لأهميتها ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Monkman, 2011).

شكل (1) فوائد حاضنات الأعمال الجامعية

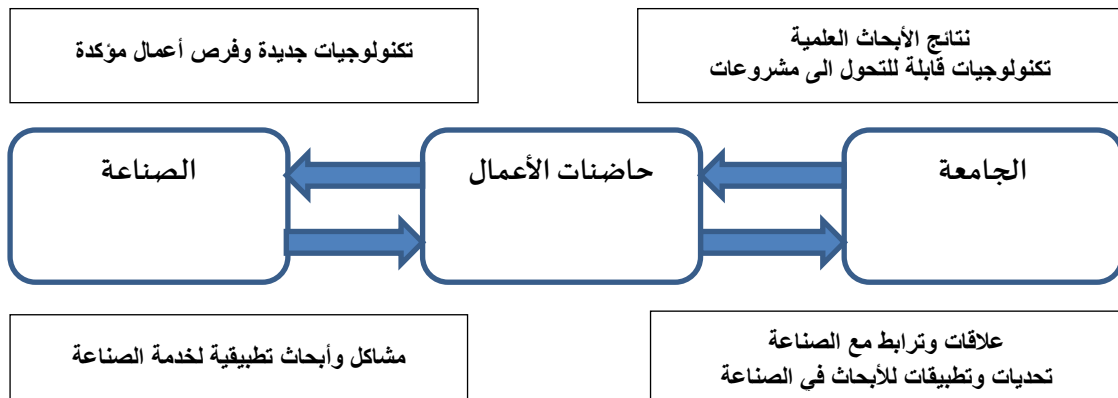
• تثمين وتسويق المخرجات العلمية
• خلق فرص عمل للشباب
• احتضان الأفكار المبدعة والريادية للشباب
• المساهمة في توفير الفرص المستمرة للتطوير الذاتي
• ضمان الاستفادة الفعالة من الموارد البشرية
• منع هجرة العقول والكفاءات

المصدر: علياء حسين خلف الزركوش ومحمد ليث طلال (2017)

وتكمن أهمية حاضنات الأعمال الجامعية بوجه خاص في توثيق العلاقة بين الجامعات ومحيطها الاقتصادي عن طريق ترجمة البحوث إلى مشاريع إنتاجية وتسويق المخرجات العلمية والتقنية، ودعم التنمية الاقتصادية ورفع المستوى التقني العلمي للصناعة المحلية، مما يعني دعم القدرة التنافسية للصناعة المحلية وحشد القدرات العلمية والتكنولوجية لخدمة هذه الصناعة. ففي الدول الصناعية كالولايات المتحدة واليابان والمانيا والصين مثلا تقوم الجامعات بالمساهمة في حل المشاكل الفنية والتقنية التي تواجهها الشركات الصناعية من خلال تبني أفكار إبداعية لحل هذه المشاكل ولتطوير أساليب العمل والإنتاج والأداء. فكثير من الشركات الرائدة في عالم الاتصالات وتقنية المعلومات ساهمت فيها الجامعات والمراكز البحثية من خلال تبني أفكار إبداعية حولتها لمشاريع ريادية طورت مستوى الخدمات وضاعفت جودة الصناعات وساهمت في تحقيق اقتصاد المعرفة.

ويوضح الشكل التالي بإيجاز العلاقة بين البحث العلمي وحاضنات الأعمال الجامعية وقطاع الصناعة:

شكل (2) العلاقة بين البحث العلمي وحاضنات الأعمال والصناعة



المصدر: عاطف الشبراوي (2005)

3- دور الحاضنات الجامعية في دعم وتعزيز ريادة الأعمال:

تعرف ريادة الأعمال بأنها: عملية إيجاد شيء مختلف وذو قيمة من خلال بذل الوقت والجهد وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية، وبالمقابل تلقي المكافآت والعوائد المالية والرضا الشخصي نتيجة لذلك. (Peters & Hisrich, 2002). ويرتبط مفهوم ريادة الأعمال في غالب الأحيان بابتكار أفكار جديدة لتقديم سلع وخدمات متميزة أو أسلوب إنتاج جديد أكثر كفاءة، ويرتكز على عنصر المخاطرة حيث يطرح احتمال عدم

قبول المستهلكين للمنتج أو الخدمة بالشكل الجديد، أو عدم الإقبال على المنتج أو الخدمة الجديدة من طرف الزبناء. (سعيد محمد أبو قرن، 2015).

تقوم الجامعات بدور مهم في مجال دعم وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال من خلال: التعليم والتدريب والتوعية، وتنمية الروح الريادية عند الطلبة، وتحفيز الابتكار والإبداع، والشراكة مع القطاع الصناعي والتجاري. كما يمكن أن تساهم الجامعات من خلال إنشاء حاضنات الأعمال المرتبطة بها في توفير فرص الاستثمار والشغل لمخرجاتها النهائية وفي مقدمتها مخرجات البحث العلمي مما يساهم في انعاش الاقتصاد وخلق دينامية بين الجامعة ومحيطها. وتسعى الحاضنات الجامعية إلى تبني الرياديين والمبتكرين وتحويل أفكارهم ومشاريعهم من مجرد نموذج مخبري إلى الإنتاج والاستثمار، وذلك من خلال تقديم مختلف أشكال الدعم والمساعدة العملية مما يساعد على سرعة اندماجهم في الحياة الاقتصادية. كما تساهم الحاضنات التكنولوجية أيضا في إنشاء وتنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة وتأسيس الشركات الناشئة. فالشركات الناشئة تحتاج إلى جهات تدعمها وتحضنها وتوفر أسس نشأتها واستمرارها وخاصة في المراحل الأولى من تأسيسها، وبالتالي يعول على الحاضنات التكنولوجية في مساعدة الباحثين والمبتكرين على تحويل الأفكار الريادية والانتقال بها من مرحلة التجريب المخبري والتجريبي إلى مرحلة الإنتاج.

ولهذا فإن الربط الوثيق بين الجامعات وقطاعات الإنتاج المختلفة عن طريق حاضنات الأعمال يلعب دورا كبيرا في التنمية الشاملة لما يؤديه هذا الربط من تطوير للإنتاج، ودعم القدرات التنافسية للجامعات والشركات على المستوى المحلي والدولي، هذا بالإضافة إلى رفع القدرات التقنية لكوادر الجامعات البشرية، ودعم البنى البحثية وزيادة الموارد التمويلية (أحمد نجم الدين عيادروس، وأشرف محمود أحمد، 2013). وحسب بعض الإحصائيات فإن 27 % من إجمالي حاضنات الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية ترتبط بالجامعات والمعاهد التعليمية، بينما تصل هذه النسبة في الصين إلى ما يفوق 95% (ميسون علي حسين، 2013).

وقد خلص بعض الخبراء إلى أن حاضنات المشاريع تضيف قيمة أفضل لريادة الأعمال وللتنمية الاقتصادية من ناحيتين: الأولى مساعدة الشركات المحتضنة على تخفيض تكاليف الإنتاج وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية القائمة على التكاليف المخفضة، والثانية مساعدة الشركات المحتضنة على رفع معدل استثماراتها إلى المستوى الذي يجعل المستثمرين يفضلون البقاء والاستمرار في المناطق الجغرافية التي تدعمها حاضنة الأعمال وهو ما يعرف "بتوطين الصناعة" (إنعام متعب، 2011).

كما بينت دراسة (Lasrado, V. et al., 2015) أن مزايا وفوائد انضمام المشروعات إلى حاضنات الأعمال الجامعية لا تنتهي بانتهاء فترة الاحتضان وإنما تستمر إلى ما بعدها. حيث وجدت أنه استمر تحسن أداء تلك المشروعات مع زيادة عدد الوظائف والمبيعات مع مرور الوقت وأن أداء تلك الشركات تفوق على أداء الشركات الأخرى غير المحتضنة في حاضنات الجامعات (خديجة عبدالعزيز علي إبراهيم، 2018).

المحور الثاني: مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية كحاضنة للمشاريع الشبابية الريادية

1- ماهية مدينة الابتكار

تقع مدينة الابتكار "سوس - ماسة"، داخل حرم جامعة ابن زهر بأكادير، وهي ثمرة شراكة بين القطاعين العام والخاص، وقد انطلق العمل بها بداية السنة الماضية وافتتحت رسميا في 6 فبراير 2020، وتندرج ضمن برنامج التنزيل الجهوي لمخطط التسريع الصناعي المغربي الذي انطلق سنة 2018. ويعتمد هذا المخطط على مقارنة جديدة تنبني على خلق منظومات عالية الأداء، تتوخى إدماج سلاسل القيمة و تقوية العلاقات و الروابط المحلية بين المقاولات الكبرى و المقاولات الصغرى و المتوسطة.

وتهدف "مدينة الابتكار" إلى تزويد جهة سوس ماسة - وهي إحدى الجهات المغربية الاثنا عشر- ببنية تحتية تقنية للاستقبال، لتشجيع روح المبادرة لدى الشباب وتشجيعهم على خلق مقاولات ناشئة مبتكرة عبر عملية الاحتضان، وتثمين نتائج البحث العلمي لفائدة القطاعات الاقتصادية والأنظمة الصناعية للجهة، ونقل التكنولوجيا والتقريب بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي وبين المقاولات وبنيات البحث والتطوير من أجل تمكين المؤسسات من الاستفادة من المعارف، الكفاءات والخبرات المتواجدة بالجامعة والمساهمة في تحسين مستواها التكنولوجي وتنافسيتها.

ويشتمل هذا المشروع، الذي كلف إنجازَه غلافًا ماليًا يناهز 42 مليون درهم، على حاضنة للمقاولات والمقاولات الناشئة المبتكرة ومركز للبحث والتطوير، يحتضن مختبرات يشرف عليها الأساتذة الباحثون تهتم بمجالات "تحديد وتحليل الوحدات الطبيعية" و"التكنولوجيا العضوية والصحة"، و"تحليل المخلفات"، و"التغيرات المناخية والتنمية المستدامة"، و"الماء والطاقة"، والطاقات المتجددة"، و"الصناعة بالمختبرات" كما يحتوي على منصات للتكنولوجيات والنماذج، بالإضافة إلى شبك موحد لتسهيل العمليات الإدارية للمقاولات.

ولتقريب الشباب حاملي المشاريع من المحيط الاقتصادي تتواجد بمدينة الابتكار ثلاث أقطاب مهنية تعمل في مجال البحث والمواكبة ويتعلق الأمر بكل من جمعية "أكروتيك" (Agrotech) في مجال الفلاحة وجمعية "لوجيبول" (Logipole) في مجال اللوجستيك وجمعية "اليوبول" (Haliopole) في مجال الصيد البحري.

وقد ساهم في تمويل "مدينة الابتكار" التي يمكن أن تحتضن أكثر من 35 شركة، كل من وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والاقتصاد الأخضر والرقمي وجهة سوس ماسة. وفوضت الأطراف المتعاقدة تدبير مدينة المشروع لمؤسسة ذات خبرة في مجال تدبير وإدارة وتنشيط فضاءات المستقبل و الابتكار. يتعلق الأمر بالشركة المسيرة للتكنولوجيا المغرب ، (Moroccan MITC - Information Technopark Company) وهي مجمع حاضن للشركات الناشئة المبتكرة، يواكبها ويوفر لها جميع الخدمات الضرورية. رافقت منذ إنشائها أكثر من 900 شركة مبتكرة في عدة مدن مغربية كالدار البيضاء والرباط وطنجة.

تم الشروع في استغلال مدينة الابتكار بعد تزويدها بالتجهيزات الضرورية، واختيار المقاولات والمؤسسات المستفيدة عبر طلب ابداء اهتمام أسفر عن اختيار 29 مقولة ناشئة تشتغل في مجالات مختلفة. من هذه المجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتكنولوجيا الخضراء، والفلاحة، والصيد البحري، والسياحة، هذه الشركات توظف كل منها ما بين ثلاثة وستة من الشباب، تتراوح أعمارهم بين 25 و30 سنة.

2- آليات الدعم والتمويل بمدينة الابتكار

توفر مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر مجموعة من المزايا لحاملي المشاريع المحتضنة من الشباب والطلبة الخريجين، سواء من الجامعات أو المعاهد التكنولوجية أو المدارس العليا. حيث يمكنهم الاستفادة من مختلف بنيات وتجهيزات المدينة، من مكاتب مجهزة ومدعمة بمرافق مشتركة وخدمات مساندة تتماشى مع احتياجات المشاريع، وقاعات للاجتماعات والندوات وقاعات للمعلومات والتكوين، وفضاء للعمل المشترك، بالإضافة إلى شبك موحد لتسهيل العمليات الإدارية للمقاولات. كما تقوم الجهات الداعمة بتحويل دعم مالي من أجل التسيير يبلغ مليون درهم سنويا لفائدة الشركة المسيرة و ذلك طيلة مدة الاستغلال قصد جعل تكاليف الكراء والعمل في متناول المقاولات الصغرى المستفيدة.

ولتسهيل وصول المشاريع المقاولاتية المنتسبة لمدينة الابتكار إلى مصادر التمويل تتواجد بالحاضنة مؤسستين لتمويل إنشاء المقاولات : «سوس ماسة مبادرة» و«مغرب مقاولات».

تعتبر «جمعية سوس ماسة مبادرة»، التي أحدثت منذ يوليو 2007 بمبادرة من مجلس جهة سوس ماسة وغرفة التجارة و الصناعة والخدمات لسوس ماسة، أول منصة من نوعها بالمغرب تمنح قروض الشرف الصغرى ، بدون فائدة أو ضمان، لمواكبة وتمويل واحتضان حاملي الأفكار و المشاريع. وبفضل انخراط مكونات القطاعين العام والخاص وبفضل الشراكات المبرمة مع شركائها نجحت الجمعية في تجاوز سقف 29.2 مليون درهم كقيمة لقروض الشرف التي منحت لحاملي المشاريع بجهة سوس ماسة خلال 13 سنة الاخيرة وساهمت في خلق دينامية اقتصادية مهمة وفي مساعدة الشباب من حاملي المشاريع في خلق المقاولات وقد استفاد إلى حدود اليوم نحو 753 من حاملي المشاريع بالجهة من خدمات الجمعية منهم 171 من النساء حاملات للمشاريع نجحن في خلق مقاولات. وقد ساهمت المشاريع الممولة من طرف «سوس ماسة مبادرة» في خلق ما يقارب 2503 فرصة عمل بفضل المواكبة التي تقدمها الجمعية للشباب وأيضا بفضل مساهمة الشركاء المادية والعمل الدؤوب التي تقوم به فرق الجمعية التي تعمل على خدمة الشباب ومساعدتهم في انجاح حلم تكوينهم وامتلاكهم لمقولة شابة.

أما الوكالة الوطنية للنهوض بالمقولة الصغرى والمتوسطة «مغرب المقاولات» فهي مؤسسة حكومية يركز تدخلها على تطوير خدمات المواكبة المالية للمقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة والنهوض بنظام المقاوّل الذاتي ومواكبة المقاوّلين الذاتيين. وتعمل «مغرب مقاولات» على تنمية النسيج المقاولاتي وذلك من خلال توفير حلول عملية لتعزيز قابلية التوظيف والمبادرة المقاولاتية. وهي الحلول التي يتم تحديدها من خلال مقارنة تشاركية مع الشباب وحاملي المشاريع والصناعيين والمنتخبين والجماعات المحلية والمؤسسات والجمعيات. وخلال الفترة الممتدة بين 2014 و 2018، واكبت الوكالة ما مجموعه 1.094 مقولة صغيرة جدا وصغرى ومتوسطة.

3- الأقطاب المهنية بمدينة الابتكار كآلية للمرافقة والمواكبة

تتواجد بمدينة الابتكار ثلاث أقطاب مهنية تعمل في مجال البحث والابتكار، وذلك بغية مساعدة المقاولات الناشئة على التعرف على الفرص التسويقية والإنتاجية الجديدة والانخراط السريع في النسيج الاقتصادي، يتعلق الأمر بكل من جمعية "أكروتيك" (Agrotech) في مجال الفلاحة وجمعية "لوجيبول" (Logipole) في مجال اللوجستيك وجمعية "اليوبول" (Haliopole) في مجال الصيد البحري.

- جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك Agrotech):

أنشأت جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك Agrotech) بمبادرة من مجلس جهة سوس ماسة (المجلس المنتخب الذي يدبر أمور الجهة) بتاريخ 29 مارس 2006، كفضاء للشراكة والتعاون بين مختلف الفاعلين في مجال الزراعة. وهي عبارة عن تكتل جغرافي لمقاولات فلاحية (المهنيين) وجمعيات المنتجين الزراعيين وبعض مؤسسات القطاع العام المختصة في مجال الزراعة والري ومؤسسات التكوين والبحث العلمي، كما تضم الجمعية في عضويتها نخبة من الباحثين والخبراء الزراعيين المغاربة. ويصبو هذا القطب التنافسي إلى خلق مركز للأنشطة المتطورة في مجالي الزراعة والصناعة الزراعية وإلى التوعية والتحسيس بأهمية ترشيد استعمال المياه في الأغراض الزراعية وتفعيل إستراتيجية التدبير المستدام للموارد المائية وإلى المساهمة في تأهيل الموارد البشرية العاملة بالقطاع. وتتولى جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك) التي تحظى بدعم مالي من مجلس الجهة، إجراء أبحاث تتماشى مع استراتيجية الجهة في مجال الحفاظ على الموارد المائية الموجودة وترشيد وعقلنة استعمالها، وتطوير البحث عن موارد بديلة لمياه الري التقليدية. كما تتمثل مهمتها كذلك في القيام

بأبحاث تصب في اتجاه تحويل اهتمام الفلاحين إلى التعاطي مع أنماط زراعية تتميز بثمنيتها الكبير للموارد المائية، ثم التشجيع على خلق مقاولات متعددة ومبتكرة في مجالي الإنتاج الزراعي والصناعات الغذائية.

- جمعية "اكادير أليوبول" (Agadir Haliopôle) :

جمعية اكادير أليوبول قطب تنافسي أنشأ في أبريل 2010 للقيام بدور الرابط المحوري بين مجالي الصيد البحري والبحث العلمي. و تهدف بالتعاون مع شركائها المؤسساتيين والمهنيين إلى دعم تنافسية الصناعة التحويلية للثروة البحرية، وذلك بوضع آليات تمنحها قيمة مضافة وطنيا و دوليا. وتضطلع جمعية أليوبول بدور الناظم للعلاقة بين المقاولات ومعاهد البحث والتكوين، وذلك من أجل تيسير عملية انبثاق المشاريع المنسقة المرتبطة بمختلف الابتكارات الهادفة إلى تثمين المنتجات البحرية. وبفضل عمليات التثمين التي باشرتها بشراكة مع المعهد الوطني للبحث في الصيد البحري، استطاعت هذه الجمعية أن تعرض حزمة من المنتجات ذات القيمة المضافة العالية، منها ما يتعلق بالمواد الغذائية، ومنها كذلك ما هو مرتبط بالصناعات الصيدلية والتجميل.

- جمعية "لوجيبول سوس ماسة" (Logipole) :

جمعية تعنى بتنمية النقل واللوجستيك، إحداث هذا القطب التنافسي جاء ثمرة تبادل التجارب بين الفاعلين في قطاع اللوجستيك بجهة سوس ماسة المغربية ونظرائهم من جزر الكناري في إطار مشروع "قنطرة"، الذي يشكل بدوره جزءا من برنامج التعاون الدولي بين الضفتين.

وتهدف جمعية "لوجيبول سوس ماسة" التي تضم مهنيي النقل واللوجستيك والفاعلين الاقتصاديين الجهويين وبعض مؤسسات القطاع العام المختصة في المجال ومؤسسات التكوين والبحث العلمي، إلى أن تشكل آلية للتفكير حول مستقبل النقل واللوجستيك وقوة اقتراحية تدلو بدلوها بشأن جميع المبادرات الاقتصادية جهويا ووطنيا في أفق تعزيز جاذبية جهة سوس ماسة وتنافسيها.

في ضوء ما سبق يتضح جليا أن الهدف الرئيس من تواجد هذه الأقطاب المهنية بمدينة الابتكار هو تقديم الاستشارات اللازمة للمشروعات الريادية الجديدة مما يسهل ربطها بالقطاعات الانتاجية ويتيح لها فرصة دخول الأسواق بسرعة و الوصول بها إلى أعلى نسب النمو و النجاح.

خاتمة: الاستنتاجات والتوصيات

تأسيساً على ما سبق ذكره، يمكن القول بأن البحث توصل إلى أن حاضنات الأعمال الجامعية من الآليات الهامة والمتطورة في عالم اليوم والتي تستطيع المساهمة الفعالة في تبنى ورعاية الأفكار الابتكارية للعناصر الريادية الشابة. كما تمكن من الجمع والربط بين الشركاء الأكاديميين والصناعيين، باعتبارها حلقة الوصل بين الصناعة ومؤسسات البحث العلمي.

وجوابا على الاشكالية التي طرحناها في بداية هذه الدراسة والمتعلقة بمدى توفير مدينة الابتكار بجامعة ابن زهر المغربية للشروط الضرورية لنجاح المشاريع الشبابية الريادية التي تحتضنها، يتبين أنه من الناحية الشكلية، مدينة الابتكار توفر أغلب الشروط اللازمة والضرورية نظرا لتواجد آليات للمرافقة والمواكبة و آليات للدعم والتمويل وعدد من المزايا الأخرى. إلا أنه يبقى من السابق لأوانه الحكم على مدى نجاح هذه التجربة في الوفاء بمختلف النتائج والطموحات المرتبطة بها لأنها لازالت في بداية مشوارها ولم يمر على انطلاقها إلا حوالي سنة واحدة.

ومما تقدم من خلال محاور البحث يمكن الخروج ببعض التوصيات اللازمة لتجويد عمل مدينة الابتكار والرقى بها لاحتضان المزيد من المشاريع الشبابية الريادية وذلك على النحو التالي:

- نشر ثقافة الاحتضان لدى الطلبة بالجامعة من أجل تعريفهم بالحاضنة وآلية عملها وفوائدها وأدوارها الاقتصادية والاجتماعية.
- ضرورة العمل على اختيار المشروعات المحتضنة بعناية بحيث تكون جديدة مبتكرة وتحمل قيمة مضافة وتساهم في تنمية الاقتصاد المحلي بشكل جيد وفعال.
- القيام بعمليات التوعية بأهمية الابتكار على كل المستويات وتوطيد الروابط بين الجامعة و قطاع البحث العلمي وشركات القطاع الصناعي لتطوير ودعم الحاضنة.
- الاستفادة من مختلف البنى التحتية الجامعية والخبرات الاكاديمية في إنشاء وتطوير المشاريع المبتكرة وتحويلها الى مشاريع منتجة.

قائمة المراجع

1. إنعام متعب (2011). حاضنات الأعمال وإدارة العمليات: مدخل نظري. مجلة مركز دراسات الكوفة. العراق. العدد 12، 228 - 248.
2. إيثار عبد الهادي، سعدون محسن (2012). دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد (30)، 69 - 97.
3. خديجة عبدالعزيز علي إبراهيم (2018). المردود التربوي لحاضنات الأعمال الجامعية على تحقيق التنمية المستدامة في مصر (دراسة استشرافية) مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، المجلد 34 ، العدد 5. 365 - 479.
4. زكريا الدوري، واحمد علي صالح (2009). إدارة الأعمال الدولية منظور سلوكي واستراتيجي، دار اليازوري للنشر، عمان.
5. سعيد محمد أبو قرن . (2015). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة : دراسة مقارنة بين قسبي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر و الإسلامية. (أطروحة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين (قطاع غزة).
6. عاطف الشبراوي (2005). حاضنات الأعمال- مفاهيم مبدئية وتجارب- منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو) . الرباط، بالمغرب.
7. علي سماوي (2010). دور الحاضنات التكنولوجية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية، العدد السابع.
8. علياء حسين خلف الزركوش و محمد ليث طلال (2017). حاضنات الأعمال التقنية في العراق بين الفكرة والتطبيق. مجلة آفاق علمية، مجلد: 9 عدد: 2. 8 - 23.
9. عيادروس، أحمد وأحمد، أشرف (2013). تصور مقترح لإدارة حاضنات الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، المجلد 24 ، العدد 95.
10. ميسون علي حسين (2013). الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 21 ، العدد 2.

11. Histrich Robert & Michael Peters (2002), Entrepreneurship, 5th edition, McGraw Hill Companies, London.
12. Monkman, D. (2011). Federal Innovation Policy and Strategic Opportunities Facing Business Incubators , in New York State Presented at BIA NYS Annual Conference in Albany, NY, May 23
13. Lasrado, V., Sivo, S., Ford, C., O'Neal, T. & Garibay, I. (2015). Do graduation university incubator firms benefit from their Relationship with University Incubators? , J. Technol. Transf., pp. 1-15.

التعليم عن بعد بالمغرب بين اكراهات الواقع وتحديات المستقبل

اعداد

أ.د. عطاء الله بن أحمد الأزمي

(أستاذ التعليم العالي مؤهل)

المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الدار البيضاء

البريد الالكتروني:

elazami2030@gmail.com

المخلص

شهد المغرب نهاية القرن العشرين والبداءيات الأولى من القرن الحادي والعشرين، أنماطا متعددة من التعليم، من قبيل التعليم التقليدي أو التعليم العتيق، والتعليم العصري أو النظامي. وكانت طرق التلقين والتعليم والتدريس والتكوين. تعتمد بدورها، بدءا، طرقا تقليدية أو نمطية، سرعان ما بدأت تتخذ طابع العصرنة والتحديث.. إلا أن الثورة التكنولوجية التي عرفها العالم، وبزوغ فجر عصر الرقمنة، أحدثت تحولات متسارعة، همت مختلف مناحي الحياة التعليمية التعلمية، وبمختلف المستويات الدراسية، انطلاقا مما قبل التعليم المدرسي، أو ما يصطلح على تسميته برياض الأطفال، وبالابتدائي، إلى التعليم العالي بالجامعات والكليات والمعاهد ومراكز البحث والتكوين والتكوين المهني، مروراً بالثانويين الإعدادي والتأهيلي. وقد عرف المغرب، خلال هذه المرحلة، تجريب العديد من البرامج للتعليم والتكوين عن بعد، قصد إدماج تكنولوجيا الإعلام والتواصل في المنظومة التربوية والتعليمية والتكوينية، من قبيل برنامج "جيني" (Génie)، والذي أطلقته منذ تسعينات القرن الماضي، مديرية تابعة لوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي تحمل الاسم نفسه: مديرية "جيني" (Génie)، حيث تم ذلك كله بموازاة إصلاحات متعددة طالت المشهد التعليمي بالمغرب منذ الاستقلال (1956) إلى الآن، كان من أبرزها في العشريتين الأخيرتين: الميثاق الوطني للتربية والتكوين (1999)، ومنشآت الإصلاح، والبرنامج أو المخطط الاستعجالي (2009)، والرؤية الاستراتيجية (2015 – 2030)، والقانون الإطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي (2017).

فإلى أي حد استطاع المغرب تطوير تجربته في رقمنة الموارد التعليمية، وإعداد الموارد البشرية والبنى التحتية الملائمة، لتعميم التعليم والتكوين عن بعد بمنظومته التربوية والتكوينية؟ وكيف وظف التكنولوجيا الحديثة لمواكبة مختلف التطورات، واستشراف المستقبل؟ انطلاقا من هذا السؤال المحوري، ستتناول الورقة التي سنقدمها في بحثنا هذا، المحاور الآتية: التعليم عن بعد: مفاهيم وأنواع ومقاربات؛ تجارب التعليم عن بعد بالمغرب؛ مقومات التعليم عن بعد وخصائصه وتحدياته. كلمات مفتاحية دالة: التعليم عن بعد - التربية والتكوين - برنامج "جيني" - - تكنولوجيا الإعلام والتواصل - الرقمنة.

Distance Education in Morocco between the Compulsions of Reality and the Changes of the Future

ABSTRACT

At the end of the 20th century and the early beginnings of the 21st century, Morocco have witnessed various types of education, such as traditional education or archaic education, and modern or formal education. And the methods of teaching and training were, at their turn, adopting first of all, traditional or stereotypical methods, which soon began to take on the character of modernization and contemporaneity... However, the technological revolution that the world has known, and with the dawn of the era of Digitization, has brought rapid transformations, which have affected various aspects of educational life, and at various levels of schooling, from pre-school education, or so-called kindergarten, primary school, to higher education in universities, colleges, institutes, research centres, research centres and vocational training, going through secondary school. During this phase, Morocco has experimented several programs for distance education and training, with the intention of integrating media and communication technology into the educational and training system, such as the program "جيني" (Genie), which has been launched since the 1990s by a directory linked to the Ministry of Education, Vocational Training, Higher Education and Scientific Research, under the same name: directory "جيني" (Genie), all in parallel with multiple reforms that have influenced the educational landscape in Morocco since independence (1956) until now. The most prominent of these were in the last two decades: The National Charter for Education and Training (1999), forums of reform, and the emergency program or scheme (2009), and the Strategic Vision (2015-2030) and Law Framework 51.17 related to the educational, training and scientific research system (2017).

To what extent has Morocco been able to develop its experience in digitizing educational resources, preparing human resources and appropriate infrastructure, to mainstream the remote education and training in its educational and training system? And how did Morocco employ modern technologies to keep up with the different developments and to envision the future?

Based on this central question, the key issues that we will present in this research will address the following themes:

Distance education: concepts, types and approaches; Experiences of distance learning in Morocco; The elements of distance learning, its characteristics and its challenges

أولا- التعليم عن بعد: مفاهيم وأنواع ومقاربات:

ينطوي التعليم عن بعد على تعدد المفاهيم والأشكال، وتنوع المحددات والتعريفات، واختلاف زوايا النظر إليه. لكن، يكاد يجمع أغلب الممارسين للتعليم عن بعد، أو المهتمين به، على أنه قد ظهر منذ مدة نتيجة عوامل عدة، أبرزها التطورات التكنولوجية المتسارعة، والتزايد المطرد لأعداد الراغبين في التعليم والتعلم أمام محدودية المقاعد الدراسية عبر العالم، والتغيرات الجوهرية التي أحدثتها العولمة على منظوماتنا التربوية والتعليمية والتكوينية، وبزوغ عصر الرقمنة الذي أحدث طفرة نوعية وثورة هائلة على مستوى تكنولوجيا الإعلام والمعلومات والاتصال والتواصل، ونقل المعلومات.

إذن، فلا جدال في كون مختلف هاته الوسائل التكنولوجية الحديثة، قد فتحت آفاقا رحبة لاستحداث صيغ متجددة في طرائق التعليم والتعلم، انطلقت من رقمات ('Digitalisations') متعددة، طالت مجالات الإدارة والخدمات والصحة والبحث العلمي والاقتصاد والإعلام، وشملت الآن مختلف مجالات التعليم والتربية والتكوين.

من هنا، ألفينا مسميات متعددة وسمت ما يطلق عليه "التعليم عن بعد"، من بينها: التعليم غير الحضور، التعليم التفاعلي، التعليم الرقمي، التعليم الذاتي، التعليم المفتوح أو المنفتح، التعليم عن بعد، التعليم عبر التطبيقات والمنصات الرقمية، ... ألخ.

ويطلق التعليم عن بعد على أنماط من التعليم التي لا تتم حضوريا، ويقصد به(1):

أ. أي نظام للتدريس والتعليم والتكوين، يكون فيه المتعلم والمتكون بعيدا عن مدرسته أو مؤسسته لمعظم الفترات التي يدرس فيها؛

ب. عملية تبليغ الخدمات التعليمية إلى الفئات المستهدفة التي يتعذر عليها الوصول إليها، أو الحضور الشخصي إلى المؤسسات التعليمية والجامعية ومراكز التكوين؛

ت. نمط من التعليم يعتمد وسائل تكنولوجية مختلفة تضم مواد مطبوعة وبثا مباشرا، إما عبر الإذاعة والمرناة، والحاسوب، والهاتف المحمول، والأشرطة السمعية البصرية..ألخ

وتقترح اليونيسكو تعريفا للتعليم عن بعد، مفاده أنه ذلك التعليم المنظم للوسائط المطبوعة وغير المطبوعة، التي تكون معدة إعدادا جيدا، من أجل جسر الانفصال بين المتعلمين والمعلمين، وتوفير الدعم للمتعلمين في دراستهم. إن التعليم عن بعد: "يقوم على استقلالية المتعلم بقدر ممكن من المواجهة وجها لوجه مع المعلم، وبأكبر قدر من المواد التعليمية القابلة للتعليم الفردي، والمنتجة لتبسيط التعليم، والمتضمنة درجة عالية من الجودة، والتي ترسل بوسائل إعلامية"(2).

ويرتبط التعليم عن بعد بمفاهيم يسوقها أحد الباحثين وفق الآتي:

- "التعليم عن بعد (Distance Learning): هو نقل العلم من مراكز تجمعه في عواصم الدول إلى مدنها البعيدة التي لا تتوفر فيها وسائل وسائط المعرفة الضخمة والمتخصصة.....
- التعليم الإلكتروني (Electronic Learning): ويطلق عليها أيضا E-Learning ، هو أحد طرق التعليم عن بعد (Distance Learning) التي اتبعتها الدول الغربية منذ فترة وطورتها من خلال الشبكة العنقودية
- (World web Wide)، وقامت بعض الدول العربية بتبنيها، فهذه الطريقة تساهم في بناء الأفراد، فمن خلالها يتعلم الأميون أو ربات البيوت أو العاملون حسب ظروفهم وأوقاتهم وفق جداول زمنية"(3).

- (LMS): هو نظام يضم خدمات خاصة بالمحتوى التعليمي الإلكتروني، يمنح الطلاب والمعلمين والمشرفين إمكانية الدخول له. من هذه الخدمات صلاحيات الدخول طبقا للمستوى الممنوح للمستخدم، التحكم بالمحتوى والتعديل فيه، أدوات للتواصل، وجود مجموعات للطلاب، محادثة حية، متابعة لأداء الطلاب ألخ ...
- SCORM : ترمز هذه الأحرف إلى (Sharable Content Objectif Reference Model)، وهو عبارة عن بروتوكول قياسي أساسي للتواصل بين المادة التعليمية المفردة ونظام تسيير التعليم (LMS)...
- المجتمعات الافتراضية: فهي مجموعات ثقافية تنشأ عند التقاء مجموعة من الأشخاص بعضهم ببعض في الفضاء المعلوماتي".(4)
- ويسوق الباحث نفسه تعريفات متعددة، استقاها من مراجع مختلفة، منها:
- "تلك العملية التعليمية التي يكون فيها الطالب مفصولا أو بعيدا عن الأستاذ بمسافة جغرافية يتم عادة سدها باستخدام وسائل الاتصال الحديثة"؛
- "نظام تعليمي غير تقليدي، يمكن الدارس من التحصيل العلمي، والاستفادة من العملية التعليمية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع الدراسة، ويمكن المحاضرين من إيصال معلومات ومناقشاته للمتلقين دون الانتقال إليهم، كما أنه سيسمح للدارس أن يختار برنامج التعليم بما يتفق مع ظروف عمله، والتدريب المناسب والمتاح لديه للتعليم، دون الحاجة إلى الانقطاع عن العمل أو التخلي عن الارتباطات الاجتماعية"؛
- "نقل برنامج تعليمي من موضعه في حرم مؤسسة تعليمية ما إلى أماكن متفرقة جغرافيا، ويهدف إلى جذب طلاب لا يستطيعون تحت الظروف العادية الاستمرار في برنامج تعليمي تقليدي"؛
- "هو تعليم جماهيري، يقوم على فلسفة تؤكد حق الأفراد في الوصول إلى الفرص التعليمية المتاحة، بمعنى أنه تعليم مفتوح لجميع الفئات، لا يتقيد بوقت وفئة من المتعلمين، ولا يقتصر على مستوى أو نوع معين من التعليم، فهو يتناسب وطبيعة حاجات المجتمع وأفراده وطموحاتهم وتطوير مهنهم".(5)

وخلاف ما يعتقده بعض من كون التعليم عن بعد قد اعتمد، أو يعتمد فقط على التكنولوجيات البيداغوجية الحديثة، عبر شبكة الأنترنت والأقمار الصناعية، فإنه يستخدم وسائل تعليمية عن بعد أخرى، من بين أنموذجاتها:

أ. وسائل الاتصال الالكترونية الحديثة: ومنها شبكة المعلومات (الشبكة أو الأنترنت)، والأقمار الصناعية، إذ عرف مجال التعليم والتعلم اتساعا متسارعا، بموازة تطور هذه التكنولوجيات التواصلية الحديثة، ليشمل عددا هائلا من تطبيقات الحواسيب ووسائل الاتصال الرقمية الحديثة، التي ساهمت في تطور تقنيات تقديم المنتج التربوي، وبروز طرائق وأساليب مستحدثة للتعليم عن بعد، عملت على تلبية الحاجات المتزايدة للمدرسين والمكونين والباحثين والمتعلمين على حد سواء، تحقيقا لمبدأ "التعليم للجميع"؛

ب. المرناة (التلفزيون): عد المرناة (التلفزيون) وسيلة عملية وناجعة لتحقيق نسب عالية من التعليم عن بعد، سواء تعلق الأمر بالتعليم النظامي أو غير النظامي، من خلال إعداد الوزارات والمؤسسات الوصية على قطاع التعليم والتربية والتكوين لجملة من البرامج والموارد الرقمية، يتم بثها بقنوات تلفزيونية موجهة للفئات المستهدفة بمختلف الأسلاك التعليمية، وفي جميع الشعب والمسالك والمواد والوحدات والمجزوءات،

وكذا للكبار ، في ما يعرف بـ "تعليم الكبار"، أو محاربة الأمية. ومن أنموذجات ذلك بالمغرب القناة الأولى، والقناة المغربية، والقناة الرابعة الثقافية، والقناة الأمازيغية؛

ت. الإذاعة: تعد الإذاعة، ومنها المدرسية، من أبرز وسائل التعلم عن بعد، خصوصا في عقود سابقة، وحتى راهنا، فقد أثبتت البرامج الإذاعية المتعددة والمتنوعة، في عديد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فاعليتها ونجاحها في إنجاح الدروس النظامية وغير النظامية، وبرامج محو الأمية وتعليم الكبار، وكسر طوق العزلة عن المتعلمين بالمناطق النائية، خصوصا القروية منها وبالمناطق الوعرة والصعبة الولوج، وتتعدى البرامج التعليمية ما هو مدرسي محض إلى ما هو توجيهي، وتوعوي.

تركيب:

نخلص، من خلال التحديدات والتعريفات المختلفة للتعليم عن بعد، إلى أن هناك خيطا ناظما بينها جميعا، يتمثل في كون مختلف أنواع التعليم التي يمكنها أن تعوض التعليم الحضوري المباشر والحي، أو التقليدي المتعارف عليه عالميا، وتتم - غالبا - بواسطة الرقمنة أو عالم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، بأشكالها وأنواعها المتعددة، يمكننا موضعها في مجال التعليم عن بعد بشكل عام، بغض النظر عن المميزات أو الخصائص التي تتفاوت من نوع إلى آخر، ومن فئة إلى أخرى، ومن بلد إلى بلد آخر.

ثانيا- تجارب التعليم عن بعد بالمغرب:

يعد التعليم عن بعد (à distance) أو التعليم الرقمي (Digital) ظاهرة غير جديدة في عالمنا اليوم، إذ ظهر منذ خمسينات القرن الماضي، ارتباطا بالطفرة التكنولوجية الحديثة، خصوصا بالدول التي واكبت التحولات الرقمية المتسارعة، ونقلتها من عالم المال والأعمال والاقتصاد والاتصال والمواصلات والصورة.. وغيرها، إلى مجال التعليم.

ولم يشذ المغرب عن القاعدة، مغاربا وعربيا وإقليميا ودوليا، حيث كان سباقا إلى اعتماد التكنولوجيا الحديثة من خلال برامج وطنية راهنت على تزويد جميع مؤسساته الإدارية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية، ومنها التعليمية والجامعية، بوسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من حواسيب ولوحات الكترونية وبرامج ومسطحات، مما ساعد على نقل المغرب من الأنماط التقليدية للتعليم إلى عالم الرقمنة والموارد الرقمية، التي ساهمت منذ عقود، وخصوصا مع تداعيات جائحة كوفيد 19، أو ما يصطلح عليه بالفيروس التاجي، في تغيير أنماط التعليم والتعلم، وجعلها مسيرة للتحولات المتسارعة، ومواكبة للحاجات الملحة التي فرضتها مجموعة من التدابير الإدارية والصحية الاحترازية التي أقرتها الدولة المغربية للحد من انتشار هذا الوباء الذي عم العالم بأسره، وفرضتها - سابقا - فئات من المجتمع التي تتعذر عليها الاستفادة من التعليم التقليدي والحضوري، لأسباب ودواع بنيوية وجغرافية ومادية واجتماعية وسوسيوثقافية.. الخ..

1- حضور التعليم عن بعد بالقوانين والمرجعيات التربوية:

تضمنت مجموعة من القوانين والمرجعيات والمواثيق التربوية بالمغرب (6) إشارات ضمنية أو واضحة للتعليم عن بعد، في سياق تحديث التعليم وعصرنته، من أبرزها: الدستور الجديد للمملكة المغربية، الذي صوت عليه المغاربة في استفتاء تاريخي بتاريخ 01 يوليوز 2011، إذ من بين ما جاء في الفصل 31:

"تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل السبل المتاحة، لتيسير أسباب الاستفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من الحق في:

(-.....)

- الحصول على تعليم عصري ميسر الولوج وذو جودة:"

ثم الميثاق الوطني للتربية والتكوين (1999)، الصادر عن اللجنة الخاصة بالتربية والتكوين، الذي حدد ثلاثة أبعاد مستقبلية للتكنولوجيا في المدرسة المغربية، ومن ضمنها الاستعانة بالتعليم عن بعد في مستوى الثانوي الإعدادي والثانوي التأهيلي في المناطق المعزولة، و معالجة بعض حالات صعوبة التمدرس والتكوين المستمر، والسعي أيضا إلى تحقيق تكافؤ الفرص، بالاستفادة من مصادر المعلومات وبنوك المعطيات، وشبكات التواصل، مما يسهم، بأقل تكلفة، في حل مشكلة الندرة والتوزيع غير المتساوي للخرانات والوثائق المرجعية، فالتعليم عن بعد يعالج حالات التعثر الدراسي لمن يعانون العزلة أو البعد عن المدرسة، ويحقق تكافؤ فرص الحصول على مصادر المعلومات والمعرفة.

واستكمل المخطط أو البرنامج الاستعجالي (2009 – 2012)، هذا النهج بمعالجة برمجة تعميم الاستفادة المؤسسات التعليمية في إطار برنامج (génie) "جيني"، ودعمت وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي ذلك، بإصدار أربع مذكرات لإدماج التقنيات الحديثة في التعليم، الأولى تتعلق بإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات التعليمية سنة 2009، والثانية تتعلق بموضوعها بمباراة وطنية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ميدان التربية والتكوين سنة 2011، والثالثة في شأن نشر تتبع التواصل حول الدلائل البيداغوجية لإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم سنة 2013، والرابعة تتعلق بنشر منشورات إخبارية وقرص مدمج في مجال إدماج تكنولوجيا المعلومات سنة 2013.

كما نصت الرؤية الاستراتيجية لإصلاح التعليم (2015- 2030)، في الفقرة الرابعة من الدعامة التاسعة عشرة على ضرورة التعزيز التدريجي لصيغ التعليم الحضوري، بالتعليم عن بعد، عبر اعتماد برامج ووسائط رقمية. وتفاعلية، وتكوين مكتبات وموارد تربوية إلكترونية. وأكدت الفقرة العاشرة من الدعامة نفسها على تنوع أنماط للتعليم والتكوين، خصوصا في المستويات العليا من التعليم (التعليم عن بعد، التعليم مدى الحياة)، بهدف إتاحة الفرصة لأكثر عدد ممكن من الراغبين في تغيير مكتسباتهم أو تعميقها، أو التصديق عليها، بالحصول على شهادات مطابقة لخبراتهم..

وتفعيلا لتوصية الرؤية الاستراتيجية للإصلاح، وتحويل مقتضياتها إلى اختيارات كبرى ملزمة للجميع، تم إصدار قانون خاص بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، رقم: 17- 51، شرع في تنفيذه في 19 غشت 2019، ليؤكد على المنحى نفسه في المادة: 33، التي نصت إحدى فقراتها على تنمية التعليم عن بعد وتطويره، في حين أشارت المادة: 48 من القانون نفسه إلى ضرورة تمويل تعميم التعليم عن بعد.

من هنا، يمكن القول بأن المغرب قد تبنى استراتيجية تكنولوجيا وطنية حكومية للمغرب الرقمي (e- Gouvernement) على غرار: المغرب الأخضر في المجال الفلاحي والبيئي، والمغرب الأزرق في مجال البيئة البحرية والمائية، حيث تسهر لجنة للقيادة، يرأسها رئيس الحكومة، وتضم في عضويتها مجموعة من الوزراء، من بينهم وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، على تفعيل هاته الاستراتيجية التكنولوجية التي تمت دسترتها ومأسستها، عبر مؤسسات عمومية متخصصة أنشئت لهذا الغرض، من قبيل: المختبر الوطني للموارد الرقمية، والمركز المغربي الكوري للتكوين في تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم... حيث تم تنويع الاستعمالات البيداغوجية الرقمية، وإنتاج العديد من الموارد الرقمية، وإعداد دراسة وطنية حولها، وتكوين الخبراء، وتعيين مجزوءات التكوين ذات الصلة، حيث كان المغرب سباقا، منذ 2015، إلى إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم في مناهج التعليم الابتدائي، وباقي الأسلاك التعليمية لاحقا، كما حاز المغرب الجائزة الأولى بباريس، خلال المسابقة الدولية التي نظمها اليونسكو حول:"الاستراتيجيات

التكنولوجية"، بمشاركة دول أوروبية وآسيوية وأفريقية، وتكونت لجنة التحكيم - حينها - من حكام ينتمون للقطاعات الخمس (حكم من كل قارة).

وتزامنا مع إعلان حالة الطوارئ الصحية عشية تسجيل الحالات الأولى للإصابة بفيروس كوفيد19، شهر مارس 2020، أصدرت الوزارة الوصية المذكرة رقم: 20-271، الخاصة باستعمال مسطرة "تيمز" للتعليم عن بعد، من أجل تفعيل خطة الاستراتيجية البيداغوجية، عبر إنشاء واستضافة الأقسام الافتراضية المسندة للأساتذة.

2- برنامج (génie) "جيني" (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم) أنموذجا:

تجسيدا للإرادة الوطنية، وترجمتها على أرض الواقع، والخاصة بتعميم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، تم إحداث مديرية بوزارة التربية الوطنية، وهي مديرية برنامج "جيني"، منذ سنة 2006. وهي المكلفة ببرنامج تعميم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم بالمغرب (جيني -)، وهو أحد المشاريع الهيكلية للورش الوطني الرقمي بالمغرب، الذي يهدف إلى (7):

- جعل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات محركا للتنمية البشرية؛
 - جعل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مصدرا للإنتاجية، وقيمة مضافة لباقي القطاعات الاقتصادية، وللإدارة العمومية؛
 - جعل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أحد دعائم الاقتصاد؛
 - جعل المغرب في قلب المنظومة التكنولوجية الجهوية.
- وفي السياق ذاته، تم إحداث مختبر وطني للموارد الرقمية، وكذا إنشاء البوابة الرقمية الوطنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجال التربوي، وتتضمن:
- خدمات مديرية (génie) "جيني"؛
 - الولوج إلى مكتبة الموارد البيداغوجية الرقمية الحرة المقتناة من لدن الوزارة؛
 - المصادقة على الموارد البيداغوجية الرقمية؛
 - مساطر المشاركة في المباريات الدولية الخاصة بمجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم (TICE)؛
 - في مجال MCE (الاستفادة من التكوينات الإشهادية لفائدة الأطر التربوية ولفائدة تلاميذ وتلميذات الجذع -تكنولوجيا المشترك للمعلومات والاتصال في التعليم (Mos élèves)؛
 - الاستفادة من مسطرة الدعم التربوي لفائدة التلاميذ (Telmid tice)، بالإضافة إلى (Taalim Tice).
- وقد اختتمت المرحلة الأولى من تنفيذ برنامج جيني في أواخر شهر يوليوز 2007، بتجهيز ما لا يقل عن 2000 مؤسسة تعليمية بقاعات متعددة الوسائط، وتكوين ما يناهز 50000 مدرسا، وكذا إنتاج واستعمال العديد من الموارد الرقمية في إطار إنتاجات المدرسين المجددين، وأخرى في إطار برامج تجريبية مع شراكات دولية..
- وضمنا لتحسين العرض المقدم من لدن برنامج جيني إلى المنظومة التربوية، فقد تم تحيين الاستراتيجية المعتمدة منذ نهاية سنة 2008، حيث تم التركيز على نمط التجهيز، وهندسة التكوين، وكذا الأولويات في مجال اقتناء الموارد الرقمية لضمان بلوغ هدفين أساسيين::
- تحسين جودة التعليمات والإنماء المهني للمدرسين.
 - تطوير المهارات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى المتعلمين.

- ومنه، تمت إعادة جدولة البرنامج على مدى خمس سنوات، أي من 2009 إلى 2013، كما تم تعزيز الاستراتيجية الوطنية بمحورين استراتيجيين جديدين::
- قيادة البرنامج:.
- تطوير استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، و الذي هم منظومة التربية والتكوين في الجانب المتعلق بإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم..
- كما حددت الورشات الكبرى للبرنامج حسب خطة عمل محكمة وشفافة، وكذلك الأمر بالنسبة للمشاريع المكونة للبرنامج، والموارد المالية اللازمة لتحقيق الأهداف المتوخاة خلال الفترة الممتدة من 2009 إلى 2013، حيث تموقع برنامج (génie) في قلب البرنامج الاستعجالي الذي يعد نفسا جديدا للإصلاح التربوي بالمغرب، وذلك تحت اسم المشروع e1p10، وقد جسد بذلك الاستراتيجية الوطنية من أجل تعميم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجال التربوي، وأسهم في تحسين جودة التعليمات، عبر تعميم الأداة المعلوماتية بمختلف استعمالاتها داخل المدرسة المغربية، منذ 2013 وما بعدها.
- وإجمالاً، تؤكد الإحصاءات المحينة الآتية(8)، إلى حدود سنة 2020، والتي تعكس، في جانب منها، تفعيل اتفاقية الشراكة بين وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني وشركة Microsoft، من أجل التكوينات الإشهادية (Microsoft Office Specialist) (MOS)، لفائدة الأطر التربوية والإدارية، وكذلك: (Microsoft Certified Educator) لفائدة الأطر التربوية فقط بالوزارة، ما ذهبنا إليه:
- أ- في ما يتعلق بإنتاج الموارد الرقمية:
- فقد تم لحد الآن، إنتاج ما يفوق 10000 مورد رقمي، موطن على بوابتي:تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، وبوابة التعلم عن بعد تلميذ tice (<http://www.taalmittance.ma>) ومنصة التلميذ (TICE men.gov.ma)).
- ب- تعزيز المهارات المهنية للأطر التربوية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم عبر نظام التكوين عن بعد:
- تم توفير تكوينات عبر منصة التكوين عن بعد:
- 3044 مستفيد من تكوين "ComPracTICE" على المستويين المركزي والجهوي؛
- 125 35 مستفيد من تكوين "MOOC GENIE"؛
- تكوين 78414 إطار تربوي عن بعد في إطار الاستمرارية البيداغوجية.
- ت- مواكبة الأطر التربوية من خلال توفير تكوينات إشهادية في المعلومات وفي مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم:
- تكوين وإشهاد 43515 إطار تربوي في (MOS)، وإشهاد 1300 من الأطر التربوية في (MCE) (سنة 2017)؛
- تكوين وإشهاد 19071 إطار تربوي في (MOS) (سنة 2018)؛
- تأطير وإشهاد 3517 من الأطر التربوية في (MOS)، وإشهاد 136 من الأطر التربوية في (MCE) (سنة 2019)؛
- تكوين وإشهاد 6768 من الأطر التربوية عن بعد في (MOS) في إطار الاستمرارية البيداغوجية(سنة 2020).

ث- بلورة مجزوءة تكوينية حول التدريس وتديير التعليمات موجهة للأطر التربوية:

- تحيين وإصدار نسخ منقحة لمصوغات التكوين (PDP-TICE, TICE & VS, TBI) مصممة على ضوء المعايير الجديدة للكفاءات لليونسكو UNESCO؛
- إعداد مجزوءة تكوينية موجهة للأطر التربوية حول إدماج ت.م. إ في التعليم خاصة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين (CRMEF)؛
- إعداد منهاج خاص بالمعلوماتيات والبرمجة موجه لطلبة الإجازة المهنية في علوم التربية؛
- المشاركة في إعداد مجزوءة تكوينية موجهة للأطر التربوية حول تديير التعليمات والتعليم عن بعد على منصة (e-takwine).

ج- التجهيزات والوسائل والحقائب الرقمية والصيانة:

- استكمال تجهيز مؤسسات التعليم الثانوي الإعدادي والتأهيلي بقاعات متعددة الوسائط (SMM)؛
 - تم تجهيز 2838 مؤسسة بقاعة متعددة الوسائط (SMM)، وحقيبة متعددة الوسائط (VMM) مرتبطة بشبكة الأنترنت؛
 - تم تجهيز المؤسسات الفرعية بحقائب متعددة الوسائط (VMM)؛
 - 6500 مؤسسة ابتدائية مجهزة بحقائب متعددة الوسائط؛
 - تم تجهيز 3247 مدرسة فرعية؛
 - ربط المؤسسات التعليمية بشبكة الأنترنت مع خدمة التصفية؛
 - ربط 8784 مؤسسة تعليمية بشبكة الأنترنت؛
 - تجهيز المؤسسات التعليمية بحاسوب و مسلاط (عاكس) في كل قاعة، في إطار مشروع تجريبي؛
 - تجهيز 30 مؤسسة، وتحديث تجهيزات جيني، وتحديث تجهيزات 7033 حاسوب؛
 - تفعيل برنامج للصيانة من أجل الوقاية والإصلاح بشكل فعال؛
 - إصلاح حوالي 80% من حواسيب القاعات متعددة الوسائط؛
 - صيانة وإصلاح لفائدة 188 مؤسسة.
 - تم تشييد وبناء 3029 من القاعات المتعددة الوسائط ، وفق الآتي:
- 1252 بالتعليم الابتدائي - 759 بالتعليم الثانوي الإعدادي - 854 بالتعليم الثانوي التأهيلي - 164 بمراكز التكوين.

طبعاً، واجه هذا المشروع والبرنامج الوطني الطموح بعضاً من الإكراهات، من بينها عدم تعميمه على المؤسسات التعليمية كلها، حيث لا تتوفر بعض منها على قاعات متعددة الوسائط، وغير مرتبطة بشبكة الأنترنت، خاصة الموجودة بالعالم القروي، إذ يظل إكراه التغطية بالأنترنت ومستوى الصبيب أحد التحديات التي تواجهها المنظومة التربوية التكوينية ، مثل العديد من دول العالم، لكن بتعاضد مختلف الفاعلين والمتدخلين، بما فيهم شركات الاتصالات الخاصة، يمكن ربح الرهان، والوصول إلى تعميم هاته الخدمات على مستوى جميع تراب المملكة المغربية.

ويبقى الهدف الأساس هو: إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، كونه مشروع ورش وطني كبير، يمتد إلى جميع المجالات الاجتماعية والتربوية، بما فيها الأسرة والمدرسة، حيث أصبح من الضروري المضي في طريق إدماج هذه التكنولوجيا الرقمية وتعميمها في المنظومة التربوية التعليمية والتكوينية.

ثالثاً: مقومات التعليم عن بعد وخصائصه وتحدياته:

تأسيساً على ما انتهينا إليه في المحورين الأول والثاني، يمكننا تحديد مجموعة من المقومات والخصائص المميزة للتعليم عن بعد، فضلاً عن التحديات التي يواجهها راهناً ومستقبلاً. فالتعليم عن بعد اعتمد بداية لإعطاء فرص أكبر للذين تعذر عليهم مواكبة دراساتهم بشكل حضوري لأسباب متعددة، منها: انشغالهم بالعمل، وصعوبة جمعهم بين الدراسة الحضورية والعمل، أو لوجودهم بمناطق نائية أو وعرة، أو لظروف طبيعية وتضاريسية ومناخية، أو بسبب الهدر والتسرب المدرسين اللذين يدفعان عدداً من التلاميذ إلى اللجوء إلى التربية غير النظامية، وعن بعد، أو لظروف وبائية، مثلما حدث مع جائحة كوفيد-19 (الفيروس التاجي)، التي حالت دون متابعة أكثر من 750 مليون تلميذ وطالب حول العالم لدراساتهم الحضورية بمؤسساتهم التعليمية وجامعاتهم ومراكز تكوينهم، في ظل الحجر الصحي والتدابير الاحترازية التي اتخذتها مختلف الدول والبلدان. وفي ظل الظروف الاستثنائية التي تعيشها بلادنا، على غرار باقي بلدان العالم، جراء انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، وتداعياته المحتملة، وضمننا للاستمرارية البيداغوجية وفق مضامين: بلاغات الوزارة الوصية، والمذكرة الوزارية رقم 237/20 بتاريخ 18 مارس 2020، بشأن تدبير المرحلة الاستثنائية الناتجة عن مخاطر تفشي وباء كورونا المستجد أو كوفيد-19، تم اعتماد التعليم عن بعد بمختلف المؤسسات التعليمية، كما تم إعداد عشرات المئات من الموارد الرقمية لهذا الغرض، سواء من لدن الوزارة الوصية، أو من لدن السيدات والسادة الأساتذات والأساتذة.

وقد أفرزت التجارب المختلفة والمتنوعة التي بلورها التعليم عن بعد، مقومات وخصائص عدة، يمكن إجمالها في الآتي:

أ. خيارات تعليم وتعلم ذات سرعة وفاعلية: إذ باستطاعة المدرس والمتعلم معا اختيار الأوقات الملائمة والفضاءات الافتراضية والمنصات والتطبيقات المناسبة، والأكثر جاهزية ومردودية؛

ب. التعليم الجماعي المنظم: حيث يسمح التعليم عن بعد بتعليم جماعي منظم، وفق تعاقد مسبق يراعي مختلف الضوابط والمعايير المتبعة عبر المنصات الافتراضية؛

ت. منصات افتراضية مهنية وأمنة: يسمح تعدد التطبيقات والمنصات الافتراضية وتنوعها، جراء التطور الهائل والإقبال المتزايد على التعليم عن بعد، بتجريب أو اختيار الأكثر مهنية وأماناً منها، وبرزت هنا منصات افتراضية أنشأتها وزارة التربية الوطنية، سواء لفائدة المتعلمين تتضمن مختلف الموارد الرقمية للدروس المقررة بجميع المستويات الدراسية، أو تلك التي يشتغل عبرها الأساتذة مع تلامذتهم وطلبتهم، مع توفرها على قدر عالٍ من المهنية والحرفية والأمان (على سبيل المثال لا الحصر: منصة ميكروسوفت تيمز (Microsoft teams)؛

ث. التعلم الذاتي: يتيح التعليم عن بعد عبر المنصات المشار إليها وغيرها، إمكانيات عملية وكبيرة للتعلم الذاتي، وبشكل فردي، حيث يمكن للمتعلم إعادة قراءة الدروس، والاستماع إلى الشروحات، والتدرب على التمارين، والتعلم في أي وقت، على مدار اليوم؛

ج. منظم ومتحكم فيه: إضافة إلى التفاعل غير المباشر (افتراضياً) الذي يتم في التعليم عن بعد، فإنه يتميز بتنظيم عالي الجودة، وبدرجة كبيرة من التحكم، تجعل النسب الإيجابية لمردوديته مرتفعة؛

ح. زيادة عدد فرص التعلم: إذ بالإمكان أن يستفيد منه في وقت واحد، أكثر من العدد المحتمل حضورياً؛

خ. ملائم لمختلف التعلّمات ومحقق لتكافؤ الفرص: من بين أهم خصائص التعليم عن بعد، أنه يلائم مختلف التخصصات والتعلّمات والمناهج والموارد الرقمية، كما أنه يحقق تكافؤ الفرص في الولوج والمشاركة، رغم محدودية الاستفادة أحياناً، عندما يتعلق الأمر بمتعلمين تعاني أسرهم من الهشاشة، حيث مشاكل الوسائل المادية، والشابكة، والصبيب... إلخ...

طبعاً، هناك خصائص متعددة يطول ذكرها، لكن ذلك لا ينفي وجود العديد من التحديات التي رافقت ظهور التعليم عن بعد وتطوره، راهنا ومستقبلاً، تتطلب مواجهتها توحيد الجهود وتعاضدها، والعمل على تقليص الفجوة بين المستفيدين منه. ومن بين هذه التحديات:

أ. صعوبة تعميم البنيات التحتية والتجهيزات الرقمية الخاصة بأجرة التعليم عن بعد بالمؤسسات التعليمية والجامعية؛

ب. محدودية توفر الأسر على الأجهزة الالكترونية والرقمية المساعدة على الاستفادة الأمثل من التعليم عن بعد؛

ج. عجز بعض الأسر عن توفير الربط بالشابكة، أو ضعف الأنترنت، و عدم القدرة على تأدية مصاريف الصبيب؛

د. تكوين المدرسين والمتعلمين والآباء والأمهات أو الأولياء على كفاءات توظيف التعليم عن بعد، سواء تدريساً، أو تعلماً، أو تتبعاً؛

هـ. صياغة دليل عملي وتوجيهي موحد للتعليم عن بعد، يتضمن مختلف الإجراءات والتدابير وأساليب العمل.

نتائج ، خلاصات ، وتوصيات:

أظهرت النتائج التي توصلنا إليها من خلال بحثنا الموسوم بـ " التعليم عن بعد بالمغرب: بين إكراهات الواقع وتحديات المستقبل"، أن المغرب قد تمكن فعلاً من تطوير تجربته في رقمنة الموارد التعليمية، وإعداد الموارد البشرية والبنيات التحتية الملائمة، لتعميم التعليم والتكوين عن بعد بمنظومته التربوية والتكوينية، كما استطاع توظيف مختلف أنماط التكنولوجيات الحديثة لمواكبة مختلف التطورات المتسارعة، واستشراف المستقبل، سواء تعلق الأمر بالتعليم والتكوين، أو بتمهيز موارده البشرية، وجعلها مؤهلة لمسايرة مختلف التحولات الرقمية.

من هنا، يمكن القول بأن تجارب التعليم عن بعد بالمغرب كانت استباقية واستشرافية في الآن نفسه، وهو ما جعله، في ظل تداعيات جائحة كوفيد 19، قادراً على إنجاح تجربة التعليم عن بعد، في حدودها المعقولة والمقبولة، رغم مختلف المعوقات والتحديات، حيث عمل على:

- مضاعفة التجهيزات الرقمية لأجرة التعليم عن بعد بالمؤسسات التعليمية والجامعية؛
- الحد من انعدام تكافؤ الفرص بين الأسر، سواء في الحصول على الأجهزة الالكترونية والرقمية، أو الولوج إلى المنصات الرقمية المعدة خصيصاً للتعليم عن بعد؛
- تقديم مساعدات تقنية مباشرة، خصوصاً بالعالم القروي، للتخفيف من مظاهر الهشاشة؛
- تخصيص برنامج للتكوين المستمر لفائدة المدرسين، لتأهيلهم للتوظيف الأمثل للتعليم عن بعد.

- وفي هذا السياق، نقدم التوصيات الآتية، عسى أن تساهم في تضييق الفجوات وتطوير التجارب:
- 1- العمل على تبادل التجارب والخبرات بين الدول العربية في مجال التعليم عن بعد؛
 - 2- رسملة التجارب العربية الناجحة وترصيدها، وتقاسمها؛
 - 3- برمجة تكاوين مشتركة بين مختلف الفاعلين في مجال التعليم عن بعد، بالدول العربية، بشكل تناوبي؛
 - 4- إيلاء عناية خاصة للموارد البشرية بالوطن العربي، وربطها بالتكوين والتكوين المستمر، لجعلها مؤهلة بشكل أكثر نجاعة، وخصوصا في مجال رقمنة الإدارات والخدمات؛
 - 5- العمل على صياغة دليل عملي وتوجيهي موحد للتعليم عن بعد، يتضمن مختلف الإجراءات والتدابير وأساليب العمل، يمثل لوحة القيادة العامة المشتركة.

الهوامش:

- (1) "إصلاح منظومة التربية والتكوين: التحولات والرهانات"، إعداد: إبراهيم الباعمراني، منشورات صدى التضامن، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، الطبعة الأولى 2020، ص: 25.
 - (2) عبد العظيم الفرجاني: "التكنولوجيا وتطوير التعليم"، طبعة 2002.....
 - (3) رمزي أحمد عبد الحفي، "التعليم عن بعد في الوطن العربي وتحديات القرن الحادي والعشرين"، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، القاهرة (2010)، ص: 67.
 - (4) المرجع نفسه، ص: 68.
 - (5) نفسه، ص: 69.
 - (6) نقصد بهاته القوانين والمرجعيات: دستور المملكة المغربية (01 يوليوز 2011)؛ الميثاق الوطني للتربية والتكوين (1999)؛ المخطط أو البرنامج الاستعجالي (2009 – 2012 / التقرير التركيبي)؛ الرؤية الاستراتيجية (2015 – 2030)؛ القانون الإطار 51.17 (2017)....
 - (7) موقع وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي: www.men.gov.ma
- قائمة المراجع :

أ- الكتب :

- الباعمراني (إبراهيم): "إصلاح منظومة التربية والتكوين: التحولات والرهانات"، (إعداد)، منشورات صدى التضامن، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، المغرب، الطبعة الأولى 2020.
- رمزي (أحمد عبد الحفي): "التعليم عن بعد في الوطن العربي وتحديات القرن الحادي والعشرين"، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، القاهرة (2010).
- الفرجاني (عبد العظيم): "التكنولوجيا وتطوير التعليم"، طبعة 2002.
- ب- موثيق ودلائل وتقارير:
- دستور المملكة المغربية (01 يوليوز 2011).
- الميثاق الوطني للتربية والتكوين (1999)، اللجنة الخاصة بالتربية والتكوين.
- التقرير التركيبي للبرنامج الاستعجالي (2009 – 2012)، وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي.
- الرؤية الاستراتيجية (2015 – 2030)؛ المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي.
- القانون الإطار 51.17 (2017)....

ت- المواقع الالكترونية :

- موقع وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي: www.men.gov.ma
- موقع مديرية برنامج "جيني": genie@men.gov.ma

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في منظومة التعليم العالي بالجزائر: نحو استراتيجية وطنية لتوطين التكنولوجيا الحديثة وتنمية الموارد البشرية

**The impact of the use of information and communication technology in the
higher education system in Algeria: Towards a national strategy for the
localization of modern technology and the development of human resources**

أ.د. الطاهر براك

و

د. شريفة كلاع

كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر

كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية
جامعة الجزائر 3، الجزائر

البريد الإلكتروني:

hamed02004@yahoo.fr

البريد الإلكتروني:

cherifaklaa@gmail.com

الملخص:

سيتم في هذه الدراسة معالجة موضوع أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في منظومة التعليم العالي، وذلك في محاولة للإجابة على الإشكالية التي مفادها؛ ما مدى توظيف وتوطين التكنولوجيا الحديثة في التعليم العالي وفي تنمية الموارد البشرية بالجزائر؟ وإذ تهدف هذه الدراسة إلى تبين واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر، وتبيان مدى الأثر الذي يحدثه استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية، وكذا البحث في الكيفية التي بالإمكان من خلالها توطين التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر خاصة في ظل أزمة التعليم، وتوقف الدراسة التي أحدثتها جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19"، وذلك بالإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أنه هناك نقص كبير في توظيف واستخدام الموارد البشرية للتكنولوجيا، لذا لا بد من استراتيجية وطنية لتوطين التكنولوجيا الحديثة من أجل تنمية الموارد البشرية وتحديث وتطوير منظومة التعليم العالي حتى يمكن مواجهة الأزمات الفجائية على غرار فيروس "كورونا كوفيد 19".

الكلمات المفتاحية:

استخدام التكنولوجيا - منظومة التعليم العالي الجزائرية - توطين - التكنولوجيا الحديثة - تنمية الموارد البشرية.

Abstract:

In this study, the issue of the impact of the use of information and communication technology in the higher education system will be addressed, as it will be done in an attempt to answer the problem that is: To what extent is the employment and localization of modern technology in higher education and in the development of human resources in Algeria? While this study aims to show the reality of the use of modern technology in the higher education system in Algeria, to show the extent of the impact that the use of information technology has on the performance of human resources in Algerian universities, as well as to research how modern technology can be localized in the higher education system in Algeria, especially in light of The education crisis and the suspension of the study caused by the pandemic "Corona Covid 19", by relying on the descriptive and analytical approach, and the study concluded that there is a great shortage in employing and using human resources for technology. Therefore, a national strategy is needed to localize modern technology for the development of human resources. And modernization and development of the higher education system so that it can face sudden crises such as the "Corona Covid 19" virus.

Key words:

technology use - the Algerian higher education system - localization - modern technology - human resource development.

مقدمة:

يمتاز القرن الواحد والعشرين بدرجة عالية من التطور العلمي والتفوق التكنولوجي في كافة المجالات، مما جعل القدرة على الإبداع في المعرفة العلمية والتكنولوجية أحد المقومات الأساسية للتنمية الشاملة، وهو الأمر الذي جعل مختلف المؤسسات والنظم الاجتماعية تعمل على تشجيع الابتكار وتطبيق التكنولوجيا الحديثة للتكيف مع البيئة بكفاءة عالية، وبالنظر إلى أهمية دور الجامعات في هذا العالم المتطور والمتفوق تكنولوجيا وبخاصة في الوقت الراهن، نجد أنها تؤدي دورا رياديا في خدمة المجتمع، إذ تسهم إسهاما كبيرا في إعداد الإطارات المؤهلة في الدولة، كما تعمل على خلق الوعي وزيادة المعرفة، وإذا كان التعليم العالي هو المدخل الحقيقي للتنمية الشاملة، فإنه يجب على الدول رسم خريطة واضحة لتطويره تراعي في ذلك استراتيجية ومتطلبات منظومة التعليم في القرن الواحد والعشرين في الوطن العربي عامة والجزائر محل دراسة هذا البحث على وجه الخصوص.

فعلى إثر التغيرات والتطورات وكذا الأزمات التي حدثت وتحديث في العالم وأبسط مثال على ذلك جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19"، الذي أوقف جميع الأعمال من تعليم وتجارة وحركة الأشخاص، الأمر الذي أثر على إكمال المقررات الدراسية الجامعية بشكل عادي، وجعل من الضرورة وبشكل ملح أن تتم الدروس عن بعد وعبر الأنترنت من خلال إستخدام التكنولوجيا الحديثة، فكان لا بد للجامعات من بذل جهود الإستجابة لهذه التحديات بإعتبارها مؤسسات إجتماعية طورها المجتمع لغرض خدمته، ومن ثمة فإنه ينبغي على الجامعة أن تُحدث التغيير المستمر في بنيتها ووظائفها، وبرامجها بشكل يتناسب مع التغيرات التكنولوجية المتسارعة سواء في الجزائر أو في بقية الوطن العربي، لأنه أمر أصبحت تستدعيه الحاجة لما له من أهمية كبرى ومن تداعيات على باقي القطاعات بما يعود بالنفع والصالح العام.

أهمية البحث:

يسعى هذا البحث إلى تبين مدى أهمية توطيّن التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر خاصة وقت الأزمات، كما أن هذا البحث يأتي لتحقيق هدف أساسي وهو وضع تصور لاستراتيجية وطنية لتوظيف وتوطيّن تكنولوجيا المعلومات في التعليم عن بعد، المبنية على درايات ومعطيات مستقبلية لنتائج توظيف هذه التكنولوجيا، وأيضا النظر في مدى استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم عن بعد وقت جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19" وتقييم نجاعتها، خاصة وأن الأمين العام لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية قد صرح في بدايات شهر جوان/ حزيران 2020 عن فشل سياسة التعليم عن بعد، وضرورة الرجوع للدراسة في النصف الثاني من شهر أوت 2020، وذلك من خلال نشر تعليمية وزارية من طرف وزير الوزارة الوصية، وقد كان ذلك كنتيجة عدم التوطيّن الكافي والناجح للتكنولوجيا الحديثة، وكذا عدم تمكن المورد البشري من تلك التقنيات بشكل جيد وفي بعض الأحيان بشكل شبه تام، سواء من طرف الأساتذة أو بقية المورد البشري الآخر.

إشكالية البحث:

انطلاقا من ذلك ومما سبق ذكره سيتم طرح الإشكالية الرئيسية التالية: كيف تؤثر التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في الجامعات الجزائرية على عمل وسير التعليم وكذا تنمية الموارد البشرية؟ كما يمكن أيضا طرح إشكالية أخرى ذات صلة بالأولى، ألا وهي: ما مدى توظيف وتوطيّن التكنولوجيا الحديثة في التعليم العالي وفي تنمية الموارد البشرية بالجزائر؟

عناصر البحث: لمعالجة موضوع: "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والإنترنت في منظومة التعليم العالي بالجزائر: نحو إستراتيجية وطنية لتوطين التكنولوجيا الحديثة وتنمية الموارد البشرية"، سيتم تقسيم البحث إلى المحاور التالية:

1. الجامعات الجزائرية والتطور التكنولوجي: واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر.
2. أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية.
3. كيف بالإمكان توطين التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر مع الإشارة إلى أزمة التعليم في ظل جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19".

1 - الجامعات الجزائرية والتطور التكنولوجي: واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر:

إن الإفادة من نقل وتوطين تكنولوجيا المعلومات يتطلب من المجتمع الراغب في عملية النقل، عملية تقويم لهذه التكنولوجيا، فضلا عن تطويعها للاحتياجات المحلية، وذلك لا يمكن إلا في ظل وجود مستوى معلوماتي وتكنولوجي وطني قادر على التقويم والتطويع، فعدم الخضوع لهاتين العمليتين لا يؤثر على التبعية فقط للمجتمع المنقول منه، بل إهدار للموارد أو الاستثمارات المخصصة للتطوير العلمي والتكنولوجي داخل الدولة، وكما هو معروف فإن المجتمع العربي ومنه الجزائري يعاني من مشاكل في مجال إقتناء ونقل وتوطين التكنولوجيا وبعضها يتعلق باختلال في هيكل الناتج الصناعي والبعض متعلق بطبيعة تكنولوجيا المعلومات في حد ذاتها، وفي ما يخص هذا المشكل الأخير فإن مهمة التوطين تزداد صعوبة كلما زاد الفارق في المنسوب التكنولوجي بين المصدر والمستورد لها، وهذا الفرق قد اتسع بالنسبة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والإنترنت في منظومة التعليم العالي بالجزائر، باعتبارها أحد فروع التكنولوجيا الحديثة والمتقدمة، إضافة إلى معدل التطور المتسارع لتكنولوجيا المعلومات¹.

لقد اتجهت الجزائر نحو رقمنة قطاع قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، حيث يكمن الإطار السياسي لذلك من خلال وضع "إستراتيجية الجزائر الإلكترونية 2013"، وقد سبقه الإطار التشريعي الذي يتكون من القانون التوجيهي للتعليم العالي لسنة 1999 والقانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي لسنة 2015، ففي ما يخص الإطار المؤسسي تتقاسم الإدارة المركزية والمؤسسات تحت الوصاية، الصلاحيات في مجال الرقمنة، وقد وردت الرقمنة في صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي وتضطلع بها مديرية الشبكات وأنظمة الإعلام والإنترنت الجامعية، كما تساهم مجموعة من المؤسسات التابعة لقطاع التعليم العالي في مجال الرقمنة²، ولقد حددت تلك الإستراتيجية خمس مؤشرات تمكن من قياس التقدم في تشييد مجتمع المعلومات وتقييم وضعية قطاع تكنولوجيات الإعلام والإنترنت، وقد تمثلت تلك المؤشرات في ما يلي:

- مؤشر الجدوى الرقمية.
- مؤشر النفاذ الرقمي.
- مؤشر التحضير الإلكتروني.
- مؤشر تكنولوجيات الإعلام والإنترنت.
- مؤشر التحضير فيما يتعلق بالحكومة الإلكترونية.

أما من حيث المحتوى فقد حددت تلك الإستراتيجية 13 محورا رئيسيا وتم تحديد هدف رئيسي وأهداف خاصة لكل محور، إذ تتضمن تلك الأهداف الخاصة عددا من العمليات، من بينها محوران مهمان وهما تطوير الكفاءات البشرية أولا، وتدعيم البحث والتطوير والإبتكار في مجال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال ثانيا، ففي ما يخص تطوير الكفاءات البشرية قد جاء في الوثيقة المذكورة أن الموارد البشرية الكفؤة تمثل أساس كل نظام إقتصادي، لا سيما عندما يتعلق الأمر بتكنولوجيايات الإعلام والاتصال التي يتطلب تطورها السريع قدرات إستيعاب وتكيف عالية فيما يخص القطاعات الوزارية والهيئات، ولأحضرت تلك الوثيقة أن هناك عدد غير كاف في الكفاءات التقنية المتخصصة في تكنولوجيايات الإعلام والاتصال، وفي هذا الصدد يخص الهدف الرئيسي وضع برنامج يمنح الأولوية للتكوين العالي والتكوين المهني في مجال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال أولا، أما الهدف الخاص الأول فإنه يهدف إلى دعم التكوين العالي للمهندسين وما يعادلهم والتكوين المهني للتقنيين السامين في المجال المذكور ثانيا، وخصص الهدف الخاص الثاني لتقنيين تكنولوجيايات الإعلام والاتصال لكافة المعنيين في القطاع³.

وتجدر الإشارة إلى أن قطاع البحث العلمي والتطوير التكنولوجي يحكمه القانون رقم 15-21 المؤرخ في 18 ربيع الأول 1437هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2015م والمتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، وبناء على ذلك يعتبر وزير التعليم العالي والبحث العلمي مكلف بصفة عامة بدراسة التدابير الضرورية لتنظيم أطوار التعليم العالي وتطويرها، فهو المخول على تطوير إستعمال تكنولوجيايات المعلومات والاتصال والتكنولوجيا الحديثة في التسيير والتعليم وترقيتها، وقد سبق ذلك؛ المرسوم التنفيذي رقم 13-78 المؤرخ في 18 ربيع الأول 1434هـ الموافق لـ 30 جانفي 2013 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 14-22 المؤرخ في 21 ربيع الأول 1435 الموافق لـ 23 جانفي 2014، والذي حدد هياكل الوزارة ومهامها، وتتمثل هذه الهياكل في ما يلي⁴:

- المديرية العامة للتعليم والتكوين العالين.
- المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- مديرية التعاون والتبادل ما بين الجامعات.
- مديرية الشبكات وأنظمة الإعلام والاتصال الجامعية.
- مديرية التنمية والإستشراق.
- مديرية الدراسات القانونية والأرشف.
- مديرية الموارد البشرية.
- مديرية الميزانية والوسائل ومراقبة التسيير.
- مديرية تحسين إطار حياة الطلبة والتنشيط في الوسط الجامعي.

ويتكون الإطار المؤسسي لاستخدام التكنولوجيا ورقمنة منظومة التعليم العالي من المؤسسات التعليمية ومراكز البحث⁵، ورغم وجود تلك الهياكل التي من المفروض أن تقوم إدخال وسائل التكنولوجيا الحديثة لمنظومة التعليم العالي والعمل على تحسين أداء الموارد البشرية من أجل تحديث القطاع وجعله مواكبا للتطور التكنولوجي، وجاهزا لأي أزمات محدثة يمكن لها أن تحدث وتشل مجال عمل القطاع وعملية التعليم والتدريس ككل، ولعل أزمة التعليم التي أحدثتها جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19" قد بينت فشل منظومة

التعليم العالي بالجزائر من اعتماد واستخدام التكنولوجيا الحديثة بما يُمكن من سير أعمال الدراسة والتسيير بصفة عادية وإكمال العام الدراسي دونما مشاكل، إلا أن ما وقع فعلا خلال هذه الأزمة قد بين تخطيط القطاع بين قرارات عشوائية، كل أسبوع يصدر قرار يغير الذي قبله، وهو ما جعل الوزارة الوصية عاجزة فعلا عن أي تدارك للأخطاء وهو ما عجل بتعديل حكومي شهر جويلية 2020 أدى إلى تغيير وزير التعليم العالي والذي لم يكن أصلا في تخصص ذا صلة (تخصص الطاقات المتجددة).

وكقراءة لواقع عملية تطبيق استخدام التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر، نجد أن هناك مجموعة من العناصر المعرقلة لهذه العملية، منها ما هو تكنولوجي كالمشاكل المتعلقة بالمعدات والبرمجيات والشبكات، ومنها ما هو بشري ويتعلق أساسا بمستخدم التكنولوجيا وهو المتمثل في شخص الأستاذ الجامعي، ومن أهم المشاكل المتعلقة به قلة الخبرة وعدم الرغبة في استخدام التكنولوجيا في التعليم وكذا عدم اهتمامه بالتكنولوجيا لسبب أو لآخر، بالإضافة إلى العراقيل التنظيمية والمتمثلة في غياب خدمة الدعم التقني، وعدم إدراج تكنولوجيا المعلومات ضمن الأهداف العامة للجامعات - والكليات ككل دونما استثناء - وعدم وضوح الفوائد المنجزة في عملية التطبيق، وعدم إدراج إستراتيجية الرقمنة ضمن الإستراتيجية العامة للجامعات - ومنظومة التعليم العالي ككل - إضافة إلى عدم تخصيص برامج تدريبية للأساتذة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.⁶

وفي دراسة ميدانية للباحثين "مختار جلوي" و"آسيا بوطهرة" بعنوان "إمكانية تطبيق تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة الجزائر 3" المنشورة في مجلة الراصد العلمي عدد شهر مارس 2020، قد ركزت على أن نقص الإمكانيات المادية المتوفرة لتطبيق التعليم الإلكتروني في "جامعة الجزائر 3" والمتواجدة بالعاصمة فما بالك بجامعات المناطق الداخلية أو الصحراوية ومناطق الظل؛ تعتبر أول مشكل يحد من توسيع تطبيق تكنولوجيا التعليم في منظومة التعليم العالي لدى الطاقم الفني القائم على هذا المشروع، في ظل نقص تكوين الأساتذة بالجامعة كما تم الإشارة إليه سابقا حول التعليم الإلكتروني والتي تم اللجوء إليها إثر أزمة توقف التعليم والدراسة التي أحدثتها جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19"، حيث يعتبر ذلك أساس إبتعادهم عن استخدام هذا النمط من التعليم.⁷

وعموما ما يمكن قوله عن واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر، أن هناك نقائص يعاني منها هذا القطاع الحساس، ولعل أزمة التعليم التي خلفتها جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19" قد كشفت حالة العجز والقصور في إكمال التعليم والدراسة وهو ما أدى إلى التوقف التام عن الدراسة منذ منتصف شهر مارس 2020 إلى غاية شهر أكتوبر 2020، حيث أن تلك النقائص منها ما هو متعلق بالعامل البشري ونقصها الأساتذة والطلبة، ومنها ما هو متعلق بالنقائص المتعلقة بالعامل المادي ونقصها البنى التحتية أي الجامعات والكليات، وهو ما يمكن إيضاحه في ما يلي⁸:

1 - النقائص المتعلقة بالعامل البشري: ونقصه به المعلمين أي الأساتذة والمتعلمين أي الطلبة، فالتعليم هو استثمار لأغلى أنواع الموارد وهو المورد البشري، وتكمن أهم الصعوبات المتعلقة بالعامل البشري فيما يتعلق بمدى تطبيق التكنولوجيا الحديثة فيما يلي:

* صعوبة توفر أجهزة الوساطة الإلكترونية لدى أغلب الطلاب كخدمة الأنترنت العالية الجودة والحاسوب خاصة في المناطق النائية ومناطق الهامش والظل، فالجزائر بلد مساحتها شاسعة وهناك مناطق لا تحتوي على تغطية لشبكة الأنترنت، إضافة إلى الظروف المادية لبعض الطلبة.

* صعوبة التطبيق في بعض المواد خاصة منها التقنية والتطبيقية، والتي تستوجب الإحتكاك المباشر بالمخابر والأساتذة والمؤطرين كما تتطلب المراقبة المباشرة والمستمرة.

* صعوبة التعامل مع معلمين وأساتذة غير متدربين على التعليم الذاتي، فالتعليم الذاتي يتطلب مهارات خاصة وإرادة قوية وقدر كبير من الوعي، في ظل غياب عملية التحسيس والإعلام وقلة البرامج التدريبية للأساتذة ومتخصص المختبرات⁹.

2 - النقائص المتعلقة بالبنى التحتية:

* ضعف البنية التحتية وقلة الإمكانيات والوسائل المادية المدعّمة لاستخدام المعلومات والاتصال والتكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي.

* النقص والضعف الملحوظ في البنية التحتية من شبكات، حواسيب، أنترنت، وسائل وتقنيات الاتصال، إنقطاع التيار الكهربائي ... إلخ في الجامعات الجزائرية، ما يصعب إستخدامها من طرف الطالب وكذا الأستاذ.

* المشاكل الفنية التي تنتج عن الإنقطاع أثناء البحث والتصفح وإرسال الرسائل لسبب فني أو غيره، تعتبر مشكلة يواجهها الأساتذة والطلبة على حد سواء.

* نقص الدورات التكوينية - إن لم نقل عدمها - وعدم التحكم في التكنولوجيات الحديثة أو الإعتماد السلبي عليها¹⁰.

2 - أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية:

إن إستخدام تكنولوجيا المعلومات من شأنها أن تسهم في رفع أداء المورد البشري في الجامعات، إذ أن تزويد الموارد البشرية بأدوات البحث والتكنولوجيا الحديثة يسهم في استخراج البيانات من قواعد البيانات، ويشجع سير العمل وبرمجيات فرق العمل في الكليات والجامعات، كما يسوق لمفهوم فرق العمل بدل العمل الفردي، والاستثمار في فرق العمل لضمان تحفيز التشارك في المعرفة، لضمان إتخاذ القرارات الجماعية التنظيمية¹¹، ومن ثم فإن عملية تقييم الأداء الإلكتروني للموارد البشرية ذات أهمية بالغة لتوجيه سلوك الموظف أو التقني، أو المسؤول ... إلخ في الجامعات، على اعتبار أن للتكنولوجيا أثر إيجابي على طريقة عمل إدارة الموارد البشرية، بما يمكن تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية، وكذا السماح لإدارة الموارد البشرية بتسيير أفضل الخطط ذات الصلة من أجل إتخاذ القرارات بسرعة إنطلاقاً من تحديد الوظائف بوضوح وتقييم الأداء، كما أنها تساعد على تعزيز التواصل مع المجتمع الخارجي والموظفين على حد سواء، كما يمكن أيضاً إستخدام الأنترنت في عملية تقييم الأداء عن طريق الاختبارات الذاتية¹² للمورد البشري في الجامعات الجزائرية.

لذا فإن التركيز بشكل أساسي على الأبعاد المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتنميتها وتعزيز إستخدامات تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة في أدائها، لا بد من أن يكون من ضمن توجهات الجامعات الجزائرية ومنظومة التعليم العالي ككل، ومن ثم فإن إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري من المفروض أنه يأتي ضمن اهتمامات وأولويات الإدارة بشكل عام، حيث أن رفع مستوى الأداء الوظيفي يقودنا إلى تحسين الأداء داخل الجامعات ومنظومة التعليم العالي، وصولاً إلى تقديم الخدمة بشكل أسرع وبجودة عالية وبما يتوافق مع توقعات وحاجات متلقي الخدمة في القطاع¹³.

وإنطلاقاً من ذلك؛ تؤثر تكنولوجيا المعلومات ونظمها على قدرة أداء الموارد البشرية لوظائفها الأساسية، ولعل أهم الفوائد والمزايا التي يمكن أن تجنيها تلك الموارد البشرية إذا ما إستخدمت تكنولوجيا المعلومات بالشكل الأمثل تتمثل في:

- السرعة والدقة في إنجاز الأعمال المطلوبة.

- تقليل التكاليف والحد من استخدام الملفات الورقية التي تأخذ حيزا كبيرا في الجامعات.
- تحسين الكفاءة وزيادة الفعالية وذلك من خلال القيام بالأعمال المطلوبة بالطريقة الصحيحة، مع زيادة القدرة على التنسيق بين الدوائر والأقسام الإدارية المختلفة.
- تحديد قنوات الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة في الجامعات.
- تهيئة الظروف المناسبة لإتخاذ القرارات الفعالة، وذلك عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب.
- حفظ البيانات والمعلومات التاريخية والضرورية التي تعتبر ذات أهمية للمديريات والإدارات الفرعية.
- المساعدة في تفادي الأزمات المتوقعة أو التقليل منها، بما يحقق السرعة في معالجتها وأخذ الاحتياطات اللازمة¹⁴ في حالة وقع أزمات غير منتظرة وهو ما حدث فعلا إثر أزمة التعليم التي خلقتها جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19".

وما يمكن قوله أيضا في هذا الصدد، هو أن الجامعة تقوم بتوفير قاعدة بشرية قادرة على استيعاب وتطويع وتطوير التكنولوجيا، كما أن نقل التكنولوجيا لا يكون ذو فعالية دون تنمية كمية ونوعية لرأس المال الفكري، ولا يمكن لأي بلد أن يتبع سياسة تقدمية في مجال العلم والتكنولوجيا ما لم تكن لديه القدرة البشرية ذات المستويات والمؤهلات والخبرات الفنية لإنجاز المهام بكفاءة ونجاح¹⁵، حتى يمكن الوقوف على الملموس من أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية.

وتجدر الإشارة إلى أن الباحثين ومن أجل محاولة معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الجزائرية وخاصة في ظل أزمة التعليم التي خلقتها جائحة كورونا، قد قام صاحبي هذا البحث بالتواصل بمركز تابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية وهو مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني (CERIST) والذي قام بعملية إستبيان من أجل تحليل الوضع الحالي اليومي للطلبة (في نهاية الطور)، والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين نتيجة الحالة الوبائية لفيروس "كورونا كوفيد 19"، في إجراء لمعرفة كيف يتم التكيف مع العراقيل التي يولدها الحجر الصحي على عمليتي التعليم والبحث العلمي؟، حيث يهدف هذا الإستبيان، الموجه إلى أفراد الأسرة العلمية والبحثية والذين هم مطالبون في فترة الحجر الصحي أو ما بعد الحجر الصحي بتحضير مخرجات؛ إلى معرفة مدى تقديرهم لاستخدامهم لتكنولوجيات الإعلام والاتصال عند أداء أنشطتهم بما فيها التعليم و/أو البحث، ولقد كان إنطلاق هذا الإستبيان بتاريخ 2020/08/12، متضمنا 51 سؤالا، وقد وزع على فئات عمرية مختلفة كما هو مبين في جدول (1):

جدول رقم (1): الفئات العمرية للإستبيان

> 25
[30 , 25]
[30 , 35]
[35 , 40]
[40 , 45]
[45 , 50]
[50 , 55]
[60 , 55]
[60 , 65]
< 65

وقد شمل الاستبيان كل من الأصناف التالية: أستاذ باحث، باحث دائم، طاقم دعم أو إداري، طالب دكتوراه (موظف غير مدني)، طالب في السنة الخامسة، وشمل أيضا جميع الجامعات والمراكز وجميع التخصصات وفروعها، ولربما أهم ما إحتوته تلك الأسئلة ما يلي:

1 - قبل الحجز؛ كم مرة تستخدم الكمبيوتر أو الجهاز اللوحي أو الهاتف أو جهاز iPad لمناقشة العمل مع زملائك؟

2 - مع الحجز؛ كم مرة تستخدم الكمبيوتر أو الجهاز اللوحي أو الهاتف أو جهاز iPad لمناقشة العمل مع زملائك؟

3 - هل فكرت في تثبيت تطبيق جديد على جهاز الكمبيوتر الخاص بك، iPad، الجهاز اللوحي، الهاتف، للتواصل مع زملائك والطلاب والمعلمين منذ الحجز؟

4 - إذا كانت الإجابة بنعم، ما هو نوع التطبيق؟

5 - هل كنت على اتصال بزملائك و/ أو المتعاونين منذ الحجز للحفاظ على علاقاتك العلمية والبحثية؟

6 - إذا كان الجواب "نعم"، ما نوع الاتصال الذي تستخدمه؟ هل:

* البريد الإلكتروني .

* وسائل التواصل الاجتماعي .

* منصات تعاونية .

* النشر المشترك عن بعد.

7 - هل أنت على اتصال بطلابك/ معلميك خلال فترة الحجز هذه لمواصلة إرسال الدروس؟

8 - إذا كان الجواب "نعم"، ما نوع الاتصال الذي تستخدمه؟ هل :

* البريد الإلكتروني

* وسائل التواصل الاجتماعي .

* منصات تعاونية.

10 - هل تشجع مؤسستكم العمل عن بعد أثناء جائحة كورونا من أجل الاتصال التعاوني.

11 - إذا كانت الإجابة بنعم، فما نوع الأدوات التي تستخدمها؟ هل:

- Slack
- Trello
- Google Drive/ Dropbox
- Azendoo
- Discord
-

آخر.

12 - هل ترغب في العمل في بيئة جامعية رقمية؟

13 - هل تشعر بالراحة عند استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا التعليم؟

14 - هل ترغب في الحصول على تدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا التعليم؟

15 - هل يمكنك تقديم أي معلومات أخرى تهتمك لإنشاء منصة مستقبلية للعمل عن بعد وللوصول إلى المعلومات العلمية والتقنية؟¹⁶.

وفي إنتظار نتائج الإستبيان التي لم يتم إستخلاصها بعد لحد يوم إرسال البحث من قبل المركز، وفي سعي من قبل الباحثين المشاركين في هذا البحث من أجل الحصول عليها، فإنه يبقى من باب الإلحاح الشديد أن يكون هناك تعميم وبشكل دوري لمثل هذه الإستبيانات من قبل الجهات المعنية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من أجل معرفة أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية، وتعميمها ليس فقط في مستويات ما بعد التدرج وعلى موظفين معينين، بل في جميع الأطوار الجامعية وعلى المورد البشري ككل، حتى يمكن معرفة الكيفيات التي يمكن بها توطين التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر.

3 - كيف بالإمكان توطين التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر مع الإشارة إلى أزمة التعليم في ظل جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19":

إن تأثيرات قلة - حتى لا نقول عدم - إستخدام التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر، تجعل من باب الإلحاح والضرورة إستشراف المستقبل حتى نكون أكثر إستعدادا لمواجهة التغيرات الجديدة خاصة تلك التي تحدثها الأزمات الغير متوقعة على غرار ما حدث من أزمة التعليم في ظل جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19".

فالتعليم العالي في مجتمعنا يواجه تحديات متلاحقة تتمثل في مسايرة الثورة العلمية والتكنولوجية وإستخدام المعومات والإتصال، لذا كان من الأهمية أن تتعامل العملية التعليمية مع التقدم التكنولوجي لما له من تأثير مباشر على الحياة الإجتماعية، وأن يكون هناك منهج علمي أساسه توظيف تكنولوجيا المعلومات لمواجهة التطورات الحديثة، إذ أن الرغبة في الإنضمام إلى مجتمع المعلومات والمعرفة جعلت كل مجتمع يرغب في وضع رؤية مستقبلية لما يجب أن تكون عليه منظومة التعليم العالي¹⁶ والسعي قدر الإمكان إلى توطين التكنولوجيا الحديثة فيها، وذلك من خلال العمل على تجسيد وتحقيق ما يلي على الواقع الفعلي:

1. تجهيز جميع الكليات والجامعات والمديريات الموجود على مستوى الجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتكنولوجيا المعلومات الحديثة، خاصة منها أجهزة الكمبيوتر وأجهزة الإتصالات لإستخدامها في عملية التعليم والتعلم.
2. إعتداد تكنولوجيا المعلومات كأساس في التعليم العالي وليس كوسيط¹⁷، وهو ما كانت له حاجة ماسة في أزمة التعليم التي أحدثتها جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19"، والذي بين عجز منظومة التعليم العالي الجزائرية في التمكن من إستخدام المعلومات والإتصال والتكنولوجيا الحديثة، للحيلولة دون توقف الدروس وربطها عبر الخط والتعليم عن بعد، وما زاد الأمر تعقيدا هو ضعف شبكة الأنترنت وضعف تغطيتها في كامل التراب الوطني الجزائرية، حيث عملت شساعة مساحة الدولة دورا في عدم القدرة على التقاط ذبذبات وتغطية الأنترنت.
3. إكساب الأساتذة الجامعيين والكوادر التقنية العاملين في الإدارة خبرات التعامل بالوسائط الإلكترونية¹⁸، وكيفية استخدام المعلومات والإتصال في منظومة التعليم العالي من أجل التمكن من وضع الدروس على الخط والبوابات الإلكترونية، والتفاعل والتواصل مع الطلبة والتمكن من تقديم محاضرات عن بعد، وهذا يكون عن طريق العمل على إقامة دورات تدريبية على الأقل في السنة مرتين لتفادي الوقوع فخ الأزمات وتوقف الدروس والإنقطاع عن التعليم كما حدث في ظل أزمة جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19".
4. توفير عملية التعليم المستمر والتعلم مدى فترة التعاقد والعمل بشكل دائم¹⁹ للأساتذة الجامعيين والموارد البشرية العاملة في قطاع التعليم العالي، والتدريب المكثف وتسيير تقديمها للعاملين في مواقع

عملهم وإقامتهم دون إضطرارهم للتنقل إلى ولايات ومناطق أخرى، حتى يتمكنوا من متابعة التطورات الحديثة ويكون هناك أثر لإستخدام المعلومات والاتصال والتكنولوجيا في منظومة الموارد البشرية، إذ لا يعقل أن يكون هناك أستاذ جامعي أو إداري في العقد الثاني من القرن الواحد والعشرين وخاصة في سنة 2020 لا يستطيع التعامل مع جهاز الكمبيوتر، فهناك من لا يعرف حتى كيف يستخدم البريد الإلكتروني وهناك من لا يفتحهم إلى في الشهر مرة، وهناك من لا يتقن أصلا الكتابة في الوارد، فما بالك بوضع الدروس على الخط وإلقاء المحاضرات عن بعد.

5. وضع خطة مفصلة لمراقبة وتقييم تقدم تنفيذ توطین التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي، وتكون قيد التقييم المستمر في سير التنفيذ اعتمادا على آلية المراقبة والتقييم²⁰، من قبل المصالح المعنية في الجامعات ومديريات الوزارة ذات الصلة بالموضوع.

6. لقياس أثر إستخدام المعلومات والاتصال وتكنولوجيا المعلومات في المبادرات التعليمية لا بد من إستعمال مؤشرات ومعايير قياس النفاذ، والتي لا بد لها أن تستجيب للتحديات التي أثّرت فيما تعلق بدور وقيمة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم، حيث يعتبر نهج قياس إستخدام وتأثير تكنولوجيا التعليم بإستخدام المؤشرات جزء مكمل لأي برنامج خاص بهذه التكنولوجيا، باعتبار أن المعلومة الإحصائية تساهم في تقييم السياسات وإتخاذ القرارات²¹ ذات الشأن.

7. العمل على التكوين الجيد والهادف للإعلام الآلي بالنسبة للفئات المعنية بالتعليم العالي خاصة الطلبة، إلى جانب توفير التجهيزات الخاصة²² بذلك فلا يعقل أن يتم تكوين الطلبة في مادة الإعلام الآلي بشكل نظري دون العمل على تطبيق ذلك على جهاز الكمبيوتر، وهو ما يساهم في تنمية المورد البشري، على إعتبار أن طلبة اليوم هم فنيو وتقنيو وإداريو ومدرسو الغد.

8. ربط الجامعات والكليات بشبكة الأنترنت وتحسين تدفقها، وتعميم إستعمال تكنولوجيا المعلومات والإتصال فيها وعلى مستوى كل المقاييس والمواد المدرسة، وكذا توريد وشراء برمجيات حديثة ومتطورة تخص عمليات التدريس²³.

9. تكثيف لجان دورية تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لتدرس الأدوات والنظم والتطبيقات المستخدمة²⁴ في منظومة التعليم العالي في جميع الجامعات والكليات على المستوى الوطني، للوقوف على تطبيق توطین التكنولوجيا الحديثة ومن أجل تحقيق فعلي لتنمية الموارد البشرية، وكذا الوقوف على مدى تأثير إستخدام المعلومات والاتصال على تفاعل المستهدفين منها ومعها، وإذا ما كانت هناك عوائق تواجههم فيجب التغلب عليها من خلال التقرب من الأساتذة والطلبة وبقية الكوادر البشرية وجميع التابعين لمديريات الموارد البشرية في الجامعات والوزارة الوصية المعنية بذلك.

10. عدم حصر إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة وكذا التعليم عن بعد في الأزمات فقط²⁵، والعمل توطینها مرفوقة بالعمل على تنمية الموارد والكوادر البشرية في القطاع ذا الصلة.

11. تشجيع القطاع الخاص على المساهمة في البحث والتطوير، وتحفيز نقل التكنولوجيا داخيل وزيادة التفاعل بين مراكز البحوث والجامعات والقطاع الخاص²⁶، من أجل تقوية قاعدة البحث والتطوير وتنمية الموارد البشرية وتوطین التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي وعدم الإكتفاء بالقطاع العام في ما يخص الدورات التدريبية وإدخال التكنولوجيا.

12. العمل على تحديث وتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بشكل دائم ومستمر ويتناسب مع طبيعة العمل وأيضا الربط الحاسوبي الداخلي بين الأقسام الإدارية حتى يتم تحقيق السرعة في توفير المعلومات والتكامل في تحقيق الخدمات.

13. العمل على رفد الجامعات ومنظومة التعليم العالي ككل بالكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة والقادرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، أي مراعاة العنصر البشري عند الإختيار والتعيين من حيث التخصص والمؤهلات، حيث أن كفاءة الأجهزة الحكومية تعتمد بشكل كبير على الاستثمار في العنصر البشري الذي يعد من أهم العناصر في العملية الإدارية.

14. إعداد البرامج والدورات التدريبية وعقد ورشات العمل والندوات المناسبة لمختلف المستويات الإدارية، حول الطرق الفعالة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات، والعمل على توفير هذه الأداة لكل جامعة ولجميع الوحدات الإدارية، وذلك من أجل زيادة السرعة والدقة في إنجاز المهام والواجبات.²⁷

15. يتطلب التوطين التكنولوجي زيادة عدد المهندسين التكنولوجيين والإطارات الكفأة، كما يشترط التدريب والتعليم الدائم من أجل تحديث وتعميق المهارات والمعارف والقدرات العلمية ورفع مستوى الموارد البشرية، وتوفير التجهيزات الحديثة والمتطورة المساعدة على تحقيق التنمية والتقدم²⁸ المنشود في القطاع ذا الصلة.

16. تطوير قواعد البيانات، وتطوير مناهج التعليم وتوظيف المفاهيم الحديثة والمتجددة لمواكبة التغيرات التكنولوجية.²⁹

فبالعودة إلى أزمة التعليم التي خلقتها جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19" في منظومة التعليم العالي بالجزائر، فبعد أن تم تعليق الدراسة بجميع أطوارها من قبل الوزارة المعنية منذ النصف الأول من شهر مارس 2020، ورغم أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية قد لجأت إلى تبني تقنية التعليم عن بعد عبر الأنترنت، وسط تساؤلات عن مدى نجاح هذه التجربة في ظل توقع العديد من العقبات التي قد تواجهها أهمها مشكل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ظل الضعف الكامل لتغطية شبكات الأنترنت، ورغم جعل إجراءات الحجر المنزلي فرصة سانحة لحوالي 1.25 مليون طالب جامعي للتواصل عن بعد مع الأساتذة والزلاء والذي يأتي ضمن تفعيل مدونات البحث العلمي عبر منصات إلكترونية عبر الأنترنت (CERIST, SNDL, ASJP, moodle)، مبرمجة لكل المستويات الدراسية وفي جميع التخصصات العلمية، من أجل تدارك وتعويض المحاضرات والنشاطات المغيبة في الجامعة بعد قرار تعليقها بسبب تأزم الوضع الصحي³⁰، إلا أنه كان هناك تباين في أداء المورد البشري وخاصة منهم الأساتذة، وهذا راجع إلى عدم تحكمهم في تقنيات الإعلام الآلي، فضلا إلى عدم درايتهم الكافية للإستغلال الجيد للمنصات التعليمية التي تم وضعها تحت تصرفهم، وهذا ما أدى إلى انخفاض في أدائهم، بالمقابل مع ما يقدمونه أثناء تدريسهم بالطريقة التقليدية بحكم إكتسابهم للخبرة عبر سنوات، الأمر الذي جعل عملية التعليم الجامعي عن بعد عبر الأنترنت، والتي تم تبنيها في ظروف إستثنائية على مستوى الجامعات الجزائرية، تشوبها النقائص نتيجة بعض المعوقات³¹، والتي تم ذكرها في المحور الأول المتعلق بواقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في منظومة التعليم العالي بالجزائر.

وفيما يلي الخطة الإجرائية المنظمة المقترحة لترشيد إستعمال وسائل التكنولوجيا في التعليم، وهي تعتبر تصور مدروس للمستقبل ولما يجب أن يبدو عليه إستعمال وسائل الاتصال وتكنولوجيا التعليم، والتي بالإمكان تطبيقها والإستفادة منها خاصة وقت الأزمات مثلما أحدثتها جائحة فيروس "كورونا كوفيد 19" والذي خلق أزمة للتعليم وإكمال المناهج التعليمية والدروس:

الشكل رقم (1): ترشيد توظيف إستعمال وسائل التكنولوجيا في منظمة التعليم العالي



المصدر: من إعداد الباحثين

الخاتمة:

ما يمكن قوله ختاماً؛ هو أن وظيفتي التدريب والتطوير تبقى من أهم مقومات تنمية الموارد البشرية، وكفاءة الأداء التنظيمي والمؤسسي في الجامعات الجزائرية، والتي لا بد لها من توطيد التكنولوجيا الحديثة وتطويرها في منظومة التعليم العالي ككل وليس في الكليات والجامعات، مع التركيز على المورد البشري لأنه هو المقصود في إطار التغذية العكسية والتي مفادها إذا تم تدريب الموارد البشرية في جميع الجامعات على حسن استخدام المعلومات والاتصال والتكنولوجيا الحديثة في ظل التمكين من أدواتها والتدريب المستمر وفق إستراتيجية مدروسة، سيكون هناك أثر لتوطيد التكنولوجيا في منظومة التعليم العالي خاصة إثر الأزمات المفاجئة التي يمكن السرعة في إحتواءها عندما يكون هناك التوطن الفعلي ذا الأثر الجيد للتكنولوجيا وللمورد البشري.

الهوامش:

- 1 - سوهام بادي، "سياسات وإستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم: نحو إستراتيجية وطنية لتوظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري"، رسالة ماجستير غير منشورة، 2004 - 2005، قسم علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص. 223.
- 2 - محمد أحميداتو، "سياسات الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والإقتصادية، م. 57، عدد خاص بنشر أعمال الملتقى الوطني الموسوم بـ "دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي"، المنظم من طرف خلية ضمان الجودة لكلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، يوم 1 مارس 2020، الجزائر، (أفريل 2020)، ص. 226.
- 3 - محمد أحميداتو، مرجع سابق، ص. 228 - 229.
- 4 - محمد أحميداتو، مرجع سابق، ص. 236.
- 5 - محمد أحميداتو، مرجع سابق، ص. 238.
- 6 - إيمان غرزولي، "معوقات إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين: دراسة حالة الجامعات الجزائرية"، مجلة العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، م. 19، ع. 1، (ديسمبر 2019)، ص. 338.
- 7 - مختار جلولي وآسيا بوطهرة، "إمكانية تطبيق تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة الجزائر 3"، مجلة الراصد العلمي، م. 07، ع. 01، (مارس 2020)، ص. 21.
- 8 - هاجر مامي وصارة درامشية، "إعتماد الجامعة الجزائرية على التعليم الإلكتروني عن بعد كآلية لضمان سيورة التعليم الجامعي في ظل أزمة كورونا"، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، م. 10، ع. 01، (جويلية 2020)، ص. 194.
- 9 - هاجر مامي وصارة درامشية، مرجع سابق، ص. 194.
- 10 - هاجر مامي وصارة درامشية، مرجع سابق، ص. 195.
- 11 - محمد لحسن لعلاوي، "واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الوطن العربي: دراسة تحليلية لبعض المؤشرات في الدول العربية"، مجلة أبعاد إقتصادية، م. 05، ع. 01، (ديسمبر 2015)، ص. 239 - 240.
- 12 - محمد طرفة، "تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي: دراسة حالة مؤسسة إتصالات الجزائر"، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، م. 06، ع. 03، (جانفي 2020)، ص. 275.
- 13 - العربي عطية، "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية: دراسة ميدانية في جامعة ورقلة بالجزائر"، مجلة الباحث، م. 10، ع. 10، (جوان 2012)، ص. 321.
- 14 - العربي عطية، مرجع سابق، ص. 322.

- 15 - سهى حمزاوي، "دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغيير التكنولوجي: الواقع والطموح"، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، م. 01، ع. 02، (ديسمبر 2017)، ص. 15 - 16.
- 16 - أعضاء لجنة الاستبيان كوفيد 19، "الإحتواء وأثره على التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر"، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني (CERIST)، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية، بتاريخ (2020/08/12)، تاريخ زيارة المركز (2020/09/17).
- 17 - سوهام بادي، مرجع سابق، ص. 212.
- 18 - سوهام بادي، مرجع سابق، ص. 236.
- 19 - سوهام بادي، مرجع سابق، ص. 236.
- 20 - سوهام بادي، مرجع سابق، ص. 236.
- 21 - هند علوي، المرصد الوطني لمجتمع المعلومات بالجزائر: قياس النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والإنترنت بقطاع التعليم بالشرق الجزائري: ولايات قسنطينة، عنابة، سطيف نموذجاً"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص إعلام علمي وتقني، 2007 - 2008، قسم علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص. 187.
- 22 - هند علوي، مرجع سابق، ص. 256.
- 23 - هند علوي، مرجع سابق، ص. 251.
- 24 - ضيف الله نسيمية وإيمان بن زيان، "معوقات استخدام تكنولوجيا المعلومات والإنترنت في العملية التعليمية من وجهة نظر أساتذة عينة من الجامعات الجزائرية، مجلة معارف، م. 12، ع. 22، (جوان 2017)، ص. 217.
- 25 - هاجر مامي وصارة درامشية، مرجع سابق، ص. 195.
- 26 - هاجر مامي وصارة درامشية، مرجع سابق، ص. 196.
- 27 - الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة: آفاق وأعدة في المنطقة العربية لعام 2030، تقرير صادر عن برنامج الأمم المتحدة الإسكو (ESCWA)، مطبوعة للأمم المتحدة تصدر عن الإسكو، بيت الأمم المتحدة، بيروت، لبنان، فيفري 2019، ص. 23.
- 28 - العربي عطية، مرجع سابق، ص. 330.
- 29 - سهى حمزاوي، مرجع سابق، ص. 7.
- 30 - سهى حمزاوي، مرجع سابق، ص. 11.
- 31 - هشام معزوز وآخرون، "واقع التعليم الجامعي عن بعد عبر الأنترنت في ظل جائحة كورونا: دراسة ميدانية على عينة من الطلبة بالجامعات الجزائرية"، مجلة مدارات سياسية، م. 3، ع. 3، عدد خاص جويلية 2020، ص. 77.
- 32 - هشام معزوز وآخرون، مرجع سابق، ص. 90 - 91.

قائمة المراجع:

- 1 - أحמידاتو، محمد، "سياسات الرقمنة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والإقتصادية، م. 57، عدد خاص بنشر أعمال الملتقى الوطني الموسوم بـ: "دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي"، المنظم من طرف خلية ضمان الجودة لكلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، يوم 1 مارس 2020، الجزائر، (أفريل 2020).
- 2 - بادي، سوهام، "سياسات وإستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم: نحو إستراتيجية وطنية لتوظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري"، رسالة ماجستير غير منشورة، 2004 - 2005، قسم علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- 3 - جلوي، مختار وبوطهرة، آسيا، "إمكانية تطبيق تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: دراسة ميدانية بجامعة الجزائر 3"، مجلة الراصد العلمي، م. 07، ع. 01، (مارس 2020).
- 4 - حمزاوي، سهى، "دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغيير التكنولوجي: الواقع والطموح"، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، م. 01، ع. 02، (ديسمبر 2017).
- 5 - طرفة، محمد، "تأثير تكنولوجيا المعلومات والإنترنت على وظائف الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي: دراسة حالة مؤسسة إتصالات الجزائر"، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، م. 06، ع. 03، (جانفي 2020).
- 6 - عطية، العربي، "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية: دراسة ميدانية في جامعة ورقلة بالجزائر"، مجلة الباحث، م. 10، ع. 10، (جوان 2012).
- 7 - علوي، هند، المرصد الوطني لمجتمع المعلومات بالجزائر: قياس النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والإنترنت بقطاع التعليم بالشرق الجزائري: ولايات قسنطينة، عنابة، سطيف نموذجاً"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، تخصص إعلام علمي وتقني، 2007 - 2008، قسم علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

- 8 - غرزولي، إيمان، "معوقات إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين: دراسة حالة الجامعات الجزائرية"، مجلة العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، م. 19، ع. 1، (ديسمبر 2019).
- 9 - لعلاوي، محمد لحسن، "واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الوطن العربي: دراسة تحليلية لبعض المؤشرات في الدول العربية"، مجلة أبعاد إقتصادية، م. 05، ع. 01، (ديسمبر 2015).
- 10 - مامي، هاجر درامشية، صارة، "إعتماد الجامعة الجزائرية على التعليم الإلكتروني عن بعد كآلية لضمان سيرورة التعليم الجامعي في ظل أزمة كورونا"، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، م. 10، ع. 01، (جويلية 2020).
- 11 - معزوز، هشام وآخرون، "واقع التعليم الجامعي عن بعد عبر الأنترنت في ظل جائحة كورونا: دراسة ميدانية على عينة من الطلبة بالجامعات الجزائرية"، مجلة مدارات سياسية، م. 3، ع. 3، عدد خاص جويلية 2020).
- 12 - نسيم، ضيف الله وبن زيان، إيمان، "معوقات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية من وجهة نظر أساتذة عينة من الجامعات الجزائرية، مجلة معارف، م. 12، ع. 22، (جوان 2017).
- 13 - الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة: آفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030، تقرير صادر عن برنامج الأمم المتحدة الإسكو (ESCWA)، مطبوعة للأمم المتحدة تصدر عن الإسكو، بيت الأمم المتحدة، بيروت، لبنان، فيفري 2019.
- 14 - أعضاء لجنة الاستبيان كوفيد 19، "الإحتواء وأثره على التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر"، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني (CERIST)، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية، بتاريخ (2020/08/12)، تاريخ زيارة المركز (2020/09/17).

**توطین منصة التعلیم الالکترونی (MOODLE) فی الجامعات الجزائریة
ودورها فی ضمان جودة واستمراریة العملية التعلیمیة فی ظل انتشار
جائحة فیروس کورونا**

The localization of the e-learning platform (Moodle) in Algerian universities
and its role in ensuring the quality and continuity of the educational process in
light of the spread of the Corona virus pandemic

أ/ داود غدیری

و

د/ أبوبکر بوسالم

مخبر الدراسات الاقتصادية فی المناطق الصناعية
والدور الجديد للجامعة

المركز الجامعی عبد الحفیظ بوالصوف - میلة
(الجزائر)

البرید الالکترونی

d.ghediri@centre-univ-mila.dz

مخبر دراسات استراتيجیات التنويع الاقتصادي
من أجل التنمية المستدامة

المركز الجامعی نور البشیر - البیض
(الجزائر)

البرید الالکترونی

bakeur87@yahoo.fr

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا، ومن أجل بلوغ أهداف الدراسة تم استطلاع (292) رأي تم اختيارهم بطريقة عينة كرة الثلج، أين تم استخدام استبانة الكترونية كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، والتي خضعت للمعالجة الإحصائية عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أسفرت الدراسة عن وجود دور كبير لتوطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا، كان مرده أساسا لالتزام أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle، يليه امتلاك معظمهم للوسائل والتقنيات التكنولوجية الداعمة والمساعدة على التعليم الإلكتروني، بينما صادف وجود بعض العراقيل حالت نسبيا عن استخدام منصة التعليم الإلكتروني بالشكل المطلوب من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: التعليم الإلكتروني؛ منصة "موودل"؛ العملية التعليمية؛ الجامعات الجزائرية؛ جائحة فيروس كورونا.

Abstract

This study aimed at identifying the role of localizing the e-learning platform Moodle in Algerian universities in ensuring the quality and continuity of the educational process in light of the spread of the Coronavirus pandemic, and in order to achieve the objectives of the study, (292) opinions were surveyed who were chosen by the snowball sample method, where was a questionnaire used Electronic as a tool to collect data from the study sample, which underwent statistical treatment by the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program. The study resulted in a major role for the localization of the e-learning platform Moodle in Algerian universities in ensuring the quality and continuity of the educational process in light of the spread of the Coronavirus pandemic, which was mainly due to the commitment of faculty members towards using the e-learning platform Moodle, followed by the majority of them owning the means and technological technologies that support and assistance On e-learning, while there were some obstacles that relatively prevented the use of the e-learning platform as required by some faculty members.

Key words: E-learning, "Moodle" Platform, Educational Process, Algerian Universities, Corona Virus Pandemic.

مقدمة

تعتبر التجربة الجزائرية فتيّة في مجال التعليم الإلكتروني، حيث ظهرت البوادر الأولى لاستخدام المنصات الإلكترونية في التعليم في سنة 2007، إذ شرعت الجامعات الجزائرية في تبني هذا النوع من التعليم، واستقطاب العديد من المنصات التعليمية، التي يمكن من خلالها تحقيق عملية التعليم والتعلم الإلكتروني كحل يساهم نوعاً ما في القضاء على مشاكل بيئة التعليم التقليدية؛ ومن بين المنصات المستخدمة في التعليم العالي بالجامعة الجزائرية نجد منصة التعليم الإلكتروني "موودل Moodle".

ولقد كانت الأزمة الحالية لجائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) سبباً لزيادة الالتفاف حول تقنيات التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، وتطبيقاً للإجراءات الاحترازية والوقائية من تفشي فيروس كورونا في الوسط المدرسي والتعلّمي في الجزائر، لجأت وزارة التعليم العالي الجزائرية لتفعيل العمل بمنصة التعليم الإلكتروني عن بعد "موودل Moodle" والتي تم تثبيتها منذ سنة 2012، وتعميمها على جميع الجامعات الجزائرية.

• إشكالية الدراسة

تبعاً لما تقدم فإن إشكالية الدراسة تكمن في الإجابة على التساؤل الجوهرى التالي:
هل يوجد هناك دور لتوطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا؟

• أهداف الدراسة

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى بلوغ الأهداف التالية:

- التعرف على درجة توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا؛
- التعرف على مدى ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا؛
- التعرف على دور توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا.

• فرضيات الدراسة

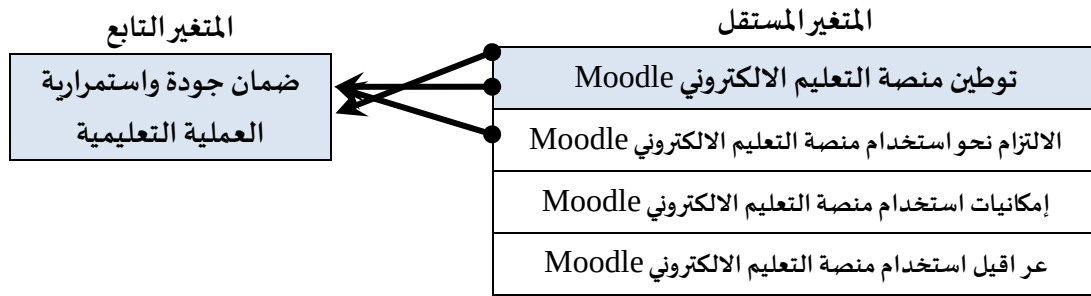
ضمن متطلبات الإجابة على التساؤل الرئيسى للدراسة، تم وضع الفرضية التالية:

- الفرضية العدمية (H0) تنص على: لا يوجد هناك دور كبير لتوطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا.
- الفرضية البديلة (H1) تنص على: يوجد هناك دور كبير لتوطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا.

• أنموذج الدراسة

يقدم أنموذج الدراسة صورة معبرة عن فكرة البحث، وطبيعة العلاقة بين متغيراته الرئيسية والفرعية، وكذلك إمكانية قياس هذه العلاقة بالارتباط أو تحليل الأثر، واعتماداً على الفرضية المطروحة تم وضع الأنموذج المقترح لهذه الدراسة، كما هو موضح في الشكل (1):

شكل رقم (01): أنموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة.

1- الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

في هذا المحور سيتم تبين الخلفية النظرية لكل من منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle) و العملية التعليمية، حسب التفصيل الآتي:

1-1- منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle)

منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle) هي فكرة وتطوير لعالم الحاسوب مارتن دوجيماس (Martin Dougiamas)، بدأ كرسالة دكتوراه من جامعة "كورتن بيرث"، غرب أستراليا، وهذه الفكرة تترجم في نظام للتعليم يقوم على التحويل من الأسلوب التقليدي للتعليم، إلى التعليم الإلكتروني، حيث يقوم بتسريع عمليات التعليم، ورفع جودتها، والاستفادة القصوى من الموارد؛ وكان أول إصدار أطلق منه في 20 أغسطس 2002، إلا أن نشره لأول مرة تأجل إلى غاية مايو 2008، وتم تقييمه إيجاباً من قبل العديد من المطورين والمستخدمين.

1-1-1 تعريف منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle)

تعتبر منصة "مودل" Moodle إحدى أنظمة إدارة محتويات التعليم (LCMS-Learning Content Management System)، وكذلك إحدى أنظمة إدارة التعليم (LMS-Learning Management System)، إضافة إلى أنها إحدى منصات التعليم الإلكتروني (e-Learning Platform). والمقصود بكلمة "مودل" Moodle هو اختصار للجملة (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment)، وهو نظام تعليم مفتوح المصدر، وبيئة تعلم افتراضية تدعم عملية التعلم في جميع مراحلها من تصميم واستخدام وإدارة وتقويم، ويشتمل النظام على عدد من الإمكانيات والأدوات التي تيسر إضافة المصادر والأنشطة وعمل الاختبارات وتقويم مشاركات المتعلمين.

ويعرف بسيوني (2007) منصة التعليم الإلكتروني مودل (Moodle) بأنها: "نظام إدارة تعلم مفتوح المصدر صمم على أسس تعليمية ليساعد المعلمين على توفير بيئة تعليمية إلكترونية، ومن الممكن استخدامه بشكل شخصي على توفير بيئة تعليمية إلكترونية، ومن الممكن استخدامه بشكل شخصي على مستوى الفرد، كما يمكن أن يخدم جامعة تضم أربعين ألف طالب، كما أن موقع النظام يضم أكثر من سبعين لغة مختلفة من أكثر من 138 دولة في العالم" (بسيوني، 2007، صفحة 276).

أما Kaminski (2005) فيعرفها كالآتي: "هي نظام إدارة المقرر (CMS)، وهي حزمة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس لخلق الجودة على الشبكة العنكبوتية، كما يطلق عليه أحيانا اسم أنظمة التعلم الإلكتروني (مثل نظم إدارة المتعلم (LMS))، أو أنظمة تعلم البيئات الافتراضية (VLE)" (Kaminski, 2005, pp. 1-3).

ونجد Brandi (2009) يعرفها كالآتي: "نظام صمم لمساعدة المعلمين على تصميم تعلم الكتروني يتصف بالجودة، ويعتمد في تصميمه على المدخل البنائي الاجتماعي، ويهدف إلى توفير أدوات تواصل متزامنة وغير متزامنة تدعم عمليات التقصي والاستكشاف عبر التعلم الإلكتروني، بما يساهم في خلق بيئة تعلم تسمح بالتعلم التعاوني والتفاعل بين الطلاب" (Brandi, 2009, pp. 16-17).

تبعاً للتعريفات السابقة يمكن أن نستنتج بأن منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle) هي عبارة عن نظام إلكتروني مفتوح المصدر، يمكن تطويره وتحسينه بصورة تتلاءم مع متطلبات المنظمات التعليمية، بحيث يساعد المعلمين (أعضاء هيئة التدريس) على إدارة العملية التعليمية بفعالية وبكل سهولة ويسر، وكذلك تلبية احتياجات المتعلمين في الحصول واستعراض جميع مقرراتهم الدراسية وممارسة الأنشطة المختلفة التي تمكنهم من رفع مستواهم المعرفي وزيادة تحصيلهم العلمي في دراستهم.

1-1-2- الأدوات التي توفرها منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle)

تأتي أهمية منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle) في طريقة دمج أدوات متنوعة في نظام واحد كمنظومة قائمة بذاتها، لإدارة عملية التعلم في إطار منظومة متكاملة وتقديم وإدارة تلك الخدمات لأطراف العملية التعليمية (الغريب، 2009، صفحة 535). وتتكون منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle) من عدة وحدات (أو أدوات) والتي يمكن استخدامها بشكل فعال في العملية التعليمية، كما تدعم تقديم المقررات الدراسية بسلاسة واحترافية وبكل سهولة، وهي على النحو الآتي بيانه (قانة و علي، 2020، صفحة 686):

- وحدة الدرس (Unit of Lesson): هي صفحة مبوبة تشتمل على عدة صفحات لعرض المقرر الدراسي أو جزء منه، ويمكن إدراج نهاية كل صفحة بسؤال (Question) أو رابط (Link) الصفحة التالية أو السابقة.
- وحدة الكتاب (Unit of Book): تمكن من إنشاء مقرر تعليمي على شكل كتاب الكتروني (E-Book) يتضمن كل محتويات الكتاب العادي.
- وحدة البريد الإلكتروني (Unit of E-Mail): تتضمن تبادل الرسائل الإلكترونية بين عضو هيئة التدريس (الأستاذ) والمتعلم (الطالب)، واستقبال الواجبات وتصحيحها، ثم التعليق عليها وإعادتها إلى المتعلم.
- وحدة المنتدى (Unit of Forum): تعطي إمكانية النقاش الفعال بين المتعلم (الطالب) وعضو هيئة التدريس (الأستاذ)، وقد تكون حلقات النقاش متزامنة (أي تفترض وجود المتعلم وعضو هيئة التدريس في نفس الوقت على الأرضية)، وقد تكون الحلقات غير متزامنة.
- وحدة سرد المصطلحات (Unit of Glossary): تستخدم لإضافة المفاهيم الغامضة وغير المفهومة الخاصة بالمقياس (المادة التعليمية)، سواء من أعضاء هيئة التدريس أو من المتعلمين لإثراء محتوى المقياس.
- وحدة الواجبات التعليمية (Unit of Assignment): هي وحدة تتيح لعضو هيئة التدريس بأن يطلب من المتعلمين أداء مهمة معينة (مثلا واجب منزلي أو بحث علمي)، فيقوم المتعلمون بتحضيرها،

ثم تحميلها للموقع بأي تنسيق مثل معالج النصوص أو العروض التقديمية (Power Point)، ليقوم عضو هيئة التدريس بتقييمها.

- وحدة المصادر التعليمية (Unit of Resource): هي المصادر التي تتضمن معلومات أو محتوى تعليمي، مثل الملفات (Files)، الروابط وصفحات الويب (Links & Web site)، الإعلانات (Publications)، لدعم المنهج الدراسي.
- وحدة الاختبار (Unit of Quiz): تتيح لعضو هيئة التدريس إنشاء اختبارات لتقويم طلابهم، وتتعدد أنواع الأسئلة المتاح إنشاؤها بين أسئلة الصواب والخطأ، وأسئلة الاختيار من متعدد أو الإجابة القصيرة.
- وحدة الاستبيانات (Unit of Questionnaire): وهي تتيح للمعلم أو عضو هيئة التدريس بناء استبيان التعرف على آراء الطلاب حول قضية ما، أو حول تقييم المقياس المقدم لهم.
- وحدة الويكي (Unit of Wiki): تعتبر أحد أدوات الويب، حيث يمكن للطلبة والأساتذة من خلالها بناء موضوعات تشاركية، مع إمكانية الحذف والتعديل في أي وقت ومن أي مكان.

4-1-1- بعض الإحصائيات عن استخدام منصة "مودل" (Moodle) عبر دول العالم

خلال عشرة (10) سنوات مضت، قامت منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle) بجذب شريحة جد كبيرة من المستخدمين، خصوصاً في مراحل التعليم الأكاديمية العليا، حيث أنه يمكن تخصيصه ليلاءم كل احتياجات كل منظمة مهما كان حجمها. والجدول الموالي يوضح بعض الأرقام والإحصائيات عن استخدام منصة التعليم الإلكتروني "مودل" (Moodle) عبر دول العالم:

جدول رقم (01): إحصائيات عن استخدام منصة التعليم الإلكتروني (Moodle) لعام (2020).

البيان	العدد
المواقع المسجلة	158000
البلدان	241
الدورات	29000000
المستخدمين	226000000
عدد المسجلين	1177000000
مشاركات المنتدى	495000000
المصادر	236000000
أسئلة المسابقة	2805000000

Source : (MOODLE Platform, 2020)

كما يوضح الجدول الموالي أفضل 10 مواقع مسجلة في 241 دولة لعام 2020:

جدول رقم (02): أفضل 10 مواقع مسجلة في 241 دولة في منصة (Moodle) لعام (2020).

الرقم	البلد	التسجيلات	الرقم	البلد	التسجيلات
01	و.م.أ.	12028	06	البرازيل	6878
02	إسبانيا	11864	07	البيرو	6217
03	المكسيك	9381	08	فرنسا	5397
04	ألمانيا	8451	09	الاتحاد الروسي	5127
05	الهند	8433	10	اندونيسيا	4932

Source: (MOODLE Platform, 2020)

2-1- العملية التعليمية (Learning Process)

1-2-1- تعريف العملية التعليمية

يتكون مصطلح "العملية التعليمية" من كلمتين هما:

- العملية (Process): هي مجموعة من الأنشطة لتحقيق هدف محدد، وتأخذ واحد أو أكثر من المدخلات وتحولهم إلى مخرجات، وهذا مرورا بالعديد من المعالجات تشتمل على الأدوار والمسؤوليات والأدوات وآليات التحكم الإدارية الضرورية.
 - التعليمية (Didactic): ظهر مصطلح "الديداكتيكا" في النصف الثاني من القرن 20، ويعود الأصل اللغوي للتعليمية إلى الكلمة الأجنبية "ديداكتيك" Didactique، ذات الاشتقاق اليوناني (Didaktikos) الذي جاء من الأصل (Didaskein)، وهو يدل على فعل التعلم (Enseignement).
- أما اصطلاحا فقد عرف (Legendre 1988) التعليمية بأنها: "علم إنساني موضوعه إعداد وتجريب وتقويم وتصحيح الاستراتيجيات البيداغوجية، التي تتيح بلوغ الأهداف العامة والنوعية للأنظمة التربوية".
- ونجد (Allaire & Martinand 1883) يعرفان التعليمية بأنها: "وجهة نظر لتعليم مترابط مع النظريات، المعرفة، العلوم التحضيرية (تحضير المحتوى)، حيث أنها ترتبط بإعادة البناء بغية الحصول على معرفة تحليلية تحويلية"، وعليه فإن التعليمية حسيهما تسعى إلى تحليل عملية اكتساب المعارف من عدمه، وحسن أدائها، بغية التعرف على العراقيل التي قد تواجهها، وتعيين طبيعتها وأطرافها، وذلك من خلال دراستها للأهداف والمحتويات، والطرائق التدريسية عبر المثلث الديداكتيكي (المعلم، المتعلم، المعرفة) (Allaire & Martinand, 1883, p. 29).

مما سبق يعرف كل من مصطفى والأنصاري (2002) العملية التعليمية بأنها: "توفير خدمة التعليم لعدد كبير من الأشخاص، يتم تقسيمهم إلى مجموعات مختلفة من خلال مجموعة من الأشخاص المتخصصين، باستخدام أدوات ووسائل متعددة في مكوناتها وطبيعتها، وذلك في مكان ما ضمن حيز جغرافي معين، يلتقي فيه الجميع في زمن محدد، يتم تعيينه وجدولته مسبقا" (مصطفى و الأنصاري، 2002، صفحة 28).

2-2-1- ركائز العملية التعليمية

ترتكز العملية التعليمية على عدة عناصر تعتبر أساسا لنجاحها وتحقيق أهدافها، ورغم أن التربويين اختلفوا في ماهية هذه العناصر وعددها، إلا أنهم يجمعون على ثلاثة (03) عناصر أساسية يجب الاهتمام بها والاعتماد عليها عند ممارسة العملية التعليمية، ألا وهي:

- المتعلم (البعد السيكلوجي النفسي): يعد المتعلم محور العملية التعليمية التي تتوجه إليها عملية التعليم، لذلك فالعملية التعليمية تبدي عناية فائقة له، والمتعلم ينظر إليه من خلال خصائصه الوجدانية والفردية والمعرفية في تحديد العملية التعليمية وتنظيمها، وتحديد أهداف وغايات التعليم المراد تحقيقها فيه، فضلا عن مراعاة هذه الخصائص في بناء المحتويات التعليمية، وتأليف الكتب، واختيار الأدوات والوسائل التعليمية، وأيضا طرائق التعليم (الجيرة، 2000، صفحة 288).
- المعلم (البعد البيداغوجي أو التربوي): هو العنصر الرئيس في العملية التعليمية، فهو من خلال ما يمتلك من كفاءات ومهارات تدريسية ومؤهلات علمية وقدرات واستعدادات للتعليم، يستطيع أن يساعد المتعلم على تحقيق الأهداف التعليمية بنجاح ويسر (أبو رياش و زهرية، 2007، صفحة 23).

فالمعلم (عضو هيئة التدريس) هو القائد التربوي الذي يسعى لتوصيل المعلومات والمعارف والخبرات التربوية، وتوجه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم (العامري، 2009، صفحة 13).

■ **المادة المعرفية (البعد الاستمولوجي):** وهي تتمثل في مختلف المناهج والمقرارات الدراسية، وهي تتجسد في وثيقة بيداغوجية رسمية تصدر عن الوزارة المختصة، لتحديد الإطار الإجباري لتعلم مادة دراسية معينة، وبالتالي فالمادة المعرفية (المناهج الدراسي) يشمل مختلف الخبرات التربوية والمعرفية التي تمنحها المؤسسة التعليمية للطلاب داخل محيطها أو خارجه، بغية مساعدتهم على نمو شخصيتهم في جوانبها المتعددة ومكتسباتهم المعرفية (مرعي و الحيلة، 2000، صفحة 21).

2- الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية

1-2- منهج الدراسة

يهدف الإجابة على التساؤل المطروح واختبار فرضيات البحث اتباعنا المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج المرجوة من الدراسة، ولأن الدراسة كمية فقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، واختبار ما إذا كانت هناك دور لتوطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا.

2-2- مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع المؤسسات الجامعية الجزائرية، والبالغ عددهم 106 مؤسسة جامعية موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني، منها: 50 جامعة، 13 مركزا جامعيًا، 20 مدرسة وطنية عليا، 10 مدارس عليا، 11 مدرسة عليا للأساتذة، وملحقتين (02) جامعتين (الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية، 2006)، ولصعوبة الوصول لكافة الجامعات عبر الوطن وفي الظروف الاستثنائية لانتشار وباء فيروس كورونا في جميع دول العالم وتطبيق الحجر الصحي، فقد اعتمد الباحثان على عينة كرة الثلج (Snowball Sampling) والتي تعتبر من أنواع العينات غير العشوائية، حيث نبدأ باختيار شخص يستوفي المواصفات الموضوعية للاختيار ضمن العينة ثم نطلب منه أن يقترح آخرين بنفس المواصفات وهكذا، ليتم منها اختيار عدد مفردات العينة المطلوبة وفق شروط معينة تضمن تمثيلا معقولًا لمجتمع الدراسة (Cohen, Manion, & Morrison, 2007, p. 116).

وعليه تم توزيع استبانة الكترونية على أعضاء هيئات التدريس في عدة مؤسسات جامعية، وتم استرداد 292 استبانة صالحة للدراسة في حين تم استبعاد 06 استبانات لم تكن صالحة للتحليل الإحصائي، أي كانت نسبة الاستبانات الصالحة للتحليل 97.98%، وهي نسبة جيدة جدا في حالة استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات في أبحاث العلوم الاجتماعية (Knopman & Al, 2004).

ولاختيار حجم العينة تم اختيار طريقة أدرجت الباحث Sekaran سنة 2003 (Sekaran, 2003, p. 295)، حيث أنه في حالة تحليل الأثر باستخدام الانحدار المتعدد يفضل أن يكون حجم العينة 10 أضعاف متغيرات الدراسة على الأقل، وبما أن الدراسة شملت أربعة (04) متغيرات فحجم العينة يكون يساوي 40 مفردة أو أكثر.

2-3- أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في استبانة عمل الباحثين على تطويرها لتناسب طبيعة الدراسة وعنوانها، وقد تم بلورة مدلولاتها من خلال استقراء الأبعاد العلمية المتضمنة المتغيرين التابع والمستقل، اعتمادا على ما تم طرحه نظريا في أدبيات كل من منصة التعليم الإلكتروني Moodle و العملية التعليمية.

ولقياس اتجاه آراء المبحوثين تم الاعتماد على مقياس ليكرت "Likert" الخماسي: غير موافق بشدة=01، غير موافق=02، موافق نوعاً ما=03، موافق=04، وموافق بشدة=05 (Mubarak & Noor, 2018, p. 7)، ومن أجل تحديد طول الفئات تم استخدام المدى (المدى = [أعلى قيمة- أدنى قيمة] / عدد الفئات)، أي $0.80 = 4 / (1-5)$ ، وعليه تتكون مجالات الفئات ودلالاتها كما هو موضح في الجدول التالي (Al-Abdullat & Dababneh, 2018, p. 530):

جدول رقم (03): توزيع درجات عبارات المحورين الثاني والثالث وفقاً لمقياس "ليكرت" الخماسي (5-point Likert Scale).

درجات المقياس	الوزن	مجال الفئات	الوزن النسبي	درجة الموافقة
غير موافق بشدة	1	[1.80-1]	من 20% إلى 36%	منخفضة جداً
غير موافق	2	[2.60-1.80]	من 37% إلى 52%	منخفضة
موافق نوعاً ما	3	[3.40-2.60]	من 53% إلى 68%	متوسطة
موافق	4	[4.20-3.40]	من 69% إلى 84%	عالية
موافق بشدة	5	[5-4.20]	من 85% إلى 100%	عالية جداً

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على (Al-Abdullat & Dababneh, 2018, p. 530).

4-2 اختبار جودة أداة الدراسة

4-2-1 اختبار صدق أداة الدراسة (Validity)

للتعرف على مدى الصدق الظاهري لأداة الدراسة (Face Validity) والذي يقصد به شمول الاستبانة على كل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل وأيضاً وضوح عباراتها ومفرداتها بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة جيجل وميلة، وبناءً على ملاحظاتهم تم إعادة صياغة بعض العبارات وإجراء التعديلات المطلوبة.

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قمنا بتطبيقها ميدانياً على مفردات العينة، وقياس الصدق البنائي أو صدق الاتساق الداخلي للأداة (Construct Validity) والذي يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، وذلك بحساب معامل الارتباط لبيرسون (Pearson)، لمعرفة درجة الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة مع متوسط عبارات المتغير الذي تنتمي إليه. وقد تم تقدير الصدق البنائي باستخدام عينة استطلاعية مقدرة بـ (20) مفردة، وقد جاءت نتائج التقدير كما هي موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (04): اختبار الصدق البنائي.

المتغيرات المستقلة	رقم العبارة	ارتباط العبارة بالنسبة لكل العبارات	المتغير التابع	رقم العبارة	ارتباط العبارة بالنسبة لكل العبارات
الالتزام نحو استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	01	**0.650	ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية	13	**0.679
	02	**0.601		14	**0.777
	03	**0.714		15	**0.717
	04	**0.799		16	**0.854
إمكانات استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	05	**0.761		17	**0.881
	06	**0.649		18	**0.807
	07	**0.610		19	**0.852
	08	**0.521		20	**0.781
عراقيل استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	09	**0.511		21	**0.813
	10	**0.739		22	**0.799
	11	**0.692		23	**0.836

**0.805	24		**0.674	12	
---------	----	--	---------	----	--

** دال عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

تبين نتائج الجدول رقم (04) أن مستوى الدلالة لمعامل الارتباط ($\text{Sig. (2-tailed)}=0.000 \leq 0.001$)، وهذا دليل على وجود ارتباط بين كل عبارة مع متوسط مجموع العبارات المكونة لكل متغير، بالإضافة إلى هذا جاءت معاملات ارتباط كل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع العبارات المشكلة لكل متغير محصورة بين 0.511 و 0.881 وهي أكبر من 0.50، مما يدفعنا للقول أن صدق أداة الدراسة محقق، لأنه يوجد ارتباط موجب وقوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع العبارات (Tseng & Lee, 2009, p. 6552).

2-4-2- اختبار ثبات أداة الدراسة (Reliability)

سيتم في هذه الدراسة تقدير الثبات بواسطة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient)، حيث اقترح كرونباخ (Cronbach) معادلة تعتمد على متوسط معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس أطلق عليها اسم معامل ألفا (Alpha Coefficient) لاختبار ثبات أو تجانس المقياس (Cronbach, 1951, p. 299).
ويحسب معامل "ألفا كرونباخ" وفق الصيغة التالية (Cohen, Manion, & Morrison, 2007, p. 506):

$$(\text{Alpha} = [nr_{ii}] / [1 + [n-1]r_{ii}])$$

حيث:

- (n) تمثل عدد العبارات.

- (r_{ii}) تمثل متوسط جميع الارتباطات ما بين العبارات.

بحيث أنه كلما زاد معامل "ألفا كرونباخ" عن القيمة (0.6) في البحوث الاستكشافية واقترب من الواحد دل ذلك على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات (Muqtadiroh, Astuti, Darmaningrat, & Aprilian, 2017, p. 518).

جدول رقم (05): قياس ثبات الاستبانة باستخدام "Cronbach's Alpha Coefficient".

الأبعاد/المحاور	عدد العبارات	معامل "ألفا كرونباخ"	القرار
الالتزام نحو استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	04	0.798	مقبول
إمكانيات استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	04	0.801	جيد
عراقل استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	04	0.823	جيد
توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle	12	0.847	جيد
ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية	12	0.919	ممتاز
معامل الثبات العام	24	0.826	جيد

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS).

من الجدول رقم (05) نلاحظ أن جميع قيم معامل "ألفا كرونباخ" جاءت أعلى من القيمة (0.6)، كما أن معامل "ألفا كرونباخ" العام بلغ (0.826)، وهذه القيمة حسب (Cohen, Manion, & Morrison, 2007, p. 506) تعبر أن ثبات أداة الدراسة جيد أو عال (Highly reliable).

3- عرض ومناقشة النتائج واختبار الفرضيات

1-3- التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة

1-1-1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بقياس درجة استخدام منصة Moodle

من أجل التعرف على درجة استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle من طرف أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الجزائرية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا، قمنا بتخصيص 12 عبارة موزعة على ثلاثة (03)

أبعاد، حيث قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وكذا تبيان اتجاهات آراء المبحوثين (درجة الموافقة)، وذلك لكل بعد، وفي الأخير قياس المستوى العام للمتغير المستقل، كما هو مبين في الجدول الموالي: جدول رقم (06): نتائج اتجاهات آراء المبحوثين حول درجة توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا.

المتغيرات المستقلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الالتزام نحو استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	4.115	0.684	عالية
إمكانيات استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	3.271	0.516	متوسطة
عراقيل استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	3.285	0.787	متوسطة
توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle	3.557	0.559	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

من خلال الجدول رقم (06) يتبين أن الوسط الحسابي العام لتوطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle بلغ (3.557) بانحراف معياري قدره (0.559)، وهو يندرج ضمن المجال [3.40-4.20] والذي يقابل درجة موافقة عالية، مما يدل أن المبحوثين يؤكدون على وجود درجة عالية لتوطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا. ويمكن إرجاع بلوغ هذه النسبة العالية من نجاح توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle بالجامعة الجزائرية بدرجة أولى إلى التزام أعضاء هيئة التدريس وتوجههم نحو تبني التعليم الإلكتروني من خلال استخدام منصة Moodle.

3-1-2- عرض وتحليل نتائج قياس مدى ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية

يبين الجدول رقم (07) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول متغير ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية، وأيضاً اتجاهات آراء المبحوثين (درجة الموافقة)، والذي تم قياسه اعتماداً على اثني عشر (12) عبارة:

جدول رقم (07): نتائج اتجاهات آراء المبحوثين حول متغير ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية.

المتغير التابع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية	3.629	0.897	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

من خلال الجدول رقم (07) يتضح أن الوسط الحسابي العام لمتغير ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية جاء مرتفع عن مقياس ليكرث الخماسي، حيث بلغ (3.629) بانحراف معياري قدره (0.897). وهو يندرج ضمن المجال [3.40-4.20] والذي يقابل درجة موافقة عالية، مما يدل أن المبحوثين يؤكدون على وجود مستوى عال في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في الجامعات الجزائرية محل الدراسة، من خلال استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا.

3-2- اختبار فرضيات الدراسة

3-2-1- اختبار صلاحية نموذج الدراسة (اختبار الفرضية الرئيسية)

يتم اختبار ملائمة نموذج الدراسة واختبار صحة فرضية الدراسة الرئيسية عن طريق تحليل التباين للانحدار. والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

جدول رقم (08): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد (Analysis of Variance)
(المتغير التابع = ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية).

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F (Sig.)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)
الانحدار	22.405	3	7.468	169.727	*0.000	0.601	0.361
الخطأ المتبقي	12.677	288	0.044				
المجموع	26.564	291	-				

* دال عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة F ($\text{Sig. (2 tailed)} = 0.000$) وهو أقل من (0.05)، ما يشير إلى أن النموذج ذي دلالة إحصائية، كما بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.601$)، وهو ينتمي إلى المجال [0.60-0.80]، وعليه وفقاً لمقياس (J. Cohen) توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية (Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah, & Freziamella, 2014, p. 29) واستمرارية العملية التعليمية، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.361$)، وهذه النسبة تمثل حسب "J. Cohen" حجم تأثير (Effect Size) متوسط (Moderate Effect) (Cohen, Manion, & Morrison, 2007, p. 523) وهذا يعني أن (36.1%) من التباين في المتغير التابع (ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle) وباقي التأثير (63.9%) يرجع لعوامل أخرى لم تدرج في أنموذج الدراسة.

وتأسيساً على ذلك فإن الفرضية العدمية "مرفوضة" والتي تنص على: لا يوجد هناك دور كبير لتوطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا.

2-2-3- اختبار دور كل بعد من أبعاد المتغير المستقل (توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle) في المتغير التابع (ضمان واستمرارية العملية التعليمية)

يتم اختبار دور كل بعد من أبعاد المتغير المستقل (توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle) في المتغير التابع (ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية)، من خلال اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والنتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار دور توطين منصة التعليم الإلكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا.

النموذج Model	المعاملات غير النمطية		المعاملات النمطية		قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t (Sig.)
	B	الخطأ المعياري	Beta			
الثابت (Constant)	4.206	0.307	-		13.700	*0.000
الالتزام نحو استخدام منصة Moodle	0.428	0.141	0.354		3.035	*0.000
إمكانيات استخدام منصة Moodle	0.257	0.089	0.215		2.888	*0.006

عراقيل استخدام منصة Moodle	-0.273	0.111	0.261	-2.459	*0.013
----------------------------	--------	-------	-------	--------	--------

* دال عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

من خلال الجدول أعلاه يتضح ما يلي:

- للالتزام نحو استخدام منصة Moodle دور إيجابي على ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، لأن مستوى الدلالة ($\text{Sig. (2 tailed)} = 0.000$) وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05.
- لإمكانيات استخدام منصة Moodle دور إيجابي على ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، لأن مستوى الدلالة ($\text{Sig. (2 tailed)} = 0.011$) وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05.
- لعراقيل استخدام منصة Moodle دور سلبي على ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، لأن مستوى الدلالة ($\text{Sig. (2 tailed)} = 0.009$) وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05.

الخاتمة

في ختام هذه الورقة وبعد استعراضنا لأهم الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة (توطين منصة التعليم الالكتروني Moodle) و (ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية) وإسقاطها على الجامعة الجزائرية، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يتمتع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية بتوجه ونظرة إيجابية نحو تبني وتوطين التعليم الالكتروني من خلال استخدام منصة Moodle في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا؛
- أكد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية عن وجود مستوى عال في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا؛
- أسفرت الدراسة عن وجود دور كبير لتوطين منصة التعليم الالكتروني Moodle في الجامعات الجزائرية في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا، كان مرده أساسا لالتزام أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام منصة التعليم الالكتروني Moodle، يليه امتلاك معظمهم للوسائل والتقنيات التكنولوجية الداعمة والمساعدة على التعليم الالكتروني، بينما صادف وجود بعض العراقيل حالت نسبيا عن استخدام منصة التعليم الالكتروني بالشكل المطلوب من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس.

تبعاً للنتائج المتوصل إليها، توصي هذه الدراسة بالآتي:

- تعميم التعليم الالكتروني من خلال منصة Moodle على كافة الجامعات الجزائرية مستقبلاً، لأنه أثبت نجاعة كبيرة في ضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار الأوبئة العالمية؛
- ضرورة سعي الجامعات الجزائرية إلى تعزيز وتدعيم التعليم الالكتروني من خلال منصة Moodle وذلك بالتركيز على تحقيق متطلباته ودعائمه، كتوفير تكنولوجيا الإعلام والاتصال المتطورة، وإنشاء شبكة انترنت ذو تدفق عالي، وتجهيز الجامعات بتقنيات التعليم المتلفز والتعليم عن بعد؛

- الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس والطلبة الجامعيون على استيعاب التكنولوجيات الحديثة وتقنيات الاتصال المتطورة، من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية متخصصة، لزيادة إبداعهم وتوجيههم نحو تقديم البرامج التعليمية الالكترونية؛
- نشر كتيبات ونشرات تعليمية على نطاق واسع داخل الحرم الجامعي لمؤسسات التعليم العالي، تتعلق بتلقي استخدام منصات التعليم عن بعد (والتي منها منصة Moodle) وكيفية التعامل معها؛
- وضع معايير فعالة تضمن جودة التعليم الالكتروني وعن بعد، وتساعد على تمكين الطلبة المسجلين في نظام التعليم عن بعد من الولوج إلى المقررات التعليمية الالكترونية بكل يسر، وتسهم بشكل فاعل في إجراء الامتحانات والتقييم بشكل آمن وبموضوعية ومصداقية؛
- تجنيد سبل التعاون مع جامعات دولية وإدراج مشروع التعليم الالكتروني ضمن خطط شاملة من طرف الدولة والوزارة الوصية، من أجل توفير البنى التحتية والوسائل التكنولوجية الحديثة، بغية ضمان التناغم بين الهيئات والمؤسسات الجامعية الجزائرية، وضمان مرافقة تقنية فعالة ليكون استخدام نظام التعليم عن بعد مجديا ويكون له دور في خطط ترقية التعليم العالي بالجزائر؛
- الاسترشاد بتجارب الدول المتقدمة الرائدة في استعمال منصات التعلم الالكتروني والتي منها منصة Moodle، والتعاون معها لنقل الخبرات والاستفادة من تجاربها.

المراجع باللغة العربية

- أبو رياش حسين، زهرية عبد الحق. (2007). علم النفس التربوي: الطال الجامعي والمعلم الممارس (الإصدار 1). عمان: دار الميسرة.
- أبو عبيدة محمد حمودة، جاسم إيناس هادي. (2019). أثر استخدام منصة التعليم الالكتروني MOODLE على مستوى طلاب قسم المعلومات والمكتبات: دراسة تجريبية. مجلة آداب المستنصرية، 73-98.
- أحمد السيد مصطفى، الأنصاري محمد مصيلحي. (2002). برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي. قطر: المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.
- بسيوني عبد الحميد. (2007). التعليم الإلكتروني والتعليم الجوال. القاهرة: دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع.
- الجيرة سيد إبراهيم. (2000). تاريخ الفكر التربوي (الإصدار 1). لبنان: دار الهناء للنشر.
- العامري عبد الله. (2009). المعلم الناجح (الإصدار 1). عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الغريب زاهر إسماعيل. (2009). المقررات الإلكترونية: تصميمها، إنتاجها، نشرها، تطبيقها، تقويمها. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- قانة حسين، علي عبد الله. (2020). أثر استخدام أرضية التعليم الالكتروني Moodle في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 683-693.
- مرعي أحمد توفيق، الحيلة محمود محمد. (2000). المناهج التربوية الحديثة مفاهيمها وعناصرها وأسسها وعملياتها (الإصدار 1). دار المسيلة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية. (2006، 09 27). تاريخ الاسترداد 07 25، 2020، من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: <https://www.mesrs.dz/ar/universites>

References in English:

- Al-Abdullat, B., & Dababneh, A. (2018). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between organizational culture and knowledge management in Jordanian banking sector. *Benchmarking: An International Journal*, 25(2), pp. 517-544.
- Allaire, & Martinand. (1883). *Guide Bibliographique Ressources Par les Enseignant et les Formations*. Nancy, France: Institut National de Recherche Pédagogique.
- Brandi, K. (2009). Are you ready to "MOODLE"? *Language Learning & Technology*, 9(2), 16-23.
- Charles, C. M., & Mertler, C. A. (2002). *Introduction to educational research* (éd. 6). Boston: Allyn and Bacon.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (éd. 6). 270 Madison Avenue, New York, NY 10016: Routledge and Taylor & Francis Groupe.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), pp. 297-334.

- Hamilton B. (2009). Using Moodle in a blended learning classroom. *foundations of educational technology*.
- Kaminski, J. (2005). Moodle- a User-Friendly, Open Source Course Management System. *Journal of Nursing Informatics*, 1-3.
- Knopman, D., & Al, e. (2004). *Systems of Innovation Within Public and Private Organizations: Case Studies and Options for the EPA*. RAND Corporation (DB-393).
- MOODLE Platform. (2020, 06 30). *Moodle Statistics 2020*. Consulté le 07 24, 2020, sur Moodle Statistics: <https://stats.moodle.org/>
- MOODLE Platform. (2020, 06 30). *Top 10 from 241 countries by registrations*. Consulté le 07 27, 2020, sur Statistics 2020: <https://stats.moodle.org/>
- Mubarak, F., & Noor, A. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business & Management*, 4(1), pp. 1-14.
- Muqtadiroh, F., Astuti, H., Darmaningrat, E., & Aprilian, F. (2017). Usability Evaluation to Enhance Software Quality of Cultural Conservation System Based on Nielsen Model (WikiBudaya). *Procedia Computer Science*, 124, pp. 513–521.
- Narehan, H., Hairunnisa, A., Norfadzillah, R., & Freziamella, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, pp. 24-34.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (éd. 4). Sigapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte. LTD.
- Tseng, Y., & Lee, T. (2009). Comparing appropriate decision support of human resource practices on organizational performance with DEA/AHP model. *Expert Systems with Applications*, 36, pp. 6548–6558.

قائمة الملاحق:

الرقم	عبارات المتغير المستقل (توطئ منصة التعليم الإلكتروني Moodle)
1	التزمت بوضع المواد التعليمية عبر منصة Moodle مباشرة بعد ترك الطلبة لمقاعد الدراسة بسبب انتشار جائحة كورونا
2	التزمت بإدخال نقاط تقييم الطلبة في منصة Moodle
3	أتواصل إلكترونياً وبصورة مستمرة مع الطلبة لممارسة مهامى التعليمية من خلال منصة Moodle في ظل جائحة كورونا
4	منصة Moodle حل جيد يجب الالتزام به لمواصلة العملية التعليمية إلكترونياً مع الطلبة في ظل جائحة كورونا
البعد الأول: الالتزام نحو استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	
5	أمتلك الأدوات والأجهزة الإلكترونية التي تساعدني في عملية استخدام منصة Moodle
6	أمتلك شبكة إنترنت ذات تدفق عالي
7	توفر الجامعة للأساتذة تدريب حول كيفية التعامل مع منصة Moodle
8	توفر الجامعة الوسائل والأدوات الضرورية للأساتذة للتولوج واستخدام منصة Moodle
البعد الثاني: إمكانيات استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	
9	أجد صعوبة في تقبل التغيير الإلكتروني في سبيل التوجه نحو التعليم الإلكتروني من خلال منصة Moodle
10	أجد صعوبة في التعامل مع منصة Moodle بسبب الدراية غير الكافية بهذه المنصة
11	عدم وجود تنسيق وانسجام بين التقنيين المسؤولين عن منصة Moodle والأساتذة
12	عدم وجود التغطية بالإنترنت في بعض المناطق التي يقطن فيها الأساتذة يحول من تطبيق منصة Moodle
البعد الثالث: عراقيل استخدام منصة التعليم الإلكتروني Moodle	
13	أحسن طريقة للتدريس بعد ترك قاعات الدراسة بالجامعة بسبب جائحة كورونا هي التعليم الإلكتروني من خلال منصة Moodle
14	أفضل استخدام منصة Moodle في العملية التعليمية لأنها تحسن من مستوى أدائي
15	يساهم التعليم الإلكتروني من خلال منصة Moodle في تحسين العملية التعليمية
16	استخدام التعليم الإلكتروني من خلال منصة Moodle يسهل عملي كأستاذ لضمان استمرارية العملية التعليمية
17	منصة Moodle تزيد من تفاعل المتعلمين أثناء العملية التعليمية
18	التعليم الإلكتروني من خلال منصة Moodle لا يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين
19	التعليم الإلكتروني بالجامعة من خلال منصة Moodle يعمل على تطوير مخرجات العملية التعليمية
20	التعليم الإلكتروني بالجامعة من خلال منصة Moodle يقضي على إشكالية التحكم في العدد الكبير للطلبة
21	أشعر بالارتياح النفسي لتوفر منصة Moodle لأجل إتمام العملية التعليمية التي توقفت بسبب جائحة كورونا
22	أفضل التعليم الإلكتروني من خلال منصة Moodle عن التعليم التقليدي
23	أعتقد أن التعليم الإلكتروني من خلال منصة Moodle ضروري لضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية بسبب جائحة كورونا
24	يجب أن تعمل الجامعات الجزائرية على تعميم التعليم الإلكتروني من خلال منصة Moodle لضمان جودة واستمرارية العملية التعليمية في ظل انتشار الأوبئة العالمية

في الحاجة إلى الإبداعية في تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالوطن العربي منظومة التربية والتعليم نموذجا

د. عبد الكريم جدي

الدار البيضاء - المغرب

البريد الإلكتروني

abdlkarimjdi@gmail.com

المقدمة

شهد المجتمع البشري خلال بداية القرن الحادي والعشرين طفرة نوعية على مستوى التواصل ونقل وتبادل الأخبار والمعلومات والخبرات والتقنيات، وأصبحت التكنولوجيا بمختلف أنواعها وأشكالها شرطا من شروط دورة الحياة المعاصرة، وفي بعض الدول المتقدمة أضحت التكنولوجيا أساسا من أسس تكوين الموارد الإنسانية؛ حيث تمّ الانتقال في هذه الدول من الأنشطة الإنتاجية الكلاسيكية إلى ما أصبح يُسمّى اليوم بالأنشطة الإنتاجية التكنولوجية التي تتطلب أطرا تمتلك معارف في مجال تكنولوجيا المعلومات والإعلام، وقدرات على استعمال كل وسائل الاتصال الحديثة، ومهارات في التخطيط والبرمجة والتسيير والتنفيذ والتقييم، والابتكار والاختراع.

وقد أصبح جلب الاستثمار الأجنبي للدول النامية رهينا بتأهيل اليد العاملة تأهيلا عصريا متمكنا من القدرات والمهارات التكنولوجية. وهذا التأهيل مرتبط إلى حد ما بقدرة منظومة التربية والتكوين في الوطن العربي بتغيير تصوراتها ورؤيتها للتعليم تغييرا جذريا، يساير الحركة المتطورة السريعة التي فرضتها الثورة المعلوماتية والتكنولوجيا الحديثة في مجال الاتصال والتسيير والتدبير؛ سبيلا نحو بناء مجتمعات ودول المعرفة والعلم، والقطع ذهنيا ومعرفيا مع النظم والأنشطة التعليمية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسة التقليدية.

ولا يخفى على أحد أنّ منظومة التربية والتعليم والتكوين في الوطن العربي ما تزال لم ترق بعد إلى أن تصبح مدرسة معاصرة تُساهم في نهضة الأمة، وإخراجها من عصور الاجترار والتكرار والبكاء على الأطلال، ومن عصور الانحطاط ونظم النسق القديم في تحصيل المعارف، إلى عصور البيداغوجيا الحديثة التي تعتمد على استيعاب المعارف ونقدها، ومشاركة المعلم والمتعلم معا في بناء معارف جديدة، واعتماد مشاريع الابتكار والإبداع، والإنتاج والمساهمة في حركة التقدم والتطور المتسارع الذي يشهده عالم اليوم.

إنّ المدرسة في الوطن العربي تعاني من اختلالات جمة وأعطاب مزمنة خصوصا على مستوى تنفيذ التصورات والمخططات والبرامج، ومواكبة التطور المتسارع الذي تعرفه الأنظمة التعليمية والتربوية في العالم. فرغم العديد من الدراسات والتجارب فإنّ مستوى المؤسسات التعليمية الجامعية لا يرق بعد إلى مستوى الجامعات العالمية الكبرى، ورغم إفراز الجامعة التعليمية في الوطن العربي لبعض الكفاءات والأطر والنوابغ والأساتذة الباحثين؛ فإنّ العقول العربية - وللأسف الشديد - تجد نفسها مضطرة للهجرة إلى بعض الدول التي تقدّر الكفاءات العلمية، وتساند العلماء والباحثين، وتوفر لهم كل سبل النجاح، ولأنها، أيضا، وبكل بساطة لا تجد في بلدانها ما سيساعدها على متابعة البحث العلمي والابتكار والاختراع، ولأنّ البيئة التي تعيش فيها غير ملائمة تماما، ولا تتوفر الأوطان العربية على أبسط شروط البحث العلمي والمتجلى أساسا في توفر مناخ الحرية (حرية التفكير والبحث والإبداع واستقلالية القرار المعرفي)؛ بالإضافة إلى كل هذا لا تعتبر أوطاننا العربية الثقافة والمعرفة والعلوم الحديثة ضمن أولوياتها السيادية.

ورغم أنّ أغلب الدول العربية - حسب ما أشار إليه تقرير التنمية العربية لسنة 2020، صفحة 62؛ الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي- قد خطت خطوات واسعة في التعليم خاصة منذ منتصف القرن العشرين. ومع ذلك فإنّ الإنجاز التعليمي في البلدان العربية ككل، حتى بالمعايير التقليدية، لا يزال متواضعا إذا ما قورن بالإنجازات في أماكن أخرى في العالم، حتّى في البلدان النامية.

ونلاحظ أنّ غالبية الدول العربية، ومنذ حصولها على الاستقلال تعيد إنتاج نفس المنظومة المجتمعية والسياسية والاقتصادية والثقافية والمعرفية؛ بل الأدهى من ذلك أنّ بعض الدول العربية التي كانت رائدة في

مجال من مجالات العلم والمعرفة والآداب والفنون تراجعت بشكل مخيف، وساد فيها نوع من نظام تفكير عصور الانحطاط، وانتشر الجهل والأمية وأنماط التفكير السحري في المجتمعات عبر الوسائط التكنولوجية، والقنوات الفضائية، ومواقع التواصل الاجتماعي، وساد نوع من التفكير المسكوك الذي ينقل ويعيد، ولا يُسائل ولا يُبدع ولا يفتح آفاقا جديدة. لقد تمّ فرض الحجر على ملكة السؤال والتفكير والنقد والاختلاف والإبداع في وطننا العربي.

كما نلاحظ أن المنظومات التعليمية والتربوية في أغلب الدول العربية، وباستثناء البعض منها لا تزال تعتمد بالدرجة الأولى في برامجها التعليمية ومقرراتها المدرسية والجامعية على الأسلوب التقليدي في تعليم الناشئة، ولم تُدرج بعد في مقرراتها الوسائط الرقمية، والوثائق السمعية البصرية، والروابط التفاعلية، والانخراط الكلي في ربط المؤسسة التعليمية بالشبكة العنكبونية، والانفتاح على المنصات التعليمية عن بعد، وحتى في ظل الجائحة الأخيرة؛ فإنّ نتائج التعليم عن بعد، وعبر الوسائط الرقمية لم تحقق نتائج تذكر، وكانت الحصيلة هزيلة في معظم الدول.

وقد تراجعت المدرسة عن أداء دورها المنوط بها، وازداد أمر منظومة التربية والتكوين تعقيدا وتحجرا وتكلسا، والمجتمعات انحطاطا، والاقتصاد تدهورا، والدول العربية تأخرا وتناحرا، فسادت فيه الحروب الإثنية واللغوية والأهلية والإيديولوجية، وتفشّت ظواهر الانقسام والتشتت والتشرد. وسيصبح الأمر أكثر خطورة إن لم يتدارك هذا الوطن العربي نفسه، ويفهم عصره، ويعرف ما الذي يجب أن يقوم به، فالاستعمار القادم – وأظن أننا في شباكه اليوم-، سيكون استعمارا رقميا وتكنولوجيا، وسيتم التحكم في كل دواليب المجتمع والدولة ومؤسساتها الحيوية ومواردها الإنسانية عن بعد، بفضل الثورة الرقمية المتسارعة والفورة التكنولوجية التي تُنتجها الدول العظمى. وما يفرضه واقع الحال، فإما الانخراط الواعي والمعتدل والمتفاعل والمُنتج، والمُبتكر؛ أو الاستهلاك والاستعباد والتبعية والتراجع والقهقر والانقراض.

من ثمة فإن هذه الورقة التي ندرجها ضمن محور "توطين التكنولوجيا في منظومة التربية والتعليم في الوطن العربي" تهدف إلى مقارنة الأسئلة الآتية:

1. كيف يمكن أن تُساهم التكنولوجيا الحديثة في الرفع من قدرات وأداء منظومة التربية والتعليم والبحث العلمي؟
2. هل يمكن أن تساهم الثورة المعلوماتية في ظل غياب معرفة وثقافة عربية حديثة؟
3. هل يمكن لمجتمع عربي ذي ذهنية وعقلية قروسطية أن يستوعب الأسس الفكرية والفلسفية لهذه الطفرة التكنولوجية؟ وكيف سيتأثر لهذه الذهنية ذات النمط الزراعي والرعوي أن تستثمر هذه العلوم الجديدة دونما أن تغتفر آليات تفكيرها وطرق فهمها لهذا البراديغم الجديد في التفكير الذي بلغته الأمم المُصنّعة؟
4. ماهي المؤثرات الإيجابية والسلبية الناجمة عن توطين التكنولوجيا الرقمية على المدرسة والمجتمع؟
5. هل يمكن للمدرسة السبرينية/ العنكبونية التي تعتمد كلياً على الرقمنة ووسائط الاتصال أن تعوّض المدرسة التقليدية؟
6. كيف يمكن أن تنتقل المدرسة العربية من نظام الشيخ والمريد والتلقين والإملاء والشحن، إلى نظام التعلّم الذاتي، والتفاعلي، وبناء المعارف وتطويرها؟
7. ماهي الخطط والبرامج التي ينبغي بلورتها من قبل مختلف القطاعات الحكومية والمجتمع المدني لبلورة تصور شامل قابل للتنفيذ من أجل التمكن من توطين تكنولوجيا المعلومات في الوطن العربي؟

8. ما هي الاستراتيجية التي ينبغي الاشتغال عليها للانتقال بالمجتمع العربي من مجتمع الأمية والجهل والتعاليم والمعارف المسكوكة، إلى مجتمع المعرفة الجديدة والبحث العلمي والابتكار؟
9. ما هي العضلات اللوجستية، والقضايا التربوية، والمشاكل البيداغوجية والديداكتيكية التي ستساهم تكنولوجيا المعلومات في تبسيطها وتذليل عقباتها في منظومة التربية والتعليم؟
- هذه مجموعة من الأسئلة التي سنعمل على بلورتها ومناقشتها في المحاور الآتية:
- أ. في الحاجة إلى بناء وطن ومجتمع العلم والمعرفة، ومغامرة العقل.
- ب. واقع الحال وضرورات الإصلاح والتغيير والتطوير والابتكار في منظومة التربية والتعليم.
- ج. استراتيجية توطيد تكنولوجيا المعلومات في المجتمع والمدرسة والجامعة.
- د. الرهان على الثقافة والمعرفة عبر وسائط تكنولوجيا المعلومات والإعلام والاتصال للرفع من أداء منظومة التربية والتكوين.

الحاجة الماسة إلى إرساء مجتمع المعرفة والثقافة في الوطن العربي:

قبل الحديث عن طرق توطيد تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأهيل الموارد الإنسانية في الوطن العربي، لابد من الحديث عن ضرورة الحاجة الماسة إلى البيئة التي يمكنها أن تحتضن هذا التطور التكنولوجي المتسارع الذي أصبح يحيط بنا من كل جانب.

لا يمكن لهذه الثورة التكنولوجية أن تنضج في عالم عربي لم يتمكن أولاً من فهم واستيعاب وتجديد إرثه المعرفي القديم، ولم تنجذر فيه بعد آليات التفكير والعلوم الحديثة، والثقافة المعاصرة، حتى يتمكن بالتالي من تجاوز الآليات الاستمسية في التفكير التراثي ومساءلتها وبلورة أدوات مغايرة جديدة تماماً، ومنفتحة على السؤال ومغامرة العقل والتجريب؛ بدون ذلك لا يمكن للتكنولوجيا الحديثة وحدها أن تُسهم في النقلة العلمية لهذا الوطن العربي.

إن مجتمعاتنا العربية، اليوم، بحاجة ماسة إلى تبني وفهم الدور الريادي لاكتساب وتعميم المعرفة، ودورها الحاسم في الانتقال بنا من مستوى النقص والخصائص إلى مستوى الوفرة والإنتاج، وإخراج منطقتنا العربية من حالة الركود والتعثر والتخلف النسبي الذي تعاني منه. فالمنطقة -وحسب تقرير التنمية الإنسانية العربية الأول الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - تُعاني من "شح كبير في المعرفة وركود في تطورها؛ وهذان العاملان يؤثران على القدرة الإنتاجية، وتضائل فرص التنمية. حتى أن 'فجوة المعرفة'، وليس 'فجوة الدخل'، أصبحت تُعد في نظر مؤسسة اقتصادية من مثيل مؤسسة البنك الدولي، المُحدّد الرئيس لمقدّرات الدول في العالم الآن. وجماع الرأي أن الفجوة في القدرة على إنتاج المعرفة بين البلدان النامية وتلك المتقدمة يُعدّ أضخم من فجوة المعرفة. وعلى هذا يحقّ القول بأن إنتاج المعرفة هو معيار الرقيّ الإنساني في الطّور الحالي من تقدّم البشرية".¹³⁰

ولبلوغ الرقي والتقدم العربي لا بد من إرساء الدعامات الحقيقية لدولة ومجتمع الثقافة والمعرفة؛ وتهيئة المناخ العام لتوطيد العلوم التجريبية والتكنولوجية والإنسانية، والثقافة والمعارف الحديثة. وربّ سائل يسأل عن خارطة الطريق نحو هذا المجتمع العربي المعرفي الجديد الذي يشترطه صاحبنا هذا لتوطيد التكنولوجيا الحديثة وتأهيل الموارد الإنسانية في الوطن العربي؟

¹³⁰ - تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي صفحة 35، الطبعة الأولى 2003 نيويورك.

ثمة من سيقول أنَّ اعتماد التكنولوجيا سييسل الطريق نحو إرساء المجتمع المنشود؟
أشدد هنا على أنَّ التكنولوجيا ليست سببا؛ بل نتيجة وسيروة معرفية متطورة، لمجتمع تجذرت فيه المعرفة الحديثة، وهي مرحلة من مراحل تاريخ طويل من الثورات العلمية، وحلقة من حلقات القطاعات الاستمية التي أحدثتها الثقافة المعاصرة، والانتقال من براديغم أنموذج التفكير الخرافي الأسطوري، إلى براديغم التفكير الغيبي السبي، إلى براديغم التفكير الوضعي، وصولا إلى البراديغم الجديد المؤسس على العلوم التجريبية والتقنيات الحديثة، وثقافة النقد والسؤال. فالوطن العربي يستعمل التكنولوجيا اليوم، لكن بذهنية لم تستوعب بعد وتشرب فلسفة هذه التكنولوجيا، فمثلها مثل ذلك الذي يقود الطائرة وهو يفكر في البراق، وشتان ما بين الزمنين والوسيلتين.

وليسست المعرفة بناء المكتبات الضخمة، والجامعات الكبرى، أو تجهيز المؤسسات الحكومية والإدارات الرسمية بأحدث التكنولوجيات والحواسيب الرقمية فقط؛ بل المعرفة التي نريد -حسب تعريف للمفكر إدوارد سعيد في إحدى محاضراته التي قدمها بالجامعة الأمريكية سنة 2003 في القاهرة بمصر- تختلف نوعيا، وتقوم على الفهم عوضا عن السلطة والتكرار غير الناقد أو الإنتاج الآلي، فكنه المعرفة بإيجاز يكمن في العبارة السؤال: كيف نفكر؟

فالعالم العربي بدءا من الأسرة إلى المدرسة إلى الحكومات والمسؤولين عن تدبير شؤون البلد والحريصين على مصالحته وتنميته بحاجة إلى تغيير جذري في أساليب الفهم والتفكير؛ فالتربية فهم وتفكير، والتعليم والتسيير والتدبير والإصلاح والتنمية والتطوير؛ كل هذا وغيره فهم وتفكير، فكلما كان ثمة فهم جديد للمشكلة وتفكير موضوعي فيها، كلما كان المرء قادرا على حلها وحصد نتائجها؛ ولا يمكن إرساء فهم وتفكير جديدين إلا عن طريق جعل المعرفة نبض حركات المجتمع ومؤسساته.

أصبحت المعرفة تشكل عصب الحياة المعاصرة، وهي المحرك الأساس لكل تنمية، وجوهر وروح الأمم الرائدة والمسيّرة للعصر الحديث، فلا سياسة ولا اقتصاد ولا ثقافة ولا دولة ولا مجتمع ولا نشاط كبر أو صغر حجمه بدون معرفة علمية وفنية وجمالية في الأساس. فماذا يقصد بمجتمع المعرفة وماهي أسس بنائه؟
أسس بناء مجتمع المعرفة في الوطن العربي:

يُعتبر نقص اكتساب المعرفة في الوطن العربي -حسب تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003- أحد النواقص الثلاثة التي تعيق بناء التنمية الإنسانية في البلدان العربية؛ فمن الصعب جدا أن نعتبر أنَّ الأسس التي تقوم عليها المجتمعات العربية اليوم أسس معرفية علمية عقلانية؛ فحالتنا وحياتنا وطرق عملنا، ومناهج تدريسنا، ومؤسستنا، ونظم حكمنا، وتديبرنا وتسييرنا لما صغر أو كبر شأنه، لا تحكمه المعايير الموضوعية، ولا ينبني على أساس علمي ومعرفي صرف، بل غالبا ما تُسيّر الأمور وتُساس بمنطق العُرف والذاتية والمزاجية؛ لأن أغلب المجتمعات والدول العربية مازالت تحكمها في العمق أعراف القبيلة، والمحاصصة الطائفية والاثنية والعقائدية. ولأنَّ عُملة الرأسمال المعرفي العربي عملة متقدمة لا تفيد سوى محيطها الغرائزي الوجداني الداخلي، ولا تفيد العالم الخارجي، ولا يحتاجها عالم اليوم، لأنه لم تجدد من قيمتها، ولم يرتفع سهمها في بورصة أكاديميات ومراكز المعرفة والعلم الحديث؛ فالرأسمال المعرفي العربي لا يستخدم في إنتاج معارف جديدة، فبوصلته متجهة نحو الماضي لتبريره وإعادته واجتراره وفرضه على أجيال الحاضر، غير مدركة للتغيرات التي حدثت، ولا للمياه التي جرت تحت النهر، فتظن أن زمن السلف وعصورهم الذهبية يمكن أن يعود دونما اجتهاد وتجديد وتغيير في نظم التفكير وطرق التحليل والتأويل والاستنتاج. من ثمة ينبغي أن تركز البوصلة المعرفية العربية نظرتها على الحاضر العربي، وتشخص بدقة علله، ومثبطاته وأمراضه الباطنية

والذهنية والنفسية؛ لبناء مجتمع جديد يقوم على أسس معرفي وعلمية صرفة؛ فما هي إذن يا ترى هذه الأسس، وما السبيل لتجديدها في التربة العربية؟

بلغة الاقتصاد فإنّ ما نقصده ببناء مجتمع المعرفة هو تأسيس نمط إنتاج قائم على أسس المعرفة والعلم والابتكار، وهو ما أصبح يسمّى باقتصاد المعرفة، عوض الاعتماد على الثروات الطبيعية، واقتصاد الربيع والخدمات والسياحة والمضاربة المالية في البورصات المهيمنة في أغلب البلدان العربية، فالحاجة أصبحت ماسة في زمن التكنولوجيا إلى المعرفة والعلم، ومن لا علم له لا ثروة له، ولن يستطيع استخراج واستثمار ثرواته الطبيعية، وهذا هو حال دول النفط والغاز؛ فأغلب مهندسيها وباحثيها من جنسيات غير عربية.

لقد بات من المعروف في العصر الحديث أن المعرفة عنصر جوهري من عناصر التنمية المجتمعية، وهي إحدى الرافعات التي ترفع مكانة المجتمعات والدول ضمن الأمم المتقدمة والرائدة والمسيرة لعالم اليوم. ولبلوغ هذه المنزلة أصبح لزاماً ووجوباً اعتماد المعرفة خيطاً ناظماً للحياة المجتمعية في الوطن العربي؛ من خلال إنتاج المعرفة وتعميمها، ويقوم ببناء مجتمع المعرفة - حسب تقرير التنمية البشرية 2016، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي- على خمسة أركان أساسية:-

- 1- إطلاق حريات الرأي والتعبير والتنظيم وضمانها بالحكم الصالح.
- 2- النشر الكامل للتعليم راقى النوعية، مع إيلاء عناية خاصة لطرفي المتصل التعليمي، وللتعلم المستمر مدى الحياة.
- 3- توطين العلم وبناء قدرة ذاتية في البحث والتطوير التقني في جميع النشاطات المجتمعية.
- 4- التحوّل الحثيث نحو نمط إنتاج المعرفة في البنية الاجتماعية والاقتصادية العربية.
- 5- تأسيس نموذج معرفي عربي عام أصيل، منفتح، ومستنير.¹³¹

حريات التفكير والرأي والتعبير والابتكار سبلاً نحو بناء مجتمع المعرفة وفي إطار التوضيح لركنين من هذه الأركان الخمسة، فإنّه رغم توفر المنطقة العربية على موارد وكفاءات بشرية ذات المؤهلات المعرفية والعلمية القيمة، إلا أن تصريف قدراتها، واستفادة المجتمع منه تعترض طريقها العديد من العراقيل والصعوبات، وأولها نظام الحكم غير الراشد، المستبد والقامع لحريات التفكير والرأي والتعبير والابتكار والمعرفة. الأمر الذي تضطر معه العديد من العقول العربية للهجرة نحو بلدان تضمن حرية وكرامة الإنسان؛ وبذلك فإن الأوطان العربية تهدر أغلى ما يساعدها على تحقيق تنميتها المستدامة.

1 ويرتبط بناء مجتمع المعرفة بمناخ الحرية ارتباطاً وثيقاً؛ فالحرية هي هواء الإنسان، وهي الرئة التي عبرها يتنفس، والقلب الذي يضخ دماء التفكير والتجديد والابتكار في جسم المجتمع، فكلما كان المناخ مكهرباً، مخنوقاً، محبوس الأنفاس والأنفس، كلما أصيب المجتمع بالمرض والهوان والذل والتقاعس والخمول، وكلما كانت الحريات ضيقة، ضاقت بها المؤسسات والدولة والأفراد، فالحرية كرامة وعدالة وإعلاء من قيمة الفرد، وتشجيعاً لابتكاراته، وتحقيقاً لطموحاته، فالاستبداد والمقاربات التسلطية الأمنية المتجاوزة لروح القانون تُشلُّ البلد، وتنشر الفساد، وتفرغ المؤسسات من الكفاءات العليا، وتكتم أنفاس البشر، وتبيد الزرع والضرع. وبذلك فإنها لا تقتل سوى نفسها معتقدة خطأ أنها تحمي البلد. وقد عشنا خلال الخمسة عشر سنة الأخيرة

¹³¹ - تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي صفحة 163، الطبعة الأولى 2003 نيويورك.

انهيار العديد من الأنظمة الاستبدادية، التي راهنت على المقاربة الرقابية والزجرية والقمعية، وتسليح الجيش بالعتاد دون تسليح المجتمع بالمعرفة، فانقلب من انقلب، وخان من خان، وتعاون من تعاون مع الخارج. والحرية مُحرك حيوي لكل تنمية ونمو في البلد. ولا يمكن إقامة مجتمع المعرفة دونما نشر مناخ حريات الرأي والتعبير والابتكار، وضمانها بترسانة قانونية وحمايتها بنظام الحكم ودولة الحق والمحاسبة والقانون. ونشر حرية التعليم والتعلم، وتوطينه في كل شبر من الوطن، والرهان على تأسيس الجمعيات المدنية والتعددية السياسية، والحرية النقابية، وحرية الصحافة والإعلام. ويتطلب كل هذا إعادة صياغة الدساتير العربية والقوانين الإدارية المنظمة، وتنقيتها من كل ما يمكن أن يشكل حجر عثرة أمام حريات الرأي والتعبير والتنظيم، وحقوق الإنسان كما هو متعارف عليها دوليا. وحسب تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003: فإن حماية حريات الرأي والتعبير على وجه الخصوص لا تتوقف عند حرص السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية عليها. إذ أنّ بعض الدوائر ذات الطابع ديني، رسمية وغير رسمية، في بعض البلدان العربية دأبت على الانتقاص من حرية الرأي والتعبير من خلال أساليب الرقابة والحظر والتجريح، بل والتكفير.

وحري بنا أن نتذكر أنّ "لا إكراه في الدين" (البقرة، 256) و"أفأنت تُكْرِهُ الناس حتى يكونوا مؤمنين" (يونس 99). فإن كانت العقيدة قائمة على الاختيار الحر، فمن باب أولى ألا يكون هناك إكراه في الرأي والتعبير في قضايا الدّنيا. ولنتذكر أيضا: " ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتي هي أحسن" (النحل، 125) و"لو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك" (ال عمران، 159) و" اذهبوا إلى فرعون إنّّه طغي، فقولوا له قولنا لينا لعلّه يتذكر أو يخشى" (طه، 43-44).¹³²

وينبغي على السلطة في الوطن العربي أن تفك قيودها عن المؤسسات الجامعية ومراكز البحث العلمي، وأن تدعمها دعما حقيقيا لا يخدم السلطة الحاكمة فقط بل ما يخدم البلد ومستقبله. فغالبا ما نجد أنّ السلطة الحاكمة في الوطن العربي تدعم من يساند أطروحاتها وتوجهاتها، وتنبد كل من ينتقدها ويعارضها، مع العلم أنّ السلطة ينبغي أن تظل راعية وحامية للجميع، وأن لا تؤلب مفكرين وعلماء وفنانين وأدباء ضد بعضهم البعض، فهذا من شأنه أن يفتت البلد ويزرع الفتنة فيه.

لهذا فإنّ مقياس الحرية في أي وطن يقاس بما يلي:

- بوضوح قوانينه الدستورية والإدارية التي تتضمن الحرية في أشكالها المختلفة؛
- تعدد اختيارات الناس وحرية الاختيار والتمثيلية العامة لمختلف شرائح المجتمع؛
- بناء دولة المؤسسات والحق والقانون؛
- الفصل بين السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية؛
- التعددية السياسية والنقابية وحرية الصحافة والإعلام؛
- اختيار الأطر على أساس الجدارة والاستحقاق وليس الولاء؛
- المحاسبة والمساءلة واعتبار القانون فوق الجميع.

ومن بين التوصيات التي جاء على ذكرها تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003 نورد ما يلي :

- تعدد حريات الرأي والتعبير والتنظيم هي الحريات المفتاح الضامنة لجميع صنوف الحرية، وهي الضامنة لحيوية البحث العلمي والتطوير التقني والتعبير الفني والأدبي؛

- لا ضمانات للحريات دون استقرار القاعدة القانونية باعتبارها الأساس الوحيد لضبط السلوك الإنساني عامة، وقيام قضاء نزيه ومستقل قطعاً يقوم على تنفيذ أحكام القانون؛
- يمثل الحكم الصالح ضماناً لعقلانية اتخاذ القرار، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز الطلب على المعرفة في جميع قطاعات المجتمع ويدفع بعملية إنتاج المعرفة تماماً.¹³³

التعليم رافعة أساسية لبناء مجتمع المعرفة:

حسب الأرقام التي أوردها التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020 حول واقع التعليم بالمنطقة العربية، فإن تحقيق التنمية والهوض بمجتمع المعرفة وقضايا التربية والتعليم ما زال بعيد المنال، ولن تتحقق التنمية المستدامة في أفق 2030 كما تم التخطيط لها سلفاً مقارنة مع بعض بلدان المعمور الأخرى، فالتعليم في الوطن العربي لازال تعليماً كلاسيكياً وقديماً رغم تجديد بعض طرقه الديداكتيكية وأساليبه البيداغوجية، فالبنيات التحتية في أغلب البلدان بنيت مهترئة ومتقدمة، ولا تزال المدرسة العربية تعاني من اختلالات وصعوبات جمة، ولا زالت المدرسة العربية لم ترق بعد لتصبح مدرسة عالمية مثل بقية المدارس التعليمية الرائدة، ولم ترق بعد مؤسسات البحث والجامعات العربية إلى مصاف مراكز البحث العلمي العالمي والجامعات الدولية التي يقصدها أبناء العالم العربي. فالتعليم الجامعي العربي لا يلبي طموحات ورغبات أبنائه وبناته، والذي يبقى تعليماً جامعياً ينتج الموظفين والأجراء، وقلما يفرز علماء وباحثين عالميين. فأغلب العقول العربية نبغت في تربة غير التربة العربية، لأن هذه الأخيرة تفتقر في غالب الأحيان لأهم المكونات الحيوية العضوية التي تحتاج التربة لجني الغلة.

إن الاختلالات التي يعانيها التعليم في الوطن العربي ترتبط بالمنظومة التربوية العربية في حد ذاتها؛ إذ تفتقد هذه الأخيرة إلى وضوح الرؤية والاستراتيجية، وتضاربها أحياناً، وضعف تماسكها وانسجام مكوناتها، واستقلالية قراراتها، وضعف مردوديتها ونتائجها، وبؤس العاملين في قطاعها. وغموض مستقبل المتدربين فيها، وانعدام تشخيص حقيقة علاقتها ومثبطاتها.

إن التعليم في الوطن العربي: "لم يحقق كامل قدرته في إحداث التحول المنشود على الرغم من زيادة معدلات الالتحاق بالمدارس وزيادة الاستثمار في التعليم في المنطقة العربية. وتكمن التحديات الأساسية في قدم أساليب التدريس والتعلم وسوء نوعيتها، وانعدام المساواة في فرص التعليم، وكذلك في البنى التحتية. ولن تستطيع المنطقة تسخير إمكانات التعليم مدى الحياة على النحو المطلوب في الهدف 4 (الهدف 4: ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع)، ما لم يُنظر إلى التعليم بوصفه مشروعاً مجتمعياً لإنتاج مواطنين مبتكرين، يملكون فكراً نقدياً. وهذه الرؤية الجديدة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة؛ ولنشر قيم المساواة والعدالة والسلام؛ وكذلك لتأمين فرص عمل للشباب."¹³⁴

يحتاج قطاع التعليم إلى إعادة تكوين هيئة التدريس، فالرهان على الاهتمام بهذه الفئة، والاعتناء بها مادياً ومعنوياً، ونفسياً واجتماعياً، وتبويتها المكانة اللائقة بها، وحفظ كرامتها؛ هو في الأساس رهان على ضمان، وتحقيق الإصلاح المنشود، فبدونه سيبقى أي إصلاح يراوح مكانه. فيجب على كل مؤسسات الدولة عموماً،

¹³³ - نفسه صفحة 163

¹³⁴ - التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020 صفحة 60.

والوزارات العربية الوصية على القطاع خصوصاً، أن تأخذ بعين الاعتبار هذا المعطى البشري؛ باعتباره أسّ كل الأسس في أي عملية إصلاح.

إنّ ما تعيشه المجتمعات العربية، هو بمثابة حرب كبرى على وجودنا الرمزي والحضاري؛ حرب تُشنّ علينا كأفراد، وأسر، ومؤسسات دولة، ومجتمع مدني، فما نراه ونكتوي به، ونعاني منه يومياً، من أمية وجهل، وهدر مدرسي، وإفلاس مؤسسات، وهجرات سرية وعلنية، وتعاليم وادعاء، وجهل مركب، وما يتداوله بعض رواد مواقع التواصل الاجتماعي، وما يجري خلف جدران الفصل، من تربية بئيسة، وخرافات، وشعوذة، وتطرف وعنف، وسجلات كذب وتبئيس، وطرائق تفكير وتعليم مغلق ومطلق، ما هو إلا علامة من علامات مستوى الوضع المأسوي والرخيص للكائن البشري، والانحطاط الذي وصلت إليه بعض المجتمعات العربية، وهو جوهر كل الأزمات التي نتخبط فيها، والتي تعرقل نهضة هذا البلد، وتفرمل تنميته الشاملة المستدامة، وتستنزف ثرواته المادية والمعنوية.

إنّ الرهان على بناء الإنسان، وتربيته، وتكوينه، وتأهيله، هو السبيل الوحيد لبناء الأمم والبلدان. لقد انقضى الزمن الذي كانت فيه الأمم، تعتمد فيه على المواد الأولية، ورؤوس الأموال لتحقيق نموها الاقتصادي والاجتماعي، فقد حلت المعلومات، والمعرفة، والكفاءة البشرية، محل كل ما كان يخلق الثروة، وينمي البلدان. وفي إطار هذا السياق، يقول المفكر المهدي المنجرة – رحمة الله عليه-: "...لقد صارت الموارد البشرية، أهم بكثير من رؤوس الأموال؛ لأنّ رؤوس الأموال بدون موارد بشرية لا تصلح لأي شيء. لأننا ننتقل من مجتمع مبني على الإنتاجية إلى مجتمع يتوفر على المعرفة. وحين نتكلم عن المعرفة فطبعاً نتكلم عن الوسيلة الأساسية للوصول لهذه المعرفة، وهي الأنظمة التربوية بما فيها المدرسة وغيرها من وسائل الإعلام المشجعة على نقل وتحسين المعرفة. كل ذلك له علاقة الآن بالسياسة التنموية في جميع البلدان. إذن هذا التغيير يؤكد أننا وصلنا إلى عالم معرفي مبني على المعرفة وهو ما نعتبره أكبر تحدٍّ بالنسبة لدول العالم الثالث"¹³⁵.

فبدون معرفة، لا مستقبل لهذه الدول، ولا مستقبل لنا. فحدود معارفنا اليوم هي ذاتية ومحصورة في فكر التقليد، والاجترار، ومعارفنا قد تقادمت وأصاب الصدأ، وأصبحت غير مفيدة؛ لأننا لم نجد فيها شيئاً، ولم نبتر منها ما يعيننا على فهم ذواتنا، أولاً، ولا ما يحتاجه الآخر، ثانياً؛ فهي بضاعة غير مطلوبة في عالم اليوم، فنحن مجتمعات مستهلكة، مقلدة، لا تبتكر ولا تبتكر. وحتى الثروات التي تسكن بباطن أرضنا، لا نجد له سبيلاً لاستخراجها سوى الاستعانة بخبرة الأجنبي.

إنّ مدارسنا وجامعاتنا، وأطرها التربوية، محتاجة إلى المعارف الحديثة التي تعتمد العقل والعلم والاختراع والابتكار، معارف تمكن من تنمية الأفراد والمجتمع، وتؤهل البلد للحصول على استقلاله وسيادته.

وفي سياق حديثنا عن أهمية العنصر البشري للهبوض بقطاع التربية والتعليم، فإننا سنعرض بعض الشروط الضرورية المساعدة لتطوير وتحسين أداء هذه الأطر التربوية:

- ربط أية عملية توظيف بالتكوين الأساسي للمدرس؛
- اعتماد نظام الكفاءة التربوية، من أجل ترسيم أطر التدريس؛
- إيلاء أهمية خاصة وقصوى في اختيار مدرسي التعليم الأساسي، واشتراط توفرهم على كفاءات عليا في مجال البيداغوجيا، وعلم النفس السلوكي. وتوفير كل المستلزمات التربوية لتعليم الأطفال. وتحفيز هذه الفئة مادياً ومعنوياً.

¹³⁵ - المهدي المنجرة، مجلة عالم التربية، العدد الثاني والثالث، ربيع وصيف 1996 المدرسة في أفق القرن 21، أنجز الحوار كل من مصطفى صبري وبوشعيب الزين.

- ربط التربية بالكفاءة، والمثابرة، والجدية والمردودية، وتحقيق النتائج.
 - الحرص على التكوين الدوري والمستمر، والمتجدد، لهيئة التدريس.
 - المصاحبة التكوينية، وتبادل التجارب ما بين المدرسين؛
 - تطوير منهجيات ومقاربات التدريس، وتنويع البيداغوجيا؛
 - استثمار الوسائل التكنولوجية في مجال التربية والتكوين، والحد مع أساليب الشحن، والتلقين، وإملاء الدروس، والاستظهار؛
 - تنويع التعليم التشاركي ما بين المواد؛
 - العمل على إذكاء روح التعاون، والتواصل، وتبادل التجارب والخبرات، والعمل على تكوين فرق تربوية متنوعة، تشتغل ببيداغوجيا المشروع؛
 - إشراك التلاميذ في كل عملية تربوية وتعليمية، وتحفيزهم على العمل، وأخذ المبادرة،
 - التقويم الدوري للمجهودات التي يقوم بها المدرس، قصد تطوير العمل، والرفع من مستوى النتائج.
- وإجمالاً فإن الموارد البشرية بقطاع التربية والتكوين تشكل الخيط الناظم والمحور الأساس لضمان تحقيق نهضة شاملة في مختلف المجالات، وختامه فإن المنظومة التربوية والتعليمية – وحسب ما نصَّ عليه المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي بالمملكة المغربية في رؤيته الاستراتيجية 2015 – 2030 للإصلاح-ينبغي أن تُؤسَّس فيه المدرسة العربية الجديدة على ثلاثة أُسُسٍ هي:
- 1 – الجودة للجميع؛ 2 – الإنصاف وتكافؤ الفرص؛ 3-الارتقاء بالفرد والمجتمع، وأن تتحدد أدوار المدرسة الجديدة في خمس وظائف هي:
 - 1- التأهيل وتيسير الاندماج الاقتصادي والاجتماعي والثقافي؛
 - 2 – البحث والابتكار؛
 - 3-التكوين والتأطير؛
 - 4 – التعليم والتعلُّم والتثقيف؛
 - 5-التنشئة الاجتماعية والتربية على القيم في بُغْدَيها الوطني والكوني.¹³⁶

قائمة المراجع:

- 1- تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي صفحة 163، الطبعة الأولى 2003 نيويورك.
- 2 – الأمم المتحدة، الاسكوا؛ التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020.
- 3 -المهدي المنجرة، مجلة عالم التربية، العدد الثاني والثالث، ربيع وصيف 1996 المدرسة في أفق القرن 21، أنجز الحوار كل من مصطفى صبري وبوشعيب الزين.
- 4-المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، المملكة المغربية؛ من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء، رؤية استراتيجية للإصلاح 2015 – 2030.

¹³⁶ - 2030 صفحة 06. المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، المملكة المغربية؛ من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء، رؤية استراتيجية للإصلاح 2015 – 2030.

التكنولوجيا الحديثة ومنظومة التربية والتعليم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول

د. نعيمة الفقيه و نهلة عكري

وزارة التربية بتونس

البريد الإلكتروني

nahla.akrimi@gmail.com

وحدة البحث العلمي توارث، انتقالات،

حراك بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتونس

البريد الإلكتروني

naimafakih6@gmail.com

الملخص

تعطي مقالتنا أهمية لواقع التكنولوجيا الحديثة داخل المنظومة التربوية والتعليمية في الوطن العربي. ويتمثل هدفنا في تبين تجربة استخدام الرقمنة في المنظومة التربوية والتعليمية من قبل الدول العربية حتى نصل إلى معرفة معوقات نجاح هذه التجربة وطرح السبل الممكنة لتجسيد مطامح هذه الدول وبلوغ الأهداف المرتقبة. تنبني ورقتنا البحثية على إشكالية مفادها: ماهو واقع التكنولوجيا الحديثة في المنظومة التربوية والتعليمية وماهي سبل تعزيز استثمار هذه الآليات حتى تنجح الدول العربية في تحويلها لأداة تكسب بها رهان التنمية؟، وحتى نتوصل إلى إجابة بخصوص هذه الإشكالية قمنا بإجراء بحث ميداني كيفي اعتمدنا خلاله تقنية المجموعات البؤرية مع 30 شخصا يجمعون بين مسؤولين بالمؤسسات التربوية، وشباب متدربين وأولياء ومجموعة من الناشطين بالمجتمع المدني. دراستنا بينت أنّ الدول العربية رغم خوضها لتجربة التكنولوجيا الحديثة داخل المنظومة التربوية والتعليمية إلا أنها مازالت بعيدة كل البعد عن المستوى المطلوب، فركب تيار الحداثة بما تفرضه من تحديات مازال يتطلب الكثير من المجهودات لتعميم استخدام هذه الشبكات والأهم من ذلك تطوير الكفاءات البشرية حتى تتمكن من استخدامها واستثمارها على النحو المطلوب.

الكلمات الدالة: التكنولوجيا الحديثة، المنظومة التربوية والتعليمية، استثمار، رهان التنمية، مطامح.

Abstract

Our article gives importance to the reality of modern technology within the educational system in the Arab world. Our goal is to show the experience of using the digitization in the educational system by Arab countries so that we get to know the obstacles to the success of this experience and put forward possible ways to embody the aspirations of these countries and achieve the expected goals. Our research paper is based on a problem that is: What is the reality of modern technology in the educational system, and what are the ways to enhance the investment of these mechanisms so that Arab countries succeed in transforming them into a tool to win the development bet? The focus is with 30 people, bringing together officials and workers in educational institutions, young students, parents and a group of civil society activists. Our study showed that the Arab countries, despite going through the experience of modern technology within the educational system, are still far from the required level. Riding the current of modernity with its challenges still requires many efforts to popularize the use of these networks, and most importantly the development of human competencies so that they can use them and invest it as required.

Key words: modern technology, the educational system, investment, development stakes, aspirations

مقدمة

شهدت الدول العربية في العشرينات الأخيرة قفزة نوعية من حيث استخدام التكنولوجيات الحديثة التي كانت نتاجا للعولمة. وأصبحت هذه التقنيات وسيلة للانفتاح الحضاري والتواصل لتتحول فيما بعد إلى أداة تمكن من الاستثمار في مختلف المجالات (طعيمة. سعيد، 2008، 16) ومنها يتراءى لنا المجال التربوي والتعليمي حيث وقع استخدام الرقمنة في المؤسسات التربوية والتي كانت في خدمة الطالب والمربي على حد سواء. كما ظهر مفهوم التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني والذي مكن الطلاب من الحصول على المواد التعليمية دون الحضور بالجامعات. هذا وجاءت التكنولوجيات بنوع آخر من أنواع التعليم المدمج الذي يدمج بين التعليم الحضوري والإلكتروني خاصة أثناء الأزمات والذي يتطلب بالضرورة وجود منظومة عربية قادرة للتفاعل معه وتوظيفه بشكل جيد، كما أنه يتطلب منهم القيام بأدوار ووظائف جديدة تتناسب مع متطلبات هذا المستحدث.

وأكدت أزمة كوفيد-19 المستجدة الدور الكبير الذي لعبته التكنولوجيات الحديثة في تمكين المؤسسات التربوية خاصة الجامعية منها من مواصلة التدريس أثناء فترات الحجر الصحي وبعدها وإنهاء البرامج الدراسية كما هو مبرمج. من هنا، تتمثل إشكالية ورقتنا البحثية في: *ماهو واقع التكنولوجيا الحديثة في المنظومة التربوية والتعليمية؟ هل نجحت الدول العربية في تطبيق تكنولوجيا التعليم؟ هل العالم العربي مؤهل للعالم الرقمي؟ وماهي سبل تعزيز استثمار هذه التكنولوجيات حتى تكون أداة تساعد على كسب رهان التنمية؟* ويتمثل هدفنا في تبين تجربة استخدام التكنولوجيا الحديثة في المنظومة التربوية والتعليمية من قبل الدول العربية حتى نصل إلى معرفة معوقات نجاح هذه التجربة وطرح السبل الممكنة لتجسيد مطامح هذه الدول وبلوغ الأهداف المرتقبة. وحتى نتوصل إلى الإلمام بواقع تجربة التكنولوجيا في قطاع التربية والتعليم والإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بإجراء بحث ميداني كيفي اعتمدنا خلاله تقنية المجموعات البؤرية مع 30 شخصا يجمعون بين مسؤولين بالمؤسسات التربوية، وشباب متمرسين وأولياء ومجموعة من الناشطين بالمجتمع المدني. دراستنا بينت أنّ الأزمة الصحية الدولية الأخيرة أكدت أنّه رغم مساعي الدول العربية لخوض تجربة التكنولوجيا الحديثة داخل المنظومة التربوية والتعليمية إلا أنها مازالت بعيدة كل البعد عن المستوى المطلوب، فركب تيار الحداثة بما تفرضه من تحديات مازال يتطلب الكثير من المجهودات لتعميم استخدام هذه الشبكات والأهم من ذلك تطوير الكفاءات البشرية حتى تتمكن من استخدامها واستثمارها على النحو المطلوب.

المبحث الأول: المصطلحات المفاهيمية للبحث

1- التكنولوجيا وتكنولوجيا التعليم

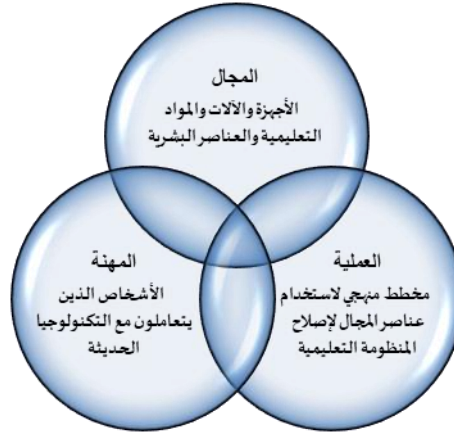
حسب عديد الدراسات تعرف التكنولوجيا كونها مجموعة من الأساليب والتقنيات والأدوات الحديثة والمتطورة (طلية. عبد العزيز، 2010، 13) وهي نتاج لهندسة الذكاء. أما تكنولوجيا التعليم فتعود تسميتها إلى سنة 1963 مع عالم التربية جيمس فن (عطية. خميس محمد، 2003، 13)، وتعتبر عملية منظمة تقوم على التخطيط والإعداد والتطوير والتنفيذ ومن ثمّ التقييم والتقويم للعملية التربوية بوسائل تقنية متنوعة ومتجددة تعمل في انسجام مع الطاقات البشرية لتطوير عمليات التربية والتعليم والارتقاء بهما نحو التفاعل المتبادل بين كلّ من "التكنولوجيا والمربي، التكنولوجيا والمتعلم، التكنولوجيا والبيئة،

التكنولوجيا والبرامج المدرسية". بناء على هذا، تشكل تكنولوجيا التعليم كل ما في المنظومة التعليمية من تطوير للبرامج والمناهج وأساليب التعليم باستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة. (أحمد. محمد، 2003، 12) ومنذ عديد السنوات والدول العربية تعمل جاهدة على تكييف الوسط التعليمي وفق تلك التكنولوجيا. ولئن كانت تكنولوجيا التعليم حسب بعض الباحثين تعمل على تطوير عملية التعليم والتعلم التي يتلقاها المتعلم العربي في المؤسسات التعليمية بمختلف درجاتها، فإن تكنولوجيا التربية تهدف إلى بناء الفرد العربي الواعي والذي يتفاعل مع مجتمعه ويؤثر فيه من خلال إنجازاته وإبداعاته المتنوعة.

وعلى ضوء مفهوم التكنولوجيا فإن مفهوم تكنولوجيا التعليم تقوم على التطبيق المنظم للمفاهيم والنظريات والمبادئ التعليمية بتوظيفها والاستفادة منها في مجال العملية التعليمية. وتستند تكنولوجيا التعليم على قاعدة معرفية وأساس علمي نظري يقع توجهه واستخدامه والاستفادة منه في قطاع التعليم حسب نظام محدد يمكن من بلوغ أهداف الوظيفة التعليمية. (طلية. عبد العزيز ، 2010، 14)

وتكنولوجيا التعليم منظومة متكاملة، فهي تفاعل منظم بين ثلاثة عناصر مترابطة ومتداخلة أولها الأجهزة والتقنيات التعليمية وثانيها المواد التعليمية ومختلف الممارسات والإجراءات وثالثها العنصر البشري. فهي تجمع بين ثلاثة أجزاء أساسية: المجال (الأجهزة والآلات والأدوات والمواد التعليمية والعناصر البشرية) والعملية (مخطط منهجي لاستخدام عناصر المجال لإصلاح المنظومة التعليمية من خلال التحليل والتطوير والتقييم لتحسين وتحديث أساليب التعليم والتعلم لربح الوقت والتغلب على المشكلات التعليمية) والمهنة (الأشخاص الذين يتعاملون مع التكنولوجيات الحديثة وخاصة تكنولوجيا التعليم). (طلية. عبد العزيز، 2010، ص 83)

رسم بياني عدد 1: مكونات منظومة تكنولوجيا التعليم



2- التعليم الإلكتروني

ويعرف على أنه أسلوب تعليمي عصري تستخدم خلاله تقنيات الاتصال الحديثة من حواسيب ورسومات وآليات بحث وشبكات الوسائط المتعددة والمكتبات الافتراضية، سواء قبل أو أثناء أو بعد الصف، ويوجد به صنفين من التفاعل الأول يتزامن مع عرض المادة التعليمية والثاني يكون خارج وقت عرض المادة التعليمية. وتعود أهمية التطبيق الرقمي داخل المجال التعليمي نسبة لنوعية المعلومات التي يراد منها الفهم والاستيعاب مع ضرورة ابتكار طرق تقديم وعرض متنوعة ومختلفة تمكن من تفاعل إيجابي في صفوف المتعلمين، وتستخدم فيه الحلول التقنية لحل مختلف المشكلات المتجذرة في المنظومة التعليمية ودمجها في جميع مكوناتها، وكذلك تكوين وتدريب المعلمين على تدريس المناهج التعليمية الرقمية المصممة بطريقة مبتكرة

والوصول إلى بيئة تعليمية رقمية متكاملة، تحقق أهداف التعلم والترفيه في نفس الوقت، وتضمن التواصل الفعال بين المتعلمين والمعلمين (الموسى. أنور عبد الحميد، 2014، 52).

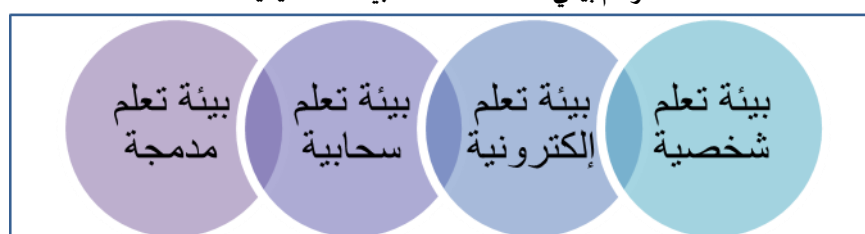
مما لا شك فيه، تبقى متطلبات التحول الرقمي ثابتة في كل القطاعات رغم وجود بعض الاختلافات النوعية، فوضع إستراتيجية رقمية يتطلب الاستثمار الأمثل للخبرات والمهارات العلمية لتطوير الكوادر البشرية وتأهيل فرق مهنية تقوم بإدارة المنصات التربوية والتعليمية والتكنولوجية والبنية التحتية الخاصة بها بطريقة جيدة، ومن ثم العمل على وضع خطة خاصة بكل نموذج وتوفير منصات تعليمية ومنظومة مترابطة من أنظمة وأجهزة تشغيل وإيجاد برمجيات ووسائط للتخزين.

يظهر التعليم الإلكتروني بمثابة ثقافة متكاملة معقدة وصعبة خاصة إذا ما تم استثمارها من طرف الجيل القديم من المربين الذين قد تعيقهم المقاومة الثقافية للتغيير، فهي في حاجة ماسة من قبل مستعمليها للإلمام بعديد المهارات والتقنيات لبلوغ الأهداف المرجوة وبلوغ نتائج جيدة من هذه العملية، وبمجرد الافتقار للخبرات الضرورية ستكون العملية أصعب من المتوقع. وتكمن التحديات في آليات وضع الإستراتيجية في حد ذاتها وفي خصوصية المعطيات والعمل على حمايتها وكل ما يهم الأمن السيبراني.

3- بيئات التعلم الافتراضية

تعرف كونها بيئات يقع تصميمها عبر الأجهزة الرقمية وتستخدم فيها تكنولوجيا المعلومات بهدف إدارة المحتوى والأنشطة وعملية الاتصال بداخلها، وتحوي المكونات الضرورية للبيئات الرقمية من قبيل مواقع الواب، منافذ الوسائط الاجتماعية، محركات البحث المختلفة، تطبيقات الأجهزة المحمولة، والصوت والصورة والفيديو وجميع الموارد الأخرى المستندة للواب، حيث يقع عرض المواد رقمياً بشكل تفاعلي عبر الشبكة العنكبوتية بهدف تقديم المقررات الرقمية التفاعلية وإدارتها وتقييم أداء المتعلمين، حيث تمكنهم من التفاعل مع بعضهم البعض ومع معلمهم، وتشتمل على أدوار ومهام وتكليفات، وتوفر جملة من الأدوات ضمن لوحة تحكم تساعد على تفعيل ودعم المنظومة التعليمية لكل من المربي والمتعلم على حدّ السواء، مما ييسر العملية التعليمية بشكل عام ويجعلها أكثر مرونة من طريقة عرض وشرح وضمان وصول المعلومة للمتعلمين وتنمية التحصيل المعرفي والدراسي بشكل جيد. وتوجد بيئات تعليمية متنوعة، فهناك بيئة تعلم شخصية موجهة للاستخدام الاجتماعي الحر من قبيل المدونات وشبكة اليوتيوب ومواقع التواصل الاجتماعي، وبيئة تعلم إلكترونية تحتوي على تقنيات وبرمجيات تساعد المعلم على نشر دروسه ومتابعة العملية التعليمية بأكملها مثل الملتقيات والمؤتمرات والأيام العلمية، وبيئة تعلم سحابية تعتمد على الحوسبة السحابية عبر الشبكة العنكبوتية وتمكن المتعلمين من المحتوى التعليمي في كل وقت وفي أي مكان مع إمكانية تحميلها والإطلاع عليها، وبيئة تعلم مدمجة وهي عبارة على فضاء يقع فيه دمج الأدوات والتقنيات التقليدية والرقمية.

رسم بياني عدد 2: أصناف البيئات التعليمية



المبحث الثاني: التزاوج بين مجال التكنولوجيا وقطاع التربية والتعليم

إنّ المتتبع للتطورات التي شهدتها العالم منذ مطلع هذا القرن يرى أنّ الدول العربية شهدت نقلة حضارية هامة. وأصبح توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم من الأوليات، فقد أدركت المجتمعات أنّ مصير الدول مقترن بنجاح وإبداع أبنائها ومدى تحديدهم للتغيرات الراهنة ومطالبها. وتحتل الرقمنة موقعا بارزا ضمن إطار النقلة المجتمعية، كما أنّ التربية والتعليم هما أحد الجوانب التي مسّها التغيير والتجديد. من هنا، ولضمان مواكبة تيار الحداثة وتحقيق مختلف الأهداف التنموية التي رسمتها الدول (Crozier, M. 1998, 41)، كان من الضروري أن يحدث التزاوج بين مجال التكنولوجيا وقطاع التربية والتعليم، هذا التزاوج أسهم في ظهور آفاق خصبة للتعليم تمثلت بالأساس في وجود مستحدثات تكنولوجيا ذات علاقة بالمنظومة التعليمية والتربوية، ومن أبرز هذه المستحدثات التعلم الإلكتروني والبيئة التعليمية والتربوية التفاعلية.

إنّ عملية إدخال التكنولوجيا الحديثة في عمليات التعلم والتعليم والتربية تشكل اليوم تحديا مستمرا، من هنا، جاءت عملية تطوير التعليم في الدول العربية نحو الاستثمار في المعرفة والاقتصاد المعرفي استجابة لهذا التحدي من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم. والمتمعن في واقع المؤسسات التعليمية اليوم، يرى أنّ نسبة هامة عملت على توفير حواسيب للمتعلمين مع ربطها بشبكة الأنترنت، وفي العديد من المدارس يتمّ استخدام اللوحات الإلكترونية. كما أنّ الدول العربية عملت في العشرية الأخيرة على تطوير التعليم الافتراضي وعن بعد عبر بعث المؤسسات التعليمية الافتراضية من جامعات ومخابر بحث ومراكز تكوين وهو ما أسهم في تطور المنظومة التعليمية خاصة الجامعية منها (يارو، نوح، 2017).

ونتناول على سبيل المثال تونس التي بدأت في برنامج المدرسة الرقمية منذ سنة 2015 وذلك ضمن برنامج إصلاحي شامل قامت به وزارة التربية. وكانت الأهداف الأساسية لهذا البرنامج، العمل مع قرابة مليوني تلميذ و150 ألف معلم ابتدائي وثانوي من أجل تحسين جودة التعليم عبر تحفيز وتشجيع المتعلمين على استخدام الأدوات الرقمية في عمليات التعلم وتوسيع فرص الحصول على الموارد الرقمية للمتعلمين واستخدام التكنولوجيا الحديثة لدعم النجاح الأكاديمي ودفع روح المبادرة والابتكار التربوي. ومثّل تحقيق هذه الأهداف بالنسبة لتونس تحديا كبيرا لهذا جندت مختلف الخبرات لتبني على أساسها التنمية المرتقبة من خلال تحقيق نهضة تكنولوجيا حقيقية في منظومة التعليم. وعلى غرار عديد الدول العربية، قامت تونس بالاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال في السنوات الأخيرة رغم عدم التمكن من القيام بقياس التحسينات التعليمية المتحققة في صفوف التلاميذ والطلبة حسب تقرير أفاد به تقرير عن التنمية في العالم حول العوائد الرقمية لسنة 2016.

ومن البرامج ذات الأولوية ضمن نهج التعليم الرقمي بتونس تزويد الآباء بمعلومات حول أداء أبنائهم في المؤسسات التربوية، مع إدخال تحديثات مباشرة من قبل المعلمين وقدرة الآباء على طرح الأسئلة والتواصل مباشرة مع مديري المدارس والمعلمين. ويؤدي هذا النهج إلى إضفاء الطابع الديمقراطي على إمكانية الحصول على المعلومات وبتيح تحسين الدعم والمتابعة بين المؤسسة التربوية والأسرة، ولقي هذا البرنامج مساندة من طرف البنك الدولي من خلال الصندوق الانتقالي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (يارو، نوح، 2017). واستشرافا للمستقبل، وضعت تونس مخططات تتمحور حول العمل على تخريج متعلمين بإمكانهم المساهمة في خلق صناعة التكنولوجيا والتعليم الرقمي. ومن شأن تحسين الخبرات في مجالات التكنولوجيا الناشئة

مساعدة خريجي التعليم العالي على الحصول على فرص تشغيل وخلق فرص عمل عن طريق بعث شركاتهم الخاصة.

وعلى الرغم من النظرة الضيقة لاستخدام التكنولوجيات الحديثة في التعليم، إلا أن هذا التوجه أسهم في تطوير العملية التعليمية عبر توفير أجهزة وآلات مكنت من حل عديد المشكلات التعليمية من قبيل تعليم عدد هام من الطلبة أو التلاميذ، التغلب على مشكلة النقص في عدد الأساتذة والمعلمين المؤهلين، كما ساعدت على خلق نظام تعليمي متطور يواكب الحداثة وأكثر مرونة (دعمس. مصطفى، 2009، 18). هذا وأسهمت تكنولوجيا التعليم في إنتاج الكثير من المواد التعليمية مثل الأفلام، الشرائح، الخرائط ومعامل اللغات¹³⁷.

وبينت جائحة كورونا التي ظهرت في أواخر سنة 2019 أهمية التزاوج بين التكنولوجيا الحديثة والتعليم وخاصة العالي منه المناط به تكوين وإعداد القادة والأطر الفكرية والفنية في مجتمعاتنا. فرغم الانتشار الكبير للوباء في مختلف الأقطار إلا أن عملية التربية والتعليم لم تتوقف وكل ذلك بفضل الرقمنة التي ساعدت على استكمال البرامج الدراسية واجتياز المتعلمين الامتحانات والمرور إلى السنوات الموالية مع المحافظة على الأرواح البشرية. ذلك أن استبدال التعليم الحضوري بالتعليم من وراء شاشات الحواسيب حدّ من انتشار العدوى، وجعل العلاقة تتواصل بين المربي والمتعلم الذي زيادة على اللقاء المباشر مع أساتذته يجد بكل سهولة المحتوى الدراسي في إحدى المواقع الرقمية المبرمجة مسبقاً من قبل المؤسسة التعليمية (موقع الجامعة الافتراضية، تقنية الزوم، تقنية قوقل تيمز، الواتساب، السكايب،...).

المبحث الثالث: محدودية تجربة التكنولوجيا الحديثة في التربية والتعليم

على الرغم من الجهود التي بذلتها المنظومة التعليمية في الدول العربية، إلا أنها لم تحقق النجاحات المنتظرة إلى حدود اليوم. وحسب ما أظهرته استقصاءاتنا الميدانية مازالت الجهود العربية مبعثرة وغير كافية لدمج تقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم. وعند إغلاق المؤسسات التربوية خلال جائحة كورونا سنة 2020، بدأت الحكومات العربية الاستعجال في اعتماد نظام التعليم عن بعد، لكن استخدام هذا التمشي بصفة فجائية دون أي استعداد مسبق وهيئة الظروف المناسبة جلب نتائج عكسية وسلبية من شأنها تعميق أزمة تدني جودة المنظومة التعليمية والتربوية التي تعانيها الدول العربية منذ سنوات طويلة. وهناك العديد من المعوقات التي تقف حجرة عثرة أمام تجربة التكنولوجيا في المجال التربوي التعليمي ونخص بالذكر منها ما يلي:

- عدم توفر البنى التحتية التكنولوجية اللازمة في المؤسسات التربوية
- محدودية الاستعدادات التقنية والتهيئة النفسية والتربوية للمتعلمين
- نسبة هامة من طلائع المستقبل لا يعرفون ماهية التعليم الإلكتروني وقيّمته لذلك لا يقبلون عليه
- محدودية ثقة المتعلمين والأولياء في التعليم عن بعد

¹³⁷ معامل اللغات: هي مخابر تشكل من قاعات وفضاءات تستخدم لأهداف التعليم و التدريب و التكوين في اللغات تحتوي على أجهزة ووسائل متطورة تعالج الأصوات و تسهم في تقديم الصوت و الحرف و توضيح فعل التعلم للحروف و الأداءات اللغوية المختلفة، هدفها الأساسي هو إجادة اللغات لدى الطلبة ومن بين خصائص نشاط معمل اللغات:- تفعيل المحادثة باللغة المراد تعلمها و ذلك من خلال إشراف المدرس لمجموعات محادثة. - علاقات تفاعلية منتظمة بين المدرس و الطالب و الطلبة فيما بينهم داخل المجموعات. - تسجيل المحاضرات و تسجيلها وتوزيعها- تقدم هذه المخابر خدمة مميزة للطلبة بزيادة القدرة التنافسية في إيجاد فرص العمل، و من مواصفات هذه المعامل:- توفر الوسائط المتعددة لجهاز الحاسوب - إمكانية إذاعة البرامج التعليمية- إمكانية إرسال الأصوات و بذلك تفعيل فعل التعليمات بصفة متواصلة.

- الاستثمارات في تكنولوجيا المعلومات والاتصال لم تتماشى بشكل جيد مع احتياجات المعلم والطالب، كما أنه لم يتوفر القدر الكافي من الدعم والتدريب لتمكين المعلمين من إدماج التكنولوجيا الجديدة إدماجاً فعالاً في ممارستهم اليومية بالفصول الدراسية.
- تفشي فيروس كورونا لم يمنح الوقت الكافي للحكومات للتخطيط لإنجاح خيار التعليم عن بعد وهذا ما أدى إلى تراجع جودة الدراسة
- رفض المتعلمين للتعليم عن بعد لأنه لا يعوض التعليم الحضوري كما أنهم يفتقرون لمتطلبات هذا التعليم (عدم امتلاك الأجهزة، التغطية الغير الجيدة، تكاليف الإنترنت المرتفعة، غياب التفاعل مع المعلمين، الافتقار للتكوين في استخدام التكنولوجيا...)
- افتقار هيئة التدريس إلى الخبرة والكفاءة اللازمين لاستخدام التقنيات الحديثة وللقيام بمهمة التعليم عن بعد
- إن استمر التعليم عن بعد فسوف تستغني المؤسسات التربوية عن عدد هام من المربين.
- سلوك سلبي للمتعلّم الذي يحس بالعزلة، بالاستهتار واللامبالاة ويصل مرحلة الغش، من هنا تكون عملية التقويم عبر الامتحانات غير مجدية
- محدودية تكيف المتعلمين والمدرسين مع متطلبات وأساليب التعليم عن بعد وهذا ينعكس على عمليات الفهم والتركيز والالتزام.
- التعليم الافتراضي لا يحفز المتدربين الذين يحتاجون للتفاعل أكثر من أي شيء آخر.
- عدم الاستعداد المؤسساتي والمجتمعي لمثل هذا النوع من التعليم وللاستخدام تكنولوجيات متطورة أنتجت عدم الثقة والتشكيك في الشهادت المتحصل عليها من مواقع افتراضية، وها ما دفع عدد من الدول العربية إلى إطلاق حملات مكافحة تزوير الشهادت أغلبها من جامعات افتراضية.
- تبقى المؤسسة التربوية هي الأقدر على بناء المعرفة لدى المتعلم أكثر من التعليم الافتراضي
- نقص التوجه لتحفيز التعلم الذاتي عن بعد
- التعليم عن بعد رسخ الطبقية لأنَّ نسبة هامة من المتعلمين ليس بإمكانهم اقتناء حواسيب أو لوحات رقمية
- استخدام التكنولوجيات الحديثة جعل كل من المربي والمتعلم يهجران المكتبات والكتب والبحث عن المعلومة وسط العالم الافتراضي.
- الجيل الحالي أصبح يعتمد كلياً على المعلومات المتواجدة في العالم الرقمي دون بذل أي مجهودات وهذا ما أفرز ظاهرة السرقات العلمية أثناء القيام بالبحوث والدراسات وجعل خريجي التعليم العالي يفتقرون للمهارات اللازمة.
- نجحت الدول العربية في معالجة قضايا الحصول على التعليم، لكن تزال تحديات أخرى قائمة. وهناك تفاوتات جبهوية كبيرة في مجال التحصيل الدراسي، وتشير تقييمات التعلم الدولية إلى انخفاض مستويات التعلم في العلوم والرياضيات والقراءة، ومازال نظام تقييم التعلم على مختلف المستويات قيد الإنشاء. وعلاوة على ذلك، أعطت تونس أولوية كبيرة للإنفاق في قطاع التعليم، ولكن الجزء الأكبر من هذا الإنفاق يُخصص لمرتبات المدرسين والعاملين والإداريين، مع ترك القليل للمدخلات المدرسية والاستثمارات التعليمية وللمساعدة الفنية للتعليم الرقمي والبحث العلمي.

وحسب إحصائيات سنة 2007 تستحوذ الدول العربية على 38,2 مليون مستخدم للإنترنت أي ما يعادل 2,6% فقط من الإجمالي العالمي الذي بلغ 1467 مليون مستخدم في نفس السنة وهي نسبة محتشمة وتعود إلى التكلفة الباهظة لهذه الابتكارات التكنولوجية في دول تعاني هشاشة اقتصادية حادة ومازالت عاجزة عن بلوغ درجة متقدمة في مستوى اختراع التقنيات الحديثة فهي إلى اليوم تستورد هذه التكنولوجيات مما جعلها في تبعية مستمرة، وهذا ما جعل عديد الباحثين يقرون بأنّ الدول العربية تعيش استعماراً تكنولوجياً بسبب تخلفها الرقمي.

تفتقر الدول العربية إلى نظرة صحيحة بشأن التكنولوجيات الحديثة وكيفية نقلها قبل التوصل إلى ابتكارها على المستوى المحلي، فلا تزال إلى حدود الوقت الراهن تنتظر إلى التكنولوجيا كونها مجرد عملية نقل معدات وتقنيات وأدوات متطورة والخبراء والمختصين والفنيين من العالم المتقدم إلى المجتمعات العربية، ومن ثم يسود الاعتقاد بأنه من الممكن شراء هذه التقنيات بالأموال عند توفرها وبمجرد وجودها يمكن استخدامها، لكنّ الدلائل أظهرت أنّ هذا التفكير خاطئ، فعند أول أزمة عالمية صحية تأكد أنّ الدول العربية تعاني من جهل تكنولوجي وفي حاجة عملية تنوير اجتماعي ومحو الأمية الرقمية لمجتمعاتها. كما أنّ عديد الدراسات توصلت إلى أنّ دولنا العربية تشهد خلطاً ما بين التكنولوجيا والعلم فهم يظنون أنّ التقدم الحاصل في المجال العلمي حيث ارتفاع عدد المؤسسات التعليمية وخريجي التعليم العالي يؤدي بالضرورة إلى التقدم التكنولوجي بنفس النسق.

يظهر التعليم الرقمي بديل مثالي للتعليم التقليدي، لكنّ المتابعين للشأن التربوي في علاقته بالتكنولوجيا الحديثة أشاروا لوجود مميزات خاصة لبيئات التعلم التقليدية لم تتمكن الرقمية إلى اليوم من تحقيقها خاصة فيما يتعلق بالجانب الاجتماعي، فالعملية التعليمية وخاصة في ظل الأزمة الصحية الراهنة تتمّ في أغلب الأحيان عن بعد، وهذا ما يشكل عائقاً حقيقياً في وجه التواصل الملموس بين المعلم والمتعلم وعملية الاكتساب الاجتماعي والحصول على المساعدة والدعم من المدرس مباشرة، وكذلك يضعف بشكل أو بآخر الدافعية التي تنتج عن عملية الاتصال والتنافس مع الآخرين داخل الصف، إضافة إلى أنّ التعليم الإلكتروني والافتراضي يركز بشكل كبير على الجانب المعرفي أكثر من المهارات وهذا لا يحفز المتعلمين وأولياءهم على استخدام هذا الصنف من التعليم الذي ينظر إليه كونه سلاح يفتك بالبناء السليم للشخصية التي تتسم في ظل هيمنة التكنولوجيات الحديثة بالبرود والجفاف ويكون هدفها التحصيل المعرفي مع إلغاء الجانب العلائقي والتفاعلي وهذا يضر بمجتمعاتنا التي تركز على العلاقات الاجتماعية وقيم التعاون والتضامن التي تميزها والتي لا تستقيم عمليات التنمية بدونها ويؤدي غيابها إلى هدم الحضارات.

المبحث الرابع: كيفية مواجهة التحديات التكنولوجية للتعليم

تحتاج الدول العربية إلى ثورة فكرية تغير نظرة الفرد إلى نفسه وإلى مجتمعه حتى يتحرر من جميع القيود المادية والفكرية التي كبلت عقله وقدرته على الابتكار وخوض مجال التكنولوجيات الحديثة. وتتمثل هذه الثورة في جعل الفرد جوهر هذا الكون وأعلى ما في هذا الوجود، ويتطلب الأمر بعث نظام تربوي يجسد قيمة الإنسان الحقيقية من خلال ترسيخ ثقافة المبادرة والإبداع وحب العمل المتقن والانتظام والمنهجية العلمية العقلانية التي تخلق الفرد القادر على التعامل مع التقنيات الحديثة ومتطلبات التنمية الشاملة والتغلب على مختلف تحدياتها. وحتى يتم بلوغ هذا، من الضروري وجود حكومات تؤمن بهذه القيم وتسعى لتثبيتها في النظام التعليمي

والتربوي بشكل تتاح فيه فرص استخدام التكنولوجيات الحديثة أثناء العملية التعليمية (Endrizzi, L, 2012, 24) على نفس الشاكلة لكل الجهات ولجميع الشرائح المجتمعية مع الاجتهاد لتوفير الأرضيات الملائمة لنجاح عملية الربط والدمج بين التكنولوجيا والتعليم. وعلى هذا النحو سيكون بإمكان الدول العربية الدخول في مراحل الثورة العلمية التكنولوجية، لأنه ليس بإمكان أية دولة كانت تحقيق التقدم إلا بعد إحداث ثورة قيمة وبناء أجيال واعية بقيمة التجديد والتغيير والتضحية من أجل الابتكار للتعلم وإنتاج المعرفة والمساهمة في بناء المجتمعات.

والثورة القيمة لن تأتي من فراغ، بل من الضروري توفير قاعدة اقتصادية وتكنولوجية مناسبة حتى تخلق الطلب على هذه الثورة القيمة. إلا أنه لا يمكن خلق مثل هذه القاعدة في غياب القيم المناسبة وهنا تتضح الحلقة المفرغة أو المأزق الذي تعيشه الدول العربية التي تحاول عبثاً الخروج من وضعها البائس الراهن، ومن هنا نفهم لماذا جاءت نتائج الانقلابات والثورات وتجارب التنمية والعمل العربي المشترك التي عرفتها الدول العربية خلال العقود الأخيرة مخيبة للآمال ولا تتناسب على الإطلاق مع الأمنيات المادية والبشرية المتاحة ولا مع طموحات المجتمعات العربية والتي وصلت اليوم إلى نقطة تكاد تفقد معها طموحاتها.

بانتظار الظروف الموضوعية التي تسمح بإحداث الثورة القيمة المطلوبة كل ما يستطيع المرء أن يقترحه في مجال تحسين الوضع التكنولوجي العربي الحالي لا يمكن أن يتعدى مستوى الجزئيات التي وإن كانت عاجزة في حد ذاتها عن إنقاذ المركب العربي من الغرق فإنها قادرة على المساهمة في تأخير لحظة الغرق ريثما تتوفر ظروف مناسبة لإحداث نهضة عربية شاملة قادرة على إنقاذ المركب العربي وبناء أساطيل جديدة بكاملها تقوم على وعي حقيقي يؤسس لنظرة استشرافية لمستقبل أكثر أمناً مقارنة بالوضع الحالي.

وكمختصين في الشأن الاجتماعي التربوي، نرى أنه من الضروري أن يحدث تحول في مستوى مفهوم التربية والتعليم من الناحية الثقافية الفكرية وذلك على مستوى العقلية، والإدارة وبناء الجيل الجديد ومفاهيم التنمية وثقة الأفراد في أنفسهم، لتكون في جوهر أي تحولات أو تغيير. وبدون شك سيصبح موضوع البنية التحتية أسهل بكثير بعد التركيز على طريقة تفكير المتعلم وتدريبه على عقلية التفكير والتطور بالبحث الدائم والتعلم المستمر، وكذلك تطوير منظومة التقييم بعيداً عن التلقين والتكرار والحفظ، وتحويله إلى تقييم فردي كشخص يحمل بعداً فكرياً وإبداعياً واجتماعياً ونفسياً ومهارات تطبيقية وغيرها، ونعمل على تنمية وتطوير نقاط قوته وتوجيهها لاستغلالها بطريقة جيدة، بإحداث تحول نوعي في العملية التعليمية يتضمن ذلك إدخال التكنولوجيات الحديثة (D. Ketele. J-M, 2010, 78)، وهذا لا يعني أننا بتحويل مؤسساتنا التربوية إلى مؤسسات افتراضية سيحصل هذا التغيير، فالهدف ليس استبدال المدرس والصف بالتكنولوجيا. فالجانب التكنولوجي والتعامل مع التكنولوجيا ليس هدفاً بحد ذاته، بل وسيلة لإحداث تحول نوعي في وظيفة المنظومة التربوية والتعليمية في عملية التنمية وانتقال بلداننا إلى العصر الجديد عصر الاقتصاد المعرفي، نحن بحاجة لرؤية إستراتيجية جديدة للمنظومة التربوية، للانتقال إلى منظومة قادرة على التجدد والتطور ومواكبة العصر، وهي عملية تطبيقية يجب أن تكون جزءاً من إستراتيجية الحكومات نفسها، لبناء رأس المال البشري، الذي يمثل أساساً في بناء اقتصاد المعرفة، ولا يجب أن توضع على عاتق المؤسسة التربوية والتعليمية والمربي فقط.

حوصله

تفيد النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة أنّ الدول العربية توجهت في العشريات الأخيرة إلى إجراء إصلاحات هيكلية عبر استخدام التكنولوجيا الحديثة مما أسهم في تحسين جودة التعليم واستثماره في

عديد القطاعات الأخرى (منصور، أحمد، 2015، 37) من قبيل الصحة والاقتصاد والصناعة وغيرها وتطوير المجتمعات التي بدت متعطشة لهذه التقنيات المتطورة. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لا تزال وتيرة الإصلاحات بطيئة، حيث تمّ رصد زيادة الافتقار إلى المزيد من تطوير منظومة التعليم في علاقتها بالتكنولوجيا لأنّ المنظومة التعليمية اليوم تعدّ من أخطر التحديات التي تهدد المجتمعات العربية. وشهدت جهود النهضة بجودة التعليم التشتت إثر التوجه الاضطراري إلى التعليم عن بعد خلال الأزمة الصحية الدولية، فبدون بيئة مرنة لا يمكن للتعليم سواء الحضورى أو عن بعد أن يقدم نتائج إيجابية، بل إنّ عدم توفر بيئة ملائمة قد يدفع إلى نتائج عكسية مثل تدني مستويات التعليم وتفشي مؤشرات الجهل المعرفي والعزلة. بناء على ما تمّ التوصل إليه ونظرا للدور الذي يمكن أن يؤديه التعليم في خلق الفرص وتعزيز النمو المستدام والشامل، وما يواجهه نظام التعليم من تحديات في تحقيق هذه الأهداف، ارتأينا في نهاية هذه الدراسة إلى وضع عدد من المقترحات التي تمكّن الدول العربية من الاستخدام الأمثل للتكنولوجيات الحديثة وجعلها في خدمة المنظومة التعليمية من جهة وأداة تركز عليها المجتمعات لتحقيق الأهداف التنموية المنشودة من جهة أخرى، ويمكن حصر مقترحاتنا في النقاط التالية:

- المنظومة التعليمية العربية مطالبة بالسعي إلى تطوير مناهجها، وتطوير الأنظمة التعليمية بما يتلاءم مع مستجدات ومتطلبات العصر، فالأحداث في هذا العصر متسارعة في جميع مناحي الحياة، ومن هذه الأحداث النمو المعرفي الذي لا يتوقف عند حاجز محدد، فعجلة الزمن تدور على جميع المجتمعات، والتي تحاول بعضها اللحاق بركب التقدم العلمي عن طريق تهيئة أجيالها وتنميتهم وبعضها يتأخر ويتوقف ولا يستطيع أن يتطور، لذا على المنظومة العربية أن تواكب المعرفة في كلّ وقت، وأن تعمل على تطوير المناهج التعليمية وهندستها بما يتناسب مع طبيعة المعرفة التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في إنتاجها ونشرها وبما يتناسب مع المقاييس الحديثة.
- تدريب مكثف لكل من الإطار التربوي والمتمدرسين حول كيفية استخدام التقنيات الحديثة
- ضرورة تكييف أساليب التدريس مع بيئة التعلم باستخدام التكنولوجيات الحديثة
- مراجعة برامج المؤسسات التعليمية ومسؤولياتها
- بعث هيئات للإشراف على معايير الجودة في التعليم ومساعدة المؤسسات التعليمية على الاستخدام الأمثل والناجح للتكنولوجيا الحديثة وتطوير آلية مراقبة الجودة
- تطوير الأساليب الحديثة مثل التعليم عن بعد من خلال الاستثمار في دعم البنى التحتية التكنولوجية في المؤسسات التربوية وزيادة تسهيل وصول الطلبة لشبكة الأنترنت ودعم امتلاك الحواسيب واللوحات الالكترونية التي تساعد على التعلم عن بعد فضلا عن تطوير استخدام تقنيات الشبكات الاجتماعية في التعليم.
- إعطاء الأولوية لجميع التطورات الحرجة والصعبة التي قد تحدث والتخطيط وفق ذلك.
- على المؤسسات التعليمية إعداد خطط طوارئ للتعامل مع التحديات مثل الكوارث والأوبئة.
- مع اضطرار دول كثيرة في العالم لخيار التوجه لتطبيق "التعليم عن بعد" في السنوات المقبلة كإحدى الدروس المستفادة من وباء كورونا وإحدى الحلول الاضطرارية والوقائية البديلة عن البعثات الدراسية للخارج تفاديا لمخاطر الإصابة بعدوى فيروس كورونا خلال العام الدراسي المقبل، انضحت تحديات كبيرة وجسيمة لتطبيق هذا التوجه في الدول العربية لعل أبرزها تدني متوقع لمستويات جودة وكفاءة التعليم

الافتراضي. على الدول العربية استخدام التكنولوجيا بأكثر جودة وكفاءة بمعنى أقل تكاليف شراء وصيانة لتسهيل عملية التعلم.

- على الحكومات العربية أن تستثمر في تهيئة الظروف المناسبة لأساليب التدريس عن بعد وتعزيز ثقافة التعليم عن بعد وتدريب الطلبة على تقنياتها قبل المرور إليها. ومن المهم تفادي السلبيات والأخطاء والإخفاقات التي أثبتتها تجارب التعليم عن بعد خلال جائحة فيروس كورونا. فالاستثمارات في التعليم التكنولوجي لن تقوم بذلك بنفسها؛ بل يحتاج الأمر أن يعمل المعلم والمتعلم وصناع القرار في قطاع التعليم جنباً إلى جنب مع القطاع الخاص والوزارات لتحقيق هذه الأهداف، فالتعليم عالي الجودة الذي يركز على تعلم الطلاب هو الأساس لتنمية مجتمعاتنا العربية.
- قائمة المراجع :

1. المراجع باللغة العربية

- خميس. محمد عطية، 2003، منتجات تكنولوجيا التعليم، القاهرة، دار الكلمة.
- دعمس. مصطفى، 2009، تكنولوجيا التعلم وحوسبة التعليم. الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- طعيمة. سعيد، 2008، قضايا التعليم وتحديات العصر، السلسلة التربوية المعاصرة، القاهرة، مصر، دار العلم العربي، ط1.
- طلية. عبد العزيز عبد الحميد، 2010، تطبيقات تكنولوجيا التعليم في الموقف التعليمية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط1.
- محمد سالم. أحمد وسرايا. عادل السيد. 2003، وعادل السيد سرايا، منظومة تكنولوجيا التعليم، الرياض، مكتبة الرشد، ط1.
- الموسى. أنور عبد الحميد، 2014، التكنولوجيا في خدمة التعلم والتعليم. بيروت – لبنان-دار النهضة العربية.
- منصور. أحمد، 2015، تكنولوجيا التعليم، الأردن، الجنادرية للنشر والتوزيع.
- نوح. يارو، 2017، التعليم في تونس: التكنولوجيا كأداة لدعم تحسين المدارس، مدونات البنك الدولي، الرابط: <https://blogs.worldbank.org/ar/arabvoices/tunisia-technology-support-school-improvement>، تمت مراجعته بتاريخ 12.2020/26.

2. المراجع باللغة الفرنسية

- Crozier M., 1998, « A propos de l'innovation ». In : *Education Permanente*, n° 134, pp.35-36.
- De Ketele J.-M., 2010, « La pédagogie universitaire : un courant en plein développement », *Revue française de pédagogie*, n° 172.
- Endrizzi L., 2012, « Les technologies numériques dans l'enseignement supérieur, entre défis et opportunités », *Dossier d'actualité Veille et analyses*, n° 78, Octobre.

فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم: التعليم الإلكتروني نموذجاً.

الدكتور سيدي محمد يب

المدرسة العليا للتعليم - نواكشوط – موريتانيا
استشاري وخبير في الاكتتاب معتمد لدى الاتحاد الإفريقي

البريد الإلكتروني:
ouldyouba@yahoo.fr

الملخص

يتناول هذا البحث موضوع الفوائد المحتملة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم وفوائد التعليم الإلكتروني خصوصاً. ويهدف إلى إبراز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم الإلكتروني في تقليص العديد من التحديات التي تواجه قطاع التعليم، واستكشاف استراتيجيات التعلم التي تعزز بناء الكفايات والمهارات الضرورية في مجالات التعليم والعمل. وترتبط مشكلة البحث بالتساؤل التالي: هل يمكن لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن يلعب دوراً إيجابياً في ترقية التعليم وتحسين جودة مخرجاته؟ وقد اعتمد الباحث في تحليل محاور ورقة البحث على المنهج الوصفي التحليلي اعتماداً على المراجع والدراسات المتوفرة في هذا المجال. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن الاستخدامات الإيجابية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجالات التعليم والتسيير والإدارة لمختلف مؤسساته يشكل أرضية صلبة ومشروعية وجمية لتوطين التكنولوجيا الحديثة في منظومات التربية والتعليم في الوطن العربي، إلا أن الاستخدام غير المعقلن لهذه التكنولوجيا يمكن أن يساهم في خلق اتجاه عام يبعد عن الرؤية الإنسانية للتعليم، ومن هنا ضرورة صياغة إرشادات عامة تسمح بالاستغلال الأمثل لهذه التكنولوجيا.

الكلمات الدالة: التعليم الإلكتروني، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التعليم، التطبيقات التعليمية للتكنولوجيا، الكفايات الأفقية.

Abstract:

This research deals with the potential benefits of using information and communication technology in the field of education and the benefits of e-learning in particular. It aims to highlight the role of information and communication technology and e-learning in reducing many of the challenges facing the education sector, and to explore learning strategies that promote building the necessary competencies and skills in the fields of education and work. The research problem is linked to the following question: Can the use of information and communication technology play a positive role in promoting education and improving the quality of its outcomes? . In analyzing the axes of the research paper, the researcher relied on the descriptive analytical method based on the references and studies available in this field. One of the most important findings of the research is that the positive uses of information and communication technology in the fields of education, management and administration of its various institutions constitute a solid and legitimate ground for the localization of modern technology in the education systems, especially in the Arab world. However, the unreasonable use of this technology can contribute to creating A general trend away from the human vision of education, hence the necessity to formulate general guidelines that allow the optimal use of this technology.

مقدمة

يلعب قطاع التعليم دورًا أساسيًا في تنمية المصادر البشرية من منظور الابتكار واعتماد الحلول اللازمة لتحقيق النمو المستدام والعادل. ولتعزيز هذا الدور أدخلت السياسات التعليمية في دول عديدة أدوات التكنولوجيا الحديثة في هذا القطاع لتسهيل مهامه والارتقاء بمستوى جودة مخرجاته. وقد كانت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عموما والتقنيات التعليمية خصوصا نموذجية في هذا المجال. لقد شكل انبثاق التقنيات الحديثة مصدر تغييرات مهمة في عالم التعليم. فالتعليم وأنشطة التعلم باتت تتأثر باستمرار بهذه التقنيات. أصبحت أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توفر وسائل مبتكرة، ليس فقط لنشر المعرفة ولكن أيضا لاستكشاف استراتيجيات التعلم التي تعزز بناء الكفايات والمهارات الضرورية في مجالات التعليم والعمل. إن هذه الأفاق الجديدة فتحت الطريق أمام أنشطة تعليمية مُبتَكِرة وأنشطة أكثر تعقيدا من التعاون وبناء المعرفة، والتي كانت لحد الآن غير قابلة للتحقق بسبب إكراهات زمانية ومكانية مختلفة. وفي هذا السياق لعب التعليم الإلكتروني دورا بارزا و متميزا على مستوى الأنشطة التعليمية في مختلف مستوياتها. فبفضل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات TIC، وانتشار استخدام الإنترنت على نطاق واسع، ظهرت طرق جديدة للتدريس، ظهر نمط جديد من التعليم عن بعد سواء منه المدرسي أو الجامعي أو المهني. أصبحت المهارات الرقمية Les Habiletés Numériques من المهارات الضرورية في مجتمع المعرفة، ما فتح مسارات جديدة للتعليم تساعد المتعلمين على تحسين أدائهم ومعارفهم من خلال تبادل الخبرات والمعلومات الضرورية. لقد ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين جودة التعليم وتقليص العديد من التحديات التي تواجه هذا القطاع، ما جعل السياسات التعليمية توصي بضرورة توطئها في منظومات التربية والتعليم. إلا أن هذه المزايا البداغوجية التي أضافتها التكنولوجيا الحديثة للتحسين من أداء الأنشطة التعليمية والمهنية لم تحظى بالقبول التام بل بات استخدامها مشروطا وفي حدود معينة بالنسبة للكثير من التربويين.

ويمكن صياغة مشكلة هذا البحث في السؤال المركزي التالي: كيف يمكن لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن يلعب دورا إيجابيا في ترقية التعليم في مختلف مراحله وتحسين جودة مخرجاته؟ و تتحدد أهداف البحث على النحو التالي:

- التعريف بتقنيات المعلومات والاتصالات عموما وبالتعليم الإلكتروني خصوصا
- إبراز نماذج التعليم الإلكتروني وأدواره المعرفية
- تحديد فوائده استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم
- توضيح وجهات النظر الفكرية المؤيدة أو المناهضة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم.

المحور الأول: تعريف المفاهيم المركزية للبحث

أولا: مفهوم التعليم الإلكتروني: Apprentissage en ligne

تتوفر تعريفات عديدة للتعليم الإلكتروني، منها التعريف الذي يرى أنه: "مقاربة تربوية تستخدم مصادر المعلوماتية والإنترنت لاكتساب المعرفة والثقافة والحضارة عن بعد، ويعرف كذلك بأنه: "استخدام تكنولوجيا

الوسائط المتعددة المعتمدة على خدمات الإنترنت لتحسين جودة التعلم بتسهيل الوصول إلى المصادر والخدمات من ناحية ، والتبادلات والتعاون عن بعد من ناحية أخرى¹³⁸. وقد ظهر هذا المفهوم في بداية سنة 2000م وأدخل في معجم روبر Le Petit Robert ليدل على: "التعلم والتدريب عبر الإنترنت"¹³⁹.

ثانيا: مفهوم تقنيات المعلومات والاتصالات TIC

يصف Yves Bertrand تكنولوجيا المعلومات والاتصالات TIC بأنها: "جميع دعائم العمل سواء تعلق الأمر بالأدوات والآلات والأساليب أو البرامج الناتجة عن التطبيق المنهجي للمعارف العلمية بهدف حل مشاكل عملية"¹⁴⁰. كما تعرف بأنها: "مجموع التقنيات المرتبطة باستخدام جهاز الكمبيوتر ووظائفه لأغراض تعليمية"¹⁴¹. وتحيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية: TICE إلى مجموع الأجهزة المدرجة في عملية ، كالمبيوتر، لغرض تسهيل التعليم واكتساب ونقل المعرفة.

المحور الثاني: الأدوار المعرفية للتعليم الإلكتروني

يتمثل الهدف الأساسي للتعليم الإلكتروني في تنظيم التدريس وتسهيل مهمة المعلمين والمتعلمين وكذلك تسهيل البحث العلمي ونقل المعارف إضافة إلى تشجيع المتعلم على التواصل مع الآخرين. ونظرا لمساهمته في الرفع من مستوى نوعية وجودة التعليم، وتوسيع الإمكانيات ومساعدة المتعلمين على اكتساب الكفايات Les Compétences والمهارات Les Habiletés التي يحتاجونها، فقد أصبح يشكل ثورة في علوم التربية. فمنذ البدايات الأولى لظهور التعلم عن بعد ووصولاً إلى عهد الثورة الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حصلت تغييرات بداعوجية مهمة في طرق ومناهج التعليم. كانت هذه التحولات جلية في مختلف نماذج التعليم الإلكتروني. وقد عكست هذه النماذج التأثيرات الإيجابية التي أحدثها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قضايا التعليم. ويمكن التمييز بين نماذج التعليم الإلكتروني بالنظر إلى ثلاثة أنواع من التعليم:

- 1- التعليم المقدم كلياً في وقت مؤجل (التكوين غير المتزامن)
- 2- التعليم المقدم عن بعد في الوقت الحقيقي (الفصل الافتراضي المتزامن ، المسمى أيضاً "الفصل الموزع" حيث يكون المكون أو المدرس في مكان ويكون المتعلمون في مكان آخر).
- 3- التعليم الذي يجمع بين هذين النمطين من التكوين عن بعد أو أيضاً الذي يجمع بين الحضور والمسافة (التواجد عن بعد). يتعلق الأمر في حالة صيغ التكوين المختلط بالتكوين ثنائي النموذج أو المختلط أو المدمج Blended Learning¹⁴².

لقد ظهرت نظم التعليم الأولى المدعومة بجهاز الكمبيوتر في السنوات السبعين 1970م ، وكان الهدف المتوخى في ذلك العهد هو انجاز التعليم بما هو نقل للمعارف ، ومع التطور المتزايد والسريع للعلوم أكثر من تطور التعليم القاعدي فرض التكوين المستمر خطوات تعلم جديدة أكثر ملائمة وأقل نظامية¹⁴³. وهكذا

¹³⁸ Le E-Learning Comme Méthode d'apprentissage. Mémoire de Master Académique Présenté par FARAH BELBACHIR. Encadré par Mr Remzi Chiali. UNV- A.B. Belkaid de Telmcen. Faculté des Langues Etrangères. Dep. de Français. 2015-2016. P.11.

هذا هو تعريف الاتحاد الأوروبي للتعليم الإلكتروني 6 يناير 2003م

¹³⁹ IBID. P.11

¹⁴⁰ IBID. P.19.

¹⁴¹ Frédéric Fourier et autres : Utiliser les TIC dans le contexte de l'enseignement de la science et de la technologie . EREST. 2018. P.8

¹⁴² Jauslanne Basque et ERIC Brangier : Faut – il et Comment développer Le e-Learning en Entreprise ?. Juillet 2005 P. 6

¹⁴³ FARAH Belbechir : Le E-Learning Comme Méthode d'apprentissage P. 17

تتالى ظهور ممارسات تعليمية مختلفة للدلالة على التعليم عن بعد Education à Distance أو التعليم الافتراضي Enseignement Virtuel. وهذه الممارسات تروم أهدافا مشابهة لأهداف التعليم الإلكتروني . من أبرز هذه الممارسات التعليمية :

- التكوين عن بعد : Formation à Distance
- التعليم عبر المراسلة : Enseignement par Correspondance
- التعلم المفتوح بكثافة : Les Moocs
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية : TICE
- منصة موودل La Plateforme Moodle
- الفصل الافتراضي : La Classe Virtuelle
- التكوين الإلكتروني : E-Formation
- التعليم المدمج : Blended Learning

ويتميز التعليم الإلكتروني Apprentissage En Ligne عن هذه الممارسات التعليمية بوظائف تعليمية أشمل ، تسمح بانجاز أدوار تعليمية مختلفة أثناء ممارسة الأنشطة التدريسية. فقد يكون استخدام التعليم الإلكتروني في النشاط التدريسي جزئيا أو مختلطا أو كليا ، وفي هذه الاستخدامات الثلاث تتعزز المواقف التدريسية للمدرس وفقا للمبدأ القائل إن "التعلم من خلال التدريس" هو السيناريو التدريسي الأكثر فعالية¹⁴⁴ ، وتحسن الكفايات التعلمية للطلاب (القدرة على انجاز البحوث عبر الإنترنت ، الدور الإيجابي للطلاب في عملية تعلمه ، وقد يكون هذا الدور مركزي يعتمد فيه على جهوده الذاتية أو تعاونه مع زملائه الذين يتبادل معهم المعلومات بطريقة تزامنية أو غير تزامنية : "التعلم الافتراضي " Apprentissage virtuel). وللتعليم الإلكتروني فوائد تعليمية نذكر منها¹⁴⁵ :

- عرض المحتوى التعليمي وفقا لمختلف الأساليب الحسية (الصوت ، الصور المتحركة أو الثابتة ، إلخ)
- تعزيز حالات التعلم التعاوني بين الموظفين الذين لا يعملون في نفس المكان (المناقشة ، حل المشكلات الجماعية ، بلورة إنتاج مشترك ، إلخ) ؛
- تحديد إمكانات تتبع مسار المتعلم وتزويده بخلاصة عن جهده التعليمي والتقييمات المتتالية له؛
- إمكانات الحصول على تعليقات فردية ، ومتابعة شخصية من قبل المدرس ، والولوج إلى المصادر المختلفة ، إلخ.
- تطوير مجموعة من المهارات الفكرية المتميزة : الفكر النقدي ، الاستدلال التحليلي ، التأليف والتقويم التي هي مقتضيات ضرورية للمتعلمين في العهد الرقمي¹⁴⁶ .
- تنوع أدوات ومناهج التعليم
- استقلالية التعلم
- تعزيز الرغبة في البحث وتحسين تعلم التلاميذ¹⁴⁷ .

¹⁴⁴ Daniel K. Schneider :Le Rôle de L'Internet dans la Formation Supérieure :Scenarii et Technologies. P.11.

¹⁴⁵ Jauslanne Basque et ERIC Brangler : Faut – il et Comment développer Le e-Learning en Entreprise ? Juillet 2005.P.9.

A.W.Tony Bates : L'Enseignement à L'Ere Numerique.Des Balises pour L'Enseignement et L'apprentissage.2015.P.173.¹⁴⁶

Thierry Karsenti , Emanuel Barnet, Julien Bugmann :¹⁴⁷

Usages , Avantage et défis des technologies de l'enseignement

- الاستفادة القصوى من الزمن بالنسبة للطلاب والمعلم، فالأول لديه إمكانية الوصول الفوري للمعلومة في المكان والزمان المحدد كما يمكن للمعلم التحكم في اقتصاد الزمن المخصص للدرس .
 - تعليم متنوع : تعليم يأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية في التعلم
 - سرعة وراهنية الاتصال
 - توسيع نطاق مصادر التعليم والتعلم الموضوعية في خدمة التلاميذ والمدرسين
 - تحفيز التلاميذ والمدرسين على الاستعانة بالتعلم والاتصال للإلكتروني¹⁴⁸.
- إن تجربة التعليم الإلكتروني تعزز فرص الارتقاء بالتعليم وجودة مخرجاته كما تقدم حلولاً بديلة أوقات الأزمات أو المواقف التي يتعذر معها التواصل المباشر بين المدرسين والطلاب إلا أنه يتطلب مستلزمات فنية وسياقات اجتماعية وثقافية خاصة للاعتماد ، ولا يخلو من سلبيات لعل من أهمها :
- 1- نقص الولوج إلى الإنترنت أو المشاكل الفنية (اضطرابات شبكة الاتصالات ، تعطل أجهزة الكمبيوتر، مهاجمة الفيروسات أو القرصنة للوثائق الإلكترونية) .
 - الغياب الجسدي للمدرس
 - يتطلب التعليم الإلكتروني معرفة كافية لأدوات المعلوماتية والإنترنت لمتابعة التكوين والتعلم، وهذه المعرفة قد لا تكون موجودة عند الطالب أو المدرس .
 - تعليم لا يناسب الجميع
 - غياب العلاقات الاجتماعية المألوفة: الأُنس وتعلم العيش المشترك يحصلان في مجتمعاتنا داخل المدرسة بعد الأسرة أو المجتمع ، وإذا كان الفصل افتراضي فليس من السهل الاندماج في جماعة أو تكوين صداقات مما قد يؤدي ببعض التلاميذ إلى الانزواء والانطواء على الذات .
 - يتضمن الفضاء الافتراضي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات كما هائلاً من المعلومات المغلوطة أحياناً ومواد تسلية تشجع على هدر الوقت وقد لا تنسجم مع القيم الأخلاقية والمجتمعية مما يتطلب رقابة تربوية صارمة على الدارسين وهو ما قد يكون غير متاح بشكل دائم نظراً لهماش الاستقلالية الكبيرة التي يتمتع بها الطلاب الذين يتلقون دروساً بالاعتماد على الوسائل الإلكترونية الحديثة ولا سيّما عبر الإنترنت .

المحور الثالث : فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم

أولاً : الاستخدامات التعليمية لتكنولوجيا الإنترنت

تعتبر الإنترنت وسيلة فعالة وسهلة قابلة للاستخدام ضمن سياقات التدريب والأنشطة التعليمية المختلفة، كما تتمتع بإمكانات هائلة لتحسين جودة التعليم الذي يمثل أحد ركائز التنمية المستدامة¹⁴⁹. وقد أحدثت طفرة نوعية في طرق التدريس العام والجامعي. كانت أول خدمات الإنترنت التي تستخدمها الجامعات Ftp برنامج (نقل الملفات)، و Telnet (خدمة الإنترنت عن بعد) ثم البريد الإلكتروني. أضيفت بعد ذلك خدمات أخرى مثل NNTP (منتديات الأخبار) ولاحقاً شبكة الويب العالمية Word.Wide.Web. وقد اقتصرَت الخدمات الأساسية للإنترنت منذ عقدين تقريباً على خدمات إبلاغ الرسائل (Mail,News) وعلى توزيع وتبادل الملفات (Distribution et échange de Fichiers) والعمل التفاعلي عن بعد (Travail Interactif à distance)

CHaire de recherche du canada .P.24.

¹⁴⁸ Nicles Cadieux :La Stratégie d'apprentissage Electronique Ontario . Décembre 2006.P.2.

¹⁴⁹ Voir : Accès a internet et éducation :Considérations Clés pour Les Décideurs Politiques. Internet Société .Nov-2017.P.1.

¹⁵⁰ ، بعد ذلك أصبحت الفوائد التعليمية والتنظيمية للإنترنت تفرض نفسها شيئاً فشيئاً على مستوى إدارة وتسيير المؤسسات التعليمية وعلى مستوى نوعية التعليم وجودته. فعلى مستوى جودة التعليم ينمي الإنترنت روح المبادرة الفردية والقدرة على التواصل مع الأساتذة والمؤسسات الأكاديمية والمهنية لاكتساب الكفايات والمهارات الضرورية ، كما يساهم في تنوع وتعدد المصادر التعليمية للطلاب واستقلاليتهم، لأن وجود هذا الوسيط الذي يوفر أكبر قدر ممكن من المعلومات يحفز الطالب العادي على البحث والاستكشاف بمبادرة خاصة منه وبالتالي على القيام بدور أكثر استقلالية أثناء تكوينه. وتلعب الخدمات التي يقدمها الإنترنت دوراً تحفيزياً في هذا المجال: المواقع التعليمية، خدمة RSS، البريد الإلكتروني الذي أصبح أداة يمكن استخدامها للتواصل بين شخصين أو أكثر. ويمكن استخدامه مثلاً لتنبيه الطلاب على التغييرات في الأجناس الدراسية أو أية تحيينات أخرى ، كما يمكن للمدرس أن يستخدمه لإرسال تعليقاته على موضوع تعلم معين أو استبدال البريد الإلكتروني الفردي باستخدام المنتديات Les Forums. وهذه كلها وظائف حيوية في نظام تعليم تدعمه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتمارس تكنولوجيا الإنترنت وخاصة "شبكة الويب العالمية" تأثيراً متنامياً في التعليم العالي ، نظراً لدورها في نقل استراتيجيات تربوية جديدة ولأنها تجعل من الممكن تنظيم المزيد من التدريبات المرنة في الزمان والمكان. إن هذه التقنيات الجديدة للمعلومات والاتصالات لديها القدرة على دعم جميع وظائف النظام التعليمي تقريباً. فالكثير من النماذج التقنية التربوية أصبحت تستعين بهذه التقنيات لتسهيل أنشطتها التعليمية مثل مقاربات "التعلم المفتوح / القائم على المصادر"، ومقاربة "التعلم التعاوني" Approche Collaborative Learning الذي يستخدم البرامج التعليمية الجماعية GroupWare Pédagogique، ومقاربة "الفصل الدراسي" عن بعد باستخدام أدوات متزامنة. هذه النماذج المختلفة تعتمد على مجموعة متزايدة من التقنيات وتوفر الدعم لمعظم الاستراتيجيات التربوية المستخدمة"¹⁵¹.

أما على مستوى إدارة وتسيير المؤسسات التعليمية فإن الإنترنت يساعد هذه المؤسسات على البحث عن معلومات لغايات تتعلق بإعداد الدروس وجدولتها. كما أن استخدام الإنترنت لتحسين أنظمة معلومات إدارة التعليم يمكن أن يلعب دوراً مهماً في مضاعفة المصادر ، مراقبة النتائج ، التقويم الفوري للطلاب واستهداف المصادر حيث تكون هناك حاجة ماسة لها"¹⁵².

ثانياً : تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية TICE

أظهرت العديد من الدراسات أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات TIC في الفصول الدراسية له تأثير إيجابي على عمليتي التعليم والتعلم، وأنها تمثل حافزاً رئيسياً لتعزيز نجاح الطلاب. كما توفر هذه الأدوات العديد من المزايا: الاتصال الفوري، الانفتاح على العالم وتبادل الأفكار وتعميم إمكانية الوصول إلى المعرفة من خلال العالم الافتراضي. ويمكن استغلال إمكانات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل: دعم التكوين المهني للمدرسين ، تمكين الفئات الفقيرة أو المقيمة في مناطق معزولة من الوصول إلى التعليم ، تسهيل التواصل بين الطبقات الاجتماعية والثقافات ، دعم نظم التسيير والإدارة في المؤسسات التعليمية والوزارات الوصية عليها"¹⁵³. إنها تساعد على تحسين نوعية التعليم من خلال تسهيل إنشاء المحتويات التعليمية ودعم

¹⁵⁰ Daniel K. Schneider :Le Rôle de L'Internet dans la Formation Supérieure :Scenarii et Technologies. TECFA. Université De Genève .Avril 2001.P.7

¹⁵¹ Daniel K. Schneider :Le Rôle de L'Internet dans la Formation Supérieure :Scenarii et Technologies. P. 1.

¹⁵² Accès a internet et éducation : Considérations Clés pour Les Décideurs Politiques. Internet Society .Nov-2017.P.7.

¹⁵³ Jac Stie Nen : Les TIC au Service de L'Éducation .Novembre 2007.P 12.

العمليات الإدارية في المدارس والمؤسسات التعليمية ومن خلال تسهيل وصول المعلمين والطلاب إلى التعليم بفضل التعلم الإلكتروني ومختلف أساليب التعلم عن بعد. كما تسمح للتلاميذ والشباب ، وخاصة أولئك الذين يعيشون في المناطق الريفية ، بتوسيع نطاق آفاقهم وتعزيز فرص تشغيلهم¹⁵⁴. إن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، حاضرة كليا في حياتنا اليومية: تسمح بتداول واسع للمعلومات والمعرفة وتسريع البحث ، ولا سيما البحث العلمي والطبي¹⁵⁵. ويشمل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم مجموعة واسعة من : المعارف والأساليب والأدوات المصممة والمستخدمة لإنتاج وتصنيف وإيجاد وقراءة الوثائق المكتوبة والمسموعة والمرئية وكذلك لتبادل هذه المستندات بين المتحاورين في الوقت الحقيقي أو المؤجل¹⁵⁶. لقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من الأدوات الفاعلة في محاربة الأمية والفقر والجهل . وهذا ما أشار إليه البنك الدولي في وثيقته الإستراتيجية لعام 2002م حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، فقد جاء في هذه الوثيقة أن: "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقدم مساهمة أساسية في التنمية الاقتصادية والنمو. إنها توفر فرصا للتكامل العالمي مع الحفاظ على هوية المجتمعات التقليدية. تمتلك هذه التكنولوجيا القدرة على تحسين الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للفقراء ودعم استقلالية الأفراد والمجتمعات ، كما يمكن لها أن تحسن كفاءة وشفافية القطاع العام ، بما في ذلك إسداء الخدمات الاجتماعية"¹⁵⁷. الفكرة ذاتها نجدها لدى إطار التعليم للجميع لليونسكو الذي جاء فيه: "أن هذه التقنيات توفر فرص مهمة لنشر المعارف وتحسين التعلم وتطوير خدمات تعليمية أكثر فعالية"¹⁵⁸ ، كما أنها أثبتت فعاليتها من خلال تطبيقها في مجالات الإدارة والتسيير. إن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تسمح بالتعلم مع الآخرين ، بالتعلم المتبادل وبالتالي مضاعفة المقاربات التعليمية: الفردية ، الثنائية والتعاونية. كما تتميز التقنيات المعاصرة للمعلومات والاتصالات بثلاثة امتيازات مقارنة مع الدعامات الكلاسيكية :

- 1- اللوج اللامحدود نظريا إلى كل مصادر المعلومات والاتصالات
- 2- الرقمنة (النصوص ، الأصوات ، الصور)
- 3- التفاعل الذي يسمح للمستخدمين بتصنيف المعلومة ومقارنتها مع معلومات أخرى ، وتوجيههم أثناء البحث.

ويمكن أن يكون للتقنيات دورا تعليميا إذا جرى استخدامها في سياق أربعة أنواع من الدعامات :

- تجميع وإعادة استخدام المعلومات
 - المعالجة الآلية
 - التصور الديناميكي
 - ربط الاتصال بين الأفراد بغض النظر عن أماكن تواجدهم.
- إن كل نشاط تعليمي يعتمد على إحدى هذه الدعامات يمثل جزء من استخدام التقنيات المعلوماتية¹⁵⁹. كما تسمح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بإعداد الطالب جيدا قبل دخوله سوق العمل: أغلب الوظائف تتطلب معرفة بعض المهارات على المستوى التكنولوجي مما يمثل امتيازاً للحصول على العمل¹⁶⁰.

¹⁵⁴ IBID .P. 3.

¹⁵⁵ Le E-Learning Comme Méthode d'apprentissage. P.19.

¹⁵⁶ IBID .P.9

¹⁵⁷ Information and Communication Technologies : A World Bank Group Strategy. Washington DC. Groupe de La Banque Mondiale 2002.

¹⁵⁸ Unesco, 2002, Cadre d'action de Dakar. P.21.

¹⁵⁹ Mireille Bétrancourt : Réflexion sur les technologies dans l'éducation et la formation: quelles pistes pour la recherche ? – Janvier 2011.P.2.

¹⁶⁰ Julie Guilbert : Réflexion Sur L'Enseignement En Ligne .CADEUL . Québec. Mars 2006.P.14..P.14.

ويميز Maddux Jhonson وويليس Willis بين نوعين من التطبيقات التعليمية للتكنولوجيا : التطبيقات التي تستخدم فيها التكنولوجيا لتدريس نفس محتويات المقررات الدراسية السابقة ، في هذه الحالة تجعل الأداة (الكمبيوتر على سبيل المثال) التعلم أكثر سهولة وأكثر سرعة وأكثر فعالية، أما التطبيقات الأخرى فهي جديدة وتوفر وسائل أفضل للتعليم بدعم من التكنولوجيا¹⁶¹ . كما تساعد التكنولوجيا على بناء بنية تحتية تسمح بالتعلم التعاوني ، بناء المعارف وتوطيد علاقات التعلم المتبادلة¹⁶² .

ويمكن لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن يفضي إلى انجاز النتائج التالية :

- إكمال عمل المدرسين والمربين
- تحسين التعلم بواسطة مصادر تعليمية أكثر تفاعلية
- تحسين التسيير والإدارة
- تحسين كفاية تعلم الشباب
- خلق فريق نقدي من عمال المعرفة
- دعم التكوين المهني للمدرسين
- تحسين ولوج الفئات الاجتماعية الفقيرة أو المقيمة في أماكن معزولة إلى التعليم
- إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات التعليمية¹⁶³ .

وتعتبر شبكة العمل والكفايات التابعة لمفوضية الاتحاد الأوروبي أن الكفاية الرقمية Compétence Numérique والكفايات الأساسية في العلوم والتكنولوجيا هي من الكفايات المفاتيح الضرورية للعيش في المجتمع المعاصر المرتكز على المعرفة¹⁶⁴ ، كما أن ما يسمى بدليل الكفايات الأفقية في بعض النظم التربوية مثل النظام التربوي الفرنسي يصنف تقنيات استخدام المعلوماتية والاتصال الرقمي ضمن هذه الكفايات الأفقية التي تتضمن سبعة مجالات كفاية هي الكفايات الأساسية (القراءة ، الكتابة ، علم الحساب) الكفايات السلوكية (الاستقلالية ، القدرة على العمل في الجماعة) الكفايات الرقمية (استخدام المعلوماتية وشبكة الويب) والتطور المهني (القدرة على تعلم التعلم (Capacité d'apprendre à apprendre)¹⁶⁵ . تسمح هذه الكفايات الأفقية للتلاميذ بالتأليف بين معرفة علوم أساسية (القراءة ، الكتابة ، علم الحساب) وكفايات اجتماعية مثل المناهج والأدوات التي تساعد على تعلم التعلم ، هذا بالإضافة إلى كونها توفر لنا فرصة سهلة ومناسبة لتبني مقاربة أكثر إنسانية للتعليم والتعلم من أجل " إعداد مواطنين مثقفين ، ديمقراطيين ومسؤولين على المستوى الاجتماعي¹⁶⁶ .

ويمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تكون لها تدخلات ايجابية في مجال التعليم والتعلم عبر اعتماد نموذج دمج لها يتضمن ثلاثة أنواع من الأنشطة¹⁶⁷ :

¹⁶¹ Thérèse La ferrière :Avantages des TIC pour l'enseignement et l'apprentissage dans les classes de la maternelle à la fin du secondaire Document préparé pour RESCOL Canada Septembre 1999.P.7.

¹⁶² Thérèse La ferrière :Avantages des TIC pour l'enseignement et l'apprentissage dans les classes de la maternelle à la fin du secondaire Document préparé pour RESCOL Canada Septembre 1999.P.7.

¹⁶³ Les TIC Au Service de L'Education P.7et 12.

¹⁶⁴ Tristan D'Avesac de Moran : Technologie et Capital Humain , Quelles Compétences pour Demain ?Mars 2018.P.20.

¹⁶⁵ Voir : Frédéric Lainé :Note du Conseil d'analyse :Compétences Transversales et Compétences Transférables , Note d'analyse du CASN- N°19 . Avril 2011.

¹⁶⁶ Thérèse La ferrière : Avantages des TIC Pour L'Enseignement et L'apprentissage dans les Classes de la maternelle à la Fin du Secondaire .Document préparé pour Rescol Industrie Canada .Septembre 1999.P.4

¹⁶⁷Nicole Perreault : Rôle et Impact des TIC Sur L'Enseignement et L'apprentissage au Collégial I.SDM.Novembre 2005. P : 3

أ- أنشطة الإنتاج والإدارة البيداغوجية ؛

ب- أنشطة البث متعدد الوسائط؛

ج- أنشطة التعلم التفاعلي.

يتميز كل واحد من هذه الأنشطة تبعاً لسياق استخدامه من جهة و تبعاً لتأثيره على الأساتذة والتلاميذ من جهة أخرى:

- فعلى مستوى بعد الأستاذ يتعلق التأثير بالمهارات التكنولوجية والتربوية المطلوبة وكذلك أيضاً بأنشطة ومهمة التعليم.
 - على مستوى بعد التلميذ: التأثير تقني ومعرفي، إلا أنه يتعلق أيضاً بتطوير مهارات منهجية ومعرفية واجتماعية.
- وبموازاة هذه الأنشطة الثلاثة يمكن للتقنيات التعليمية أن تلعب أدواراً معرفية وتربوية مهمة باعتماد التدابير التالية :

أ- الاستثمار في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات : تهدف هذه الاستثمارات إلى توسيع موجات التغطية لتوفير اتصالات سريعة على الإنترنت ، وضع بنية تحتية لاسلكية لإتاحة الاتصال عبر الإنترنت من أي مكان في فضاء المؤسسة التعليمية وتمكين الأجهزة المحمولة من ولوج الإنترنت ، كما يمكن الاستثمار في أجهزة محمولة للمدرسين وكاميرات لنقل الوثائق وأنظمة إجابة تسمح بالتقويم المباشر للمتعلم.

ب- تشجيع التعلم المتنقل : Apprentissage Mobile

تشجيع التلاميذ على حمل أجهزة الكمبيوتر الخاصة بهم . وبفضل شبكة لاسلكية ، يمكن للطلاب استخدام أجهزة , IPAD , IPOD و IPHONE والأجهزة اللوحية الإلكترونية وأجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف الذكية للوصول إلى المصادر التعليمية على الإنترنت . عندما يؤثر أعضاء هيئة التدريس هذه الإستراتيجية في أماكنها أن تساعد المدارس على ضمان الإنصاف في الولوج إلى خدمات الإنترنت .

ج- توفير المصادر الرقمية : Les Ressources Numériques

إن توفر المصادر الرقمية للتلاميذ وأعضاء هيئة التدريس يمثل دعامة إلى جانب المصادر النصية التقليدية¹⁶⁸ . وستصبح الاستفادة من هذه المصادر الرقمية أكبر كلما كان بحوزة التلاميذ والأساتذة الأدوات التقنية الضرورية مثل الأجهزة المحمولة.

إن التحولات البيداغوجية المرتبطة بالاستخدامات التعليمية للتكنولوجيا الحديثة في صيرورة مستمرة ولا يمكن حصرها بدقة نظراً لتطور هذه التكنولوجيا ونسبية تأثيراتها في نظم تربوية وتعليمية غدا الهاجس المميز لسياساتها هو القدرة على التنافس والامتياز. ذلك أن تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد أدخل المجتمعات في فضاء عالمي للمعلومات ، فأصبح اقتصاد المعرفة موضوعاً للتنافس العلمي¹⁶⁹ .

المحور الرابع: رؤية نقدية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية.

168 Utilisation efficace de la technologie, date de publication le 30 juin 2011- Avis N° P 2 et 3.

169 Jacques Bernard : Méthodologie de L'université Numérique .Travaux Conduits par La CD En Partenariat avec La Conférence des Présidents Des Universités . France .2009.P.7.

يتنازع الاهتمام المتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم خطابان، خطاب يوصف بالليبرالي يحرص على استخدام التقنيات التعليمية في بعدها الاقتصادي، يناصر التكنولوجيا Technophile إلى درجة ينعت معها بهوس الابتكار L'Obsession de L'innovation ، وخطاب آخر يتحفظ على استخدام التقنيات التعليمية ويرى أنها تمثل مجرد دعامة إضافية لطرق التدريس التقليدية. ويمكن أن نضيف رؤية ثالثة هي الأقرب إلى الموضوعية من وجهة نظرنا، تروم المصالحة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جهة مزاياها التعليمية وبين أساليب التدريس التقليدية المرتكزة على مركزية المدرس وأهمية العلاقات الاجتماعية في العملية التربوية. يقف وراء الخطاب الأول مجموعات من المتخصصين في المعلوماتية ومؤسسات حكومية واقتصاديين وتربويين¹⁷⁰ لديهم القناعة بأن خدمات هذه التكنولوجيا لا غنى عنها لاسيما على المستوى الاقتصادي والبدagogي والبحث العلمي. إنهم ينطلقون من المصادرة القائلة بأن استخدام التكنولوجيا هو مدخل إلزامي لإصلاح وتحديث طرق وأساليب التعليم. فهي تلعب دورا حاسما في كيفية تعلم التلاميذ ونوعية التربية التي يتلقونها على يد المدرسين. ذلك أن التغييرات التكنولوجية تحدث في سياقات متعددة وبسرعة أصبح من اللازم معها معرفة استخدام هذه التكنولوجيا وحمولتها الواسعة للتأثير على تعلم التلاميذ ومنهج التعليم. ولذلك من واجب ومسؤولية الإدارات التربوية والتعليمية إرساء نظام مدرسي ديناميكي يستخدم التكنولوجيا لخلق تجارب تعلم محفزة ، ذات مضامين متعددة الوسائط قوية وكذلك تحسين التعليم الموجه نحو التلميذ. إن الفكر النقدي ، والقدرة على حل المشاكل ، التواصل والتعاون تشكل جزءا من الكفايات العليا التي نتجت عن هذا التحول المحايث لاستخدام التكنولوجيا في مجال التعليم. لا يقع التركيز هنا على التكنولوجيا وحدها وإنما على البدagogي المُحسَّنة بفضل استخدام التكنولوجيا واستراتيجيات التعلم التفاعلي الأخرى مثل الاستراتيجيات التالية : التعلم المختلط Apprentissage Hybride ، حوسبة سحابية Informatique en nuage ، نظام إدارة التعلم Système de Gestion de L'apprentissage ، التعلم الإلكتروني Apprentissage Electronique ، وسائل التواصل الاجتماعية Les Médiaux Sociaux ... إلخ¹⁷¹. تلك هي أهم الاعتبارات التي تبرر لدى رواد الخطاب المناصر للتكنولوجيا الحديثة إعادة مقارنة المشاريع التربوية على ضوء التسهيلات التي تقدمها هذه التكنولوجيا في مجال التعليم .

ينطلق الخطاب المتحفظ على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حيث انتهى الخطاب المناصر للتكنولوجيا Le Discours Technophile . فهذا الأخير يتحدث عن " الثورة الرقمية الحتمية"¹⁷² La Révolution Numérique incontournable ويصد كل رؤية نقدية حول تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها. لهذا يعتقد رواد الخطاب المتحفظ أن تفكيك مركات هذا الخطاب المتحمس للتكنولوجيا ضروري لضمان ظروف عمل مقبولة وكذلك أيضا جودة التعليم المقدم أيا كان شكله وظروف تعلمه. تتعلق هذه الرؤية النقدية التفكيكية بالكشف عن تهاافت ثلاثة أساطير مميّزة " للثورة الرقمية ":

- 1- أسطورة الولوج إلى الرقمي : Mythe de L'accessibilité
- 2- أسطورة الطالب المستقل¹⁷³ : Le Mythe de L'Etudiant Autonome
- 3- أسطورة الأستاذ المرافق¹⁷⁴ : Le Mythe de L'Enseignant Accompagnateur

¹⁷⁰ Francis Bangou :intégration des TIC et apprentissage de l'enseignement :une approche systémique. P.1.

¹⁷¹ Utilisation efficace de la technologie, date de publication le 30 juin 2011- Avis N° P. 3

¹⁷² Claudine Beaupré et autres :L'Enseignement à Distance : Enjeux pédagogiques , Syndicaux et Sociétaux , un Publication du Comité Ecole Société de la FNNEQ,Rapport présenté au conseil fédéral le 1,2 et 3 Mars 2019, P. 28

¹⁷³ IBID.P.34.

¹⁷⁴ IBID P40

وخلافا للخطابين: المناصر للتكنولوجيا Technophile والذي يخاف من تداعيات استخدامها Technophobe نرجح رؤية مصالحة توفق بين طرق التدريس التقليدية ومزايا التقنيات التعليمية الحديثة. أي أن العلاقة بينهما ينبغي أن تكون علاقة تكامل وليست علاقة تضاد: إن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توفر العديد من الأدوات والاستخدامات سهلة الاستخدام وقوية، إلا أنها لا ينبغي النظر إليها على أنها ضرورة لا يوجد خارجها أي مخرج تربوي. بمعنى أن استخدام هذه التكنولوجيا ليس بديلا عن الخطوات التعليمية غير التكنولوجية، ولا ينبغي أن يهدف إلى حجب الأنواع الأخرى من المصادر التعليمية مثل الكتاب المدرسي الذي عادة ما يكون بحوزة الطلاب. إن استخدامها يجعل من الممكن إثراء كل الخطوات والمنظورات التعليمية وتنشيطها وجعلها تتطور. إن ما ينبغي أن تحفزنا إليه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هو بداغوجيا نشطة Pédagogie Active، بداغوجيا تركز بشكل أكبر على نشاط تعلم التلاميذ وعلى النشاط التعليمي والتدربي للمعلمين والمعلمات. وهذا فإن استخدامها لا يشكل على نحو ما بديلا عن مهنة المدرس. فعلى العكس من ذلك يمكن للتكنولوجيا أن تدعم النشاط التعليمي إلا أنها لا يمكن أن تحل محل العلاقات الإنسانية. ذلك أن التعليم هو قبل كل شيء ظاهرة اجتماعية وسلوكية. إن ردود فعل الطلاب وسلوكهم داخل الفصل الدراسي لا يمكن تأويل وفهم دلالاته النفسية والاجتماعية والمعرفية إلا داخل هذا الفصل وعبر ملاحظة المدرس والمدرسة لهذه السلوكيات. ولذلك فإن دور المعلم حتى ضمن سياق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يبقى أكثر أهمية من أي وقت مضى. إلا أن هذا الدور مدعو إلى التغيير والتبدل للاستفادة من تطور التكنولوجيا الحديثة: فمن ناحية أصبحت المعلومات متاحة بسهولة والعلم شيئا فشيئا أكثر تداخلا، وحينئذ لم يعد من الممكن اعتبار المدرس المُستودع والمصدر الوحيد للمعارف المرتبطة بمادة معرفية معينة، ومن جهة أخرى تميل الكثير من النظم التعليمية إلى الانتقال من نموذج يركز على التعليم (ما يقوم به المعلم) إلى نموذج يركز على التعلم (ما يقوم به التلميذ). وللمحافظة على أصالة دور المدرس ومركزيته في العملية التربوية، والاستفادة من إيجابيات التقنيات التعليمية لا بد في ضوء هذا التحول الحاصل في ماهية النظام التعليمي من الإبقاء على صورة المدرس باعتباره سلطة ومحاور لا بد منه من جهة، وموجه ودليل إلى الاكتشاف والإتقان التدريجي للكفايات من جهة أخرى. بذلك تبقى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إمكانية للتعليم والتعلم قابلة للنقد والمراجعة كما يغدو من اللازم على التربويين المشرفين على صياغة مناهج التعليم التقليدية مواكبة هذه التكنولوجيا بما يسهل العملية التعليمية وجودة مخرجاتها.

وفي ضوء محاور البحث السابقة توصل الباحث إلى نتائج يمكن اختصارها في الملاحظات التالية :

- 1- لقد أحدثت الثورة الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تغييرات بداغوجية مهمة في طرق ومناهج التعليم.
- 2- أظهرت العديد من الدراسات أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات TIC في الفصول الدراسية له تأثير إيجابي على عمليتي التعليم والتعلم، وأنها تمثل حافزا رئيسيا لتعزيز نجاح الطلاب.
- 3- أهمية الاستخدامات التعليمية لتكنولوجيا الإنترنت: فقد أحدثت شبكة الأنترنت طفرة نوعية في طرق التدريس العام والجامعي، كما أصبحت وسيلة فعالة وسهلة قابلة للاستخدام ضمن سياقات التدريب والأنشطة التعليمية المختلفة.
- 4- للتعليم الإلكتروني فوائد تعليمية متعددة لعل من أكثرها بدهاه تقديم الحلول البديلة أوقات الأزمات أو أثناء مواجهة المواقف التي يتعذر معها التواصل المباشر بين المدرسين والطلاب.

5- لا يخلو التعليم الإلكتروني من سلبيات كنقص الولوج إلى الأنترنت بالنسبة لبعض الساكنة والمشاكل الفنية وغياب العلاقات الاجتماعية المألوفة ، واحتواء الفضاء الافتراضي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على كم هائل من المعلومات المغلوطة أو التي قد لا تنسجم مع القيم الأخلاقية والمجتمعية .

الخاتمة :

تواصل الدراسات والبحوث الأكاديمية حول الفوائد المحتملة من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم ، ولم يحسم الجدل حولها نظرا للطابع النسبي الذي ميّز مخرجات تجارب استخدام هذه التكنولوجيا. فبعض التجارب أثبتت نجاعتها وأهميتها في مجال التعليم وأخرى انتهت بها المطاف إلى الفشل. وعلى الرغم من الصعوبات والسلبيات المحيطة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عموما وللتقنيات التعليمية خصوصا فإنها تشتمل على فوائد عديدة يمكن أن تساعد في ترقية التعليم والتطور التنموي للمجتمعات. ولذلك أصبحت الكثير من منظمات التنمية الدولية وبعض مؤسسات التعليم تراهن على الفرص والإمكانيات التي توفرها هذه التكنولوجيا عندما تطبق في مجال التعليم. وقد جرى التأكيد على ذلك في مبادرات التعليم التي صاغتها اليونسكو وفي الأهداف الألفية من أجل التنمية للأمم المتحدة (مجتمع التنمية العالمي 2000م) وكذلك في بعض برامج البنك الدولي (infodev) هذا فضلا عن المنتديات الدولية المهمة بالبحث في قضايا التعليم والتنمية مثل إطار عمل داکار Cadre d'action de Dakar. وكان القاسم المشترك بين فعاليات كل هذه المؤسسات هو إجماعها على قابلية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وقدرتها على المساهمة في انجاز الأهداف الألفية للتنمية ومبادئ التعليم للجميع بفضل قدرتها على تحسين الجودة العامة للتعليم في المستويات الابتدائية ، الثانوية والعليا وتدريب المدرسين. كما أنها تخلق بيئة مناسبة للعمل عندما تطبق في مجال التسيير والإدارة ، وتوفر لنا فرصا سهلة ومناسبة لتبني مقاربة أكثر إنسانية للتعليم والتعلم لإعداد مواطنين واعين، ديمقراطيين ومسئولين على المستوى الاجتماعي. إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق هذه الأهداف التنموية سيشكل أرضية صلبة ومشروعية وجميلة لتوطين التكنولوجيا الحديثة في منظومات التربية والتعليم في الوطن العربي ، خاصة إذا ما توفرت الإرادة السياسية والعمل التربوي اللازم لمجاوزة الصعوبات التقنية والمادية والمؤسسية التي قد تحول دون تعميم دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في منظومات التربية والتعليم العربية. غير أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية هي بالأساس أدوات بداعوجية إضافية داعمة ومسهلة للأنشطة التعليمية ولا يمكن أن تكون هي الأدوات الوحيدة للتعليم والتعلم، والمراهنة على هذه المقاربة الوحيدة تعني حرمان الطلاب والطالبات من مقاربات بداعوجية متنوعة وثرية. إن الاستخدام غير المعقلن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن أن يساهم في خلق اتجاه عام يبعد عن الرؤية الإنسانية للتعليم ، ومن هنا ضرورة صياغة إرشادات عامة تسمح بالاستغلال الأمثل لهذه التكنولوجيا. بمعنى تطوير رؤية للتقنية لا تناصر كليا الاستخدام اللامشروط للتكنولوجيا Technophile ولا تخشى من تداعيات استخدام التكنولوجيا في مجال التعليم Technophobe ولكن رؤية نقدية للتكنولوجيا Vision Techno-Critique تحرص على ترقية التعليم بواسطة التكنولوجيا الحديثة مع الوعي بضرورة تجنب الانحرافات المحتملة التي قد تحدث نتيجة التعويل المفرط على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم .

وتمشيا مع أهداف البحث ونتائجه يقترح الباحث التوصيات التالية :

1- استخدام التقنيات التعليمية كدعامة إضافية لطرق التدريس التقليدية.

- 2- اعتبار العلاقة بين طرق التدريس التقليدية والتقنيات التعليمية الحديثة علاقة تكامل وليست علاقة تضاد .
- 3- عدم اتخاذ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية بديلا عن مهنة المدرس أو الخطوات التعليمية غير التكنولوجية عموما .
- 4- المحافظة على أصالة دور المدرس ومركزيته في العملية التربوية من خلال انفتاحه على إيجابيات التقنيات التعليمية والاستفادة منها .
- 5- ضرورة توطيد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في منظومات التربية والتعليم في الوطن العربي ، واستحضار الإرادة السياسية والعمل التربوي اللازم لمجاوزة الصعوبات التقنية والمادية والمؤسسية التي قد تحول دون تعميم ودمج هذه التكنولوجيا في منظومات التربية والتعليم العربية .

قائمة المراجع

مصادر ومراجع البحث باللغتين الفرنسية والإنجليزية :

- (1) A.W.Tony Bates : L'Enseignement à L'Ere Numérique ,Des Balises pour L'Enseignement et L'apprentissage.2015.
- (2) Accès a internet et Education : Considérations Clés pour Les Décideurs Politiques. Internet Society .Novembre -2017
- (3) Claudine Beaupré et autres : L'Enseignement à Distance : Enjeux Pédagogiques, Syndicaux et Sociétaux , un Publication du Comité Ecole Société de la FNNEQ,Rapport présenté au conseil fédéral le 1,2 et 3 Mars 2019,
- (4) Conseil Ontarien Des Directeurs de L'Éducation : Utilisation efficace de la technologie, Canada , Ontario . Date de Publication le 30 juin 2011- Avis № 3.
- (5) Daniel K. Schneider :Le Rôle de L'Internet dans la Formation Supérieure :Scenarii et Technologies .TECFA. Université De Genève .Avril 2001
- (6) Frédéric Fourier et autres :Utiliser les TIC dans le contexte de l'enseignement de la science et de la technologie . EREST. 2018
- (7)Frédéric Lainé :Note du Conseil d'analyse :Compétences Transversales et Compétences Transférables , Note d'analyse du CASN- № 219 . Avril 2011.
- (8) Francis Bangou :intégration des TIC et apprentissage de l'enseignement :une approche systémique. Article Disponible Sur Internet .
- (9) Jacques Bernard : Méthodologie de L'université Numérique .Travaux Conduits par La CD En Partenariat avec La Conférence des Présidents Des Universités . France .2009
- (10) Jac Stie Nen : Les TIC au Service de L'Éducation .Novembre 2007
- (11) Julie Guilbert : Réflexion Sur L'Enseignement En Ligne .CADEUL . Québec. Mars 2006.
- (12) Jauslanne Basque et ERIC Brangier : Faut – il et Comment développer Le e-Learning en Entreprise ? Juillet 2005.
- (13) Information and Communication Technologies : A World Bank Group Strategy. Washington DC. Groupe de La Banque Mondiale 2002.
- (14) Mireille Bétrancourt :Réflexion sur les technologies dans l'éducation et la formation: Quelles pistes pour la recherche? Agence Nationale de la recherche Française sur Les Sciences cognitives et école — Janvier 2011.
- (15) Nicoles Cadieux :La Stratégie d'apprentissage Electronique Ontario . Décembre 2006.
- (16) Tristan D'Avesac de Moran : Technologie et Capital Humain , Quelles Compétences pour Demain ? Mars 2018.
- (17) Thérèse La ferrière : Avantages des TIC Pour L'Enseignement et L'apprentissage dans les Classes de la maternelle à la Fin du Secondaire .Document préparé pour Rescol Industrie Canada .Septembre 1999.

- (18) Thierry Karsenti , Emanuel Barnet, Julien Bugmann : Usages , Avantage et défis des technologies de l'enseignement
Chaire de recherche du canada .
- (19) Unesco, 2002, Cadre d'action de Dakar

واقع استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في المنظومة التربوية الجزائرية-تدريس الرياضيات في التعليم الثانوي أنموذجا-

د/ سعيد زيوش

و

د/ الطاهر بومدفع

المركز الجامعي بركة

الجزائر

البريد الإلكتروني

saidziouche@cu-barika.dz

جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

الجزائر

البريد الإلكتروني

t.boumedfa@univ-chlef.dz

الملخص

لقد حثت مرجعيات التربية الوطنية على "إدماج تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في محيط التلميذ وفي أهداف التعليم وطرائقه والتأكد من قدرة التلاميذ على استخدامها بفاعلية منذ السنوات الأولى للمدرسة"، ولذا سعت مناهج التربية عامة ومناهج الرياضيات خاصة على إدراجها بل واعتمادها بصفة رسمية، والاعتماد عليها في عملية التعليم والتعلم لهذه المادة. وأمام تدني نتائج مادة الرياضيات لدى شريحة واسعة من المتعلمين وخاصة في التعليم الثانوي، ونفور وتذمر الكثير منهم من هذه المادة بسبب صعوبة استيعابها، الأمر الذي جعلنا نفكر في البحث عن موقع استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس هذه المادة في الممارسات الصفية والتي تجعلها أكثر تفاعلا، ولذا فإن الهدف من هذه الدراسة الميدانية رصد واقع استخدام هذه التكنولوجيات من طرف الأساتذة، ومن أجل الوصول إلى نتائج موضوعية اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يسمح لنا بجمع المعطيات وتحليلها ومناقشتها ومن ثم الوصول إلى النتائج.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها أن استخدام هذه التكنولوجيات في تدريس الرياضيات تنمي الكفاءة التعليمية للمتعلمين، وتخلق نوع من التعلم التفاعلي النشط، كما أن هناك محاولات جادة من طرف الكثير من الأساتذة لاستخدام الفعلي لهذه التكنولوجيات في التدريس، ورغم كل هذا فإن استخدامها في الواقع التعليمي الجزائري يبقى دون الرهانات والطموحات المرجوة وذلك لوجود عدة صعوبات معوقات.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا الإعلام والاتصال، الرياضيات، مناهج الرياضيات، التعليم الثانوي.

Abstract

The National education references have urged "the integration of modern information and communication technology in the pupil's environment and in the aims and methods of education, and to ensure the ability of pupils to use it effectively from the first years of schooling." Therefore, educational curricula in general and mathematics curricula in particular sought to include them and even adopt them in an official capacity, and rely on them in the teaching and learning process of this subject, and in view of the low results of mathematics among a wide range of learners, especially in secondary education, and many of them disaffected and complained about this subject because of the difficulty in understanding it.

Therefore, the aim of this field study is to investigate the reality of the use of the modern information technologies by the professors, and in order to reach objective results, we have relied on a descriptive approach that allows us to collect data, analyze and discuss them, and then arrive at the results.

Study findings revealed that the using of the technology improves educational competence and creates a kind of interactive activity.

Keywords: Information and Communication Technology, mathematics, mathematics curriculum, secondary education.

تعد التكنولوجيا الحديثة من أهم الركائز الأساسية لتحقيق تنمية متوازنة للمجتمع في جميع المجالات، وتعد أساس الحضارة المعاصرة، ولا يمكن العيش واستيعاب متطلبات العصر الحديث والمشاركة فيه بشكل فاعل دونما الإلمام بمعارفه ومتطلباته العديدة، وبات في ظل هذا التقدم العلمي والتكنولوجي الذي نعيشه اليوم ما يملئ على الشعوب استخدام واستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال، في مفاصل الحياة اليومية العملية منها والعلمية والتعليمية على وجه الخصوص، وذلك للتخلص من الأنماط والأساليب والطرق التقليدية ومحاولة مواكبة التقدم والتطور الذي تزخر به دول العالم المتقدم.

فتكنولوجيا الإعلام والاتصال، تحمل في طياتها تطورات تؤثر حتماً بشكل عميق في التعليم بصفة عامة، ونتيجة لذلك بدأت مؤسسات التعليم في كثير من البلدان ومن بينها الجزائر تراجع أهدافها وسياساتها وتوجهاتها؛ وتطرح بدائل رائدة وتوضع استراتيجيات محددة لمواجهة هذه التحديات، ونقل التعليم إلى مستويات متقدمة، من خلال استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال واعتمادها في تقديم برامج التعليم.

ولذا عملت الجزائر في إطار البرنامج الحكومي جويلية 2002 ضمن محاور إصلاح المنظومة التربوية على "إدخال التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال في المنظومة التربوية بغية تسهيل دخول بلادنا في مجتمع الإعلام والحضارة العلمية والتقنية في إطار العولمة" (إبراهيم عمريحيواوي، 2019، ص 142).

وقد لجأت وزارة التربية الوطنية إلى وضع مشروع طموح يهدف إلى إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال في مناهجها التربوية، ويتجلى هذا في القانون التوجيهي للتربية رقم 04/08 المؤرخ في 23 جانفي 2008، والذي ينص في بنده الخاص بالكفاءات المستهدفة في الإعلام والاتصال (المادة 4) على "إدماج تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في محيط التلميذ وفي أهداف التعليم وطرائقه والتأكد من قدرة التلاميذ على استخدامها بفاعلية منذ السنوات الأولى للمدرسة".

وتأسيساً على ما سبق؛ يمكن القول بأن التعليم بمساعدة وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال متعدد الوسائط يؤدي بدرجة كبيرة إلى نوع من التعليم النشط، الذي يمكن التلاميذ بصفة عامة من اكتساب المفاهيم والتعليمات والقوانين المقدمة لهم بصورة فعّالة وواضحة المعالم.

وتعتبر الرياضيات من المجالات الخصبة لتدريب التلاميذ على أساليب التفكير السليمة، وتنميتها لديهم، حتى تلازمهم طيلة حياتهم، ويمكن بواسطتها حل مشكلات الحياة اليومية التي تواجههم حالياً ومستقبلاً.

إن اهتمام المناهج باستخدام وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس الرياضيات بالمرحلة الثانوية يعد من الاتجاهات الحديثة التي أوصت كثير من الدراسات بجدواها والتي بينت أن المتعلم يستطيع أن يتذكر 10% مما يقرأ و 20% مما يسمع و 50% مما يسمعه ويراه، ويتذكر حوالي 90% مما يسمعه ويراه ويعمله. (إبراهيم عمريحيواوي، 2019، ص 143) ولكن رغم كل هذه المعطيات الإيجابية والتدابير التنظيمية والإجرائية التي بادرت إليها الجهات الوصية على التعليم إلا أننا نلمس بعض التضارب بين الطموحات المرجوة وواقع تدريس الرياضيات، الأمر الذي قادنا إلى القيام بهذه الدراسة ومعالجة الإشكالية الآتية:

ما هو واقع استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم وبخاصة في تدريس الرياضيات في التعليم الثانوي؟

وعليه يمكن أن طرح التساؤلين الفرعيين الآتيين:

- 1- هل يستخدم الأساتذة تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريسهم لمادة الرياضيات في التعليم الثانوي؟
- 2- ما أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس مادة الرياضيات في التعليم الثانوي على التلاميذ؟

الفرضيات:

- 1- توجد محاولات جادة من الأساتذة لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريسهم لمادة الرياضيات في التعليم الثانوي.
- 2- استعمال وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال المدرجة في مناهج الرياضيات يحسن الكفاءة العلمية لدى التلاميذ في مادة الرياضيات في التعليم الثانوي.

1- أهداف وأهمية الدراسة:

- إلقاء الضوء على مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وأهميته وأهمية تجسيده في العملية التعليمية التعليمية بصفة عام وفي تعليم وتعلم الرياضيات بصفة خاصة؛
- السعي لرصد واقع الاستخدام الفعلي لوسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في قطاع التعليم وبخاصة في تعليم الرياضيات في التعليم الثانوي؛
- تحديد استراتيجيات استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعليم الرياضيات؛
- تحديد المعوقات التي تحول دون توظيف تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعليم وتعلم الرياضيات؛
- توجيه نظر الفاعلين والمهتمين والقائمين على تدريس الرياضيات بأهمية استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال والبرامج الحديثة في تعليم وتعلم الرياضيات؛
- توجيه اهتمام واضعي ومطوري مناهج تدريس الرياضيات نحو تطوير أساليب تعليم الرياضيات باستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال والبرامج التكنولوجية الحديثة في الرياضيات.

2- تكنولوجيا الإعلام والاتصال وأهميته في التعليم

2-1- مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال:

إن مصطلح تكنولوجيا الإعلام والاتصال (TIC) ليس مفهوماً وحيداً والمعنى والتخصص، فهو من اهتمامات عدة تخصصات الرياضيات، الإعلام الآلي، الاتصال، الأدب، علم الاجتماع، علم النفس، هندسة الاتصالات، الفلسفة.... ولقد ظهر مفهومه الأصلي في الولايات المتحدة الأمريكية باسم "تكنولوجيا الإعلام" الناتجة عن دمج الحواسيب بالخطوط الهاتفية، وفي اليابان باسم الكمبيوتر والاتصال وفي بعض دول أوروبا (إسبانيا، فرنسا...) باسم الاتصال عن بعد.

يُعرف رولي Rowley تكنولوجيا الإعلام والاتصال بأنها "جمع وتخزين ومعالجة وبث باستخدام المعلومات ولا يقتصر ذلك على التجهيزات المادية hardware أو البرامج software، ولكن يتعدى إلى أهمية دور الإنسان وغاياته التي يروجها من تطبيق واستخدام تلك التكنولوجيات، والقيم والمبادئ التي يلجأ إليها لتحقيق خبراته" (حسين محمد أحمد عبد الباسط، 2005 ص3)

فتكنولوجيا الإعلام والاتصال تتمثل في مختلف الوظائف من تجميع للبيانات وتحليلها وتخزينها واسترجاعها وذلك عن طريق التكامل بين الآلات الإلكترونية ونظم الاتصالات الحديثة.

أما جان لودون "Jane laudon" كانت لودون "Kenneth laudon" فيعرفان تكنولوجيا الإعلام والاتصال في ظل التغيرات الجديدة والعالم الرقمي على أنها "أداة من أدوات التسيير المستخدمة والتي تتكون من خمسة مكونات:

- العتاد المعلوماتي: تتمثل في المعدات الفيزيائية للمعالجة؛
- البرمجيات؛

- تكنولوجيايات التخزين: تتمثل في الحوامل الفيزيائية لتخزين المعطيات كالأقراص الصلبة والضوئية وبرمجيات لتنظيم المعطيات على الحوامل الفيزيائية؛
- تكنولوجيا الاتصال: وتتكون من معدات ووسائط فيزيائية وبرمجيات تربط مختلف لواحق العتاد وتعمل على نقل المعطيات من مكان إلى آخر بحيث يمكن وصول الحواسيب إلى معدات الاتصال لتشكيل شبكات التبادل وتقاسم الأصوات والصور والفيديوهات؛
- الشبكات: تربط هذه الحواسيب لتبادل المعطيات أو الموارد. (شوقي شاذلي، 2008، ص ص 12، 13)
- ومن خلال هذه التعاريف يتبين أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي مجموعة من الأدوات التقنية الحديثة والمتطورة، تعمل على جمع وتخزين ومعالجة المعلومات واسترجاعها وإيصالها باستخدام تقنيات الاتصال الحديثة.

2-2- أهمية استعمال وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم:

- يتميّز استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التّعليم بأهميّة أساسيّة ويمكن أن نوجزها في الآتي:
- جعل التّعلّم أكثر مُتعة: استخدام الوسائط التّكنولوجية في التّعليم جعل منه أكثر مُتعة بالنسبة للمتعلمين، مما يزيد من دافعيتهم نحو التّعلّم.
- الوصول للمعلومات: استخدام الوسائط التّكنولوجية في التّعليم، بما في ذلك شبكة الإنترنت يُؤدي إلى زيادة قُدرة المتدربين على الوصول لكم كبير ونوعي من المعلومات، والتي قد لا تكون مذكورة حتى في المناهج الدّراسية، مما يوفر الكثير في وقت قصير.
- جعل عملية التّعليم أسهل: استخدام وسائط تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عملية التّعلّم تُساهم في تبسيط المعلومات للمتعلمين، وفي جعل التّعليم أسهل على المدرس من خلال توفير وقته، ومُساعدته في زيادة إنتاجيته، ومنحه مُدّة زمنية أطول للتركيز على المتدرب.
- التّعاون والمُشاركة بين المتدربين: تُتيح الوسائط التّكنولوجية التّواصل المُباشر بين المتدربين، وبين المدرسين وتلاميذهم بكبسة زر، وهي بذلك تُسهل عملية التّعاون بينهم، مما يَمنح عملية التّعلّم جُودة وسُهولة أكبر عندما يَتعلّق الأمر بقيام التلاميذ بعمل مشاريع مُشتركة.
- المُساعدة على تصوّر المفاهيم: تُساعد وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال المتدرب على تصوّر المفاهيم المجردة، أو المفاهيم التي يصعب فهمها بطريقة أيسر.
- تخطي عائق الزّمان والمكان: تُساهم الوسائط التّكنولوجية باستمرارية عملية التّعليم، بغض النّظر عن فارق الزّمان والمكان الذي يتواجد فيه كل من المدرس والمتدرب، إذ يمكن للمُتعلم أن يفتح المواد التّعليمية عبر شبكة الإنترنت في أي وقت يُريده، مما يُسهل عليه جَدولة وقت تَعلمه ضمن مهامه الحياتية الأخرى.
- مُساعدة المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة على التّعلّم: بوجود تكنولوجيا الإعلام والاتصال تلاشت الكثير من مُعوقات التّعلّم أمام المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة، وهناك أجهزة أو تطبيقات تُساعدهم على حل مُشكلاتهم ومنحهم الفرصة للانخراط ضمن العملية التّعليمية بسهولة أكبر.
- سهولة في مُراقبة وتقويم أداء المتدربين: من خلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال يُمكن للمُعلم استخدام تقنيات تُساعد على إنشاء قوائم مُتعلقة بنسب أداء المتدربين، ومجموعات دائمة

للمناقش معهم ومعرفة مُستوياتهم، كما تُساهم في صناعة الاختبارات وإصدار العلامات بشكل مباشر، مما يُسهل مراقبة الأداء ويُعطي للمُدرس فرصةً للمُلاحظة الفُروق الفردية والتعامل معها.

- رصد المهارات الشخصية للمُدرسين: تُسهّم التكنولوجيا في رصد عدد من المهارات المهمة لدى المُدرسين، مثل إدارة الوقت، والتواصل، والتعاون، فهي تمنح المُدرسين الأكثر خجلاً مساحة للمشاركة والتعلم، والتعبير عن الذات كما لبقية المُدرسين.

3- الأطر المرجعية الوطنية لاعتماد تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس الرياضيات.

3-1- القانون التوجيهي للتربية الوطنية:

يبحث هذا القانون في القسم الثاني من المادة 04 على "إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة في محيط التلميذ وفي أهداف التعليم وطرائقه، والتأكد من قدرة التلاميذ على استخدامها بفعالية، منذ السنوات الأولى للمدرسة"، كما ورد في نفس القانون وفي الباب الثالث منه تحت عنوان تنظيم المدرسة في القسم الأول "أحكام مشتركة" المادة 36 التي تنص: "يمنح تعليم المعلوماتية في كافة مؤسسات التربية والتعليم، وبهذه الصفة تتخذ الدولة كل إجراء من شأنه ضمان تزويد المؤسسات العمومية بالتجهيزات اللازمة"

ومن غايات وزارة التربية الوطنية أن ترتقي المدرسة الجزائرية إلى مصاف مدارس الدول المتقدمة تكنولوجيا، وقد تجلّى ذلك في المادة 02 من القانون سالف الذكر بعنوان "غايات التربية"، "فالاندماج في حركة الرقي العالمي، بإدماج التغيرات الناجمة عن ظهور مجتمع المعلومات والاتصالات والثورة العلمية والتكنولوجية التي ستغير الظروف الجديدة للعمل وحتى العلاقات التعليمية" (النشرة الرسمية للتربية الوطنية، 2008، ص 17)

أما التصريح بالزامية إدراج تكنولوجيات الإعلام والاتصال منذ السنوات الأولى للمدرسة تضمنته المادة 04 كما ورد أعلاه، كما نصت المادة 06 الواردة بنفس العنوان على أهمية تكنولوجيات الإعلام والاتصال، حيث "تشكل هذه التكنولوجيات خياراً استراتيجياً في مشروع مدرسة الغد، والتحكم في هذه التكنولوجيات يعد أحد الوسائل الناجعة لتحضير الأجيال الجديدة لمواجهة المستقبل ورفع التحديات الكبرى التي يحملها في طياته" (النشرة الرسمية للتربية الوطنية، 2008، ص 18).

3-2- القانون الأساسي الخاص بقطاع التربية:

عملاً بما جاء في القانون التوجيهي للتربية الوطنية، وإرساء للتوجه الجديد لسياسة البلاد في قطاع التربية، فيما يتعلق بإدراج تكنولوجيات الإعلام والاتصال جاء المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بقطاع التربية للتأكيد على ضرورة تكفل أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بتعليم التلاميذ استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في التعلم، وقد ورد ذلك بلغة صريحة وبعبارة تحديد المهام في المادتين 69 و 76 بالنسبة للتعليم الثانوي " يكلف أساتذة التعليم الثانوي (الأساتذة المبرزون) بتربية التلاميذ، منحهم حسب مادة التخصص تعليماً في المواد الأدبية والعلمية والتكنولوجية، وكذا التربية الفنية والتربية البدنية والرياضية وتأطيرهم في الأنشطة الثقافية وتلقيهم استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال وتقييم عملهم المدرسي".

3-3- مناهج الرياضيات لمرحلة التعليم الثانوي:

إن المناهج الجديدة لمادة الرياضيات في مرحلة التعليم الثانوي؛ وفي إطار المقاربة بالكفاءات تؤكد على ضرورة إدراج وتوظيف تكنولوجيات الإعلام والاتصال في التدريس، كونها تجعل من بعض المفاهيم الرياضية أكثر مرونة وأقرب إلى الفهم، فهي تمنح للتلميذ فرصاً عديدة للتجريب، سواء كان ذلك في ميدان الهندسة أو في

ميدان الحساب، ومن جهة ثانية كون الإعلام الآلي حاضرا أكثر فأكثر في محيط التلميذ؛ وباعتبار أن كل تلاميذ السنة الأولى معنيون بتعلم مادة الإعلام الآلي.

وفي هذا الإطار فإن تعلم الرياضيات يمكن أن يستغل ويستفيد من مختلف التجارب حول الأشياء المدروسة، مثل الأعداد والأشكال الهندسية، وبهذا تساهم هذه الأدوات في التكوين العلمي للتلميذ، فبعض البرمجيات تمنح للتلميذ المساعدة الضرورية لتحقيق تحريات عديدة في ميدان الأعداد (تعيين قيم مقربة، الكتابة العلمية للأعداد، حل معادلات بإجراء تقريبات متتالية مقارنة ديناميكية بإنشاء أشكال هندسية وتحريكها)، مما يساعد التلميذ في وضع تخمينات وتجربتها ومحاولة بناء استدلالات وبراهين، وفي مجال الهندسة الفضائية تشكل البرمجيات منبعا للرؤية ومنفذا للمشاهدة، مما يسهل التعلم ويرسخ الفهم، كما تسمح بعض البرمجيات بإبراز الترابط الوثيق بين مختلف الميادين ومجالات الرياضيات. أما المجدولات والرسومات البيانية فهي تساعد على القيام بنشاطات رياضية فعلية، حيث توكل مهمة الحساب والرسم للحاسب الآلي، في حين يتفرغ التلميذ للتدريب على الحساب الحرفي ونمذجة المشكلات والتفكير في ترجمة وتفسير ما توصل إليه من نتائج مما يتولد فيه ما يسمى بالتعليم الذاتي.

4- الرياضيات في مناهج مرحلة التعليم الثانوي

4-1- الرياضيات وأهميتها العلمية والمجتمعية والواقعية:

إن الرياضيات جزء من المعرفة الإنسانية أبدعها العقل البشري منذ القدم، لتلبية حاجة الإنسان إلى تنظيم حياته ومعاملاته وأموره الخاصة، فهي علم ما فتئ يتطور ويتجدد ويتسع مواكبا للتغيرات التي تطرأ على المجتمع، مستجيبا لمتطلبات حاضرها ومساهما في الإعداد لمستقبلها، بحيث "أصبحت الرياضيات حاضرة أكثر من أي وقت مضى في كثير من فروع العلوم، وفي الحياة اليومية، وانتشر استعمال الوسائل الحديثة لتكنولوجيات الإعلام والاتصال التي هي في مجملها نتاج لتطبيقات الرياضيات، مما صبغ حياتنا اليومية بصبغة هي في صميمها رياضياتية" (وزارة التربية الوطنية (الوثيقة المرافقة)، 2005، ص3).

وللرياضيات فروع عديدة منها الجبر، التحليل، الهندسة، الاحتمالات والإحصاء وحساب المثلثات، حيث يمثل تطورها سلسلة متصلة الحلقات منذ الإنسان الأول وحتى رياضي العصر الحالي، ويعود الفضل فيما هي عليه الرياضيات حاليا إلى قدرتها على نمذجة المعطيات والوضعيات، حيث "تمكنت من بناء أنظمة تجريدية حررتها من العالم الفيزيائي، وأعطت لها استقلالية عن العالم المادي، فكان التجريد مصدر قوة لها، أدى إلى نموها بشكل متسارع وواسع، وقد تجلّى هذا النمو في نوعية الاكتشافات الرياضياتية التي ظهرت خلال القرون الثلاثة الأخيرة، إذ تم وضع الأسس المنطقية للرياضيات، مما أدى إلى توحيد فروعها، كما منحها انتشارا واسعا في مختلف العلوم؛ وذلك من خلال تطبيقاتها في الفيزياء والكيمياء والميكانيك وعلم الأحياء والتكنولوجيا والاقتصاد والعلوم الاجتماعية" (وزارة التربية الوطنية (الوثيقة المرافقة)، 2005، ص3).

كما أن المدرسة (الثانوية) مطالبة فيما يتعلق بالرياضيات بلعب أدوار جديدة؛ تتمثل في إيجاد بيئة صفية تخاطب عقول المتعلمين، وتجعل المناقشة الصفية القائمة على استثارة التفكير الرياضي وتطويره، لأن المتعلم يتعلم أساسا من البيئة الصفية التي تتعدى المقاعد ولوحة الإعلانات والملصقات، وتسعى لتأسيس المنهج الخفي الذي سيجمل رسالة للمتعلم ليفهم من خلالها ماذا يعني تعلم الرياضيات، وهي القدرة على الانجاز بسرعة والدقة والتنظيم والقدرة على العمل المستقل، وطرح التخمينات والتحقق منها، وإقامة الروابط الرياضية، وحل المسائل الرياضية وبناء الحجج الرياضية وتقييمها.

إن التطور الذي حصل في الرياضيات والتطورات الحاصلة في علوم التربية يفرضان على المدرسة تطورا في نوعية ومضامين الرياضيات التي تتناولها المناهج في مختلف المراحل المدرسية لا سيما في المرحلة الثانوية، وذلك مراعاة لحاجيات الفرد في عصرنا إلى تفهم محيطه الذي صار يعج بمنتجات تكنولوجية فرض عليه التعامل معها عن قرب، ناهيك عن التطور الحاصل في حياة الأفراد والمجتمعات، إذ نصادف يوميا أساليب تعبيرية وتوضيحية في عدة ميادين تتدخل فيها أنظمة رياضية كالإحصاء والاحتمالات، ولم يتوقف الأمر عند هذا الحد بل تعداه إلى الاعتماد على نتائجها في اتخاذ القرارات" (و. ت. و) (الوثيقة المرافقة)، 2005، ص3).

فظهر الحاسبات الالكترونية وأجهزة الحاسوب المتطورة والبرمجيات الذكية، والتي أصبحت في متناول الجميع قد حدّ بدرجة كبيرة من حاجة النشاطات الاقتصادية إلى أيادي عاملة تتقن المهارات الحسابية التقليدية، بل "أصبحت تحتاج كفاءات ومهارات قائمة على القدرة على حل مشكلات، واتخاذ قرارات والتفكير بأنواعه، والإبداع والابتكار، لذا كان لا بد من تطوير مناهج الرياضيات المدرسية لتزويد المتعلمين بالمعارف والمهارات الرياضية وأساليب التفكير الكفيلة بإعدادهم لاستيعاب المستجدات العلمية والتقنية، وتوظيفها في ممارساتهم التعليمية وفي النشاطات الحياتية المختلفة" (عماد بخيث، 2018، ص2).

4-2- الرياضيات في مناهج مرحلة التعليم الثانوي:

عرفت مختلف دول العالم في السنوات الأخيرة حركة نشيطة وديناميكية في مراجعة وتحديث المناهج في مختلف المراحل والمستويات التعليمية بما فيها مرحلة التعليم الثانوي، وقد كانت هذه الحركة حتمية، نتيجة الثغرات التي مست مختلف نواحي حياة الإنسان، ناهيك عن الانفجار المعرفي والتكنولوجي في مختلف المجالات وخاصة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وقد شهدت الجزائر مراجعات عديدة للمناهج المدرسية لكي تصبح مسيرة للتطورات التي ذكرناها، "لأن المنهج التربوي يشكل مشروع مجتمع فهو يؤثر ويتأثر بالمجتمع ومهمته بمختلف وظائف التربية والتعليم والتأهيل" (وزارة التربية الوطنية (مناهج الأولى ثانوي)، 2005، ص5).

إن التطور العلمي والتكنولوجي والاجتماعي الذي يشهده العالم كان للرياضيات دور أساسي فيه وتأثير ظاهر عليه، لذا فإن الحاجة إلى الرياضيات في كل المجالات أصبح ضرورة قصوى وتعلمها أضحت من الاهتمامات الكبرى للمربين والأساتذة وكل رجال التربية، و"تساهم الرياضيات بقدر كبير في تطوير القدرات الفكرية والذهنية والكفاءات المختلفة وتوفير الأدوات الإجرائية التي تمكن دارسها من التكيف مع محيطه والتعامل معه بسهولة ويسر" (وزارة التربية الوطنية. (مناهج الأولى ثانوي)، 2005، ص9).

ويساهم تدريس الرياضيات في التعليم الثانوي في تحقيق ملامح التخرج في نهاية هذه المرحلة التي تعتبر تنويعا لكل مراحل التعليم السابقة له، وقاعدة الانطلاق للتعليم الجامعي أو مباشرة الحياة المهنية، وتتمثل هذه الملامح في القدرة على: (وزارة التربية الوطنية (مناهج الأولى ثانوي)، 2005، ص9)

- حل مشكلات؛ - مواصلة الدراسة في إحدى التخصصات العلمية في الجامعة؛ - التعلم الذاتي المستمر والبحث المنهجي والابتكار؛ - مزاولة التكوين المهني المتخصص يؤهله إلى الاندماج في الحياة العملية؛ - النقد الموضوعي والتعبير عن المواقف والآراء واستخدام مختلف أشكال التواصل.

4-3- أهداف تدريس الرياضيات في مرحلة التعليم الثانوي:

عرفت الرياضيات تطورات سواء من ناحية الأهداف أو المحتوى أو طرق التدريس عبر العصور، وقد استخدمت الرياضيات كأحدى المواد الرئيسية لتحقيق الغايات التي يصبو إليها المجتمع ويهدف تدريسها إلى: (خليفة عبد السميع خليفة، 1999، ص ص 11، 12)

- الهدف التدريبي النظري: ونعني به استخدام الرياضيات لتدريب عقل المتعلم على التفكير والتعليل وتقوية الذاكرة والأخذ به إلى أبواب المنطق والحجة والنظام.

- الهدف العملي التطبيقي: ونعني به تدريس الرياضيات لاستخدامها في النواحي التجارية، الطبية، الفلكية... إن أهداف تدريس الرياضيات في مرحلة التعليم الثانوي قد تغيرت عبر مراحل مختلفة وتغيرت معها المناهج والبرامج والمحتويات، فإذا كان تدريس الرياضيات في السابق يهدف إلى تمكين المتعلم من الحصول على أكبر قدر من المعارف الرياضية والتي يكون مطالباً باستظهارها عند الطلب، فقد أصبح الهدف الرئيسي من تدريس الرياضيات هو الفهم والتخطيط والتفكير والبرمجة وحل مشكلات خاصة مع انتشار الحاسبات والعقول الالكترونية، وعلى هذا فقد حددت المناهج الجديدة الهدف من تدريس الرياضيات في مرحلة التعليم الثانوي في: (وزارة التربية الوطنية)(الوثيقة المرافقة)، 2005، ص4)

- تنمية الفهم لدى التلميذ لطبيعة الرياضيات وبنيتها، من خلال تدريبه على التفكير المنطقي والبرهان الرياضي، واستخدام ذلك في حل المشكلات؛
- تنمية مهارات التلميذ في إجراء الحسابات باستخدام وسائل متنوعة بدقة وفهم وفاعلية؛
- تعميق فهم التلميذ للمحيط المادي حوله، من خلال دراسة نماذج رياضية وأشكال هندسية وعلاقات وقواعد؛
- استخدام وسائل وأساليب جديدة في جمع المعلومات وتنظيمها وعرضها، مثل التكنولوجيات الحديثة والإحصاء؛

- تزويد التلميذ بمعارف رياضية ومهارات ضرورية لدراسة العلوم وفروع المعرفة الأخرى.

5- تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتدريس الرياضيات في مرحلة التعليم الثانوي

1-5- استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس الرياضيات في مرحلة التعليم الثانوي:

تجمع معايير تعلم وتعليم الرياضيات على أن كل متعلم يتمكن من أن يدرك أن التكنولوجيا ليست بديلاً للحدس والفهم كما أنها عامل مساعد وقوي للتعلم الذاتي، ومن ناحية أخرى فإن الأستاذ عليه أن يدرك أن التكنولوجيا ليست بديلاً عنه بل هي أداة صديقة له، وأنها مكمل لما يعده من وسائط تعليمية ومصادر التعلم لتوفير بيئة تعلم مثمرة وفاعلة.

وقد حثت مناهج الرياضيات في مرحلة التعليم الثانوي، على استعمال بعض وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في جميع المستويات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- أ. استعمال الحاسبتين العلمية والبيانية في بناء التعلّمات وحل مسائل في الحساب والدوال والإحصاء والاحتمالات بالنسبة للسنتين الأولى والثانية ثانوي.
- ب. استعمال برمجيات الهندسة الديناميكية، والمجدولات ورسمات المنحنيات ومواكبة تطوراتها مثل: Seniquann, Excel, Atelier3D Géogebra.

وتسمح هذه البرمجيات بمقاربة ديناميكية لإنشاء أشكال هندسية تساعد التلميذ على التخمين عند التطرق إلى مفاهيم جديدة، وتساعد كذلك على تجريب هذا التخمين في حالات عديدة وبسهولة وسرعة. كما تسمح هذه البرمجيات المتاحة بتنوع ودمج المجالات المختلفة لنفس المفهوم (المجال العدد، المجال البياني، المجال الهندسي)، ففي مجال الهندسة الفضائية تشكل هذه البرمجيات إطاراً جيداً للمشاهدة وتساعد على اكتشاف خواص أو وضع تخمينات، الشيء الذي يسهل دون شك تعلّمات التلميذ.

كما تمنح هذه البرمجيات للأستاذ الأداة التي تسمح له بتركيز عمل التلاميذ على الجانب الرياضي، حيث تغنيه هذه الوسائل عن المشاكل التقنية للإنشاء.

نشير هنا إلى أن استعمال هذه البرمجيات يمكن أن يجعل التلميذ يعتقد أن ذلك كافٍ ولا يرى ضرورة البرهان، بينما تبرز البرمجيات العناصر الصامدة للأشكال، رغم أنه لم يستعمل إلا معطيات النص فقط في انجاز هذه الأشكال، فيمكن إذن العمل مع التلميذ على رفع التحدي بجعلهم يكتشفون كيف تؤدي هذه المعطيات إلى استنتاج هذه العناصر الصامدة.

ج. استعمال الانترنت للبحث في مواضيع رياضية أو مرتبطة بالرياضيات.

5-2- بعض أنواع تكنولوجيا الإعلام والاتصال المستخدمة في تدريس الرياضيات في الثانوي:

من خلال البرامج الواردة في مناهج الرياضيات والإعلام الآلي للمستويات العلمية الثلاثة في الثانوي، تم رصد أنواع من التكنولوجيا الإعلام والاتصال لا سيما البرمجيات منها نورد بعض النماذج منها.

5-2-1- برنامج الآلة الحاسبة البيانية TI-83 Plus:

برنامج الآلة الحاسبة البيانية عبارة عن نسخة الكترونية للآلة الحاسبة البيانية TI-83Plus التي تساعد على حل معادلات ورسم المنحنيات البيانية والقيام بالعديد من الأنشطة الرياضية، تحميل برنامج الآلة الحاسبة مجاني، وهي وسيلة سهلة الاستعمال تقضي على عدة صعوبات في التعلم، فهي تساعد الأستاذ والتلميذ على حد سواء في إجراء تخمينات واستخلاص نتائج قبل الشروع في البراهين.

5-2-2- برمجية المخطط الانسيابي (Logiciel d'Algorithmes et de Résolution des Problèmes)

صاحب هذه البرمجية هو ماكرو لافوا Marco Lavoie وهي عبارة عن وسيلة بيداغوجية مهمة لمتعلم البرمجة بكل صفاته، سواء كان مبتدئا أو متمرسا لكونه يسمح بكتابة حل أي مسألة وصياغته على شكل مخطط انسيابي بطريقة جد سهلة وممتعة.

ويمكن استخدام هذه البرمجية في العديد من المسائل الرياضية (كالتحليل والجبر والاحتمالات...)، حيث أثناء إنشاء المخطط الانسيابي لأي مسألة يكتسب التلميذ أو المتعلم تفكير منطقي تسلسلي منظم خال من الهفوات، لأن الذي يقوم بتصحيح طريقة العمل هو الحاسوب عند تنفيذه للبرنامج المنجز، وعندئذ يدخل التلميذ فيما يسمى التعليم الذاتي والتصحيح الذاتي.

5-2-3- برنامج برمجية جيوجبرا Géogebra

يعتبر جيوجبرا Géogebra أداة برمجية من أدوات التدريس بوسائل التكنولوجيا والاتصال، وهو برنامج رياضي مجاني سهل الاستعمال يجمع بين الهندسة الديناميكية (الحركية) والجبر والتفاضل والتكامل والحساب الاحتمالي والإحصاء، وقد تم تطويره من أجل تعليم وتعلم الرياضيات في المدارس من الطرف الخبير ماركوس هوهنورتر Markus Hohenwarter وهو أستاذ بجامعة سالزبورك بالنمسا.

وسمي البرنامج بـ Géogebra لأنه دمج بين الجبر والهندسة، فكلمة (Gebra) تعني جبر، بينما كلمة (Geo) فتعني هندسة ويمكن من خلاله رسم الأشكال الهندسية، ودراسة مجموعات نقاط المختلفة والمنحنيات البيانية بدقة متناهية، كما يعتبر من بين أهم برمجيات الهندسة الديناميكية (الحركية)، يستعمل هذا البرنامج خصوصا من طرف الأساتذة ويستفيد منه، كذلك كل شخص يرغب في اكتشاف بطريقة بصرية وتفاعلية خصائص الأشكال الهندسية في المستوى وفي الفضاء، كما أنه يشتغل في أنظمة التشغيل Windows, MacOS, linux, ... ، فيكفي تحميله عبر الانترنت لتثبيته في الحاسوب، وعادة يعطى في نسخته الحديثة، فهو

برنامج حر ومجاني يوزع بشهادة الاعتماد GNU (كل الأشخاص يمكنهم استعماله) كما يمكن لكل شخص تعديله وإعادة توزيعه، ويوفر برنامج جيو جبرا للتلميذ البيئة الهندسية الدينامكية باللغة العربية فهو مترجم إلى 55 لغة.

4-2-5- برمجة Cabri-plus2 :

هو برنامج متخصص في تدريس الهندسة المستوية، وهو أول البرامج المعتمدة عالميا التي تم إنتاجها من برامج الهندسة الدينامكية (المتحركة)، كما أنه يعتبر أكثر هذه البرامج شيوعا واستخداماً، وقد أكدت الدراسات والبحوث العالمية كفاءة هذا البرنامج، وقدرته على إحداث تغييرات جذرية في تدريس الهندسة والبرهان الرياضي في العديد من دول العالم بسبب الإمكانيات الهائلة التي يتمتع بها.

ويوفر برنامج Cabri-plus2 للتلميذ بيئة هندسية متمكنة من خلال إنشاء الأشكال الهندسية وإجراء القياسات المختلفة، كما تمكنه من الحصول على سلسلة متصلة لتلك القياسات أو الأشكال دون الحاجة لإعادة الإنشاء أو القياس في كل مرة. ومن مزايا برنامج Cabri-plus2 أنه:

- برنامج ديناميكي تفاعلي مع سهولة استخدامه؛
- يساعد على الاكتشاف من الممارسة و عمل إنشاءات رياضية؛
- يوفر بيئة تعليمية متكاملة لعرض المفاهيم الرياضية عامة والهندسية خاصة؛
- يوفر للتلميذ والأستاذ الكثير من الوقت في عمل الإنشاءات الرياضية.

5-2-5- برمجة Sinequanon:

وهو راسم للمنحنيات بسيط في الاستعمال، وهو موجه خاصة إلى أساتذة الرياضيات للتعليم الثانوي (مخصص لتسهيل تحضير وثائق العمل في القسم) ويمكن أن يستعمل أيضا من طرف التلاميذ، يمكن نقل الرسم إلى الصفحة Word، كما يمكن طباعته مباشرة من مصدره، يظهر زيادة إلى رسم منحنى دالة أو عدة دوال (ألوان مختلفة) النقاط الخاصة في المنحنى، مثل المماس ونقط الانعطاف ونقطة الزاوية و ، كما أنه يرسم منحنيات الدوال المعرفة على مجالات مختلفة مستمرة وغير مستمرة.

6-2-5- برمجة الإكسل Excel:

إن برنامج الإكسل هو برنامج أوراق عمل فعال كما يطلق عليه، ويمكنك استخدامه لتقييم البيانات ومراجعتها بفعالية وكذلك في احتساب الأرقام ومقارنتها، وإنشاء تخطيط وتقارير إحصائية وغير إحصائية، ويتكون الإكسل من ورقات عمل تسمى الواحدة منها sheet وكل ورقة بها جدول مكون 256 عمود ويرمز لها بحروف لاتينية، و65536 صف ويرمز لها بالأرقام، وطبعا 16777216 حقل، ويرمز أو يعنون كل حقل بحرف العمود ورقم الصف للذان يتقاطعان في الحقل نفسه، فمثلا عند تقاطع العمود C مع الصف 5 يسمى الحقل الذي يتم تقاطعهما فيه C5 وهكذا.

يُعتبر برنامج الجداول الإلكترونية Excel من أقوى البرامج التي تتعامل مع الجداول الإلكترونية، وفي نفس الوقت من أسهل تلك البرامج وأكثرها مرونة، والمهمة الأساسية لهذا البرنامج إنشاء الجداول وإجراء العمليات الحسابية المختلفة، وفرز عناصرها والتحكم في عرضها وإظهارها على الشاشة. فهو يقوم بمعالجة البيانات بسهولة باستخدام دوال فعالة يمكن عرضها من خلال الرسوم البيانية، وإنشاء الجداول المحورية.

7-2-5- الفصول الافتراضية Classes virtuelle:

يطلق عليها أيضا الفصول الذكية أو الفصول الالكترونية، وهي عبارة عن بيئة للتعلم المباشر أو غير المباشر، ويمكن لهذه البيئة أن تكون معتمدة على الويب، كما يمكن الولوج إليها عبر بوابة أو استنادا إلى برنامج يتطلب التحميل والتثبيت.

تعتمد الفصول الالكترونية على الوسائط التكنولوجية المتعددة لدعم وإثراء عملية التعليم والتعلم، والتي تساعد كل من المعلم والمتعلم على تقديم وعرض المناهج بطريقة تفاعلية بدلا من الطريقة التقليدية. وتماما كما في الفصل العادي يمكن للتلميذ في الفصل الافتراضي المشاركة في التعلم مباشرة، وهذا يعني أن المتعلم والمعلم يلجان بيئة الفصل في نفس الوقت.

أ- مميزاتها وإيجابياتها

- سهولة الاستخدام؛
- التفاعل المستمر والاستجابة والمتابعة المستمرة؛
- التعلم في أي وقت وفي أي مكان؛
- لا تحتاج إدارة الفصل الافتراضي لمهارات تقنية عالية؛
- التعلم فردي وجماعي؛
- تشجيع المتعلمين على المشاركة دون قلق أو خوف؛
- تغطية عدد كبير من المتعلمين في مناطق عديدة وفي أوقات مختلفة.

ب- أدواتها

البريد الإلكتروني E-mail ، غرف الدردشة Chat room ، اللوحة البيضاء White board ، التطبيقات المشتركة Application sharing ، مؤتمرات الفيديو Visio conférence ، مؤتمرات الصوت Audio conférence ، الاختبارات القصيرة / استطلاع الرأي.

6- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

6-1- منهج الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة استخدمنا المنهج الوصفي، وهذا ما يتماشى وطبيعة الدراسة، لأنه أكثر المناهج شيوعا وانتشارا واستخداما في الدراسات الاجتماعية، إذ يركز على ما هو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة المدروسة. وهو يقوم على الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، حيث "يصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في فهم الحاضر وتشخيص الواقع وأسبابه" (عساف، د.س، ص189).

6-2- أدوات الدراسة:

6-2-1- الملاحظة:

من خلال تواجدها بالمؤسسات التعليمية (الثانويات) واحتكاكنا مع الفاعلين والمعنيين مباشرة بتدريس مادة الرياضيات من مفتشي مادة الرياضيات، الأساتذة وكذا التلميذ.

6-2-2- الاستمارة:

لقد استخدمنا في هذه الدراسة استمارتين مغلفتين تم توجيههما واحدة إلى الأساتذة والأخرى إلى التلاميذ، وهي استقصاء عن واقع استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في تدريس مادة الرياضيات لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي، حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة المكتوبة تتعلق بجوانب البحث بغية الحصول على آراء من الفئات المستهدفة. واعتمدنا في بنائه على الفرضيات المحددة سابقا.

- الاستمارة الأولى موجه للتلاميذ: تضمن أسئلة متعلقة بالمستوى في الرياضيات واستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال وتقويمها.

- الاستمارة الثانية موجه للأساتذة: تضمن تقويم استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال وبعض البرمجيات في تدريس بعض محاور الرياضيات إضافة إلى أسئلة متعلقة بأثر هذه التكنولوجيات على تحصيل التلاميذ وكذا الصعوبات التي تحول دون توظيفها.

3-6- مجالات الدراسة:

1-3-6- المجالات المكاني:

تمت الدراسة الميدانية في مجموعة من المؤسسات التعليمية (ثانويات)؛ وهذا بأربع ولايات هي: البليدة، عين الدفلى (شمال الجزائر)، معسكر (الغرب الجزائري)، وتمنراست (أقصى الجنوب الجزائري).

2-3-6- المجالات الزماني:

تمت الدراسة في الموسم الدراسي 2018/2017، وبخصوص الجزء الميداني فقد تم في شهري جانفي وفيفري من سنة 2018.

4-6- مجتمع وعينة الدراسة

1-4-6- مجتمع الدراسة

للتمكن من تحقيق نتائج إيجابية وفعالة تم اختيار مجتمع دراسة يتمثل في فئتين، هما:

- الفئة الأولى: تلاميذ التعليم الثانوي بشتى مراحله وشعبه. - الفئة الثانية: أساتذة مادة الرياضيات لمرحلة التعليم الثانوي.

1-4-6- عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية من:

- تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي والبالغ عددهم: 300 تلميذ موزعين على شتى المراحل والشعب.

- أساتذة مادة الرياضيات في مرحلة التعليم الثانوي والبالغ عددهم: 200 أستاذ.

الجدول رقم (1) يبين توزيع الأساتذة والتلاميذ حسب مجال الدراسة

الولايات	التلاميذ						الأساتذة	
	ذكور		إناث		المجموع		ذكور	إناث
معسكر	63	21%	57	19%	120	40%	32	16%
البليدة	17	5.66%	18	6%	35	11.66%	7	3.5%
عين الدفلى	34	11.3%	26	8.66%	60	20	44	22%
تمنراست	43	14.3%	42	14%	85	28.33%	08	4%
المجموع	157	52.33%	143	47.66%	300	100%	91	45.5%

7- نتائج الدراسة:

بعد إجراء الدراسة الميدانية وجمع المعطيات قمنا بتنظيمها وتبويبها قصد مناقشتها وتحليلها على ضوء فرضيات الدراسة، فكانت النتائج كما يلي:

أغلب الأساتذة من أفراد العينة يقرون بضرورة إدراج وفرض وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في المناهج الرياضية وفي تدريس هذه المادة، وهذا بنسبة 89% وهذا لأهمية ذلك في تذليل صعوبة هذه المادة، ولذا نجد من خلال المعطيات أن نسبة معتبرة منهم يتحكمون جيدا في استخدام وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال وذلك بنسبة 37.5%، كما نجد نسبة 41% منهم يتحكمون بشكل متوسط في هذه التكنولوجيا، وهذا ما يساهم في تعميم استعمال هذه التكنولوجيات في الصف المدرسي أثناء تقديم الدروس، ومن المهم بمكان أن يتحكم الأستاذ في الوسيلة المستخدمة حتى يستطيع استعمالها بطريقة وظيفية تؤدي إلى الغرض وتحقيق الأهداف، والمتمثلة خاصة في تيسير فهم مادة الرياضيات وحسن تحصيلها. ومن جهة أخرى وفي نفس الاتجاه يدرك التلاميذ جيدا مدى أهمية توظيف تكنولوجيات الإعلام والاتصال في تدريس الرياضيات، وهذا ما عبروا عنه من خلال إجاباتهم التي كانت بنسبة 37.33% بالنسبة إلى ضروري جدا، و35% بالنسبة إلى ضروري إلى حد ما.

ولسد النقص والضعف في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس الرياضيات، وتجسيدها لما جاء في القانون التوجيهي للتربية، تُبرمج عمليات تكوينية لصالح الأساتذة؛ سواء أثناء التكوين الأولي قبل الخدمة أو العمليات التكوينية المختلفة أثناء الخدمة من خلال الندوات التربوية والأيام الدراسية التي ينظمها المشرفون المباشرين (مفتشون، مديرون، مختصون..)، أو من خلال العمليات التكوينية الوطنية التي تنظمها الوصاية في إطار مخطط التكوين الوطني في كل سنة، أو من خلال التكوين الذاتي والمبادرات الشخصية التي يقوم بها الأستاذ لتنمية وتحسين قدراته وكفاءته في هذا المجال، ولذا نجد نسبة 82% من أفراد العينة من الأساتذة قد استفادوا من عمليات تكوينية في استخدام الوسائط التكنولوجية في العملية التعليمية، ولكن هنا قد تطرح مشكلة نوعية التكوين وعدد ومدة العمليات التكوينية الذي قد يؤثر في التحكم الجيد في هذه الوسائط التكنولوجية. ولكن توسيع هذا النوع من التكوين يساهم في تعميم استعمال التكنولوجيات الحديثة في تدريس الرياضيات.

إن استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال مرتبط ارتباطا وثيقا بمدى توفر الأجهزة والوسائل التكنولوجية وبنوعيتها وحسن استغلالها، لذا نجد نسبة 49% من أفراد العينة من الأساتذة يقرون بعدم توفر أجهزة الإعلام الآلي بالمؤسسة، وحتى المؤسسات التي تتوفر عليها؛ فالكثير منها غير مستغل بشكل جيد وعقلاني بما يخدم المتعلمين والعملية التعليمية، حيث أقر 58.5% من أفراد العينة من الأساتذة أن تلك الأجهزة غير مستغلة بصفة كاملة وإيجابية، وأن 62.5% منهم يرون أن إدارة المؤسسة لا تساعد كثيرا على حسن استغلال تلك الأجهزة والوسائل، مما يدفع بهم إلى العودة إلى التدريس بالطرق التقليدية، ورغم أن 90% من المؤسسات التعليمية (الثانويات) حسب العينة بها مخابر للإعلام الآلي، ولكنها دون أجهزة أو أن أجهزته مهترية ومعطلة ولم تجدد، وهذا يؤشر إلى أن واقع استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في تدريس الرياضيات يبقى محدود، فالتحكم في استعمال الوسائل لا يجدي نفع أمام عدم توفر الوسائل المستعملة أو تعطلها أو في ظل العوائق التي تحد من الاستفادة منها واستخدامها واستغلالها في تدريس التلاميذ، فالمشكلة إذا؛ مشكلة ذهنيات التي لم تستطع أن تواكب هذه التكنولوجيا، وبالتالي انعكست سلبا على الممارسات الميدانية.

وهناك بعض العوامل التي لا تُمكن التلاميذ من استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتوظيفها في الرياضيات، وتعرقل تفاعلهم مع أساتذتهم أثناء تدريسهم باستعمال هذه الوسائل، ولعل أبرزها عدم ملائمة قاعة التدريس، وهذا ما أقرته عينة الأساتذة بنسبة 51.5%، كما أن الاكتظاظ كان له نصيبه بنسبة 35.5%،

بالإضافة إلى عوامل أخرى ترهن استعمال هذه التكنولوجيا في التدريس، وتجعل الأستاذ يتجنب استخدامها والرجوع إلى الطرق التقليدية في التدريس ربعا للوقت وإتمام للبرنامج الملزم به.

عطفا على ماسبق، فإن الكثير من الأساتذة لا يستخدمون تكنولوجيا الإعلام والاتصال (بشكل أوسع) لتقريب وشرح بعض المفاهيم الرياضية الصعبة على التلاميذ، كاستخدام شبكة الانترنت وبعض الموسوعات العلمية الرياضية وغيرها، ويكتفون ببعض البرمجيات الأساسية الواردة في المنهاج، وهذا عبرت عنه النتائج، حيث نجد 52% منهم لا يستخدمون ذلك. وهذا يؤكد النتائج السابقة التي أشارت إلى بعض العراقيل ومعوقات التي تحول دون تدريس الرياضيات باستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

وفي سياق آخر؛ عبّر التلاميذ من خلال العينة المختارة بخصوص البرمجيات التي يستخدمها الأستاذ، وحثت عليها مناهج الرياضيات، أن برمجية Géogebra إجابتها كانت بالنسبة "ليس لي فكرة عنها" بنسبة 49% من مجموع أفراد عينة التلاميذ، وبرمجية Cabri "ليس لي فكرة" بنسبة 36.5%، وبرمجية LARP بنسبة 35%، وبرمجية Sinequanon بنسبة 28%، فقط برمجية Excel التي له فكرة عنها ودرسها بنسبة 90.5%، وحتى أنهم يحسنون استخدامها وبنسبة كبيرة، وهذه البرمجية مستعملة بكثرة حتى بين عموم الناس المتعلمين.

والنتائج السابقة تدل على أن البرمجيات السابقة والتي يفترض أن تكون ضمن الوسائل التكنولوجية المستعملة أثناء التدريس بحكم برمجتها في مناهج الرياضيات الرسمية لا يعرفها الكثير من التلاميذ، ربما لأن أساتذتهم تجنبوا استخدامها أثناء التدريس ولم يعطوها الأهمية المناسبة لها.

النتائج السابقة تؤكد أن هناك جهود ملموسة لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس مادة الرياضيات في التعليم الثانوي، ولكن تبقى دون الطموحات، وهذا في ظل مجموعة من العراقيل والصعوبات التي تحول دون تحقيق ذلك على أكمل وجه.

فيما يخص الفرضية الثانية فإن النتائج أظهرت أهمية استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين مستوى العلمي للتلاميذ، واستكمالا لما سبق طرحه نجد 48% من أفراد عينة الأساتذة يستخدمون وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال بشكل واسع ومستمر، ومن هؤلاء أقر ما نسبته 85.5% استجابة وتفاعل التلاميذ مع الأستاذ بصفة جيدة لتقريب وإدراك بعض المفاهيم الرياضية (الرياضيات)، كما نجد منهم 55.20% يرون أن تلاميذهم قد تحسن تحصيلهم الدراسي في الرياضيات. وهذا يؤكد الأهمية البالغة للاستخدام المحكم والسليم والجيد لوسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التدريس الرياضيات، والوصول إلى تحقيق الأهداف التعليمية وأهمها استيعاب وفهم هذه المادة؛ بمفاهيمها ومحتواها وبراهينها وعملياتها الذهنية والهندسية.

ومن جهة أخرى وفي إجابة عن مدى استخدام التلاميذ للوسائل التكنولوجية الإعلام والاتصال وبخاصة البرمجيات، وعلاقة ذلك مستواهم في الرياضيات، فكانت النتائج جد إيجابية، حيث أن 42.85% من تلاميذ السنة الأولى ثانوي علمي يستخدمون تلك التكنولوجيات، ومستواهم في الرياضيات جيد بنسبة 60%.

أما بالنسبة لتلاميذ السنة أولى أدبي فاستخدامهم لتلك التكنولوجيات بنسبة 28.5%؛ وهذا أمر طبيعي لأن هؤلاء التلاميذ أصحاب ملح أدبي مستواه متواضع في الرياضيات عادة، وحتى مادة الرياضيات تعتبر مادة ثانوية تدرس بحجم ساعي قليل جدا بالنسبة لهذه الشعبة.

وبالنسبة لتلاميذ السنة الثانية علمي فكان استخدامهم لتلك الوسائل التكنولوجية بنسبة 40%، ومستواهم في الرياضيات جيد بنسبة 41.66%. أما بالنسبة لتلاميذ السنة الثانية تخصص تسير والاقتصاد فكان استخدامهم لتلك الوسائل التكنولوجية بنسبة 36%، ومستواهم في الرياضيات جيد بنسبة 16.66%.

بالنسبة لتلاميذ السنة الثالثة علمي فكان استخدامهم لتلك الوسائل التكنولوجية بنسبة 42.66%، ومستواهم في الرياضيات جيد بنسبة 40.62%. أما بالنسبة لتلاميذ السنة الثانية تخصص تسير والاقتصاد فكان استخدامهم لتلك الوسائل التكنولوجية بنسبة 33.33%، ومستواهم في الرياضيات جيد بنسبة 33.33%. النتائج السابقة تظهر جليا أهمية استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس الرياضية ودورها المهم في رفع مستوى التلاميذ وتحسين كفاءتهم العلمية في مادة الرياضيات.

خاتمة

يعتبر دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التدريس من الموضوعات المهمة والمعاصرة، وقد أدرك الجميع أن مصير الأمم رهن إبداع أبنائها، ومدى تحديهم لمشكلات التغير ومطالبه، ولذا قد ترسّخت القناعة لدى القائمين على التربية في الجزائر على أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال أصبحت ضرورة حتمية لا مفر منها لتحسين مستوى الأداء لدى الأساتذة والتلاميذ، وبالتالي الانتقال بالمدرسة الجزائرية إلى مستوى الدول المتقدمة. فاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال بطريقة فعّالة يساعد على حل الكثير من المشكلات التعليمية والتعلمية بشكل عام، و في تدريس الرياضيات بشكل خاص. ويحقق للتعليم عائدا كبيرا ويمكن أن يوفر الجهود المبذولة.

هذا ومن خلال البحث في المناهج التربوية يمكن الوقوف على نماذج عملية تبرز أهمية ودور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس الرياضيات في جميع المستويات بمرحلة التعليم الثانوي، وذلك باستعمال بعض البرمجيات التي أوصت بها هذه المناهج ومنها (برنامج الحاسبة البيانية TI-83Plus، Géogebra، Excel.....). وبالرغم من المجهودات المبذولة من طرف وزارة التربية الوطنية، من خلال تجهيز المؤسسات التربوية بمخابر للإعلام الآلي وتوفير المبالغ المالية قصد اقتناء الحواسيب المحمولة وأجهزة التكنولوجيا المختلفة، هذا بالإضافة إلى مختلف العمليات التكوينية التي استفاد منها عمال القطاع وعلى وجه الخصوص الأساتذة، يظهر أن إدماج تكنولوجيا الإعلام والاتصال يبقى دون طموحات المناهج ضمن ممارسات الأستاذ وبدرجة أقل عند التلميذ. فواقع استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تدريس الرياضيات، في الميدان غير مريح، ومازال بعيدا عن الأهداف المرجوة، والأمر يتطلب تحديدا دقيقا لآلية بناء المناهج تطويرها المستمر، والعمل أكثر على توفير الفضاءات الملائمة في الثانويات وتكوين الإطار وتذليل الصعوبات.

قائمة المراجع:

- 1- بخيث، عماد: تدريس الرياضيات لصفوف الحلقة الأول، تاريخ الاسترجاع 2008/04/17 من موقع: <http://www.moe.gov.ae/cdc/culture/arts-reps/Details-06.htm>
- 2- شاذلي، شوقي، (2008)، أثر استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة/الجزائر، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح.
- 3- عبد السميع خليفة، خليفة، (1999)، تدريس الرياضيات في المدرسة الثانوية، القاهرة/ مصر، مكتبة النهضة المصرية، الطبعة الرابعة.
- 4- عساف عبد المعطي، (د.س)، التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات، عمان / الأردن، دار زهران.
- 5- محمد أحمد عبد الباسط، حسين، (مارس 2005)، التطبيقات والأساليب الناجحة لاستخدام تكنولوجيا الاتصالات و المعلومات في تعليم وتعلم الجغرافيا، الأردن، مجلة التعليم بالانترنت، جمعية التنمية التكنولوجية و البشرية، العدد الخامس.
- 6- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، عدد خاص، (فيفري 2008)، القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008.
- 7- وزارة التربية الوطنية، (2005)، الوثيقة المرافقة لمناهج الرياضيات الأولى ثانوي جذع مشترك علوم وتكنولوجيا، الجزائر.
- 8- وزارة التربية الوطنية، (2005)، مناهج السنة الأولى من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي جذع مشترك آداب (الرياضيات، العلوم الفيزيائية، علوم الطبيعة والحياة)، الجزائر.
- 9- يحيوي، إبراهيم عمر، (2017)، تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على العملية التعليمية في الجزائر، عمان/ الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الطباعة والتنسيق

سهى منصور