The training needs of trainees in vocational training centers to join government service institutions to develop the national digital economy: a prospective study from the point of view of officials

Raed M. Qutaifan[(1)*] **Mohammad S. Alzboon**[(2)]

(1) PhD resaecher , Jordan University , Jordan.

(2) Professor, Education, Jordan University , Jordan.

Received: 11/03/2024

Accepted: 20/04/2024

Published: 30/12/2024

* ***Corresponding Author:***
raedalqtefaan@gmail.com

DOI:https://doi.org/10.59759/educational.v3i4.812

Abstract

The study aimed to identify the training needs of trainees in vocational training centers to join government service institutions for the development of the national digital economy: a prospective study from the point of view of officials. The current study relied on a qualitative approach, and to achieve the objectives of the study, the researchers developed an interview form, and it was distributed to a sample of (15) He was an official in the government service institutions in Amman in the first quarter of the year (2024), which are (the Jordanian Ministry of Labor, the Amman Chamber of Commerce, and the Amman Chamber of Industry), after ensuring their honesty and stability. The results of the study showed that one of the most important training needs for trainees to join government service institutions to develop the national digital economy, from the point of view of officials, was following up on technological developments, as employees must be aware of the latest technological developments related to the digital economy, such as artificial intelligence, big data analysis, and cloud computing, and then identify training needs that help implement these technologies effectively. The results of the study showed the importance of developing planning and management skills, as employees must be trained on how to plan and manage digital economy projects. Including strategic planning, risk management and project quality assurance. In addition to the above, enhancing communication and cooperation skills, it is important to develop communication and cooperation skills among employees, as they must work together in a digital environment, and this can be achieved by organizing training courses that enhance these skills. The results showed the need to improve cybersecurity awareness, as employees must be trained in cybersecurity basics and practices, as sensitive data and information are considered an important part of digital government services. The need to strengthen leadership capabilities, as leadership skills should be developed among employees who undertake digital economy projects, including planning, decision-making and problem-solving capabilities. In light of this, the researchers recommended several recommendations, the most important of which are the need to reconsider and analyze the current gaps, evaluate the current capabilities and skills of employees in the areas of the digital economy and information technology, and provide training courses for employees in government service institutions, especially in the areas of strategic planning and employing technological developments to enable them to Contributing to raising the national digital economy.

Keywords: Training needs, Government service institutions, National digital economy.

A Special Issue on the Conference on Learning and Teaching in the Digital Age.

الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني، دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين

رائد موسى القطيفان[١] محمد سليم الزبون[٢]

(١) باحث دكتوراه، الجامعة الأردنية، الأردن.

(٢) أستاذ، أصول التربية، الجامعة الأردنية، الأردن.

ملخص

هدفت الدراسة التعرُّف إلى الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين، واعتمدت الدراسة الحاليّة على المنهج النوعي، ولتحقيق أهداف الدراسة طوّر الباحثان استمارة مقابلة، ووُزّعت على عيّنة مكوّنة من (١٥) مسؤولًا في المؤسسات الحكومية الخدماتية في عمان في الربع الأول من العام (٢٠٢٤) وهي (وزارة العمل الأردنية، وغرفة تجارة عمان، وغرفة صناعة عمان)، وذلك بعد التأكّد من صدقها وثباتها. وبينت نتائج الدراسة أن من أهم الاحتياجات التدريبية للمتدربين للالتحاق في المؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني من وجهة نظر المسؤولين كانت متابعة التطورات التكنولوجية إذ ينبغي يجب على الموظفين أن يكونوا على دراية بأحدث التطورات التكنولوجية المتعلقة بالاقتصاد الرقمي، مثل الذكاء الصناعي، وتحليل البيانات الضخمة، والحوسبة السحابية، ومن ثم، تحديد الاحتياجات التدريبية التي تساعد في تنفيذ هذه التكنولوجيات بفعالية. وبينت نتائج الدراسة أهمية تطوير مهارات التخطيط والإدارة إذ يجب أن يتم تدريب الموظفين على كيفية تخطيط وإدارة مشاريع الاقتصاد الرقمي، بما في ذلك التخطيط الإستراتيجي وإدارة المخاطر وضمان جودة المشاريع. إضافة إلى ما سبق تعزيز مهارات التواصل والتعاون فمن من المهم تطوير مهارات التواصل والتعاون بين الموظفين، حيث يتعين عليهم العمل سوياً في بيئة رقمية وهذا يمكن تحقيقه من خلال تنظيم دورات تدريبية تعزز هذه المهارات. وبينت النتائج الحاجة إلى تحسين الوعي بالأمن السيبراني إذ يجب تدريب الموظفين على أساسيات الأمن السيبراني وممارساته، حيث تعتبر البيانات والمعلومات الحساسة جزءًا مهماً من الخدمات الحكومية الرقمية. والحاجة إلى تعزيز القدرات القيادية إذ ينبغي تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين الذين يتولون مشاريع الاقتصاد الرقمي، بما في ذلك قدرات التخطيط واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وفي ضوء ذلك أوصى الباحثان بالعديد من التوصيات، من أهمّها ضرورة إعادة النظر وتحليل الثغرات الحالية، وتقييم القدرات والمهارات الحالية للموظفين في مجالات الاقتصاد الرقمي وتكنولوجيا المعلومات، وتقديم الدورات التدريبية للموظفين في المؤسسات الحكومية الخدماتية لا سيما في مجالي التخطيط الإستراتيجي وتوظيف التطورات التكنولوجية بما يمكنهم من المساهمة في رفع الاقتصاد

الرقمي الوطني.

الكلمات المفتاحيّة: الاحتياجات التدريبية، المؤسسات الحكومية الخدماتية، الاقتصاد الرقمي الوطني.

مقدمة.

كانت الثورة التي شهدها العالم في مجال المعلومات والاتصالات خلال التسعينيات من القرن الماضي تعزيزًا لدور الاقتصاد الرقمي في العديد من مناحي الحياة، حيث أصبحت تكنولوجيا الاتصالات وتقنية المعلومات تلعب الدور الأساسي في القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال المساهمة في زيادة مستوى الكفاءة عبر عنصرين أساسيين (تقليل التكلفة، واختصار الوقت). هذان العنصران يُستخدمان لإنجاز المعاملات الاقتصادية والمالية وتحسين إنتاجية العمالة وزيادة مستويات المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية. من جهة أخرى، ارتبط نمو دور الاقتصاد الرقمي خلال السنوات الماضية من الألفية الجديدة مع ظهور التقنيات المرتبطة بالثورة الصناعية، والتي من بينها تقنيات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة وإنترنت الأشياء والحوسبة السحابية.

ويعد التحول الرقمي في الاقتصاد ضرورة يفرضها الوقت الراهن في ظل الحاجة إلى تنويع الاقتصاد للتخفيف من حدة الآثار السلبية للكوارث والأزمات، خاصة في الفترات الأخيرة التي عصفت بالاقتصادات العالمية، حيث ظهر الاقتصاد الرقمي كحل للعديد من المشكلات الاقتصادية وأمكن الاستفادة من الخصائص التي يتميز بها الاقتصاد الرقمي في كافة الدول التي لديها بنية رقمية مكنتها من نمو اقتصادها بشكل متسارع، حيث يعمل الاقتصاد الرقمي على زيادة مستويات المرونة من خلال قدرته على تحقيق نقلة نوعية متسارعة في الأداء الاقتصادي، حيث أسهم في توفير العديد من الوظائف للأجيال الشابة المتزايدة التي تلتحق بسوق العمل يوميًا (أبو الشامات، ٢٠١٢).

ويتضمن الاقتصاد الرقمي استخدام التكنولوجيا الرقمية والبيانات الإلكترونية لتحسين عمليات الإنتاج والتبادل والتوزيع والاستهلاك للسلع والخدمات؛ إذ تتميز الاقتصادات الرقمية بتوسع استخدام التكنولوجيا الرقمية في مختلف الجوانب الاقتصادية، مثل الإنتاج، والتجارة، والخدمات المالية، والتعليم، والصحة، وبزيادة الاعتماد على البيانات والمعلومات، وبالتالي يتطلب مهارات جديدة مثل التحليل البياني والذكاء الاصطناعي (عبد الغني، ٢٠٢٠). وأضافت زياني (٢٠٢٢) أن التجارة الإلكترونية تعد جزءًا أساسيًا من الاقتصاد الرقمي، حيث يتم تبادل السلع والخدمات عبر الإنترنت

بشكل متزايد، مما يوفر فرصًا للتوسع في الأسواق العالمية، كما يشجع الاقتصاد الرقمي على الابتكار والريادة في مجالات متعددة، مما يؤدي إلى ظهور الشركات الناشئة والتكنولوجيا الجديدة التي تغير طريقة العمل في العديد من الصناعات.

ويمكن تنمية الاقتصاد الرقمي من خلال عدة إجراءات وسياسات تهدف إلى تعزيز البنية التحتية الرقمية وتعزيز التكنولوجيا وتحفيز الابتكار، إذ يجب توفير الاتصالات عالية السرعة والتغطية الشاملة للإنترنت لجميع المجتمعات، كما يجب تعزيز البنية التحتية الرقمية للدفع الإلكتروني والتجارة الإلكترونية والخدمات الحكومية عبر الإنترنت، وتوفير بيئة مشجعة للابتكار وريادة الأعمال الرقمية من خلال توفير الدعم المالي والتقني وتبسيط الإجراءات الإدارية، واستثمار في التعليم والتدريب لتأهيل القوى العاملة بالمهارات الرقمية اللازمة للاقتصاد الرقمي، ووضع سياسات وتشريعات تحمي البيانات الشخصية وتعزز الأمن الرقمي لتشجيع الثقة في استخدام التكنولوجيا، وتحقيق تقدم أسرع من خلال تعزيز التعاون بين الحكومة والشركات الخاصة والمؤسسات الأكاديمية والمجتمع المدني (الأغا، ٢٠١٣).

وتلعب المؤسسات الحكومية الخدماتية دورًا حيويًا في تحقيق الاقتصاد الرقمي عبر توفير البنية التحتية الرقمية مثل الاتصالات عالية السرعة والتغطية الشاملة للإنترنت، ويمكنها أيضًا توفير خدمات الحكومة الإلكترونية وتحسين البيئة التشريعية والتنظيمية لتشجيع الاستخدام الآمن والفعال للتكنولوجيا. يمكن للمؤسسات الحكومية تحسين الخدمات الحكومية عبر الإنترنت، مثل الدفع الإلكتروني للضرائب، وتقديم طلبات التصاريح والتراخيص، وتقديم الخدمات الصحية عبر الإنترنت، وهذا يساهم في تحسين كفاءة الإدارة الحكومية وتوفير الوقت والجهد للمواطنين والشركات. وتلعب المؤسسات الحكومية دورًا في تعزيز التعليم والتدريب الرقمي عبر تقديم دورات تدريبية وبرامج تعليمية تساعد القوى العاملة على اكتساب المهارات الرقمية اللازمة للمشاركة في الاقتصاد الرقمي (طاهر، ٢٠٢٤).

ومراكز التدريب المهني تلعب دورًا حيويًا في تحقيق الاقتصاد الرقمي من خلال تدريب المتدربين وتأهيلهم بالمهارات اللازمة للالتحاق بالوظائف في قطاع التكنولوجيا والاقتصاد الرقمي؛ إذ تقوم مراكز التدريب المهني بتصميم وتقديم برامج تدريبية متخصصة تستهدف تطوير المهارات الرقمية والتكنولوجية المطلوبة في سوق العمل الرقمي، مثل تطوير تطبيقات الجوال، وتحليل البيانات، وتصميم المواقع الإلكترونية، وغيرها. وتقوم مراكز التدريب المهني بتوفير الموارد التعليمية الحديثة والأدوات التقنية اللازمة لتعلم المهارات الرقمية بشكل فعال، مما يساعد على تحديث المعرفة والمهارات بما يتماشى مع تطور التكنولوجيا (Gasova, Misik & Stofkova, 2018).

وأضاف يحيى (٢٠٢١) أن من مهام مراكز التدريب المهني توجيه المتدربين نحو الاختصاصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل الرقمي، بناءً على تحليلات الطلب على العمل والاتجاهات الصناعية، وتقوم بعض مراكز التدريب المهني بتوفير فرص التدريب العملي والتجارب العملية من خلال شراكات مع الشركات والمؤسسات العاملة في قطاع التكنولوجيا، مما يساعد المتدربين على اكتساب الخبرة العملية اللازمة، ومتابعة تقدم المتدربين وتقييم أدائهم لضمان تحقيق الأهداف التدريبية وتطوير البرامج التدريبية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

ونظرًا لدور مراكز التدريب المهني في تأهيل المتدربين للعمل في القطاعات الرقمية، يمكن توفير فرص عمل جديدة وتحسين فرص التوظيف للشباب والخريجين، وأهمية ذلك في تحقيق الاقتصاد الرقمي الوطني اتجهت الدراسة للبحث في الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين.

مشكلة الدراسة

يتميز العصر الذي نعيش فيه بالانفجار المتسارع في المعرفة الإنسانية، وتراكم المعارف وبالتغيرات السريعة والتطورات المتعددة في كافة القطاعات، خاصة قطاع التدريب المهني الذي عرف في الآونة الاخيرة إصلاحات عديدة ومتنوعة، باعتبار أن التدريب المهني هو نقطة الانطلاق لكل دولة من الدول تسعى إلى الرقي والتقدم في استخدام التكنولوجيا والتحول نحو الاقتصاد الرقمي في مؤسساتها الحكومية لا سيما في المؤسسات الحكومية الخدماتية، ومن خلال إيمان الباحثين بضرورة التحول نحو الاقتصاد الرقمي، وفي سياق الدراسة الحالية، وملاحظتها لتوجه الدولة نحو التكنولوجيا في تقديم الخدمات للمواطنين، والحصول على المعلومات والمعارف لدورها في الوصول إلى الهدف بأقل جهد وأكبر فائدة؛ لذلك شعر بأهمية البحث في الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني، كما أشارت نتيجة أبو غين والمدهون (٢٠٢٣) أهمية التعرف إلى دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بين العاملين في المؤسسات الحكومية.

كما أوصت العديد من الدراسات مثل دراسة النعيمة (٢٠٢٣) لا بد من البحث في دور الموظفين

في تعزيز متطلبات الاقتصاد الرقمي، وجوانب ارتباطها لتحقيق رؤية عمان ٢٠٤٠، لذا توجهت رؤية الباحثان لدراسة الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين، وتتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الرئيس: ما الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين؟، وينبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما هي المهارات الأساسية التي يجب أن يكتسبها المتدربون للعمل في المؤسسات الحكومية الخدماتية لتعزيز الاقتصاد الرقمي الوطني؟
٢. ما هي التقنيات والأدوات الرقمية الحديثة التي يجب على المتدربين تعلمها لتنفيذ مهامهم بفعالية في هذه المؤسسات؟
٣. هل هناك حاجة لتدريب المتدربين على استخدام أنظمة معينة أو منصات تكنولوجية معينة؟
٤. كيف يمكن تنمية مهارات القيادة والإدارة الرقمية للمتدربين ممن سيلتحقون في هذه المؤسسات؟
٥. ما هي الأساليب الفعالة لتعزيز التفاعل والتعلم النشط بين المتدربين في سياق الاقتصاد الرقمي؟
٦. هل هناك حاجة إلى تدريب المتدربين على مفاهيم محددة مثل الأمن السيبراني أو حماية البيانات؟
٧. ما هي الإستراتيجيات الفعالة لقياس وتقييم تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية؟

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة بجانبيها النظري والتطبيقي، وذلك كما يلي:

أولًا: الجانب النظري: يمكن تحديد أهمية الدراسة من الجانب النظري بما يلي:

- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني، وما يقدمه من منتجات وخدمات هامة في الخطط التنموية للدولة في كافة المجالات وللتعليم حصة كبيرة.
- إثراء المحتوى التربوي بمفاهيم الاقتصاد الرقمي الوطني، والتي تعتبر مهارات ضرورية في ظل التطورات والتقدم التكنولوجي الذي نشهده في عصرنا الحالي.

ثانيًا: الجانب العملي، من خلال ما يلي:

- توفير نتائج الدراسة يمكن أن يساعد المراكز التدريبية المهنية في تحديد احتياجات التدريب الفعلية للمتدربين وتطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات السوق والمؤسسات الحكومية.
- توفير رؤية شاملة للاحتياجات التدريبية للمتدربين يمكن أن يساعد المؤسسات الحكومية في تخطيط وتطوير استراتيجيات التدريب والتطوير لموظفيها.
- يمكن للدراسة توفير نظرة شاملة للمتدربين حول المهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها للنجاح في العمل في مجال الاقتصاد الرقمي، مما يمكنهم من التخطيط لمساراتهم التعليمية والمهنية بشكل أفضل.
- قد تساهم الدراسة في تعزيز البحوث الأكاديمية حول مواضيع التدريب المهني وتطوير الموارد البشرية في سياق الاقتصاد الرقمي.
- يمكن أن تكون الدراسة مصدرًا للمعلومات والبيانات للسياسيين وصانعي القرار في تحديد السياسات وتوجيه الاستثمارات في مجالات التدريب وتطوير المهارات لدعم الاقتصاد الرقمي.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية، وبشكل مباشر التعرف إلى الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين.

حدود الدراسة ومحدداتها

إن تعميم نتائج الدراسة يرتكز على الحدود والمحددات التي اقتصرت على ما يلي:

- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على (١٥) مسؤولًا في المؤسسات الحكومية الخدماتية في عمان.
- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة الحالية في ثلاث من المؤسسات الحكومية الخدماتية في عمان وهي (وزارة العمل الأردنية، وغرفة تجارة عمان، وغرفة صناعة عمان).
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية في الربع الأول من العام (٢٠٢٤).
- الحدود الموضوعية: الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات

الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني.

- محددات الدراسة: بمدى دقة صدق وثبات أداة الدراسة ومدى دقة وموضوعية استجابة أفراد العينة، ولا تعمم نتائجها إلا على المجتمع نفسه الذي تم سحب العينة منه والمجتمعات الأُخرى المماثلة.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

تتمثل مصطلحات الدراسة الحالية بما يلي:

الاحتياجات التدريبية: "هي مجموعة من المهارات والمعرفة التي يحتاجها الأفراد أو المؤسسات لتحقيق أهدافهم وتطوير أدائهم بشكل فعال، والتي تكون متعلقة بمجموعة متنوعة من المجالات، بما في ذلك المهارات الفنية، والمهارات اللغوية والتواصلية، والمهارات الإدارية والقيادية، والمهارات الرقمية والتكنولوجية، وغيرها" (لخليفات، ٢٠١٠).

ويعرف إجرائيًا عملية فهم الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني في محافظة العاصمة عمان الذين يهدفون إلى الالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية في عمان، بهدف تنمية الاقتصاد الرقمي الوطني، وتتم تحديدها من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلتها.

مراكز التدريب المهني: "هي مؤسسات تقدم برامج تعليمية وتدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير المهارات والمعرفة اللازمة لتأهيل الأفراد لسوق العمل في مجالات محددة، وتتنوع برامجها بحسب القطاعات الاقتصادية والمهنية المستهدفة، ويمكن أن تشمل تدريبًا فنيًا، وتعليمًا تقنيًا، وتطويرًا للمهارات العامة والمتخصصة" (قحوان، ٢٠١٢).

المؤسسات الحكومية الخدماتية: هي "الجهات الحكومية التي تقوم بتقديم خدمات وخدمات عامة للمواطنين والمجتمع بشكل عام. يمكن أن تشمل هذه المؤسسات وزارات الحكومة، والهيئات الحكومية، والوكالات الحكومية، والمجالس واللجان الحكومية، وأي منظمة أو هيئة أخرى تابعة للحكومة وتقدم خدمات للمواطنين" (Jin & Pan, 2023).

المؤسسات الحكومية الخدماتية تعرف إجرائيًا: هي المؤسسات التي تم تطبيق الدراسة الحالية فيها، وهي (وزارة العمل الأردنية، وغرفة تجارة عمان، وغرفة صناعة عمان).

الاقتصاد الرقمي: "هو نوع من الاقتصاد يعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا الرقمية والبيانات الإلكترونية في عمليات الإنتاج والتبادل التجاري وتقديم الخدمات. يتميز الاقتصاد الرقمي بتكامل

التكنولوجيا في جميع جوانب الأعمال والحياة اليومية، وتحويل البيانات إلى قيمة اقتصادية" (ESCWA, 2017).

وتعرف إجرائيًا أنها مجموعة من المهارات المتعلقة برفع مستوى الاقتصاد الوطني في المؤسسات الحكومية الخدماتية في عمان، وتم قياسها بإجابات أفراد الدراسة على الأداة التي أعدت لغايات الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الجزء الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كما وتم التطرق إلى التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها، وذلك كما يلي:

الإطار النظري

تناول الإطار النظري موضوعات الدراسة، وذلك كما يلي:

تعد الاحتياجات التدريبية هي الفجوة بين المهارات والمعرفة التي يمتلكها الفرد حاليًا وبين المهارات والمعرفة التي يحتاجها لأداء وظيفته بكفاءة أو لتحقيق أهدافه المهنية، وتشمل الاحتياجات التدريبية جوانب مختلفة مثل المهارات الفنية، والمهارات اللغوية، والمهارات الاجتماعية، والمهارات القيادية، والمعرفة الخاصة بالصناعة أو القطاع الذي يعمل فيه الفرد.

وتعرف الاحتياجات التدريبية أنها المهارات والمعرفة التي يحتاجها الفرد لتطوير أدائه في العمل أو لتحقيق أهدافه المهنية الشخصية، وتشمل هذه الاحتياجات المهارات التقنية، والمهارات اللغوية، والمهارات الإدارية، والمهارات الشخصية (مقابلة، ٢٠١١).

وبين أبو الرب (٢٠٢١) أن تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد يعتبر عملية أساسية وحيوية لعدة أسباب، أهمها:

- **تحسين الأداء الوظيفي:** عن طريق تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد، يمكن تحديد المهارات والمعرفة التي تحتاج إلى تطويرها لتحسين أدائهم في العمل، وبالتالي، يمكن للتدريب أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة في مختلف المهام والوظائف.
- **تلبية احتياجات السوق العمل:** من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية، يمكن للأفراد تطوير المهارات التي يحتاجها سوق العمل في الوقت الحالي والمستقبل، وهذا يساعدهم على زيادة فرص العمل وتحسين فرص الترقية المهنية.

- **تطوير المسار المهني:** يمكن لتحديد الاحتياجات التدريبية أن يوجه الأفراد في اختيار مساراتهم المهنية وتطويرها، فعندما يدرك الفرد المهارات التي يحتاجها للتقدم في مجاله المهني، يمكنه توجيه جهوده وتطوير نفسه بشكل أفضل.
- **تعزيز رضا العاملين والولاء للمؤسسة:** عندما يشعر العاملون بأن احتياجاتهم التدريبية تلبى، فإنهم يكونون أكثر رضاً عن العمل وملتزمين بالمؤسسة التي يعملون فيها، وبالتالي، يمكن للتدريب أن يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتعزيز الولاء للمؤسسة.
- **التطور الشخصي والمهني:** يمكن للتدريب أن يساهم في تحقيق التطور الشخصي والمهني للأفراد، حيث يمكنهم تطوير مهاراتهم وتعلم مهارات جديدة تساعدهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.

الاقتصاد الرقمي

يعرف الاقتصاد الرقمي أنه النظام الاقتصادي الذي يعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا الرقمية لإدارة الأعمال وتنظيم الإنتاج وتوزيع الموارد وتسويق المنتجات والخدمات (Goryachikh, 2019). كما يعرف أنه النموذج الاقتصادي الذي يعتمد على البيانات والتكنولوجيا الحديثة لتحليل السلوك الاقتصادي، وتطوير الابتكارات، وتحسين الإنتاجية (Li, 2022).

وأشار سيفاثانو (Sivathanu, 2018) أن الاقتصاد الرقمي هو النظام الاقتصادي الذي يعتمد على الإنترنت والتكنولوجيا الرقمية في عمليات الإنتاج والتبادل التجاري وتقديم الخدمات، ويتسم بسرعة التطور والتغير. وبين النعيمية (٢٠٢٣) أن الاقتصاد الرقمي هو تطبيق التكنولوجيا الرقمية والبيانات الضخمة في جميع جوانب الأعمال والحياة الاقتصادية، مما يؤدي إلى تغيير في الطريقة التي يتم بها إنتاج السلع وتوزيعها واستهلاكها.

بين جرابار وآخرين (Grabar, et al., 2019) أن تحقيق الاقتصاد الرقمي للدول له أهمية كبيرة في عدة جوانب:

- **تعزيز التنمية الاقتصادية:** يساهم الاقتصاد الرقمي في تعزيز نمو الاقتصاد الوطني من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين الكفاءة في العمليات الاقتصادية. باستخدام التكنولوجيا الرقمية، يمكن للدول تطوير قطاعاتها الاقتصادية بشكل أسرع وأكثر فعالية.
- **تحسين التنافسية الدولية:** يساعد الاقتصاد الرقمي الدول في رفع مستوى تنافسيتها على الساحة العالمية. من خلال الابتكار التقني وتطوير الخدمات الرقمية، يمكن للدول جذب الاستثمارات

الأجنبية وزيادة صادراتها وتقليل وارداتها.

- تعزيز فرص العمل وتحسين مستوى العيش: يخلق الاقتصاد الرقمي فرص عمل جديدة في قطاعات التكنولوجيا والاتصالات والإنترنت والابتكار، مما يساهم في تخفيف معدلات البطالة وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين.
- تعزيز التواصل والتفاعل الاجتماعي: يسهل الاقتصاد الرقمي التواصل والتفاعل بين الحكومة والمواطنين، وبين الشركات والعملاء، وبين الأفراد أنفسهم. هذا يسهم في تحسين جودة الحياة وتوفير الخدمات العامة بشكل أفضل.
- تحسين جودة الخدمات والكفاءة: يمكن للتكنولوجيا الرقمية تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين في مجالات مثل الصحة والتعليم والنقل والبنية التحتية، بما يمكنها زيادة كفاءة العمل في القطاعات المختلفة من خلال التحول إلى عمليات أكثر تنظيمًا وتطورًا.
- تعزيز الابتكار وريادة الأعمال: يشجع الاقتصاد الرقمي على الابتكار وريادة الأعمال من خلال توفير بيئة مناسبة لنمو الشركات الناشئة وتطوير الأفكار الجديدة والمبتكرة، بما يعزز التنمية الاقتصادية ويسهم في خلق فرص عمل جديدة وتحسين الرفاهية الاقتصادية.

وبناءً على ما سبق يلاحظ أن مراكز التدريب المهني تتيح فرصًا للمتدربين لتطوير المهارات والمعرفة اللازمة للالتحاق بوظائف في القطاعات ذات الصلة بالاقتصاد الرقمي، مثل تقنية المعلومات والاتصالات، والتسويق الرقمي، والتحليل البياني، والتطوير البرمجي، وذلك من خلال توفير التدريب المهني المناسب، يمكن لمراكز التدريب المهني تزويد الاقتصاد الرقمي بالكوادر المؤهلة والمدربة للعمل في مختلف القطاعات والصناعات التي تعتمد على التكنولوجيا الرقمية، وعندما يتم تلبية احتياجات التدريب للمتدربين بشكل فعال، يزيد ذلك من قدراتهم ومهاراتهم في العمل الرقمي، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والفعالية في العمل وتحسين الأداء العام للقوى العاملة، وبالتالي، يمكن أن تلعب مراكز التدريب المهني دورًا حيويًا في تطوير القوى العاملة المهنية وتعزيز القدرات التنافسية للدولة في الاقتصاد الرقمي من خلال تلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين وتطويرها بشكل مستمر ومستدام.

الدراسات السابقة

تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وترتيب الدراسات من الأحدث إلى الأقدم وذلك كما يلي:

بينت دراسة أبو غبن والمدهون (٢٠٢٣) التعرف إلى دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في بلدية غزة وعددهم (٢٠٠) موظف من أصحاب المناصب الإشرافية، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع (١٣٢) استبانة على عينة الدراسة، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد التحول الرقمي والتميز المؤسسي بنسبة (٧٩.٦%)، كما أظهرت النتائج أن بعد (البنية التحتية التكنولوجية) حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (٧١.٦٣%)، يليه بعد (الهيكل التنظيمي) بوزن نسبي (٦٨.٩٨%)، يليه بعد (الموارد البشرية) بوزن نسبي (٦٧.٨٩%) بينما جاء بعد (التخطيط الإستراتيجي) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٦٦.٧٥%)، أما محور (التميز المؤسسي) فقد كان الوزن النسبي له (٦٥.٥٥%).

وبينت دراسة النعيمية (٢٠٢٣) تصور مقترح لأدوار معلمي الدراسات الاجتماعية لتعزيز متطلبات الاقتصاد الرقمي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠، من خلال التصور المقترح لتحديد الأدوار التي ينبغي على معلمي الدراسات الاجتماعية معرفتها واكتسابها وممارستها في العملية التعليمية، وتحديد متطلبات الاقتصاد الرقمي التي ينبغي تحقيقها في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠، ووصولا للهدف المنشود أعدت الباحثة هذه الدراسة بناء على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستبانة، والتي تكونت عينتها من (٩٥) معلما ومعلمة للدراسات الاجتماعية من جميع محافظات سلطنة عمان، وأظهرت نتائج الدراسة رغبة وتأييد أفراد العينة لمتطلبات وأدوار معلمي الدراسات الاجتماعية، كما توصلت لصياغة تصور مقترح في ثمان من أدوار معلمي الدراسات الاجتماعية، وتوضيح دور المعلم في تعزيز متطلبات الاقتصاد الرقمي، وجوانب ارتباطها لتحقيق رؤية عمان ٢٠٤٠.

وفي دراسة لي (Li, 2022) تمت مناقشة إعادة تأهيل مهارات القوى العاملة الجاهزة للمستقبل وصقلها في عصر الثورة الصناعية الرابعة وما بعده. وحددت الدراسة أفضل المهارات التي تسعى إليها الصناعة لتحقيق الثورة الصناعية الرابعة، كما قدمت مخططاً كمرجع لتعلم واكتساب مهارات ومعارف جديدة. وتشير نتائج الدراسة إلى أن التعلم مدى الحياة يجب أن يكون جزءًا من الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، ويتعين على كل من الأفراد والشركات الالتزام بإعادة صقل المهارات وجعل التطوير الوظيفي مرحلة أساسية للقوى العاملة المستقبلية. إضافة إلى ذلك، يجب بذل جهود كبيرة لجعل فرص التعلم في المتناول ومتاحة، وبأسعار معقولة للقوى العاملة.

كما عالجت دراسة فيلالتا بيردومو وآخرين (Vilalta-Perdomo, et al., 2022) تدخل والذي يهدف (Challenge-Based Learning: CBL) التعلم القائم على التحدي إلى تطوير مهارات العمل المستقبلية للطلاب الجامعيين من خلال دمج موضوع الثورة الصناعية الرابعة في مناهج إدارة العمليات. وتم تنفيذ تدخل (CBL) في إحدى جامعات دور الثورة الصناعية الرابعة في تعزيز إعداد الموظفين الرقميين بالجامعات رؤية شاملة لتحديات التعليم العالي في المملكة المتحدة، حيث تم سبر آراء (٣٠٢) من طلاب الأعمال الجامعيين. وأظهرت النتائج أن (CBL) يعمل على تحسين فهم الطلاب للثورة الصناعية الرابعة ويوفر بيئة للتدريب على المهارات الشخصية في مهارات مثل التعاون والتواصل والتخطيط وحل المشكلات. وفرت هذه الدراسة مخططاً لتطبيق (CBL) في مناهج إدارة العمليات، والتحقق من صحة النتائج السابقة من (CBL) في التخصصات الأخرى.

هدفت دراسة جرابار وآخرين (Grabar, et al., 2019) إلى محاولة إثبات ضرورة تطوير آلية مبتكرة للدعم الحكومي للأنشطة الاستثمارية للجامعات الرقمية، من أجل توفير جاذبية استثمارية للمنطقة في ظروف الثورة الصناعية الرابعة. استخدم الباحثون طريقة تحليل الانحدار لتحديد اعتماد الحجم الإجمالي للاستثمارات الداخلية والخارجية التي تنجذب إلى الاقتصاد الإقليمي، على حجم الاستثمارات في رأس المال الثابت في مجال التعليم (كمؤشر على الأنشطة الاستثمارية في مجال التعليم الرقمي، من خلال مثال مناطق مقاطعة الفولغا الفيدرالية في الاتحاد الروسي في عام ٢٠١٨. وتم التوصل إلى أن الآلية الروسية الحديثة للدعم الحكومي للأنشطة الاستثمارية للجامعات بما في ذلك الرقمية) – والتي تستند إلى أدوات مثل وضع المعايير والتوحيد القياسي والتفضيلات الضريبية والتمويل المشترك – لا تسمح بالتنفيذ الكامل للإمكانيات الحالية بالجامعات الرقمية في زيادة جاذبية المنطقة للاستثمار في ظروف الثورة الصناعية الرابعة مما يقلل من تصنيف الاستثمار وحجم الموارد الاستثمارية المستقطبة في الاقتصاد الإقليمي.

وسعت دراسة بوجوفيز وآخرين (Bogoviz, et al., 2019) إلى دراسة تأثير الثورة الصناعية الرابعة وتدريب الذكاء الاصطناعي على تنويع الخدمات التعليمية وعواقبها على أعضاء هيئة التدريس والأكاديميين. ثم تم إجراء البحث في روسيا باستخدام التحليل الأفقي والاتجاهات والتحليل الإنحداري، ويغطي المجال الزمني للدراسة السنوات الأكاديمية من (٢٠٠٠/٢٠٢٢١– ٢٠١٨/ ٢٠١٩). تشير النتائج إلى أن التحديث الرقمي في التعليم العالي يؤدي إلى تقليل الحاجة إلى أعضاء هيئة

التدريس والأكاديميين، لكن المزيد من التحول الرقمي باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة سيخلق نوعا جديدا من الخدمات التعليمية تدريب الذكاء الاصطناعي للأعمال، حيث سيؤدي ذلك إلى تطوير ريادة الأعمال الجامعية، وتقليل الاعتماد على تمويل الدولة، وزيادة فرص العمل لخبراء الذكاء الاصطناعي.

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين أن غالبية الدراسات استخدمت المنهج النوعي في تحقيق اهداف الدراسة وكذلك الدراسة الحالية استخدمت المنهج النوعي، وغالبية الدراسات السابقة استخدمت أداة المقابلة وكذلك الدراسة الحالية اعتمدت أداة المقابلة أداة لها، يلاحظ من عرض الدراسات السابقة وفي حدود علم الباحثان ندرة الدراسات التي أجريت حول الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين، وهذا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج النوعي القائم على المقابلات، والمنهج النوعي هو المنهج الذي يتعلَّق بالأبحاث التي تعتمد على البيانات النوعية، ويظهر ذلك في شكل مُشاهدات وآراء مكتوبة أو مسموعة أو تعليقات، وتتطلَّب تلك النوعية من مناهج البحث العلمي أن يتوافر لدى الباحث القُدرة على الرَّبط فيما بين جميع وجهات النظر؛ من أجل الخروج بالنتائج، والمنهج النوعي عبارة عن البحث العلمي الذي يعتمد على البيانات النوعية، حيث يُقدِّم فيه الباحث التفسيرات الشاملة لموضوع أو مشكلة البحث العلمي، ولا يوجد مجال للنتائج الإحصائية أو الرقمية، بل إن النتائج تتمثَّل في الجُمل التوضيحية أو اللغة المسموعة.

حيث تم قياس الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني من خلال الأداة التي أُعدت لذلك.

مجتمع الدراسة وعينتها

تمثل مجتمع الدراسة من جميع المسؤولين في المؤسسات الحكومية الخدماتية في محافظة العاصمة عمان، وتم اختيار عينة قصدية ميسرة، والقصدية الميسرة هي أسلوب أخذ العينات التي يتم اختيار

العينات بناءً على الحكم الذاتي للباحث بدلاً من الاختيار العشوائي، إذ أن هذه الطريقة لا يتمتع فيها جميع أفراد المجتمع بفرصة متساوية للمشاركة في الدراسة، كما وبلغ حجمها (١٥) مسؤولًا في المؤسسات الحكومية الخدماتية في عمان في الربع الأول من العام (٢٠٢٤) وهي (وزارة العمل الأردنية، وغرفة تجارة عمان، وغرفة صناعة عمان)، وذلك كما هو موضحًا في الجدول الآتي:

الجدول (١)

توزيع عينة الدراسة

اسم المؤسسة الحكومية الخدماتية	عدد الأفراد
وزارة العمل الأردنية	٧
غرفة تجارة عمان	٤
غرفة صناعة عمان	٤
المجموع	١٥

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم تطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن مقابلات مفتوحة لقياس الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين، حيث اشتملت على سؤال واحد رئيس، تفرع منه سبعة أسئلة فرعية، من النوع المفتوح، وذلك من خلال الاستعانة ببعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة التي أجريت في هذا المجال كدراسة أبو غبن والمدهون (٢٠٢٣).

صدق أداة الدراسة

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين، وذلك للحكم على مدى ملاءمة فقراتها لعينة الدراسة، ومدى وضوح لغتها، وفاعلية بدائل فقراتها، ومناسبة عددها، ومدى تمثيلها الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين وتم إجراء التعديلات المطلوبة.

المعالجة الإحصائية

تم اجراء المعالجة الإحصائية لإجابات أفراد المقابلات من خلال حساب التكررات، لكل إجابة في الأسئلة الفرعية التابعة للسؤال الرئيس، وذلك لإيجاد الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين.

النتائج ومناقشتها

إجابة السؤال الأول والذي نص على: "ما الاحتياجات التدريبية للمتدربين في مراكز التدريب المهني للالتحاق بالمؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني: دراسة استشرافية من وجهة نظر المسؤولين؟".

للإجابة عن السؤال الرئيس تم حساب التكرارت المتعلقة بإجابة أفراد عينة الدراسة على السؤال، وحصلت الإجابة "متابعة التطورات التكنولوجية" على أعلى نسبة تكرار وبعدد تكرار (٨) تكرارات، يليها الإجابة "الاحتياجات التدريبية التي تساعد في تنفيذ هذه التكنولوجيات بفعالية"، ومن ثم الإجابة "أهمية تطوير مهارات التخطيط والإدارة"، ومن ثم الإجابة "تعزيز مهارات التواصل والتعاون"، تبعها الإجابة "تحسين الوعي بالأمن السيبراني"، في حين حصلت الإجابة "تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين" على أقل نسبة تكرار إذ حصلت على تكرار واحد.

ويمكن أن يفسر ذلك في أن أفراد عينة الدراسة يرون أن من أهم الاحتياجات التدريبية للمتدربين للالتحاق في المؤسسات الحكومية الخدماتية لتنمية الاقتصاد الرقمي الوطني متابعة التطورات التكنولوجية ويفسر ذلك في أنه يجب على الموظفين أن يكونوا على دراية بأحدث التطورات التكنولوجية المتعلقة بالاقتصاد الرقمي، مثل الذكاء الصناعي، وتحليل البيانات الضخمة، والحوسبة السحابية، كما ويفسر ذلك بأن يجب تدريب الموظفين على كيفية تخطيط وإدارة مشاريع الاقتصاد الرقمي، بما في ذلك التخطيط الإستراتيجي وإدارة المخاطر وضمان جودة المشاريع. ومن المهم تطوير مهارات التواصل والتعاون بين الموظفين، حيث يتعين عليهم العمل سوياً في بيئة رقمية وهذا يمكن تحقيقه من خلال تنظيم دورات تدريبية تعزز هذه المهارات. ويجب تدريب الموظفين على أساسيات الأمن السيبراني وممارساته، ويمكن أن يفسر ذلك في أنه تعتبر البيانات والمعلومات الحساسة جزءًا هامًا من الخدمات الحكومية الرقمية. والحاجة إلى تعزيز القدرات القيادية إذ ينبغي

تطوير مهارات القيادة لدى الموظفين الذين يتولون مشاريع الاقتصاد الرقمي، بما في ذلك قدرات التخطيط واتخاذ القرارات وحل المشكلات

كما وللإجابة عن السؤال، تم حساب التكرارت المتعلقة بإجابة أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول، بفروعه السبعة، وفيما يلي توضيحًا لكل منها:

إجابة السؤال الفرعي الأول، والذي نص على: "ما هي المهارات الأساسية التي يجب أن يكتسبها المتدربون للعمل في المؤسسات الحكومية الخدماتية لتعزيز الاقتصاد الرقمي الوطني؟".

باستعراض إجابات أفراد الدراسة، نلاحظ حصول الإجابة "فهم عميق للتقنيات الرقمية المستخدمة في الخدمات الحكومية" على أعلى نسبة تكرار إذ بلغ التكرار (٥) مرات، يليها الإجابة "القدرة على تطوير وصيانة التطبيقات البرمجية والمواقع الإلكترونية التي تدعم الخدمات الحكومية الرقمية"، ومن ثم تبعها الإجابة "القدرة على تخطيط وتنظيم ومتابعة مشاريع تطوير الخدمات الحكومية الرقمية"، تبعها الإجابة "القدرة على التواصل بفعالية مع فرق العمل والجمهور والشركاء الخارجيين لضمان فهم متطلبات الخدمات الحكومية"، في حين حصلت الإجابة "القدرة على التعلم المستمر ومواكبة التطورات التكنولوجية الجديدة واستخدامها في تحسين الخدمات الحكومية" على أقل نسبة تكرار وبحجم تكرار واحد.

ويمكن أن تفسر النتائج إلى أن أفراد العينة يرون أهمية ذلك في مساعدة الموظفين على تقديم الخدمات الحكومية بشكل أكثر فعالية وفعالية، مما يحسن تجربة المستخدم ويعزز رضاهم، كما أن فهم التقنيات الرقمية يمكن أن يمكن الموظفين من تحديث وتحسين الخدمات الحكومية بشكل مستمر وفقًا للتطورات التكنولوجية الجديدة واحتياجات المستخدمين، وكذلك تسهيل التواصل والتنسيق بين مختلف الأقسام والأعمال داخل المؤسسة الحكومية، مما يزيد من كفاءة العمل وتنسيق الجهود، والمساعدة في تحسين كفاءة العمل وتقليل التكاليف من خلال الاستفادة الأمثل من الأدوات والحلول التكنولوجية المتاحة.

إجابة السؤال الفرعي الثاني، والذي نص على: "ما هي التقنيات والأدوات الرقمية الحديثة التي يجب على المتدربين تعلمها لتنفيذ مهامهم بفعالية في هذه المؤسسات؟".

باستعراض إجابات أفراد الدراسة، نلاحظ حصول الإجابة "تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي" على أعلى نسبة تكرار إذ بلغ التكرار (٥) مرات، يليها الإجابة "الحوسبة السحابية"، ومن ثم "تطبيقات الويب وتطبيقات الجوال"، وتبعها إجابة "فهم كيفية استخدام الأتمتة والروبوتيكا في تحسين العمليات

الحكومية"، و"تعلم كيفية حماية البيانات والمعلومات الحكومية من التهديدات السيبرانية"، ومن ثم الإجابة "تعلم كيفية استخدام التقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز في توفير تجارب تفاعلية ومحاكاة بيئات لتدريب الموظفين"، كم وحصلت الإجابة "استخدام تقنيات تحليل العمليات لفحص وتقديم تحسينات على العمليات الحكومية لزيادة الكفاءة" على أقل نسبة تكرار وبحجم تكرار (٢).

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أفراد الدراسة يرون أهمية امتلاك المتدربين العديد من التقنيات والأدوات الرقمية الحديثة تعلمها لتنفيذ مهامهم بفعالية في المؤسسات الحكومية الخدماتية، وذلك لأهميتها في تنفيذ مهامهم بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل الأخطاء، وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات الحكومية، سواءً كان ذلك من خلال تحسين تجربة المستخدم أو تحسين العمليات الداخلية، ويمكن لذلك أن يزيد من شفافية العمليات الحكومية ويسهل على المواطنين الوصول إلى الخدمات بسهولة وفعالية، كما أنه بفضل التقنيات الحديثة، يمكن للمتدربين توفير الوقت والموارد عن طريق تنفيذ المهام بشكل أكثر كفاءة وتقليل العمليات اليدوية والمكررة، ويجب على المتدربين أن يكونوا على دراية بأحدث التقنيات والأدوات الرقمية ليتمكنوا من مواكبة التطورات والتحديثات في البيئة الحكومية والخدماتية.

<u>إجابة السؤال الفرعي الثالث</u>، والذي نص على: "هل هناك حاجة لتدريب المتدربين على استخدام أنظمة معينة أو منصات تكنولوجية معينة؟".

باستعراض إجابات أفراد الدراسة، نلاحظ أن جميع أفراد الإجابة قد أجابوا بنعم، وفي تفسيرهم لذلك فقد حصلت الإجابة "يمكن أن يساعدهم ذلك على تطبيق المهارات العملية التي اكتسبوها في بيئة واقعية وملموسة" على أعلى نسبة تكرار إذ بلغ التكرار (٤) مرات، يليها الإجابة " تحسين التوافق مع احتياجات السوق"، ومن ثم الإجابة "باستخدام أنظمة ومنصات تكنولوجية محددة، يمكن للمتدربين تعزيز فعاليتهم وكفاءتهم في تنفيذ المهام والواجبات المتعلقة بالاقتصاد الرقمي"، أما الإجابة " تطوير المهارات الشخصية والمهنية" فقد حصلت على أقل نسبة تكرار وبحجم تكرار (٢).

ويمكن أن يفسر ذلك في أن أفراد عينة الدراسة يرون أن تدريب المتدربين على استخدام أنظمة ومنصات تكنولوجية معينة جزءًا مهمًا من برامج التدريب المهني، ويجب أن يكون موجهًا باتجاه تحقيق الأهداف الرئيسية للتطوير وتلبية احتياجات السوق والصناعة، إذ يتيح تدريب المتدربين على الأنظمة والمنصات التكنولوجية لهم فرصة التعرف على الأدوات والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بفعالية في بيئة

العمل الحقيقية، وبفضل التدريب على الأنظمة والمنصات التكنولوجية المحددة، يمكن للمتدربين زيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم في أداء مهامهم اليومية، ويتيح تدريب المتدربين على التقنيات الرقمية الحديثة لهم الحصول على المهارات التي يطلبها سوق العمل، مما يزيد من فرصهم في الحصول على فرص عمل، ويمكن لتدريب المتدربين على الأنظمة والمنصات التكنولوجية أن يساهم في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، ويعزز قدرتهم على التطور والتقدم في مسارهم المهني.

<u>إجابة السؤال الفرعي الرابع، والذي نص على:</u> "كيف يمكن تنمية مهارات القيادة والإدارة الرقمية للمتدربين ممن سيلتحقون في هذه المؤسسات؟".

باستعراض إجابات أفراد الدراسة، نلاحظ حصول الإجابة "توفير دورات تدريبية متخصصة"، على أعلى نسبة تكرار إذ بلغ التكرار (٥) مرات، يليها الإجابة "التدريب العملي والتجارب العملية"، ومن ثم "التعلم القائم على المشكلات"، وتبعها الإجابة "التفاعل مع الأنظمة والتطبيقات الرقمية"، في حين حصلت الإجابة " التوجيه الشخصي والمناقشات الفعّالة" على أقل نسبة تكرار وبحجم تكرار (١).

ويمكن أن يفسر ذلك في أن أفراد العينة يرون أهمية تنمية مهارات القيادة والإدارة الرقمية للمتدربين في مراكز التدريب المهني بطريقة فعالة وموجهة، وذلك في تلبية احتياجات سوق العمل الرقمي، ففي عصر التحول الرقمي، تعتبر مهارات القيادة والإدارة الرقمية ضرورية للغاية لتلبية احتياجات سوق العمل المتطورة وتحقيق النجاح في العمل، وتعزيز الكفاءة والإنتاجية إذ أن تنمية مهارات القيادة والإدارة الرقمية تسهم في زيادة كفاءة وإنتاجية المتدربين في أداء مهامهم اليومية بشكل أكثر فعالية وفاعلية، وتطوير المهارات الشخصية والمهنية فمن خلال تعزيز مهارات القيادة والإدارة الرقمية يساعد المتدربين على تطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية، مما يزيد من فرصهم في التطور والتقدم في مسارهم المهني، والتأهب للتحول الرقمي فبفضل تنمية مهارات القيادة والإدارة الرقمية، يكون المتدربون على استعداد أفضل لمواكبة التحولات التكنولوجية والتغيرات في بيئة العمل.

<u>إجابة السؤال الفرعي الخامس،</u> والذي نص على: "ما هي الأساليب الفعالة لتعزيز التفاعل والتعلم النشط بين المتدربين في سياق الاقتصاد الرقمي؟".

باستعراض إجابات أفراد الدراسة، نلاحظ حصول الإجابة "التعلم التعاوني والمجموعات الصغيرة" على أعلى نسبة تكرار إذ بلغ التكرار (٣) مرات، يليها الإجابة "المناقشات والمحاكاة"، ومن ثم الإجابة

"التدريب العملي وورش العمل"، وتبعها الإجابة "استخدام التكنولوجيا التفاعلية، أما في المرتبة التالية فجاءت الإجابة "تقديم تحفيز وتحفيز مستمر للمتدربين"، ومن ثم الاجابة "توفير فرص للمتدربين للمشاركة في مشاريع عملية وتطبيق المفاهيم والمهارات التي تم تعلمها في سياق الاقتصاد الرقمي"، أما الأجابة التي حصلت على أقل نسبة تكرار فكانت الإجابة "تعزيز التفاعل وجذب انتباه المتدربين وتشجيعهم على المشاركة الفعّالة"، وبعدد تكرار (٢) مرات.

ويمكن أن يفسر ذلك في أن أفراد عينة الدراسة، يرون أهمية توفر الأساليب الفعالة لتعزيز التفاعل والتعلم النشط بين المتدربين في سياق الاقتصاد الرقمي، والتي يمكن لها تعزيز التفاعل والتعلم النشط بين المتدربين في سياق الاقتصاد الرقمي، مما يساهم في تعزيز فهمهم وتطوير مهاراتهم في هذا المجال بطريقة فعّالة وموجهة.

<u>إجابة السؤال الفرعي السادس،</u> والذي نص على: "هل هناك حاجة إلى تدريب المتدربين على مفاهيم محددة مثل الأمن السيبراني أو حماية البيانات؟".

باستعراض إجابات أفراد الدراسة، نلاحظ أن جميع أفراد الإجابة قد أجابوا بنعم، وفي تفسيرهم لذلك فقد حصلت الإجابة "حماية المعلومات الحساسة، على أعلى نسبة تكرار إذ بلغ التكرار (٧) مرات، يليها الإجابة "الامتثال للتشريعات واللوائح"، ومن ثم الإجابة "التأمين على الاستمرارية العملية"، تبعها الإجابة " الاهتمام بالأمان السيبراني يساعد في بناء الثقة مع العملاء والشركاء"، أما الإجابة التي حصلت على أقل نسبة تكرار فكانت " تعزيز الابتكار والتطور التقني" إذ حصلت على تكرار واحد من الإجابات.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أفراد العينة يرون أهمية فهم مفاهيم الأمن السيبراني وحماية البيانات ضرورية للمتدربين في سياق الاقتصاد الرقمي، ويجب على مراكز التدريب المهني تقديم تدريب متخصص بهذا الشأن لضمان تحقيق الأهداف الرئيسية للتطوير والنجاح في العمل، إذ أنه عندما يكون لدى المتدربين فهم جيد لمفاهيم الأمن السيبراني، يمكنهم العمل على تطوير تقنيات وحلول جديدة للتعامل مع التحديات الأمنية الرقمية، مما يعزز الابتكار والتطور التقني في الشركات والمؤسسات، كما أن فهم مفاهيم الأمن السيبراني يساعد في توعية المتدربين بأنواع الهجمات السيبرانية المحتملة وكيفية التصدي لها، مما يقلل من خطر التعرض للاختراقات وتأثيراتها السلبية على الأعمال والمؤسسات.

إجابة السؤال الفرعي السابع، والذي نص على: "ما هي الإستراتيجيات الفعالة لقياس وتقييم تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية لتحقيق الاقتصاد الرقمي؟".

باستعراض إجابات أفراد الدراسة، نلاحظ حصول الإجابة "تحديد الأهداف والمؤشرات الرئيسية للأداء (KPIs)" على أعلى نسبة تكرار إذ بلغ التكرار (٦) مرات، ومن ثم الإجابة "استخدام تقنيات التقييم المتعددة"، تبعها الإجابة "قياس التغيير في المعرفة والمهارات" ومن ثم الإجابة "تقييم التأثير على الأداء العملي" في حين حصلت الإجابة "استخدام دراسات الحالة والشهادات الناجحة" على أقل نسبة تكرار، إذ حصلت على إجابة واحدة.

ويمكن أن يُفسر ذلك في أن أفراد عينة الدراسة يرون أنه من خلال تنفيذ هذه الإستراتيجيات بشكل فعّال، إذ إنَّ استخدام البيانات المجمعة وتحليلها بشكل دوري لتقديم تقارير شاملة حول تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين، واستخلاص الدروس المستفادة واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الضرورة، يمكن للمؤسسات الحكومية قياس وتقييم تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين بشكل شامل ودقيق، مما يساهم في تحقيق الأهداف الرئيسية لتطوير وتعزيز الاقتصاد الرقمي.

وتشابهت نتائج الدراسة مع نتائج عدد من الدراسات السابقة مثل نتائج دراسة جرابار وآخرين (Grabar, et al., 2019)، ودراسة لس (Li, 2022).

التوصيات والمقترحات

في ضوء ما تم التوصل إليه يوصي الباحثان بما يأتي:

- ضرورة إعادة النظر وتحليل الثغرات الحالية، وتقييم القدرات والمهارات الحالية للموظفين في مجالات الاقتصاد الرقمي وتكنولوجيا المعلومات.
- تقديم الدورات التدريبية للموظفين في المؤسسات الحكومية الخدماتية لا سيما في مجالي التخطيط الإستراتيجي وتوظيف التطورات التكنولوجية بما يمكنهم من المساهمة في رفع الاقتصاد الرقمي الوطني.
- تطوير برامج تدريبية متكاملة، إذ ينبغي تصميم برامج تدريبية متكاملة تغطي جميع الجوانب الأساسية لتطوير المهارات والمعرفة التقنية، بما في ذلك التقنيات الحديثة، وسياسات الأمن السيبراني، والإدارة والقيادة الرقمية.

- توفير موارد تعليمية شاملة تشمل الكتب، والمقالات، والمواد التعليمية عبر الإنترنت، والفيديوهات التعليمية، والدورات التدريبية عبر الإنترنت.
- تشجيع المتدربين في مراكز التدريب المهني على التعلم التعاوني والتعاون مع زملائهم والمدربين لتبادل المعرفة والخبرات وتعزيز التفاعل الاجتماعي.
- تقديم تقييم ومتابعة دورية لأداء المتدربين وفهم مدى تحقيقهم للأهداف التدريبية، مع توفير التغذية الراجعة المستمرة لتحسين الأداء.

المراجع

المراجع باللغة العربية:

- الأغا، صهيب (٢٠١٣). متطلبات التحول نحو الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر القيادات الجامعية في فلسطين. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ٥(١)، ٣٧-٦٢.
- أبو الرب، عماد (٢٠٢١). الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في المحافظات الشمالية الفلسطينية. المجلة التربوية – جامعة سوهاج، ٨٥: ٤٤١-٤٦٥.
- أبو الشامات، محمد (٢٠١٢). اتجاهات اقتصاد المعرفة في البلدان العربية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٨(١)، ٥٩١-٦١٠.
- أبو غبن، أحمد والمدهون، ماجد (٢٠٢٣). دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٣١(١)، ٢٤-٥٤.
- الخليفات، عصام (٢٠١٠). تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية. ط١، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- زياني، منيرة (٢٠٢٢). دور اقتصاد المعرفة في نجاح التخطيط الاستراتيجي لمنظمات الأعمال في الجزائر. مجلة كلية التراث الجامعة، ١(٣٤)، ١١٤-١٢٦.
- طاهر، محمد (٢٠٢٤). دور الثورة الصناعية الرابعة في تعزيز إعداد الموظفين الرقميين بالجامعات: رؤية شاملة لتحديات التعليم العالي. معهد الإدارة العامة، ٦٤(عدد خاص)، ١٠٠٥-١٠٥٧.
- عبد الغني، محمد (٢٠٢٠). الاقتصاد التقليدي في مقابل اقتصاد المعرفة والتنافسية. مجلة كلية السياسة والاقتصاد، ٦، ٥٥-٩٨.

- قحوان، محمد (٢٠١٢). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- مقابلة، محمد (٢٠١١). التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- النعيمية، منى (٢٠٢٣). تصور مقترح لأدوار معلمي الدراسات الاجتماعية لتعزيز متطلبات الاقتصاد الرقمي في ضوء رؤية عمان ٢٠٤٠. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ١٥(١)، ٤٢٧-٤٥٥.
- يحيى، شرقي (٢٠٢١). توجهات دول الخلية نحو الاقتصاد الرقمي: دراسة حالة تجارب بعض دول المنطقة. مجلة المحاسبة للتدقيق والمالية، ٣(٢)، ٥٥-٦٤.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Bogoviz, A. V., Lobova, S. V., Alekseev, A. N., Prokofiev, V. N., & Gimelshtein, 1. V. (2019). Managing the modernization of regional markets of educational services in the conditions of formation **of Industry 4.0. On the Horizon**. 27(3/4), 187-192:
- ESCWA. (2017). **The digital economy and the transformation towards smart societies in the Arab region**. Technology for Development Commission.
- Gašová, K., Mišík, T., & Štofková, Z. (2018). Employers Demands On E-skills Of University Students in Conditions of Digital Economy. **Central Bohemia University**. https://doi.org/10.12955/cbup.v6.1147
- Gerasimova. (2019). New state standards of higher education for training of digital personnel in the conditions **of Industry 4.0. On the Horizon**, 27(3/4), 199-205.
- Grabar, A. A., Koykova, T. L., Prokopenko, L. K., & Shchinova, R. A. (2019). The innovative mechanism of government support for the investment activities of digital universities for provision of region's investment attractiveness in the conditions. **Journal of Industry 4.0. On the Horizon,** 27(3/4), 159-165.
- Jin, X., & Pan, X. (2023). Government Attention, Market Competition and Firm Digital Transformation. **Sustainability**, 15(11), 9057,

https://doi.org/10.3390/su15119057

- Li, L. (2022). Reskilling and upskilling the future-ready workforce for Industry 4.0 and beyond**. Information Systems Frontiers**, 1-16.
- Sivathanu. (2018). Smart HR 4.0-how industry 4.0 is disrupting HR. **Human Resource Management International Digest,** 26, 7-11.
- Vilalta-Perdomo, E., Michel-Villarreal, R., & Thierry-Aguilera, R. (2022). Integrating Industry 4.0 in Higher Education Using Challenge-Based Learning: An Intervention in Operations Management. **Education Sciences**, 12(10), 663. https://doi.org/10.3390/educsci12100663.