

# التكوين عن بعد كألية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر

Distance training as a mechanism to develop professional career for employees of common bodies of the public function in Algeria

أمال تباري

جامعة الجزائر 3 – الجزائر

[tebani.amel@univ-alger3.dz](mailto:tebani.amel@univ-alger3.dz)

تاريخ النشر: 2022/09/30

عائشة سمسوم\*

مخبر رأس المال البشري والأداء، جامعة الجزائر 3 – الجزائر

[semssoum.aicha@univ-alger3.dz](mailto:semssoum.aicha@univ-alger3.dz)

تاريخ القبول: 2022/05/21

تاريخ الإستلام: 2022/01/13

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على سياسة التكوين عن بعد ودورها في تعزيز وتدعيم عملية تطوير المسار المهني من أجل رفع مستوى المهارات المهنية للموظفين وتجديدها في جميع الفئات المهنية التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر، وتوفير احتياجات الإدارات العمومية من الموارد البشرية عن طريق الترقية الداخلية، مما يؤثر إيجابا على أداء الموظفين وولائهم للمؤسسة.

وقد استهدفنا في هذه الدراسة الأستاذ المرافق عبر الأرضيات البيداغوجية باعتباره أحد الأطراف الفاعلة في عملية التكوين عن بعد لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية، والتي تتم بمتابعة جامعة التكوين المتواصل من أجل تكوين موظفي قطاع الوظيف العمومي، في مبادرة لتحطيم القوالب النمطية السائدة في تطوير المسار المهني للموظفين، حتى يتسنى لهم الترقية في مناصب عملهم.

الكلمات المفتاحية: تكوين عن بعد؛ تطوير المسار المهني؛ تكوين قبل الترقية؛ أستاذ مرافق؛ أرضيات بيداغوجية.  
تصنيف JEL: H83، M53.

## Abstract:

This study aims to identify the policy of distance training and its role in improving and strengthening the process of career development of employees in order to improve and update the skills of staff in all professional groups of public function, and to satisfy public administrations human resource needs through internal promotion which has a positive impact on staff performance and its loyalty to the company.

Through this study we have targeted the online tutor; considered as one of the main actors in the context of distance training for the benefit of the common bodies of the public function, this training provided by the University of Continuing Education (UFC) to train public function sector staff in an initiative to break down stereotypes in staff career development as well as helping them to promote their positions.

**Keywords:** Distance training; Career development; Prior training; Tutor teacher; Educational platforms.

**Jel Classification Codes:**H83;M53.

\* المؤلف المراسل.

شهدت بيئة العمل تغيرات معرفية وتكنولوجية هامة جعلت التكوين يحتل مكان الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم، المتقدمة والنامية على حد سواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفاء قادر على سد العجز والقصور في نوعية الخدمات المقدمة من طرف الطاقم البشري للمؤسسات على اختلاف أنواعها. ولكون الوظيفة العمومية في الجزائر النواة الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، فإن المديرية العامة لها أولت اهتماما بتكوين موظفيها لتحسين قدراتهم ومعارفهم، وتزويدهم بالمعلومات والأساليب المختلفة والمتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة لهم، وتطوير مهاراتهم بشكل يرفع من مستوى أدائهم، وقد عززت سعيها بإبرام اتفاقية مع جامعة التكوين المتواصل في مجال التكوين عن بعد لفائدة الموظفين التابعين للأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية باعتباره نهجا تعليميا حديثا يقوم أساسا على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل يساهم في رفع المستوى المعرفي للموظفين في حقل التعليم وهم في مواقع عملهم.

إن تبني نمط التكوين عن بعد من شأنه تدعيم قواعد الإدارة الحديثة وتثمين الموارد البشرية وملاءمة المؤهلات مع تطور مهام الوظيفة العمومية، حيث أصبح التكوين حقا مكرسا لتحسين المستوى وتجديد معلومات الموظفين، وباتت الإدارات ملزمة بتكوين موظفيها في إطار ترقيتهم المهنية، وهو ما تنطرق إليه المادة 109 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص على أن كل ترقية تستوجب الانتقال من فوج إلى فوج أعلى، تخضع إلى تكوين تكميلي قبل الترقية إلى الرتبة الأعلى أو الحصول على الشهادة المطلوبة، ما يدعم بشكل واضح تطور المسار المهني للموظفين المعنيين.

❖ **إشكالية الدراسة:** تسعى هذه الدراسة للإجابة على إشكالية أساسية تتمثل في البحث عن الدور الذي يلعبه التكوين عن بعد في تطوير المسار المهني لموظفي قطاع الوظيفة العمومية من خلال عرض نموذج نظري سيتم اختباره ميدانيا بواسطة تجربة جامعة التكوين المتواصل في مجال التكوين عن بعد لفائدة الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية، مع الإشارة إلى دور الأستاذ المرافق عبر الأروضيات البيداغوجية كأحد الأطراف الفاعلة والداعمة لسياسة التعليم والتكوين عن بعد. ولدراسة هذا الموضوع تم بلورة إشكالية الدراسة في السؤال التالي: كيف يساهم التكوين عن بعد في تطوير المسار المهني لموظفي الأسلاك المشتركة التابعين للوظيفة العمومية في الجزائر؟

❖ **فرضية الدراسة:** للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتبني الفرضية التالية:  
تعمل سياسة التكوين عن بعد على رفع مستوى المهارات المهنية لموظفي الأسلاك المشتركة التابعين للوظيفة العمومية في الجزائر وتجديد معارفهم، ما يمكنهم من التدرج في السلم الوظيفي بشكل فعال.

❖ **أهمية الدراسة:** تكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية التكوين عن بعد في حد ذاته خاصة وأنه أصبح ضرورة ملحة لضمان استمرار التكوين في ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا التي يشهدها عصرنا الحالي والتي خلفت العديد من التدايعات على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي في جل دول العالم، ولتمكن الجزائر فيمناً معتكالتداعيات التي مست مختلف قطاعاتها بما فيها قطاع الوظيفة العمومية: حيث قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإبرام اتفاقية مع جامعة التكوين المتواصل تهدف من خلالها إلى تكريس التكوين عن بعد لفائدة الموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة والذين تستوجب ترقيتهم إلى رتبة أعلى لإتمام تكوين تكميلي عن طريق تنظيم دورات تكوين عن بعد باستغلال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال.

هذه الاعتبارات تظهر أهمية الدراسة من منطلق ضرورة البحث في التقنيات التكنولوجية المستخدمة من طرف جامعة التكوين المتواصل الجزائرية، وفي مقدمتها أراضيات ومنصات التعليم الرقمية التي تسمح بإيصال المعرفة والمهارات والمواد التعليمية إلى المتعلم عبر وسائط وأساليب تقنية مختلفة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى كيف لهذه التقنيات أن تكون طرفا فاعلا في إنجاح التكوين عن بعد لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر.

❖ أهداف الدراسة: الغرض من هذه الدراسة هو التعريف بنمط التكوين عن بعد ومختلف آلياته، واستكشاف مجهودات قطاع التوظيف العمومي في تفعيله في ظل توجه الدولة الجزائرية نحو رقمنة جهازها الإداري. كما تسعى هذه الدراسة إلى الاستفادة من تجربة جامعة التكوين المتواصل الجزائرية في اعتماد نظام التكوين عن بعد وما يمكن أن يحققه من مكاسب، ومعرفة مدى استخدامها للتقنيات التكنولوجية التي كانت سببا في تحقيقها للهدف الرئيسي لتبني قطاع التوظيف العمومي في الجزائر لهذا النهج التكويني وهو استمرار تكوين الموظفين الإداريين مع ضمان التقليل من التكلفة الإجمالية له، والتي تعد من أهم مزايا التكوين عن بعد بالمقارنة مع التكوين التقليدي.

❖ منهج الدراسة: استعملنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي لأنه يتماشى وهذا النوع من الدراسات وذلك بوصف الظاهرة المدروسة (التكوين عن بعد) ومختلف متغيراتها بالاعتماد على المراجع المختلفة من كتب، مجلات، ملتقيات علمية... الخ من جهة، ومن جهة أخرى المنهج التحليلي حيث قمنا باستعراض التجربة الجزائرية في التكوين عن بعد لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعين لقطاع التوظيف العمومي بإشراف جامعة التكوين المتواصل وتحليل جوانبها المتعددة من أجل استنباط الآليات والإجراءات الملائمة لتفعيل نمط التكوين عن بعد وضمان نجاحه ومن ثم تعميمه على مختلف القطاعات.

❖ هيكل الدراسة: سيتم معالجة اشكالية الدراسة من خلال التطرق للبناء النظري للتكوين عن بعد وآليات تطبيقه أولا؛ ثم عرض نموذج عن تطبيق التكوين عن بعد على مستوى جامعة التكوين المتواصل لفائدة موظفي قطاع التوظيف العمومي، وفي الأخير سنوضح دور الأستاذ المرافق عبر الأراضيات البيداغوجية في دعم عملية التكوين عن بعد.

## 2. البناء النظري للتكوين عن بعد وآليات تطبيقه:

### 2.1. مفهوم التكوين عن بعد:

اقتصر مفهوم تطوير الموارد البشرية في السابق على إمداد الفرد بالمعارف والمهارات المطلوبة لتأدية عمله بفعالية، ولكن مع التغيرات المستمرة أصبح التركيز على بناء الفرد الفعال وتكوينه في إطار متغيرات كثيرة خلقتها العولمة منها تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتغير مفهوم الأهداف والأولويات ضمن المنافسة الدولية وكذا التغير في الأنماط الإدارية المكتسبة.

ويعتبر مصطلح التكوين عن بعد (FAD) حديث نسبيا، لكن إذا ركزنا على تعريفه من الناحية اللفظية نجد تعددا في تسمياته، فالتكوين المفتوح وعن بعد (FOAD)، التكوين بمساعدة الحاسوب (FAO)، التكوين عبر الانترنت (Formation en ligne)، التكوين الافتراضي والتكوين الإلكتروني (e-formation) كلها مفاهيم تندرج في إطار التكوين عن بعد، لذا سنتناول في هذه الدراسة كل هذه المصطلحات بنفس المعنى، فهدفها واحد وهو تقليص وقت الحضور الذي نقصد به الوقت المخصص لتجمعات المتكلمين والمكونين في نفس المكان والزمان. ومهما كان شكل كتابة المصطلح، فإن مفهوم التكوين عن بعد في جوهره وأبعاده ومضمونه يعني عملية تحويل التكوين التقليدي (وجها لوجه) إلى شكل رقمي للاستخدام عن بعد باستثناء بعض اللقاءات التي تجمع المتكلمين بالمكونين لمناقشة بعض المشروعات مما يخلق فرصا للتفاعل بين الطرفين وجها لوجه.

## التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر

من هذا المنطلق يعرف Elliot Masie التكوين عن بعد على أنه "عملية استخدام تكنولوجيات الشبكات لاختيار، نشر وإدارة الدورات التكوينية"، كما تعرفه شركة Cisco Systems على أنه "عملية التكوين باستخدام شبكة الانترنت المعتمدة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة، إدارة العملية التكوينية ومجموعة المتدربين عبر الشبكة مع وجود مختصين في العملية التكوينية ومجموعة المحتويات. فعلمية التكوين عن بعد تزيد من إمكانية وصول الموظفين إلى التكوين والتعلم، ويتم ذلك بطريقة سريعة وبتكاليف منخفضة بالإضافة إلى اشراكهم في العملية التكوينية". (GOTTRAND & QUEANT, 2003, P. 7-8)

كما يضمن التكوين عن بعد الطرق الجديدة للتعليم التي تجمع بين هدف الحصول على المعرفة وتنمية المهارات المشتركة لكل أنظمة التعليم من جهة، وبين الخدمات والفرص المتاحة من طرف التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال من جهة أخرى، وتأتي هذه الطرق نيابة عن طرق التكوين التقليدية أو بغرض تدعيمها، بحيث تسمح بتكوين مستمر ومشخص حسب حاجات الموظفين بغض النظر عن الحواجز الجغرافية. (EL AKREMI, BEN NAOUÏ, & GAHA, 2003, P 2)

ويمكن للتكوين عن بعد أن يتم بطريقة متزامنة (Synchrone) من خلال وجود علاقة مباشرة بين المكون والمتكون أو أعضاء القاعة الافتراضية عن طريق استخدام تكنولوجيا المحادثة عبر الشبكة داخل قاعة محاضرات تكون مزودة بأجهزة كمبيوتر مرتبطة بعضها ببعض، أو باستخدام تكنولوجيات القاعات الافتراضية (Classe Virtuelle Synchrone)، المحاضرات عن بعد، أو عن طريق تبادل رسائل إلكترونية وملفات رقمية مباشرة، كما يمكن أن يتم بطريقة غير متزامنة (Asynchrone)، من خلال الاعتماد على المكونين لمتابعة أعمال الموظفين عن طريق المراسلة غير المباشرة باستخدام تكنولوجيات البريد الإلكتروني، فالتكوين عن بعد من خلال استخدامه لتكنولوجيات الصوت والصورة يعتبر أكثر تفاعلية ويسمح بالقيام بأبحاث واسعة من خلال استخدام شبكة الانترنت بالإضافة إلى إجراء تطبيقات متعددة تعتمد على التقييم الذاتي والتبادل السريع للمعلومات كالعمل الجماعي. (زايد و حسين، 2016، ص 244)

### 2.2. مزايا التكوين عن بعد ومعوقاته:

يسمح التكوين عن بعد بتوسيع نطاق ممارسات إدارة الموارد البشرية بالتركيز على تطوير المواضيع وتهيئة بيئة للتعليم وكذا اكتساب وتبادل ونشر المعرفة داخل المؤسسة. فهو بذلك يعد طريقة لاكتساب المعرفة من خلال الآخرين، ليس له حدود أو وسيلة واحدة، (LOCHARD, 1995, P 15) ويمكننا عرض جملة من مزايا هذا النمط من التكوين في النقاط التالية: (عيمر، 2005)

أ/ بالنسبة للمؤسسات:

❖ التقليل من التكلفة الإجمالية للتكوين، والتي تعد من أهم مزايا التكوين عن بعد بالمقارنة مع التكوين التقليدي ويتعلق الأمر بالتقليل من بعض المصاريف المرتبطة بالتكوين كمصاريف الإقامة والتنقل، جعل مردودية التطبيقات التي يتقاسمها معتمد من المكونين أكبر ما يمكن وكذا التسيير المحكم للوقت عن طريق التقليل من التكلفة الزمنية (غياب المتكونين عن مناصب عملهم) التي كانت تتحملها المؤسسات نتيجة القيد الزماني والمكاني الذي يفرضه التكوين التقليدي.

❖ تبني هذا النمط الحديث يضيء المرونة على التكوين، وهذه الميزة تخدم بقدر كبير الشركات متعددة الجنسيات، نظرا لانتشار مواردها البشرية في مختلف بلدان العالم، وهو ما يضمن لها تكوينها متجانسا مهما كان مكان تواجدها.

- ❖ استخدام تكنولوجيايات الإعلام والاتصال في التكوين يسمح بتدعيم صورة المؤسسات في أعين جمهورها الداخلي والخارجي على حد سواء.
  - ❖ القدرة على رسملة (Capitalisation) كفاءات المؤسسات.
  - ❖ المساهمة في الحفاظ على الرأسمال المعرفي من مخاطر تسرب الموارد البشرية، هذا الأخير يشكل تهديدا للذمة المعرفية للمؤسسات.
  - ❖ كسب زبون جديد يكلف المؤسسات ما يقارب الخمس مرات أكثر من أن تحافظ على زبون حالي، وهو ما يدفعها لتبني التكوين عن بعد الذي يوفر لمواردها البشرية مهارات جديدة من شأنها تحسين الخدمات المقدمة لزبائنها الحاليين.
  - ❖ ب/ بالنسبة للموارد البشرية: يقدم هذا النمط الحديث في التكوين عدة مزايا للمتكونين يمكن ذكرها فيما يلي:
    - ❖ الرفع من فعالية المجهود التكويني المبذول من طرف المتكونين، وهذا راجع للخصائص التي يتميز بها التكوين عن بعد وهي:
      - سهولة تلقنه: فبإمكان المتعلم أن يتكون وهو متواجد في مقر عمله، في منزله، أو في أي مكان يتوفر على ممر للانترنت.
      - مرونة إدارته: حيث باستطاعة المتعلم أن يتكون متى يريد دون وجود قيود وقتية.
      - سهولة تلاؤمه مع الحاجات الخاصة بالمتكونين: فتفاعل وسيلة الإعلام الآلي يسهل من تأقلم محتوى التكوين مع الحاجات الخاصة بالموارد البشرية المتكونة، أخذا بذلك في الحسبان كلا من مستوى ووتيرة الاستيعاب الشخصي على حد سواء.
      - يمنح إمكانية الذهاب بعيدا في التكوين، وذلك إما عن طريق الأوصياء أو المرافقين (Tuteurs) الذين بإمكانهم التأقلم مع أي مستوى، أو بواسطة روابط الانترنت التي تسمح بتوجيههم إلى مواقع ذات صلة بموضوع التكوين.
      - يمنح فرصة تبادل الآراء والمعارف فيما بين المتعلمين، بفضل الملتقيات والدردشة الإلكترونية.
      - يسمح بالجمع والتوفيق بين الدراسة والنشاط المهني (الجامعات الافتراضية).
    - ❖ بينت الدراسات التي تم إجراؤها في بداية التسعينات أن التكوين عن بعد يسمح بتحسين منحنيات التعلم، ورفع مستوى ترسيخهم للمعلومات بـ 50%.
    - ❖ يساهم في تجسيد المقاربة الحديثة للتكوين المتمركزة على الجماعة، بدل تلك التقليدية التي كانت متمركزة على المكون والمتكون، فهذا النمط الحديث يتلائم مع معطيات الواقع المعاش حاليا، أين يتطلب الإقدام من جانب المتعلم لجمع المعلومات، والتفاعل مع الآخرين لبناء المعارف والمهارات.
    - ❖ ج/ بالنسبة للمكونين: يستفيد المكونون بدورهم من التكوين عن بعد من عدة نواحي نذكر منها:
      - ❖ الإثراء الحيوي لمضمون التكوين.
      - ❖ التقييم الدقيق نتيجة الاختبارات المتواصلة طوال فترة التعلم (تقييم الإنجازات في نهاية المقاييس).
      - ❖ تسهيل عملية تحيين المحتوى البيداغوجي للتكوين.
- لكن من جهة أخرى نجد بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق الفعالية المثلى لهذا النمط التكويني، أهمها: (توفيق، 2003، ص 23)

## التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للتربية العمومية في الجزائر

- ❖ مشكلات البنية الفنية الأساسية لتسيير عملية التكوين عن بعد: فنجاح هذا الأخير يعتمد أساسا على قدرة ومهارة فريق التطوير على تسيير العملية التكوينية، وحل المشكلات الفنية، وعدم تشتيت ذهن المتكون أو تضيق وقته في محاولات لحل هذه المشكلات.
  - ❖ الحاجة إلى فهم واستيعاب الطرق الجيدة للتعليم: فعلى المتكونين إتقان استخدام الأدوات والمهارات الجديدة فيما يخص تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
  - ❖ الاعتماد على الموارد الخارجية: فنظرا لمحدودية الموارد الداخلية والتخوف من وجود ثغرة تقضي على المشروع التكويني بأكمله أو ضياعه، تستعين المؤسسات في تقديم برامجها بمؤسسات أخرى على الشبكة.
- 3.2. سيرورة عملية التكوين عن بعد:

تتضمن دورة التكوين عن بعد من حيث الشكل ثلاث مراحل هي: (Kassem, Mounajed, & Saadoun, 2004)

- ❖ المرحلة القبلية: وفيها يتعرف المتكون على مضمون التكوين ومخطط العمل انطلاقا من موقع انترنت.
- ❖ المرحلة الوسطية: تتطلب توفر وصي (Tuteur) ، يتدخل أولا للتأكيد على حيثيات المرحلة القبلية، ثم لتوضيح النقاط المستعصية فهمها أثناء التكوين.
- ❖ المرحلة البعيدة: تسمح بالذهاب بعيدا في هذه الدورة التكوينية، إذ تبقى الصلة قائمة بين الوصي والمتكونين، وهو ما يضمن فهما واستيعابا جيدين لمضمون التكوين. ونجد التكوين عن بعد عموما في ثلاثة أشكال يمكن توضيحها في الجدول الموالي.

الجدول رقم (1): أشكال التكوين عن بعد

التكوين دون وصاية (مرافقة) عبر الانترنت فقط	التكوين بالوصاية (بالمرافقة) عبر الانترنت فقط	التكوين الحضوري أو عبر الانترنت بوجود مرافقة على الخط
- تكوين شبيه لذلك المقدم بقرص أو بشريط فيديو. - لا يقدم الكثير من حيث القيمة المضافة. - عادة ما يتواجد كأحد البدائل المتاحة في التكوين. - يتجه مستقبلا نحو المجانية.	- نموذج مرجعي لبدائل التكوين. - موجه للجمهور العريض. - المشتري يدفع ثمن تكوينه عبر الانترنت. - يقترح الوصي برنامج العمل.	- نموذج خاص بالجامعات، المدارس، والهيئات التكوينية. - توفر كل من مضمون التكوين، الاختبارات، الوصاية، والتقييم عبر الانترنت. - تقليص زمن الحضور. - السماح بالتقييم، الرد على التساؤلات، أو التعمق في المواضيع.

Source:Kassem, W., Mounajed, A., & Saadoun, N. (2004). Etat de l'art du e-learning ; Projet dumodule : Management et NTIC ;

Université de Paris 2; Projet soutenu le 16/02/2004. P 08.Récupéré sur <http://www.lri.fr/~mdr/E-learning3.doc>

وتجدد بنا الإشارة إلى أن العديد من الباحثين بفرنسا ألحوا على مسألة هامة تتمثل في أن " التكوين عن بعد لن يقدم حولا بيداغوجية فعالة إلا إذا كان مكملا للتكوين التقليدي"، (Roussel, 2001) ثم جاءت نتائج الدراسة التي قام بها (Club défi) لتؤكد وتدعم ما ألح عليه الباحثون بفرنسا، حيث تمحورت الدراسة حول "استراتيجيات التكوين" وشملت عينة تتكون من حوالي أربعين مؤسسة فرنسية كبيرة، هذه الأخيرة أجابت على السؤال المتعلق بكيفية إشراك التكوين الإلكتروني في الترقيات التكوينية التقليدية وفق ما هو موضح في الجدول التالي:



## الجدول رقم (02): كيفية تطبيق التكوين الإلكتروني حسب دراسة ( Clubdéli )

النسب المئوية	إجابات المستجوبين
29 %	دعامة وحيدة في التكوين
29 %	التحضير للترص
32 %	مكمل للترص
10 %	أثناء الترص

Source: Le journal du management. (2004). Le e-learning s'impose en entreprise. Récupéré sur [http://management.journaldunet.com/0406/040641\\_learning.shtml](http://management.journaldunet.com/0406/040641_learning.shtml).

من قراءة الجدول السابق يتبين لنا أن 71 % من المؤسسات المستجوبة أقرت بضرورة تطبيق التكوين الإلكتروني كدعامة بيداغوجية مكملة للتكوين التقليدي قبل، أثناء، وبعد الترص.

وعلى غرار ذلك، نجد 29% فقط من المؤسسات اعتبرت التكوين الإلكتروني الدعامة الوحيدة للتكوين، ما يثبت أنه حل لا جدال فيه تلجأ له المؤسسات لاسيما تلك التي تعرف قيود زمنية ومكانية، وهو ما يتيح لها تكوين موظفيها خلال ساعات العمل أو خارجها بشكل يسمح بتمكينهم وتزويدهم بوسائل تطويرية فردية. (Le journal du management, 2004).

3. نموذج عن تطبيق التكوين عن بعد لفائدة موظفي قطاع الوظيف العمومي على مستوى جامعة التكوين المتواصل:

## 1.3. التكوين محور الحياة المهنية في الوظيفة العمومية:

تعتبر الوظيفة العمومية النواة الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، وتتضمن مجموعة من الالتزامات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من تعلم، خبرة، تكوين، معارف.... وفي مقابل هذه الالتزامات يحصل هذا الشخص على جملة من الحقوق تتناسب وحجم الواجبات التي قام بتأديتها.

وتشتمل الوظيفة العمومية على مدلولين أحدهما شكلي والآخر موضوعي: (جعفر، 2007، ص 37)

❖ **المدلول الشكلي:** تعني الوظيفة العمومية الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة، وهؤلاء الموظفون يعملون لصالح الإدارة وباسمها.

❖ **المدلول الموضوعي:** تعني الوظيفة العمومية النشاط الذي يؤديه الموظفون والقيام بتنظيمه لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام واختصاصات.

وبصدور الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية والمؤرخ في 15 جويلية 2006، مزج المشرع الجزائري بين المدلولين الشكلي والموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العمومي، أخذنا بنظام السلك الوظيفي طبقا لما نصت عليه المادة 04 من هذا الأمر والتي جاء نصها كما يلي: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسوم في رتبة في السلم الإداري".

ولأن عملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات هي عملية ضرورية لعصرنة الإدارة من جهة ومن جهة أخرى لرفع مستوى الموظف واكتسابه معارف ومعلومات ومهارات علمية وثقافية لها صلة مع وظيفته، فقد حظي التكوين بالاهتمام اللازم، إذ نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006 في مادته 38 على أن "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، كما جاء في نص المادة 104 من نفس الأمر على أنه "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة". كما أشارت المادة 105 على أن "تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم".

## التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر

ومن تحليل مختلف القوانين المتعلقة بالتكوين في الوظيفة العمومية نجد أن الشروط المتعلقة به عديدة فمنها ما يتعلق بالموظفين ومنها ما هو متعلق بالإجراءات إضافة إلى تدخل الإدارة:

أ- المعنيين بالتكوين: كل الموظفين معينين بعملية التكوين وتجديد المعلومات وتحسين المستوى لأن الإدارة في تطور مستمر. وينقسم التكوين إلى ثلاثة أنواع:

❖ التكوين المتخصص: هو الذي يسمح بشغل منصب عمومي من طرف مترشح غير موظف أو ترقية لرتبة أعلى بالنسبة للموظفين.

❖ تحسين المستوى: يسمح بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية وإثرائها وتعميقها وضبطها.

❖ تجديد المعلومات: يرمي إلى التكيف مع وظيفته الجديدة نظرا لتطور الوسائل والتقنيات أو بسبب التغييرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها ومهامها.

ويجب الإشارة في هذا الصدد أن عملية التكوين المتخصص هي وحدها التي تسمح بالتعيين في الرتبة أو الترقية في رتبة إدارية بحكم ارتباط الالتحاق بشروط تحددها القوانين الأساسية الخاصة.

ب- سيروية عملية التكوين في الوظيفة العمومية: قبل إجراء عملية التكوين يجب على الإدارة إعداد مخطط التكوين السنوي أو متعدد السنوات والمصادقة عليه. ويحدد هذا المخطط النقاط التالية:

❖ عدد المناصب المطلوبة.

❖ عدد الموظفين أو الأعوان العموميين المعنيين.

❖ رتب التأهيل.

❖ مؤسسات التكوين.

وعلى الإدارة إنشاء لجنة لاختيار الموظفين تتكون من:

❖ السلطة المخولة قانونا.

❖ عضو لجنة المستخدمين من اللجنة المتساوية الأعضاء.

❖ مسؤول المستخدمين ومسؤول التكوين.

ويمكن أن يكون التكوين على شكل دورة متواصلة أو متناوبة حسب الحالة، كما حددتها المادة 14 من المرسوم

التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03-03-1996:

❖ دورات قصيرة المدى: أقل من (06) أشهر أو تساويها

❖ دورات متوسطة المدى: تفوق (06) أشهر وتساوي سنة واحدة أو تقل عنها.

❖ دورات طويلة المدى: تفوق (01) سنة وتساوي ثلاث (03) سنوات أو تقل عنها.

وعند إنهاء عملية التكوين يستفيد المترشح من أحد الامتيازات التالية بحسب المرسوم التنفيذي سابق الذكر:

❖ شهادة تسلم له نظير التكوين.

❖ ترقية في السلك أو الرتبة.

❖ التسجيل بصفة تفاضلية في قائمة التأهيل.

❖ تخفيض الأقدمية للترقية.

❖ امكانية الاستفادة من الترقية بالتأهيل المهني.



❖ منح درجة إضافية.

والمهم أن الموظف هو محور عملية التكوين، فيجب عليه الاستفادة منها من أجل تطوير معارفه وتحسين مستواه ورفع درجة التأهيل في الإدارة. وتعزيزا لهذا المسعى وتدعيما لقواعد الإدارة الحديثة واثمين الموارد البشرية وملاءمة المؤهلات مع تطور مهام الوظيفة العمومية، قامت هذه الأخيرة بخوض تجربة التكوين عن بعد لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعين لها تحت إشراف جامعة التكوين المتواصل التي تعتبر خبيرة في مجال التعليم عن بعد والتكوين المتواصل وهو ماسنحاول توضيحه في النقطة التالية.

### 2.3. التكوين عن بعد لفائدة موظفي قطاع الوظيفة العمومي بإشراف جامعة التكوين المتواصل:

كنموذج عن التكوين عن بعد، كانت ولا تزال جامعة التكوين المتواصل سباقة في تفعيل مختلف الأساليب العلمية والأكاديمية والبيداغوجية في العملية التعليمية والتكوينية التي تعود بالنفع على مختلف شرائح المجتمع، وبحسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 149/90 المؤرخ في 1990/05/25 والمتضمن إنشاء جامعة التكوين المتواصل وتنظيمها وعملها، تعتبر هذه الأخيرة "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المنتدب للجامعات"، ومن مهامها الرئيسية التكوين المتواصل الذي اعتبره لخضر سكيو (L.Sekhiou) "مجموعة الإجراءات والدعائم التي من خلالها يتم تحسين وتطوير معارف واستعدادات وسلوك العمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية". (Sekiou, 1990, P 239)

ويربوتارف (G. Boterf) التكوين بأنه عملية تعديل ايجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد لرفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتزاح فيها المعارف والكفاءات والسلوكات بحيث تكون مؤهلة للعمل الناجح. (Boterf & Barzucchetti, 1992, P 53)

كما يعرفه سيتو جين بيار (J. Pierre) بأنه مجموعة من الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمح لهم بالتكيف مع المتغيرات البنوية وتحولات تنظيم العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية، وكذلك لإفادة تطورهم المهني. (PIERRE CITEA, 2000, P 101)

وبالنظر إلى الصلاحيات والمهام الموكلة لجامعة التكوين المتواصل (UFC)، إضافة إلى الامتيازات التي تحضى بها في جانب التعليم والتكوين عن بعد، قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإبرام اتفاقية معها تهدف إلى تكريس التكوين عن بعد لفائدة الموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة والذين تستوجب ترقية إلى رتبة أعلى إتمام تكوين تكميلي.

فبموجب الاتفاقية الإطار المبرمة بين المديرية العامة للوظيفة العمومية وجامعة التكوين المتواصل والمتعلقة بالتكوين عن بعد للموظفين التابعين للأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، رقم 712/ك خ/ م ع و ع/2010، والسارية المفعول ابتداء من تاريخ 2010/05/19، تم تأهيل جامعة التكوين المتواصل لضمان دورات تكوين عن بعد باستغلال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال. وحرصا على تذليل العراقيل المتعلقة بالبعد الجغرافي لمؤسسات التكوين، قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية، من خلال هذه الاتفاقية، بتكريس كفاءات التكوين عن بعد مع ترك المجال لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية بإعداد اتفاقيات خاصة، حيث تقدم جامعة التكوين المتواصل دورس تعليمية نظرية وتطبيقية بالإضافة إلى لقاءات مجموعات تحت إشراف منسطين ومشرفين، على أن تترك المناهج البيداغوجية المستعملة المجال واسعا للعمل الشخصي، الوضعيات المهنية، دراسة الحالة وكذا إعداد مذكرة دراسة أو بحث نهاية تقرير التكوين حسب الحالة.

## التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر

كما تم في إطار هذه الاتفاقية استحداث لجنة متابعة مشكلة من ممثلين عن المديرية العامة للوظيفة العمومية وجامعة التكوين المتواصل، تتكفل كل سنة بالتقييم الدوري لمنظومة التكوين واقتراح كل التدابير اللازمة قصد تحسينها، مع تحديد تكلفة التكوين وإجراءات الدفع بين الطرفين.

ويجري التكوين عن بعد في إطار التكوين التكميلي الذي يسبق التعيين في رتبة: متصرف، ملحق الإدارة، عون إدارة، كاتب مديرية، كاتب مديرية رئيسي، محاسب إداري، محاسب إداري رئيسي، تقني سامي في الإعلام الآلي، معاون تقني في الإعلام الآلي، تقني سامي في الإحصاء، معاون تقني في الإحصاء، وثائقي أمين المحفوظات، مساعد وثائقي أمين المحفوظات، تقني سامي في المخبر والصيانة ومعاون تقني في المخبر والصيانة.

وتختتم دورة التكوين بامتحان نهائي، ينظم من طرف جامعة التكوين المتواصل ويتم منح شهادة التكوين للموظف الناجح.

### 3.3. آليات التكوين عن بعد لفائدة موظفي قطاع التوظيف العمومي على مستوى جامعة التكوين المتواصل:

إن التجربة التي خاضتها جامعة التكوين المتواصل في إطار الاتفاقية المبرمة مع المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمنة التكوين ما قبل الترقية لفائدة موظفي القطاع التابعين للأسلاك المشتركة وكذا الأسلاك الخاصة التابعة لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية وتلك التابعة للإدارة المكلفة بالتجارة، قد أتاحت فرصات كوبنية دون حدود نهائية يقف عندها التكوين أو التعلم، كما تمكنت من تذليل الصعوبات والعقبات الزمنية والمكانية والعملية وخلق مرونة في التعامل بين الأطراف الفاعلة في الدورة التكوينية، متجاوزة بذلك الكثير من الحواجز التقليدية التي قد تنشأ بفعل المنظومة في حد ذاتها أو بفعل القائمين عليها، من خلال تنظيم مواضيع البرامج وأساليب التقويم حسب قدرات المتكويين وظروفهم واحتياجاتهم، مع اختيار أنظمة التواصل الملائمة بصورة فردية أو جماعية وفق ما يتماشى وظروفهم العملية وأماكن تواجدهم.

ونظرا لضرورة تحسين الخدمة بصفة دورية ومستمرة، قامت جامعة التكوين المتواصل باعتماد التكوين المفتوح وعن بعد (FOAD)، باعتباره المفهوم الأوسع لعملية التكوين عن بعد، باستخدام آلية من آليات التعليم عن بعد تتجسد من خلال إعداد أرضية تفاعلية تسمح بخلق منصة تكوينية محكمة التنظيم والتسيير ومبرمجة بطريقة جيدة. (مهدي، 2018، ص 71) وتتم عملية التكوين المفتوح وعن بعد (FOAD) على مستوى جامعة التكوين المتواصل لفائدة موظفي قطاع التوظيف العمومي وفقا لآليات محددة نوضحها في النقاط التالية: (دليل المتكون لدورة نوفمبر 2018 ، 2018)

#### أ- التجمعات الحضورية (Regroupements en présentiel):

إن حضور التجمعات الدورية أمر ضروري وأكد، يلتزم به الجميع دون استثناء، إذ يعد من المعايير الأساسية التي تعتمد عليها الهيئة المكلفة بالتكوين في تقييم المترشح وذلك بالاعتماد على قوائم إثبات الحضور التي تعدها المراكز عند كل تجمع. عادة ما يخصص اللقاء الأول لشرح كيفية استغلال الأرضية البيداغوجية في جميع الوظائف التي تتيحها هذه الأخيرة خاصة فيما يتعلق بالإطلاع على الدروس والنشاطات وقراءة الرسائل واستغلال المنتديات وفضاءات الدردشة... الخ، وأيضا الاستماع إلى الانشغالات والتساؤلات المطروحة من طرف المعنيين بالتكوين.

ينشط التجمعات أساتذة جامعيون من اختصاصات مختلفة تتوافق والبرنامج المقرر، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتحول التنشيط إلى محاضرة يلقيها الأستاذ في اتجاه واحد، بل مهمته الإجابة عن الإشكالات وإزالة بعض الغموض الذي قد يعتري المتكون في بعض مقاطع الدرس.

## ب- التسجيل في الأرضية البيداغوجية (inscription):

بمجرد وصول القوائم الرسمية إلى المركز، ترصد المعلومات المتعلقة بالمتكون ويستخرج اسم المستخدم وكلمة السر لكل متكون مسجل في الأرضية التعليمية، وتقدم إلى المتكون من طرف إدارة المركز.

يستفيد المتكون بمجرد حصوله على اسم المستخدم وكلمة السر من الخدمات البيداغوجية والإدارية التي يقدمها الفضاء الإلكتروني من محتويات بيداغوجية ومتابعة وتواصل وتفاعل وتقييم، بواسطة أساتذة أوصياء (مرافقين)، وتوجيه وتأطير منسقين على مستوى كل فوج (مجموعة). هذا الفضاء الإلكتروني متاح حاليا على الموقع التالي: [www.foad12.ufc.dz](http://www.foad12.ufc.dz)

## ج- مسار الدورة التكوينية (Déroutement de la session de formation):

بمجرد حصول المتكون على اسم المستخدم وكلمة السر يصبح مطالبا بدخول الأرضية والقيام بما يلي:

- الاطلاع على الدروس المقررة.
- إجراء التقييم الذاتي، إن وجد، على مستوى كل مقطع من مقاطع الدرس بمجرد الانتهاء من دراسته لمعرفة مدى تحكم الدارس في الكفاءات المراد بلوغها، ويتأتى ذلك من خلال النتائج المتحصل عليها مباشرة عند الانتهاء من التقييم الذاتي.
- ملاحظة: المقطع يعني فصل، فالدرس مكون من مجموعة من الدروس تسمى مقاطع.
- فتح الملفات المتعلقة بالنشاطات والقيام بجلها والإجابة عنها وفق مقتضيات الحالات المطروحة وتسليمها للإدارة مقابل وصل تسليم.

أما عن عدد النشاطات المطالب بها كل متكون فهي مفصلة على النحو التالي:

- الفئة الخاضعة لتكوين مدته ستة (06) أشهر، مطالبة بتقديم ستة (06) نشاطات في كل مادة طوال فترة التكوين.
  - الفئة الخاضعة لتكوين مدته تسعة (09) أشهر، مطالبة بتقديم تسعة (09) نشاطات في كل مادة طوال فترة التكوين.
- وتخضع العملية لمجموعة من الشروط موضحة كالآتي:
- اختيار نشاط واحد فقط في المقطع الذي يحتوي على أكثر من نشاط، وفي حالة ما إذا كان عدد المقاطع أقل من عدد النشاطات المطلوبة فيمكن استغلال أكثر من نشاط في المقطع الواحد.
  - أن لا تكون الأنشطة المختارة متتالية من ناحية تسلسلها في المقاطع.
  - أن لا تتم الإجابة على أسئلة سبق وأن ظهرت إجاباتها بشكل أو بآخر.
  - أن لا تتعدى مدة الإجابة على النشاط الواحد شهرا واحدا، أي بمعدل إجابة لكل شهر، مع عدم قبول أي إجابة يتم إرسالها بعد تاريخ 2019/05/04 بالنسبة للفئة الأولى الخاضعة لستة أشهر من التكوين، وبعد تاريخ 2019/07/13 بالنسبة للفئة الثانية الخاضعة لتسعة أشهر من التكوين.

وعلى عكس التقييم الذاتي فإن علامة النشاطات مهمة وتحتسب في المعدل العام النهائي.

## د- استعمال وسائل الاتصال وفضاءات التفاعل المتاحة وهي:

- ❖ المنتدى (Le forum): وهو فضاء مخصص للتفاعل بين المتكونين والأساتذة الأوصياء، والمتكونين فيما بينهم، كما يمكن أن يخصص لأغراض توجيهية وإرشادية بإشراف الأساتذة مسيري الفضاء والسادة المنسقين كفتح منتديات خاصة بطرح المشاكل التي تعترض المتكون بعد كل تجمع على مستوى المركز الذي ينتمي إليه ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة، كما تنشر على مستواها النتائج النهائية للدورة التكوينية، كما يستغل المنتدى أيضا لمعرفة كل المستجدات والتوجيهات التي يقدمها

## التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر

المشرفون على الأراضية من خلال ما يسمى "أخبار الموقع"، فالمتكون مطالب عند تصفحه للأرضية أن ينقر على هذا الأخير قبل مباشرة أي فعل.

❖ البريد الإلكتروني الداخلي (La messagerie interne): وهو مخصص لتبادل الرسائل الشخصية، وعادة ما يلجأ الفريق الذي يدير الأراضية إليه لتبليغ المتكون بالقضايا والمسائل ذات الأهمية لما تتميز به هذه الأداة من أمان ويقين.

❖ الدردشة (Le chat): إذا كان كل من المنتدى والبريد الإلكتروني يمثلان وسائل اتصال غير مباشرة (Asynchrone) فإن الدردشة هي عملية آنية مباشرة (Synchrone) تتيح التفاعل المباشر بين أطراف العملية التكوينية.

تبرمج حصص درشة حسب الرتب لطرح أسئلة مباشرة على الأساتذة والمشرفين الإداريين بخصوص الأمور البيداغوجية البحتة وكذا مسائل أخرى ذات الصلة بالتكوين، كما تساهم بقوة في تعارف وتفاعل المتكونين المنحدرين من مناطق متفرقة من الوطن قد تصل المسافة بين بعضها البعض إلى مئات الكيلومترات، ويمكن للأستاذ الوصي برمجة حصص درشة بخصوص المادة التي يشرف عليها من خلال تحديده لليوم والزمن والموضوع مع ضرورة احترام التسلسل المنهجي للمضمون البيداغوجي.

❖ التقييم النهائي: تحدد التعليم رقم 45 المؤرخة في 2008 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية كيفية تقييم الموظف المترشح للتكوين بهدف الترقية، وهو الأمر الذي أخذت به جامعة التكوين المتواصل مع إدخال بعض المعايير التي تتلاءم وطبيعة التكوين الذي يستعمل الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال.

على هذا الأساس يتم تقييم المتكون وفق المعايير التالية:

• علامة التقييم الكتابي: فعند نهاية التكوين تبرمج في المراكز المعنية بالتجمعات امتحانات حضورية كتابية على مستوى كل المقاييس المقررة، وبعد عملية التصحيح تنشر النقاط وتحسب المعدلات وفق المتوسط التالي:

### مجموع النقاط المتحصل عليها في المواد المقررة/ عدد المواد

ولكون الامتحان الكتابي، بالإضافة إلى المذكرة أو التقرير، محور وأساس التقييم، فلا يمكن بأي حال من الأحوال تعويض علامة التقييم الذاتي في حالة عدم اجتياز المتكون للامتحانات المبرمجة (غياب المتكون)، ويعتبر حينئذ راسبا بصفة آلية مهما كانت العلامات المتحصل عليها في المعايير الأخرى.

• علامة المذكرة أو تقرير التريص: تدرج أيضا في المعدل النهائي العلامة الخاصة بمذكرة نهاية التكوين بالنسبة لرتبة متصرف ووثائقي أمين محفوظات، وعلامة تقرير التريص بالنسبة لبقية الرتب. وعلى غرار الامتحان الكتابي، يقصى المتكون في حالة عدم تمكنه من إعداد المذكرة أو التقرير.

• علامة حضور التجمعات: للتجمعات الدورية بالغ الأهمية في التحصيل العلمي باعتبارها تلعب دورا مكملا لما يتم تقديمه على المستوى الافتراضي، فالاحتكاك المباشر عن طريق التنشيط الدوري يعطي ثماره الايجابية خاصة في ظل حداثة تجربة الطرق التكوينية من خلال المنصات الإلكترونية. هذا الأمر يدفع إلى الاهتمام بالقوائم المتضمنة توقيعات إثبات حضور المتكونين بهدف احتساب علامة الحضور ضمن معايير التقييم النهائي.

• علامة تقييم النشاطات: يضاف إلى المعايير السابقة المعدل الخاص بجميع النشاطات المقررة حسب كل فئة والتي تم تقييمها من طرف الأساتذة الأوصياء في ظل احترام رزمة الامتحانات المعلن عنها سابقا.

• علامة استغلال الأرضية: يهدف تشجيع المتكويين على استعمال دائم ومتواصل للأرضية التعليمية، أدرج في التقييم النهائي نقطة خاصة بهذا الجانب، يمكن تقييمها بسهولة من خلال عدادات دقيقة جدا وتقنيات متابعة جلية وواضحة نوردها في النقاط التالية:

- احتساب عدد دخول الأرضية بشكل عام ومفصل؛
- احتساب المدة المستغرقة في استغلال الأرضية بشكل عام ومفصل؛
- احتساب عدد المشاركات والتدخلات في المنتديات؛
- احتساب عدد الرسائل المرسلة والرسائل المستلمة المقروءة؛
- تقدير وتيرة التدخلات على مستوى فضاءات الدردشة، مع الأخذ بعين الاعتبار روح المبادرة ومساعدة الآخرين والتعاون في إيجاد الحلول....

وعلى غرار المعايير الأخرى فإن أقصى علامة يمكن منحها هي (20/16).

• احتساب المعدل العام: عند إجراء المداوات النهائية في آخر الفترة التكوينية يحتسب المعدل النهائي على أساس الصيغة التالية:

علامة التربص أو المذكرة (معامل 1) + علامة الامتحان الكتابي (معامل 1) + المراقبة البيداغوجية المستمرة (معامل 1)

3

بحيث يتم احتساب علامة المراقبة البيداغوجية المستمرة على هذا الأساس:

النشاطات (معامل 0.20) + الحضور (معامل 0.20) + استغلال الأرضية (معامل 0.60)

ويعتبر المتكويين ناجحا بحصوله على معدل (20/10) فما فوق، ودون هذا الحد فهو رسوب بالنظر لعدم إدراج صيغة الإنقاذ في هذا النوع من التكوين، على أن تكون هناك فرصة للراسبين من أجل الاستفادة من دورة استدرائية بحسب الشروط الواردة في محضر الاجتماع المنعقد بين ممثلي المديرية العامة للوظيفة العمومية وجامعة التكوين المتواصل المبرم بتاريخ 05 جانفي 2012.

4. دور الأستاذ المرافق عبر الأرضيات البيداغوجية في دعم عملية التكوين عن بعد:

أرضية التعليم الإلكترونية (الأرضية البيداغوجية) لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية هي عبارة عن فضاء تعليمي هدفه إيصال المعارف والمعلومات للمتكويين في أحسن الظروف مسخرا في ذلك أحدث تقنيات التعليم الإلكتروني وبرامج الإعلام والاتصال المتطورة، ويقدم من خلال هذا الفضاء خدمات تعليمية متميزة تتمثل في مختلف الموارد والأنشطة التفاعلية مختلفة، كالوثائق المطبوعة....

ويظهر الأستاذ المرافق على الخط كأحد الأطراف الفاعلة ضمن عملية التكوين عن بعد من خلال الدور الإدراكي المعرفي الذي يؤديه لصالح الموظفين المعنيين بالتكوين عن بعد، ويظهر ذلك من ناحية:

❖ الجانب الشكلي لمحتوى الأرضية البيداغوجية: تنقسم أرضية التعليم الإلكتروني إلى مجموعة من الأقسام تختلف باختلاف الفئات المهنية حيث نجد رتبة متصرف ورتبة ملحق إدارة.... وللإستفادة من خدمات الأرضية التعليمية الإلكترونية يجب على المتكويين والأستاذ المرافق على حد سواء إدخال اسم المستخدم وكلمة المرور، لتظهر بعدها الصفحة الرئيسية التي يوجد فيها تصنيف المقررات الدراسية مع منتديات خاصة بكل مقرر (مقياس)، حيث يعتبر

## التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للوظيفة العمومية في الجزائر

فضاء علميا لتبادل الخبرات والمعارف بين المتكويين كما أنه مخصص للأستاذ المرافق للإجابة على مختلف تساؤلات المتكويين في حدود البرنامج المحدد مما يساهم في إثراء الرصيد المعرفي لديهم.

❖ استغلال وسائل الاتصال وفضاءات التفاعل المتاحة: حيث يظهر دور الأستاذ المرافق على الخط بتفاعله مع المتكويين وحسن استخدامه للخدمات التعليمية عبر الأرضية البيداغوجية من خلال:

- المنتدى (Forum): يعتبر من المرتكزات المحورية التي يعتمد عليها هذا النوع من التكوين وأساس لتقييم المتكون، يتيح لهذا الأخير طرح تساؤلاته وانشغالاته مهما كانت طبيعتها، باعتبار أن الفريق المشرف على تسيير الفضاء التعليمي يضع تحت تصرف المتكويين حسب رتبهم وحسب الأفواج التي ينتمون إليها منتديات عديدة تتنوع بتنوع أغراضها، فمنها ما هو خاص بالمادة في حد ذاتها، يشرف عليها أساتذة أوصياء (أساتذة مرافقون على الخط) مختصون بمهتهم بالدرجة الأولى ببيداغوجية تتمثل في الإجابة على الأسئلة المطروحة في نفس الفضاء لتعم الفائدة بالنسبة لجميع المتكويين بما فيهم أولئك الذين لا يشاركون في طرح الأسئلة، وباستطاعة المتكويين التفاعل فيما بينهم بخصوص تفاصيل المادة وذلك تحت إشراف الأساتذة الأوصياء وهو ما يعكس الدور التعليمي، التوجيهي والرقابي للأستاذ المرافق على الخط عبر الأرضية البيداغوجية.
- البريد الداخلي (La messagerie interne): يعتبر أقل استعمالا مقارنة بالمنتدى، وهو مخصص لتبادل الرسائل بين المتكويين أو بينهم وبين الأستاذ المرافق، الذي يظهر دوره من خلال الإطلاع على الرسائل الشخصية (الفردية) المستلمة والإجابة على مختلف التساؤلات الواردة في محتواها مما يزيد من التراكم المعرفي لدى المتكويين لا سيما أولئك الذين يميلون إلى التكتّم من خلال طرح أسئلتهم مباشرة إلى المعنيين بالأمر (الأساتذة أو المنسقون أو حتى بعض زملائهم).
- الدردشة (Le chat): هذه الوسيلة غير متاحة للجميع، واستعمالها في الغالب يكون في شكل نقاشات مختلفة بدل تبادل المعلومات التي لها علاقة مباشرة بالمحتوى البيداغوجي للدرس، لذا فإن الأستاذ المرافق وفقا لهذه الوسيلة لا يؤدي دوره التعليمي بصورته المثلى بقدر ما يلعب الدور الإرشادي والتوجيهي للمتكويين.

### 5. خاتمة:

يعتبر التكوين عن بعد دعامة أساسية لقواعد الإدارة الحديثة وتثمين الموارد البشرية وملاءمة المؤهلات مع تطور مهام الوظيفة العمومية في ظل تطور وتقدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم التي شهدتها العالم في السنوات الأخيرة، فخلق بيئة تعليمية إلكترونية تعتمد على شبكة رقمية متطورة أصبح أمرا مطلوبا لإنجاح عملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات الموظفين.

وتعتبر الأرضية التعليمية (www.foad.ufc.dz) على مستوى جامعة التكوين المتواصل نموذجا ناجحا بفضل مناهجها وموادها المقررة والمختارة بشكل دقيق بما يتوافق مع مختلف الرتب، وبفضل القائمين عليها من أساتذة مرافقين ومشرفين إداريين مما يساهم بشكل فعال في إعداد وتكوين موارد بشرية مؤهلة يمكن لها التعامل بشكل فعال مع مختلف مهام الوظائف. وفعلا لقيت هذه الأرضية إقبال كبير مما استدعى عقد وإبرام اتفاقيات مع المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمنة التكوين ما قبل الترقية لفائدة موظفي القطاع التابعين للأسلاك المشتركة بشكل مكن من تذليل الصعوبات والعقبات الزمنية والمكانية والعملية، وحقق المرونة في التعامل بين الأطراف الفاعلة في الدورة التكوينية.

ومما سبق يمكننا تقديم بعض الاقتراحات التي من شأنها تطوير عملية التكوين عن بعد، نختصرها فيما يلي:



- ✓ الاعتماد على التكوين عن بعد القاعدي والتكوين عن بعد التحضيري: فالاهتمام بالتكوين عن بعد لفائدة الموظف يجب أن يكون منذ التحاقه بمنصبه حتى يتم ترسيخ ثقافة المرفق العام وثقافة الدولة وثقافة مواكبة التطور التكنولوجي كما أنه يسمح له باكتساب معارف وخبرات تمكنه من التأقلم السريع مع مهامه الجديدة والمحيط المهني؛
- ✓ التكوين عن بعد لفائدة الإطارات: تلعب هذه الفئة من الموظفين التي تشغل مناصب ووظائف عليا دورا هاما في تنفيذ ونجاح الإصلاحات إذ تقع على عاتقهم مهمة وضع حيز التنفيذ سياسة الدولة الهادفة إلى تحسين وترقية الخدمة العمومية. وعليه، فتكوين هذه الإطارات يعد محورا أساسيا ضمن استراتيجيات التكوين عن بعد؛
- ✓ الانفتاح على القطاعات المكونة (التعليم العالي والتكوين المهني) للاستفادة من نتائج الخبرات والبحوث والدراسات التي تقوم بها هذه القطاعات والتي من شأنها إثراء وتعزيز معارف وخبرات الموظفين والإطارات؛
- ✓ انتهاز نظام التكوين عن بعد: وذلك بتعزيز إمكانيات شبكة التكوين التابعة لقطاع الوظيف العمومي، والتوجه لإعداد قاعدة رقمية للتكوين الافتراضي؛
- ✓ الانفتاح على التجارب الأجنبية: تعرف أنماط التسيير في الآونة الأخيرة عدة تطورات على الصعيد الدولي، فلا بد من مسايرتها والسهر على تبادل الخبرات مع الدول الرائدة في هذا المجال كدول الاتحاد الأوروبي (فرنسا، إسبانيا، هولندا) والصين وكندا، لا سيما ما يخص الجانب العلمي والتكنولوجي من أجل ضمان تعزيز كفاءات ومعارف الموظفين؛
- ✓ فيما يخص الأرضية التعليمية (البيداغوجية) على مستوى جامعة التكوين المتواصل، هناك بعض الاقتراحات التي من شأنها تطوير المشروع نذكر منها:
  - ❖ إعداد دليل للأستاذ المكون وآخر للأستاذ المرافق على الخط (الوصفي)؛
  - ❖ توفير متطلبات التكوين عن بعد للمتكونين (أجهزة الحاسوب، شبكة الانترنت) على مستوى المؤسسات العمومية المعنية بالتكوين، مع توفير أجهزة حاسوب شخصية مزودة بخط انترنت للأساتذة المكونين لتمكينهم من تقديم المساعدة اللازمة في مختلف الظروف؛
  - ❖ القيام بتقييمات مسبقة للمتكونين لمعرفة القدرة على استعمال الإعلام الآلي، المستوى الأكاديمي، مدى اتقان اللغات... وهذا من أجل توفير تكوين حسب الطلب؛
  - ❖ استعمال المرافق التعليمية من أجل التجمعات الحضورية الدورية من مدارس ومعاهد ومراكز تكوين... مزودة بالوسائل اللازمة، مع إمكانية المبيت للأساتذة بعيدي الإقامة عن مقر التجمعات وهذا في الأوقات التي لا تخل بالسير العادي لهذه المرافق؛
  - ❖ تحفيز الأساتذة المشاركين في مجال التكوين عن بعد أو التكوين المتواصل بمنحهم شهادات، إمتيازات... إلخ.



## التكوين عن بعد كآلية لتطوير المسار المهني لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة التابعة للتربية العمومية في الجزائر

### 6. قائمة المراجع:

1. أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2007)، ص 37.
2. دليل المتكون لدورة نوفمبر 2018، التكوين التكميلي قبل الترقية لفائدة الأسلاك المشتركة، جامعة التكوين المتواصل، (دالي ابراهيم – الجزائر: جامعة التكوين المتواصل، 2018).
3. عبد الرحمان توفيق، التدريب عن بعد باستخدام الكمبيوتر والانترنت، (القاهرة: 2003)، ص 23.
4. Boterf. G & Barzucchetti. F, Comment manager la qualité de la formation, Edition Organisation, (Paris: Edition Organisation, 1992), P 53.
5. GOTTRAND. S & QUEANT. V, Le e-Learning comme innovation en ressources humaines, Université de Lille , (Lille: Université de Lille , 2003) , P 7-8.
6. LOCHARD. J, La formation à distance ou la liberté d'apprendre, Editions d'organisation , (Paris: Editions d'organisation, 1995), P 15.
7. PIERRE CITEA. J, Gestion des Ressources humaines, Edition Dalloz, Vol. 3eme édition, (Paris: Edition Dalloz, 2000), P 101.
8. Sekiou. L, Gestion du personnel, Edition d'organisation, (Paris: Edition d'organisation, 1990), P 239.
9. لطيفة مهدي، أهمية توظيف الذكاء العاطفي في تفعيل التعليم الإلكتروني على مستوى جامعة التكوين المتواصل بشار، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 02، العدد 02، 2018، ص 60-75.
10. مراد زايد وعلي حسين، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة: دراسة حالة شركة جازي للاتصالات، مجلة رؤى اقتصادية، العدد 10، جوان 2016، ص 237-260.
11. سعيد عيمر، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، الملتقى الدولي حول المعرفة: الركيزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات، 12-13 نوفمبر 2005، جامعة محمد خيضر بسكرة- كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، بسكرة-الجزائر.
12. EL AKREMI. A, BEN NAOUI. N & GAHA. C, Les déterminants d'utilisation de la formation électronique: Approche par les théories d'adoption des technologies, Congrès de l'AGRH « GRH ! Innovons », 2003, Grenoble.
13. Kassem. W, Mounajed. A & Saadoun. N, (2004), Etat de l'art du e-learning ; Projet du module : Management et NTIC ; Université de Paris 2; Projet soutenu le 16/02/2004. Récupéré sur <http://www.lri.fr/~mdr/E-learning3.doc>. (consulté le 19/12/2020).
14. Le journal du management, (2004, juin), Le e-learning s'impose en entreprise. Récupéré sur [http://management.journaldunet.com/0406/040641\\_learning.shtml](http://management.journaldunet.com/0406/040641_learning.shtml). (consulté le 20/12/2020).
15. Roussel. P, (2001), Pour un développement de la e-formation dans le prolongement du e-management, Note de recherche du Lirhe, N° 354 (01-117). Récupéré sur <http://www.univ-tlse1.fr/lirhe/publications/notes/354-01.pdf>. (consulté le 19/12/2020).