



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مساهمة الرقمنة في تحقيق إدارة التميز بالمؤسسات
التربوية في الجزائر
دراسة ميدانية : ابتدائيات المنطقة العلمية و متوسطات
المنطقة العلمية لبلدية بنورة ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع التنظيم و العمل

تحت إشراف: د. رقايدة سعيد

من إعداد الطالبة:

- عديلة عريفي

الصفة	الجامعة	الصفة	أعضاء لجنة المناقشة
رئيسا	غرداية	أ.د.	بولعراس نور الدين
مناقشا	غرداية	أ.د.	الجير فاطمة الزهراء
مشرفا مقرا	غرداية	أ.د.	رقايدة سعيد

السنة الدراسية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

2025



إهداء

2025

﴿واخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ الْعَالَمِينَ﴾

أهدي ثمار جهدي وعملي بفضل الله عز وجل

إلى: أعز الناس وأقربهم إلى قلبي والدتي العزيزة وجدي وخالي العزيز رحمهم الله برحمته الواسعة وجدتي

اللذين كانوا عوناً وسنداً لي، وكان لدعائهما المبارك أعظم الأثر لتسيير سفينة البحث

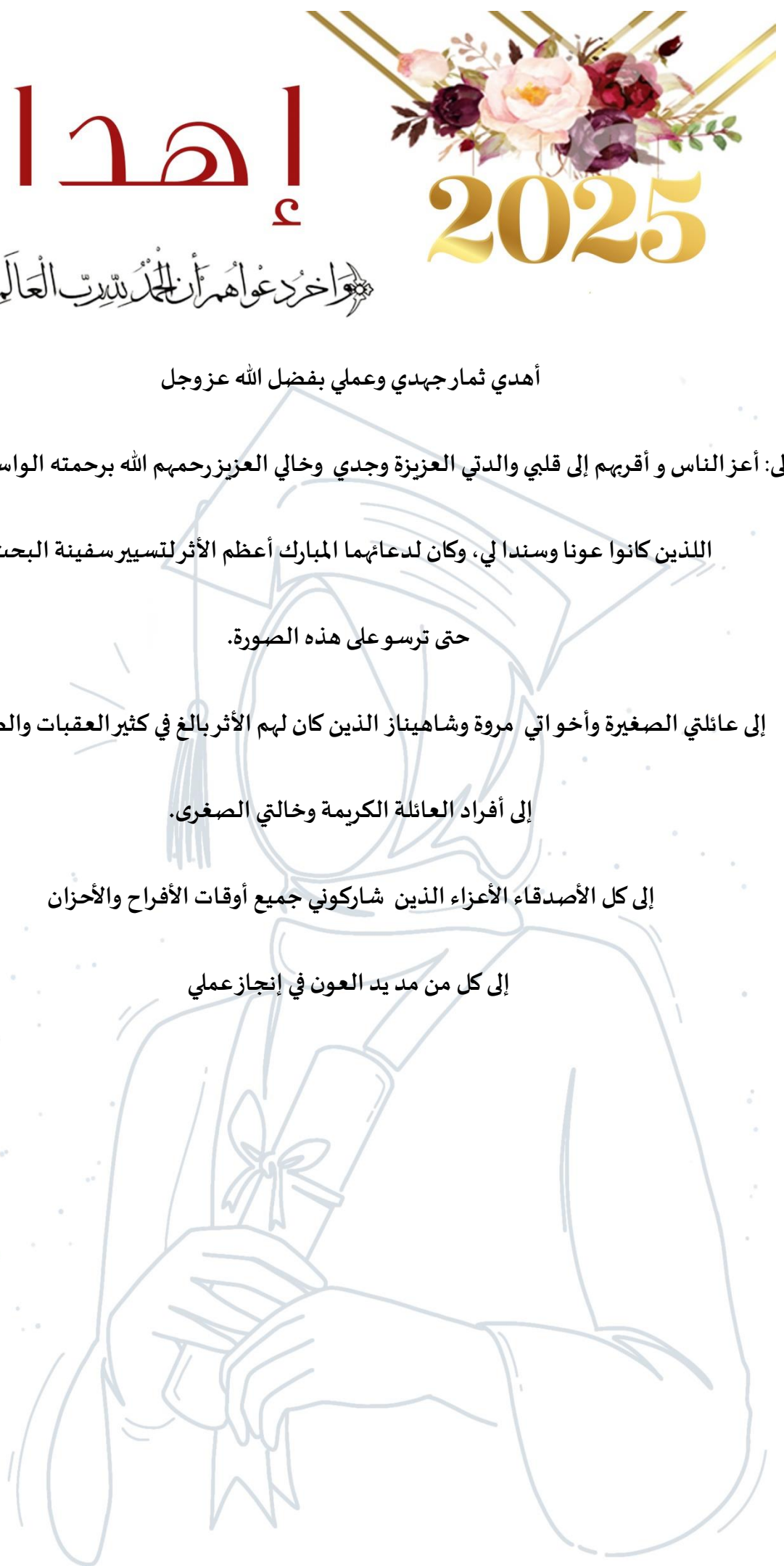
حتى ترسو على هذه الصورة.

إلى عائلتي الصغيرة وأخواتي مروءة وشاهيناز الذين كان لهم الأثر البالغ في كثير العقبات والصعاب.

إلى أفراد العائلة الكريمة وخالتي الصغرى.

إلى كل الأصدقاء الأعزاء الذين شاركوني جميع أوقات الأفراح والأحزان

إلى كل من مد يد العون في إنجاز عملي



الشكر و التقدير 2025

اتقدم بالشكر الجزيل إلى الموجه والمرشد والمعين الذي رافقني
طيلة مدة الدراسة الأستاذ المشرف - رفاقة سعيد -

إلى كل الأساتذة الكرام اللذين رافقونا طيلة الفترة الدراسية وقدموا
لنا يد العون

إلى كل زملاء الدراسة أخواتي وأخوتي الطلبة وفقنا الله جميعا إن شاء
الله

إلى كل زملاء العمل وإلى السيد المدير خاصة الذي سهل لي مزاولة
الدراسة، إلى كل من قدم لي كلمة
طيبة ويد العون من القريب والبعيد

لا أنسى عائلتي أمي الحبيبة وجدتي الغالية أخواتي اللذين وفقوا معي
في تعبتي حفظهم الله ورعاهم برعايته.



إن الهدف من الدراسة هو البحث والتعرف على دور الرقمنة في تحقيق ادارة التميز بالمؤسسات التربوية كنموذج المؤسسات التربوية (ابتدائيات المنطقة العلمية ومتوسطات المنطقة العلمية لبلدية بنورة ولاية غرداية) ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لكونه يلائم طبيعة الموضوع لدراسة الجوانب النظرية والميدانية بالإضافة الى استخدام العينة بالمسح الشامل وفق الملاحظة والإستبيان كأدوات لجمع البيانات حول موضوع الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة أن الإدارة في المؤسسة التربوية عليها التوسع في استخدام الوسائل الرقمية لتحسين وتبسيط الإجراءات الإدارية، كما انه من الضروري دعم وتكوين موظفي الإدارات التربوية للتحكم في الوسائل الرقمية، مع تعزيز منصتي فضاء الأستاذ وفضاء الأولياء لتحسين التواصل وتسهيل الخدمات التربوية والإدارية ومتابعة شؤون الأبناء.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة - المؤسسات التربوية- الوسائل الرقمية- المنصات الرقمية-فضاء الأستاذ-فضاء الأولياء

Abstract:

This study explores the role of digitalization in achieving management excellence within educational institutions, with a focus on primary and middle schools in the scientific zone of Bounoura Municipality, Ghardaia Province. A descriptive-analytical approach was employed to examine both theoretical and field dimensions of the study. Data were collected through a comprehensive survey method using observation and questionnaires. The results show that the increased use of digital tools helps improve and simplify administrative procedures. The study also stresses the need for continuous training and technical support for administrative staff to enhance their digital competencies. Moreover, strengthening digital platforms, particularly the “Teacher’s Space” and the “Parents’ Space,” is essential for improving communication and facilitating the delivery of educational and administrative services.

Keywords:

Digitalization; Educational Institutions; Digital Tools; Digital Platforms; Teacher’s Space; Parents’ Space

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر
	الملخص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال البيانية
	قائمة الملاحق
أ-ب	المقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
05	1/ أسباب اختيار الموضوع :
05	2/ أهمية الدراسة:
05	3/ أهداف الدراسة:
06	4/ إشكالية الدراسة:
07	5/ تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:
10	6/ المنهج المتبع والعينة:
11	7/ أدوات البحث العلمي:
13-12	8/ الدراسات السابقة والمشاهدة للموضوع:
18-14	9/ المقاربة السوسولوجية:
19	خلاصة الفصل:
الفصل الثاني: تكنولوجيا الرقمنة في المؤسسات التربوية	
21	تمهيد:
22	1- نشأة ومفهوم الرقمنة
24	2- أهمية الرقمنة وأهدافها في تحسين العمل الإداري بالمؤسسات التربوية
26	3- رقمنة الجوانب التربوية والإدارية في قطاع التربية
28	4- إشكاليات الرقمنة في العملية التعليمية

قائمة المحتويات

28	5- إيجابيات وسلبيات استعمال الرقمنة في قطاع التربية
30	6- وسائل الرقمنة في المؤسسات التربوية:
32	7- إشكاليات الرقمنة في المؤسسات التربوية:
34	خلاصة:
الفصل الثالث: التميز الإداري بالمؤسسات التعليمية	
37	تمهيد:
38	1- مفهوم إدارة التميز:
38	2- متطلبات تحقيق إدارة التميز:
39	3- مبادئ إدارة التميز:
41	4- أهداف إدارة التميز لمؤسسات التعليمية:
42	5- أهمية إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية:
43	6- أبعاد التميز الإداري بالمؤسسات التعليمية:
45	7- تحديات إدارة التميز
47	الخلاصة:
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
49	تمهيد
50	1- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:
51	2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات:
90	3- نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية:
92	4- نتائج الدراسة العامة:
94	خلاصة الفصل:
96	الخاتمة
98	قائمة المراجع
103	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجدول رقم (01): متغيرات الدراسة	51
02	الجدول رقم 02 يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	51
03	الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة	52
04	الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة	53
05	الجدول رقم (05) يوضح مدى مساهمة الرقمنة في جعل التسيير الإداري سهل و شفاف	55
06	الجدول رقم (06) يوضح امتلاك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة	56
07	الجدول رقم (07) يوضح تحقق ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة	56
08	الجدول رقم (08) يوضح مرافقة المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية	57
09	الجدول رقم (09): يوضح دور القيادة الإدارية في جعل التسيير الإداري أكثر سهولة	58
10	الجدول رقم (10): يوضح مساهمة الرقمنة في دعم أداء الموظفين داخل المؤسسة التربوية و علاقته بتحقيق إدارة فعالة ذات جودة مستدامة	59
11	الجدول رقم (11) يوضح ظل إدخال عامل الرقمنة على قطاع التربية في المؤسسات التربوية، هل تحولت مختلف التعاملات الإدارية والبيداغوجية الى شكل	60
12	الجدول رقم (12) يوضح المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني	61
13	الجدول رقم (13): يوضح توزيع آراء الموظفين حول تحول التعاملات الإدارية والبيداغوجية إلى الشكل الرقمي وعلاقة ذلك باستخدام الإدارة لأنظمة رقمية لتقليل الأعباء الإدارية الورقية	62
14	الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين الاستخدام الروتيني للرقمنة في المؤسسات	63

قائمة الجداول

	التربوية واعتماد الإدارة على الأنظمة الرقمية لتقليل الأعباء الإدارية	
65	الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين التكوين الرقمي وتقدير كفاءة القيادة الإدارية داخل المؤسسات التربوية	15
66	الجدول رقم (16): يوضح آراء الموظفين حول فعالية الاتصال والتواصل مع الإدارة المدرسية حسب المناصب	16
67	الجدول رقم (17): يوضح آراء الموظفين حول علاقة الثقافة الرقمية الفردية بفعالية مرافقة المؤسسة للأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي	17
69	الجدول رقم (18) يوضح نوعية فضاء الأستاذ	18
69	الجدول رقم (19) يوضح يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ	19
70	الجدول رقم (20) يوضح مدى سهولة استخدام فضاء الأستاذ	20
70	الجدول رقم (21) فضاء الأستاذ ضروري لتعزيز التفاعل والتواصل مع إدارة المؤسسة	21
71	الجدول رقم (22): يوضح آراء الموظفين حول استخدام إدارة المؤسسة للمنصات الرقمية لمتابعة الأداء والتقييم حسب نوع فضاء الأستاذ	22
73	الجدول رقم (23): يوضح العلاقة بين مساهمة فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني وتشجيع المؤسسة لاستخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء	23
74	الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين سهولة استخدام فضاء الأستاذ وتشجيع المؤسسة لاستخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء	24
75	الجدول رقم (25): يوضح العلاقة بين ضرورة فضاء الأستاذ لتعزيز التفاعل والتواصل مع إدارة المؤسسة ووجود اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية	25
76	الجدول رقم (26): يوضح الصعوبات التي تواجه الأساتذة في استخدام فضاء الأستاذ وعلاقة ذلك بفاعلية مرافقة المؤسسة لهم في استخدام تقنيات التحول الرقمي	26
78	الجدول رقم (27): يوضح العلاقة بين استفادة الموظفين من فضاء الأستاذ في الاطلاع على أهم الوثائق الإدارية وتحقيق إدارة المؤسسة لبيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة	27
79	الجدول رقم (28): يوضح العلاقة بين استخدام الإدارة لأنظمة رقمية لتقليل	28

قائمة الجداول

	الأعباء الإدارية الورقية، ورأي الأساتذة في ما إذا كانت الرقمنة تسهّل عملهم من خلال سحب وثائقهم الخاصة دون الحاجة إلى مراجعة الإدارة	
80	الجدول رقم (29) يوضح تشجيع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء	29
81	الجدول رقم (30) يوضح خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة	30
82	الجدول رقم (31) يوضح اقتراحات وحلول من طرف الأولياء	31
83	الجدول رقم (32): يوضح العلاقة بين امتلاك الموظف للإنترنت ووسائل التكنولوجيا التي تساعده في استخدام فضاء الأولياء وبين وجود اتصال وتواصل فعّال مع الإدارة المدرسية	32
84	الجدول رقم (33): يوضح العلاقة بين زيارة موقع فضاء الأولياء بشكل مستمر، وتشجيع المؤسسة لاستخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء	33
85	الجدول رقم (34): يوضح العلاقة بين صعوبة تسجيل الأبناء في موقع فضاء الأولياء واستخدام إدارة المؤسسة للمنصات الرقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ	34
86	الجدول رقم (35): يوضح العلاقة بين استفادة الموظفين من فضاء الأولياء في الوصول إلى خدمات النظام المعلوماتي، وتحقيق إدارة المؤسسة لبيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة	35
87	الجدول رقم (36): يوضح العلاقة بين تقييم جودة خدمة فضاء الأولياء وامتلاك المؤسسة لقيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة،	36
88	الجدول رقم (37) يوضح العلاقة بين وجود اقتراحات من الأولياء ومستوى فعالية الاتصال والتواصل مع الإدارة المدرسية	37
89	الجدول رقم (38) يوضح العلاقة بين مساهمة الرقمنة في تسهيل التواصل مع إدارة المؤسسة وتحقيق بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة	38

قائمة الأشكال البيانية

قائمة الأشكال البيانية

قائمة الأشكال البيانية:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
32	الشكل رقم 01: وسائل الرقمنة	01
52	الشكل رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
53	الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة	03
54	الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	04

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

رقم الملاحق	عنوان الملاحق
01	الملاحق رقم 01: الاستبيان
02	الملاحق رقم 02: مخرجات spss
03	الملاحق رقم 03: وثيقة الكتاب المدرسي الرقمي
04	الملاحق رقم 04: مراسلة حول استعمال اللوحات الالكترونية في المدرسة
05	الملاحق رقم 05: وثيقة توضيحية حول الفضاء الخاص بأولياء التلاميذ

مقدمة

يعتبر النهوض بالمنظومة التربوية مدخلا أساسيا وحاسما لأي طموح تنموي، فبناء المؤسسة التعليمية لا يتم وفق منظور تقليدي بسيط يعطل حركة التطور، بل ينبغي لها أن تكون قاطرة بناء دولة وحضارة حديثة تنافس المجتمعات المتقدمة في ظل انتشار تقنيات وتكنولوجيا الاعلام والاتصال و العولمة التي مست كل القطاعات، وتعتبر المؤسسة التربوية من أهم المؤسسات في المجتمع لما لها من دور في تربية وإعداد أجيال فاعلة في المجتمع، ولكي يتحقق هذا الدور يجب على المؤسسة أن تسعى إلى تطوير مكوناتها المادية والبشرية، ومع تطور الفكر البشري توضح مدى حاجة الإدارة التعليمية إلى استخدام الوسائل التكنولوجية بهدف مساعدة المعلمين والمتدربين وأولياء الأمور بتقديم درجات عالية من الأداء والتميز ، وحتى تتمكن المؤسسة التربوية من النجاح في تحقيق أهدافها ينبغي التكيف مع مشروع الرقمنة في الإدارة التربوية بإدخال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في سير وتنظيم المعلومات والعمليات الإدارية داخل المؤسسات التربوية .

المؤسسة التربوية هي اللبنة الأولى التي تعتمد عليها الجهات العليا في تنفيذ خططها التربوية والتعليمية، والمدرسة واحدة من هذه المؤسسات التي لها علاقة مباشرة بهذه التقنيات، وقد تزايدت أهمية الرقمنة في المؤسسات التعليمية باعتبارها من المواضيع المهمة ومعياري من معايير التقدم والتميز لذلك سعت جميع الدول للاستثمار فيها وإدخالها في جميع جوانب الحياة، والجزائر من بين الدول التي حاولت الانخراط في هذا المشروع منذ البداية وبالخصوص في القطاع التربوي من أجل تحسين ظروف منظومتنا التربوية والوصول إلى التميز من خلال جودة الخدمات التي تنعكس على مخرجات المدرسة الجزائرية .

وعليه فإن الدراسة الحالية تعالج موضوعا هاما وهو مساهمة الرقمنة في تحقيق إدارة التميز بالمؤسسات التربوية وجاءت إشكالية الدراسة لتدرس هذا الموضوع بمجموعة من الابتدائيات ومتوسطات المنطقة العلمية ببلدية بنورة ولاية غرداية، وعلى هذا الأساس قسمنا الدراسة إلى ثلاث فصول جاءت كالتالي:

الفصل الأول: يضم الإطار المنهجي للدراسة فقد تناولت فيه تحديد الإشكالية، أسباب اختيار الموضوع، أهداف وأهمية الدراسة والدراسات السابقة وتحديد المفاهيم، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات، مقارنة نظرية للموضوع.

الفصل الثاني: تم فيه استعراض نشأة ومفهوم الرقمنة، مفهوم الرقمنة أهمية الرقمنة وأهدافها في تحسين العمل الإداري بالمؤسسات التربوية، رقمنة الجوانب التربوية والإدارية في قطاع التربية، إشكاليات الرقمنة في المؤسسات التربوية، انعكاسات الرقمنة في العملية التعليمية، إيجابيات وسلبيات استعمال الرقمنة في قطاع التربية والخلاصة.

الفصل الثالث: تم فيه استعراض التميز الإداري بالمؤسسات التعليمية، مفهوم إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية، أهمية إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية، أهمية إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية، أبعاد إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية.

الفصل الرابع: تناولت فيه الجانب الميداني للدراسة إحتوى على مايلي: (الإجراءات المنهجية عرض وتحليل ومناقشة الجداول نتائج الدراسة العامة و نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات)

أشرنا أيضا على أن كل فصل من الفصول يحتوي على تمهيد وملخص الفصل إضافة إلى التوصيات والخاتمة وكذا العناصر المتبقية كقائمة المراجع المعتمدة في الدراسة.

الفصل الأول:
الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يتناول الاقتراب المنهجي أو الشق النظري للدراسة، من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية لهذه الدراسة وخاصة إبراز أسباب اختيار موضوع الدراسة والأهمية التي يكتسيها، والأهداف التي يصبوا إليها، تم التطرق إلى إشكالية الدراسة وضبطها وصياغة فرضياتها ثم تحديد المفاهيم النظرية والإجرائية، وتبني المقاربة النظرية التي تلاءم الموضوع، وفي الأخير تطرقنا إلى أهم الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

1/ أسباب اختيار الموضوع :

الأسباب الموضوعية :

- هناك العديد من الأسباب الموضوعية التي حاولت تكييفها مع الدراسة أهمها:
- الرغبة في التعرف على مساهمة الرقمنة في تحسين الإدارة التربوية.
- الدراسة تعتبر من متطلبات العصر تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة ودورها في تطوير المؤسسات التربوية.
- حداثة موضوع الرقمنة في مجال الإدارة للمؤسسات التعليمية.

● أسباب ذاتية:

- وتتمثل هذه الأسباب في:
- الميل للمواضيع الحديثة المتعلقة بالتكنولوجيا والأنترنت واستخدامها في الإدارة.
- الدافع إلى تناول مواضيع تكون لها علاقة بمجال التخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- الرغبة في معرفة مدى نجاح مشروع الرقمنة في المؤسسات التعليمية.
- معرفة الفرق الذي أحدثته الرقمنة بين الإدارة التقليدية والإدارة الحديثة.

2/ أهمية الدراسة:

- انتشار الرقمنة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التي تتطلب التفاعل معها ولا يمكن الاستغناء عنها.
- موضوع الرقمنة في المؤسسات التعليمية من المواضيع المهمة والحديثة في تخصص تكنولوجيا المعلومات والاعتماد على التقنيات الحديثة التي تساعد على الحصول على المعلومة في أقصر وقت.
- أهمية استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة وتأثيرها على القطاع التربوي.

3/ أهداف الدراسة:

- إبراز دور فعالية الرقمنة في الإدارة بالمؤسسات التربوية.
- تحديد مدى نجاح مشروع الرقمنة في المؤسسات التربوية.

- البحث عن مفهوم جامع للرقمنة من خلال المفاهيم المختلفة.
- التعرف على مكانة الرقمنة كمشروع هادف قامت به وزارة التربية.

4/ إشكالية الدراسة:

يشهد العالم اليوم تطورات و تسارع كبير في جميع المجالات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية وهذا نتيجة التقدم الذي تعرفه التكنولوجيا الحديثة في عصرنا الحالي، كما أن التقدم والتطور الحاصل في النظام التربوي في الجزائر هو عبارة عن تفاعلات متعددة ولهذا فإن المؤسسات التربوية من بين المؤسسات الاجتماعية التي ساهمت على مدار التاريخ الطويل في البحث وإتاحة موارد المعرفة المتعددة ومع تزايد الإنتاج الفكري توضح مدى حاجة ادارة مؤسسة التعليمية إلى استخدام الوسائل التكنولوجية التي أفرزها التطور في العصر الحالي العصر الرقمي.

اتجهت المؤسسات التربوية إلى تبني مشروع الرقمنة باعتباره من نتاج التكنولوجيات الحديثة كون الرقمنة هي الوسيلة الموائمة للتطور والتي تساعد المستفيد الذي يبحث دائما عن الأهم والأفضل بكل دقة، لذلك تعتبر المؤسسات التعليمية فاعل ومؤثر في النسيج الاقتصادي والثقافي والاجتماعي من خلال إشرافها على التكوين التربوي والعلمي لإطارات المستقبل، وهو ما دفع بالمؤسسات التعليمية لمواكبة هذا التحول باعتباره حتمية وفق خطط واستراتيجية علمية مدروسة مع توفير بيئة تنظيمية مناسبة.

ومن هذا الاهتمام تسعى الجزائر لتلبية حاجات قطاع التربية والتعليم بالعمل على تطوير الإدارات التربوية للوصول إلى ادارة التميز من خلال إدخال التكنولوجيا الرقمية وما ينتج عنها من تغيير جذري لنظام تقليدي بطيء يعتمد على طريقة الأرشيف الورقي والتعامل المباشر مع الشخص إلى نظام جديد وسريع متطور ذو جودة عالية لتحسين الخدمات الإدارية التعليمية في المؤسسات التربوية وخدمة المستفيدين (التلاميذ، أساتذة، موظفين، أولياء) ويكون هذا عن طريق احلال التكنولوجيا الرقمية مكان الممارسات التقليدية في التسيير الإداري، ومن هذا المنطلق وبناء على دراستنا للموضوع نطرح الإشكالية التالية:

- كيف تساهم الرقمنة في تحقيق إدارة التميز بالمؤسسات التربوية؟
ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:
- هل للتسيير الرقمي دور فعال في جودة وسرعة العمليات الإدارية في المؤسسة التربوية؟
- هل يساهم فضاء الأستاذ في تخفيف الأعباء الإدارية للمعلم في المؤسسة التربوية؟
- كيف يساهم فضاء الأولياء في تحقيق جودة الخدمات التربوية؟

فرضيات الدراسة:

- لتسيير الرقمي دور فعال في جودة وسرعة العمليات الإدارية في المؤسسة التربوية.
- يساهم فضاء الأستاذ في تخفيف الأعباء الإدارية للمعلم في المؤسسة التربوية.
- يساهم فضاء الأولياء في تحقيق جودة الخدمات التربوية.

5/ تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- مفهوم الرقمنة:

لغة: عرفها القاموس الموسوعي للمعلومات والتوثيق على أنها عملية، الكترونية لإنتاج رموز الكترونية أو رقمية سواء من خلال وثيقة أو شيء مادي أو من خلال إرشادات إلكترونية تناظرية.¹

اصطلاحا: يُعرفها الأستاذ الدكتور (فتحي عبد الهادي 2010) الرقمنة على أنها عملية نقل أو تحويل البيانات إلى شكل رقمي للمعالجة بواسطة الحاسب الآلي، وفي نظم المعلومات عادة ما يشار إلى الرقمنة أنها تحويل النص المطبوع أو الصور(الصور المطبوعة، الصور الفوتوغرافية، والإيضاحات والخرائط، الخ) إلى إشارات ثنائية باستخدام وسيلة للمسح الضوئي، وفي الاتصالات عن بعد يقصد بالرقمنة تحويل الإشارات التناظرية المستمرة إلى إشارات رقمية.²

¹ Serge caclay et all ,dictionnaire encycopédique de l'information et de la documentation.Amstedam natlan 2001 ,p431.

²-عبد الهادي محمد فتحي، رقمنة الدوريات العربية مشروع رقمية الدوريات بدار الكتب المصرية نموذجاً، المؤتمر السادس لجمعية المكتبات والمعلومات المتخصصة، الإمارات 2010، ص150.

المفهوم الإجرائي:

الرقمنة يقصد بها تحويل الوثائق الورقية، إلى بيانات ومعلومات رقمية ويتم هذا عن طريق حاسوب رقمي يسهل عملية القراءة، أي هي نظام الكتروني سهل عمل المتعاملين بها ووفر لهم الجهد والوقت وساعدهم في تخزين المعلومات واسترجاعها بطريقة سهلة، وذلك باستخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة ومنها الحاسوب، مساحات ضوئية، وانترنات...

1- مفهوم التميز الإداري: عرفه السلمي بأنه: " حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي، تحقق مستويات عالية غير عادية من الأداء والتنفيذ للعمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها في المؤسسة، بما ينتج عنها من نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحقق المنافسون وترض عنها الفئمة المستهدفة وأصحاب المصلحة في المؤسسة.¹

2- مفهوم إدارة التميز:

فهي: "تلك الجهود التنظيمية المخططة التي تهدف إلى تحقيق الميزات التنافسية الدائمة للمنظمة".²

3- إدارة التميز:

هي محصلة لتطبيق مجموعة من المعايير التي تمكن المؤسسة من التوصل إلى نتائج تنافسية غير مسبوقه تزيد من الحصة السوقية وتساهم في زيادة الربحية.

¹عبطة خلف ابو احمد، التميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بالاستغراق

الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين، رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2020، ص 10.

²رززار العياشي وأ.غياذ كريمة، مميزات وخصائص إدارة التميز في التعليم العالي وفق نموذج الأوروبي للتميز، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية، العدد 04، 2020، ص57.

المفهوم الإجرائي:

من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف إدارة التميز بالنسبة للمؤسسات التعليمية إجرائيا بأنها قدرة المؤسسات التعليمية على الاستثمار ومسايرة التطور الأمثل للموارد المادية والبشرية لتحقيق أهداف ومتطلبات المعلمين وكافة العاملين والطلاب وأولياء الأمور من خلال استراتيجية محددة.

4- المؤسسة التربوية:

المدرسة هي مؤسسة اجتماعية تربوية أنشأها المجتمع عن قصد لتنشئة الأجيال الجديدة وترتيبهم بما يجعلهم أعضاء مندجين في ثقافة مجتمعهم.

ويعني بالمؤسسة الاجتماعية التربوية تنظيما اجتماعيا قصديا وشكليا للقيام بالعملية التربوية، وسط بيئة مجتمعية، لدجهم في ثقافة مجتمعهم، وقوى اجتماعية تنظم وتخصص في تشكيل الناشئين والشباب ودجهم في ثقافة مجتمعهم، لدى إن المدرسة تنفرد عن بقية الوسائط أو المؤسسات التربوية الأخرى، بوصفها نظاما اجتماعيا فإنه يقوم على أسس ومبادئ وسلطة أنشئها المجتمع كي تقوم بتربية النشء والشباب وكالة عن الكبار المتصرفين إلى مشاغل الحياة ونيابة لمجتمع لنقل تراثه وهويته إلى أبنائه.

- المفهوم الإجرائي:

هي عبارة عن تنظيم اجتماعي مصغر وظيفته تلقين المعارف والخبرات وتنشئة الأجيال في إطار من القوانين والعلاقات الإدارية والاجتماعية.

5- فضاء الأستاذ: ostad éducation gov. dz

هو منصة الكترونية أطلققتها وزارة التربية الوطنية الجزائرية، تهدف إلى توفير بيئة تعليمية متكاملة للأساتذة يتيح هذا الفضاء للأساتذة الوصول إلى موارد تعليمية، ومعلومات حول البرامج الدراسية، والمواد التعليمية بالإضافة إلى إمكانية التواصل مع زملائهم ومتابعة الأخبار التعليمية.¹

¹ أحمد علي الحاج محمد، علم الاجتماع التربوي المعاصر، دار المسيرة، 2014، ص 141.

6- فضاء الأولياء: awlyaa.education.gov. dz

هو منصة إلكترونية أطلقتها وزارة التربية الوطنية الجزائرية بهدف تعزيز التواصل بين المدرسة وأولياء التلاميذ، توفر هذه المنصة بيئة آمنة وسهلة الاستخدام، تتيح للأباء إمكانية متابعة المسار الدراسي لأبنائهم دون الحاجة إلى زيارة المدرسة بشكل متكرر¹.

6/ المنهج المتبع والعينة:

1- منهج الدراسة:

تعتبر خطوة إبراز منهج الدراسة من أهم الخطوات التي يتبعها الباحث فالمنهج هو: "الطريق الذي يسلكه الباحث للتعرف على الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة والكشف عن الحقائق المرتبطة بها بغرض التوصل إلى إجابات على الأسئلة التي تثيرها المشكلة أو الظاهرة من خلال استخدام مجموعة من الأدوات لتجميع البيانات وتحليلها والتوصل إلى النتائج التي تساعد في الإجابة عن تلك التساؤلات"².

المنهج المستعمل في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، وأشكالها، وعلاقاتها، والعوامل المؤثرة في ذلك³.

لذلك نعلم على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة موضوع مساهمة الرقمنة في خلق إدارة تميز في المؤسسات التربوية والوقوف على جملة الوظائف والعمليات التي تساهم في خلق بيئة تربوية متميزة بفضل الإمكانيات المادية والبشرية التي توفرها الجهات الوصية في قطاع التعليم في الجزائر.

² اطلع عليه بتاريخ 2025/04/20 على الساعة 20:10 <https://ar.akhdaraljazair.com>

² أحمد عبد الله اللّحاح ومصطفى محمود أبو بكر، البحث العلمي (تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الإحصائية)، دار الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص 43.

³ إسماعيل سيبوكروود. نجلاء نجاحي، أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية، جامعة قصدي مرباح ورقلة مخبر اللسانيات النصية وتحليل الخطاب، ع16، جوان 2019، ص46.

2- عينة البحث: عينة البحث في مجتمع الدراسة التي تجمع منها البيانات الميدانية هي تعتبر جزء من الكل بمعنى أننا نأخذ مجموعة من الأفراد المجتمع الأصلي ثم نعمم الدراسة على المجتمع ككل، ومن أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية مطابقة للواقع قمت باختيار العينة القصدية وهي أننا بقصد معين عادة ما يكون لدينا مجموعة بعينها نبحت عنها سواء طلابا أو موظفين، العينة القصدية مفيدة في الحالات التي نرغب فيها الوصول إلى العينة المرغوبة بسرعة، تساعد العينة القصدية في معرفة آراء المجتمع المستهدف لكن من المحتمل إعطاء وزن أكبر للمجموعات الأسهل وصولا ضمن مجتمع الدراسة.¹

بما أن دراستنا تهدف إلى التعرف على دور الرقمنة في تحقيق إدارة التميز بالمؤسسات التربوية فقد قمت باختيار مجموعة من الإداريين وأساتذة الذين بدورهم أولياء أمور في مجموعة من الابتدائيات والمتوسطات بالمنطقة العلمية بلدية بنورة لولاية غرداية كان عددهم 75 فرد.

7/ أدوات البحث العلمي:

الملاحظة:

وهي إحدى أدوات جمع البيانات، وتعني الانتباه والنظر لشيء ما وهي أداة تجمع بواسطتها المعلومات التي تمكن الباحث من الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فروضه.²

و الملاحظة بهذا الصدد هي الوسيلة التي تتبع الباحث من بداية البحث حتى نهايته ، وقد كانت مفيدة في معرفة واقع المؤسسات التربوية في ظل الانتشار الواسع والاعتماد الشبه كامل على الرقمنة في التسيير الإداري ومعرفة الجودة التي وصلت إليها الخدمات التربوية .

¹ أحمد بنمرسلي، مناهج البحث في علوم الإعلام والاتصال، ط2 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص17.

² فاطمة الزهراء تنيو، الملاحظة تقنية كثيرة الورود ونادرة التوظيف، جامعة صالح بوبندر قسنطينة، المجلد13، العدد 01 جوان

الاستبيان:

الاستبيان أو (الاستقصاء) تعرف على أنها مجموعة من التساؤلات الاستفهامية رتبت بطريقة معينة في وثيقة مكتوبة، توجه إلى أشخاص معينين يعدون مصدر لجمع المعلومات يتولون ملأ المعلومات المطلوبة بأنفسهم ليعيدوها عقب ذلك إلى مصدر الإستفهام.¹

ويعرف الاستبيان بأنه أحد الأساليب الأساسية التي تستخدم في جمع البيانات الأولية أو الأساسية أو مباشرة من العينة المختارة، أو جمع مفردات مجتمع البحث عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة المحددة مقدما وذلك بهدف التعرف على حقائق معينة أو وجهات نظر المبحوثين واتجاهاتهم أو الدوافع والعوامل والمؤثرات التي تدفعهم إلى تصرفات سلوكية معينة ويتم تقسيم الاستمارة إلى محاور.²

8/ الدراسات السابقة والمشاهدة للموضوع:

لقد تحصلنا على كم لا بأس به من البحوث والمقالات العلمية التي تناولت جانب الرقمنة في المؤسسات والمكتبات: عربيا، محليا وأجيبيا أعرض هذه الدراسات التالية:

- **الدراسة الأولى:** عنوان الدراسة (معيقات استخدام تكنولوجيا التعليم في مرحلة التعليم الثانوي دراسة ميدانية في بلدية طولقة اجريت في بسكرة (2014-2015) من اعداد (نور الدين سعدي) مذكرة لنيل شهادة الليسانس تخصص تربية اشتمل موضوع الدراسة بعض الجوانب المتعلقة بالمشكلات التربوية بالتحديد على معيقات التي تحول الأستاذ دون استخدام تكنولوجيا التعليم التي جاءت كعملية رصد ووصف الواقع التعليمي من خلال معرفة الظروف والعوامل التي تعيق استخدام التقنيات التعليمية في المرحلة الثانوية، تناولت هذه الدراسة فصلين (الفصل الأول) تحديد الأهداف التي أراد الباحث التوصل إليها التطرق للأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعته لتناول هذه المواضيع (الفصل الثاني) تحديد الإجراءات الميدانية للدراسة عرض النتائج وتحليلها وكانت النتائج كالتالي:

¹مصطفى حميد الطائي وخير ميلاد أوبوكر، منهج البحث العلمي وتطبيقاتها في الإعلام والعلوم السياسية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007، ص242.

²سمير محمد حسين، دراسات في مناهج البحث العلمي (بحوث الاعلام) عالم الكتب، القاهرة 2006، ص206.

أكدت الدراسات على وجود عوامل بشرية تعيق من استخدام تكنولوجيا التعليم في المؤسسات التربوية.

تثبت إن الإدارة التعليمية دور كبير في مواجهة المشكلات التعليمية.

الدراسة الثانية: دراسة لـ حم حسين موسومة بـ: رقمنة المدرسة الجزائرية الحديثة واقع وآفاق. جامعة المسيلة الجزائر "عالجت هذه الدراسة مفهوم الرقمنة الإلكترونية، ومفهوم المدرسة الجزائرية الحديثة والجوانب التي تمت عملية رقيمتها في المدرسة باختلاف أطوارها التعليمية الثلاثة، كما عالجت الإيجابيات والسلبيات التي صاحبت هذه العملية -الرقمنة- على المستويين الداخلي والخارجي للمؤسسة التربوية.¹

- دراسات عربية:

1- دراسة هند أحمد الصعيدي 2018م:

هدفت الدراسة توضيح بيان الإطار المفاهيمي لتطوير أداء إدارات التعليم، والتوصل إلى متطلبات تطوير الأداء لدى قيادات إدارات التعليم في ضوء معايير التمييز الإداري والاستفادة من نماذج التطوير ونماذج التميز المحلية والعالمية للخروج بالنموذج المقترح وتصميم نموذج يساعد على تطوير أداء قيادات إدارات التعليم المملكة العربية السعودية في ضوء أبرز المعايير المحلية والدولية للتمييز الإداري.

وتوصلت الدراسة إلى ضرورة وضع البرامج والنماذج التي يمكن أن تساعد على تطوير أداء القيادات التعليمية في إدارات التعليم ورفع مستوى جودة الخدمات الإدارية المقدمة للمستفيدين من خلال تطوير أداء القيادات وتذليل الصعوبات التي قد تواجه تطوير أدائهم ضمن معايير التمييز الإداري.

¹خالدي أسماء، دور الأرضية الرقمية في تفعيل أداء القطاع التربوي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، 2021/2022، ص03.

¹مجدي صلاح طه المهدي، وعلي عبد ربه حسين إسماعيل، متطلبات تحقيق التمييز الإداري بالمرحلة المتوسطة في دولة الكويت، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد121، يناير 2023، ص688.

- دراسات أجنبية:

1. بعنوان "استراتيجيات التميز وإدارة دور المعلمين المبتدئين في هونغ كونغ" Pickl in chloe And sylvia دراسة 2005.

استهدفت الدراسة محاولة التوصل إلى إستراتيجيات وطرق وأساليب جديدة لمواجهة العديد من التحديات التي تواجه المعلمين والعملية التعليمية في تطوير وتجويد العملية التعليمية والوصول إلى أفضل النتائج الممكنة.

توصلت النتائج إلى أن المعلمين في المدارس يواجهون تحديات جديدة في ظل ظروف المجتمع المعاصر ومن أهم هذه التحديات السعي للوصول إلى الإدارة الاستراتيجية في التعليم وتحقيق الالتزام الاستراتيجي من خلال تبني إستراتيجيات إدارية تعظم دور المعلمين في المواقف التعليمية للوصول إلى درجة الاحتراف في تطوير التعليم.¹

9- المقاربة السوسولوجية:

تشغل النظرية الاجتماعية في علم الاجتماع اهتمام علماء الاجتماع الكلاسيكيين والمعاصرين ومع التسليم بوجود تباينات كثيرة ارتبطت بتحديد العلم بين علماء الاجتماع وموضوعه إلا أن اهتمام علم الاجتماع الأساسي ينصب على البناء الاجتماعي ككل وما يحويه هذا البناء من مكونات وما يحدث بينها من علاقات وتناقضات ويطراً على هذا البناء نفسه من تطورات وتغيرات.²

1_ البنائية الوظيفية

لقد ظلت النظرية البنائية الوظيفية المتحيزة للواقع القائم تسيطر على الفكر الاجتماعي حتى أوائل الستينات من القرن العشرين، ويعود هذا الاحتباس في معظمه إلى أفكار بارسونز وتلاميذه ارتبطت البنائية الوظيفية منذ القرن العشرين بكتابات بارسونز أساساً لقد كانت غايته بناء نظرية عامة

¹مجدي صلاح طه و علي عبد ربه حسين إسماعيل، متطلبات تحقيق التميز الإداري للمرحلة المتوسطة لدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة ، العدد21، 2023، ص689.

²فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية، تر محمد ياسر الخواجة، مصرالعربية للنشر والتوزيع، مصر، ط2010، 1، ص10.

وشاملة تقوم في بعضها على تراكم من معرفة في علم الاجتماع¹، تستمد هذه النظرية أفكارها من مجموعة من التقليديين والمعاصرين الذين ظهروا على وجه الخصوص في المجتمعات الغربية الرأسمالية حيث اهتمت بدراسة كيفية حفاظ المجتمعات على الاستقرار الداخلي والبقاء عبر الزمن وتفسير التماسك الاجتماعي.

والاستقرار وتصور البنائية الوظيفية النظام الاجتماعي على أنه يتألف من مجموعة من الأدوار الاجتماعية المترابطة التي تنظم مع بعضها لتساهم في تحقيق هدف معين وترى أن المجتمع يتكون من عناصر مترابطة تتجه نحو التوازن من خلال توزيع الأنشطة بينها التي تقوم بدورها بالمحافظة على استقرار النظام وان هذه الأنشطة تعد ضرورة لاستقرار المجتمع وهذا الاستقرار مرهون بالوظائف التي يحددها المجتمع للأنشطة المذكورة لتلبية حاجاته، فتنظيم المجتمع وبناءه هو ضمان الاستقرار.

__ البنية :

تشير البنية في البنائية الوظيفية إلى الهيكل التنظيمي للمؤسسة التربوية، بما في ذلك توزيع الأدوار والمسؤوليات بين أفرادها .

__ الوظيفة :

الوظيفة هي الدور الذي يقوم به كل جزء من أجزاء البنية، والذي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة . على سبيل المثال، وظيفة المعلم هي تعليم الطلاب، بينما وظيفة الإدارة هي توفير بيئة تعليمية مناسبة .

__ التكامل :

يرى البنائيون الوظيفيون أن كل جزء من أجزاء المؤسسة التربوية مترابط مع بقية الأجزاء، وأن أي خلل في جزء واحد قد يؤثر على بقية الأجزاء .

__ الاستقرار :

¹ إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص49.

الهدف من البنائية الوظيفية في المؤسسة التربوية هو تحقيق استقرار المؤسسة وضمان استمراريتها من خلال ضمان أداء كل جزء من أجزائها لواجبه على نحو صحيح .

التطبيقات في المؤسسة التربوية :

• توزيع الأدوار والمسؤوليات : تساعد البنائية الوظيفية في تحديد الأدوار والمسؤوليات المناسبة لكل فرد في المؤسسة التربوية .

• التنسيق بين الأجزاء : تساعد في ضمان تنسيق العمل بين المعلمين والطلاب والإدارة والمناهج الدراسية لتحقيق أهداف المؤسسة .

• تقييم الأداء : يمكن استخدام البنائية الوظيفية لتقييم أداء كل جزء من أجزاء المؤسسة التربوية وتحديد نقاط القوة والضعف .

• تحسين الأداء : تساعد في تحديد الأساليب التي يمكن استخدامها لتحسين أداء المؤسسة التربوية وتوفير بيئة تعليمية أفضل للطلاب

2 - نظرية التحديث: إن لكل بحث ميداني مجموعة من المفاهيم النظرية تعتبر كمنظار

لتفسير الواقع الاجتماعي ومقارنته لكي يكتسب المصدقية الأكاديمية، وبالنسبة لموضوع

البحث : مساهمة الرقمنة في في خلق إدارة تميز بالمؤسسة التربوية فإن نظرية التحديث هي

الأقرب وأكثر موائمة للموضوع والتي من بين أهم آرائها من طرف علماء الاجتماع المحدثون :

التحديث هو عملية نقل عفوي للسياسة التنموية الأوروبية التي تشتمل على البناءات الثقافية

عامة، ونشر مركب تكنولوجي من أجل تحقيق التحديث، إلا أن هذا الاتجاه يتجاهل بذلك

الاختلافات البنيوية للمجتمعات والخصوصيات الثقافية لها ومن أبرز ممثليه "ولبرت مور

wilbert. Moor. " ; " ماريون ج ليفي . mrion.j.levy " ; " والت روستو . walt

rostow " ; " نيل سملزر niel Semelser ."

فيعرف "ولبرت مور wilbert. Moor" التحديث: يرى أن التمايز بين المجتمع التقليدي

والحديث يكمن في مدى إمتلاك التكنولوجيا وإتباع التصنيع بوجه عام ويوضح ذلك في كتابه "التغير

الاجتماعي" وأول ما يؤكد عليه ويضعه في المرتبة الأولى هو تغيير القيم ويعتبر من أهم شروط التحديث، ويأتي بعد ذلك تغير في المؤسسات وتغير في التنظيم.

أما "ماريون ج ليفي mrion.j.levy": فيهتم في كتابه "التحديث وبناء المجتمعات" بمظاهر التحديث المتمثلة في تنشيط مصادر الثروة والقوة وتكثيف الجهود بشكل متضافر بالاعتماد على الوسائل والأدوات الحديثة ويعتبر المتغير التقني عاملا رئيسا في عملية التحديث.

ويبرز "والت روستو walt rostow": من بين أحد رواد هذا الاتجاه، فهو يعتبر أن تجاوز المجتمع التقليدي هو احد متطلبات النمو الاقتصادي، أما الأساس الفكري الذي تقوم عليه النظرية هو ضرورة توفر نظام مركزي من القيم والقواعد الأخلاقية لدى كل المجتمعات الحديثة، فيرى أن النسق القيمي هو عامل مساعد على التقدم. (1)

فالتحديث هو الأخذ بالتطور العلمي والتقني وإشادة البنية التحتية للمجتمع حسب معطيات هذا التطور وفي مختلف جوانب الحياة العمرانية وأنماط الاستهلاك والعيش والمواصلات والاتصالات وغيرها من المنتجات والمخترعات التي وصلت إليها البشرية، وتكاد مجتمعات العالم تتشابه من حيث بنية التحديث من جهة وإطاره العام، والفرق بينهما هو في الواقع، فرق بدرجة التحديث من جهة، وبأن بعضها صانع للتحديث وبعضها الآخر مطبق له وناقل ومقلد من جهة أخرى. (2)

وكذلك يعتبر عملية تغير إجتماعي يتحول المجتمع النامي بمقتضاها إلى اكتساب الخصائص الشائعة المميزة للمجتمعات الأكثر تحضراً. (3)

ومن كل ما تقدم نعتقد أن عملية التحديث اليوم في كل القطاعات و بالخصوص في المؤسسات التربوية هو حتمية تفرضها التحولات العالمية والتسارع الكبير في تكنولوجيا الاعلام والاتصال التي

(1) أعراب سعيدة، التكنولوجيا و تغيير القيم الثقافية و الاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، علم الاجتماع الديمغرافي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص:31 و32.

(2) حسين العودات، الحداثة و التحديث، - <http://www.albayan.ae/opinions/2010-07-10>

1.263505، الوقت : 00: 21 التاريخ : 2025/02/03

(3) بوعطيط سفيان، التغير الاجتماعي في الجزائر و تأثيره على القيم،

<https://sites.google.com/site/socioalger1/>، الوقت ، 2025/02/04، التاريخ، 00: 20

جعلت العالم قرية صغيرة وهو ما يجعل هذه العملية ضرورية للتكيف مع هذه التحولات العالمية لوصول لتمييز والمنافسة المنشودة .

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل توضيح الأسباب الذاتية والموضوعية لإختيار هذه الدراسة وإبراز الأهداف من هذه الدراسة من خلال صياغة الفرضيات وتحديد المفاهيم النظرية والإجرائية الخاصة بموضوع الدراسة، وتبني مقارنة سوسولوجية، وتدعم البحث بإثراء الموضوع ببعض الدراسات السابقة التي تتقاطع مع موضوع الدراسة في بعض المتغيرات لإستغلالها في المساعدة على مواصلة البحث ومناقشة وتحليل البيانات .

الفصل الثاني:

تكنولوجيا الرقمنة في المؤسسات التربوية

تمهيد.

1- نشأة ومفهوم الرقمنة.

2- مفهوم الرقمنة.

3- أهمية الرقمنة و أهدافها في تحسين العمل الإداري بالمؤسسات التربوية.

4- رقمنة الجوانب التربوية والإدارية في قطاع التربية.

5- اشكاليات الرقمنة في العملية التعليمية .

6- انعكاسات الرقمنة في العملية التعليمية.

7- إيجابيات وسلبيات استعمال الرقمنة في قطاع التربية.

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر الرقمنة من المكونات الأساسية لنظام المعلومات ومن الوسائل التي عملت ضجة كبيرة في هذا العصر، إذ أصبحت ضرورة حتمية لا بد منها في مختلف المجالات والقطاعات ووجب على الإدارة تبنيها لتحسين أدائها بشكل عام، وخاصة المؤسسات عليها التفكير بجدية بإعادة النظر في تشكيل أنظمة جديدة في ضوء معطيات رقمية لمواكبة العصرنة.

وضمن هذا الفصل سنتطرق الى الإطار النظري لتكنولوجيا الرقمنة في المؤسسات التربوية.

1- نشأة ومفهوم الرقمنة:

يرجع مفهوم الرقمنة إلى تطورات تاريخية عديدة في مرافق ومؤسسات المعلومات، لتسيير بعض الأنشطة المكتبية بعد إدخال الحاسوب الآلي فيها في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا منذ الخمسينات حسب هرتز من خلال النتائج المحققة لاختفاء السجلات البطاقية الورقية لتحل محلها السجلات الإلكترونية والتي المكتبات حسب مشروع المكتبة الكونية مفاده توحيد الفهارس ونصوصها في كل مكتبات العالم من طرف القوى العظمى الغربية أو ما تعرف بمجموعة السبع في جويلية 1994.¹

بغرض جعل كل المصادر قابلة للبحث فيها عبر شبكة الانترنت باعتبارها فضاء للمعلومات والمعرفة في المكتبات، ليتمد بعدها إلى اجتماعات عديدة بين القرى العظمى، لرقمنة المكتبات بتكثيف الربط الرقمي بين مختلف المكتبات بنية توسيع المعرفة إلى أوسع الحدود، وجاءت بعد العديد من الاجتماعات بين هذه القوى من أهمها بروكسل 1995 لدعم التنمية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والعلمي والثقافي الذي تبنته الولايات المتحدة الأمريكية بتمويل من المؤسسة القومية للعلوم والوكالة الفضائية نازا التابعة لوزارة الدفاع ليشمل هذا المشروع إقامة ستة مكتبات رقمية تساهم في البحث العلمي للتعليم العالي بدعم من المؤسسات الفاعلة في الولايات المتحدة الأمريكية تنتقل بعدها إلى أوروبا بمشاريع مماثلة أطلق عليها ذاكرة ميموريا بمشاركة المكتبة الوطنية الفرنسية و(أوكسفورد تاكست أرشيف) ومعهد (تولون) للأبحاث العلمية ومؤسسات في المعلوماتية أو ما يعرف بالتوجه نحو حفظ الإنتاج الفكري الإلكتروني لقطاعات نوعية وموضوعية ليرتبط بعدها بمكتبات العديد من الدول المتقدمة من خلال مشروعات عملاقة للمكتبات الرقمية.²

¹ صباح شارف، مروى كشرود، دور الرقمنة في عصنة الادارة الجزائرية-قطاع العدالة نموذجاً-، مذكرة ماستر قانون إداري، جامعة العربي التبسي،

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تبسة، الجزائر، 2020، ص 6.

² صباح شارف نفس المرجع، ص 7.

2- مفهوم الرقمنة Digitization

تعريفات حول الرقمنة:

لقد تعددت التعريفات وتصورات التي تتداخل مع بعضها البعض عند تناول موضوعات فكل يعرفه حسب ما جرى تخصصه والزاوية التي ينظر إليها نذكر فيما يلي أبرز التعريفات حول الرقمنة.

- يعرفها دوج هوجز على " أنها عملية إجراء التحويل للمحتوى الفكري المتاح على وسيط تخزين فيزياء تقليدي مثل مقالات كتب دوريات..... الخ إلى شكل رقمي"¹.

- يعرفها تايلور " أنها تمثل الفرق بين البتات وهي كل ما ليس له حجم ولون ويستطيع السفر في سرعة الضوء أي أن الرقمنة من الناحية العلمية هي نظام الكتروني يمكن بعض الأجهزة من التقاط الصور للمواد المطبوعة واتاحتها بلغة مشفرة ومن ثم تخزينها ونقلها واسترجاعها ونسخها وحتى تغييرها"².

- وعرفها الأستاذ الدكتور (فتحي عبد الوهاب) على أنها عملية نقل أو تحويل البيانات إلى شكل رقمي للمعالجة بواسطة الحاسب الآلي، وفي نظم المعلومات عادة ما يشار إلى الرقمنة أنها تحويل النص المطبوع أو الصور (الصور المطبوعة الصور الفوتوغرافية والإيضاحات والخرائط) إلى استشارات ثنائية باستخدام وسيلة للمسح الضوئي، وفي الإتصالات عن بعد يقصد بالرقمنة تحويل الإشارات التناظرية المستمرة إلى اشارات رقمية.³ وبالتالي ومن هذه التعريفات أعطتنا صورة واضحة عن ماهية مصطلح الرقمنة ومن خلالها تم صياغة التعريف

التالي:

¹ بزيّة، بوزعيب، الرقمنة ودورها في عصرنة التعليم العالي في الجزائر، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسولوجية والتنمية الإدارية، ع2، م5 الجزائر 2022، ص6.

² نجلاء أحمد، يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص16 ص17.

³ المرجع نفسه، ص18-21.

الرقمنة هي عملية تحويل المعلومات من شكل ورقي إلى شكل رقمي، أي أنها نظام إلكتروني سهل عمل المتعاملين بها وفر لهم الجهد والوقت وساعدهم في تخزين المعلومات وإعادة استرجاعها بطريقة سهلة، وذلك باستخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة ومنها الحاسوب، مساحات ضوئية وانترنت...، فهي نظام يجعل المعلومة تسري بشكل رقمي ينتجه التطور باستخدام المسح الضوئي، وبذلك فهي نظام تخزين للمعلومات بطريقة آلية سريعة ولا تكلف الجهد.

تعريف رقمنة قطاع التربية:

هي عملية استعمال وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسيير مختلف المنشآت الإدارية في قطاع التربية، وهي كذلك إعطاء رقم تعريف لكل مؤسسة وموظف وتلميذ تابع الى قطاع التربية من خلالة يتم إنشاء ملف إلكتروني خاص به يحتوي على كافة المعلومات لهذه المؤسسة أو الموظف أو التلميذ.

3- أهمية الرقمنة وأهدافها في تحسين العمل الإداري بالمؤسسات التربوية:

أ- أهمية الرقمنة:

توجد فوائد كثيرة للرقمنة نلخص أهمها فيما يلي:

- إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة وعميقة بأصلها وفروعها.
- سهولة وسرعة تحصيل المعرفة والمعلومات من مفرداتها.
- القدرة على طباعة المعلومات بالصوت والصورة بالألوان أيضا.
- نقص تكاليف الحصول على المعلومات.
- إمكانية التكامل مع الوسائل الأخرى، الصوت، الصورة، الفيديو.¹

¹ خالد أسماء، دور الأرضية الرقمية في تفعيل أداء القطاع التربوي، مرجع سابق، ص18

ب- أهداف الرقمنة:

الحفظ: حيث أن الوسائط الرقمية تعد أقل عرضة التلف والضرر، مقارنة بالوسائط الورقية التي تتعرض لعدة أخطار.

التخزين: أما بخصوص التخزين فإن قرص مضغوط يمكن تخزينه آلاف الصفحات فما بالك بقرص رقمي إذن الرقمنة توفر علينا الكثير من المساحات.

الاقتسام: من خلال الشبكات وخصوصا شبكات الانترنت سمحت الرقمنة بالاطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت.

سرعة الاسترجاع وسهولة الاستخدام: تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الاسترجاع، حيث أن عندما تحول المواد المكتبية والوثائقية إلى الشكل الرقمي يمكن استرجاعها في ثوان.

الربح المادي: من خلال بيع المنتج الرقمي على أقراص مليزرة أو اتاحته على الشبكة ولا يقصد بالربح الاتجار بقدر ما هو الحصول على عائد مادي يغطي هامش من التكلفة لضمان استمرار العمليات.

وهناك من يرى من الباحثين أن الرقمنة لها اهداف مباشرة وأهداف عامة غير مباشرة مثل: الحد من استعمال الأوراق في الأعمال الإدارية.

إمكانية أداء الأعمال عن بعد.

التقليل من الأخطاء المرتبطة بالعامل الإنساني. توفير المعلومات والبيانات بصورة فورية. زيادة و تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات.¹

1 سعيدي ضيف الله، دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية في ظل ازمة كورونا، مذكرة لاستكمال شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم المالية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022-2023، ص6ص7.

4- رقمنة الجوانب التربوية والإدارية في قطاع التربية:

كانت بداية انطلاق مشروع الرقمنة في قطاع التربية سنة 2015 في عهد وزيرة التربية السابقة بن غبريت نورية، فتحت وزارة التربية الوطنية رابطا يمكن الدخول اليه/ <https://amatti.education.gov.dz>



الشكل 1 يمثل واجهة الدخول الى موقع رقمنة وزارة التربية

يمثل الشكل كيفية الدخول الى موقع الرقمنة بواسطة اسم دخول أو اسم مستخدم وكلمة سر تمنح الى مدير المؤسسة التربوية أو المكلف بعملية الرقمنة على مستوى المؤسسة ، ولكل مؤسسة تربوية في مختلف الأطوار الثلاثة الإبتدائي، المتوسط، الثانوي اسم دخول وكلمة السر خاصة بها يمكن تغيير كلمة السر من طرف مدير المؤسسة عند الضرورة ويتم الدخول الى الرقمنة باتباع الطريقة¹ التالية:

- الدخول الى الموقع السابق موقع تسيير وزارة التربية الوطنية.
- ادخال اسم مديرية التربية بالولاية.
- ادخال اسم المستخدم والرقم السري وشيفرة التحقق.
- الضغط على تسجيل الدخول.

ومن أهم الجوانب التي تمت عملية رقمنتها هو رقمنة ملفات الموظفين الإداريين والتربويين والتلاميذ، حيث تمت عملية الرقمنة من خلال إدراج رقم تعريفى للأساتذة والموظفين وكذا التلاميذ، مما

<https://amatti.education.gov.dz>

¹ الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية، متاح على الرابط

سيمكن الأولياء من الاطلاع على نتائج أبنائهم عن بعد دون التنقل إلى المؤسسات التي يدرسون فيها.

قامت الوزارة بالسهر على عملية ملاء الاستمارات الخاصة بموظفي وأساتذة القطاع وكذا التلاميذ قصد حجز المعلومات على مستوى مديريات التربية، وزعت مختلف المؤسسات التربوية استمارات على الموظفين والأساتذة تحمل جميع المعلومات الخاصة بالموظف من تاريخ دخوله للمؤسسة، الحالة العائلية والشهادة التي وظف بها والمتحصل عليها، وأقدميته في الرتبة وسنوات عمله، مما يساعد على التسيير الإداري والوقاية من الأخطاء التي تقع مع الموظفين في عملية الترقية الخاصة بهم. وقد امتدت العملية للتلاميذ على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة، حيث وزعت عليهم استمارات تتضمن مختلف المعلومات الخاصة بهم كالمستوى الدراسي واسم الوالدين ومهنتهما وعدد الإخوة والحالة الصحية حيث ساهمت هذه المعلومات من تسهيل عملية تعامل الوصاية مع التلاميذ المرضى وذوي الاحتياجات الخاصة.¹

ومن خلال هذه الإجراءات تم منح رقم تعريفى لكل أستاذ وإداري وتلميذ، من خلال الرقم التعريفى يمكن للأولياء الاطلاع على نتائج أبنائهم وسلوكاتهم دون اللجوء الى مؤسساتهم التربوية.

1- **فضاء المؤسسة:** يتم الولوج إليه من خلال الشكل رقم 01 موقع وزارة التربية، بمجرد إدخال

المعلومات حول المؤسسة سوف ينتقل إلى الصفحة الرئيسية والتي تتمثل في الشكل التالي:



الشكل 2 الصفحة الرئيسية لفضاء المؤسسة

¹ خالدي أسماء، دور الأرضية الرقمية في تفعيل أداء القطاع التربوي، مرجع سابق، ص26.

المصدر: من موقع وزارة التربية <https://amatti.education.gov.dz>

يبين هذا الشكل محتوى الأرضية الرقمية للمؤسسة التربوية نجد أيقونات من اليمين إلى اليسار كما هو موضح في الشكل 02 بالترتيب كالآتي :

- 1- التمدرس: نجد كل ما يخص التلميذ من نقاط ومواظبة والتوجيه المدرسي، تسيير النقاط، تسيير الاستدراك، ملفات التلاميذ، تحويلات التلاميذ، مواظبة التلاميذ، الانتقال والتوجيه.
- 2- المستخدمين: نجد في هذه الأيقونة كل ما يخص المستخدمين بالمؤسسة من الترقيات، التوظيف، التأهيل. ملفات المستخدمين، محاضر التنصيب، منحة المردودية وتحسين الأداء، الإنتماء النقابي، الإمتحانات المهنية، طلبات وثائق وانشغالات
- 3- تسيير الهياكل: أيقونة متابعة الهياكل، السكنات الوظيفية، والإستقصاء الشامل.
- 4- فضاء أولياء التلاميذ: أيقونة التسجيل عن بعد، التكوين عن بعد وذلك بتفعيل حسابات فضاء الأولياء ¹.

- 2- فضاء الأساتذة: أعلنت وزارة التربية الوطنية عن فتح باب التسجيل في فضاء الأساتذة 2022 بكافة المدارس والمؤسسات عبر كامل الولايات في الجزائر، يكون التسجيل عن بعد عبر المنصة الرقمية <http://ostad.education.gov.dz>، حيث يمكن لجميع الأساتذة الاستفادة من كافة خدمات المنصة الرقمية الأرضية والتي سوف نتناولها بالشرح:



الشكل 03 الأرضية الرقمية لفضاء الأساتذة

¹ خالدي أسماء، دور الأرضية الرقمية في تفعيل أداء القطاع التربوي، مرجع سابق، ص31.

المصدر: موقع وزارة التربية <http://ostad.education.gov.dz>

3- فضاء أولياء التلاميذ: أعلنت وزارة التربية الوطنية عن إطلاق نظام معلوماتي يتيح لأولياء التلاميذ الإطلاع على النتائج المدرسية لأبنائهم، كذلك الاستفادة من الخدمات عن بعد عن طريق المنصة الرقمية لفضاء الأولياء.

- كيفية التسجيل في فضاء أولياء التلاميذ:

بعد الدخول لفضاء الأولياء عبر الرابط: <https://tharwa.education.gov.dz>

- 1- تضغط على تسجيل جديد إذا لم تقم بالتسجيل من قبل.
- 2- إدخال بيانات الولي كما في الصورة.
- 3- إدخال معلومات الولي.
- 4- إكمال ادخال المعلومات الشخصية للولي .
- 5- يفتح بعدها لك الموقع للواجهة الرئيسية.
- 6- ضغط على تسجيل جديد ثم اكمال تسجيل الأبناء المتدربين.
- 7- يتوجه الولي إلى المؤسسة التي يدرس بها ابنه مصطحبا استمارة التسجيل لتفعيل حسابه ومن ثم يستطيع الاستفادة من خدمات المنصة.



الشكل (04) واجهة لفضاء الأولياء

5- إشكاليات الرقمنة في المؤسسات التربوية:

- حجم المخصصات المالية وتكلفة الرقمنة:

"تحدد ميزانية المشروع ككل من خلال أسعار التجهيزات المادية مثل محطات العمل المساحات الضوئية على اختلاف أنواعها وفتحها أجهزة الخوادم sewers ناخب الأقراص المضغوطة أو الضوئية.. Joke-Box إلى جانب البرمجيات المختلفة وتطبيقات إنتاج المواد ذات الوسائط المتعددة ويتم اعتماد اختبار مثل هذه التجهيزات على طبيعة المصادر التي يتم معالجتها، بالنسبة لتكلفة أجهزة الرقمنة فقد انخفضت كثيرا بسبب إتاحة التجهيزات الضرورية إضافة إلى أن تكلفة تشغيل هذه التجهيزات ضعي أيضا العامل الأساسي يبقى الموارد البشرية فهمنة الرقمنة وخاصة عمليات إعادة تفتيح وتهذيب الوثائق المرقمنة فهي جد مكلفة بالنسبة لعامل الزمن".¹

ويقصد بتكلفة الرقمنة معرفة الحجم الساعي ومستوى المهارات والتجهيزات والعامل المادي له دور كبير في مشروع الرقمي.

- الكفاءة البشرية:

"يجب التعرف على قدرات وكفاءات الهيئة العاملة التي تأخذ على عاتقها مسؤولية رقمنة مصادر المعلومات والتأكد من قدرتها على السيطرة على مختلف التقنيات والأجهزة المتطورة، كما يجب قياس حجم فريق العمل من اجل ضمان استمرار الأعمال دون توقف أو أن يقع إخلال بسير العمل في مؤسسة المعلومات وذلك من خلال تحديد العدد الفعلي للموظفين على محطات العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار فترات العمل الغيابات المحتملة عن العمل".

- **حجم العملية:** "هي تحدد في ضوء حجم مجموعات المصادر المعلومات المراد رقميتها والفترة الزمنية المخصصة للانتهاء من الأعمال، وبالتالي تحديد حجم العمل اليومي المراد القيام به، وذلك في ضوء العدد الكلي لمصادر المعلومات، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار طبيعة النصوص التي سيتم معالجتها. إن الفترة الزمنية للرقمنة هي العامل الأساسي في استخدامها وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار حجم المصادر والمعلومات المراد رقميتها وذلك قصد رقمنة عدد معين من المعلومات بنظام محدد".²

1 عوشار خديجة، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية، مذكرة ماستر في علم الاجتماع الاتصال، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019/2020، ص 17.
2 نفس المرجع ونفس الصفحة.

- الرقمنة وإشكالية حقوق الملكية الفكرية: "على الرغم من أهمية الرقمنة والمميزات التي تمنحها، غير أنها عادة ما تصطدم بكثير من العقبات والتحديات سواء كانت مالية تتعلق بالميزانية والاعتمادات المالية المخصصة، أو بالمسائل الفنية المحضة المتعلقة بتبني أفضل المقاييس والمعايير وأشكال ملفات مصادر المعلومات الناتجة عن عملية الرقمنة أو القضايا المرتبطة أساسا بالبنية التقنية لمشاريع الرقمنة الخاصة بتخطي الإشكاليات المرتبطة بحقوق الملكية الفكرية".¹
- على الرغم من أهمية عملية الرقمنة في العصر الراهن إلى أنها تواجه صعوبات وعراقيل كثيرة سواء كانت مادية أو بشرية، الرقمنة مشروع ضخم يجب الاهتمام به ودراسته ومن خلال توفير المعدات والإعدادات المالية أو التقنية من أجل تبني معايير مثلية في عملية الرقمنة.
- البنية البرمجية: "هو أهم باب في الرقمنة ما يفتقده قطاعنا حقا، ونقصد بها البرامج الأساسية الواجب توفرها في الحاسوب حتى يتمكن من الإقلاع والعمل، وهو برنامج نجده في أغلب الحواسيب التي زودت بها الوزارة المؤسسات وأشهره نظام Windows ورغم تكلفته المادية الخاصة بحقوق الملكية إلا أن هذا البرنامج تم توفيره لكي يعمل الحاسوب بشكل جيد".¹
- ومن خلال هذه المراحل يمكن القول أن الرقمنة من أهم المشاريع الراهنة التي يجب التعامل بها ويكون ذلك بجهد كبير واعتمادات مالية وبشرية ضخمة وخبيرة.²

¹عوشار خديجة، نفس المرجع السابق، ص 19.

²نفس المرجع ونفس الصفحة.

6- انعكاسات الرقمنة على العملية التعليمية:

1- انعكاسات الرقمنة بالنسبة للأستاذ:

- تنمية وتطوير القدرة التحليلية للأستاذ وتزويده بكل المستجدات في مجال اختصاصه.
- الإسهام في تحقيق الجودة المنشودة من العملية التعليمية.
- الاقتصاد في الوقت والجهد والقضاء على كل أشكال الهدر أثناء العملية التعليمية.
- سهولة توفير ونشر الدروس في البوابة الإلكترونية.

2- انعكاسات الرقمنة بالنسبة للتلميذ:

- توفير بيئة رقمية تعليمية تساعده على جودة التحصيل العلمي.
- الاستفادة من بيئة تعليمية محفزة للبحث.
- ضمان التواصل المستمر للتلميذ مع الأستاذ.
- تطوير مهارته في استعمال الوسائل الإلكترونية والرقمية.
- سهولة الإطلاع على كل برامج الإدارة والمقررات المعمول بها.

3- انعكاسات الرقمنة بالنسبة للإدارة:

- الانتقال من الإدارة التقليدية الى الإدارة الرقمية التي تعتمد على أحدث أساليب التسيير.
- التسجيلات الرقمية لتلاميذ.
- عرض المداورات ونتائج الامتحانات رقميا.
- ترتيب وتوجيه التلاميذ والأساتذة وفق برامج رقمية.
- تسهيل عملية التواصل والتفاعل مع مختلف الفاعلين لتأدية مهامهم.
- تسمح بحفظ الملفات وإنشاء قواعد للبيانات والمعلومات.¹

¹ محمد أمين بورزق وسميحة بوعنيني، واقع رقمنة المؤسسات التعليمية بعد أزمة كورونا، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 14، العدد 01، ص 7.

7- إيجابيات وسلبيات استعمال الرقمنة في قطاع التربية:

* الإيجابيات:

- التحكم الأمثل في المسار المهني للموظف من حيث:
- الترقيات - التأهيل - التوظيف - الامتحانات المهنية.
- ضبط الاحتياجات الحقيقية للقطاع من خلال حصر عدد المناصب الشاغرة.
- السرعة في تقديم الوثائق التي تهم الموظف: مجمل الخدمات، شهادة العمل...
- العمل على الوقاية والتقليل من الأخطاء التي قد تقع مع الموظفين في عمليات الترقية الخاصة بهم.
- تسمح الرقمنة بتعامل الوصاية مع أرقام تعريفية وليس مع أشخاص، كما تتضمن هذه الأخيرة الشفافية والسرعة في العمل.¹

* السلبيات:

- عدم امتلاك الكثير من المؤسسات التربوية لأجهزة الاعلام الآلي .
- عدم توفر الانترنت في المدارس النائية مما عرقل السير الحسن لعملية الرقمنة وتوافقها مع خلية الاعلام والاتصال على مستوى المديرية.
- نقص الخبرة والتكوين لدى الموظفين المكلفين بعملية الرقمنة في المؤسسة.
- الانقطاع المتكرر للانترنت سبب تأخر و نقص في عملية تجميع المعلومات على مستوى موقع الرقمنة لكثير من المؤسسات التربوية.
- جهل أولياء الأمور بنجاعة وفعالية الرقمنة وعدم إلمام الكثير منهم بكيفية استعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة وكذا بكيفية استخدام أيقونات الموقع للاطلاع على نتائج أبنائهم المتدرسين.²

1حم عيد حسين و حنة عبد القادر رقمنة المدرسة الجزائرية الحديثة واقع وأفاق ، الملتقى الوطني الأول حول المدرسة الجزائرية الإشكاليات والتحديات، جامعة الوادي، 2020 ص 318.
2نفس المرجع، ص 319

خلاصة:

تعتبر الرقمنة ضرورة حتمية في عصر المعلوماتية الذي يحمل تغيرات عديدة، وللمؤسسات التعليمية حاجة بالغة في تبني هذا المشروع والسير في خطواته، رغم التعثر والعراقيل في إطار تطبيقه، لقد عمدت المؤسسات التربوية إلى توفير كافة الإمكانيات حتى يتحقق مشروع الرقمنة في قطاع التربية أهدافه ووسائله من أجل الاستخدام المتزايد الذي سهل التميز في الإدارة التربوية.

الفصل الثالث:

إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية

- تمهيد.
- مفهوم إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية.
- متطلبات تحقيق إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية
- مبادئ إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية
- أهداف إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية.
- أهمية إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية.
- أبعاد إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية
- خلاصة.

تمهيد:

شهدت الكثير من المؤسسات حركات الإصلاح والتطوير في الإدارات، وكانت الإدارة التربوية من بين هذه المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق أهداف المدرسة من خلال تطوير نظمها والمهام الوظيفية للإدارة المدرسية، فقد أصبحت تهتم بجودة الأساليب والتقنيات لتطوير الإدارة المدرسية وكذلك توفير الخدمات التربوية والإدارية، وتحقيقاً للكفاءة والفاعلية، كما يعد التميز الإداري في المؤسسات التربوية قضية من أهم القضايا الأساسية لتطوير وإصلاح التعليم، كما يعد من المداخل الإدارية التي تلجأ إليها الإدارات لتزويد المديرين ببعض السلطات التي تتيح لهم القدرة لتحقيق إدارة التميز.

المعنى العام للإدارة:

الإدارة في مفهومها العام هي "عملية استغلال الموارد التنظيمية لتحقيق الأهداف المخططة"¹

1- مفهوم إدارة التميز:

يمكن النظر إلى إدارة التميز على أنها "الخاصية أو مجموعة الخصائص التي تمتلكها المؤسسة خلال فترة زمنية معينة ما يمنحها التفوق على منافسيها ويؤهلها لاستغلال المزيد من الفرص في البيئة الخارجية"²

ويعرفها الخضري على أنها: " إيجاد أوضاع تفوق مختلفة ومصنوعة تمتلكها مؤسسة معينة تتفق في مجالات، الإنتاج والتسويق، والتمويل والموارد البشرية"³.

ويرى البعض أن إدارة التميز هي تلك الوظائف الإدارية اللازم أدائها لكي يتم تحقيق ميزة التميز للمؤسسة أو بمعنى آخر، هي التطبيق الإداري لمختلف الأنشطة والوظائف الخالقة للانفرادية، وبالتالي تتضمن إدارة التميز كلا من التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة لهذه الأنشطة المتعلقة بها أي ميزة التميز.

2- متطلبات تحقيق إدارة التميز:

التميز لا يتحقق بالحلم والتمني فالتطبيق الناجح لإدارة التميز يتطلب من المنظمات توفير مجموعة من المقومات الداعمة والمحفزة للوصول الى نتائج ايجابية، وقد ذكرت بعض الدراسات أن إدارة التميز تحتاج الى المتطلبات التالية:¹

1 زايد محمد عادل، الأداء التنظيمي المتميز الطريق الى منظمة المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005، ص5.

² القريوتي، موسى، الخوادة، رياض، قطيشات، مازن، الحنيطي، محمد، المعاينة، دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة

التنافسية، دراسة حالة شركة زين لاتصالات الخلوية، دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد 41، العدد

1، ص38 و ص55.

³ الخضري، محين أحمد، صناعة المزايا التنافسية، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر، ص33-34.

- بناء استراتيجي متكامل يعبر عن التوجهات المستقبلية للمؤسسة.
- هياكل تنظيمية مرنة تتناسب مع التغيرات المحيطة.
- نظام لتأكيد الجودة الشاملة يحدد مواصفات وشروط الجودة وأليات الرقابة والتصحيح.
- نظام معلومات متكامل وفعال.
- الاهتمام بقياس وإدارة الأداء.
- التزام القيادة.
- تحويل كل أعمال المنظمة الى عمليات مدروسة ومترابطة.

3- مبادئ إدارة التميز:

- للتميز الإداري العديد من المبادئ التي يركز عليها وهي كالتالي:²
- 1- **مبدأ الإستمرارية:** ويعني هذا المبدأ الإستمرارية في إتجاه الى التميز وهذا من منطلق أن ما تتميز به الآن سيكون أمرا عاديا غدا، ولذلك فعملية التميز الإداري لا بد أن تكون عملية مستمرة دون توقف.
 - 2- **مبدأ الشمولية:** إن نظرة الشمولية في التميز الإداري مطلوبة أكثر من التميز في جزئية محدودة، فإن كان التميز مثلا في تطبيق مستويات الجودة فقط ولكن بارتفاع التكاليف أو مع معاملة سيئة أو منح استقبال سيئ أو عدم الإلتزام بالقيم فهذا الإتجاه سوف يؤدي الى انهيار التميز الجزئي حتما.

¹السلمي علي، ادارة التميز نماذج وتقنيات الادارة في عصر المعرفة، دار غريب، 2002، ص9-10.

²هند أحمد سعيد الصعدي، نموذج مقترح لتطوير أداء قيادات إدارات التعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير التميز الإداري، مجلة كلية التربية، العدد178، الجزء الأول، 2018، ص252-253.

- 3- مبدأ التركيز على التوقعات المستقبلية كأساس للتميز:
- ان التميز الإداري الحقيقي لا ينبع من التميز فيما هو كائن انما فيما سيكون وهذا يعني ضرورة دراسة التوقعات المستقبلية للمستفيد ومحاولة التميز فيما يحققها حتى يتحقق عنصر السبق والانفراد مع ضمان الإشباع لحاجات المستفيد.
- 4- مبدأ مقومات التميز: من أهمها مايلي: مناخ عمل قوي وقيم عمل راسخة وقيادة قوة مستقرة وتعيين أفضل العناصر البشرية وتحقيق الأرباح باعتبارها احدى القيم الرئيسية، والميل لاستثمار في التدريب وتطوير الكوادر والقيادات ونظام فعال للمعلومات الإدارية.
- 5- مبدأ التركيز على الأشياء التي تحقق الصدارة والتفوق: ان التميز الإداري لكي يكون مجديا وملحوظا يجب أن يكون متمركزا على الأشياء التي تحقق ميزة الصدارة والا تتبعثر الجهود في أمور لا تحقق ميزة التفوق.
- 6- مبدأ تشجيع الابتكار والتفكير الخلاق: يعتبر هذا من أهم المبادئ الأساسية للتميز الإداري بضرورة شيوع فلسفة عامة تشجع على التفكير والابتكار والمبادرة لكل جديد.
- 7- مبدأ الإحساس الدائم بالحاجة للتعلم: وذلك يتطلب الإحساس الدائم بعدم الكمال والسعي الدؤوب الى الأفضل والأحسن.
- 8- مبدأ المثابرة والجد: إن التميز الإداري يتطلب المثابرة والعمل الدؤوب والتخطيط السليم للوصول إلى التميز.
- 9- مبدأ القدوة: إن الشخص القدوة والقادة الذين ينظر إليهم الآخرون باعتبارهم المثل الأعلى من الأمور الهامة التي يركز عليها التميز الإداري.

10- المناخ الملائم للعمل: لاشك أن توافر المناخ الملائم للعمل والمحفز له يساعد على التميز الإداري، وان سعي القيادات العليا في أي مؤسسة الى توفير مثل هذا المناخ يعتبر الخطوة أساسية يتركز عليها للوصول إلى التميز الإداري.¹

4-أهداف إدارة التميز لمؤسسات التعليمية:

- التفوق التنافسي على المنافسين في بيئة الأعمال المحلية والدولية.
 - تحقيق الجودة والإبداع والعمل على تحديد احتياجات المستفيدين باعتبارهم ركيزة أساسية.
 - الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة وتفعيل مصادر القوة التنافسية، بما يحقق الميزة التنافسية.
 - دعم الشراكات التي تحقق التميز مع المؤسسات المماثلة.
 - المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تجاه المجتمع.
 - تحقيق عوائد ومنافع متوازنة لمختلف أصحاب المنافع وتنمية العلاقات معهم واستثمارها.
 - السعي نحو التطوير المستمر بإتاحة الفرص للعاملين للتنمية المهنية وحفزهم على الإبداع.
- لذا فإن تطبيق التميز الإداري يحقق العديد من الأهداف سواء على مستوى العمليات التنظيمية أو على مستوى النتائج أو من خلال السلوك التنظيمي داخل المؤسسة، والتي منها:
- الاهتمام بالقيادة وثبات الهدف والإدارة بالعمليات والحقائق.
 - تطوير الأفراد وتمكينهم والاستفادة من قدراتهم.
 - فتح آفاق جديدة للتطوير والضبط للنظم المؤسسية من حيث تحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة.
 - منح المؤسسات التعليمية مزيداً من الاحترام والتقدير المحلي والإقليمي والدولي.
 - إعطاء العاملين الفرصة لاستخدام خبراتهم في تطوير أساليب العمل وإجراءاته، والتدريب اللازم لهم، ومنح الحوافز المناسبة نتيجة الجهود التي يبذلونها في أداء أعمالهم.

1هند أحمد سعيد الصعيدي، المرجع نفسه، ص، ص252-253.

ومما سبق يتضح أن أهداف التميز الإداري في المؤسسات التربوية تم الاهتمام بتطوير القيادات التربوية، وتمكين المعلمين وكافة العاملين بالمؤسسة بما يساعدهم على مزيد من الاندماج في العمل وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة مع رفع قدرة المؤسسات التعليمية على مواجهة المشكلات الداخلية والخارجية المحيطة بيها عن طريق وضع هياكل تنظيمية قادرة على التغلب على التحديات بما يتمتع به من مهام ومستويات وعلاقات ترابطية مناسبة لتأدية العمل.

5- أهمية إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية:

تتجلى أهمية الدور الذي تقوم به إدارة التعليم من حيث أنها تمس جميع القطاعات، كما ترتبط بتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وفاعلية، كما تتضح أهمية التميز الإداري من خلال ارتباطه بأداء القيادات التربوية، والتي تسهم بشكل مباشر في تحديد رؤية المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية تتجلى هذه الأهمية في ما يلي.¹

- التغيرات ثابتة وسريعة: لا يمكن لأي مؤسسة أن تتمكن من الاستمرار في تحقيق نجاحات وفق نفس النهج وذلك كون البيئة التي تعمل فيها ذات طابع يتسم بالتغيير والتطوير السريع.
- المنافسة المستمرة: حيث فرضت العولمة وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال أن يكون السوق مفتوح يعني منافسة مفتوحة.
- المحافظة على المكان والمكانة للمؤسسة: حيث الأداء أن الأداء غير المتميز يفقد المؤسسة قدرتها على السيطرة على المكان الذي تعمل فيه.
- لا بديل على الجودة: أصبحت الجودة هي الأساس الذي يبنى عليه المستهلكين خياراتهم في ظل تنوع البدائل والمنافسة العالمية بالنسبة لهم.

¹ كروز تراحيب العجمي، تطوير الأداء الإداري بالتعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة التميز، مجلة البحث العلمي في

التربية، العدد 2018، 18، ص 254.

- ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال: لا تستطيع المؤسسة أن لا تواكب التقدم الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلا من خلال إدارة التميز من خلال تطوير قدراتها التكنولوجية والاتصالية¹.

6- أبعاد ادارة التميز بالمؤسسات التعليمية:

تتمثل أبعاد ادارة التميز في العناصر التالية:

1- القيادة الفعالة:

إن القيادة التربوية المتميزة هي محور الفاعلية التربوية والإدارية، وهي أهم الآليات الرئيسية في تحفيز المعلمين وكافة العاملين وتحويل سلوكهم الوظيفي إلى سلوك إيجابي محفز للتميز، والقدرة على بناء العلاقات الإنسانية بين أعضائها، وتعزيز روح العمل الجماعي وإمكانية توفير الظروف الملائمة لأداء العمل مع مراعاة الفروق الفردية عند توزيع الأدوار.

ويتطلب نجاح القيادة التربوية الفعالة وجود قائد يستطيع التأثير على من يشرف عليهم من المعلمين وكافة العاملين وتوحيد جهودهم، والقيام بأدوارهم المختلفة بكفاءة¹.

2- الموارد البشرية:

إن تقدم المؤسسات التعليمية يتحقق من خلال ما تملكه من موارد بشرية مؤهلة، بالإضافة إلى ما تملكه من مواد مادية وتكنولوجية، فالعنصر البشري يعد ركيزة أساسية لأداء الأعمال وتحقيق أهدافها بما يساهم في تحقيق التميز الإداري، يتطلب التميز الإداري زيادة إسهام المعلمين وكافة العاملين من خلال تطويرهم وتدريبهم لرفع كفاءتهم وأدائهم في العمل².

¹ - ريم عبيد مسعود المطيري، متطلبات تحقيق التميز الإداري بالمرحلة المتوسطة في دولة الكويت، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد 121، يناير 2022، ص702

² ريم عبيد مسعود المطيري، متطلبات تحقيق التميز الإداري بالمرحلة المتوسطة في دولة الكويت، نفس المرجع ص702.

3- الهيكل التنظيمي:

الهيكل التنظيمية تمثل التركيب البنائي في المؤسسة، كما تشكل أهمية بالغة في المؤسسات الراغبة في تحقيق التميز باعتبارها أحد الركائز الفعالة في التنسيق بين وحداته التنظيمية داخل المدرسة، وتحديد الصلاحيات وتوزيع المسؤوليات بين الأفراد، حيث إن الهيكل التنظيمي تركيب بنائي منظم يفسر طبيعة الأعمال داخل المؤسسة وقياس وتقدير معدلات الإنجاز ومستوى الأداء.

وبناء على ما سبق يتضح أن طبيعة العمل المتجدد في المدارس والتحديات التي تواجهها تستلزم تطوير هياكل تنظيمية قادرة على تحقيق رؤيتها المستقبلية المعززة للتميز الإداري شريطة أن يكون هناك تناسق بين مستويات الهيكل التنظيمي المدرسي بما يمنع حدوث التكرار والازدواجية في المهام مع مرونة الهيكل التنظيمي مع الظروف المحيطة بالمدرسة¹.

4- الاعتماد على التكنولوجيا:

يعد الاعتماد على التكنولوجيا إحدى محددات نجاح إدارة الجودة والتميز، حيث تسهل عمليات تطبيق التكنولوجيا الإدارية في العمل الإداري، وتساعد على بناء مستودعات المعرفة، ونظم دعم القرار.

إن استخدام تقنيات المعلومات من الأمور المهمة في التوجه نحو التفوق والتميز، حيث تعد المعلومات أهم المدخلات في المؤسسة، كما أنّ تقنيات المعلومات تعمل على نشأة أنماط جديدة من الهياكل التنظيمية التي تتسم بالحركية والانفتاح والاعتماد على الشبكات التي تربط فرق العمل وتوسيع قنوات الاتصال.

5- التفكير الإستراتيجي:

¹ نفس المرجع السابق، ص 704.

الاستراتيجية في أي مؤسسة الخط الرئيسي الذي تنتهجه في تعاملها مع المستقبل البعيد، وتفيد في التعرف على الإمكانيات المادية والبشرية وتحديد أهداف التنمية التربوية ويساعد على تحقيق الأهداف بطريقة علمية مدروسة.

ولهذا يتطلب إدارة التميز في أي مؤسسة من القيادات أن تحدّد التوجهات الإستراتيجية ووضعها موضع التنفيذ لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية في القدرة على التحسين وتطوير الأداء بشكل مستمر لنجاح التميز الإداري.

7- تحديات إدارة التميز

تواجه الشركات والمؤسسات تحديات عديدة في تنفيذ إدارة التميز. من بين هذه التحديات الثقافة التنظيمية، والمقاومة التنظيمية للتغيير، وتوفير الموارد اللازمة، وتنسيق الجهود بين الإدارات المختلفة. يتطلب تجاوز هذه التحديات التزام قوي من قبل القيادة وتعاون جميع أفراد المنظمة.

تواجه إدارة التميز العديد من التحديات التي يجب التعامل معها بشكل فعال لتحقيق نجاح البرامج والمبادرات المرتبطة بها. وفيما يلي توضيح لبعض التحديات الشائعة في إدارة التميز:

مقاومة التغيير: يعتبر تغيير الثقافة والعمليات في المنظمة لتحقيق التميز تحديًا كبيرًا. قد يواجه الموظفون المقاومة والحذر تجاه التغيير، ويجب التعامل مع هذه المقاومة من خلال التوعية والتدريب وإشراك الموظفين في عملية التغيير.

ضغط الزمن والموارد: قد يواجه فريق إدارة التميز ضغطًا كبيرًا لتحقيق النتائج في وقت محدود وبموارد محدودة. يجب تحديد الأولويات وتخصيص الموارد بشكل فعال لضمان تحقيق التحسينات المطلوبة.

ضعف التوجيه القيادي: يتطلب تحقيق التميز دعمًا قويًا من القيادة العليا. قد يواجه فريق إدارة التميز صعوبة في الحصول على توجيه ودعم من القيادة، مما يؤثر على قدرتهم على تنفيذ المبادرات

بفعالية. يجب تعزيز الوعي وإقامة حوار مستمر مع القيادة للتأكيد على أهمية إدارة التميز وتأثيرها الإيجابي على العمل.

قلة المشاركة والتوعية: من أهم التحديات في إدارة التميز هو ضعف المشاركة والتوعية بين الموظفين. يجب تشجيع الموظفين على المشاركة وإدراك أهمية دورهم في تحقيق التميز. يمكن استخدام ورش العمل والتدريبات والحوافز لتعزيز المشاركة وزيادة الوعي¹.

قياس الأداء وتقييم النتائج: يمثل تحدياً إجراء قياس الأداء بشكل دقيق وتقييم النتائج بموجب المؤشرات المحددة. يجب تطوير نظام قياس الأداء الفعال وتحليل البيانات بشكل منهجي لتحديد فعالية المبادرات وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

إدارة التميز تواجه تحديات متعددة، ومع التفكير الاستراتيجي والتخطيط الجيد يمكن تجاوز هذه التحديات وتحقيق نجاح البرامج والمبادرات المرتبطة بإدارة التميز.

¹ موقع الشبكة العربية للتميز والاستدامة ، <https://sustainability-excellence.com> اطلع عليه بتاريخ

الخلاصة:

إن تحسين كفاءة الإدارات التربوية وتبني إستراتيجيات التميز في الإدارة التربوية بات أمراً ضروريا للاستفادة من التطورات الرقمية والتكنولوجية لتلبية متطلبات المتعاملين بها وكذلك بناء منظومة تربوية متكاملة، لذلك يجب العمل على تغيير النمط الإداري في المؤسسات التربوية من خلال الابتعاد على الأساليب التقليدية لتعاملاتها واللجوء إلى الأساليب الحديثة بإتباع التحول الرقمي في التسيير الإداري والتعامل مع النظام المعلوماتي ليكون التسيير الإداري أكثر سهولة وشفافية.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

1- تمهيد.

2- الإجراءات المنهجية.

3- عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات.

4- نتائج الدراسة العامة.

5- نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات.

خلاصة.

تمهيد:

إن مشروع الرقمنة هو عملية تهدف للارتقاء بالمؤسسات التعليمية، لذلك يجب ان نستوعب هذه العملية في خططها من الناحية التربوية، وإحلال صورة الرقمنة في المؤسسة التربوية ولهذا عند تقديمي للخطوة الأخيرة وهي الدراسة الميدانية سأحاول الاقتراب من خلال هذا الفصل للوصول إلى الحقائق واليقين العلمي من خلال عرض البيانات وإعطاء قراءة كمية وكيفية لاستخدام بعض الأساليب والأدوات العلمية مع تحليل وتفسير نتائج الدراسة المتحصل عليها بأكثر دقة وموضوعية.

1- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة في ولاية غرداية ببلدية بنورة المنطقة العلمية بمجموعة من المدارس الابتدائية والمتوسطات، والمعلومات المتحصل عليها ضرورية للربط بين البحث النظري والميداني للوصول إلى نتائج ومعرفة أكثر الأمور المتعلقة بالبحث الأكاديمي الذي أنا بصدد انجازه.

المجال الزمني: اننا نميز بحثنا ما انطلاقا من الفترة الزمنية المتوقعة فعلا يمكننا أن نهتم بموضوع في فترة معينة من تطوره، غالبا ما تتم دراسة ظاهرة ما في فترة معينة تمت هذه الدراسة من: 04 فيفري 2025 إلى: 10 ماي 2025.

قسمت البحث الى مراحل أساسية:

- المرحلة الأولى: تم فيها اختيار المشكلة ووضع خطة البحث وجمع المراجع اللازمة للشروع في الدراسة.
- المرحلة الثانية: تم فيها تحديد مشكلة البحث ومراجعة الدراسات السابقة وتم ذلك في شهر أكتوبر 2024.

- المرحلة الثالثة: وهي البحث الإستطلاعي الذي قمت من خلاله اختيار الميدان الدراسة في ديسمبر 2024.

- المرحلة الرابعة: اعداد الدراسة الميدانية وتصميم استمارة استبيان في مارس 2025.

المرحلة الخامسة: التوجه الى الميدان لتوزيع الاستمارات لجمع المعلومات في افريل 2025.

المجال البشري: يجرى كل بحث علمي في العلوم الاجتماعية على مجموعة بشرية معينة ويتم ذلك عن طريق اختيار العينة ممثلة لهذا المجتمع وبناءا عليه ولأن هدف الدراسة هو التعرف على مساهمة الرقمنة في تحقيق إدارة التميز بالمؤسسات التربوية فإن مجتمع الدراسة هم إداري وأساتذة وأولياء الأمور للتلاميذ.

- متغيرات الدراسة:

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة و هما المتغير المستقل و المتغير التابع، و ذلك موضح في الجدول رقم (02)

الجدول رقم (01):متغيرات الدراسة

الاسم	المتغيرات
الرقمنة	المتغير المستقل
إدارة التميز	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الاستبيان.

2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات:

في هذا المطلب سيتم عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال معالجة البيانات ببرامج SPSS ،ثم تحليلها و مناقشتها.

- توزيع أفراد العينة تبعا للجنس: و هي كما يوضح الجدول التالي:

الجدول رقم 02 يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

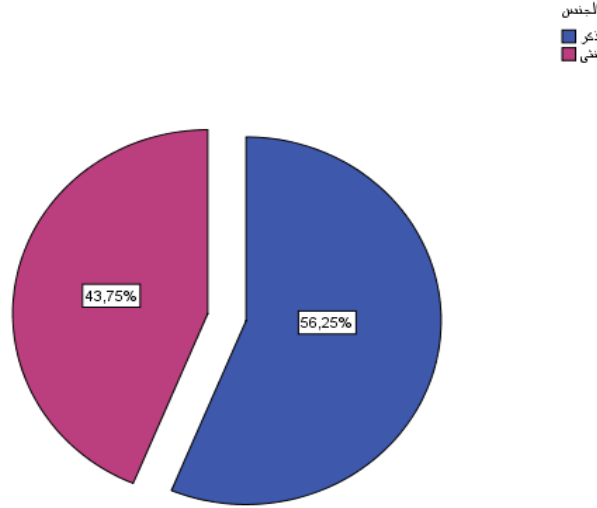
النسبة %	التكرار	البيان
56.3%	36	ذكر
43.8%	28	أنثى
100,0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS(انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير بيانات الجدول رقم (03) إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة، المتمثلة في موظفي المؤسسات التربوية، هم من الذكور بنسبة 56.3%، أي ما يعادل 36 موظفًا من أصل 64. في المقابل، بلغت نسبة الإناث 43.8%، أي ما يعادل 28 موظفة. ويعكس هذا تفاوتًا واضحًا في التمثيل بين الجنسين لصالح الذكور داخل البيئة الإدارية للمؤسسات التربوية. وقد تعود هذه الفجوة

إلى طبيعة التوزيع المهني في القطاع أو إلى اعتبارات تنظيمية داخلية. ويمكن توضيح هذه البيانات بشكل بصري من خلال الشكل المرفق:

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

- توزيع أفراد العينة تبعا لنوع الوظيفة: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة

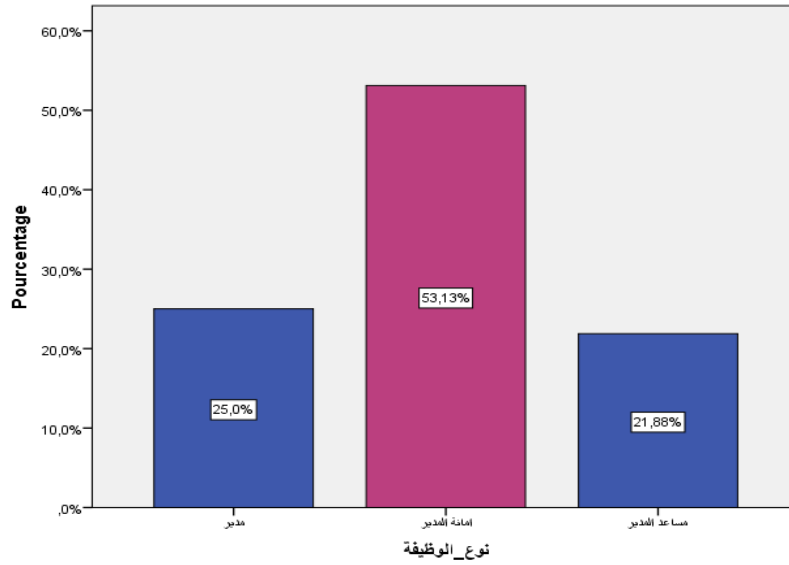
النسبة %	التكرار	البيان
25%	16	مدير
53.1%	34	أمانة المدير
21.9%	14	مساعد المدير
100,0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير بيانات الجدول رقم (04) إلى أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة من العاملين بالمؤسسات التربوية يشغلون منصب أمانة المدير بنسبة 53.1%، أي ما يعادل 34 موظفًا من أصل 64. يليهم المديرون بنسبة 25% (16 مديراً)، ثم مساعدو المدير بنسبة 21.9%، أي ما يعادل

14 فردًا. ويظهر من خلال هذه المعطيات أن أغلب آراء الدراسة تم جمعها من موظفين يشغلون وظائف إدارية متوسطة، مما يعكس تنوعًا في مستويات المسؤولية داخل العينة. هذا التوزيع يسمح بالحصول على تصوّر أكثر شمولًا حول واقع المؤسسات التربوية من وجهات نظر مختلفة داخل الهيكل الإداري. ويمكن دعم هذه النتائج من خلال الشكل البياني المرفق:

الشكل رقم(06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

- توزيع أفراد العينة تبعا للخبرة: وهي كما يوضحها الجدول التالي:

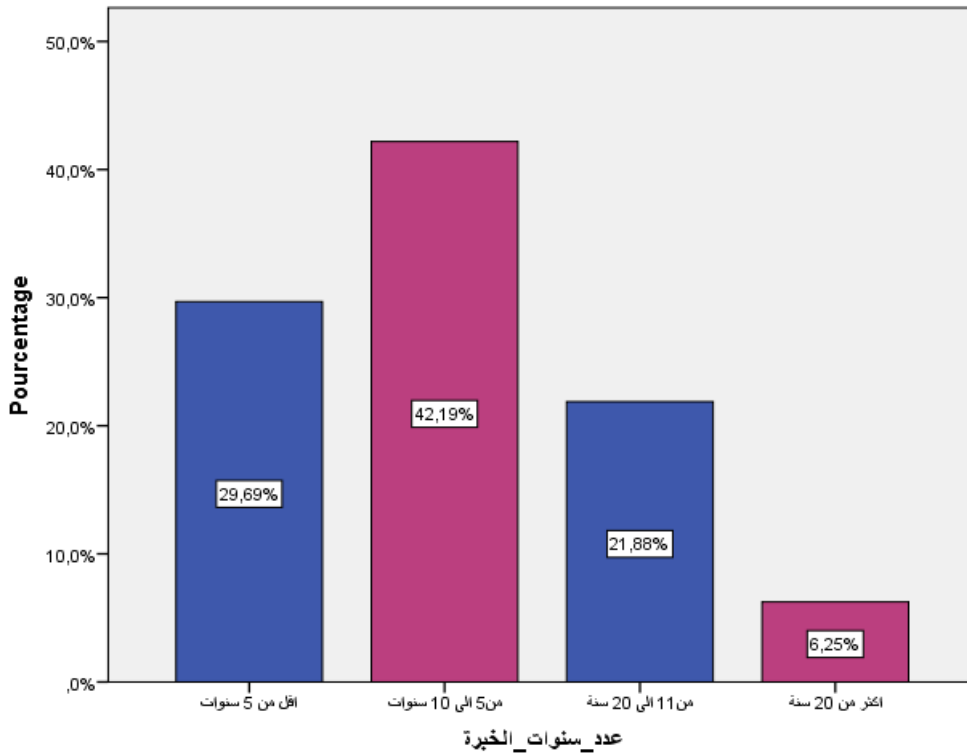
الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	البيان
29.7%	19	أقل من 5 سنوات
42.2%	27	من 5 إلى 10 سنوات
21.9%	14	من 11 إلى 20 سنة
6.3%	04	أكثر من 20 سنة
100,0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تُظهر بيانات الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة من العاملين في المؤسسات التربوية لديهم خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات، حيث بلغت نسبتهم 42.2%، أي ما يعادل 27 موظفًا من أصل 64. يليهم الموظفون ذوو خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 29.7%، ثم من لديهم خبرة بين 11 و20 سنة بنسبة 21.9%، وأخيرًا الموظفون الذين تجاوزت خبرتهم 20 سنة بنسبة 6.3% فقط. وتعكس هذه المعطيات أن غالبية أفراد العينة هم من الفئة المتوسطة من حيث سنوات الخبرة، وهو ما قد يوِّفر توازنًا بين الحماس المهني والاطلاع العملي. كما أن تنوع مستويات الخبرة داخل العينة يسمح برصد آراء تمثل مختلف مراحل المسار المهني داخل المؤسسات التربوية، مما يضفي عمقًا على نتائج الدراسة. ويمكن دعم هذه النتائج من خلال الشكل البياني المرفق:

الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

1- عرض بيانات الفرضية الأولى و تحليلها :

الجدول رقم (05) يوضح مدى مساهمة الرقمنة في جعل التسيير الإداري سهل و شفاف

النسبة %	التكرار	حسب رأيكم هل ساهمت الرقمنة في جعل التسيير الإداري أكثر سهولة وشفافية
79,7%	51	نعم
20,3%	13	لا
100,0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير بيانات الجدول رقم (06) إلى أن غالبية أفراد العينة من موظفي المؤسسات التربوية يرون أن الرقمنة ساهمت في جعل التسيير الإداري أكثر سهولة وشفافية، حيث بلغت نسبتهم 79.7%، أي ما يعادل 51 موظفًا من أصل 64. في المقابل، عبّر 20.3% فقط (13 موظفًا) عن عدم اقتناعهم بهذا الأثر.

في ظل التحول الرقمي الذي يشهده قطاع التربية، أصبحت الرقمنة أحد المحاور الأساسية في تطوير أساليب العمل الإداري داخل المؤسسات التربوية. ومن هذا المنطلق، تم طرح هذا السؤال بهدف التعرف على مدى إدراك العاملين لأثر الرقمنة في تسهيل عمليات التسيير الإداري وتعزيز الشفافية في الإجراءات اليومية

وتعكس هذه النتائج إدراكًا واسعًا لدى العاملين بالفائدة العملية التي توفرها الوسائل الرقمية في تبسيط الإجراءات وتحسين الشفافية الإدارية، وهو ما يؤكد أهمية الاستمرار في دعم التحول الرقمي وتوسيع نطاقه داخل المؤسسات التربوية.

الجدول رقم (06) يوضح امتلاك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة

النسبة %	التكرار	هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة
46.9%	30	نعم
53.1%	34	لا
100.0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: يبين الجدول رقم (29) أن نسبة 46.9% من أفراد العينة يرون أن المؤسسة تمتلك قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة، مقابل 53.1% ممن يرون عكس ذلك. يشير هذا التوزيع المتوازن تقريباً إلى وجود انقسام في وجهات النظر بين الموظفين حول فعالية القيادة الإدارية الحالية. من الناحية النوعية، يعكس هذا التباين احتمالية وجود تحديات أو قصور في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة بشكل شامل داخل المؤسسة، مما قد يؤثر على جودة الأداء الإداري والتميز المؤسسي. لذلك، يمكن الاستنتاج أن هناك حاجة ملحة لتطوير قدرات القيادة وتعزيز مهاراتها الإدارية بما يتماشى مع متطلبات التسيير الحديث لتحقيق إدارة أكثر كفاءة وفعالية.

الجدول رقم (07) يوضح تحقق ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة

النسبة %	التكرار	هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة
60.9%	39	نعم
39.1%	25	لا
100.0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير بيانات الجدول رقم (30) إلى أن 60.9% من أفراد العينة يرون أن إدارة المؤسسة قد نجحت في تحقيق بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة، أي ما يعادل 39 موظفًا من أصل 64. في المقابل، يرى 39.1% من المبحوثين (25 موظفًا) أن هذا الهدف لم يتحقق بعد.

يُطرح هذا السؤال بهدف معرفة رأي الموظفين حول مدى نجاح إدارة المؤسسة في توفير بيئة تعليمية صحية ومستدامة، باعتبار أن جودة البيئة التعليمية تُعد من أهم مؤشرات التميز المؤسسي وتؤثر بشكل مباشر على فعالية العملية التعليمية وتحقيق الأهداف التربوية

وهذا التفاوت في الآراء يعكس إدراكاً إيجابياً لدى غالبية الموظفين بخصوص الجهود المبذولة لتحسين البيئة التعليمية، وهو مؤشر على توجه المؤسسة نحو معايير الجودة والتميز. ومع ذلك، فإن نسبة المعارضين غير ضئيلة، مما يستدعي التعمق في الأسباب التي تمنع بعض الموظفين من الإحساس بتحقيق بيئة تعليمية مثالية، مثل نقص الموارد، أو ضعف في بعض المرافق، أو غياب استقرار تنظيمي، و رغم تحقيق نسبة مقبولة من الرضا حول جودة البيئة التعليمية، إلا أن استمرار تطوير البنية التحتية وتعزيز المعايير الصحية والتربوية يبقى ضرورياً لضمان استدامة الجودة وتحقيق رضا أوسع بين جميع العاملين.

الجدول رقم (08) يوضح مرافقة المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية

هل ترافق المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية	التكرار	النسبة %
نعم	28	43.8%
لا	36	56.3%
المجموع	64	100.0%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير نتائج الجدول إلى أن 43.8% فقط من أفراد العينة أكدوا أن المؤسسة ترافق الأساتذة بفاعلية في استخدام تقنيات التحول الرقمي، بينما يرى 56.3% عكس ذلك. يعكس هذا التوزيع وجود قصور نسبي في الدعم المؤسسي للأساتذة في مجال التحول الرقمي، مما قد يؤثر سلباً على فعالية

إدماج التكنولوجيا في العملية التعليمية. ويمكن الاستنتاج أن نجاح الرقمنة في المؤسسات التربوية لا يرتبط فقط بتوفير الأدوات، بل أيضاً بوجود استراتيجية واضحة للمرافقة والتكوين المستمر.

الجدول رقم (09): يوضح دور القيادة الإدارية في جعل التسيير الإداري أكثر سهولة

هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة						حسب رأيكم هل ساهمت الرقمنة في جعل التسيير الإداري أكثر سهولة وشفافية
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	51	54.9%	28	45.1%	23	نعم
100%	13	46.2%	06	53.8%	07	لا
100%	64	53.1%	34	46.9%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم (10)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 53.1% من المبحوثين الذين صرحوا أن المؤسسة التربوية لا تمتلك قيادة ذات كفاءة تسييرية تتبع أساليب الإدارة الحديثة ، تدعمها في ذلك نسبة 54.9% من موظفي الذين يقرون أن الرقمنة هي من جعلت التسيير الإداري أكثر سهولة وشفافية ، تليها نسبة 46,2 من موظفي الذين ينفون مساهمة الرقمنة في حل التسيير الإداري أكثر سهولة وشفافية، تقابلها في ذلك نسبة 46.9% من المبحوثين الذين صرحوا وجود قيادة ذات كفاءة تسييرية تتبع أساليب الإدارة الحديثة، تدعمها في ذلك نسبة 53,8% من موظفي الذين يعتقدون أن الرقمنة لم تساهم في جعل التسيير أكثر سهولة شفافية ، تليها نسبة 45,1% من موظفي الذين يقرون بمساهمة الرقمنة في جعل التسيير الإداري أكثر سهولة وشفافية.

و من خلال النتائج بنين عن مفارقة لافتة، حيث إن الرضا عن أثر الرقمنة لا يرتبط بالضرورة بتقييم إنجابي للقيادة الإدارية. هذا يشير إلى أن نجاح الرقمنة قد يُعزى أحياناً إلى أدوات وآليات رقمية قائمة، لا إلى كفاءة القيادة بحد ذاتها، ما يستدعي تعزيز تكامل الأدوار بين التكنولوجيا والإدارة لتحسين الأداء العام.

نستنتج مما سبق أن للقيادة الإدارية دور مهم في التسيير الإداري الجيد غير أن الرقمنة عملية منفصلة على القيادة الإدارية بمفهومها الكلاسيكي لان الرقمنة في المؤسسات التربوية أصبحت من مهام الإدارة والأستاذ التسوية العمليات الإدارية والبيداغوجية بطريقة سريعة.

الجدول رقم (10): يوضح مساهمة الرقمنة في دعم أداء الموظفين داخل المؤسسة التربوية و

علاقته بتحقيق إدارة فعالة ذات جودة مستدامة

هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة						هل تساعد الرقمنة الموظفين العاملين داخل المؤسسة في
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	09	22.2%	02	77.8%	07	تحسين الإتصال الداخلي
100%	26	42.3%	11	57.7%	15	حفظ المعلومات
100%	29	41.4%	12	58.6%	17	سهولة الحصول على المعلومات
100%	64	39.1%	25	60.9%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم (11) وحسب الإتجاه العام فإن نسبة 60.9% من الموظفين صرحوا بأن الرقمنة ساعدت المؤسسة على تحقيق بيئة تعليمية ذات جودة مستدامة، تدعمها في نسبة 77.8% من الموظفي العاملين في المؤسسة أن الرقمنة تساهم في تحسين الإتصال الداخلي، تليها نسبة 58.6% من الموظفين يرون أن الرقمنة تساهم في سهولة الحصول على المعلومات، وتدعمها في ذلك نسبة 57.7% من موظفين المؤسسة يرون أن الرقمنة تساهم في حفظ

المعلومات، في حين يرى 39.1 من المبحوثين ان إدارة المؤسسة لم تحقق بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة تدعمها في ذلك نسبة 42.3 من الموظفين يرون ان الرقمنة لا تساهم في حفظ المعلومات، تدعمها في ذلك نسبة 41.4 من الموظفين يرون ان الرقمنة لا تسهل الحصول على المعلومات في حين أن نسبة 22.2 من الموظفين يرون أن الرقمنة لا تحسن الإتصال الداخلي.

ومن خلال النتائج يتضح لنا أن الرقمنة تمثل دورا مهما في تحقيق إدارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة من خلال تحسين الاتصال الداخلي وسرعة الوصول للمعلومات، في حين أن بعض الموظفين يرون عكس ذلك وذلك راجع لفكرة مقاومة التغيير ونقص التكوين والتوعية الرقمية. نستنتج مما سبق أن مساهمة الرقمنة لها دور مهم في مساعدة الموظفين العاملين في المؤسسة التربوية في تحقيق بيئة تعليمية صحية من خلال الاتصال الداخلي والتسيير الرقمي الفعال.

الجدول رقم (11) يوضح ظل إدخال عامل الرقمنة على قطاع التربية في المؤسسات التربوية، هل

تحولت مختلف التعاملات الإدارية والبيداغوجية الى شكل

النسبة %	التكرار	هل تحولت مختلف التعاملات الإدارية والبيداغوجية الى شكل؟
14.1%	09	إلكتروني
28.1%	18	لا زالت في شكلها الورقي
57.8%	34	الاثنين معا
100,0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير بيانات الجدول رقم (12) إلى أن غالبية الموظفين (57.8%) يرون أن التعاملات الإدارية والبيداغوجية داخل المؤسسات التربوية تتم بالشكلين معاً: الورقي والإلكتروني، وهو ما يعكس مرحلة انتقالية في مسار الرقمنة. بينما يرى 28.1% أن هذه التعاملات لا تزال تعتمد على الشكل الورقي التقليدي، في حين أفاد 14.1% فقط بأن التعاملات أصبحت إلكترونية بالكامل.

مع اعتماد الرقمنة في قطاع التربية، بدأت المؤسسات التربوية في إعادة تنظيم مختلف تعاملاتها الإدارية والبيداغوجية، بما يتماشى مع متطلبات العصر الحديث. ويهدف هذا السؤال إلى معرفة مدى انتقال هذه التعاملات من الشكل التقليدي إلى الشكل الرقمي، ومدى تأثير ذلك على أساليب التسيير داخل المؤسسة

وتُبرز هذه النتائج أن الرقمنة في قطاع التربية لم تكتمل بعد، بل ما زالت في طور التدرج، مما يتطلب المزيد من الدعم والتكوين لتسريع الانتقال نحو الإدارة الرقمية الشاملة وتحقيق الفعالية المرجوة.

الجدول رقم (12) يوضح المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني

هل المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني	التكرار	النسبة %
نعم	29	45.3%
لا	35	54.7%
المجموع	64	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير نتائج الجدول إلى أن 54.7% من الموظفين يرون أن المؤسسات التربوية لا تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني، مقابل 45.3% فقط أفادوا بأنها تُستخدم بشكل منتظم. ويهدف هذا السؤال إلى معرفة مدى اعتيادية استخدام الرقمنة في هذه المؤسسات، وهل أصبحت تُمارس بشكل روتيني ضمن سير العمل اليومي أم ما زالت تُستخدم بشكل محدود أو ظرفي وتعكس هذه النسب وجود تفاوت واضح في مستوى اعتماد الرقمنة داخل المؤسسات، مما يشير إلى أن التحول الرقمي لم يتحقق بعد بشكل كامل أو موحد. هذا الوضع قد يكون ناتجاً عن غياب التجهيزات التقنية الكافية، أو ضعف التكوين، أو مقاومة التغيير داخل بعض المؤسسات، مما يستدعي مزيداً من الجهود لتكريس استخدام الرقمنة كأداة أساسية وروتينية في العمل التربوي والإداري. وفيما يلي عرض لنتائج هذا السؤال:

الجدول رقم (13): يوضح توزيع آراء الموظفين حول تحول التعاملات الإدارية والبيداغوجية إلى الشكل الرقمي وعلاقة ذلك باستخدام الإدارة لأنظمة رقمية لتقليل الأعباء الإدارية الورقية

هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية						في ظل إدخال عامل الرقمنة على قطاع التربية في المؤسسات التربوية، هل تحولت مختلف التعاملات الإدارية والبيداغوجية الى شكل
نعم		لا		المجموع		
التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	
05	55.6%	04	44.4%	09	100%	إلكتروني
05	27.8%	13	72.2%	18	100%	لا زالت في شكلها الورقي
19	51.4%	18	48.6%	37	100%	الإثنين معا
29	45.3%	35	54.7%	64	100%	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: من خلال النتائج الإحصائية للجدول أعلاه، وبحسب الاتجاه العام، فإن نسبة 55.6% من الباحثين صرحوا بأن المؤسسات التربوية تحولت مختلف التعاملات الإدارية والبيداغوجية الى شكل إلكتروني، تدعمها في ذلك نسبة 45.3 من الباحثين صرحوا ان الادارة تستخدم أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية، كما صرح 51.4 من الباحثين ان التعاملات الإدارية في الشكل الإلكتروني والورقي معا، في حين نسبة 27.8 صرحوا أن الإدارة تستخدم أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية، كما صرح 48.6 من الموظفين ان الإدارة تعتمد في تعاملتها الإدارية على الشكل الإلكتروني والورقي معا، في حين 72.2% من الموظفين بأن الإدارة تستخدم أنظمة رقمية لتقليل الأعباء، في حين أن نسبة 44.4 من الموظفين صرحوا ان المؤسسات التربوية تعاملها الإداري إلكتروني في حين نسبة 54.7 من الموظفين صرحوا ان الإدارة تستخدم أنظمة رقمية لتخفيف الأعباء الإدارية الورقية .

ومن خلال النتائج يتضح لنا أن الإدارة في المؤسسات التربوية كانت تعاملاتها الكترونية رقمية في تعاملتها الإدارية البيداغوجية مما ساهم في مساعدة الإدارة على تبنيتها أنظمة رقمية للإبتعاد عن الأنظمة الورقية التقليدية.

نستنتج أن تطبيق مشروع الرقمنة في الإدارة التربوية لاق قبولا ملحوظا من خلال تعزيز والتكيف مع التعاملات الرقمية لتسهيل التسيير الإداري والتقليل من النمط التقليدي لتخفيف الأعباء الإدارية.

الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين الاستخدام الروتيني للرقمنة في المؤسسات التربوية واعتماد الإدارة على الأنظمة الرقمية لتقليل الأعباء الإدارية

هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية						هل المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي و روتيني
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	29	48.3%	14	51.7%	15	نعم
100%	35	60%	21	40%	14	لا
100%	64	54.7%	35	45.3%	29	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم (15) إلى أن نسبة الاتجاه العام و البالغة قيمته 54.7% من المبحوثين أكدوا أن الإدارة لا تستخدم الأنظمة الرقمية لتقليل الأعباء الإدارية الورقية، وهو ما يعكس استمرار الهيمنة النسبية للأساليب التقليدية في التسيير، ويعكس أيضاً بطئاً في تبني الحلول الرقمية داخل المؤسسات التربوية. كما تدعمها 60% من الموظفين الذين يرون أن الرقمنة غير مستخدمة بشكل روتيني بأن الإدارة فعلاً لا تعتمد على الأنظمة الرقمية لتقليل الأعباء، ما يدل على وجود توافق بين الإدراك العام لغياب الرقمنة وتقصير فعلي في تطبيقها. من ناحية أخرى، أشار 48.3% من الموظفين الذين يرون أن الرقمنة تُستخدم بشكل روتيني إلى أن الإدارة لا تطبق الرقمنة

لتقليل الأعباء، مما يكشف عن وجود فجوة بين المظهر الخارجي لاستخدام الرقمنة وتوظيفها العملي في التسيير الإداري، ما قد يدل على رقمنة شكلية غير مؤثرة فعليًا. وبالمقابل، صرّح 45.3% من مجموع المبحوثين بأن الإدارة تستخدم الأنظمة الرقمية لتقليل الأعباء، ما يُظهر وجود بوادر تحوّل في بعض المؤسسات، رغم أنها لا تزال دون المستوى المأمول. وفي الاتجاه الإيجابي، نجد أن 51.7% من الموظفين الذين يعتبرون أن الرقمنة أصبحت ممارسة روتينية، أكدوا أن الإدارة تعتمد فعليًا على الأنظمة الرقمية لتخفيف الأعباء، ما يعزز وجود علاقة إيجابية بين الاستخدام المنتظم للرقمنة والتوظيف الفعلي لها. أما النسبة الباقية، 40% من الذين أنكروا وجود رقمنة روتينية، فقد أقرّوا رغم ذلك بوجود نوع من الاعتماد الرقمي، وهو ما قد يشير إلى تطبيق جزئي للرقمنة في بعض الجوانب الإدارية دون أن يتحوّل إلى نمط عملي شامل. ومن خلال النتائج يتضح أن هناك تباينًا في إدراك واستخدام الرقمنة داخل المؤسسات التربوية، حيث تتواجد ممارسات رقمية متفاوتة بين الشكلية والفعالة، ويستدعي ذلك الانتقال من الرقمنة الجزئية نحو نمط إداري شامل ومنتظم يعتمد الرقمنة كأداة رئيسية لتقليل الأعباء وتحقيق فعالية الأداء. نستنتج أن الإدارة التربوية رغم ادراجها مشروع الرقمنة غير أن مازالت لا تستخدمها فعليًا في التعاملات تعتبرها ثانوية وشكلية فقط وهذا ما يعكس هيمنة الأساليب التقليدية في الإدارة التربوية.

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين التكوين الرقمي وتقدير كفاءة القيادة الإدارية داخل

المؤسسات التربوية

هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة			هل شاركتكم في تربية وملتقيات تكوينية حول كيفية
المجموع	لا	نعم	

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	استغلال الأرضية الرقمية
100%	29	58.6%	17	41.4%	12	نعم
100%	35	48.6%	17	51.4%	18	لا
100%	64	53.1%	34	46.9%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير نتائج الإحصائية للجدول رقم (16) وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 53.1% من الموظفين يرون أن مؤسساتهم لا تمتلك قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة، وهو ما يعكس حالة من عدم الرضا العام حول أداء القيادات التربوية وقدرتها على مواكبة التغيرات الرقمية والتنظيمية. تدعمها نسبة 58.6% من الذين شاركوا في تربصات وملتقيات تكوينية حول استغلال الأرضية الرقمية أن مؤسساتهم لا تتوفر على قيادة كفؤة، وهو ما يكشف عن فجوة بين التكوين الممنوح للموظفين وبين الأداء القيادي الفعلي داخل المؤسسات، ويثير تساؤلات حول قدرة الإدارة على تفعيل ما يتم اكتسابه في التكوينات. من جهة أخرى، فإن 48.6% من الموظفين الذين لم يشاركوا في التكوينات، رأوا أن القيادة الإدارية تمتلك كفاءة وتتبنى أساليب حديثة، ما قد يشير إلى وجود تفاوت بين المؤسسات أو تأثير عوامل أخرى كالتجربة المهنية أو الانطباعات الفردية. كما أشار 46.9% من مجموع الباحثين إلى أن القيادة فعلياً تظهر كفاءة وتتبنى أساليب إدارة حديثة، وهي نسبة تُظهر أن هناك نماذج إيجابية موجودة، وإن كانت دون الأغلبية. في المقابل، أفاد 51.4% من الموظفين الذين لم يستفيدوا من أي تكوين، بأن القيادة غير كفؤة ولا تتبع أساليب حديثة، ما يُبرز الأثر السلبي لغياب التكوين الرقمي على تقييم واقع القيادة. وأخيراً، فإن 41.4% فقط من الموظفين الذين شاركوا في التكوينات يرون أن القيادة الإدارية فعالة، وهو ما يعكس ضعف ترجمة نتائج التكوين إلى ممارسات قيادية ملموسة.

وبناءً على هذه المعطيات.

ومن خلال النتائج يتضح أن غياب قيادة إدارية فعالة يشكل أحد أهم العوائق أمام التحول الرقمي الفعلي داخل المؤسسات التربوية، وأن التكوين وحده غير كافٍ ما لم يصاحبه تحديد في أنماط القيادة وتفعيل فعلي للمكتسبات على مستوى الإدارة.

نستنتج أن الإدارة التربوية ذات قيادة إدارية فعالة يجب ان ترتبط بموظفين لهم القدرة وتكوين فعال على الممارسات الادارية الرقمية التي تعتمد علي الأساليب الحديثة وكذلك الموظفين لابد ان يتعاملوا مع قيادة ادارية ذات كفاءة فعالة.

الجدول رقم (16): يوضح آراء الموظفين حول فعالية الاتصال والتواصل مع الإدارة المدرسية

حسب المناصب

هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية						كم عدد الموظفين الموجودين في المؤسسة الذين يعملون بالرقمنة
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	28	32.1%	09	67.9%	19	المدير
100%	12	25%	03	75%	09	نائب المدير
100%	24	8.3%	02	91.7%	22	أمانة المدير
100%	64	21.9%	14	78.1%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية الجدول (17) أعلاه وحسب الاتجاه العام نسبة 78.1% من موظفي المؤسسة يرون وجود اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية، مع تباين ملحوظ بين المناصب المختلفة؛ إذ تصل نسبة الرضا إلى 91.7% بين أمانة المدير، و75% بين نواب المدير، و67.9% بين المديرين، الذين يشكلون أدنى نسبة رضا عن التواصل. في المقابل، يرى 21.9% من الموظفين عدم وجود تواصل فعال، وتُسجّل أعلى نسبة عدم رضا بين المديرين (32.1%)، تليها 25% لدى نواب المدير، و8.3% فقط في صفوف أمانة المدير.

ومن خلال النتائج أن فعالية التواصل تبدو أعلى في المستويات التنفيذية القريبة من مركز القرار، مثل أمانة المدير، بينما يُلاحظ تراجعها لدى المديرين أنفسهم، رغم كونهم في موقع القيادة. هذا المفارقة قد تُعزى إلى انشغال المديرين بالأعباء الإدارية أو افتقارهم لقنوات تواصل أفقية وعمودية فعالة داخل المؤسسة، ما يعزز الإحساس بالعزلة الإدارية ويضعف التنسيق العام.

نستنتج انه تعزيز جودة الاتصال لا يجب أن يقتصر على الواجهات التنفيذية، بل ينبغي أن يمتد ليشمل المديرين أنفسهم، من خلال توفير آليات تواصل داخلية أكثر تفاعلية، مثل الاجتماعات الدورية، التغذية الراجعة الرسمية، أو منصات رقمية داخلية. إن تفعيل هذه الوسائل من شأنه أن يدعم التكامل الوظيفي ويعزز الانسجام بين مختلف المستويات داخل الهيكل الإداري، بما ينعكس إيجابياً على المناخ التربوي العام للمؤسسة.

الجدول رقم (17): يوضح آراء الموظفين حول علاقة الثقافة الرقمية الفردية بفعالية مرافقة

المؤسسة للأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي

هل ترافق المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية						هل للموظف ثقافة رقمية تجعله قادر و متحكم في الوسائل و البرمجيات
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	33	51.5%	17	48.5%	16	نعم
100%	31	61.3%	19	38.7%	12	لا
100%	64	56.2%	36	43.8%	28	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية للجدول (18) أعلاه وحسب الاتجاه العام نسبة 56.2% من الموظفين يرون أن المؤسسة لا ترافق الأساتذة بفاعلية في استخدام تقنيات التحول الرقمي، تدعمها النسبة 61.3% من الموظفين الذين يفتقرون إلى ثقافة رقمية تمكنهم من التحكم في الوسائل

والبرمجيات، بينما يرى 51.5% من الموظفين الذين لديهم ثقافة رقمية أن المؤسسة لا تواكب الأساتذة بشكل كافٍ. بالمقابل، 43.8% فقط من إجمالي الموظفين يؤكدون وجود مرافقة فعالة، بينهم 48.5% ممن يمتلكون ثقافة رقمية مقارنة بـ 38.7% من غيرهم. يعكس هذا التفاوت وجود فجوة واضحة بين امتلاك الثقافة الرقمية والتمكن من التقنيات وبين الدعم المؤسسي الفعلي للأساتذة.

ومن خلال النتائج يتضح أن الفجوة القائمة بين امتلاك الثقافة الرقمية لدى الموظفين ومستوى المرافقة الفعلية المقدمة من المؤسسة تُعد من أبرز التحديات التي تعيق التحول الرقمي الفعّال في البيئة التربوية. إن غياب مرافقة مدروسة ومستدامة يُضعف من استفادة الموظفين، حتى المؤهلين منهم، من التقنيات الرقمية، مما يجعل الحاجة ملحةً لتطوير برامج تكوين مستمرة، ومرافقة مهنية شاملة تهدف إلى تحويل الثقافة الرقمية الفردية إلى ممارسة جماعية مؤسسية مدعومة إدارياً وتربوياً. نستنتج ان الثقافة الرقمية للموظف يجب ان تدعمها مرافقة المؤسسة في استخدام التقنيات الرقمية وذلك لتعزيز التحديات التي تعيق التحول الرقمي في التسيير الإداري.

2- عرض بيانات الفرضية الثانية و تحليلها :

الجدول رقم (18) يوضح نوعية فضاء الاستاذ

النسبة %	التكرار	فضاء الأستاذ عبارة عن
40.6%	26	نظام رقمي
15.6%	10	نظام اعلامي مدمج

الإثنين معا	28	43.8%
المجموع	64	100.0%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير نتائج الجدول إلى أن 40.6% من أفراد العينة يرون أن فضاء الأستاذ عبارة عن نظام رقمي، بينما يعتقد 15.6% أنه نظام إعلامي مدمج، في حين يرى 43.8% أن فضاء الأستاذ يجمع بين النظام الرقمي والإعلامي المدمج معاً. يعكس هذا التوزيع تنوعاً في فهم واستيعاب أفراد العينة لطبيعة فضاء الأستاذ، مما يدل على الحاجة إلى توضيح وتعزيز الوعي حول خصائص وأدوار هذا الفضاء لتحقيق استغلال أفضل له في دعم الاتصال والتفاعل مع الإدارة.

الجدول رقم (19) يوضح يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ

هل يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ	التكرار	النسبة %
نعم	36	56.3%
لا	28	43.8%
المجموع	64	100.0%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن 56.3% من الموظفين يرون أن فضاء الأستاذ يساهم في تطوير الأداء المهني للأستاذ، مقابل 43.8% لا يرون ذلك. تعكس هذه النتائج وجود انقسام نسبي في آراء الموظفين حول فعالية فضاء الأستاذ، مما يشير إلى حاجة لتعزيز دور هذا الفضاء وتحسين استخدامه لتحقيق تأثير أكبر في تطوير الأداء المهني ودعم الأساتذة بشكل أكثر فاعلية.

الجدول رقم (20) يوضح مدى سهولة استخدام فضاء الأستاذ

هل يتسم فضاء الأستاذ بسهولة الاستخدام	التكرار	النسبة %
---------------------------------------	---------	----------

79.7%	51	نعم
20.3%	13	لا
100.0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير النتائج إلى أن غالبية الموظفين، بنسبة 79.7%، يرون أن فضاء الأستاذ يتسم بسهولة الاستخدام، في حين أفاد 20.3% منهم أنه لا يتمتع بهذه السهولة. تعكس هذه المعطيات مستوى جيداً من القبول لدى المستخدمين، مما يُعد مؤشراً إيجابياً على فعالية تصميم الواجهة وسلاسة التعامل معها. ومع ذلك، فإن نسبة غير قليلة ترى صعوبات في الاستخدام، ما يستدعي النظر في تحسينات إضافية أو توفير دعم تقني وتكويني للفئات التي تواجه تحديات في التعامل مع الفضاء الرقمي.

الجدول رقم (21) فضاء الأستاذ ضروري لتعزيز التفاعل والتواصل مع ادارة المؤسسة

النسبة %	التكرار	هل تعتقد أن فضاء الأستاذ ضروري لتعزيز التفاعل والتواصل مع ادارة المؤسسة
76.6%	49	نعم
23.4%	15	لا
100.0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تُظهر نتائج الجدول أن نسبة 76.6% من الموظفين يرون أن فضاء الأستاذ يمثل أداة ضرورية لتعزيز التفاعل والتواصل مع إدارة المؤسسة، مقابل 23.4% لا يتفقون مع هذا الرأي. ويعكس هذا التوزيع أن أغلب المستخدمين يدركون أهمية هذه المنصة الرقمية في تيسير تدفق المعلومات، تسريع الإجراءات الإدارية، وتحسين التنسيق بين الأطراف التربوية، مما يبرز الحاجة إلى دعم استخدامها وتوسيع مجالات توظيفها داخل المؤسسات التعليمية.

في ظل تطور أساليب العمل التربوي، أصبح التفاعل الفعّال بين الأستاذ وإدارة المؤسسة عنصراً مهماً لضمان جودة الأداء وتنظيم المهام. يسعى هذا السؤال إلى معرفة ما إذا كان فضاء الأستاذ يُعد أداة ضرورية لتعزيز هذا التفاعل والتواصل، من خلال تسهيل تبادل المعلومات، تبليغ التعليمات، ومتابعة مختلف الجوانب الإدارية والبيداغوجية بشكل مباشر وفعّال

الجدول رقم (22): يوضح آراء الموظفين حول استخدام إدارة المؤسسة للمنصات الرقمية

لمتابعة الأداء والتقييم حسب نوع فضاء الأستاذ

هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ						فضاء الأستاذ عبارة عن
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	26	46.2%	12	53.8%	14	نظام رقمي
100%	10	30%	03	70%	07	نظام اعلامي مدمج
100%	28	7.1%	02	92.9%	26	الإثنين معا
100%	64	26.6%	17	73.4%	47	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه (23) إلى أن نسبة الاتجاه العام بلغت 73.4% من الموظفين الذين يؤكدون أن إدارة المؤسسة تستعمل منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ، وهي نسبة تُظهر توجّهاً إيجابياً نحو رقمنة العمليات الإدارية التربوية. ويُسجّل أعلى مستوى من الرضا بفعالية هذه المنصات لدى فئة المستخدمين الذين يعتمدون على النظامين الرقمي والإعلامي بشكل مدمج، بنسبة 92.9%، مما يدل على أن الدمج بين الأدوات يُعزز التكامل ويوفر مرونة وفعالية في استخدام الموارد التكنولوجية. يلي ذلك فئة مستخدمي النظام الإعلامي فقط بنسبة 70%، ثم فئة مستخدمي النظام الرقمي فقط بنسبة 53.8%.

في حين، يرى 26.6% من الموظفين أن الإدارة لا تعتمد على هذه المنصات، وتُسجّل النسبة الأعلى بينهم لدى مستخدمي النظام الرقمي فقط (46.2%)، ما قد يشير إلى محدودية فعالية هذا النظام بمفرده في تشكيل انطباع إيجابي حول ممارسات الإدارة الرقمية، في حين تنخفض هذه النسبة إلى 30% لدى مستخدمي النظام الإعلامي، وتصل إلى أدناها (7.1%) لدى من يجمعون بين النظامين.

و من خلال النتائج الإحصائية: يمكن استنتاج أن التنوع والتكامل في استخدام الأدوات الرقمية يضطلع بدور حاسم في ترسيخ ثقافة التقييم والمتابعة الرقمية داخل المؤسسة. إذ كلما توفرت بيئة رقمية متنوعة وشاملة تشكل رضا على فاعلية الرقمنة في التسيير الإداري. نستنتج: ان المؤسسة التربوية التي تمتلك قيادة ذات كفاءة تسييرية تتبع أساليب حديثة لمتابعة انشغالات الاساتذة من طرف الوزارة الوصية في استخدام المنصات الرقمية، مما يدعم ضرورة انتهاج مقارنة متعددة الأدوات والوسائط التقنية لتعزيز جودة الممارسات الإدارية والتربوية.

الجدول رقم (23): يوضح العلاقة بين مساهمة فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني وتشجيع

المؤسسة لاستخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء

هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء						هل يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ
المجموع		لا		نعم		
التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	

نعم	31	86.1%	05	13.9%	36	100%
لا	16	57.1%	12	42.9%	28	100%
المجموع	47	73.4%	17	26.6%	64	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه ان العلاقة بين مساهمة فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني وتشجيع المؤسسة على استخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء، حيث بلغ الاتجاه العام 73.4% من الموظفين الذين يؤكدون أن المؤسسة تشجع على استخدام هذه المنصات. وتبرز هذه النسبة بشكل ملحوظ لتبلغ 86.1% بين من يرون أن فضاء الأستاذ يساهم في تطوير أدائهم المهني، مما يدل على إدراك عالٍ لأثر الرقمنة في تحسين كفاءة العمل التربوي. في المقابل، تنخفض النسبة إلى 57.1% فقط لدى من لا يعتقدون أن الفضاء يؤثر على أدائهم، ما يعكس تصورًا أقل اندماجًا في البيئة الرقمية. أما من يرون أن المؤسسة لا تشجع على استخدام منصات التواصل، فيمثلون 26.6% من الإجمالي، وترتفع هذه النسبة إلى 42.9% في صفوف من لا يعترفون بدور فضاء الأستاذ، مقارنة بـ 13.9% فقط بين من يعترفون بأهميته.

و من خلال نتائج الاحصائية، يتضح وجود علاقة ترابطية واضحة بين فاعلية فضاء الأستاذ في تحسين أداء المدرّسين وموقف المؤسسة من التحول الرقمي في تواصلها مع الأولياء. فكلما زاد إيمان الموظفين بأثر الرقمنة على مهامهم المهنية، زاد إدراكهم لجدوى تبني المؤسسة لمنصات التواصل الحديثة.

نستنتج مما سبق أهمية توجيه جهود التطوير نحو تشجيع المؤسسة استخدام محتوى فضاء الأستاذ وتكثيف التكوين حول استخدامه، لأنه لا يعزز فقط الأداء المهني، بل يساهم أيضًا في ترسيخ ثقافة رقمية شاملة داخل البيئة التربوية، قائمة على الشفافية والتفاعل المستمر مع مختلف الشركاء، وعلى رأسهم الأولياء.

الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين سهولة استخدام فضاء الأستاذ وتشجيع المؤسسة لاستخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء

هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء						هل يتسم فضاء الأستاذ بسهولة الإستخدام
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	51	25.5%	13	74.5%	38	نعم
100%	13	30.8%	04	69.2%	09	لا
100%	64	26.6%	17	73.4%	47	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه انا العلاقة بين سهولة استخدام فضاء الأستاذ وتشجيع المؤسسة لاستخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء، حيث يشير الاتجاه العام إلى أن 73.4% من الموظفين يؤكدون أن المؤسسة تشجع استخدام هذه المنصات. وتدعم هذه النسبة بـ 74.5% بين من يرون أن فضاء الأستاذ سهل الاستخدام، بينما تنخفض إلى 69.2% بين من يعتبرونه غير سهل الاستخدام. في المقابل، يرى 26.6% من الموظفين أن المؤسسة لا تشجع على استعمال هذه المنصات، وتبلغ هذه النسبة 30.8% في صفوف من يجدون صعوبة في استخدام فضاء الأستاذ، مقارنة بـ 25.5% فقط لدى من يرونه سهلاً. من خلال النتائج الاحصائية يتبين وجود ارتباط إيجابي بين سهولة استخدام فضاء الأستاذ ومدى تشجيع المؤسسة على التواصل الرقمي، مما يعكس أن تجربة المستخدم تلعب دوراً محورياً في دعم تبني الوسائل التكنولوجية الحديثة.

نستنتج أن تحسين واجهة الاستخدام وتبسيط العمليات داخل الفضاء الرقمي من طرف المؤسسة التربوية تمثل خطوة أساسية نحو تعزيز ثقافة التواصل الرقمي الفعال، مع الاساتذة أو بين مختلف الفاعلين التربويين داخل المؤسسة.

الجدول رقم (25): يوضح العلاقة بين ضرورة فضاء الأستاذ لتعزيز التفاعل والتواصل مع إدارة المؤسسة ووجود اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية

هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية						هل تعتقد أن فضاء الأستاذ ضروري لتعزيز التفاعل والتواصل مع ادارة المؤسسة
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	49	22.4%	11	77.6%	38	نعم
100%	15	20%	03	80%	12	لا
100%	64	21.9%	14	78.1%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه ان العلاقة بين ضرورة فضاء الأستاذ لتعزيز التفاعل والتواصل مع إدارة المؤسسة بوجود اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية، يظهر أن 78.1% من الموظفين يرون وجود تواصل فعال مع الإدارة. ومن الموظفين الذين لا يعتبرون فضاء الأستاذ ضرورياً، تصل نسبة التواصل الفعال إلى 80%، وهي نسبة أعلى قليلاً مقارنة بـ 77.6% لدى من يرون فضاء الأستاذ ضرورياً. بالمقابل، 21.9% من الموظفين يرون عدم وجود تواصل فعال، مع نسب قريبة من 22.4% لدى المؤيدين لضرورة فضاء الأستاذ و20% لدى غير المؤيدين، استناداً إلى هذه النتائج، يتبين أن وجود فضاء الأستاذ ليس العامل الوحيد الذي يؤثر في فعالية التواصل مع الإدارة، إذ من المحتمل أن تلعب عوامل أخرى إدارية وتقنية دوراً مهماً في تعزيز هذا التواصل.

نستنتج ان الاتصال الفعال مع إدارة المدرسة يتم من خلال الأرضية الرقمية لفضاء الاستاد لتحسين بيئة التواصل داخل المؤسسة، تعزيز قدرات الإدارة، وتحسين آليات التفاعل مع الأطراف المعنية لضمان تواصل فعال ومستدام.

الجدول رقم (26): يوضح الصعوبات التي تواجه الأساتذة في استخدام فضاء الأستاذ وعلاقة ذلك بفاعلية مرافقة المؤسسة لهم في استخدام تقنيات التحول الرقمي

هل ترافق المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية						ماهي الصعوبات التي تواجهها في استخدام هذا الفضاء
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	26	53.8%	14	46.2%	12	صعوبة في فتح الحساب
100%	30	46.7%	14	53.3%	16	صعوبة في تفعيل الحساب
100%	2	100%	2	0%	0	صعوبة تحديث المعلومات
100%	2	100%	2	0%	0	المعايير المتخذة في كلمة المرور
100%	4	100%	4	0%	0	لا أجد صعوبة
100%	64	56.2%	36	43.8%	28	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: يبين الجدول رقم (27) الصعوبات التي تواجه الأساتذة في استخدام فضاء الأستاذ وعلاقة ذلك بفاعلية مرافقة المؤسسة لهم في استخدام تقنيات التحول الرقمي، حيث يُظهر الاتجاه العام أن 56.2% من الموظفين يرون أن المؤسسة لا ترافق الأساتذة بفاعلية، مع تسجيل نسبة 100% لدى من يواجهون صعوبات في تحديث المعلومات، معايير كلمة المرور، أو الذين لا يواجهون صعوبات، مما

يبرز حدة هذه المشكلات وتأثيرها الكبير على تجربة الاستخدام. كما تبلغ نسبة عدم المرافقة 53.8% بين من يعانون صعوبة في فتح الحساب، و46.7% بين من يواجهون صعوبة في تفعيل الحساب. في المقابل، يعتقد 43.8% من الموظفين أن هناك مرافقة فعالة من المؤسسة، منهم 53.3% ممن يواجهون صعوبات في تفعيل الحساب، و46.2% من الذين يعانون صعوبة في فتح الحساب، بينما لا توجد حالات متابعة فعالة بين من يواجهون صعوبات تحديث المعلومات أو معايير كلمة المرور أو من لا يواجهون صعوبات.

من خلال النتائج الإحصائية يتبين أن الصعوبات التقنية المتعلقة بفتح وتفعيل الحسابات تمثل عائقاً رئيسياً يؤثر سلباً على فاعلية المرافقة المؤسسية للأساتذة في التحول الرقمي. نستنتج مما سبق انه من الضرورة على المؤسسة التربوية تعزيز الدعم والتدريب المستمر لضمان قدرة الأساتذة على تجاوز هذه العقبات، مما يساهم في تمكينهم من الاستفادة الكاملة من فضاء الأستاذ وتقنيات التحول الرقمي، وبالتالي تحسين جودة الأداء التربوي وفاعلية الإدارة الرقمية داخل المؤسسة.

الجدول رقم (27): يوضح العلاقة بين استفادة الموظفين من فضاء الأستاذ في الاطلاع على أهم الوثائق الإدارية وتحقيق إدارة المؤسسة لبيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة

هل حققتم إدارة المؤسسة لبيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة						هل يساعدك فضاء الأستاذ في الاطلاع على أهم الوثائق الإدارية
نعم		لا		المجموع		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	

نعم	32	68.1%	15	31.9%	47	100%
لا	07	41.2%	10	58.8%	17	100%
المجموع	39	60.9%	25	39.1%	64	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه ان العلاقة بين استفادة الموظفين من فضاء الأستاذ في الاطلاع على أهم الوثائق الإدارية وتحقيق إدارة المؤسسة لبيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة، حيث يظهر أن 60.9% من الموظفين يرون أن الإدارة حققت بيئة تعليمية صحية ومستدامة. وتصل هذه النسبة إلى 68.1% بين من يؤكدون استفادتهم من فضاء الأستاذ، بينما تنخفض إلى 41.2% بين من لا يستفيدون من هذا الفضاء. وعلى الجانب الآخر، يرى 39.1% من الموظفين أن الإدارة لم تحقق هذه البيئة، وتكون هذه النسبة مرتفعة إلى 58.8% بين من لا يستفيدون من فضاء الأستاذ مقارنة بـ 31.9% بين المستفيدين.

من خلال النتائج الإحصائية يتضح أن هذا التوزيع يعكس ارتباطاً إيجابياً وواضحاً بين استخدام فضاء الأستاذ والنجاح في تحقيق بيئة تعليمية صحية ومستدامة، مما يدل على أن الاطلاع المنتظم على الوثائق الإدارية عبر الفضاء الرقمي يسهم بشكل فعال في تعزيز مستوى الشفافية والتواصل داخل المؤسسة، ويُعزز من قدرة الإدارة على متابعة وتطوير بيئة التعلم بشكل مستمر. نستنتج مما سبق أهمية تمكين الموظفين من استخدام الأدوات الرقمية كوسيلة لتحسين الكفاءة الإدارية والدعم البيداغوجي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة الأداء التربوي والاستقرار البيئي في المؤسسة التعليمية.

الجدول رقم (28): يوضح العلاقة بين استخدام الإدارة لأنظمة رقمية لتقليل الأعباء الإدارية الورقية، ورأي الأساتذة في ما إذا كانت الرقمنة تسهل عملهم من خلال سحب وثائقهم الخاصة دون الحاجة إلى مراجعة الإدارة

هل تسهل الرقمنة	هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية
-----------------	--

المجموع		لا		نعم		عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	33	69.7%	23	30.3%	10	نعم
100%	31	38.7%	12	61.3%	19	لا
100%	64	54.7%	35	45.3%	29	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: من خلال النتائج الإحصائية يتضح ان العلاقة بين استخدام الإدارة لأنظمة رقمية لتقليل الأعباء الإدارية الورقية، ورأي الأساتذة في مدى تسهيل الرقمنة لعملهم من خلال إمكانية سحب وثائقهم الخاصة دون الحاجة إلى مراجعة الإدارة. يظهر الاتجاه العام أن 54.7% من الموظفين يرون أن الإدارة لا تستخدم أنظمة رقمية لتقليل الأعباء الورقية، وتبلغ هذه النسبة 69.7% لدى من يؤكدون أن الرقمنة تسهل عليهم عملهم، مقابل 38.7% فقط بين من لا يرون فائدة مباشرة للرقمنة في هذا الجانب. أما 45.3% من الموظفين فيرون أن الإدارة تعتمد على الأنظمة الرقمية، وتصل هذه النسبة إلى 61.3% لدى من لا يشعرون بأن الرقمنة تسهل عملهم، مقابل 30.3% فقط من المستفيدين منها فعليًا.

من خلال النتائج الإحصائية يتضح أن هناك نوعًا من التناقض الظاهر بين تقييم الأساتذة لفائدة الرقمنة على مستوى تسهيل عملهم، ومدى اعتماد الإدارة الفعلي على أنظمة رقمية متكاملة لتقليل الأعباء الورقية. هذا يشير إلى أن الرقمنة على مستوى الإدارة ما تزال جزئية أو شكلية، وربما غير متكاملة بالشكل الذي يسمح بتحسين الإجراءات الإدارية وتيسير مهام الأستاذ بشكل فعلي.

نستنتج ان الامر يستدعي تعزيز فعالية الأنظمة الرقمية، وتعميم استخدامها بشكل شامل، إلى جانب تحسين تدريب الموظفين وتطوير البنية التحتية التقنية، لضمان تحقيق فوائد ملموسة في

تخفيف الضغط الإداري، وتعزيز جودة أداء الأساتذة، وتحقيق نقلة نوعية في منظومة العمل الإداري والتربوي داخل المؤسسات.

3- نتائج تحليل الجداول المركبة لمحور " فضاء الأولياء ودوره في تعزيز جودة الخدمات التربوية " مع محور " ادارة التميز بالمؤسسات التربوية"

الجدول رقم (29) يوضح تشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع

الأولياء

النسبة %	التكرار	هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء
73.4%	47	نعم
26.6%	17	لا
100.0%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير نتائج الجدول رقم (31) إلى أن غالبية أفراد العينة يرون أن المؤسسة تستخدم وتشجع على استخدام منصات التواصل الرقمي مع الأولياء، بنسبة بلغت 73.4%، أي ما يعادل 47 موظفاً من أصل 64. في المقابل، أفاد 26.6% من المبحوثين، أي 17 موظفاً،

بعدم وجود هذا التوجه. تعكس هذه النسبة المرتفعة من الإيجابية توجهاً واضحاً نحو تعزيز الشراكة بين المؤسسة وأولياء الأمور عبر الوسائط الرقمية، وهو ما يساهم في تحسين جودة المتابعة التربوية وتسهيل التدخلات الاستباقية عند الحاجة، ويعد مؤشراً على وعي متزايد بأهمية الرقمنة في تحقيق تواصل فعال ومستدام داخل المنظومة التعليمية.

نستنتج انه في ظل التحول الرقمي الذي يشهده قطاع التربية، أصبحت مؤسسات التعليم مطالبة بتبني أدوات رقمية تعزز من تواصلها مع أولياء التلاميذ، بهدف ضمان متابعة فعّالة للمسار الدراسي وتحقيق شراكة تربوية مثمرة.

الجدول رقم (30) يوضح خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة

النسبة %	التكرار	كيف تجد خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة
10.9%	07	جودة عالية
73.4%	47	جودة متوسطة
15.6%	10	جودة ضعيفة
100%	64	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: تشير نتائج الجدول إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة، بنسبة 73.4%، تعتبر أن جودة خدمة فضاء الأولياء متوسطة، مما يدل على وجود درجة من الرضا، لكنها لا تصل إلى المستوى المطلوب أو المثالي. بينما يرى 10.9% فقط أن الخدمة عالية الجودة، وهو مؤشر على وجود فئة محدودة راضية تمامًا عن أداء المنصة. في المقابل، يرى 15.6% أن الخدمة ضعيفة، ما يكشف عن بعض أوجه القصور التي قد تتعلق بسهولة الاستخدام، أو توفر المعلومات، أو استقرار المنصة. وتُبرز هذه النتائج أهمية العمل على تحسين جودة الخدمة بشكل يلبي تطلعات المستخدمين ويعزز من دور الرقمنة في القطاع التربوي.

يسعى هذا السؤال إلى تقييم جودة الخدمات التي يقدمها فضاء الأولياء، من خلال تصنيفها إلى جودة عالية، متوسطة، أو ضعيفة. ويهدف ذلك إلى التعرف على مدى رضا الأولياء عن أداء المنصة الرقمية، من حيث سهولة الاستخدام، توفر المعلومات، وسرعة التفاعل. ويُعد هذا التقييم مؤشراً مهماً لتحسين الخدمات الرقمية في قطاع التربية وتطوير أدوات التواصل بين المدرسة والأسرة.

الجدول رقم (31) يوضح اقتراحات وحلول من طرف الأولياء

النسبة %	التكرار	هل هناك اقتراحات وحلول من طرف الأولياء
45.3%	29	نعم
54.7%	35	لا

المجموع	64	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 03)

التحليل: الجدول رقم (26) يوضح توزيع تكرارات ونسب مئوية لإجابات الأولياء حول وجود اقتراحات وحلول لتحسين فضاء الأولياء، حيث أشار 45.3% منهم إلى وجود اقتراحات وحلول، مقابل 54.7% لم يقدموا أي اقتراحات. تعكس هذه النتائج رغبة نسبة لا بأس بها من الأولياء في المساهمة في تطوير الخدمات التربوية الرقمية، مما يدل على أهمية فتح قنوات تواصل فعالة للاستماع لمقترحاتهم والعمل على تنفيذها لتعزيز جودة الفضاء الرقمي وخدمة العملية التعليمية بشكل أفضل. يهدف هذا السؤال إلى جمع آراء الأولياء حول إمكانية تقديمهم اقتراحات أو حلول من شأنها تحسين وتطوير خدمات فضاء الأولياء، وذلك لتعزيز جودة التواصل والفاعلية في النظام المعلوماتي التربوي. ويُعد التعرف على هذه الاقتراحات مؤشراً هاماً على مدى انخراط الأولياء ورغبتهم في المشاركة الفعالة في تحسين بيئة التعليم الرقمية.

الجدول رقم (32): يوضح العلاقة بين امتلاك الموظف للإنترنت ووسائل التكنولوجيا التي

تساعده في استخدام فضاء الأولياء وبين وجود اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية

هل تمتلك أنترنت ووسائل تكنولوجيا تساعدك في إستخدام فضاء الأولياء						هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%100	51	%9.8	05	%90.2	46	نعم
%100	13	%69.2	09	%30.8	04	لا
%100	64	%21.9	14	%78.1	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه و حسب الإتجاه العام 78.1% من الموظفين يرون وجود تواصل فعال، و تدعمها في ذلك 90.2% لدى من يمتلكون الوسائل التكنولوجية اللازمة، في حين تنخفض بشكل كبير إلى 30.8% لدى من يفتقرون لهذه الوسائل. أما 21.9% من الموظفين فيرون غياب التواصل الفعال، وتبلغ نسبة هؤلاء 9.8% فقط لدى من يمتلكون الوسائل التكنولوجية، مقارنة بـ 69.2% لدى من لا يمتلكونها.

من خلال النتائج الإحصائية يتضح وجود علاقة قوية وواضحة بين امتلاك الوسائل التكنولوجية وفعالية التواصل مع الإدارة، ما يشير إلى أن التمكين الرقمي للأولياء يعزز بشكل مباشر جودة الاتصال مع الإدارة. كما يؤكد هذا الأمر على أهمية توفير بنية تحتية رقمية متكاملة ومستدامة تضمن لجميع العاملين إمكانية الوصول إلى الأدوات التكنولوجية اللازمة. من دون ذلك، قد تواجه المؤسسات التربوية صعوبات في تحقيق تواصل فعال ومتسق بين الأطراف المختلفة نستنتج أن التمكين الرقمي لا يقتصر على مجرد توفير الأجهزة والاتصال بالإنترنت، بل يجب أن يترافق مع تدريب مستمر ودعم فني متواصل يعزز من مهارات المستخدمين وقدرتهم على استخدام هذه الوسائل بفعالية. هذا التكامل بين التقنية والكفاءات البشرية يعد عاملاً حاسماً في بناء بيئة تعليمية وإدارية متطورة تواكب التحولات الرقمية وتدعم أهداف الجودة والاستدامة داخل المؤسسات التربوية.

الجدول رقم (33): يوضح العلاقة بين زيارة موقع فضاء الأولياء بشكل مستمر، وتشجيع

المؤسسة لاستخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء

هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي						هل تزور موقع فضاء الأولياء باستمرار
لتعامل مع الأولياء						
نعم		لا		المجموع		
التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	نعم
24	77.4%	07	22.6%	31	100%	

لا	23	%69.7	10	%30.3	33	%100
المجموع	47	%73.4	17	%26.6	64	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين زيارة موقع فضاء الأولياء بشكل مستمر، وتشجيع المؤسسة لاستخدام منصات التواصل الرقمي في التعامل مع الأولياء، يُظهر في ذلك أن نسبة الإقبال العام 73.4% من الموظفين يرون أن المؤسسة تشجع على استخدام هذه المنصات، تدعمها في ذلك نسبة 77.4% لدى من يزورون فضاء الأولياء بانتظام، وتنخفض إلى 69.7% لدى من لا يزورونه. بالمقابل، يرى 26.6% من الموظفين أن المؤسسة لا تشجع على استخدام هذه المنصات، وتبلغ هذه النسبة 30.3% لدى غير الزائرين ، مقابل 22.6% فقط لدى الزائرين المنتظمين للموقع.

نستنتج من ذلك وجود علاقة إيجابية بين الاستخدام الشخصي المنتظم لمنصة فضاء الأولياء ومدى إدراك الموظف لتشجيع المؤسسة على التواصل الرقمي، مما يشير إلى أن تعزيز ثقافة الاستخدام المنتظم للمنصات الرقمية من طرف الموظفين قد يسهم في رفع مستوى التفاعل المؤسسي وتطوير قنوات التواصل مع الأولياء بشكل فعال.

الجدول رقم (34): يوضح العلاقة بين صعوبة تسجيل الأبناء في موقع فضاء الأولياء

واستخدام إدارة المؤسسة للمنصات الرقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ

هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ						هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع
المجموع		لا		نعم		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%100	20	%35	07	%65	13	نعم
%100	44	%22.7	10	%77.3	34	لا

المجموع	47	%73.4	17	%26.6	64	%100
---------	----	-------	----	-------	----	------

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه ان العلاقة بين صعوبة تسجيل الأبناء في موقع فضاء الأولياء واستخدام إدارة المؤسسة للمنصات الرقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ، يُظهر أن %73.4 من الموظفين يرون أن الإدارة تستخدم هذه المنصات، حيث ترتفع هذه النسبة إلى %77.3 لدى من لا يواجهون صعوبة في تسجيل أبنائهم، وتنخفض إلى %65 لدى من يواجهون صعوبة في التسجيل. في المقابل، يرى %26.6 من الموظفين أن الإدارة لا تستخدم هذه المنصات، وتبلغ نسبتهم %35 بين من يواجهون صعوبة في التسجيل، مقابل %22.7 فقط بين من لا يواجهون صعوبة.

من خلال النتائج الإحصائية يتضح أن سهولة الاستخدام الفردي (مثل تسجيل الأبناء) ترتبط بشكل إيجابي مع إدراك الموظف مدى اعتماد الإدارة على الرقمنة، مما يشير إلى أن تحسين تجربة المستخدم وتمكين الأولياء من التفاعل السلس مع المنصات الرقمية قد يسهم في تعزيز الثقة في فعالية الأنظمة الرقمية المعتمدة داخل المؤسسة.

نستنتج مما سبق ان ادارة المؤسسة تستعمل منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ و هذا ما لقي استحسان الاولياء في تسجيل و متابعة أبنائهم.

الجدول رقم (35): يوضح العلاقة بين استفادة الموظفين من فضاء الأولياء في الوصول إلى

خدمات النظام المعلوماتي، وتحقيق إدارة المؤسسة لبيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة

هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة						هل يساعدك فضاء الأولياء على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها موقع النظام المعلوماتي
نعم		لا		المجموع		
التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	
31	%68.9	14	%31.1	45	%100	نعم

لا	08	%42.1	11	%57.9	19	%100
المجموع	39	%60.9	25	%39.1	64	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه ان العلاقة بين استفادة الموظفين من فضاء الأولياء في الوصول إلى خدمات النظام المعلوماتي، وتقييمهم مدى تحقيق إدارة المؤسسة لبيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة. حيث بلغ الاتجاه العام 60.9% من الموظفين الذين يرون أن المؤسسة نجحت في توفير بيئة تعليمية صحية، وتزداد هذه النسبة لتصل إلى 68.9% بين الموظفين المستفيدين من فضاء الأولياء، مقابل 42.1% فقط لدى غير المستفيدين. أما الذين يرون أن المؤسسة لم تحقق هذه البيئة فيمثلون 39.1% من الإجمالي، وتتصاعد نسبتهم إلى 57.9% بين غير المستفيدين، بينما تقل إلى 31.1% لدى من أكدوا استفادتهم.

من خلال النتائج الإحصائية يتضح وجود علاقة ارتباط واضحة بين فعالية استخدام فضاء الأولياء وتقييم الموظفين لجودة البيئة التعليمية،

نستنتج مما سبق أهمية فضاء الاولياء على الاستفادة من الخدمات التي تمكنهم من الوصول السلس إلى خدمات النظام المعلوماتي كعامل أساسي لتعزيز الأداء التربوي وتحقيق بيئة تعليمية أكثر استقرارًا وجودة.

الجدول رقم (36): يوضح العلاقة بين تقييم جودة خدمة فضاء الأولياء وامتلاك المؤسسة

لقيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة،

هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة						كيف تجد خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة
نعم		لا		المجموع		
التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	
03	%42.9	04	%57.1	07	%100	جودة عالية

جودة متوسطة	24	%51.1	23	%48.9	47	%100
جودة ضعيفة	03	%30	07	%70	10	%100
المجموع	30	%46.9	34	%53.1	64	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين تقييم جودة خدمة فضاء الأولياء وامتلاك المؤسسة لقيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة. تبين أن 53.1% من الموظفين يرون أن المؤسسة تفتقر إلى قيادة كفؤة، حيث ترتفع هذه النسبة إلى 70% بين من يقيمون جودة الخدمة بأنها ضعيفة، وإلى 57.1% لدى من يرونها عالية، بينما تنخفض إلى 48.9% لدى من وصفوا جودة الخدمة بأنها متوسطة.

على النقيض، يعتقد 46.9% من الموظفين بوجود قيادة إدارية كفؤة، وتظهر هذه النسبة بشكل أكبر لدى من قيموا جودة الخدمة بأنها متوسطة (51.1%)، فيما تنخفض إلى 42.9% بين من صنفوا الجودة بأنها عالية، وتصل إلى 30% فقط في فئة الجودة الضعيفة.

من خلال النتائج الإحصائية يتضح من المعطيات إلى وجود علاقة واضحة بين تصور الموظفين لجودة خدمات فضاء الأولياء وانطباعهم عن كفاءة القيادة الإدارية، إذ كلما انخفض مستوى جودة الخدمة، ازداد الإحساس بعدم كفاءة القيادة.

نستنتج مما سبق أن تحسين جودة الخدمات المقدمة عبر الفضاء الرقمي من شأنه أن يعزز صورة القيادة داخل المؤسسة، ويرسخ الثقة في توجهاتها الإدارية الحديثة، مما يدعو إلى إيلاء اهتمام أكبر بتطوير هذه الخدمات كجزء من استراتيجية الإدارة الشاملة.

الجدول رقم (37) يوضح العلاقة بين وجود اقتراحات من الأولياء ومستوى فعالية الاتصال

والتواصل مع الإدارة المدرسية

هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية			هل هناك اقتراحات وحلول من طرف
المجموع	لا	نعم	

الأولياء	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	21	72.4%	08	27.6%	29	100%
لا	29	82.9%	06	17.1%	35	100%
المجموع	50	78.1%	14	21.9%	64	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه ان العلاقة بين وجود اقتراحات وحلول من طرف الأولياء وفعالية الاتصال والتواصل مع الإدارة المدرسية. ووفقاً للاتجاه العام، فإن 78.1% من أفراد العينة يرون أن هناك تواصلاً فعالاً مع الإدارة، وهي نسبة تمثل غالبية المشاركين. وتتضح هذه النسبة بشكل أكبر لدى من لم يلاحظوا وجود اقتراحات من الأولياء، حيث ارتفعت إلى 82.9%، مقابل 72.4% فقط لدى من أكدوا وجود هذه الاقتراحات. في المقابل، يرى 21.9% من العينة أن الاتصال غير فعال، وتبلغ هذه النسبة 27.6% بين من لاحظوا مشاركة الأولياء، مقابل انخفاضها إلى 17.1% لدى من لم يسجلوا مثل هذه المساهمة.

من خلال النتائج الإحصائية يتضح أن وجود اقتراحات من الأولياء لا يُعد بالضرورة مؤشراً على فعالية قنوات التواصل، بل قد يعكس أحياناً محاولة لتعويض ضعف الاتصال الرسمي أو غيابه. نستنتج مما سبق أن فعالية التواصل تعتمد بدرجة أولى على المبادرات الإدارية، وليس فقط على المشاركة المجتمعية، مما يستوجب على المؤسسات التربوية تطوير آليات تنظيمية أكثر انفتاحاً، تُدمج فيها آراء الأولياء بشكل ممنهج، وتُكرس من خلالها شراكة حقيقية تُسهم في الارتقاء بالبيئة التربوية وجودتها.

الجدول رقم (38) يوضح العلاقة بين مساهمة الرقمنة في تسهيل التواصل مع إدارة المؤسسة

وتحقيق بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة

هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة			هل ساهمت الرقمنة في تسهيل التواصل
نعم	لا	المجموع	

النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	بينك وبين ادارة المؤسسة
100%	45	40%	18	60%	27	نعم
100%	19	36.8%	07	63.2%	12	لا
100%	64	39.1%	25	60.9%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (انظر الملحق رقم 04)

التحليل: تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه ان نتائج الدراسة الإحصائية، تبين أن الاتجاه العام يميل إلى الاعتقاد بأن المؤسسة حققت بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة، حيث بلغت نسبة هذا الرأي 60.9% من أفراد العينة، وهو ما يعكس تصوّرًا إيجابيًا نسبيًا لدى غالبية الباحثين. ومن اللافت أن 63.2% من الذين لا يرون أن الرقمنة قد ساهمت في تسهيل التواصل مع الإدارة، يعتقدون مع ذلك أن المؤسسة نجحت في توفير بيئة تعليمية ذات جودة، وهي نسبة تفوق قليلاً تلك المسجلة لدى من أكدوا استفادتهم من الرقمنة، والتي بلغت 60.6%، في المقابل، يرى 39.1% من العينة أن البيئة التعليمية لم ترتقِ إلى المستوى المطلوب من الجودة؛ وتظهر هذه النسبة بوضوح أكبر بين المستفيدين من الرقمنة (40%) مقارنة بغير المستفيدين (36.8%). تعكس هذه النتائج غياب تأثير واضح ومباشر للرقمنة على تقييم جودة البيئة التعليمية، ما يدل على أن الرقمنة، رغم دورها في تسهيل التواصل، ليست العامل الحاسم في إرساء بيئة تعليمية صحية ومستدامة.

و من خلال النتائج الإحصائية يتبين اننا البيئة التعليمية في المؤسسة صحية و ذات جودة مستدامة من خلال مساهمة ارقمنة في تسهيل التواصل بينها و بين العاملين.

نستنتج مما سبق أن نجاح الرقمنة يبقى مرهوناً بتكاملها مع عناصر أخرى مثل بيئة التعليمية، جودة المرافقة البيداغوجية، وفعالية الدعم التربوي، ما يجعل تحقيق النتائج المرجوة مرهوناً بتكامل مقومات رقمية وبشرية ضمن رؤية تربوية شاملة.

3- نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات الفرعية:

-نتائج تحليل الجداول المركبة لمحور " التسيير الرقمي في المؤسسة التعليمية " مع محور " ادارة التميز بالمؤسسات التربوية"

استنادا على النتائج التي تحصلت عليها من خلال بيانات الدراسة الميدانية واعتمادا على الفرضيات التي وضعتها والتي أحاول التأكد من صحتها أو نفيها.

التساؤل الأول: هل لتسيير الرقمي دور فعال غي إدارة التميز؟

- لقد بادرت المؤسسات التعليمية منذ بداية تبنيتها مشروع الرقمنة محاولة استخدامها في الإدارة التعليمية لتقليل الأعباء الإدارية الورقية التقليدية ، كما أظهرت النتائج أن أعلى نسبة من الذين يتعاملون بالرقمنة الموظفين الذين يعملون في الأمانة العامة بالمؤسسة بحكم انخراطهم المباشر بالتعاملات الرقمية لتسهيل الخدمات العمومية للموظفين والأساتذة.

كذلك أشارت النتائج على ضرورة تعزيز التكوين للموظفين حول كيفية استغلال والتعامل مع الأرضية الرقمية لتبنيهم أساليب الإدارة الحديثة.

فاعلية الرقمنة في تسهيل مهام الموظفين داخل المؤسسة وبين تحقيق إدارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة وذلك بمساهمة الرقمنة في تحسين الإتصال الداخلي وسهولة الوصول الى المعلومات.

التساؤل الثاني: هل يساهم فضاء الأستاذ في تخفيف الأعباء الإدارية للأستاذ في المؤسسة التربوية. أظهرت النتائج أنه لا يوجد مرافقة للأستاذ من طرف المؤسسة في استخدام تقنيات التحول الرقمي مما يشير الى نقص الدعم المؤسسي مما يؤثر سلبا على فاعلية استخدام الوسائل الرقمية.

كما أظهرت النتائج أن فضاء الأستاذ بصفته نظام رقمي ونظام إعلامي معا واستعمال الإدارة المنصات الرقمية يساهم في ترسيخ استخدام المنصات الرقمية داخل المؤسسات التربوية مما يسهل متابعة الاداء والاتصال من طرف الأستاذ والإدارة.

وجود علاقة متباينة بين مدى استخدام الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية ومدى تسهيل الرقمنة للأساتذة سحب الوثائق دون اللجوء للإدارة لأن أغلب الأساتذة صرحوا بعدم وجود تسهيل من طرفها لأن التطبيق الفعلي لاستخدام الأنظمة الرقمية مزال محدودا.

التساؤل الثالث:

اظهرت النتائج أنه يوجد اتصال بين الإدارة المدرسية وأولياء الأمور من خلال فضاء الأولياء لانهم يمتلكون وسائل رقمية ما يعزز فعالية التواصل لمتابعة المسار الدراسي لأبنائهم.

استخدام المؤسسة لمنصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء وبين التفاعل من طرف الأولياء من خلال الزيارة لفضاء الأولياء هناك تحفيز من طرف الإدارة لانخراط الأولياء في المنصات الرقمية مما يشجع المتابعة والتواصل معها .

العلاقة بين صعوبة تسجيل الأبناء في فضاء الأولياء ومدى استخدام ادارة المؤسسة المنصات الرقمية في متابعة الأداء مرتبط بتحسين التكوين والدعم التقني من طرف ادارة المؤسسة وتبسيط طريقة استخدام فضاء الأولياء للتفاعل معها.

اظهرت النتائج أن جودة فضاء الأولياء جودة متوسطة عموما كما يوجد ارتباطا نسبيا بين القيادة الإدارية ذات الكفاءة التي تتبع الأساليب الحديثة وبين تحسين جودة الخدمات الرقمية كفضاء الأولياء لضمان جودة الخدمات للأولياء الأمور.

كما اظهرت النتائج بخصوص آراء الأولياء حول مساهمة الرقمنة في تسهيل التواصل للأولياء مع إدارة المؤسسة وجود تقارب في مدى تحقيق المؤسسة لبيئة تعليمية ذات جودة مستدامة باعتبار الرقمنة تساهم بشكل فعال في تحسين التواصل بينها وبين الأولياء من خلال مساعدة الإدارة التربوية.

4- نتائج الدراسة العامة:

- من خلال الدراسة الميدانية توصلت إلى مجموعة من النتائج كان أهمها مايلي:
- ضرورة التوسع في استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسات التربوية وهذا راجع إلى الفائدة العملية التي توفرها الوسائل الرقمية في تحسين وتبسيط الإجراءات الإدارية.
- أبرزت النتائج أن الرقمنة في قطاع التربية لم تكتمل بعد بل مازالت في طور التدرج مما تتطلب المزيد من الدعم والتكوين لموظفي الإدارات التربوية لتجعلهم قادرين في التحكم في الوسائل والبرمجيات الرقمية.

- التوزيع الغير المتكافئ داخل المؤسسة التربوية للذين يعملون بالرقمنة وهذا ما يستدعي تعزيز مشاركة جميع العاملين لضمان فعالية استخدام التكنولوجيا الرقمية.
- تعزيز دور فضاء الأستاذ للإتصال الفعال مع الإدارة وتوفير الدعم والتكوين حول كيفية استغلال الأرضية الرقمية.
- أغلب المستخدمين لفضاء الأستاذ يرونه أداة لتواصل مع الإدارة لسهولة تدفق المعلومات وتسريع الإجراءات الإدارية.
- ابرزت النتائج أن جودة استخدام فضاء الأولياء جودة متوسطة لأن معظم الاولياء لا يزورون الموقع باستمرار ما يبرز فجوة في الاستخدام الفعلي رغم توفر الوسائل التكنولوجية.
- رضا بعض الأولياء الذين تتوفر لديهم الوسائل التكنولوجية عن فاعلية هذه المنصة الرقمية في تقديم الخدمات التربوية مقابل عدم رضا بعض الأولياء يواجهون صعوبات في الاستخدام والتوعية الرقمية.

خلاصة الفصل:

من خلال تحليل الجداول البسيطة و المركبة والبيانات الإحصائية المستخلصة من آراء المبحوثين، يتضح أن الرقمنة تشكل عاملاً مهماً في تحسين مختلف جوانب التسيير الإداري بالمؤسسات التربوية بولاية غرداية. فقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استخدام الأنظمة الرقمية وجودة الأداء الإداري والتربوي، كما بينت تفاوتاً في مدى التمكين الرقمي لدى الموظفين وبين الدعم الإداري المقدم لهم. كما اتضح أن فعالية فضاءات الرقمنة مثل "فضاء الأستاذ" و"فضاء الأولياء" تلعب دوراً حيوياً في تعزيز الاتصال، وتسهيل المهام، وتحقيق نوع من الشفافية والمتابعة. غير أن النتائج كشفت أيضاً عن وجود بعض التحديات المرتبطة بضعف التكوين الرقمي، والاعتماد الجزئي على الوثائق الورقية، مما يعوق تحقيق إدارة التميز بصورة مكتملة. عليه، يمكن القول إن الرقمنة تمثل فرصة واعدة، لكنها تحتاج إلى دعم مؤسسي، وتطوير الكفاءات، وتعزيز ثقافة رقمية شاملة لتحقيق أهداف التميز الإداري المنشود.

الخاتمة

في الأخير يمكننا أن نقول أن التحول الرقمي يشكل محورًا أساسيًا في تطوير قطاع التربية الوطنية، و كان إدخالها في المجال التعليمي خطوة لا بد منها من أجل السير في طريق رقمنة وتحديث القطاع و بغية الوصول إلى نتائج جيدة تؤكد جدوى العملية التعليمية، حيث أن للرقمنة من المزايا ما يفسر إقحامها بطريقة أو بأخرى في إدارة المؤسسات التعليمية. هو ما يسهم في تحسين الأداء الإداري والتربوي، ويتيح التواصل الفعال بين مختلف الأطراف المعنية في العملية البيداغوجية ، لكن لا تزال هناك تحديات وفرص لتحسين هذه العملية بما يخدم المؤسسات التربوية والتلاميذ وأولياء الأمور ويساهم وتحقيق التميز من خلال تمكين الفاعلين في المؤسسات التربوية من تقنيات الاعلام والاتصال وهذا من خلال الاستثمار في الكفاءات البشرية التي تساهم بدورها في عصنة القطاع.

قائمة المصادر والمراجع:

أ- الكتب:

- (1) إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- (2) أحمد بنمرسلي، مناهج البحث في علوم الإعلام والاتصال، ط2 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية
- (3) أحمد عبد الله اللّحاح ومصطفى محمود أبو بكر، البحث العلمي (تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الإحصائية)، دار الجامعة، الإسكندرية، 2002
- (4) أحمد علي الحاج محمد، علم الاجتماع التربوي المعاصر، دار المسيرة، 2014
- (5) أحمد فرج أحمد، دراسات في تحليل وتصميم مصادر المعلومات الرقمية، مكتب الملك فهد الوطنية، السعودية، 2009
- (6) أحمد مشهور، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على التنمية الاقتصادية، المؤتمر العربي الثالث للمعلومات الصناعية والشبكات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2003
- (7) إسماعيل سيوكروود. نجلاء نجاحي، أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية، جامعة قصدي مرباح ورقلة مخبر اللسانيات النصية وتحليل الخطاب، ع16، جوان 2019
- (8) برمان بشير، الرقمنة وأثرها في تسيير المؤسسة التربوية، المعهد الوطني لموظفي قطاع التربية، تيارت 2014/2013
- (9) الخضري، محين أحمد، صناعة المزايا التنافسية، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر
- (10) زايد محمد عادل، الأداء التنظيمي المتميز الطريق الى منظمة المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005
- (11) سعد غالب ياسين، الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، الإدارة العامة للطباعة والنشر، معهد الإدارة العامة الرياض المملكة العربية السعودية
- (12) السلمي علي، ادارة التميز نماذج وتقنيات الادارة في عصر المعرفة، دار غريب، 2002
- (13) سمير محمد حسين، دراسات في مناهج البحث العلمي (بحوث الاعلام) عالم الكتب، القاهرة 2006.
- (14) عبد الناصر ومحمد قريشي ، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري، مؤسسات التعليم العالي.
- (15) عبد الهادي محمد فتحي، رقمنة الدورات العربية مشروع رقمية الدورات بدار الكتب المصرية نموذجاً، المؤتمر السادس لجمعية المكتبات والمعلومات المتخصصة، الإمارات 2010

- (16) فيليب جونس، النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية، تر محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، مصر، ط2010، 1.
- (17) مصطفى حميد الطائي وخير ميلاد أبوبكر، منهاج البحث العلمي وتطبيقاتها في الإعلام والعلوم السياسية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007
- (18) نبيل بن عبد الرحمان المعثم، المكتبات الرقمية في المملكة العربية السعودية-مكتبة الملك فهد الوطنية نموذجاً- مكتبة الملك فهد الوطنية، السلسلة الأولى، السعودية 2010
- (19) نجلاء أحمد يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة 2012
- (20) نجلاء أحمد، يس: الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.
- ب- المقالات و المجالات**
- (21) بريزة، بوزعيب، الرقمنة ودورها في عصرنة التعليم العالي في الجزائر، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسولوجية والتنمية الإدارية، ع2، م5 الجزائر 2022.
- (22) حفظاوي سمير وسهي الحمزاوي، الرقمنة ومدى تأثيرها على الفعالية التنظيمية تميم رأس المال البشري في المؤسسة بين الإدارة الكلاسيكية والالكترونية، خنشة العدد، 2016 12.
- (23) حم عيد حسين و حنة عبد القادر، رقمنة المدرسة الجزائرية الحديثة واقع وآفاق ، الملتقى الوطني الأول حول المدرسة الجزائرية الإشكاليات والتحديات، جامعة الوادي، 2020
- (24) ريم عبید مسعود المطيري، متطلبات تحقيق التميز الإداري بالمرحلة المتوسطة في دولة الكويت، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد 121، يناير 2022
- (25) زرزار العياشي وأ.غياذ كريمة، مميزات وخصائص إدارة التميز في التعليم العالي وفق نموذج الأوروبي للتميز، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية، العدد 04، 2020
- (26) فاطمة الزهراء تنيو، الملاحظة تقنية كثيرة الورد ونادرة التوظيف، جامعة صالح بوبندر قسنطينة، المجلد 13، العدد 01 جوان 2020.
- (27) القريوتي، موسى، الخوالدة، رياض، قطيشات، مازن، الحنيطي، محمد، المعايطه، دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة حالة شركة زين لاتصالات الخليوية، دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد 41، العدد 1

- (28) كروز تراحيب العجمي، تطوير الأداء الإداري بالتعليم الأساسي في ضوء مدخل إدارة التميز، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 18، 2018.
- (29) محمد لمين بورزق وسميحة بوعيني، واقع رقمنة المؤسسات التعليمية بعد أزمة كورونا، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 14، العدد 01.
- (30) مجدي صلاح طه المهدي، وعلي عبد ربه حسين إسماعيل، متطلبات تحقيق التميز الإداري بالمرحلة المتوسطة في دولة الكويت، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد 121، يناير 2023.
- (31) مجدي صلاح طه و علي عبد ربه حسين إسماعيل، متطلبات تحقيق التميز الإداري للمرحلة المتوسطة لدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 21، 2023.
- (32) هند أحمد سعيد الصعدي، نموذج مقترح لتطوير أداء قيادات إدارات التعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير التميز الإداري، مجلة كلية التربية، العدد 178، الجزء الأول، 2018.

ج- الاطروحات و المدكرات

- (33) أعراب سعيدة، التكنولوجيا و تغيير القيم الثقافية و الاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، علم الاجتماع الديمغرافي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.
- (34) خالد أسماء، دور الأرضية الرقمية في تفعيل أداء القطاع التربوي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، 2021/2022.
- (35) سعيدي ضيف الله، دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية في ظل أزمة كورونا، مذكرة لاستكمال شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم المالية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022-2023.

د- مواقع الانترنت:

- (36) الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية، متاح على الرابط <https://amatti.education.gov.dz>
- (37) صباح شارف، مروى كشود، دور الرقمنة في عصرنة الادارة الجزائرية-قطاع العدالة نموذجاً-، مذكرة ماستر قانون إداري، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تبسة، الجزائر، 2020.
- (38) عبطة خلف ابو احمد، التميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين، رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، 2020

- (39) عنكوش نبيل، المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية تصميمها وإنشائها، أطروحة دكتوراه علوم في علم المكتبات، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم المكتبات، قسنطينة، 2010.
- (40) عوشار خديجة، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع الاتصال، كلية العلوم الاجتماعية. قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع الاتصال، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019/ 2020.
- (41) [https //ar.akhdaraljazair.com](https://ar.akhdaraljazair.com)
- (42) حسين العودات، الحداثة و التحديث، <http://www.albayan.ae/opinions/2010-07-10-1.263505>
- (43) بوعطيط سفيان، التغيير الاجتماعي في الجزائر و تأثيره على القيم <https://sites.google.com/site/socioalger1/> ،
- (44) موقع الشبكة العربية للتميز والاستدامة ، <https://sustainability-excellence.com>

الملاحق

الملحق رقم 01: الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية -



إستمارة وإستبيان حول

مساهمة الرقمنة في تحقيق ادارة التميز بالمؤسسات التربوية
مساهمة الرقمنة في تحقيق إدارة التميز بالمؤسسات التربوية

هذه الإستمارة خاصة ببحث أكاديمي ميداني لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل فالرجاء منكم القراءة المتأنية للأسئلة والإجابة عنها بكل دقة وموضوعية وهذا بهدف جمع كافة البيانات والمعلومات التي ترتبط بأهداف البحث، علما بأن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شكرا جزيلا على تعاونكم.

ملاحظة: ضع/ي العلامة (x) داخل المربع الذي يعبر عن إجابتك.

- الجنس:

ذكر

أنثى

- نوع الوظيفة:

مدير

مساعد المدير

أمانة المدير

- عدد سنوات الخبرة:

أقل من 05 سنوات

من 05 سنوات الى 10سنوات

من 10الى 20 سنة

20سنة فأكثر

- المحور الأول: التسيير الرقمي في المؤسسة التعليمية:

1- حسب رأيكم هل ساهمت الرقمنة في جعل التسيير الإداري أكثر سهولة وشفافية؟
نعم
لا

2- هل تساعد الرقمنة الموظفين العاملين داخل المؤسسة في؟

سهولة الحصول على المعلومة

حفظ المعلومات

تحسين الاتصال الداخلي

3- في ظل إدخال عامل الرقمنة على قطاع التربية في المؤسسات التربوية، هل تحولت مختلف التعاملات الإدارية والبيداغوجية الى شكل:

إلكتروني

لا زالت في شكلها الورقي

الاثنين معا

4- هل المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني؟

لا

نعم

5- هل شاركنم في تربيصات وملتقيات تكوينية حول كيفية استغلال الأرضية الرقمية؟

- لا نعم
6- كم عدد الموظفين الموجودين في المؤسسة الذين يعملون بالرقمنة؟
المدير نائب المدير أمانة المدير
- لا نعم
7- هل للموظف ثقافة رقمية تجعله قادراً ومتحكماً في الوسائل و البرمجيات ؟
- لا نعم
8- ماهي المشاكل والمعوقات التي تواجهونها في مشروع الرقمنة ؟
ثقل الشبكة وانقطاعها عدم ادراج المعلومات الكاملة للموظفين من طرف بعض الإدارات
- المحور الثاني: فضاء الأستاذ ودوره في تعزيز الاتصال مع الإدارة ؟
1- فضاء الأستاذ عبارة عن:
نظام رقمي
نظام إعلامي مدمج
الاثنين معا
- 2- هل يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ؟
لا نعم
- 3- هل يتسم فضاء الأستاذ بسهولة الإستخدام؟
لا نعم
- 4- هل تعتقد أن فضاء الأستاذ ضروري لتعزيز التفاعل والتواصل مع ادارة المؤسسة؟
لا نعم
- 5- ماهي الصعوبات التي تواجهها في استخدام هذا الفضاء ؟
- صعوبة في فتح الحساب
- صعوبة في تفعيل الحساب
- صعوبات أخرى.....
- 6- هل يساعدك فضاء الأستاذ في الاطلاع على اهم الوثائق الإدارية؟
لا نعم
- 7- هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب و ثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة؟
لا نعم
- المحور الثالث فضاء الأولياء ودوره في تعزيز جودة الخدمات التربوية؟
1- هل تمتلك أنترنت ووسائل تكنولوجيا تساعدك في إستخدام فضاء الأولياء؟
لا نعم
- 2- هل تزور موقع فضاء الأولياء باستمرار؟
لا نعم
- 3- هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع؟
لا نعم
- 4- هل يساعدك فضاء الأولياء على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها موقع النظام المعلوماتي؟
لا نعم
- 5- كيف تجد خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة؟
جودة عالية جودة متوسطة جودة ضعيفة
- 6- هل هناك اقتراحات وحلول من طرف الأولياء؟
.....
- 7- هل ساهمت الرقمنة في تسهيل التواصل بينك وبين ادارة المؤسسة؟
لا نعم

المحور الرابع : ادارة التميز بالمؤسسات التربوية

- 1- هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية ؟
لا نعم
- 2- هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة ؟
لا نعم
- 3- هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة؟
لا نعم
- 4- هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء؟
لا نعم
- 5- هل ترافق المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية؟
لا نعم
- 6- هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ؟
لا نعم
- 7- هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية؟
لا نعم

الملحق رقم 02: مخرجات spss

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	36	56,3	56,3	56,3
أنثى	28	43,8	43,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

الوظيفة نوع

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
مدير	16	25,0	25,0	25,0
المدير امانة	34	53,1	53,1	78,1
المدير مساعد	14	21,9	21,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

الخبرة سنوات عدد

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 5 من اقل	19	29,7	29,7	29,7
سنوات 10 الى 5من	27	42,2	42,2	71,9
سنة 20 الى 11من	14	21,9	21,9	93,8
سنة 20 من اكثر	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

شفافية و سهولة أكثر الاداري التسيير جعل في الرقمنة ساهمت هل رأيكم حسب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	51	79,7	79,7	79,7
لا	13	20,3	20,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

في المؤسسة داخل العاملين الموظفين الرقمنة تساعد هل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
الداخلي الاتصال تحسين	9	14,1	14,1	14,1
المعلومات حفظ	26	40,6	40,6	54,7
المعلومات على الحصول سهولة	29	45,3	45,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

في ضل ادخال عامل الرقمنة على قطاع التربية في المؤسسات التربوية هل تحولت مختلف التعاملات الادارية والبيداغوجية الى شكل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
الالكتروني	9	14,1	14,1	14,1
لازالت في شكلها الورقي	18	28,1	28,1	42,2
الاثنين معا	37	57,8	57,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	29	45,3	45,3	45,3
لا	35	54,7	54,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل شاركنم في تربيصات وملتقيات تكوينية حول كيفية استغلال الأرضية الرقمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	29	45,3	45,3	45,3
لا	35	54,7	54,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

كم عدد الموظفين الموجودين في المؤسسة الذين يعملون بالرقمنة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
المدير	28	43,8	43,8	43,8
نائب المدير	12	18,8	18,8	62,5
أمانة المدير	24	37,5	37,5	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل للموظف ثقافة رقمية تجعله قادراً ومتحكماً في الوسائل والبرمجيات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	33	51,6	51,6	51,6
لا	31	48,4	48,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

ماهي المشاكل والمعوقات التي تواجهونها في مشروع الرقمنة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثقل الشبكة و انقطاعها	38	59,4	59,4	59,4
عدم ادراج المعلومات الكاملة للموظفين من طرف بعض الادارات	26	40,6	40,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

فضاء الأستاذ عبارة عن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نظام رقمي	26	40,6	40,6	40,6
نظام اعلامي مدمج	10	15,6	15,6	56,3
الاثنين معا	28	43,8	43,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	36	56,3	56,3	56,3
لا	28	43,8	43,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل يتسم فضاء الأستاذ بسهولة الإستخدام

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	51	79,7	79,7	79,7
لا	13	20,3	20,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تعتقد أن فضاء الأستاذ ضروري لتعزيز التفاعل والتواصل مع ادارة المؤسسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	49	76,6	76,6	76,6
لا	15	23,4	23,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

ماهي الصعوبات التي تواجهها في استخدام هذا الفضاء

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
صعوبة في فتح الحساب	26	40,6	40,6	40,6
صعوبة في تفعيل الحساب	30	46,9	46,9	87,5
صعوبة تحديث المعلومات	2	3,1	3,1	90,6
المعايير المتخذة في كلمة المرور	2	3,1	3,1	93,8
لا اجد صعوبة	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل يساعدك فضاء الأستاذ في الاطلاع على اهم الوثائق الإدارية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	47	73,4	73,4	73,4
لا	17	26,6	26,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	33	51,6	51,6	51,6
لا	31	48,4	48,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تمتلك أنترنت ووسائل تكنولوجيا تساعدك في استخدام فضاء الأولياء

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	51	79,7	79,7	79,7
لا	13	20,3	20,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تزور موقع فضاء الأولياء باستمرار

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	31	48,4	48,4	48,4
لا	33	51,6	51,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	20	31,3	31,3	31,3
لا	44	68,8	68,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل يساعدك فضاء الأولياء على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها موقع النظام المعلوماتي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	45	70,3	70,3	70,3
لا	19	29,7	29,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

كيف تجد خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
جودة عالية	7	10,9	10,9	10,9
جودة متوسطة	47	73,4	73,4	84,4
جودة ضعيفة	10	15,6	15,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل هناك اقتراحات وحلول من طرف الأولياء

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	29	45,3	45,3	45,3
لا	35	54,7	54,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل ساهمت الرقمنة في تسهيل التواصل بينك وبين ادارة المؤسسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	45	70,3	70,3	70,3
لا	19	29,7	29,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	50	78,1	78,1	78,1
لا	14	21,9	21,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	30	46,9	46,9	46,9
لا	34	53,1	53,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	39	60,9	60,9	60,9
لا	25	39,1	39,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	47	73,4	73,4	73,4
لا	17	26,6	26,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل ترافق المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	28	43,8	43,8	43,8
لا	36	56,3	56,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	47	73,4	73,4	73,4
لا	17	26,6	26,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	29	45,3	45,3	45,3
لا	35	54,7	54,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

الملحق رقم : يوضح الجداول المركبة

حسب رأيكم هل ساهمت الرقمنة في جعل التسيير الاداري أكثر سهولة و شفافية * هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات

كفاءة تتبّع أساليب الإدارة الحديثة

	هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبّع أساليب الإدارة الحديثة	
	نعم	لا
حسب رأيكم هل ساهمت الرقمنة في	23	28

شفافية	جعل التسيير الاداري أكثر سهولة و	حسب رأيكم هل % compris dans		
		ساهمت الرقمنة في جعل التسيير	45,1%	54,9%
لا	الاداري أكثر سهولة و شفافية	Effectif	7	6
		حسب رأيكم هل % compris dans		
Total		ساهمت الرقمنة في جعل التسيير	53,8%	46,2%
		الاداري أكثر سهولة و شفافية	Effectif	30
		حسب رأيكم هل % compris dans		
		ساهمت الرقمنة في جعل التسيير	46,9%	53,1%
		الاداري أكثر سهولة و شفافية		

CROSSTABS

/TABLES=_87;1_2 BY _87;4_3

Tableau croisé هل المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني * هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية

		هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية	
		نعم	لا
نعم	Effectif	15	14
	% compris dans هل المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني	51,7%	48,3%
لا	Effectif	14	21
	% compris dans هل المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني	40,0%	60,0%
Total	Effectif	29	35
	% compris dans هل المؤسسات التربوية تستعمل الرقمنة بشكل عادي وروتيني	45,3%	54,7%

Tableau croisé هل شاركنم في تربصات وملتقيات تكوينية حول كيفية استغلال الأرضية الرقمية * هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبج أساليب الإدارة الحديثة

		هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبج أساليب الإدارة الحديثة	
		نعم	لا
نعم	Effectif	12	17
	% compris dans هل شاركنم في تربصات وملتقيات تكوينية حول كيفية استغلال الأرضية الرقمية	41,4%	58,6%
لا	Effectif	18	17

Total	هل شاركنم في % compris dans		
	تربصات وملتقيات تكوينية حول كيفية	51,4%	48,6%
	استغلال الأرضية الرقمية		
	Effectif	30	34
Total	هل شاركنم في % compris dans		
	تربصات وملتقيات تكوينية حول كيفية	46,9%	53,1%
	استغلال الأرضية الرقمية		
	Effectif		

Tableaux croisés

كم عدد الموظفين الموجودين في المؤسسة الذين يعملون بالرقمنة * هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية

		هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية	
		نعم	لا
كم عدد الموظفين الموجودين في المؤسسة الذين يعملون بالرقمنة	Effectif	19	9
	% compris dans	67,9%	32,1%
كم عدد الموظفين الموجودين في المؤسسة الذين يعملون بالرقمنة	Effectif	9	3
	% compris dans	75,0%	25,0%
كم عدد الموظفين الموجودين في المؤسسة الذين يعملون بالرقمنة	Effectif	22	2
	% compris dans	91,7%	8,3%
Total	Effectif	50	14
	% compris dans	78,1%	21,9%

هل للموظف ثقافة رقمية تجعله قادرومتحكم في الوسائل و البرمجيات * هل ترافق المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية

		هل ترافق المؤسسة الأساتذة في استخدام تقنيات التحول الرقمي بفاعلية	
		نعم	لا
هل للموظف ثقافة رقمية تجعله قادرومتحكم في الوسائل و البرمجيات	Effectif	16	17
	% compris dans	48,5%	51,5%

	Effectif	12	19
لا	هل للموظف % compris dans ثقافة رقمية تجعله قادر ومتحكم في الوسائل و البرمجيات	38,7%	61,3%
Total	Effectif	28	36
	هل للموظف % compris dans ثقافة رقمية تجعله قادر ومتحكم في الوسائل و البرمجيات	43,8%	56,2%

فضاء الأستاذ عبارة عن * هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ

		هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ	
		نعم	لا
	Effectif	14	12
نظام رقمي	فضاء الأستاذ % compris dans عبارة عن	53,8%	46,2%
	Effectif	7	3
فضاء الأستاذ عبارة عن	نظام اعلامي مدمج % compris dans عبارة عن	70,0%	30,0%
	Effectif	26	2
الاثنين معا	فضاء الأستاذ % compris dans عبارة عن	92,9%	7,1%
Total	Effectif	47	17
	فضاء الأستاذ % compris dans عبارة عن	73,4%	26,6%

هل يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ * هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي

لتعامل مع الأولياء

		هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء	
		نعم	لا
	Effectif	31	5
نعم	هل يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ	86,1%	13,9%
	Effectif	16	12
لا	هل يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ	57,1%	42,9%
Total	Effectif	47	17
	هل يساهم فضاء الأستاذ في تطوير الأداء المهني للأستاذ	73,4%	26,6%

هل يتسم فضاء الأستاذ بسهولة الإستخدام * هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع Tablea croisé الأولياء

		هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء	
		نعم	لا
هل يتسم فضاء الأستاذ بسهولة الإستخدام	نعم	Effectif % compris dans 38 74,5%	13 25,5%
	لا	Effectif % compris dans 9 69,2%	4 30,8%
Total		Effectif % compris dans 47 73,4%	17 26,6%

هل تعتقد أن فضاء الأستاذ ضروري لتعزيز التفاعل والتواصل مع ادارة المؤسسة * هل هناك اتصال وتواصل فعال مع Tablea croisé الإدارة المدرسية

		هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية	
		نعم	لا
هل تعتقد أن فضاء الأستاذ ضروري لتعزيز التفاعل والتواصل مع ادارة المؤسسة	نعم	Effectif % compris dans 38 77,6%	11 22,4%
	لا	Effectif % compris dans 12 80,0%	3 20,0%
Total		Effectif % compris dans 50 78,1%	14 21,9%
		هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة	
		نعم	لا
هل يساعدك فضاء الأستاذ في الاطلاع على اهم الوثائق الإدارية	نعم	Effectif % compris dans 32 68,1%	15 31,9%
	لا	Effectif 7	10

Total	هل يساعدك % compris dans		
	فضاء الأستاذ في الاطلاع على اهم الوثائق الإدارية	41,2%	58,8%
	Effectif	39	25
	هل يساعدك % compris dans		
	فضاء الأستاذ في الاطلاع على اهم الوثائق الإدارية	60,9%	39,1%

Tableau croisé هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة * هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية

		هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية	
		نعم	لا
هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة	نعم	Effectif	10
		% compris dans هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة	30,3%
		Effectif	19
		% compris dans هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة	61,3%
Total	لا	Effectif	29
		% compris dans هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة	45,3%
		Effectif	35
		% compris dans هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة	54,7%

Tableau croisé هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة * هل تستخدم الإدارة أنظمة رقمية لتقليل من الأعباء الإدارية الورقية

		Total
هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة	نعم	Effectif
		% compris dans هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة
		Effectif
		% compris dans هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة
Total	لا	Effectif
		% compris dans هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة
		Effectif
		% compris dans هل تسهل الرقمنة عمل الأستاذ بسحب وثائقه الخاصة بدل اللجوء لإدارة المؤسسة

Tableau croisé هل تزور موقع فضاء الأولياء باستمرار * هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء

		هل تستخدم وتشجع المؤسسة استخدام منصات التواصل الرقمي لتعامل مع الأولياء	
		نعم	لا
هل تزور موقع فضاء الأولياء باستمرار	Effectif	24	7
	% compris dans هل تزور موقع فضاء الأولياء باستمرار	77,4%	22,6%
لا	Effectif	23	10
	% compris dans هل تزور موقع فضاء الأولياء باستمرار	69,7%	30,3%
Total	Effectif	47	17
	% compris dans هل تزور موقع فضاء الأولياء باستمرار	73,4%	26,6%

Tableau croisé هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع * هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ

		هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ	
		نعم	لا
هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع	Effectif	13	7
	% compris dans هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع	65,0%	35,0%
لا	Effectif	34	10
	% compris dans هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع	77,3%	22,7%
Total	Effectif	47	17
	% compris dans هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع	73,4%	26,6%

Tableau croisé هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع * هل تستعمل ادارة المؤسسة منصات رقمية لمتابعة الأداء وتقييم الأساتذة والتلاميذ

		Total
هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع	Effectif	20
	% compris dans هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع	100,0%
لا	Effectif	44
	% compris dans هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع	100,0%
Total	Effectif	64
	% compris dans هل تجد صعوبة في تسجيل ابنك في هذا الموقع	100,0%

CROSSTABS

/TABLES=_87;3_4 BY _87;4_3

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT ROW

/COUNT ROUND CELL.

Tableaux croisés

هل يساعدك فضاء الأولياء على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها موقع النظام المعلوماتي * هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة

		هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة	
		نعم	لا
هل يساعدك فضاء الأولياء على الاستفادة من الخدمات التي يقدمها موقع النظام المعلوماتي	نعم	31 68,9%	14 31,1%
	لا	8 42,1%	11 57,9%
Total		39 60,9%	25 39,1%

كيف تجد خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة * هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة

		هل تمتلك المؤسسة قيادة إدارية ذات كفاءة تتبع أساليب الإدارة الحديثة	
		نعم	لا
كيف تجد خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة	جودة عالية	3 42,9%	4 57,1%
	جودة متوسطة	24 51,1%	23 48,9%
	جودة ضعيفة	3 30,0%	7 70,0%
Total		30	34

كيف تجد خدمة هذا الفضاء من حيث الجودة	46,9%	53,1%
--	-------	-------

Tableau croisé هل هناك اقتراحات وحلول من طرف الأولياء * هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية

		هل هناك اتصال وتواصل فعال مع الإدارة المدرسية	
		نعم	لا
هل هناك اقتراحات وحلول من طرف الأولياء	نعم	21 72,4%	8 27,6%
	لا	29 82,9%	6 17,1%
Total		50 78,1%	14 21,9%

Tableau croisé هل ساهمت الرقمنة في تسهيل التواصل بينك وبين ادارة المؤسسة * هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات

جودة مستدامة

		هل حققت ادارة المؤسسة بيئة تعليمية صحية ذات جودة مستدامة	
		نعم	لا
هل ساهمت الرقمنة في تسهيل التواصل بينك وبين ادارة المؤسسة	نعم	27 60,0%	18 40,0%
	لا	12 63,2%	7 36,8%
Total		39 60,9%	25 39,1%

الملحق رقم 03: وثيقة الكتاب المدرسي الرقمي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية



08 نونبر 2022

بلاغ حول الكتاب المدرسي الرقمي

استكمالا للإجراءات التي اتخذتها وزارة التربية الوطنية لتخفيف وزن المحفظة، وتنفيذا لمخطط عمل الحكومة المنبثق عن برنامج رئيس الجمهورية، السيد عبد المجيد تبون، وبعد الانتهاء من عملية تزويد كل المدارس الابتدائية بالنسخة الثانية من الكتب المدرسية الموجهة لتلاميذ السنوات الثالثة والرابعة والخامسة ابتدائي، تعلم وزارة التربية الوطنية أنها ستشرع ابتداء من يوم الخميس 10 نوفمبر 2022 في وضع كتب رقمية بصفة مجانية هذه السنة، لجميع عناوين الكتب المدرسية المقررة في مرحلة التعليم الابتدائي بما في ذلك التربية التحضيرية بمجموع أربعة وأربعين (44) عنوانا، ويتعلق الأمر بكتب اللغة العربية، اللغة الأمازيغية، اللغة الفرنسية اللغة الإنجليزية، وكل كتب المواد والأنشطة الأخرى، لفائدة التلاميذ المتدربين في هذه المرحلة التعليمية والذين يفوق عددهم خمسة ملايين وستمئة ألف تلميذ، حيث يمكن استغلال هذه الكتب على الحاسوب المكتبي، الحاسوب المحمول، اللوح الإلكتروني، الهاتف الذكي، التلفاز الذكي. ويتم ذلك حسب إحدى الحالتين الآتيتين:

- الحالة الأولى وتخصّ الأولياء المنخرطون في الفضاء المخصّص لهم ضمن النظام المعلوماتي، من خلال الدخول عبر الرابط <https://awlya.education.gov.dz> واتباع الخطوات التسلسلية المبينة فيه، لتفعيل التطبيق الذي يسمح بتحميل الكتب الرقمية.
 - أما بالنسبة للحالة الثانية، والتي تتعلق بالأولياء غير المنخرطين في الفضاء المخصّص لهم ضمن النظام المعلوماتي، عليهم التقرب من الابتدائيات المتدريس بها أبنائهم للحصول على رمز التفعيل ودليل إعلامي يتضمن كافة الخطوات التي تمكنهم من تحميل الكتب الرقمية.
- وإذ تمّ وزارة التربية الوطنية التلاميذ وأولياهم بهذا المكسب الجديد، تدعو الأولياء الذين لم يسجلوا أنفسهم بعد في الفضاء المخصص لهم ضمن النظام المعلوماتي، إلى القيام بذلك والانخراط فيه في أقرب الأجل، عبر الرابط المذكور أعلاه، للاستفادة من كل الخدمات التي يوفرها النظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية، وكذا تلك التي ستدخل حيز الخدمة في المستقبل القريب.

الملحق رقم 04: مراسلة حول استعمال اللوحات الالكترونية في المدرسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

رئيس الديوان

2022/01/20

رقم 65 / أ.و.ت.و / ر.د.

السيدات والسادة مديرو التربية

الموضوع: بخصوص مشروع استعمال اللوحة الالكترونية كوسيلة تعليمية.

المرجع: مخطط عمل وزارة التربية الوطنية.

المرهقات: بطاقة تقنية.

في إطار تجسيد الآليات التي اعتمتها وزارة التربية الوطنية من أجل تخفيف ثقل محفظة تلاميذ مرحلة التعليم الابتدائي، والتي تندرج في إطار مخطط عمل الحكومة، تنفيذاً لبرنامج السيد رئيس الجمهورية، وهذا من خلال التعميم التدريجي لاستعمال اللوحة الإلكترونية كوسيلة تعليمية داخل القسم، وتحضيراً لتجهيز عدد من المدارس الابتدائية بالألواح الإلكترونية ولواحقها قصد وضعها تحت تصرف التلاميذ لاستعمالها كبديل للكتب المدرسية المطبوعة مع بداية الدخول المدرسي 2023/2022. يشرفني أن اطلب منكم اقتراح ثلاث (3) مدارس ابتدائية عن كل بلدية مرتبة حسب الأولوية، من غير تلكد التي استفادت في الفترة السابقة من التجهيزات التي تدخل في إطار هذا المشروع، على أن تخضع هذه الاقتراحات إلى الشروط الآتية:

- أن تكون تعمل بنظام الدوام الواحد؛
- أن تتوفر خلال السنة الدراسية المقبلة 2023/2022 على مستويات الثالثة والرابعة والخامسة ابتدائي؛
- أن لا يتجاوز عدد الأفواج التربوية لكل مستوى من مستويات الثالثة والرابعة والخامسة ابتدائي، المتوقع خلال السنة الدراسية المقبلة فوج تربوي واحد (1)؛
- أن لا يتجاوز مجموع تعداد تلاميذ السنوات الثالثة والرابعة والخامسة ابتدائي، المتوقع خلال السنة الدراسية المقبلة تسعين (90) تلميذاً؛
- أن تتوفر على الشروط التي تسمح بالحفاظ على اللوحات الالكترونية؛
- أن تتوفر شبكتها الكهربائية على شروط الأمن الكهربائي، والتي تضمن سلامة وأمن التجهيزات.

الملحق رقم 05: وثيقة توضيحية حول الفضاء الخاص بأولياء التلاميذ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Éducation Nationale

وزارة التربية الوطنية

بيان

إطلاق الفضاء الخاص بأولياء التلاميذ بالنظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية

قصد تمكين أولياء التلاميذ من الشروع في الاطلاع على النتائج المدرسية لأبنائهم، تم فتح فضاء خاص بهم على الأرضية المعلوماتية لقطاع التربية الوطنية، حيث سيكون بإمكانهم ابتداء من الفصل الثاني للسنة الدراسية الجارية، الشروع في الاستفادة كمرحلة أولى من الخدمات التالية :

- الاطلاع عن بعد على النتائج الفصلية لأبنائهم المتمدرسين، عبر الفضاء المخصص للأولياء،
 - إعلامهم بالمعدلات الفصلية لأبنائهم، عبر خدمة الرسائل النصية القصيرة (SMS) بالنسبة للراغبين في الاشتراك في هذه الخدمة.
- للاستفادة من هذه الخدمات، يتعين على كل ولي تسجيل نفسه في الفضاء الخاص بالأولياء باتباع الخطوات الآتية:
1. الحصول على شهادة مدرسية حاملة لرقم التعريف المدرسي، لكل ابن متمدرس، مستخرجة من النظام المعلوماتي، مختومة وممضاة من طرف مدير المؤسسة التعليمية؛
 2. التولج (الدخول) إلى الموقع الإلكتروني <https://tharwa.education.gov.dz>، الذي تم إحداثه خصيصا لهذا الغرض، وتدوين المعلومات الخاصة بكل ابن متمدرس؛
 3. التسجيل الأولي عن بعد، عبر عنوان الموقع المذكور من خلال إتباع الخطوات التي يقود إليها الموقع (يتم تسجيل جميع الأبناء المتمدرسين في نفس الحساب الخاص بالولي)؛
 4. طبع استمارة التسجيل الخاصة بكل ابن متمدرس من النظام المعلوماتي بعد حجز المعلومات الخاصة بالأبناء المتمدرسين، لاسيما رقم التعريف المدرسي الموجود بالشهادة المدرسية؛
 5. التوجه شخصيا إلى المؤسسة أو المؤسسات التعليمية المتمدرس بها كل ابن، مرفوقا ببطاقة الهوية الوطنية، واستمارة التسجيل، لتأكيد تسجيل الابن أو الأبناء، والحصول على وصل الاستلام الذي يمنحه مدير أو مديرو المؤسسات المعنية للولي؛
- وبعد التأكد الإلكتروني لتسجيل الأبناء من طرف مدير أو مديرو المؤسسات التعليمية المعنية، يصبح الولي ابتداء من هذه اللحظة معتمدا رسميا من قبل النظام المعلوماتي، ومستفيدا من جميع الخدمات التي يوفرها هذا النظام والمتمثلة حاليا فيما يلي:
- إطلاع الولي على نتائج التقويم الفصلية لأبنائه المسجلين في الفضاء، بالإضافة إلى خدمات أخرى سيوفرها النظام المعلوماتي لاحقا عبر فضاء الأولياء؛
 - الحصول على المعدلات الفصلية لأبناء عن طريق خدمة الرسائل النصية القصيرة (SMS) من خلال تعبير الولي عن رغبته في الاشتراك وتأكد ذلك عبر خدمة USSD (*567#) التي يوفرها متعامل الهاتف النقال للمشارك (الولي) وهذا بعد تفعيله للخدمة، وفقا للطلب المعبر عنه والمصرح به من طرف الولي. (الاشتراك في الخدمة يشمل جميع الأبناء المتمدرسين، أما الاستفادة الفعلية من الخدمة، فإنها تخضع لرغبة الولي حسب كل ابن متمدرس).