

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



الموضوع:

المعوقات السوسيو تنظيمية للتحول الرقمي في قطاع التربية الوطنية

"دراسة ميدانية: إبتدائيات بلدية زلفانة انموذجا"

مذكرة مقدّمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الدكتور:

رقاقدة السعيد

إعداد الطالب:

مولاي عبد الله جمال

لجنة المناقشة

رئيسا	أ.د. سيف الدين هيبة
مناقشا	أ.د. عكوشي عبد القادر
مشرفا و مقرا	د. رقاقدة السعيد

السنة الجامعية: 2024-2025 م / 1446 - 1447 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

التشكرات

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا
الدراسة ووفقنا في انجازها.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو
من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهته من
صعوبات، وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور رقايدة
السعيد الذي لم يبخل علي بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي
ساعدتني في إتمام هذا البحث.

كما أشكر جميع الأساتذة الذين لم يبخلوا علي بالإرشاد
و جميع زملائي و أصدقائي.

كما نتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة و موظفي المؤسسات
الابتدائية لبلدية زلفانة

الطالب : مولاي عبد الله جمال

الإهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما
إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما
إلى والدي العزيزين أدامهما الله لي
إلى زوجتي و أولادي أميرة، رودينا، ميساء
إلى إخوتي و أخواتي كل واحد بإسمه (قدور، عبد النور، عبد اللطيف، عبد
المجيد، بلقاسم،، عزيزة، خديجة، زينب، حكيمة، سلمى و إلى زوجاتهم
وأولادهم)
إلى كل من ساعدني وكان لي عوناً مُحَمَّد الأمين، ياسين و عبد المالك والحاج
ابراهيم و نسيمة وبالأخص ام زوجتي حورية
إلى كل أساتذتي المحترمين كل بإسمه الذين لم يخلوا علينا بالمعلومات
والنصح والتوجيه
إلى أصدقائي في جامعة غرداية وأخص بالذكر، شرقي عمار، إبراهيم، نور
الدين، ناجي، ياسين، سعيد،
إلى كل طلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم و عمل دفعة
2025 كل بإسمه .

الطالب : مولاي عبد الله جمال

الصفحة	المحتويات
	التشكرات
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ - ب	مقدمة
	الجانب النظري
5	الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة
5	تمهيد:
6-5	1- أسباب إختيار الموضوع
6	2- أهمية الدراسة
6	3- أهداف الدراسة
7	4- الإشكالية
8	5- الفرضيات
14-8	6- تحديد المفاهيم
20-14	7- المقاربة النظرية
25-20	8- الدراسات السابقة
25	9- صعوبات الدراسة
26	خلاصة الفصل

	الفصل الثاني : التحويل الرقمي
28	تمهيد:
28	المبحث الأول: ماهية التحويل الرقمي
30-28	المطلب الأول: مفهوم التحويل الرقمي
31-30	المطلب الثاني: بدايات ظهور التحويل الرقمي
32-31	المطلب الثالث:متطلبات التحويل الرقمي
34-33	المطلب الرابع: خطوات التحويل الرقمي
34	المبحث الثاني: أهمية وأهداف التحويل الرقمي
35-34	المطلب الاول : أهمية التحويل الرقمي
37-35	المطلب الثاني: أهداف التحويل الرقمي
39-37	المطلب الثالث: التحديات التي تواجه التحويل الرقمي
40	المبحث الثالث: التحويل الرقمي في الجزائر
41-40	المطلب الاول :الوضع الحالي للتحويل الرقمي في الجزائر
42-41	المطلب الثاني:التحويل الرقمي خيار ام حتمية
44-42	المطلب الثالث:أفاق التحويل الرقمي في الجزائر
47-44	المطلب الرابع:التحديات التي تواجه التحويل الرقمي في الجزائر
48	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: التحويل الرقمي في قطاع التربية
50	تمهيد:
50	المبحث الأول:خطوات التحويل الرقمي في قطاع التربية
52-50	المطلب الأول:البوادر الاولى للتحويل الرقمي في قطاع التربية

53-52	المطلب الثاني:دوافع التحول الرقمي بقطاع التربية
56-53	المطلب الثالث: متطلبات التحول الرقمي في قطاع التربية
56	المبحث الثاني: رقمنة قطاع التربية
57-56	المطلب الاول: مفهوم الرقمنة
58-57	المطلب الثاني: الخطوات المتبعة في الرقمنة
60-58	المطلب الثالث: متطلبات الرقمنة
60	المبحث الثاني: مظاهر التحول الرقمي في قطاع التربية
62-60	المطلب الاول : المنصات الرقمية
73-62	المطلب الثاني :المنصات الرقمية لقطاع التربية
74	خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
	الفصل الأول :تقديم المؤسسة قيد الدراسة والإجراءات المنهجية
77	تمهيد:
77	المبحث الأول:التعريف بالمدرسة الابتدائية لبلدية زلفانة
77	المطلب الأول: تعريف المدرسة الابتدائية
78-77	المطلب الثاني:هيكل التنظيمي للمدرسة الابتدائية
79	المبحث الثاني:مجالات ومجتمع الدراسة و خصائصه وأدوات جمع البيانات.
81-79	المطلب الأول:منهج الدراسة ومجالاتها
83-81	المطلب الثاني: مجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات
88-83	المطلب الثالث : خصائص المبحوثين
89	خلاصة :

	الفصل الثاني: مناقشة و تحليل بيانات و نتائج الفرضية الأولى
101-91	عرض البيانات الفرضية الأولى و تحليلها
102-101	نتائج الفرضية الأولى
	الفصل الثالث: مناقشة و تحليل بيانات و نتائج الفرضية الثانية
117-104	عرض البيانات الفرضية الثانية و تحليلها
117	نتائج الفرضية الثانية
	الفصل الرابع: مناقشة و تحليل بيانات و نتائج الفرضية الثالثة
129-119	عرض البيانات الفرضية الثالثة و تحليلها
129	نتائج الفرضية الثالثة
132-131	الإستنتاج العام
133	اقتراحات و توصيات
136-135	الخاتمة
143-138	قائمة المراجع
	ملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر	84
02	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	84
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	85
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	86
05	يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	87
06	يوضح توزيع المبحوثين حسب الرتبة	87
07	يوضح توفر الأجهزة الالكترونية وعلاقتها برتبة المبحوثين	91
08	يوضح توفر الأجهزة التكنولوجية الملائمة ودورها في تطبيق التحول الرقمي	92
09	يوضح توفر الأجهزة الالكترونية وعلاقتها بجودة البرامج والانظمة	94
10	يوضح علاقة توفر الاجهزة التكنولوجية بامتلاك المؤسسة لأنظمة محدثة وفعالة.	95
11	يوضح سرعة الانترنت ودورها في القيام بالمهام بسهولة.	97
12	يوضح توافق التقنيات الحالية وعلاقتها بسرعة الانترنت.	98
13	يوضح امتلاك المؤسسات التربوية للبنية التحتية وعلاقتها بسرعة الانترنت	100
14	يوضح علاقة الثقافة الرقمية بجنس المبحوثين.	104
15	يوضح تلقي التدريب الكافي وعلاقته برتبة المبحوثين .	105
16	يوضح الخبرة المهنية ودورها في التعامل مع المنصات الرقمية.	107
17	علاقة الثقافة الرقمية بامتلاك البريد الالكتروني	108
18	يوضح الثقافة الرقمية وعلاقتها باستعمال المنصات الرقمية	109
19	يوضح التدريب الكافي وعلاقته بالبرامج المقدمة للموظفين	111

112	يوضح التدريب الكافي وعلاقته بامتلاك المهارة	20
114	يوضح معوقات وصعوبات استخدام المنصات الرقمية	21
116	يوضح صعوبات التعامل مع المنصات الرقمية وعلاقتها بالاستعانة بالآخرين.	22
119	يوضح عقلانية التسيير وعلاقتها برتبة المبحوثين.	23
120	يوضح مدى دعم الإدارة للتحويل الرقمي	24
122	يوضح الاتصال التنظيمي وعلاقته بدعم الإدارة	25
123	يوضح الميزانية المالية ودورها في تجسيد التحويل الرقمي	26
125	يوضح دعم التحويل الرقمي من الوصاية	27
126	يوضح عقلانية التسيير و علاقته باستراتيجية دعم استخدام المنصات الرقمية.	28
128	يبين عقلانية التسيير و علاقته بتوفر الدعم الكافي من الإدارة	29

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
63	واجهة الدخول إلى موقع الرقمنة.	01
64	الصفحة الرئيسية للأرضية الرقمية – فضاء المؤسسة	02
65	يوضح واجهة تسيير التمدرس	03
65	يوضح واجهة تسيير المستخدمين	04
66	يوضح واجهة تسيير الهياكل.	05
66	واجهة تفعيل حسابات الأولياء	06
67	خطوات التسجيل في منصة فضاء الاستاذ	07
68	التسجيل في منصة فضاء الاستاذ	08
68	محتوى منصة فضاء الأساتذة.	09
70	واجهة الدخول لمنصة فضاء الأولياء	10
71	إدخال بيانات الولي	11
72	الواجهة الرئيسية لمنصة فضاء الاولياء	12
72	تسجيل الأبناء المتدربين	13
78	الهيكل التنظيمي للمدرسة الابتدائية	14

يعرف العالم تطوراً متسارعاً الوتيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات مما يدفع بالمنظمات إلى محاولة مواكبة هذا التطور وتوظيفه في شتى المجالات والوظائف، هذا التطور يتم بالانتقال من النظام التقليدي إلى النظام الحديث، الذي يعتمد بدوره على تكنولوجيا المعلومات و الإتصال، في المعاملات الإدارية و حفظ و تخزين المعلومات داخل المؤسسات .

و يعد العصر الحالي هو عصر التكنولوجيا الرقمية الحديثة، هذا بالنظر إلى التطورات السريعة والمتلاحقة في مجال إستخدام شبكات المعلومات العالمية (الانترنت) المتزايد من يوم لآخر، و حتى شبكات الأخرى منها الأنترانات و الإكسترنات للمساهمة في سرعة إنجاز الكم الهائل من الأعمال الإدارية المتراكمة، مما أدى إلى الانتقال إلى مجتمع المعلومات من الأنشطة العادية إلى الأنشطة الرقمية الإلكترونية، فظهرت ما يسمى بالتحول الرقمي الذي يهدف إلى تقليص الإجراءات و زيادة السرعة في إنجاز الأعمال بكفاءة ودقة عالية والتي هي من مؤشرات الفعالية التنظيمية، حيث أصبحت مثالا للتقدم و التطور الذي يحقق للمؤسسة الأهداف المخطط لها بأقل جهد و أقل وقت.

و على هذا الأساس جاءت دراستنا تحت عنوان: المعوقات السوسيو تنظيمية للتحول الرقمي بقطاع التربية، وبالمدراس الابتدائية لبلدية زلفانة تحديداً، حيث يفترض بأنه توجد معوقات تقنية وبشرية وتنظيمية للتحول الرقمي في قطاع التربية و قد شملت الدراسة جانبين، أولهما نظري و الثاني ميداني .

فالجانب النظري فتضمن ثلاثة فصول، **الفصل الأول** هو عبارة عن مدخل تناولنا فيه الإطار المنهجي للدراسة و تحديداً ما يلي : أسباب إختيار الموضوع (ذاتية و الموضوعية)، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، إشكالية الدراسة مع الإشارة إلى التساؤلات، وذكر الفرضيات التي احتوتها، تحديد أهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع، المقاربة التي تبناها الباحث، كذلك تطرقنا لبعض الدراسات السابقة وتعقيب عليها، و الصعوبات التي واجهت البحث .

أما الفصل الثاني : فقد تناولنا فيه متغير التحول الرقمي : المبحث الأول: تطرقنا إلى ماهيته، وبدايات ظهور التحول الرقمي، متطلبات التحول الرقمي، خطوات التحول الرقمي، أما المبحث الثاني: فتناولنا فيه أهمية وأهداف التحول الرقمي والمعوقات السوسيو تنظيمية التي تواجهه، وفي المبحث الثالث تناولنا التحول الرقمي في الجزائر من خلال الوضع الحالي للتحول الرقمي والتحول الرقمي خيار ام حتمية وفاق التحول الرقمي والتحديات التي تواجهه.

كما خصص الفصل الثالث: الذي كان عنوانه التحول الرقمي في قطاع التربية، حيث أن المبحث الأول تناولنا فيه مراحل التحول الرقمي في قطاع التربية، البوادر الاولى للتحول الرقمي في قطاع التربية، دوافع التحول الرقمي بقطاع التربية، أما المبحث الثاني فقد تضمن خطوات التحول الرقمي في قطاع التربية، رقمنة قطاع التربية، الخطوات المتبعة في الرقمنة، متطلبات الرقمنة، اما المبحث الثالث فقد تناولنا فيه مظاهر التحول الرقمي في قطاع التربية، المنصات الرقمية، المنصات الرقمية لقطاع التربية.

أما الجانب الميداني فقد تضمن اربعة فصول، حيث خصص الفصل الأول لميدان البحث وتناولنا فيه تعريف بالمؤسسات محل الدراسة، مجتمع البحث و العينة و خصائصها، أما الفصل الثاني فقد تم فيه معالجة البيانات من خلال تحليل الجداول و مناقشة نتائج الفرضية الأولى، والفصل الثالث قمنا فيه بمعالجة البيانات، من خلال تحليل الجداول و مناقشة نتائج الفرضية الثانية. والفصل الرابع قمنا فيه بمعالجة البيانات من خلال تحليل الجداول ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة. و أخيرا الاستنتاج العام، التوصيات وخاتمة نهائية للدراسة ثم الملاحق .

الجبَابِ النظري

الفصل الأول

تمهيد:

1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- الإشكالية

5- الفرضيات

6- تحديد المفاهيم

7- المقاربة النظرية

8- الدراسات السابقة

9- صعوبات الدراسة

تمهيد:

يتناول الإقتراب المنهجي أو النظري للدراسة، من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية لهذه الدراسة وخاصة إبراز أسباب اختيار موضوع الدراسة والأهمية التي يكتسبها، والأهداف التي يصبوا إليها، ثم تطرقنا إلى إشكالية الدراسة وضبطها وصياغة فرضياتها ثم تحديد المفاهيم النظرية والإجرائية، وتبني المقاربة النظرية التي تلائم الموضوع، وفي الأخير تطرقنا إلى أهم الدراسات السابقة لموضوع الدراسة وذكر بعض صعوبات البحث.

1/ أسباب اختيار الموضوع :

الأسباب الموضوعية :

1- التدريب على البحث العلمي و الأساليب و الطرق المنهجية من خلال القيام بالدراسة مع تنمية واكتساب خبرات منهجية.

2- كون هذه الدراسة تعتبر من متطلبات عصر تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة ودورها في تطوير المجتمعات.

3- الاهمية والدور الذي تلعبه الوسائل التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية.

4- موضوع جديد مقارنة بالمواضيع الاخرى.

5- التعرف على المعوقات التي تعيق نجاح التحول الرقمي في قطاع التربية.

الأسباب الذاتية : لا يكاد يخلو أي مجهود علمي من دوافع ذاتية تثير الفضول الشخصي لمعرفة كل مايتعلق به نذكر منها:

- بحكم انتمائي لقطاع التربية انصب اهتمامي بهذا الموضوع للتعرف على أهم معوقات التحول الرقمي في القطاع.

- الفضول العلمي في معرفة خبايا التحول الرقمي في المنظمات عامة والمؤسسات التربوية بشكل خاص.

- أهمية الموضوع خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العصر الحالي.

- معرفة الصعوبات التي تواجهها المؤسسات التعليمية والاساتذة والتي تحول دون تطبيق تكنولوجيا التحول الرقمي بنجاح.

- الرغبة في استكشاف المنصات الرقمية والدور الذي تلعبه في تحقيق جودة التعليم.
- التعرف على واقع استخدام المنصات الرقمية بالمؤسسات التربوية بشكل عام ومؤسسات مدينة زلفانة بشكل خاص.

2/ أهمية الدراسة :

- أهمية الدراسة تتبع أهمية الموضوع الذي هو معوقات التحول الرقمي في قطاع التربية باعتباره من المواضيع المهمة والحديثة في ظل التطور الراهن في مجال التكنولوجيا والاعتماد على التقنيات الحديثة التي تدعم المستفيد في الحصول على المعلومة في أقصر وقت وهذه الدراسة تكمن أهميتها فيما يلي:
- التعرف على مفهومي التحول الرقمي والرقمنة في قطاع التربية.
 - التعرف على آليات ودوافع التحول نحو رقمنة قطاع التربية.
 - استكشاف التحول الرقمي وانعكاساته على جودة التعليم.
 - إبراز أهم الصعوبات والعوائق التي تقف في طريق التحول الرقمي الذي يشهده قطاع التربية.
 - أهمية استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة وتأثيرها على إصلاح القطاع التربوي.

3/ أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف المعوقات التي تعيق التحول الرقمي في قطاع التربية ومعرفة اهم الإضافات التي جاء بها، وفي هذا السياق سنعين لتحقيق الغايات التالية:
- التعرف على مفهوم التحول الرقمي وأهم عناصره وأهميته وأهدافه .
- تسليط الضوء على واقع الرقمنة في قطاع التربية.
- التعرف على أهم الصعوبات والعوائق التي تواجه الاساتذة والإداريين أثناء الولوج إلى المنصات الرقمية لقطاع التربية.
- تسليط الضوء على المنصات الرقمية في المؤسسات التربوية وأثرها في تسهيل الاعمال الادارية.
- التعرف على مستوى المهارات الإلكترونية لدى موظفي قطاع التربية.

4/ الإشكالية:

يشهد العالم تطوراً متسارعاً الوتيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات مما دفع بالدول إلى محاولة مواكبة هذا التطور وتوظيفه في شتى المجالات والقطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية والتعليمية، كما شهد بروز ثورة رقمية حديثة في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال عرفت بالتحول الرقمي كمظهر من مظاهر الحداثة والتطور، فالتحول الرقمي أصبح ضرورة حتمية تتسارع إلى تبنيها كل المؤسسات والإدارات على اختلاف أنواعها وأنماط خدماتها، ساعية بذلك إلى الارتقاء بمستوى جودة خدماتها مع ضمان تحسين معاملاتها الإدارية مستفيدة من مزايا التحول الرقمي.

ونتيجة لذلك واكبت الجزائر هذا التغير، حيث ظهر في العديد من القطاعات تقنيات رقمية جديدة تهدف في الأساس لتحقيق نتائج أفضل لهذه القطاعات، بالإضافة إلى تسهيل وتحسين الحياة اليومية للأفراد، وبعد قطاع التربية الوطنية واحداً من أهم القطاعات الحيوية والمهمة في الجزائر التي يعول عليها في تحقيق التقدم والريادة، والمسؤول الأول عن انتاج المورد البشري المؤهل لتحقيق تنمية مستدامة، حيث سعت إلى تبني التحول الرقمي للوصول إلى الريادة والتقدم، بهدف تحقيق التنمية والرفع من جودة التعليم وتحسين الخدمات التي يقدمها وعصرنة طرق التسيير، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف المرجوة .

ففي ظل ماتبدله وزارة التربية الوطنية من مجهودات في سبيل إنجاح التحول الرقمي، إلا أنه هناك مجموعة من العراقيل والصعوبات المختلفة التي تقف في سبيل تحقيق الأهداف الكاملة والمرجوة من التحول الرقمي، وعليه يتحتم على الهيئات والإدارات داخل قطاع التربية توفير جملة من المتطلبات والدعائم التي يركز عليها نجاح عملية التحول الرقمي والانتقال من البيئة التقليدية إلى البيئة الرقمية .

على ضوء ماسبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة على النحو التالي:

ماهي المعوقات السوسيو تنظيمية التي تعرقل عملية التحول الرقمي داخل المؤسسات التربوية؟

ومنه تتفرع الاسئلة الجزئية التالية:

1- هل هناك معوقات تقنية بسبب غياب الاجهزة والمعدات الحديثة في المؤسسات التربوية ؟

2- هل توجد معوقات بشرية بسبب غياب الثقافة الرقمية في المؤسسات التربوية ؟

3- هل وجود المعوقات التنظيمية سببه غياب عقلانية التسيير؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات ثم صياغة الفرضيات التالية:

5/ الفرضيات:

بناء على مشكلة البحث، تم صياغة فرضية البحث على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية:

هناك جملة من المعوقات السوسيو تنظيمية تحد من فعالية التحول الرقمي في المؤسسات التربوية.

ومنه تتفرع الفرضيات الجزئية التالية:

1- توجد معوقات تقنية بسبب ضعف البنية التحتية الرقمية .

2- توجد معوقات بشرية بسبب غياب الثقافة الرقمية.

3- توجد معوقات تنظيمية بسبب غياب عقلانية التسيير .

6/ تحديد المفاهيم:

تعتبر مرحلة تحديد المفاهيم من أهم الخطوات المنهجية التي نبني عليها الدراسة، فينبغي على أي

باحث أن لا يحرق هذه المرحلة، لأنها تساعد في فهم ما يريد الوصول إليه، « وهذا ما جاء على حد

قول مادلين غراويتز حيث أقرت بأن المفاهيم هي تلك التصورات التي تنظم الواقع محتفظة بصفات

الظواهر المتميزة»⁽¹⁾ وهكذا فبفضل هذه الخطوة العلمية يمكننا تجنب التفسيرات والتأويلات الخاطئة.

ومن خلال موضوع هذه الدراسة: معوقات التحول الرقمي في قطاع التربية، سوف نتطرق إلى أهم

المفاهيم التي تعتمد عليها دراستنا والتي يمكن أن تؤثر في استيعاب الموضوع وتناوله والتي هي كالتالي:

1- التحول الرقمي.

2- الرقمنة.

⁽¹⁾ مادلين غراويتز، مناهج العلوم الاجتماعية، ترجمة: سام عمار، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، ط1،

دمشق، سوريا، 1993م، ص53.

3- المنصات الرقمية.

4- الفجوة الرقمية.

5- قطاع التربية.

6- المؤسسات التربوية.

7- المعوقات السوسيو تنظيمية.

1/التحول الرقمي: التحول الرقمي مفهوم يتكون من كلمتين " التحول " و "الرقمي"

التحول لغة : يعني تحويل الشيء أو نقله من موضع إلى اخر أو من نشاط إلى نشاط، أو من حال إلى حال وتحويل الشيء معناه انصرف إلى غيره.

الرقمي لغة: اصله من الرقمنة أي الرقم والرقم هو العلامة، وفي علم الحساب هو الرمز المستعمل للتعبير عن أحد الاعداد البسيطة.

اصطلاحا : هو العملية التي تتم فيها تحويل المواد المطبوعة أو المكتوبة (الكتب، المخطوطات، الجرائد) وكذلك المواد السمعية أو المواد البصرية إلى شكل ملفات ويمكن التعامل معها حتى من خلال تكنولوجيا الحاسبات عن طريق استخدام المسحات الضوئية، أو معدات أو أجهزة أخرى ⁽¹⁾.

التعريف الاجرائي: يمكن تعريف التحول الرقمي اجرائيا أنه عملية أو إجراء تقوم به المؤسسات بحيث يتم فيه تحويل الوثائق والبيانات والارشيفات الورقية إلى وثائق وبيانات الكترونية مثبتة على جهاز الحاسب الالى والوسائط الجديدة، وهي عملية يتم فيها التخلي عن الطريقة التقليدية للعنصر البشري في معاملاته والاتجاه نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة في الخدمات.

2/الرقمنة: تعرف الرقمنة على أنها "عملية استنساخ رقمية تمكن من تحويل الوثيقة مهما كان نوعها ووعائها إلى سلسلة رقمية، يواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات، من أجل فهرستها وجدولتها وتمثيل محتوى النص المرقمن، كذلك فإن الرقمنة أو اللغة الرقمية هي لغة

⁽¹⁾ عبد الكريم علي جبر الديبسي، زهير ياسين الطاهات، دور وسائل الاتصال الرقمي في تعزيز التنوع الثقافي، مجلة الاتصال والتنمية، دار النهضة بيروت، اكتوبر 2012، ص 90.

تعد خصيصا طبقا لقواعد معينة تستخدم في الحاسبات الإلكترونية وتتحول بواسطتها النصوص والكلام والموسيقى والاشكال والقوانين والقواعد إلى أرقام، كما تمثل جوهر الوظيفة الأساسية التي تقوم بها وحدات الإدخال التي تحول الكمبيوتر مهما كان أصله إلى أرقام في حين تقوم وحدات الإخراج بـجرد الأرقام إلى الصورة الطبيعية في نصوص وأشكال وأصوات.⁽¹⁾

التعريف الاجرائي:

هي عملية تتمثل في تحويل مصادر المعلومات والوثائق على اختلاف أشكالها من الشكل الورقي إلى شكل الكتروني رقمي.

3/ المنصات الرقمية:

إصطلاحا: "هي أرضيات قائمة على تكنولوجيا الويب وتتكون من عرض تقني وتجاري متماسك من أجل النفاذ إلى عالم من الخدمات البعيدة التفاعلية أو غير التفاعلية، والتي يمكن بثها أو توفيرها على الخط والتي يمكن أن تخضع إما للدفع أو تكون مجانية، والوصول إليها إما محدود أو غير محدود، ويعتمد هذا العرض على تطوير مجتمع من المستخدمين مع كل مشغل لمنصة ما."⁽²⁾

"كما تعرف المنصة الرقمية على أنها المكان الذي يجتمع فيه مجموعة من أصحاب المصلحة المختلفة بموجب قواعد اشتباك محددة بموضوع من أجل تبادل الافكار والسلع والخدمات وأي شيء اخر يمكن تبادله بين شخص واخر أو أجهزة الكمبيوتر أو الأدوات والاجهزة التي تعمل بالنيابة عن البشر."⁽³⁾

التعريف الإجرائي: هي مجموعة متكاملة من الخدمات التفاعلية وهي عبارة عن أرضية رقمية للتواصل عن بعد توظف تقنية الويب.

4/ الفجوة الرقمية:

⁽¹⁾ بوعتلي محمد وسامي ليلية، واقع المنصات الرقمية وتأثيرها على التنمية المستدامة في الجزائر، دراسة ميدانية وقياسية، مجلة المدبر، العدد 9، 2022، ص12.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص14.

⁽³⁾ خيرى احمد ورحومة مسعود وبن مصطفى ايمان، أثر المنصات الالكترونية على فاعلية التدريب في المنظمات العامة، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعقدة، 2020، العدد 06، ص 248.

تعرف الفجوة الرقمية من الناحية الخارجية على أنها الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول الغنية والدول الفقيرة في المجال الرقمي المتمثل في المعلوماتية والاتصالات والنفاد إليها، والقدرة على استخدامها .

أما من الناحية الداخلية فتعرف بأنها الفجوة بين الأشخاص الذين لديهم إمكانية الوصول إلى التقنيات الرقمية والمعلومات على شبكة الانترنت، وأولئك الذين لا يفعلون ذلك، كما تعرف أيضا بأنها الفجوة بين الأفراد والاسر والشركات والمناطق الجغرافية على مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية فيما يتعلق بكل من فرصهم في الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها للانترنت من أجل مجموعة واسعة من الأنشطة.⁽¹⁾

التعريف الإجرائي : تشير الفجوة الرقمية إلى الفروق الموجودة بين الموظفين داخل المؤسسة في الوصول إلى التقنيات الرقمية واستخدامها .

5/ قطاع التربية:

مفهوم التربية : لغويا مشتقة من الفعل ربى - يربي، وتعني أصلح الشيء وقومه فيقال ربى الشيء أي اعتنى به وأصلحه، وربى الأب ابنه أي رعاه واعتنى به وأحسن القيام عليه، والتربية بهذا المعنى تبليغ الشيء إلى كماله شيئا فشيئا.

فالتربية عملية تضم الأفعال والتأثيرات المختلفة التي تستهدف نمو الفرد في جميع جوانب شخصيته وتسير به نحو كمال وظائفه عن طريق التكيف مع ما يحيط به ومن حيث ما تحتاجه هذه الوظائف من أنماط سلوك وقدرات.⁽²⁾

والتربية هي عملية إعداد الطفل للحياة في الجماعة التي ينتمي إليها عن طريق المشاركة في حياة هذه الجماعة، سواء أكان ذلك في مكان مهياً لهذه المشاركة مثلما نرى في المدرسة أو في الحياة نفسها مثلما نرى في سياق وقائع الحياة التي تحدث من حولنا ومعنا يوميا في المنزل وفي الشارع.⁽³⁾

(1) نادية حجازي ونبل علي، الفجوة الرقمية، مجلة عالم المعرفة، الكويت، العدد 318، 2005، ص 47.

(2) اسماعيل فيرة، تنمية الموارد البشرية، ط2، دار النجر للنشر والتوزيع، 2007، ص 63.

(3) الطلعاني حسن أحمد، التدريب والإدارة المعاصرة، دار الميسر للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2007، ص 102

قطاع التربية: هو نظام شامل يهدف إلى إعداد الافراد بالعلم والمعرفة والمهارات والتربية الاخلاقية والقيم بالإضافة إلى تطوير شخصيتهم، وهو قطاع حيوي ذو أهمية قصوى في إعداد أجيال المستقبل أعطيت له أهمية خاصة من طرف السلطات الحكومية .

يتكون قطاع التربية من وزارة التربية الوطنية ومديريات التربية والمؤسسات التربوية (مدارس ابتدائية، متوسطات وثانويات)، وأيضا يتكون من عدد كبير من التلاميذ و المعلمين والاساتذة والعمال الاداريين والمهنيين ومجموعة من الإدارات والمصالح التي تدير هذا القطاع.

6/ المؤسسة التربوية:

هي مؤسسة اجتماعية تربوية أنشأها المجتمع عن قصد لتنشئة الاجيال الجديدة وترتيبهم بما يجعلهم أعضاء مندمجين في ثقافة مجتمعاتهم .

ويعني بالمؤسسة التربوية تنظيما اجتماعيا قصديا وشكليا، للقيام بالعملية التربوية وسط بيئة مجتمعية وقوى اجتماعية تنظم وتخصص في تشكيل الناشئين والشباب ودمجهم في ثقافة مجتمعاتهم، بيد أن المدرسة تنفرد عن بقية الوسائط أو المؤسسات التربوية الاخرى، بوصفها نظاما اجتماعيا فإنه يقوم على اسس ومبادئ وسلطة أنشأها المجتمع كي تقوم بتربية الناشئة والشباب وكالة عن الكبار المنصرفين إلى مشاغل الحياة ونيابة عن المجتمع، لنقل تراثه وهويته إلى أبنائه.⁽¹⁾

التعريف الاجرائي:

هي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لكي تقوم بتربية الاجيال والقيام بالعملية التعليمية ودمج الافراد مع ثقافة المجتمع.

7/ المعوقات السوسيو تنظيمية:

المعوقات لغة : أعاقه عن إنجاز عمله أي منعه منه، شغله عنه، اخره وثبطه نقول تعوق فلان عن العمل: تثبط وتأخر عن العمل .

ومفهوم عائق انه عبارة عن حاجز أو مانع مادي أو معنوي أو نفسي أو إجتماعي يقف كالسد بين

(1) أحمد علي الحاج محمد، علم الاجتماع التربوي المعاصر، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2014، ص141.

المرء وطموحه او تحقيق حاجته.⁽¹⁾

اصطلاحاً: يعرفها مُجّد علي مُجّد من كونها : " كل النتائج أو العمليات التي يشهدها النسق الاجتماعي وينظر إليها بوصفها تؤدي إلى تحديد التكامل والتوافق والاستقرار في هذا النسق ومع ذلك فإن ما قد تعتبره معوقاً وظيفياً بالنسبة لجانب معين للنسق الاجتماعي قد لا يكون كذلك بالنسبة لجانب آخر.⁽²⁾

ويعتبر روبرت ميرتون من أهم علماء الاجتماع الذين تناولوا مفهوم المعوقات وهو أول من استخدم هذا المفهوم في الفكر التنظيمي عندما أشار إلى النتائج غير المتوقعة للنظام البروقراطي والتي تشكل اختلالات واضطرابات تكمن وراء الوظائف الكامنة غير الظاهرة.⁽³⁾

فدراسة أي منظمة تتطلب فهم تركيبها الوظيفية والبنائية والمتغيرات البيئية (اجتماعية، سياسية، اقتصادية...)، وهو ما يتيح بدوره فهم المعوقات التي تحد من فعالية التنظيم.

من خلال ماسبق يمكن القول أن المعوقات هي تلك العمليات التنظيمية والاجتماعية التي تؤثر سلباً على سيرورة النسق التنظيمي، وتنتج هذه المعوقات من البيئة الداخلية للتنظيم نتيجة للمشكلات التنظيمية للعمليات الداخلية، كما قد تكون نتيجة للبيئة الخارجية للمنظمة بسبب العلاقات التفاعلية المختلفة مع المحيط، فالمعوقات هي كل مانع مادي أو معنوي يحد من فعالية الأفراد والمنظمات والمجتمعات.

المعوقات السوسيو تنظيمية : هي مختلف الآليات والقوانين والتشريعات أو اللوائح التنظيمية التي تكبح الجهود التنظيمية التي تسعى لتحقيق أهداف اجتماعية، ثقافية، تربوية، تنظيمية، اقتصادية.

ويمكن تعريفها أيضاً : هي تلك الدهنيات التي تحتفي وراء البيروقراطية لتسيير المنظمة دون الأخذ بعين الاعتبار التطور الحاصل في منظومة الاتصال الذي يحتاج إلى تجاوز الهيراركية والعلاقات الرسمية ليواكب

(1) جرجيس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعلم، دار النهضة العربية، بيروت، 2005، ص 360.

(2) مُجّد علي مُجّد، علم الاجتماع التنظيم مدخل للثراء والمشكلات، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ط3، 2003، ص 544.

(3) إحسان مُجّد الحسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999، ص 39.

التطور الموجود في بيئته السوسيواقتصادية والثقافية والتكنولوجية.

ولا تظهر المعوقات في الجانب التنظيمي فقط، بل إن المعوقات الاجتماعية التي تنشأ عن طريق العلاقات الغير رسمية داخل التنظيم لا تقل أهمية عن نظيرتها التنظيمية فهي تعبر إلى حد كبير عن نتائج اللاوظيفية للوائح التنظيمية والآليات البيروقراطية التي تحكم منظمة معينة .

فالمعوقات السوسيو تنظيمية هي نتاج نسق من التفاعلات داخل التنظيم بين الإطار الرسمي الذي يحكم العلاقات التنظيمية، ومقاومة الافراد الذين يتشكلون في اطار علاقات غير رسمية قصد تحقيق أهدافهم، كما يمكن القول أن المعوقات السوسيو تنظيمية هي كل ما يؤثر على العلاقة التنظيمية والاجتماعية بين المنظمة ومحيطها أفرادا وجماعات.⁽¹⁾

7/ المقاربة السوسيوولوجية: تعتبر النظرية في علم الاجتماع بمثابة المرشد لموضوع البحث العلمي لأنها : هي الموجه الأساسي والقانون الذي من خلاله يمكن صياغة القضايا والمشاكل التي لا نفهمها بوضوح، لأن المسائل لا تطرح من العدم أو الذات.

لأن خاصية العلم سواء كان علم الاجتماع أو أي علم لا بد من تراكم معرفي ونظري يساهم في فهم ودراسة الواقع، ولكن يجب الاهتمام بالإطار النظري الذي يوجه دراسة هذا الواقع، الأمر الذي يوجب وجود نظرية محددة المعالم تكشف عموما عن مدى عمق وزيادة نضج علم الاجتماع لغيره من العلوم الأخرى، فإن طبيعة النظرية ومفاهيمها تلعب دورا أساسيا في توجيه البحث والملاحظة الإمبريقية الميدانية وتعزز من نتائج دراسات وصف الواقع، إذن فمن ابرز أدوار النظرية السوسيوولوجية هي توجيه البحوث والباحثين في نفس الوقت⁽²⁾.

إن نسق النظرية العلمية هو تجريد عام محدد لأن الوقائع التي تجسدها لا تشكل وصفا كاملا لظاهرة معينة⁽³⁾.

(1) بايع راسو خلدون، المعوقات السوسيو تنظيمية لفعالية المنظمات الثقافية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، تخصص علم الاجتماع تنظيم وإدارة المجتمع الحضري، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2021/2020، ص 52.

(2) عبد الله مُجَدَّ عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص: 58.

(3) مُجَدَّ عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار مجدلاوي، 2008، ص: 142 .

1- نظرية الفعل والنسق الاجتماعي:

لقد أكد تالكوت بارسونز على أن نمو المؤسسات وإستمراريتها وبقائها وفعاليتها مرتبط بمدى تحقيق مطالب وحاجات وضروريات ومتطلبات وقدرات تبرر نتيجة تفاعلها مع الواقع من جهة والحقيقة من جهة أخرى، هذا ما يؤكد على أهمية التفاعل المتبادل بين المنظمات الإدارية والبيئة التي تعمل فيها، أي المحيطة بها، فالمنظمة من منظور هذه النظرية هي مجموعة من الأجزاء والأنظمة الفرعية المترابطة والمرتبطة بشكل يكون كيانا متكاملًا، فلكي يكون الفعل التنظيمي محققًا وفعالًا والأهداف واضحة لابد من وجود المستويات الأعلى من المنظمة المؤثر بطريقة أو بأخرى على المستويات الأدنى منها.

فبالنسبة لبارسونز فلقد عالج قضية الفعل والنسق الاجتماعي وحاول فهمها في إطار تكاملي يعبر عن شخصيته وآرائه الاجتماعية، فالفعل الاجتماعي ما هو إلا نسق معقد من السلوك، يمكن تقسيمه إلى أجزاء مختلفة يمكن تحليلها ودراستها في علاقاتها المتبادلة، ويحتوي كل نسق من السلوك على الفاعل والرموز والقيم التي توجهه، ودراسة كل نسق من السلوك توضح كيف يؤدي وظيفته. (1)

وتكون موجّهات الفاعل ضمن النسق الاجتماع أو الثقافة ككل من خلال القيم المعرفية والإدراكية التي يكتسبها من البيئة الخارجية هي كوسيلة لتحقيق الأهداف والفعالية .

وأما النسق الاجتماعي فيتضمن عند بارسونز عدة معاني، فنجد أنه يعرفه على أنه عدد من الأفراد الفاعلين المتفاعلين مع بعض، وقد يكون النسق نسيج من العلاقات بين الأفراد، وقد تكون الدوافع التي تواجه عدد من الأفراد الفاعلين. (2)

يرى بارسونز أن المجتمع ما هو إلا نسق نهائي يسعى إلى تحقيق إكتفاء ذاتي، فكلمة نسق تعني الكل وهو مجموعة من الأجزاء التي تتمايز عن بعضها وتتساند وتمثل مجموع الأجزاء التي يطلق عليها بالأنساق الفرعية التي بدوره تعمل على مواجهة الضرورات والمتطلبات والازمات الوظيفية وهي :

(1) محمد عبد المعبود مرسى، أحمد رأفت عبد الجواد، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل و النسق الاجتماعي، ط1، مكتبة العليقي الحديثة، القصيم، السعودية، 2001، ص: 07.

(2) محمد عبد المعبود مرسى، مرجع سابق، ص 08 .

1- التكيف: ويصطلح لها النسق الإقتصادي الفرعي.

2- تحقيق الهدف: ويقوم بها النسق السياسي الفرعي.

3- التكامل: ويعمل على تحقيق الروابط الاجتماعية.

4- المحافظة على النمط: ويكون من نصيب المؤسسات الثقافية ومؤسسات التنشئة الاجتماعية.⁽¹⁾

و يعود سبب اختيارنا لهذه المقاربة النظرية لكون المؤسسة محل الدراسة ليست في نسق مغلق فهي تؤثر وتتأثر بكافة الأنساق المجتمعية، لذلك كان من الواجب أن نتكلم على هذه المؤسسة من خلال النسق العام الذي يسعى للتحديث من خلال اكتساب تقنيات جديدة يحاول من خلالها الوصول إلى الريادة لكن يتحتم على النسق العام لبلوغ هذه الريادة أن يتم التحديث في جميع الأنساق الفرعية.

2- نظرية التحديث: إن لكل بحث ميداني مجموعة من المفاهيم النظرية تعتبر كمنظار لتفسير الواقع الاجتماعي ومقارنته لكي يكتسب المصدقية الأكاديمية، وبالنسبة لموضوع البحث: معوقات التحول الرقمي في قطاع التربية فإن نظرية التحديث هي الأقرب وأكثر موائمة للموضوع والتي من بين أهم أرائها 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. Semelser. niel".

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

(1) شحاتة الصيام، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة، ط1، مصر العربية للنشر، مصر، 2009، ص: 58.

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⁾.

- وفي نفس الاتجاه نجد "ديفيد ماكلياند david mackliland" الذي تضمنت أفكاره الخاصة بنظرة التحديث في كتابه «مجتمع الإنجاز» الذي فسر كيف أن الرغبة في الإنجاز تعتبر عامل حاسم في تقرير مستقبل التنمية، وأضاف انه يجب الانتباه والإهتمام بالجوانب السيكولوجية الداخلية لأنها تساهم في تشكيل معدل التنمية ⁽²⁾.

إن التحديث عملية أشمل من التغير في النظم الاجتماعية، فلم تعد اليوم هذه المسألة اختياراً ذاتياً بقدر ما أصبحت اختياراً تحكمه إعتبارات عديدة بغرض البقاء والإستمرارية. ما يرتبط التحديث بآليات متنوعة ومفاهيم متعددة تظهر :

من جهة في المؤسسات المختلفة المستجيبة لمضامين التحديث، بحيث تطور خطابها الثقافي والتنظيمي، وتساهم في وضع الخطط التنموية الموضوعية والبرامج التنفيذية القابلة للتحقق، وتعزز قدراتها على تغيير ذهنية وتفكير كوادرها و حمايتهم للقيام على هذا الفعل، كما أن إختيار هذه المؤسسات لأفراد يملكون الوعي وإستعدادات عالية للإندماج في هذا النسق "بارسونز" التطويري

⁽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 ص: 31-32 .

⁽²⁾ المرجع السابق، ص: 32.

بكفاءة وصبر وتحمل ونزاهة، بما يتوافق مع الرغبة في التحديث.⁽¹⁾

ومن جهة أخرى في سلوك الأفراد ودرجة وعيهم في تحقيق الحداثة في مجتمعاتهم وقدرتهم على كشف الحقائق القائمة في واقعهم واستعداداتهم للتغير والتغيير وقبول النتائج والقدرة على الاستمرارية والإبداع.

وبهذا فإن التحديث يتطلب الشخصية ذات التفكير العقلي والموضوعية والمشاركة الاجتماعية.⁽²⁾

إن عملية التحديث لها جوانبها ومظاهرها المتعددة، ربما تظهر في عملية التصنيع والعمل على اكتساب السمات التنظيمية الحديثة والعمل على تحسين فعالية القوى البشرية، إن عملية التحديث تعتبر نوعاً من التكيف البشري أو زيادة العملية (العقلانية أو المعرفية) بكل جوانب البيئة التي تحيط بالمجتمع الحديث.

فالتحديث هو عملية التحول الشامل للمجتمع التقليدي أو ما قبل الحديث إلى الأشكال التكنولوجية والتنظيمات الاجتماعية المرتبطة به التي تميز الدول المتقدمة والمزدهرة إقتصادياً والمستقرة سياسياً في العالم الغربي، فمن الواضح أن تعامل المنظمات مع التحول الرقمي يتطلب تبني النموذج الغربي في تحليل التغير الاجتماعي في الدول الجديدة وهذا ما يؤكد عليه "دانيال ليرنر"، إذن فمن الضروري على المنظمات في الواقع أن تقتبس نماذج تتماشى مع خصائصها ومميزاتها و تراثها الاجتماعي والثقافي خاصة، فلا بد من :

تكوين نموذج خاص بها يسير جنباً إلى جنب مع النماذج الغربية وغير الغربية لأن التحديث في الغرب كان نتيجة للتصنيع، بينما التحديث يؤدي إلى التصنيع في المجتمعات الجديدة.⁽³⁾

فالتحديث هو الأخذ بالتطور العلمي والتقني وإشادة البنية التحتية للمجتمع حسب معطيات

⁽¹⁾ الزهرة باعمر، منصور بن الزاهي، تصورات الشباب للمساهمة في التحديث الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 14، كلية العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014، ص: 138 .

⁽²⁾ نفس المرجع، ص: 139 .

⁽³⁾ جهينة سلطان سيف العيسى، قضية التحديث : في ضوء الاتجاهات المعاصرة لعلم الاجتماع، حولية كلية الإنسانيات و العلوم الاجتماعية، العدد الأول، جامعة قطر، قطر، 1979، ص: 144-148 .

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.⁽¹⁾

وكذلك يعتبر عملية تغير إجتماعي يتحول المجتمع النامي بمقتضاها إلى اكتساب الخصائص الشائعة المميزة للمجتمعات الأكثر تحضراً.⁽²⁾

ومن عوامل التحديث أنه : عملية معقدة تستهدف إحداث التغيرات في جوانب الحياة الاقتصادية والسياسية والثقافية والإيديولوجية، وكذلك له دور هام في عملية التنمية التي تستلزم تشبعاً وتعقيداً مستمراً في النظم الاجتماعية التي يتكون منها المجتمع.⁽³⁾

من بين الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار مقارنة التحديث في موضوعنا هذا يعود إلى كون المؤسسة الجزائرية بصفة عامة تتخبط في مشاكل جعل منها غير قادرة على مواكبة التطورات الحاصلة في السوق العالمية لأجل ذلك حاولنا الاقتراب النظري بالتحديث في المؤسسات الجزائرية ومعرفة ما مدى امتلاكها لهذه الوسائل من اجل الوصول بفعالية التنظيمية إلى مستوى يجعلها قادرة في البداية على المنافسة ثم الريادة .

8/ الدراسات السابقة:

1/ الدراسات المحلية :

الدراسة الاولى : ديلمي عائشة ، التحول الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم الابتدائي في

⁽¹⁾ حسين العودات، الحداثة و التحديث، -10-07-2010/2010/opinions/2010-07-10 <http://www.albayan.ae>

1.263505، الوقت : 00:24 التاريخ : 2025/02/03

⁽²⁾ بوعطيط سفيان، التغير الاجتماعي في الجزائر و تأثيره على القيم ،

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

⁽³⁾ حمدي عبد الحميد أحمد مصطفى، المدخل النظري للتغير الاجتماعي، <http://hamdisocio.blogspot.com/>

الوقت 00:00، التاريخ 2025/02/04.

الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ،جامعة مُجَّد بوضياف بالمسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،تخصص إدارة محلية،2023/2022.

وهدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن التحديات التي تواجه التحول الرقمي وتطبيقه في المؤسسات التعليمية ، والتعرف على اثر التحول الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم الابتدائي ،(دراسة حالة) ابتدائية غضبان بن صوشة بلدية المسيلة.

تناولت هذه الدراسة ثلاثة فصول (الفصل الاول) : التأصيل النظري والمفاهيمي للدراسة (الفصل الثاني): رقمنة قطاع التربية في الجزائر الدوافع واهم الاشكاليات.

(الفصل الثالث): التحول الرقمي في قطاع التربية بالجزائر ، وقد كانت النتائج كالتالي:

- أكدت الدراسة على وجود تحديات تحول دون الاستفادة من مخرجات عملية التحول الرقمي وتطبيق الرقمنة ، وتتعلق هذه التحديات ب: الامكانيات المادية والبشرية ، إلى جانب التكوين والتأطير وعدم التحكم في التكنولوجيا، مشكل تدفق الانترنت الذي يؤرق الكثير من المؤسسات وانعدام الشبكة في البعض منها، وكذلك غياب الامكانيات والوسائل التكنولوجية الحديثة .⁽¹⁾

الدراسة الثانية:

عامر إيمان، عتيق الشيخ، الصعوبات والتحديات لمواجهة التحول الرقمي في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسعيدة، المجلة الجزائرية للمالية العامة،2025.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجه التحول الرقمي في الجزائر، مع التركيز على التحديات الإدارية، البشرية، التقنية، المالية والتنظيمية، اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة و تم تطبيقها على مؤسسة سونلغاز بولاية سعيدة، شملت العينة 30 موظفا على صلة بالرقمنة حيث استخدمت استبانة ومقياس ليكرت الخماسي لتحليل البيانات باستخدام برنامج spss، مع التحقق من صدقها بمقياس ألف كرونباخ 0.915.

⁽¹⁾ ديلمي عائشة ، التحول الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم الابتدائي في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ،جامعة مُجَّد بوضياف بالمسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،تخصص إدارة محلية،2023/2022.

توصلت الدراسة إلى نتائج أن المؤسسة تواجه تحديات رئيسية أبرزها صعوبة تحويل الارشيف التقليدي إلى الكتروني، نقص الموظفين المؤهلين في صيانة الاجهزة، ضعف البنية التحتية ونقص الادلة الإرشادية، بالإضافة إلى قلة الموارد المالية المخصصة للتحويل الرقمي وغياب التخطيط السليم، كما أكدت الدراسة أن التحديات الإدارية، البشرية، والتقنية هي الأكثر تأثيرا في عرقلة تطبيق الرقمنة بالمؤسسة.

كما أوصت الدراسة بضرورة رفع كفاءة العنصر البشري عبر خطط تدريبية واضحة تشمل التقنيات الحالية، وتوفير التكنولوجيا المتطورة اللازمة للرقمنة، وزيادة الوعي التكنولوجي بين مختلف أفراد المجتمع وإدارات المؤسسات.⁽¹⁾

الدراسات العربية:

الدراسة الاولى:

هيفاء جار الله، معيض المالكي، دور المنصات التعليمية الالكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة (دراسة تقويمية)، المجلة التربوية، العدد الثالث والسبعون، الرياض السعودية، ماي 2020.

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المنصات التعليمية الالكترونية في النمو المهني لمعلمات رياض الاطفال والتعرف على معوقات استخدامها في العملية التعليمية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي للإجابة على تساؤلات الدراسة، وقد بلغ حجم العينة (205) معلمة بالروضات الحكومية التابعة لمكتب تعليم البديعة بمدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة معلمات رياض الاطفال للمنصات الالكترونية بلغت (87.30%) وذلك عند توفير بيئة تعليمية تتسم بالمرونة واستخدام أكثر من طريقة لعرض المعلومات، كما بينت الدراسة وجود معوقات في استخدام المعلمات للمنصات الالكترونية بلغت نسبة (78.20%) منها قلة الموارد المالية، ضعف

(1) عامر إيمان ، عتيق شيخ، الصعوبات والتحديات لمواجهة التحول الرقمي في الجزائر ، دراسة حالة ، المجلة الجزائرية للمالية العامة ، المجلد 15، العدد 01، 2025. ص 448-461.

شبكة الانترنت داخل المدرسة، كثرة المهام والأدوار الاشرافية للمعلمات، وضعف البرامج التدريبية الخاصة، كما أظهرت الدراسة موافقة المعلمات على محور سبل تطوير النمو المهني لمعلمة رياض الأطفال عند استخدامها للمنصات الالكترونية بدرجة موافق جدا (87%) ومن اهم هذه السبل تطوير نقل الخبرات والتجارب العلمية والعملية بين المعلمات، تفعيل المناقشة وتبادل الخبرات المهنية، وتوفير الأجهزة والمعدات الجيدة ومن أهم ما أوصت به الدراسة زيادة دافعية المعلمات للتعلم المستمر أثناء الخدمة. (1)

الدراسة الثانية:

نوال نبات علي البلوشة، نبهات بن حارث الحارصي، علي بن سيف العوني، واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، العدد 1، الاردن 2020.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف واقع التحول الرقمي في سلطنة عمان عن طريق التعرف على الأدوار التي تقوم بها المؤسسات التعليمية المختلفة بالسلطنة في مجال التحول الرقمي والحوكمة الالكترونية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي النوعي والمقابلة شبه المقننة كأداة رئيسية لجمع البيانات بمساندة تحليل المحتوى للوثائق في هذا الجانب والذي ثم الحصول عليها من المؤسسات عينة الدراسة، بحيث طبقت الدراسة على أربعة مؤسسات حكومية وهي وزارة التربية والتعليم، وزارة التقنية والاتصالات، وزارة الصحة، وشرطة عمان، ومؤسسة واحدة من القطاع الخاص هي بنك مسقط.

وقد توصلت الدراسة إلى قيام المؤسسات بجهود وأدوار واضحة للتحول الرقمي كما تفاوت مستوى التحول بالمؤسسات عينة الدراسة إلا أنها بدلت جهود ساعدت في تقدم السلطنة في مستوى التحول الرقمي، ومستوى المشاركة الالكترونية، وتمثلت أبرز مشاريع التحول بالسلطنة في مشاريع البنية الاساسية كنظام التصديق الالكتروني، ومشروع منصة التكامل الحكومية، ومشروع البوابة التعليمية، وبوابة الصحة الالكترونية الخ

(1) هيفاء جار الله، معيض المالكي، دور المنصات التعليمية الالكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة (دراسة تقويمية)، المجلة التربوية، العدد الثالث والسبعون، الرياض السعودية، ماي 2020.

وأوصت الدراسة بضرورة التعريف بالخدمات الالكترونية المتاحة والترويج لها، عن طريق استغلال التقنية كوسائل الاعلام المختلفة، وشبكات التواصل الاجتماعي، حتى يتم التعرف عليها من قبل المستفيدين ومن ثم توسيع دائرة استخدامها، وضرورة تكثيف استغلال المؤسسات لتقنيات الثورة الصناعية الرابعة، وفي استحداث مشاريع تقنية تخدم عملها في التحول بصورة فعلية، ويكون لها تأثير واضح في العمل المنجز والية تقديمه.⁽¹⁾

الدراسات الاجنبية:

الدراسة الأولى :

demir.k - yesil.r . the impact of digital transformation on teacher professional development education and information technologies . 2019.24 (01).

تناولت الدراسة تأثير التحول الرقمي على التطوير المهني للمعلمين، أجرى الباحثين دراسة استقصائية مع 350 مدرسا من مختلف المؤسسات في تركيا، ووجدوا أن التحول الرقمي أثر بشكل ايجابي على التطوير المهني للمعلمين، وأظهرت الدراسة أن المعلمين الذين كانوا أكثر إنخراطا في التحول الرقمي كانوا أكثر عرضة للمشاركة في أنشطة التطوير المهني وتحسين ممارساتهم التعليمية. وتوصلت الدراسة إلى مايلي :

- المعلمين الذين لديهم موقف ايجابي اتجاه التحول الرقمي كانوا أكثر عرضة لاستخدام التكنولوجيا في تدريسهم مما كان له تأثير ايجابي على نتائج تعلم الطلاب.
- التحول الرقمي لديه القدرة على تحسين التطوير المهني للمعلمين وتحسين جودة التعليم في نهاية المطاف.⁽²⁾

⁽¹⁾ نوال نبات علي البلوشة، نبهات بن حارث الحارصي، علي بن سيف العوني، واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، العدد 1، الاردن 2020.

⁽²⁾ demir.k - yesil.r . the impact of digital transformation on teacher professional development education and information technologies . 2019.24 (01).

Furjan.m-strahonja.v-tomicie.k . **framing the digital transformation of educational institutions**.croatia .2018 .

بعنوان : تأطير التحول الرقمي للمؤسسات التعليمية.هدفت الدراسة إلى تطوير سيناريوهات محتملة للتحول الرقمي في المؤسسات التعليمية ضمن مشروع المدارس الالكترونية "إنشاء نظام لتطوير المدارس الجاهزة رقميا" بغرض تخطيط كيفية مواصلة التحول الرقمي بالمؤسسات التعليمية في كرواتيا، وذلك من خلال إطارين للتحول الرقمي المختار، يوضح كلا الإطارين الصلة بين الاستراتيجية والعمليات التشغيلية وكذلك أهمية تقييم قدرة الموارد في شكل مهارات الموظف، والدافع لتنفيذ التحول الرقمي، وأهمية العوامل التنظيمية مثل القيادات، والتركيز على بعد العملاء باعتباره أحد المحددات الرائدة في تحديد الأهداف المتعلقة بالمنتجات والخدمات الرئيسية، ولا يتطلب أي من الإطارين مقارنة مكونات البنية التحتية أو التكنولوجيا المتعلقة بالتحول الرقمي، وقد أكدت الدراسة على أن التحول الرقمي لا يدور حول التكنولوجيا فقط ولكنه مستوحى من احتياجات العمل أولا، ثم تدعمها التقنيات المناسبة ثانيا.⁽¹⁾

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة:

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة من عدة جوانب سواء النظرية أو التطبيقية حيث كانت الاستفادة منها كما يلي :

- إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة عن موضوع الدراسة مما سهل الانطلاق في الدراسة.
- المساهمة في تحديد المنهج المتبع وأدوات الدراسة المستعملة وكذلك أساليب التحليل .
- تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة في الدراسة خاصة عند تحديد مشكلة الدراسة.

⁽¹⁾Furjan.m-strahonja.v-tomicie.k . **framing the digital transformation of educational institutions**.29th central european conference on information and intelligent systems (ceciis),september,19-21,varazdin,croatia .2018 .p97-104.

- المساهمة في تصميم أسئلة الاستبيان وتحديد المنهجية المتبعة.
- المساعدة في تحديد الأداة المناسبة لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية.
- الاستفادة من المراجع الهامة للبحث مما يوفر الكثير من الجهد والوقت.

أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة :

تتماشى دراستنا المعنونة بمعوقات التحول الرقمي في قطاع التربية مع الدراسات السابقة في أنها تتناول موضوع التحول الرقمي في شقها النظري، بالإضافة إلى أن هذه الدراسات أعطت تعريفات متنوعة للتحول الرقمي وأهداف الدراسة، فهي إذا تخدم موضوعنا وتزيده ثراء ومعرفة، كما أن أغلب الدراسات انتهجت المنهج الوصفي وهو نفس المنهج الذي تم اعتماده في دراستنا، بالإضافة إلى التشابه في أدوات جمع البيانات واختيار أداة الاستبيان كأداة أساسية.

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الاطار الزماني والمكاني للدراسة، كما أنها تختلف في حجم العينة واسلوب المعاينة، وكذلك تختلف في نوع المؤسسة محل الدراسة كما كان هناك اختلاف في أهداف الدراسة .

10/ صعوبات البحث:

- من المنطقي انه لا يخلو أي بحث مهما كان من الصعوبات، نتيجة جهل الباحثين لما سيعترضهم من عراقيل أثناء اختيارهم لدراساتهم و إنجازهم لبحوثهم، حتى وإن وضعوا ذلك في الحسبان إلا أنهم قد يكتشفون بعض العوائق في مرحلة البحث و مروراً بكل خطواته. و يمكن أن نوجز هذه الصعوبات و نحصرها في النقاط التالية:

1- قلة صعوبة الحصول على المراجع و المصادر التي تتكلم على موضوع التحول الرقمي خاصة الكتب باعتباره من المواضيع الحديثة، لذلك تم الاعتماد على الانترنت و استعمال الدراسات الإلكترونية.

2- عدم الاعتراف الجدي بغياب الثقافة الرقمية عند الاساتذة، مما يشكل تناقض بين الاقوال والافعال.

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 مقاربة سوسيولوجية، وتدعم البحث بإثراء الموضوع ببعض الدراسات السابقة التي تتقاطع مع موضوع الدراسة في بعض المتغيرات لإستغلالها في المساعدة على مواصلة البحث ومناقشة وتحليل البيانات مع ذكر أهم الصعوبات التي اعترضتنا خلال هذا البحث.

الفصل الثاني

تمهيد:

المبحث الأول: ماهية التحول الرقمي

المطلب الأول: مفهوم التحول الرقمي

المطلب الثاني: بدايات ظهور التحول الرقمي

المطلب الثالث: متطلبات التحول الرقمي

المطلب الرابع: خطوات التحول الرقمي

المبحث الثاني: أهمية وأهداف التحول الرقمي

المطلب الأول : أهمية التحول الرقمي

المطلب الثاني: أهداف التحول الرقمي

المطلب الثالث: المعوقات السوسيو تنظيمية التي تواجه التحول الرقمي

المبحث الثالث: التحول الرقمي في الجزائر

المطلب الأول: الوضع الحالي للتحول الرقمي في الجزائر

المطلب الثاني: التحول الرقمي خيار أم حتمية

المطلب الثالث: افاق التحول الرقمي في الجزائر

المطلب الرابع: التحديات التي تواجه التحول الرقمي في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

يشهد المجتمع العالمي تعددا في وسائل و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال و التي ظهرت في جميع نواحي الحياة و أثرت بشكل أو آخر في جل الأعمال سواء العلمية و الإدارية و غيرها في مختلف المؤسسات، و يعد التحول الرقمي في الوقت الراهن واحدا من المفاهيم الجديدة التي دخلت عالم القطاعات المختلفة و إرتبطت بها ارتباطا مؤثرا على وظائفها و نشاطاتها، كما يعتبر التحول الرقمي من أهم الإستراتيجيات التي تسعى إليها الحكومات والشركات و المؤسسات في دول العالم، و لذا وجب علينا التطرق لتحديد مفهوم التحول الرقمي و العناصر المرتبطة به.

المبحث الأول: ماهية التحول الرقمي.المطلب الأول: مفهوم التحول الرقمي.

نظرا لحدثة مفهوم التحول الرقمي لا يوجد إجماع حول تعريف محدد له، ولقد تعددت التعريفات المحددة له، فالتحول الرقمي يعد من أكثر المصطلحات شيوعا في السنوات الاخيرة، فهو ليس مجرد اتجاه في البحث العلمي القائم على تطور تكنولوجيا المعلومات بل هو عملية استراتيجية تهدف إلى دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب المؤسسة أو المجتمع لتغيير جذري في طريقة العمل، وتحسين الكفاءة وخلق قيمة جديدة وتلبية احتياجات العملاء في العصر الرقمي، وعليه يمكن تعريف التحول الرقمي (Digital Transformation) على أنه التغيرات التي يمكن أن تحدثها التقنيات الرقمية في نموذج أعمال المؤسسات و المنظمات و التي تظهر في أسلوبها و طريقة عملها⁽¹⁾.

يعرف التحول الرقمي كذا لك بأنه:

عملية تحويل مصادر المعلومات على إختلاف أشكالها من الكتب و الدوريات و التسجيلات الصوتية و الصور المتحركة إلخ إلى شكل مقروء بواسطة تقنيات الحاسبات الآلية عبر النظام الشبائي (البايتات BYTS) و الذي يعتبر وحدة المعلومات الأساسية للنظام المعلوماتي بالإستناد للحاسبات الآلية، و تحويل المعلومات إلى مجموعة أرقام ثنائية، و يتم القيام بهذه العملية بفضل

(1) نجلاء أحمد يس، الرقمنة و تقنياتها في المكتبات العربية، العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، 2013، ص03.

الإستناد إلى مجموعة من التقنيات و الأجهزة المتخصصة.⁽¹⁾

ويعرف التحول الرقمي أيضا :

أنه عبارة عن عملية يمكن من خلالها الحصول على مجموعات من النصوص الرقمية و إدارتها من خلال تحويل مصادر المعلومات المتاحة حاليا على شكل من أشكال وسائط التخزين التقليدية إلى صورة إلكترونية و بالتالي يصبح المحتوى التقليدي محتوى رقمي يمكن الإطلاع عليه من خلال تطبيقات الحاسبات الآلية .

ويعرفه آخرون بالقول :تبدأ عملية التحول الرقمي بتحويل المواد والوثائق الورقية والصور والأصوات من الشكل الفيزيائي إلى صيغة رقمية صالحة للتداول على الأجهزة الرقمية والانترنت وقابلة للتخزين على الوسائط الحديثة من أقراص صلبة ومرنة ويطلق على هذه العملية بالترقيم أو التحول الرقمي.⁽²⁾

ويعرف التحول الرقمي في التعليم بأنه الاعتماد على التطبيقات التكنولوجية والتقنيات الحديثة في تنفيذ العمليات التعليمية والإدارية ووجود بنية تحتية واجهزة حديثة للتمكن من تقديم الخدمات بشكل الكتروني عبر شبكة الانترنت وشمولية التحول لكل عناصر المنظومة التعليمية من طلاب ومعلمين وإداريين ومحتوى تعليمي وتقويم، فالتحول الرقمي يعد وسيلة للتكيف مع مستجدات العصر وليس هدفا.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول أن التحول الرقمي هو العملية التي أملاها التطور التكنولوجي والمعلوماتي الراهن والذي أدى إلى انتقال كافة القطاعات العامة والخاصة نحو الإدارة والتسيير من خلال التقنيات الرقمية المبتكرة لتيسير الحياة وتحسين الكفاءة وتلبية احتياجات الموظفين في هذا العصر الرقمي.

(1) فاطمة الزهراء فرحات، دور التحول الرقمي في تحسين أداء وظائف العلاقات العامة في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم الإتصال تخصص إتصال و علاقات عامة، قسم العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2020/2019 ص 62.

(2) مدحت ابو نؤج أبو النصر، الإدارة بالحوافز، أساليب التحفيز الوظيفي للعمال، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة مصر، 2011، ص 66.

المطلب الثاني: بدايات ظهور التحول الرقمي

ارتبط ظهور ما يعرف بالتحول الرقمي بالثورة التكنولوجية الحديثة في شبكة المعلومات والاتصالات لكن ذلك لا يمنعنا من الحديث عن البدايات الأولى للتحول نحو استخدام الرقمنة والتكنولوجيا في الاقتصاد والإدارات، فمنذ سنوات الأربعينيات من القرن الماضي كان عالم الاقتصاد الاسترالي كولن غرانت كلارك colin grantclark قد تحدث بالفعل وبشكل واضح حول ظهور مجتمع المعلومات والخدمات، مجتمع ذي اقتصاد جديد وتكنولوجيا جديدة، وفي الخمسينات استبق عالم الاقتصاد الأمريكي فريتز ماكلوب fritz machlop الحديث عن اقتصاد المعلومات وتحول المعلومات إلى سلع.

وفي نهاية الستينات تنبأ زعيم مابعد الصناعة الأمريكي دانيال بيل danielbell بتحول المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعلومات، والذي يعني ببساطة ذلك المجتمع الذي يشارك معظم أفرادها في العمليات المرتبطة بإنتاج المعلومات والمعارف ومعالجتها وتخزينها وبيعها.⁽¹⁾

يمكن القول أن ثورة المعلومات ولدت من رحم الابتكار التكنولوجي لكنها لا تقتصر عليه فقط، حيث تشكل الثورة الرقمية العنصر التكنولوجي في حد ذاته، فقد انتشر الابتكار الرقمي تاريخيا في جميع أنحاء العالم منذ الستينات، وكانت أولى الخطوات في تطوير الابتكار الرقمي هو جعل التكنولوجيا والمهن القائمة تشتغل بشكل ألي، ثم جاءت المرحلة الثانية في منتصف التسعينات وتميزت بدخول الانترنت والاتصالات المتنقلة عالميا إلى المجتمع.

فاليوم أصبح التحول الرقمي مصدرا للتطور تماما مثل مشهد الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، فأصبحت تقنيات الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي والانترنت وتقنيات الاتصال الحديثة متاحة وسهلة الاستخدام وبأسعار معقولة، مما جعل التحول الرقمي أكثر شمولية وتأثيرا، فالتحول الرقمي غير المجتمعات تغييرا جذريا وبات جزء لا يتجزأ من الحياة اليومية للمواطنين ومن المتوقع أن

(1) كمال بداري، التحول الرقمي حجر الأساس من أجل بناء اقتصاد قوي، يومية الشعب، النسخة الإلكترونية، الصادرة بتاريخ

يتطور أكثر فأكثر ويستمر في التصاعد بقوة في السنوات المقبلة، إذ لم يعد للمؤسسات أو الموظفين أو الزبائن أو المجتمعات المحلية والمواطنين مفرا منه .

المطلب الثالث: متطلبات التحول الرقمي

يقتضي التحول الرقمي مجموعة من المتطلبات نذكر من أهمها:

1/ الموارد البشرية: تشكل الموارد البشرية جانبا حيويا يصعب على المؤسسات تطبيق التحول الرقمي بدونها، إذ يتوجب توفير كوادر مؤهلة قادرة على استخدام البيانات وتحليلها لاتخاذ قرارات فعالة، كما يتطلب تخطيط الرؤية وتنفيذها بكفاءات بشرية وخبرات علمية وعملية مع الايمان بالتغيير والتطوير.

2/ العمليات: وهي عبارة عن مجموعة من النشاطات أو المهام المرتبة والمتراطة التي تنتج خدمة معينة أو منتجا معين للمستفيدين، يجب على المؤسسات إرساء بناء تقني فعال يسمح بتطوير العمليات على الصعيدين الداخلي والخارجي في إنجاز العمليات مع وجود رقابة في إنجاز هذه العمليات.

3/ البيانات : يفترض أن تقوم المؤسسات بجهود إدارة وتحليل البيانات بشكل منتظم وفعال وذلك بتوفير معلومات وإجراءات نوعية موثوقة وكاملة مع توفير وتطوير أدوات مناسبة للتحليل الإحصائي والبحث عن البيانات والتنبؤ بالمستقبل، كما يجب متابعة البيانات بشكل مستمر لضمان استمرار نفعها والاستفادة منها بشكل يتماشى مع أهداف المؤسسة وتوقعاتها.

4/ المتطلبات التقنية : حيث يتم بناء التحول الرقمي باستخدام منظومة من الأجهزة وأنظمة التشغيل ووسائط التخزين والبرمجيات التي تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح باستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة، كما يستلزم ضمان مستوى خدمة مناسب لأفراد المؤسسة وعملائها ومورديها عبر فرق مهنية مسؤولة عن إدارة المنظومة التقنية والبنية التحتية للشبكة سواء كانت هذه المنظومة محلية أو سحابية.⁽¹⁾

ونذكر أبرز المعدات المستخدمة في التحول الرقمي كمايلي:

(1) محمد محمد حماد، دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين، المجلة العالمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد 07، العدد الثاني، ديسمبر 2020، ص 14.

* الحاسبات الآلية ذات المواصفات الملائمة لعملية الرقمنة.

*الماسحات الضوئية المرقمة scanner لفحص أنواع المعلومات المكتوبة، المطبوعة والمصورة....الخ

*أجهزة النسخ الاحتياطية وتضمن هذه الاجهزة تخزين وحفظ الملفات الرقمية في أمان في حالة وجود خطر، ويفضل حفظها خارج المؤسسة.

* الطابعات التي تساعد في طباعة المعلومات المرقمة في حاملات ورقية.

*البرمجيات المستخدمة في عملية الرقمنة وبرامج الإدخال.⁽¹⁾

يعد توفير البنية التحتية من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوفير الأجهزة والمعدات والبرامج وأساليب ومصادر المعرفة الملائمة وإتاحتها للاستخدام على أوسع نطاق ممكن من متطلبات نجاح التحول الرقمي وتلبية هذه المتطلبات تعزز من فرص نجاح التحول الرقمي وتساعد المؤسسات على التكيف مع المتغيرات السريعة في العالم الرقمي.

5/ المتطلبات الأمنية : إن توفير الأمن الإلكتروني والسرية الإلكترونية يتطلب وضع نصوص قانونية للحفاظ على الوثائق والمعلومات والبيانات الإلكترونية، وهذا لحماية المعلومات الوطنية والشخصية، وأحسن ما فعل المشرع بإصدار قانون يتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي من خلال قانون 07-18 المؤرخ في 10 جوان 2018، المتعلق بحماية الاشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، والهدف الأساسي من وضع هذا القانون هو حماية جميع البيانات والمعلومات التي تمت معالجتها إلكترونياً، في إطار احترام الكرامة الانسانية والحريات الخاصة والعامة.⁽²⁾

⁽¹⁾ فاطمة الزهرة فرحات، دور التحول الرقمي في تحسين أداء وظائف العلاقات العامة في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الانسانية، 2020/2019، ص74-75.

⁽²⁾ زعزوعة فاطمة، أثر التحول الرقمي في فرض ضرائب على الانتقال الإلكتروني للبيانات، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 5، العدد الاول، 2022، ص382.

المطلب الرابع: خطوات التحول الرقمي:

يتطلب تنفيذ التحول الرقمي اتباع مجموعة من الخطوات الضرورية كتنبي استراتيجية شاملة، وقوة عاملة ماهرة، وثقافة الابتكار والتحسين المستمر، وابتباع هذه الخطوات يمكن للمنظمة تنفيذ التحول الرقمي بنجاح ودفع نمو الأعمال والابتكار ومن هذه الخطوات نذكر مايلي:

1-وضع استراتيجية رقمية : وذلك بتحديد نطاق وأهداف التحول الرقمي، وتحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين، ووضع خارطة طريق لتنفيذ مشروع التحول الرقمي.

2- تقييم القدرات الالية : وذلك عن طريق تقييم الوضع الحالي للبنية التحتية للتكنولوجيا في المنظمة، والعمليات التجارية والثقافة السائدة لتحديد نقاط القوة والضعف.

3- تحديد الحلول التكنولوجية المحتملة: والتي يمكن أن تساعد في تحقيق أهداف الاستراتيجية الرقمية مثل: الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة

4- بناء قوى عاملة رقمية : عن طريق تطوير المهارات والخبرات اللازمة لتنفيذ وصيانة الحلول التكنولوجية مثل : توظيف علماء ومختصين في البيانات ومهندسي البرمجيات .

5- تنفيذ المشاريع التجريبية : اختبار الحلول التكنولوجية المذكورة في الخطوة الثالثة على نطاق صغير لتقييم جدواها وفعاليتها .

6- توسيع نطاق المشاريع التجريبية الناجحة: وذلك بتنفيذ المشاريع التجريبية الناجحة على نطاق أوسع، مع مراعاة الملاحظات والدروس المستفادة .

7- المراقبة المستمرة والتكيف : تقييم فعالية التحول الرقمي بانتظام وإجراء التعديلات حسب الحاجة لضمان استمرار النجاح.⁽¹⁾

تعتبر خطوات التحول الرقمي ضرورية لضمان نجاح المؤسسات في عصر التكنولوجيا المتقدمة من خلال تقييم الوضع الحالي وتحديد الاهداف الواضحة كما يمكن للمؤسسات وضع استراتيجيات

⁽¹⁾ Gue.c.& bouwman.h ,the impact of digital transformation on customer experience, evidence from the banking industry. Service science (2017) ,9.

فعالة تركز على الابتكار والتطوير وابتاع هذه الخطوات تستطيع المنظمات تحقيق تحول رقمي فعال وتحسين أدائها في بيئة الاعمال الديناميكية.

المبحث الثاني : أهمية وأهداف التحول الرقمي

المطلب الأول : أهمية التحول الرقمي : يمكن تلخيص أهمية التحول الرقمي كما يلي :

- تقديم الخدمات بشكل أسرع وأسهل دون اللجوء إلى الإنتظار لفترات طويلة.
- المساهمة في عملية ربط القطاعات الحكومية أو الخاصة ببعضها من خلال التعاون والتنسيق عبر شبكة الأنترنت.
- ضرورة اتجاه المؤسسات التربوية لمواكبة العصرنة والاتجاه نحو استخدام التكنولوجيا لتطبيق التحول الرقمي في تقديم خدماتها لتحقيق رضا المستخدمين.
- التغلب على الضغوط الواقعة من جانب شرائح المجتمع على المؤسسات والهيئات لتحسين خدماتها وإتاحة البرامج التكنولوجية عبر الانترنت.
- يعمل التحول الرقمي على تمكين من المنافسة بهدف التحديث والحفاظ على قدرتها التنافسية وخلق القيمة⁽¹⁾.
- إضافة إل ذلك :

- تسريع طريقة العمل اليومية وزيادة جودة وكفاءة تسيير العمل.
- سهولة وسرعة ومرونة تطبيق الخدمات الجديدة .
- رفع مستوى الشفافية والحوكمة مما يؤدي إلى تقليل الأخطاء .
- زيادة الانتاجية وتحسين المنتجات مما يحقق استمرارية الأعمال والخدمات .
- إمكانية الاستفادة من التقنيات الحديثة لتطوير الأداء والتنبؤ والتخطيط للمستقبل .
- توفي كم هائل من المعلومات على الوسائط الرقمية وحفظ مصدر المعلومات من التلف .

⁽¹⁾ الحناوي حامد، دور كتاب التكنولوجيا للصف الثاني عشر في اكساب الطلبة بعض المعايير العالمية لتكنولوجيا المعلومات،

رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة-فلسطين، 2010، ص96.

-الخفض من ظاهرة الفساد الإداري عن طريق نشر كافة البيانات والمعلومات وتوفيرها للمواطنين." (1)

تكمّن أهمية التحول الرقمي في كونه أداة استراتيجية لمواجهة التحديات المعاصرة حيث يسهم في تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية فالتحول الرقمي فرصة ذهبية للمؤسسات التي تسعى إلى التنافس في عالم سريع التغير، فمن خلال استثمارها في التكنولوجيا وتطوير مهاراتها يمكن للمؤسسات أن تضمن نجاحها ونموها في المستقبل.

المطلب الثاني : أهداف التحول الرقمي

تتجه المنظمات لتنفيذ التحول الرقمي بغية تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر أبرزها كما يلي:

- تعزيز وتطوير نظم تكنولوجيا وثقافة عمالية أكثر ابتكارا وتعاونية على مستوى المؤسسات والمجتمع .
- تغيير نظام التعليم لتوفير مهارات جديدة وتوجيه مستقبلي للأشخاص حتى يتمكنوا من تحقيق التميز في العمل الرقمي والمجتمع.
- تحسين إمكانية الوصول إلى الخدمات، وإرساء ضوابط وآليات وجودة الخدمات الرقمية المقدمة للمجتمع .
- تطبيق نماذج أعمال جديدة ومبتكرة وتحسين الاطار التنظيمي والمعايير الفنية.(2)
- توفير كم هائل من المعلومات على وسائط رقمية .
- تسهيل عملية البحث في المجموعات الرقمية واسترجاع المعلومات بوسائل وطرق عديدة.
- توفير خدمات معلوماتية بتقنيات جديدة .
- إتاحة المعلومات لأكبر عدد من المستفيدين والمتعاملين من خلال المنصات الرقمية." (3)

(1) محمد فتحي عبد الهادي، رقمنة الدوريات العربية مشروع رقمنة الدوريات بدار الكتب المصرية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد 2، العدد 17، 2011، ص 02-03.

(2) جوسلين، المدرسة والمجتمع العصري، ترجمة (محمد قنري لطفي واخرون)، عالم الكتب، القاهرة ، بدون سنة، ص 30.

(3) فاطمة الزهراء فرحات، نور الدين جفافة، دور التحول الرقمي في تحسين أداء وظائف العلاقات العامة في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر، 2020 / 2019، ص 66 .

إضافة إلى ذلك يهدف التحول الرقمي إلى تحقيق أهداف أخرى نوجزها فيما يلي:

- أهداف تقترن بتدعيم مستوى الأداء للتقليل من الأخطاء المترتبة على الإدخال اليدوي، ونقل المعلومات بانسيابية بين الإدارات المختلفة.
- اختصار الاجراءات الإدارية بقصد بها نقص الاعمال الورقية وعدم الحاجة إلى نسخ المستندات الورقية ما إذا كانت متوفرة الكترونيا .
- الاستخدام الامثل للطاقة البشرية إذا تم اختزان المعلومات بنسخة رقميه، وأصبحت سهلة الاستخدام فتوجه الطاقات البشرية للعمل في أشغال أكثر إنتاجية.⁽¹⁾
- وأضافت الباحثة مهري سهيلة في دراستها بعنوان المكتبة الرقمية في الجزائر مجموعة من الأهداف نذكر منها:

الحفظ: يعد حفظ المعلومات في صيغة رقمية أقل عرضة للتلف والضرر مقارنة بالوسائط الورقية التي تتعرض لعدة أخطار.

التخزين: توفر التحولات الرقمية مساحات أكبر للتخزين كالأقراص المضغوطة وال dvd التي تخزن الآلاف من الصفحات .

التشارك: من خلال شبكة الانترنت ومختلف شبكات المعلومات الأخرى التي يمكن من الاطلاع عليها آلاف من الأشخاص في نفس الوقت في الوثيقة والمعلومة.

سهولة الاسترجاع وسهولة الاستخدام: عن طريق تحويل المواد أو الوثائق إلى شكل رقمي يمكن ذلك الوصول إليها في ثواني بدلا من دقائق أو ساعات في النظم التقليدية.⁽²⁾

إذن أهداف التحول الرقمي تتمثل في تعزيز الوصول إلى المعلومات، تحسين كفاءة الخدمات وتطوير أدوات وتقنيات حديثة لتلبية احتياجات المستخدمين بشكل أكثر فاعلية، كما يساهم في حماية الموارد الأصلية وضمان إستدامتها للأجيال القادمة، فتحقيق هذه الأهداف يتطلب إستثمارا جادا في التكنولوجيا

⁽¹⁾ طلق عوض الله اسواط، أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي، المجلة العربية للنشر العلمي، الاردن، العدد 43، ماي 2022، ص 654.

⁽²⁾ مهري سهيلة، بن جامع بلال، المكتبة الرقمية، دار بهاء الدين للنشر، قسنطينة، 2011، ص 62.

وتدريب العاملين بالإضافة إلى تغيير الثقافة المؤسسية، فمع استمرار التحول الرقمي كجزء لا يتجزأ من إستراتيجيات النجاح يجب على المؤسسات أن تظل مرنة وتتكيف مع التغيرات السريعة لضمان تحقيق أهدافها وإستدامتها في المستقبل.

المطلب الثالث : المعوقات السوسيو تنظيمية التي تواجه التحول الرقمي

المعوقات السوسيو تنظيمية هي الممارسات والاعمال التنظيمية التي لا تتم وفقا لاستراتيجية تتوافق مع الديناميكية التي يعرفها محيط التنظيم في بعده الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي، وهي الممارسات التي تجعل في الأخير المنظمة تؤدي وظائفها بطريقة لاعقلانية وغير فعالة، توجد العديد من العوائق السوسيو تنظيمية التي تعرقل عملية التحول الرقمي داخل المؤسسات والشركات نستعرض أهمها كما يلي:

مقاومة التغيير: واحدة من أكبر العقبات التي تحول دون نجاح التحول الرقمي هي مقاومة التغيير، فالمتغيرات التي يأتي بها التحول الرقمي على مستوى المنظمات والاقسام، وإعادة توزيع المهام والصلاحيات تستلزم تغييرا في القيادات الادارية والمراكز الوظيفية وقد ينجم عن ذلك في أغلب الاحيان مقاومة للتغيير من قبل المديرين والموظفين وأصحاب المصلحة والعملاء من خلال :

- تنامي شعور بغض المديرين وذوي السلطة بأن هذا التغيير يشكل تهديدا .
- مقاومة العاملين للتغيير وشعورهم أنه لن يكون لهم مقاعد في الإدارات الجديدة، أو أن حضورهم على الاقل سيكون كارثيا .

- خوف بعض الموظفين وبخاصة القدامى من فشل تجربتهم في التعامل مع كل جديد، كذلك ضعف مهاراتهم اللغوية وخصوصا الانجليزية .

- خوف المتعاملين من الآثار السلبية للتقنيات الحديثة على مصالحهم وما يترتب عليها من تقليص العمالة وانخفاض الحوافز.⁽¹⁾

- قد يتردد الأشخاص في تبني تكنولوجيا جديدة أو تغيير العمليات التجارية أو تغيير عادات عملهم

⁽¹⁾ سامر عبد السلام ضو الفحواتش، معوقات تطبيق الادارة الالكترونية، كلية الاداب، جامعة صبراتة، مجلة كلية الادب، العدد، 29، 2020، ص174-175.

خوفا من على مناصبهم ومستقبلهم الوظيفي.

• نقص المهارات والخبرات :

غالبا ما يتطلب التحول الرقمي قوة عاملة ماهرة تتمتع بالخبرة في مجالات مثل: تحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي وتطوير البرمجيات، ومع ذلك قد تفتقر العديد من المنظمات إلى هذه المهارات أو قد تكافح لجذب المواهب والاحتفاظ بهذه المهارات.

• نقص التدريب:

فنقص التدريب يعني عدم توفر البرامج التعليمية الكافية لتطوير مهارات الموظفين في مجال التكنولوجيا الرقمية، هذا النقص يشكل عقبة كبيرة أمام التحول الرقمي حيث يؤثر مباشرة على القدرة على تنفيذ التغييرات التقنية، فغالبا مايركز المديرون على الجانب التقني مثل شراء البرمجيات دون تخصيص ميزانيات لتدريب الموظفين، وكذلك في بعض المنظمات قد ينظر إلى التدريب كأمر غير ضروري، خاصة إذا كانت الثقافة التنظيمية تتسم بالمحافظة أو التركيز على الروتينيات القديمة.

• الأنظمة والبنية التحتية القديمة :

تمتلك العديد من المؤسسات أنظمة وبنية تحتية قديمة قد لا تتوافق مع التكنولوجيا الحديثة، مما يجعل من الصعب دمج الحلول الرقمية وتوسيع نطاقها.

• مخاوف أمن البيانات والخصوصية :

مع جمع المزيد من البيانات ومعالجتها في مبادرات التحول الرقمي، هناك مخاوف حول أمان البيانات والخصوصية، يجب على المؤسسات اتخاذ تدابير لضمان حماية البيانات الحساسة من التهديدات السيبرانية والوصول الغير مصرح به.

• اعتبارات التكلفة وعائد الاستثمار :

يمكن أن تكون مبادرات التحول الرقمي باهضة الثمن وتتطلب استثمارات كبيرة في التكنولوجيا الحديثة والبنية التحتية والمواهب، يجب على المنظمات النظر بعناية في التكاليف والعائد المتوقع على الاستثمار من هذه المبادرات.

• **عدم وجود استراتيجية ورؤية واضحة:** فبدون إستراتيجية ورؤية واضحة للتحول الرقمي، قد

تكافح المنظمات لتحديد أولويات المبادرات وموائمتها مع أهداف العمل⁽¹⁾.

فعملية التحول الرقمي في المنظمات تعتمد على وضع الاستراتيجيات الواضحة من قبل الخبراء والمختصين في مجالات أعمال ومهام عمل المنظمة باتباع الأولويات والأهداف الواجب تحقيقها، مع ضرورة متابعة سير وتنفيذ تلك الاستراتيجية من قبل الإدارة العليا بالمنظمة لضمان سير العمل بالأسلوب المناسب، فالواجب على المؤسسات وضع استراتيجية واضحة للتحول الرقمي، مع تحديد الأهداف والخطوات اللازمة لتحقيقها⁽²⁾.

المعوقات السوسيو تنظيمية للتحول الرقمي لها تأثير كبير على أداء المنظمة، حيث أنها تؤثر على مستوى رضا الموظفين، وكفائتهم وروحهم المعنوية، وقد تؤدي إلى انخفاض الانتاجية وزيادة معدل دوران العمل، ولتجاوز هذه المعوقات وجب على المؤسسات تعزيز ثقافة التغيير وتوفير التدريب الكافي والمناسب لمنتسبيها، إضافة إلى تطوير استراتيجيات واضحة تدعم التحول الرقمي، هذا سيمكنها من تحقيق أهدافها والبقاء في صدارة المنافسة.

المبحث الثالث: التحول الرقمي في الجزائر

المطلب الاول: الوضع الحالي للتحول الرقمي في الجزائر

لاشك أن الجزائر قطعت أشواطاً كبيرة في مسار التحول الرقمي الأمر الذي من شأنه القضاء على البيروقراطية واعتماد الشفافية في تسيير الشأن العام، وتدعيم أسس الحوكمة الإلكترونية تجسيدا لمبدأ السيادة الوطنية الرقمية ومن هذا المنظور جاء التزام رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون بالإلتزام رقم 25: من تعهدات الرئيس تبون الـ 54 التي وعد بتحقيقها أثناء ترشحه لرئاسة البلاد، وهو الإلتزام الذي ينص على " تحقيق تحول رقمي لتحسين الاتصال وتعميم إستخدام تكنولوجيات الإعلام

(1) محمد فاروق محمود، اثر استخدام التحول الرقمي على جودة التعليم، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 14، العدد 4، أكتوبر 2023، ص 354.

(2) ابراهيم محمود، محمد وحداد، منشآت الاعمال والتحول الرقمي، المجلة المصرية للمعلومات، العدد 21، 2018، ص 27.

والاتصال خاصة في إدارات المرفق العمومي وتحسين حوكمة القطاع الاقتصادي، حيث عمد رئيس الجمهورية خلال شهر سبتمبر 2024 إلى إنشاء المحافظة السامية للرقمنة وهو ما يعكس حسب الخبراء الأهمية التي يوليها رئيس الجمهورية للعملية.⁽¹⁾

أ- الاستراتيجيات الحكومية: تبذل الحكومة الجزائرية جهودا كبيرة لتعزيز التحول الرقمي من خلال تبني استراتيجيات متنوعة تهدف إلى تطوير البنية التحتية الرقمية، تحسين الاتصال بالانترنت، وتحديث أنظمة الإدارة الرقمية، هذه الجهود تسعى إلى تمكين المؤسسات والقطاعات المختلفة من الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية بشكل أكثر فعالية.

ب - القطاعات المستهدفة: يركز التحول الرقمي في الجزائر على مجموعة من القطاعات الحيوية التي تشمل الخدمات الحكومية، الصحة، التعليم، الخدمات المالية، والتجارة الإلكترونية، تهدف هذه الجهود إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة وتعزيز الابتكار في هذه المجالات .

ج - مستوى التقدم :

على الرغم من المبادرات والاستراتيجيات الحكومية، لاتزال الجزائر تواجه تحديات وعراقيل كبيرة في مجال التحول الرقمي، يتمثل ذلك في ضعف مستوى الاندماج التكنولوجي في بعض القطاعات مقارنة بدول أخرى، مما يعيق تحقيق تقدم ملموس في هذا المجال.

يمثل التحول الرقمي في الجزائر خطوة استراتيجية نحو تحسين الأداء المؤسسي والخدمات العامة، إلا أن التحديات المتعلقة بالبنية التحتية ومستوى التبنى التكنولوجي تتطلب جهودا إضافية لتسريع وتيرة التحول وتحقيق الأهداف المرجوة.⁽²⁾

فعلى الرغم من التقدم المحرز في ميدان التحول الرقمي، إلا أن الجزائر بحاجة إلى مواصلة جهودها لتعزيز

⁽¹⁾ وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، ندوة حول الذكاء الاصطناعي في المجال المالي، 17-04-2024 متاح على الموقع : <http://www.mpt.gov.dz> ثم التصفح يوم : 20/03/2025 على الساعة 22:00.

⁽²⁾ بلقاسم. ن -عموري. س، أثر التحول الرقمي على الاقتصاد الجزائري، دراسة حالة الدفع الإلكتروني، مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية، العدد 12، ص 75.

التحول الرقمي من خلال تحسين التعليم والتدريب في المجالات الرقمية، وتطوير استراتيجيات واضحة تضمن استدامة هذا التحول.

المطلب الثاني: التحول الرقمي خيار أم حتمية

لم يعد التحول الرقمي خيارا للجزائر بل أصبح ضرورة حتمية تفرضها التطورات الحاصلة بالعالم الذي أصبح يعتمد على المعلومات بشكل كبير، خصوصا في الأونة الاخيرة التي شهدت ظهور فيروس كورونا المستجد وتميز بسرعة الانتشار بين الناس، فالدول الاوروبية إستثمرت في استغلال ما أتاحتها الرقمنة والانتقال إلى مرحلة جديدة تعبر عن تأسيس اقتصاد عالمي جديد.

فتحول معظم المنظمات بمختلف أنواعها عامة أو خاصة كبيرة كانت أم صغيرة للرقمنة والاستفادة من خدماتها لم يكن من العدم بل هناك ظروف وأسباب أجبرتها للتغيير نحو أسلوب تنظيم وتسيير رقمي، لتضمن بقائها وإستمرارية نشاطها خصوصا أمام بيئة متغيرة وغير مستقرة بفعل التطورات التكنولوجية السريعة، والواقع المعاش المتغير بفعل الظهور المفاجيء للفيروسات والأوبئة، فالسبب الرئيسي للتحول الرقمي هو تقديم فرص للمنظمات لتطوّل البنية التحتية والتقنية والقدرات الفنية لفريق العمل، والحد من تداول إستخدام النسخ الأصلية المهددة بالتلف لكثرة إستخدامها، كما يساهم التحول الرقمي في البحث عن شركات مع مؤسسات أخرى للاستفادة من المميزات الاقتصادية للأعمال المشتركة، والاستفادة من الفرص المالية المطلوبة.

كما أضافت دراسة أجرتها مؤسسة ميت وكاب جيميني أن الدافع الأساسي الذي يحفز القادة والمسؤولين للإخراط في إجراءات التحول الرقمي هو دافع التجديد والتغيير نحو الافضل، فالمؤسسات تتعرض لثلاثة ضغوط تلزمها بالتوجه نحو التحول الرقمي وهي ضغوط من عملاء المؤسسة، ضغوط من المنافسين، وضغوط من الموظفين.

ومع ظهور وانتشار فيروس كورونا أصبح التحدي أكبر خصوصا أمام الدول التي لم تستفد من التكنولوجيا الرقمية مبكرا مثل الجزائر، حيث أصبحت اليوم مرغمة على تفعيل التحول الرقمي والتوجه

نحو التغيير الذي يعتبر فرصة لاتعوض لتحريك قطاعاتها حفاظا على إستمرارية نشاطها خصوصا مع التدابير الوقائية المفروضة من قبل الدولة .⁽¹⁾

فلتكنولوجيا المعلومات والاتصالات فوائد كبيرة الامر الذي دفع معظم المؤسسات للتحول إلى الرقمنة وإستغلال هذه التقنيات الجديدة حيث بفضلها تتمكن من رفع كفاءة أداء عمالها، وتقديم نماذج أعمال ذات جودة عالية، وبالتالي تطوير الخدمات الحكومية الإدارية والتجارية.

المطلب الثالث:أفاق التحول الرقمي في الجزائر

جاء في خطاب السيد الامين العام للإسكوا في الاجتماع الافتراضي لمديري برامج الحكومة الالكترونية بعنوان "أفاق التحول الرقمي في الجزائر" يوم 16 ديسمبر 2021 مايلى : لا يخفى على أحد أن تكنولوجيا الاعلام والاتصال أضحت اليوم القوة المحركة التي يعول عليها كثيرا لإنجاح برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية إقليمية كانت أو وطنية وفي كافة قطاعات النشاط.

من هذا المنطلق قامت الحكومة الجزائرية بإدراج تطوير تكنولوجيا الاعلام والاتصال وماينتج عنه من تحويل رقمي للمجتمع الجزائري بطبيعة الحال في قائمة أولوياتها.

والواقع أنها ترمي من خلال هذا الإجراء إلى تشييد مجتمع معلومات شامل والارتقاء بالجزائر إلى اقتصاد قائم على العلم والمعرفة، وهو نابع كذلك من رغبة سياسية جلية لاتنفك السلطات العليا للبلاد عن التأكيد عليها.

إن هذا الالتزام يقتضي بادية العمل على تقليص الفجوة الرقمية، ولأجل هذا الغرض فإن الحكومة الجزائرية وجهت جهودها ومساعدتها لاسيما نحو السماح لجميع الجزائريين بالنفاد إلى تكنولوجيا الاعلام والاتصال بما في ذلك الشبكات والخدمات، وتطوير الخدمات المبتكرة والمضامين الرقمية الوطنية، تعزيز القدرات في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال وتعميم إستعمالها في شتى ميادين الحياة، تعزيز الحوكمة الإلكترونية وتحسين النظام البيئي للرقمنة وكذا إرساء المبادئ العامة للثقة الرقمية.

⁽¹⁾ خديجة مختار، فريد بوقرييس، التحول الرقمي في الجزائر في ظل جائحة كوفيد 19، مجلة هير ودوت للعلوم الانسانية والاجتماعية، 2022، المجلد 6، العدد 1، ص 851-852.

إضافة إلى ذلك وفي ظل الظروف الخاصة التي عرفت أزمة صحية عالمية جراء جائحة كورونا، فقد أضحى الشعب الجزائري وحكومته يعتمدون أكثر من أي وقت مضى على تكنولوجيات الاعلام والاتصال كوسيلة ناجعة لمكافحة هذه الجائحة وقوة دافعة للانعاش الاقتصادي.

ومن المؤكد أن هذا التحدي ليس من السهل مجابهته وإنما على يقين بذلك، بيد أن الجزائر تمتلك من مفاتيح النجاح ما يساعدها على تحقيق هذه الغاية نذكر منها:

- الإرادة السياسية الواضحة المعبر عنها جليا مرارا وتكرارا من قبل السلطات العليا للبلاد.
- الترسنة القانونية القوية والمواكبة للعصر المتوفرة في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال.
- المنشآت القاعدية للمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات الحديثة الموسعة والمعاصرة باستمرار .

- الموارد البشرية الشابة المؤهلة والمتعطشة للتكنولوجيا.

توافر الموارد المالية المخصصة لتطوير تكنولوجيات الإعلام والاتصال .

- في مجال المنشآت القاعدية تملك الجزائر منشآت قاعدية أرضية وبحرية وفضائية للاتصالات السلكية واللاسلكية ذات التدفق السريع وفائق السرعة من شأنها توفير القدرات الضرورية لتبادل المعلومات بنوعية خدمة ومستوى امن يتوفقان مع المعايير الدولية، وتتمثل أهم الانجازات في هذا المجال فيمايلي:

- وصلة الألياف البصرية الرابطة بين الجزائر -عين قزام وهي جزء لا يتجزأ من الوصلة البرية للألياف البصرية الرابطة بين العاصمة(الجزائر) وزندر (النيجر) -أبوجا (نيجيريا) التي تمت في اطار النيباد .

- الوصلة البحرية للألياف البصرية الرابطة بين وهران(الجزائر) وفالنسيا (اسبانيا) ذات قدرة 100 جيجابايت /ثا

- الهاتف النقال بتكنولوجيا الجيل الثالث 2014 والذي تم تحويله سنة 2016 إلى تكنولوجيا الجيل الرابع ذي التدفق السريع جدا والعمل مستقبلا على تكنولوجيا الجيل الخامس وانترنت الاشياء.

- القمر الصناعي للاتصالات الكوم سات alcom sat الذي أطلقته الجزائر سنة 2017.

علاوة على ذلك إن تعميم استعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال ومن ثم بروز الاقتصاد الرقمي في الجزائر مرهونان بتطوير صناعة محلية للتجهيزات والمضامين والخدمات الرقمية التي تسعى الجزائر إلى تطويرها، أضف إلى ذلك ضرورة إرساء بيئة ثقة من شأنها السماح بزيادة المبادلات التجارية والمالية عبر الاتصالات الالكترونية وعليه تدعمت الجزائر بـ:

- سلطة ضبط البريد والاتصالات الرقمية.
- ثلاث سلطات للتصديق الإلكتروني.
- إطار قانوني ومؤسسي محفز لبروز بيئة تسودها الثقة تناسب تطوير استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال.⁽¹⁾

من خلال ماسبق يمكن القول أن الجزائر تمتلك المنشآت القاعدية التي يعول عليها للتحول إلى الرقمنة، كما أنها تسعى إلى مواكبة التطورات العالمية التي تمكنها من التحول إلى الحكومات الرقمية، فالتحول الرقمي في الجزائر إنتقل من القول إلى الفعل على اعتبار أنه أصبح ضرورة ولم يعد خيارا.

المطلب الرابع: التحديات التي تواجه التحول الرقمي في الجزائر:

التحول الرقمي في الجزائر يواجه مجموعة من التحديات الرئيسية نذكر منها:

أ- **ضعف البنية التحتية الرقمية** : تعاني الجزائر من قصور واضح في البنية التحتية اللازمة لدعم للتحول الرقمي يتمثل ذلك في :

- ضعف شبكات الاتصال بالإنترنت وإرتفاع تكاليف البيانات، مما يعيق الوصول الشامل إلى الخدمات الرقمية.

- تقادم اجهزة وبرامج الحاسب الآلي المستخدم في البيئة التعليمية.

- قلة توفر المبرمجين الفنيين ونقص برامج التحول إلى الإدارة الإلكترونية.

ب- **نقص الكفاءات البشرية** : يشكل نقص الخبرات المتخصصة في المجالات التقنية والتكنولوجيا

(1) خيرة شاوشي، زهرة خلوف، التحول الرقمي في الجزائر، مجلة المحاسبة التدقيق والمالية، المجلد 5، العدد 01-2023،

الرقمية تحديا رئيسيا إذ تحتاج الجزائر إلى تطوير وتأهيل المزيد من الكفاءات البشرية القادرة على قيادة وتنفيذ مشاريع التحول الرقمي ويتمثل هذا التحدي في :

- ضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات على المستوى الاجتماعي والتنظيمي.
- قلة برامج التدريب في مجال التقنية الحديثة المتطورة .
- نقص الخبرات لدى المديرين وندرة تقديم الحوافز المادية لهم.
- ضعف المعرفة الكافية بتقنيات الحاسب الالى .
- قلة تشجيع المسؤولين لافراد على التعلم الذاتي للبرامج وتطبيقات الادارة الالكترونية وتقنية المعلومات.⁽¹⁾

ج -التحديات التشريعية: تتطلب القوانين والتشريعات الحالية في الجزائر تحديثا لتتماشى مع متطلبات العصر الرقمي، يشمل ذلك حماية البيانات الشخصية، ضمان حقوق الملكية الفكرية، ووضع أطر قانونية تدعم الإقتصاد الرقمي.

د- المقاومة الثقافية والتردد في التبني: تواجه بعض الجهات خاصة في المناطق الريفية، صعوبات في قبول التكنولوجيا الرقمية نتيجة المقاومة الثقافية أو نقص الوعي بأهميتهما هذا التردد يبطئ من وتيرة التحول الرقمي ويحد من إنتشاره.⁽²⁾

هـ-الأمان السيبراني: يشكل الامن السيبراني تحديا كبيرا مع تزايد مخاطر الهجمات الالكترونية والقرصنة، فيتطلب ذلك تعزيز البنية الأمنية الرقمية وتطوير استراتيجيات فعالة لحماية البيانات والمعلومات.⁽³⁾

⁽¹⁾ مكيد علي، بوزكري جيلالي، معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في الجامعات الجزائرية، دراسة حالة المركز الجامعي تسمسيت، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، د.ت، المجلد 19، العدد 02، ص 229.

⁽²⁾ بن احمد فاطمة الزهراء، بن احمد نادية، التحول الرقمي في الجزائر الواقع والتحديات، المجلة الجزائرية للمالية العامة، مج 15، العدد 01، 2025، ص 507

⁽³⁾ Ghundare, s., & patil, A. importance of Cyber Security. *international journal of engineering and technology*.2020. 12 .p 2.

تشمل تحديات امن المعلومات نطاقا واسعا من العناصر، بعضها فني يرتبط بالانظمة التقنية والبرامج والاجهزة المستخدمة، وبعضها الاخر يرتبط بالافراد والهيئات الإدارية القائمة على الإدارات الإلكترونية .

و - تحديات مالية: وتتمثل هذه التحديات فيمايلي:

- قلة الموارد المالية المخصصة للبنية التحتية اللازمة للتحول الرقمي، خاصة إنشاء الشبكات وتطوير الأجهزة.

- قلة الموارد المتاحة لدى الإدارات العليا.

- قلة توفير المخصصات المالية التي تحتاج إليها عمليات التدريب والتأهيل .

- توجيه التمويل نحو الأمور الأكثر إلحاحا .

- نقص الموارد المالية للمؤسسات .

- ضعف نظام الحوافز المادية للموظفين في العمل الإلكتروني.⁽¹⁾

فالتحول الرقمي في الجزائر يمثل خطوة استراتيجية تهدف إلى بناء اقتصاد قوي ومستدام، حيث يتجاوز تأثيره حدود تعزيز النمو الاقتصادي ليشمل تحسين معيشة الافراد وتعزيز كفاءة المؤسسات، ورغم التحديات المتعددة التي تواجه البلاد من ضعف للبنية التحتية الرقمية ونقص الكفاءات البشرية المتخصصة في التكنولوجيا، إلا أن السياسات الحكومية والمبادرات المجتمعية تعكس التزاما واضحا بتحقيق هذا التحول فمع إستمرار الجهود المبذولة لتحسين شبكات الإتصال وتوسيع نطاق البنية التحتية الرقمية إلى جانب الإستثمار في تنمية المهارات الرقمية للشباب، يمكن للجزائر أن تصبح نموذجا يحتذى به في المنطقة ويبرز ذلك من خلال قدرتها على استخدام التحول الرقمي كأداة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك تحسين التعليم وتعزيز الشمول المالي ودعم الابتكار في مختلف القطاعات.

⁽¹⁾ سامر عبد السلام، ضو الفحواتش، مرجع سابق، ص 175-176.

إن تبني استراتيجيات فعالة تركز على الشمولية الرقمية وتعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحقيق تقدم ملموس نحو بناء إقتصاد رقمي مبتكر ومزدهر.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما تم عرضه حول التحول الرقمي، ومن خلال التطرق إلى مفهوم التحول الرقمي والبدايات التاريخية لظهوره وأهميته وأهدافه، يتجلى لنا أن هذا الأخير ليس مجرد فكرة نظرية طموحة أو عابرة ظهرت في فترة من الزمن ثم سرعان ما تغيب، بل هو ضرورة حتمية وجب على الإدارات والحكومات إتباعها وتحسينها، فالتحول الرقمي كمفهوم اخذ يكتسح معظم المجالات والقطاعات نتيجة الثورة التكنولوجية التي يعرفها العالم في ظل الألفية الثالثة، وفي ظل التطور في تقنيات الاتصال وتدفق المعلومات، وهو ما أسهم في ظهور مجتمع المعرفة الرقمية .

وعليه فإن عملية التحول الرقمي أصبحت ضرورة ملحة يفرضها التطور المتسارع في استخدام التكنولوجيا وأحدث التقنيات، ويمكن أن نقول أن التحول الرقمي أساسي لمواكبة التطور التكنولوجي وتحقيق الاقتصاد الرقمي، والمؤسسات التي تنجح في التحول الرقمي هي تلك التي تستطيع الاستفادة من الامكانيات الهائلة التي توفرها التكنولوجيا لتعزيز الابتكار، وتحسين الأداء، وزيادة رضا العملاء.

الفصل الثالث

التحول الرقمي في قطاع التربية

تمهيد:

المبحث الأول: خطوات التحول الرقمي في قطاع التربية

المطلب الأول: البوادر الأولى للتحول الرقمي في قطاع التربية

المطلب الثاني: دوافع التحول الرقمي بقطاع التربية

المطلب الثالث: متطلبات التحول الرقمي في قطاع التربية

المبحث الثاني: رقمنة قطاع التربية

المطلب الأول: مفهوم الرقمنة

المطلب الثاني: الخطوات المتبعة في عملية الرقمنة

المطلب الثالث: متطلبات الرقمنة

المبحث الثالث: مظاهر التحول الرقمي في قطاع التربية

المطلب الأول: المنصات الرقمية

المطلب الثاني: المنصات الرقمية لقطاع التربية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يشهد العالم تطورا مستمرا خصوصا في عصر التكنولوجيا التي أصبحت تستخدم في جميع القطاعات الحيوية أولها قطاع التربية والتعليم باعتباره قطاع هام في التنمية لأنه الوحيد القادر على تكوين وإعداد الموارد البشرية المساهمة في التنمية، لأجل ذلك كان لزاما على هذا القطاع مواكبة التطور واستخدام التكنولوجيات الحديثة سواء في الإدارة التعليمية أو في العملية التعليمية في أساسها، ترجع أهمية استخدام التكنولوجيا في التعليم إلى إمتلاكها العديد من الإمكانيات التي تمد المتعلمين بخبرات حياتية وعقلية لا توفرها الأدوات التعليمية التقليدية، وبالتالي يستطيع المتعلم مواجهة أي عائق أو مشكلة.

وشكل التحول الرقمي تحديا كبيرا لقطاع التربية والتعليم في الجزائر الذي عرف نقلة نوعية في مجال إدخال التكنولوجيا الحديثة إلى مختلف مؤسساته في كافة الأطوار التعليمية، وذلك إستعدادا للتغيير والتكيف مع مختلف التطورات التكنولوجية من جهة، وإستغلال فرصة تحسين جودة التعليم وتجاوز الحواجز التقليدية، وتبني تقنيات حديثة ومبتكرة تنعكس إيجابا على جودة العملية التعليمية من جهة أخرى.

المبحث الأول: خطوات التحول الرقمي في قطاع التربية

المطلب الأول: البوادر الاولى للتحول الرقمي في قطاع التربية

شهدت الجزائر على غرار باقي الدول تحولا نوعيا بإتجاه إدخال تقنيات التكنولوجيا الحديثة على مؤسساتها، بغية إحداث تغيير نوعي و الإنتقال من النظم و الأساليب التقليدية إلى نظم حديثة تعتمد على التقنيات الحديثة.

ففي 28 ديسمبر 2010 صدر قرار من وزير التربية انداك أبو بكر بن بوزيد يتضمن إنشاء لجنة وطنية و ولائية لرقمنة التسيير الإداري و التربوي لقطاع التربية الوطنية، ترأس اللجنة الوطنية مدير الدراسات بالأمانة العامة للوزارة السيد: عبد الحكيم بن العابد.

كما تم إستحداث لجنة على مستوى كل مديرية تربية كإمتداد للجنة الوطنية تسمى: اللجنة الولائية لرقمنة التسيير الإداري و التربوي في قطاع التربية الوطنية، ثم تحديد تركيبتها البشرية بموجب مقرر إنشاء صدر عن الأمين العام لوزارة التربية الوطنية، وهي مطالبة برفع تقرير شهري إلى رئيس اللجنة

الوطنية للرقمنة.⁽¹⁾

و كانت بوادر إطلاق المشروع من خلال الندوة الوطنية حول رقمنة القطاع بتوصية إنشاء الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية، و تم الإعلان الرسمي عن وضع النظام المعلوماتي في أفريل 2017 و الذي تسعى من خلاله إلى محاربة الفساد و العراقيل الإدارية، والذهاب نحو حوكمة ذات جودة، وتسيير ومرافقة وتكوين الأساتذة من أجل تحسين الممارسات البيداغوجية وتعزيز الدعم المدرسي للمتعلمين وتقريب المدرسة من الأولياء ليتسنى لهم متابعة تلميذهم أطفالهم بشكل أحسن.⁽²⁾

ولقد مر مشروع الرقمنة بثلاثة مراحل :

المرحلة الاولى : تصميم وإنجاز تطبيق ويب من الفرق التقنية، بعد عدة لقاءات وحضور خبراء ومستشارين، كما تم في هذه المرحلة ربط 50 مديرية بالإدارة الالكترونية كمرحلة أولى.

المرحلة الثانية: في هذه المرحلة تم ربط 2000 ثانوية و 5000 متوسطة بالارضية الرقمية.

المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة تم ربط 18 ألف مدرسة ابتدائية معلوماتيا من أجل تحسين المستوى التعليمي للتلاميذ وتحسين أداء الاساتذة والموظفين الإداريين.

وفي أفريل 2018 تم البدء في عملية ربط المؤسسات التربوية بالقمر الصناعي الجزائري الكوم سات بإشراف مباشر لمديري مديريات التربية لكل ولاية عبر الوطن، وذلك للتخلص من تبعات المؤسسات التربوية لشبكات الانترنت التي عرفت عدة مشاكل من خلال الإنقطاعات المتكررة للانترنت أو شبكات الهاتف الثابت، كما تعرف المدارس الواقعة في المناطق الريفية والنائية صعوبة في وصول شبكة الانترنت إليها مما أدى إلى تأخر كبير في عملية الرقمنة، مما سبب مشاكل كبيرة في تأخر تسجيل التلاميذ ورقمنتهم خاصة المتمدرسون في الأقسام النهائية والذين يجتازون الإمتحانات الرسمية كإمتحان نهاية مرحلة التعليم الإبتدائي و امتحان شهادة التعليم المتوسط وشهادة البكالوريا، إضافة إلى تأخر عملية إستخراج كشوف النقاط الخاصة بهم

⁽¹⁾ جبير بابا عمر ونور الدين بهون علي، دور الحكومة الالكترونية في تحسين الاداء الاداري، الارضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية نموذجاً، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2020/2021، ص72.

⁽²⁾ مرجع نفسه ، ص73.

بسبب عدم إدراج النتائج في موقع الرقمنة.⁽¹⁾

وفي هذا الإطار الساعي إلى ربط المؤسسات التربوية بخدمة الانترنت عبر القمر الكوم سات ثم توزيع مجموعة من التجهيزات المخصصة لذلك على المؤسسات التربوية، هذه التجهيزات الممثلة في : أجهزة تلفاز ذكية ، كاميرات فائقة الدقة ، وأجهزة حاسوب بكل لواحقها. لكن هذا المشروع بقي يراوح مكانه ولم يشهد التقدم المنتظر منه وهذا لأسباب تقنية ومالية متعلقة بالمشروع.

المطلب الثاني: دوافع التحول الرقمي بقطاع التربية.

صارت العولمة ضرورة حتمية لصياغة مجتمع معلوماتي أول شروطه الامتثال لتكنولوجيا المعلومات الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في المنظومة التربوية و إعطائها حقه في العصرية و التطوير حتى يتم تلبية الإحتياجات الضرورية للمجتمع من المورد البشري المؤهل.

فالتحول الرقمي في قطاع التربية و التعليم و ما يتطلبه من تقنيات تكنولوجية متطورة سواء في الإدارة و التسيير أو التعلم أو تأهيل عناصر العملية التعليمية، بات أمرا ضروريا لمواكبة التطور والعصرية، وقد تعددت الدوافع التي تسهم في التحول نحو الرقمنة، ومن أهم هذه الدوافع نذكر:

- تجاوز الأساليب الكلاسيكية و تبني الملامح الحديثة في التعليم.
- تنشيط و تسهيل العمل الإداري للموظفين.
- التقليل من إستعمال الورق و الإجراءات التقليدية المعتادة.
- ضمان شفافية قطاع التربية من ناحية كل الإجراءات و المعاملات الإدارية داخل المؤسسة وخارجها، و كذلك بين المؤسسة ووزارة التربية.
- تسهيل عمل الأساتذة وتزويد الأولياء بمعلومات أبنائهم دون حضورهم شخصا.
- ربط التعليم بالتطور التكنولوجي.
- تحديث التعليم بتطوير مناهجه ليوكب روح العصر.
- إستخدام التقنيات الحديثة في التعليم، و خاصة تعليم اللغة العربية لتلاميذ الصف الإبتدائي.

(1) ربط عدة مؤسسات تربوية وصحية بالقمر الصناعي الكوم سات، وكالة الأنباء الجزائرية، عبر الموقع الإلكتروني : <https://www.aps.dz> ثم التصفح يوم : 2025/02/14 على الساعة 15:00.

- فتح آفاق كثيرة أمام مشاريع المؤسسة المبرمجة كل سنة و التي غالبا ما تكون على ثلاث سنوات أو سنة قابلة للتجديد، حيث تساعد الرقمنة في تنفيذ هذه المشاريع بسبب ربط الأرضية الرقمية بكل الأدوات التي لها علاقة بالمؤسسة.⁽¹⁾

فالتحول الرقمي يأتي كجزء من الاستراتيجية الوطنية التي أطلقها رئيس الجمهورية والتي تهدف إلى رقمنة جميع القطاعات بما في ذلك قطاع التربية الوطنية، مما يعكس التزام الحكومة بتحسين الخدمات العامة .

تتظافر هذه الدوافع لتشكيل إطارا متكاملا يسعى إلى تحقيق تحول رقمي فعال في قطاع التربية الوطنية مما يسهم في تحسين جودة التعليم وتسهيل الوصول إلى المعلومات.

المطلب الثالث: متطلبات التحول الرقمي في قطاع التربية

إن من الأهداف الرئيسية للمؤسسات التعليمية في الوقت الراهن هو إقامة مؤسسات رقمية تعتمد على المعرفة ودمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة مجالاتها وخدماتها، وذلك من خلال سعيها لمعرفة متطلبات التحول الرقمي وتبنيها، بما يحقق لها ميزات تنافسية تتفوق بها عن غيرها من المؤسسات وتلبي بها احتياجات السوق، ومتطلبات الجمهور المستفيد من خدماتها، فالتحول إلى مؤسسات رقمية يتطلب مايلي:

متطلبات تتعلق بالهيكل التنظيمية والعمليات الإدارية: فالتحول الرقمي يتطلب إعادة هندسة الهياكل والعمليات والاجراءات في المؤسسات التعليمية، بحيث تتناسب مع متطلبات تطبيق التحول الرقمي، قد يتطلب هذا الأمر إستحداث إدارات أو إلغاء أخرى، و هذا الأمر أيضا يتطلب توفير متطلبات تنظيمية محددة، فإستخدام التقنية في ظل عدم وجود تنظيم إداري متطور لن يضمن النجاح للمؤسسة التعليمية، فالتحول الرقمي يهدف إلى تحسين الخدمات و تبسيط إجراءات العمل من خلال تسهيل حصول أعضاء المنظمة من هيئة تدريس و عاملين إداريين و طلبة و مختلف الأفراد المستفيدين على الخدمات بدقة و بسرعة، و هذا يتطلب أيضا مراجعة الهياكل التنظيمية للمؤسسات

(1) خديجة عوشار، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية، جامعة غيليزان 2019-2020، ص42.

و المراكز و الوحدات المختلفة، بحيث يتم التركيز على الأهداف و النتائج وإدارة الأداء و إستبعاد النشاطات الغير ضرورية و التي لا تساهم في تحقيق الأهداف.

متطلبات تتعلق بالتشريعات و القوانين و اللوائح: هناك العديد من القوانين التي تتطلبها تطبيقات التحول الرقمي، لعل أهمها تلك المرتبطة بالمعاملات المالية و حقوق الملكية الفكرية، و العلامات التجارية و الأعمال الإلكترونية، و التوقيع الإلكتروني و القرصنة و جرائم الحاسب الآلي و قنوات التواصل الاجتماعي، ووسائل إدارة و إستخدام المعلومات، و لذا ينبغي تحديث القوانين و اللوائح المنظمة للتعليم وفقا لمتطلبات التحول الرقمي.

متطلبات تتعلق بالبنية التقنية و الرقمية: توفير بنية تحتية متميزة و ذلك من خلال تقوية البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و تدعيمها بالقاعات المجهزة و شبكات أنترنت لضمان جودة الإتصال و بناء مستودعات رقمية .

متطلبات تتعلق بنظم و شبكة المعلومات والاتصالات: إن حجم و كثافة بيانات و معلومات التطبيقات الإلكترونية المختلفة للإدارة الإلكترونية تتطلب وجود شبكة معلومات مؤسسية وطنية متطورة، ترتبط بشبكة الأنترنت لنقل البيانات و المعلومات المقروءة و المسموعة و المرئية بسرعة و دقة و كفاءة عالية، مع ضمان أمن البيانات و المعلومات المتداولة.

متطلبات تتعلق بالموارد البشرية: يعد العنصر البشري هو العنصر الأساسي و الحاسم في إنجاح المشاريع و كذا عملية التنمية لذا فإنه من الأهمية التوجه نحو إعداد و تأهيل الموارد البشرية في التعليم، قبل التعيين و أثناء الخدمة، و توفير برامج التعلم المستمر و التعلم الذاتي في مجال التقنية الرقمية.

متطلبات تتعلق بالشراكة و التعاون المحلي و العربي و الدولي: يتطلب التحول الرقمي بالمؤسسات التعليمية العمل على تبادل الخبرات، و تعزيز الشراكة مع المجتمع المحلي مؤسسات أفراد، و مع القطاعين الحكومي و الخاص، و كذلك التعاون مع المؤسسات التعليمية المختلفة، و مع المنظمات والهيئات الداعمة للتعليم، و مع شركات الاتصالات و البرمجيات، و التطبيقات الإلكترونية حول العالم.⁽¹⁾

(1) عادل مُجَدُّ مُجَدُّ، متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بمصر، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، العدد 133، الجزء 1، 2023، ص562.

بينما حدد آخرون ثلاث متطلبات فقط للتحول الرقمي:

1- تحديد الإستراتيجية المناسبة.

2- تحديد آليات العمل المتوفرة كالقاعات المجهزة وشبكة الأنترنت لضمان جودة الإتصال.

3- تدريب جميع العاملين على آليات التعامل مع التحول الرقمي لضمان خطوات فعالة.

كما أن نشر ثقافة التحول الرقمي ذات أهمية كبيرة في تطبيقه داخل المؤسسات التعليمية، و يتضمن ذلك الترويج للثقافة الرقمية و التأكيد على حق الفرد في التدريب على إستخدام التكنولوجيا الحديثة.⁽¹⁾

بينما أضاف آخرون متطلبات التحول الرقمي التالية:

1- فهم التحول الرقمي و آثاره التحويلية، بإعتباره ليس هدفا في ذاته و ليس رفاهية أو خيار بل إنه ضرورة لمواكبة التطورات العالمية و تحقيق الريادة.

2- وضع إستراتيجية للتحول الرقمي و يكون مرتكزا على ثلاثة محاور (المؤسسة التعليمية – الطلاب و هيئة التدريس – الأقسام).

3- الإستثمار في بناء مبتكرين رقميين و يتم ذلك من خلال تدريب الطلاب و العاملين تدريبا مستمرا على إستخدام التكنولوجيا الحديثة.

فتصميم برامج تعليمية أمرا ضروريا في التحول الرقمي ويمكن أن يتم ذلك من خلال إيجاد بيئة تعليمية يبني الطلاب من خلالها خبراتهم، عن طريق استخدام مصادر المعرفة وجميع وسائل التكنولوجيا المساعدة.

بينما أكد آخرون على ضرورة إدارة وتمويل التحول الرقمي من خلال توفير المخصصات المالية للمؤسسات التعليمية، حيث تسهم في تطوير تلك المؤسسات في ظل العصر الرقمي، وايضا من خلال التخلص من البيروقراطية المعوقة لعمليات التغير والتطور داخل المؤسسات التعليمية.⁽²⁾

(1) مُجد إبراهيم الجيلان، التحول الرقمي في التعليم، ملتقى تقنيات التعلم، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2020، ص40.

(2) عاطف ابو حديد الشمران، تصميم التعليم للمحتوى الرقمي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الاردن 2019، ص 123.

من خلال ماسبق يتضح مدى أهمية توفير المتطلبات السابق ذكرها في عملية التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية إلى جانب أهمية التدريب والتعاون بين المؤسسات التعليمية ووزارة الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، إلى جانب أهمية وجود قيادات ذات كفاءات عالية قادرة على إنجاز وتطبيق التحول الرقمي بالشكل الصحيح مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية المنشودة، ولذلك كان من الضروري تطبيق التحول الرقمي داخل المؤسسات التعليمية حيث صار ضرورة وليس خيارا سواء للمدارس أو الجامعات أو الحكومات .

المبحث الثاني : رقمنة قطاع التربية

يعتبر التحول الرقمي أحد أهم التحديات التي تواجه الدول اليوم وتستوجب منها البحث في سبل استغلال التطورات التكنولوجية المتسارعة للنهوض بمختلف القطاعات الحيوية بما فيها قطاع التربية والتعليم، والجزائر كغيرها من دول العالم سارعت لتبني التوجه الرقمي ومواكبة التطورات التكنولوجية في مختلف القطاعات بما فيها قطاع التربية والتعليم، حيث سعت إلى تحسين جودة التعليم بتجاوز الحواجز التقليدية وتبني تقنيات حديثة ومبتكرة في العملية التعليمية.

المطلب الأول : مفهوم الرقمنة:

هي عملية تحويل المعلومات من شكلها الورقي إلى شكل رقمي، أي أنها نظام إلكتروني سهل عمل المتعاملين بها ووفر لهم الجهد والوقت وساعدهم في تخزين المعلومات وإسترجاعها بطريقة سهلة وذلك بإستخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة ومنها الحاسوب، والماسح الضوئي، والانترنت....إلخ. و"يعرفها تايلور أنها تمثل الفرق بين البتات btts وهي كل مالميس له حجم ولون ويستطيع السفر في سرعة الضوء، أي أن الرقمنة من الناحية العلمية هي نظام إلكتروني يمكن بعض الأجهزة من التقاط الصور للمواد المطبوعة وإتاحتها بلغة مشفرة ومن ثم تخزينها ونقلها وإسترجاعها ونسخها وحتى إجراء تغييرات عليها."⁽¹⁾

وتعرف الشبكة الكندية للمعلومات حول التراث عملية الرقمنة بأنها : العملية التي من خلالها يتم خلق صورة رقمية إنطلاقا من وثيقة ورقية أو كيان ثلاثي الأبعاد، فالرقمنة إذن هي تكنولوجيا تحويل

(1) نجلاء أحمد يس، الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2012، ص 16.

الوثائق الأصلية المتاحة إلى وسيط رقمي أو مكبر فيلم إلى صورة رقمية والوثائق يمكن رقمنتها في شكل صور أو نصوص.⁽¹⁾

وتعرف الرقمنة في قطاع التربية بأنها عملية تحث على إستعمال وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في تسيير مختلف المنشآت الإدارية في قطاع التربية، وتعرف كذلك على أنها إعطاء رقم تعريف إلكتروني خاص يحتوي على كل المعلومات الأساسية والثانوية للمؤسسة أو الموظف أو التلميذ.⁽²⁾ فهي إذا عملية إعطاء رقم تعريف لكل مؤسسة وموظف وتلميذ تابع إلى قطاع التربية من خلاله يتم إنشاء ملف إلكتروني خاص به يحتوي على كافة المعلومات لهذه المؤسسة أو الموظف أو التلميذ. فالرقمنة بمفهومها الشامل تعني تحويل المعلومات أو الوثائق من شكلها الورقي إلى شكل رقمي يمكن تخزينه واستخدامه رقمياً.

المطلب الثاني: الخطوات المتبعة في الرقمنة:

من أجل تجسيد مشروع رقمنة قطاع التربية لابد من اتباع مجموعة من الخطوات الأساسية نذكرها كمايلي:

1- **التخطيط الميداني:** وهو عبارة عن عملية تحديد الأهداف ووضع السياسات وطرق العمل، إدرات التنفيذ، وإعداد الميزانية التقديرية ووضع البرامج الزمنية لتحقيق الاهداف الموضوعية.⁽³⁾ والتخطيط ايضاً هو جمع المعلومات والبيانات على المشروع، و كل ما له علاقة بذلك من إمكانيات و العراقيل التي تواجه إتخاذ القرارات التي من شأنها أن تؤثر على مرتكزات المشروع، كما يجب تأسيس خلية تسهر على متابعة ذلك، ووضع إطار إداري و تنظيمي للمشروع و خطة إستراتيجية يسير وفقها.⁽⁴⁾

(1) درعي ابراهيم، واقع رقمنة قطاع التربية واتره على أداء المدرء، مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد الخامس، ص18.

(2) الرقمنة في قطاع التربية 2025، نشر بتاريخ : 2025/03/13 على الرابط الإلكتروني: <https://ontime-news.net/posts/13507>.

(3) دياب حمد الشافعي، إدارة المكتبات الجامعية : اسسها النظرية وتطبيقاتها العلمية، د.ط، دار غريب للنشر القاهرة، 1994، ص102.

(4) أسماء خالدي، مرجع سابق، ص36.

2- إختيار موارد للرقمنة: وهنا يتوجب على المنظمة أو المؤسسة تحديد و إختيار الموارد البشرية وتحديد أهدافها بدقة و عناية لتحقيق نجاحها.

3- البدء في عملية الرقمنة: و في هذه المرحلة المؤسسة تقوم بتنفيذ المشروع بالاعتماد على ما لديها من إمكانيات و خطة موضوعة و يمكنها الإستعانة بالخبراء في الميدان.

4- الترميز وإختيار خطة المبتدات: في هذه المرحلة تقوم المؤسسة بوضع ترميز معين للمعلومات المرقمنة بطريقة مهيكلية برموز مفهومة بين الحاسوب وفق خطة مبادات و هي عبارة عن بيانات توصف بها البيانات الأخرى من أجل تسهيل عملية إسترجاعها وقت الحاجة.

5- إتاحة الوثائق المرقمنة : تقوم المنظمة في هاته المرحلة بعرض الوثائق و البيانات عبر موقعها الرسمي بشكل متاح أو مشفر يستطيع الأشخاص المعنيين الوصول إليها عن طريق إسم المستخدم وكلمة المرور الخاصة بهم."

6- إستراتيجية الحفظ الرقمي : يكون هذا من خلال المعطيات و المنصات التي أنشأتها المؤسسة، فهذه المرحلة تمثل المجهودات و التكاليف التي ثم إنفاقها في المراحل السابقة، كذا الوقت و الأجهزة المستعملة للحفظ و إمكانية تقادماها.⁽¹⁾

المطلب الثالث: متطلبات الرقمنة

1/ المتطلبات التقنية : تتمثل المتطلبات التقنية في:

أ-شبكات الاتصال : وهي الأهم من الناحية الفنية، فهي تتضمن مجموعة من الحسابات تنظم معا وترتبط بخطوط اتصال بحيث يمكن لمستخدميها نقل وتبادل المعلومات فيما بينهم، وأهم هذه الشبكات هي شبكة الانترنت internet والشبكة الداخلية أو الانترنت interanet والشبكة الخارجية أو الاكسترنترنت extranet.⁽²⁾

ب/ التجهيزات: تتمثل التجهيزات في:

⁽¹⁾ طوايية جلييلة، دور الرقمنة في إدارة الموارد البشرية، مذكرة نخرج لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021/2022، ص 21.

⁽²⁾ سعد غالب ياسين، الإدارة الإلكترونية افاق تطبيقاتها العربية، الإدارة العامة للنشر والتوزيع، السعودية، 2005، ص 154.

- عتاد الحاسوب ولواحقه: وهو ما يسمى البنية التحتية الصلبة للأعمال الالكترونية، والحواسيب المعتمدة لا بد من أن تتوفر على مجموعة من الخصائص بالنسبة للموزع serveur والعملاء clients.

- جهاز الماسح الضوئي: وتتمثل مهمة جهاز الماسح الضوئي scanner بالأساس في تحويل صورة موجودة على الورق إلى صورة الكترونية، بهدف إمكانية معالجتها ببرامج خاصة مثل فوتوشوب ثم إخراجها في صورة منتج نهائي إما مطبوعا لأغراض النشر المكتبي أو مقدما على الأنترنت.

ج/ البرمجيات: تشتمل البرمجيات على الايعازات والتعليمات التفصيلية المنظمة التي تسيطر على المكونات المادية للحاسوب في نظام المعلومات وتشتمل على برمجيات نظام التشغيل، وبرمجيات التطبيق التي تساهم في معالجة المعلومات وتسجيلها وتقديمها كمعلومات مفيدة لأداء العمل وإدارة العمليات.⁽¹⁾

2/ المتطلبات البشرية: لاتتم عملية الرقمنة بجهود فردية، وإنما تحتاج إلى تكاثف الكثير من الجهود من مختلف الأشخاص المسؤولين داخل المؤسسات، وكذا موظفي مختلف الاقسام داخل المؤسسات، وكلما كان الموظفون داخل المؤسسة الذين يقومون بعملية الرقمنة مؤهلين ويمتلكون مهارات وكفاءات عالية، كان ذلك عاملا مساعدا في إتمام مشاريع الرقمنة بجودة عالية.

وتتمثل المتطلبات البشرية في المهندسين والتقنيين المختصين في تسيير إدارة الوسائل التقنية بعناصرها الصلبة واللين (العتاد والبرمجيات).⁽²⁾

3/ المتطلبات المالية: تحدد ميزانية المشروع ككل من خلال أسعار التجهيزات المادية مثل محطات العمل، الماسحات الضوئية على اختلاف أنواعها وفئاتها، وأجهزة الخوادم servers، إلى جانب البرمجيات المختلفة وتطبيقات انتاج المواد ذات الوسائط المتعددة، ويتم إعتماد إختبار مثل هذه التجهيزات على طبيعة المصادر التي يتم معالجتها، تجدر الإشارة إلى أن المبالغ المالية المقدرة لهذه

(1) رضوان بن عيسى، يونس معمري، واقع عملية الرقمنة في الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي انفوذجا، مذكرة ماستر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2010/2009، ص 54.

(2) مبروك عز الدين، الرقمنة من المنظور التقني، الملتقى الموسوم ب: دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي، 01 مارس 2020، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ص 247.

التجهيزات عادة ماتكون ضخمة، ولذلك عادة ما تلجأ المكتبات ومؤسسات المعلومات إلى الحصول على منح ومساعدات من أجل القيام بمشروع الرقمنة.

غير أنه في واقع الامر تكلفة عملية الرقمنة تتناسب مع التجهيزات الأساسية المتاحة من جهة، ومن جهة أخرى مع المستوى النوعي للنتيجة المراد تحصيلها من حيث جودة ونوعية الملفات الإلكترونية وكذا تسييرها وتخزينها وإتاحتها وحفظها.⁽¹⁾

4-المتطلبات القانونية: إن تبني عملية الرقمنة يتطلب الأخذ بعين الاعتبار حقوق الملكية الفكرية، أي وضع الترتيبات اللازمة لحفظ حقوق المؤلفين في الاستخدام الالي المباشر بالمشروع، والنشر على الشبكة الداخلية أو النشر على شبكة الأنترنت، وذلك لكي لا تتعرض حقوق الملكية الفكرية للضياع في ظل الاستنساخ الغير مشروع لأوعية المعلومات.

ويتحقق هذا الأمر عن طريق رخص الاستخدام وهي نوع من الاتفاقيات النظامية مع المؤلفين أصحاب الأعمال الفكرية محل الرقمنة والناشرين.⁽²⁾

تعتبر المتطلبات التي ذكرناها سابقا الأساس الذي يبنى عليه أي مشروع للرقمنة فتوفر هذه المتطلبات يساعد على نجاح الرقمنة ويساعد في تجنب المخاطر وتحسين النتائج المبتغاة من المشروع.

المبحث الثالث : مظاهر التحول الرقمي في قطاع التربية

المطلب الاول : المنصات الرقمية

1/ مفهوم ونشأة المنصات الرقمية: المنصات الرقمية هي عبارة عن برامج أو أجهزة تستخدم تطبيق أو خدمة ما تعمل وفق نظام التشغيل و تنسيق البرامج التي تستخدم مجموعة من التعليمات لمعالج معين.

كما يمكن تعريفها: بأنها أرضيات عن بعد قائمة على تكنولوجيات الويب و تتكون من عرض تقني

⁽¹⁾ عنكوش نبيل، المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية، تصميمها وإنشائها، اطروحة دكتوراه العلوم في علم المكتبات، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009/2010، ص154

⁽²⁾ الحمزة منير، المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق، دار الأملية للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2011، ص 89.

و تجاري متماسك من أجل النفاذ إلى عالم من الخدمات البعيدة التفاعلية أو غير التفاعلية و التي يمكن بثها أو توفيرها على الخط و التي يمكن أن تخضع اما للدفع أو تكون مجانية و الوصول إليها إما محدود أو غير محدود.⁽¹⁾

و يمكن تعريف المنصة الرقمية أيضا : أنها عبارة عن منصة متاحة عبر التقنية و مسيرة بتوجيهات الأعمال لإدارة و تحسين و تقديم الخدمات الحكومية باستمرار عبر نقاط إتصال رقمية متعددة.⁽²⁾

تشكل المنصات الرقمية إحدى المجالات الإلكترونية التي تقدم خدماتها الافتراضية للمستخدمين على شبكة الإنترنت و هي منظومة إلكترونية تفاعلية متكاملة، قد تشتمل على مجموعة أوعية و يمكن الوصول إلى محتوياتها بشكل مفتوح أو مقيد بشروط، طبقا للأهداف التي يحددها القائمون على صناعة محتوياتها، و بذلك فهي حيز قائم على تكنولوجيا الويب تتكون من عرض تقني من أجل النفاذ إلى العالم بعدد من الخدمات التفاعلية، التي يمكن أن توفر للمستخدمين محتويات و أدوات دعم للتعليم و التنمية و الشرائح المستهدفة بمحتوياتها، و تكون المنصات قادرة على إتاحة محتوى رقمي في شكل محدد يمكن بواسطته الوصول إلى جمهور كبير من المستخدمين و بمستوى يعزز من التفاعلات الاجتماعية و يسمح بتقديم فرص أكبر للتطوير على أن تلتزم صناعة المحتويات الرقمية فيها بالشروط الموضوعية بإعتماد إستراتيجية قادرة على محاكات إحتياجات المستخدمين.⁽³⁾

من خلال ما سبق يمكن أن نعرف المنصات الرقمية على أنها مواقع إلكترونية أو تطبيقات تعمل على الأنترنت توفر خدمات متعددة للمستخدمين، كما توفر سهولة البحث و العثور على المعلومات، كما تساعد في نشر المعرفة و التعليم و الثقافة و الترفيه و تعزيز التنمية الاجتماعية والثقافية والإقتصادية.

(1) بوعتلي مُجّد - سامي ليلية، واقع المنصات الرقمية وتأثيرها على التنمية المستدامة في الجزائر، مجلة المدبر، المجلد 09، عدد خاص، 2022، ص 14.

(2) مشروع سياسة المنصات الرقمية، المملكة العربية السعودية، وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://istitlaa.ncc.gov.sa> ثم الاطلاع بتاريخ : 2025/01/05 .

(3) حمودي صفد حيام، إهتمامات المنصات الرقمية بقضايا الشباب العراقي، مجلة الفنون و الأدب و العلوم الإنسانية، جامعة بغداد، كلية الإعلام، العدد 59، 2020، ص 220.

أما بالنسبة إلى نشأة المنصات الرقمية فتعود إلى نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرون، حيث بدأت الإنترنت بالانتشار بشكل واسع و أصبح بمقدور الأفراد و الشركات إطلاق مواقع إلكترونية لخدماتهم و منتجاتهم، و في السنوات الأخيرة شهدت الإنترنت ثورة رقمية و تغييرا كبيرا في الطريقة التي يتفاعل بها الناس مع التكنولوجيا حيث ظهرت المنصات مثل: غوغل و فيسبوك و تويتر و غيرها، و تطورت المنصات الرقمية على مدى السنوات الماضية وأصبحت أكثر تعقيدا وتصميما وتفاعلا، و إكتسبت مهارات جديدة مثل : تحليل البيانات و التعلم الآلي و الذكاء الاصطناعي، حيث أصبحت مصدرا رئيسيا للتواصل و التفاعل المجتمعي.⁽¹⁾

المطلب الثاني: المنصات الرقمية لقطاع التربية.

يشهد قطاع التربية الوطنية خطوات متسارعة نحو التحول الرقمي، وأصبحت المنصات الرقمية أداة رئيسية في عملية التحول، فعملت وزارة التربية على إطلاق مجموعة من المنصات الرقمية قصد رقمنة جميع الجوانب التربوية والإدارية، فتم اعتماد منصات خاصة بالمؤسسات ومنصات خاصة بالمستخدمين ومنصات خاصة بأولياء التلاميذ وهذا ما أدى إلى تبسيط الإجراءات وتقليص الوقت والجهد المبذولين، وسوف نستعرض أهم المنصات التي اعتمدها وزارة التربية لتحقيق تحول رقمي ناجح.

1/ منصة فضاء المؤسسة:

هو فضاء لقطاع التربية الوطنية الخاص بالمؤسسات التربوية أين يمكن القيام بمختلف العمليات التربوية والبيداغوجية، من تسجيل التلاميذ إلى الغيابات إلى حجز النقاط وغيرها من العمليات، هذا الفضاء مربوط بالنظام المعلوماتي الخاص بقطاع التربية الذي يضم عدة منصات وفضاءات أخرى مربوطة بالنظام المعلوماتي لقطاع التربية.

يمثل الشكل 1 كيفية الدخول إلى موقع الرقمنة الذي تشرف عليه وزارة التربية الوطنية، ويمكن الدخول للموقع بواسطة اسم المستخدم وكلمة مرور تمنح إلى مدير المدرسة شخصا أو المكلف بعملية الرقمنة على مستوى المؤسسة التربوية ولا يسلم إلا يد بيد بواسطة ظرف مغلق وهذا يدل على الحرص التام

⁽¹⁾ بن يحيى تريكي، دور المنصات الرقمية في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص تكنولوجيا و هندسة المعلومات، جامعة ابن خلدون تيارت، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم الإعلام و الإتصال و علم المكتبات، 2023/2022، ص41.

الذي أولته الوزارة لهذه العملية، ولكل مدرسة أو متوسطة أو ثانوية إسم مستخدم وكلمة مرور خاص بها، كما يستطيع مدير المؤسسة أو القائم على عملية الرقمنة بتغيير كلمة المرور فيما بعد حفاظا على خصوصية تلك المؤسسة التربوية.⁽¹⁾



الشكل 1 : واجهة الدخول إلى موقع الرقمنة.

المصدر : موقع الرقمنة : <http://amatti.education.gov.dz>.

و يتم الولوج إليها من خلال الرابط التالي : <http://amatti.education.gov.dz>.

وبعدها اتباع الخطوات التالية:

-الدخول إلى الموقع السابق .

- إختيار اسم مديرية التربية بالولاية.

- إدخال اسم المستخدم وكلمة المرور وشيفرة التحقق.

- الضغط على تسجيل الدخول.

⁽¹⁾ الموقع الالكتروني: <https://ar.akhbaraljaazair.com> ثم التصفح يوم : 2025/04/26 على الساعة

وبمجرد إدخال المعلومات السابقة بشكل صحيح والضغط على تسجيل الدخول يتم الانتقال إلى الصفحة الرئيسية لمنصة فضاء المؤسسة كما هو موضح في الشكل 2:



الشكل 2: الصفحة الرئيسية للأرضية الرقمية - فضاء المؤسسة

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

الشكل 2 يبين لنا محتوى منصة فضاء المؤسسة، بحيث نجد في هذه الصفحة الرئيسية الايقونات من اليمين إلى اليسار كما في الشكل 2 بالترتيب كالآتي: التمدرس - الترقيات التأهيل والتوظيف - متابعة الهياكل والسكنات الوظيفية والاستقصاء الشامل - أولياء التلاميذ التسجيل عن بعد والتكوين عن بعد.

أ- التمدرس : نجد فيه ملفات التلاميذ، تحويلات التلاميذ، نقاط التلاميذ، المواظبة، التوجيه المدرسي، تقييم المكتسبات، تسيير الاستدراك، الانتقال والتوجيه، الدخول المدرسي، التمدرس بالارقام كما هو موضح بالشكل 3.

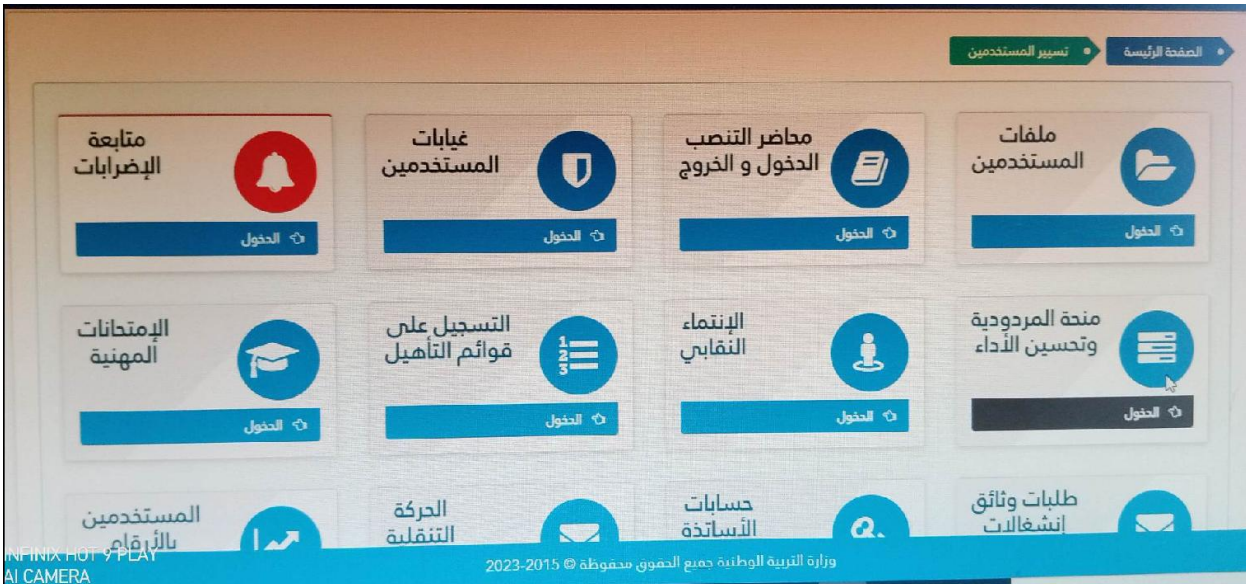


الشكل 3: يوضح واجهة تسيير التمدريس

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

ب- تسيير المستخدمين:

نجد في هذه الايقونة كل مايخص المستخدمين بالمؤسسة من ترقية، ومحاضر التنصيب والدخول والخروج، وغيابات المستخدمين، وتوظيف وتأهيل، والامتحانات المهنية، بالإضافة إلى الطلبات وانشغالات المستخدمين ومتابعة الاضرابات والمشاركة في الحركة التنقلية للموظفين.



الشكل 4: يوضح واجهة تسيير المستخدمين

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

ج-متابعة الهياكل والسكنات الوظيفية:

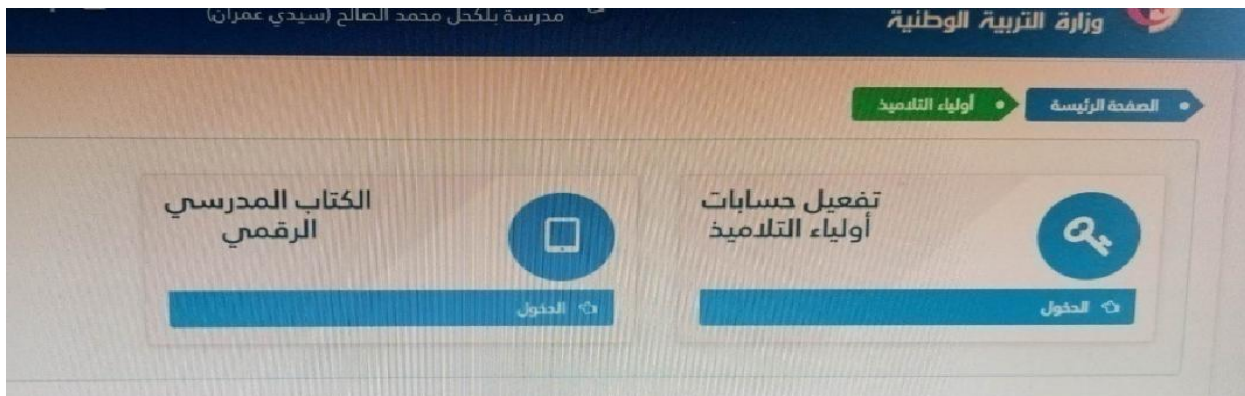
هذه الأيقونة مخصصة لمتابعة الهياكل، السكنات الوظيفية، الاستقصاء الشامل، وتحتوي هذه الصفحة على : معلومات الاتصال بالانترنت، تجهيزات الاعلام الآلي، والأمراض المتنقلة عن طريق المياه، وتجهيزات مشروع ESN، وكذلك تجهيزات اللوحات الالكترونية، وإشعارات وضعية التدفئة بالمؤسسات ، وتحديد الاحداثيات الجغرافية، كما هو موضح في الشكل رقم 5.



الشكل 5: يوضح واجهة تسيير الهياكل.

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

د- أولياء التلاميذ: وهي أيقونة مخصصة لتفعيل حسابات الأولياء التلاميذ بعد التسجيل في منصة فضاء الأولياء، وكذلك الاستفادة من الكتب الرقمية وتحميلها، وبالضغط على هذه الأيقونة تظهر النافذة التالية : الشكل 6.



الشكل 6: واجهة تفعيل حسابات الأولياء

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

2/ منصة فضاء الاستاذ:

في يوم 01 جوان 2021 أعلنت وزارة التربية الوطنية عن إطلاق منصة رقمية جديدة خاصة بالأساتذة سميت بفضاء الأستاذ، وتم فتح باب التسجيل في المنصة بكافة المدارس والمؤسسات التربوية عبر كل الولايات الجزائرية، حيث يكون التسجيل عن بعد في المنصة الرقمية الجديدة عبر الرابط: <https://ostad.education.gov.dz> حيث يمكن لجميع الأساتذة الاستفادة من كافة خدمات المنصة الرقمية، ويتم التسجيل فيها باتباع الخطوات التالية كما في الشكل 7:

خطوات التسجيل في فضاء الأستاذ

أولا :

عند واجهة الموقع
تضغط على أيقونة تسجيل

ثانيا :

اختر ولاية العمل
اختر بلدية العمل
اختر الطور التعليمي
اختر المؤسسة
اختر الرتبة
اكتب رقم التعريف الذي حصلت عليه من مؤسستك
اكتب اسمك ولقبك
اكتب بريدك الالكتروني
اختر كلمة مرور لا تزيد عن 8 احرف او ارقام
اعد كتابة كلمة المرور ثانيا

اضغط تسجيل

لقد تم تسجيلك على الموقع بنجاح - اطيع الاستمارة

الشكل 7: خطوات التسجيل في منصة فضاء الاستاذ.

المصدر : موقع الحضرة www.elkhadra.com .الدخول إلى فضاء الاساتذة 2022 نشر يوم 2021/06/05

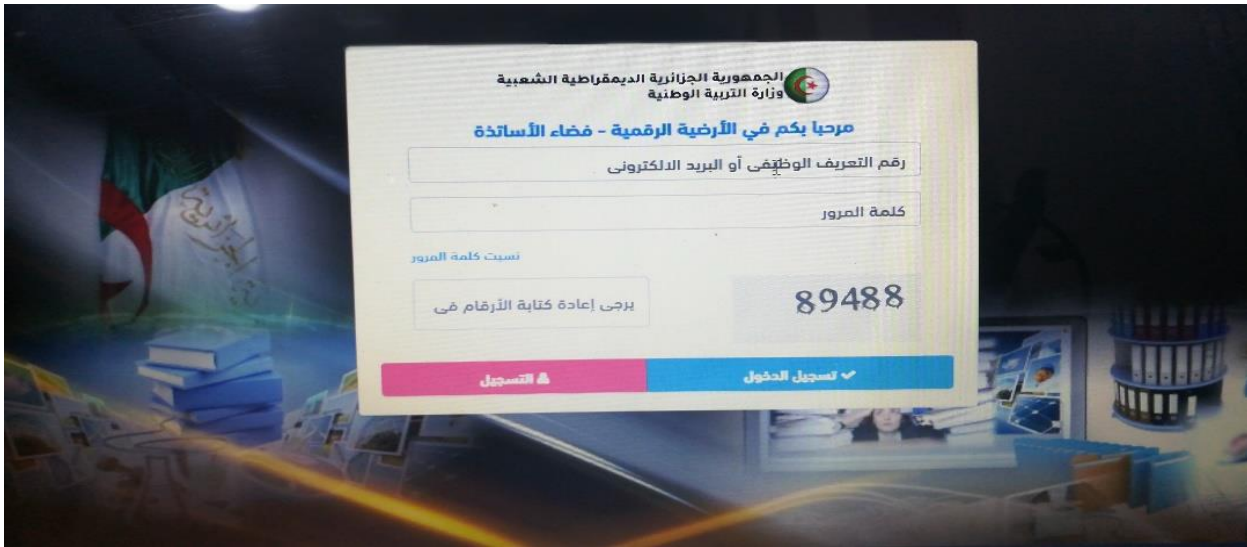
-تسجيل الدخول إلى الموقع: ostad.education.gov.dz

- إدخال البيانات الخاصة بالاستاذ كاملة والتأكد من صحتها كما هو موضح في الشكل 7.

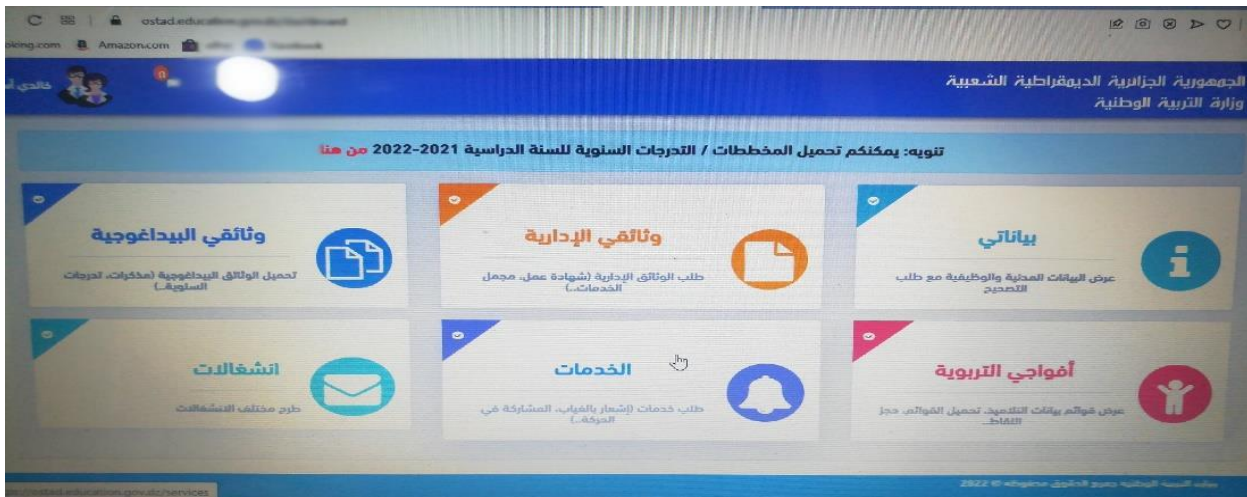
- طباعة إستمارة التسجيل الخاصة بالأستاذ.

- التوجه إلى المؤسسة التعليمية التابعة لها، وذلك للتأكد من سلامة التسجيل، ويقوم مدير المؤسسة بتفعيل الحساب بعد التأكد من صحة المعلومات المقدمة ومن ثم يتم تسليم استمارة التسجيل من إدارة المؤسسة.

- بعد تفعيل الحساب من طرف إدارة المؤسسة بإمكان الاستاذ الولوج إلى المنصة والاستفادة من الخدمات التي توفرها، وذلك بإدخال رقم التعريف الوظيفي وكلمة المرور .



الشكل 8: التسجيل في منصة فضاء الأستاذ المصدر: موقع وزارة التربية <https://amatti.education.gov.dz>



الشكل 9: محتوى منصة فضاء الأساتذة. المصدر: موقع وزارة التربية : <https://amatti.education.gov.dz/>

توفر منصة فضاء الاساتذة العديد من الخدمات كمايلي:

- الحصول على وثائق إدارية منها: كشف الراتب، وشهادة العمل.

-الحصول على وثائق بيداغوجية منها : تحميل المذكرات والتدرجات السنوية.

- توفير قائمة الانشغالات، التسجيل في الحركة، إشعار بالغياب، انشغالات حرة لمراسلة الجهات المعنية.

- الأفواج التربوية : عرض وطباعة الأفواج التربوية، إرسال ملاحظات ييداغوجية مباشرة لأولياء التلاميذ عبر المنصة الخاصة بهم، حجز نقاط التلاميذ.....الخ.

3/ منصة فضاء أولياء التلاميذ:

أعلنت وزارة التربية الوطنية عن إطلاق نظام معلوماتي يتيح لأولياء التلاميذ الإطلاع على النتائج المدرسية لأبنائهم، وكذا الاستفادة من الخدمات عن بعد، وذلك من خلال أرضية معلوماتية خاصة بقطاع التربية الوطنية، وعن الخدمات التي توفرها المنصة فستوفر في مرحلة أولية الخدمات التالية:

- الإطلاع عن بعد على النتائج الفصلية لأبنائهم المتمدرسين عبر الفضاء المخصص للأولياء.
- إعلامهم بالمعدلات الفصلية لأبنائهم عبر خدمة الرسائل النصية القصيرة SMS بتشكيل #567* بالنسبة للراغبين في الاشتراك بهذه الخدمة.⁽¹⁾
- تسجيل الأبناء في أقسام التحضيري والسنة الأولى.
- طلب تحويل الأبناء المتمدرسين من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى.
- الإطلاع على غيابات وتأخرات الأبناء المتمدرسين.

كيفية التسجيل في فضاء الأولياء بالصور:

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

ستظهر واجهة الموقع، ومن ثم تتبع خطوات التسجيل التالية:

- 1- الضغط على تسجيل جديد إذا لم تقم بالتسجيل في الموقع من قبل، أو على تسجيل الدخول إذا سجلت سابقا بالموقع.

⁽¹⁾ لموقع الالكتروني: www.addirassa.com ثم التصفح يوم : 2025/04/05 على الساعة : 12:00.



الشكل 10: واجهة الدخول لمنصة فضاء الأولياء⁽¹⁾

2- إدخال بيانات الولي كما في الصور:

التسجيل في فضاء الأولياء
الرجاء حجز جميع المعلومات المطلوبة

1 2 3
معلومات التسجيل معلومات شخصية معلومات مهنية

1- أدخل بريدك الإلكتروني
2- أدخل كلمة مرور من إنشائك
3- أعد إدخال نفس كلمة المرور
4- أدخل رقم هاتفك المحمول

البريد الإلكتروني*
كلمة المرور*
إعادة كلمة المرور*
رقم الهاتف المحمول*

موافق على شروط استخدام الموقع ☐

1- اضغط على موافق
2- اضغط على التالي

التالي

⁽¹⁾ موقع الدراسة : www.addirassa.com ثم التصفح يوم : 2025/05/02 على الساعة : 15:00

التسجيل في فضاء الأولياء
الرجاء دمج جميع المعلومات المطلوبة

1

تقوم في هذه الخطوة بإدخال بيانات ولي التلميذ حسب ما هو مطلوب في كل خانة

2

إضغط على التالي

التالي

معلومات شخصية

اللقب*
الاسم*
الاسم باللاتينية*
الجنس*
تاريخ الميلاد*
بلد الميلاد*
ولاية الميلاد*
بلدية الميلاد*
دائرة الميلاد*
ولاية الميلاد*
الجنسية*
الجزائر*
الجزائرية*
ذكر أنثى

التسجيل في فضاء الأولياء
الرجاء دمج جميع المعلومات المطلوبة

1

اختر المستوى الدراسي

2

أدخل مهنة الولي

3

1- اختر ولاية ، ودائرة و بلدية الإقامة
2- أدخل العنوان البريدي الكامل

4

إضغط هنا

5

إضغط تأكيد التسجيل

تأكيد التسجيل

معلومات مهنية

المستوى الدراسي*
ولاية الإقامة*
دائرة الإقامة*
بلدية الإقامة*
العنوان الكامل*
المهنة*
أنا لست برنامج روبوت

الشكل 11: إدخال بيانات الولي المصدر : الموقع الالكتروني: www.addirassa.com

3- بعد إدخال البيانات الشخصية يفتح لك الموقع الواجهة الرئيسية لمنصة فضاء الاولياء



الشكل 12: الواجهة الرئيسية لمنصة فضاء الأولياء.⁽¹⁾

لتسجيل الأبناء المتمدرسين والإطلاع على نتائجهم نضغط على أيقونة أبنائي المتمدرسين ستظهر لك النافذة التالية :



الشكل 13: تسجيل الأبناء المتمدرسين

المصدر: -الموقع الإلكتروني www.addirassa.com

ملاحظة : رمز التلميذ (رقم التعريف المدرسي) يتم الحصول عليه من الشهادة المدرسية المستخرجة من المؤسسة، أو في كشف النقاط لأحد الفصول.

⁽¹⁾ فضاء أولياء التلاميذ للإطلاع على النتائج: thawra.education.gov.dz، ثم زيارة الموقع: يوم 2025/05/04 الساعة 11:00.

- بعد تسجيل الأبناء المتدربين بالموقع يتم طبع استمارة التسجيل، بعدها يتوجه ولي الأمر إلى مؤسسة المدرس للإبن ويقوم بدفع الاستمارة بعد إمضاءها، وبعد الموافقة وتفعيل الحساب من طرف مدير المؤسسة يتحصل الولي على وصل استلام ليصبح بذلك حسابه مفعّل ويمكنه الدخول إليه فقط باستخدام بريده الإلكتروني وكلمة المرور التي إختارها، والاستفادة من الخدمات التي توفرها المنصة. تعتبر المنصات الرقمية من الأدوات الفعالة في تحسين جودة التعليم وتعزيز التواصل بين الإدارة والمعلمين وأولياء التلاميذ مما يساهم في تحسين البيئة التعليمية، كما أنها تسهل الوصول إلى المعلومات التعليمية واختصار الجهد والوقت.

خلاصة الفصل:

يعد التحول الرقمي في قطاع التربية الوطنية خطوة هامة نحو تحسين جودة التعليم وتعزيز الشفافية والكفاءة الإدارية، فهو فرصة حقيقية لتطوير التعليم وتحقيق العدالة في الوصول إلى الخدمات التربوية، فبالرغم من الإنجازات الكبيرة المحققة في هذا المجال إلا أن هناك بعض التحديات التي تتطلب معالجة لضمان إستدامة النجاح من خلال إقتراح الحلول المناسبة لمجابهة الصعوبات .



الفصل الأول

تقديم المؤسسة قيد الدراسة و الإجراءات المنهجية

تمهيد:

المبحث الأول: التعريف بالمدرسة الابتدائية لبلدية زلفانة

المطلب الأول: تعريف المدرسة الابتدائية

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمدرسة الابتدائية

المبحث الثاني: مجالات ومجتمع الدراسة وأدوات جمع البيانات.

المطلب الأول: منهج الدراسة ومجالاتها

المطلب الثاني: مجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات

خلاصة :

تمهيد :

سنتناول في هذا الفصل تعريفال المؤسسات قيد الدراسة، حيث سنتعرض للتعريف بالمدرسة الابتدائية وعرض الهيكل التنظيمي لها، والتعرف على ابرز الهيئات المشكلة للمدرسة الابتدائية، وكذلك تطرقنا إلى الإجراءات المنهجية حيث نحاول التعرف على منهج الدراسة ومجالاتها ومن تم تطرقنا إلى مجتمع البحث والعينة وأدوات التي استعملناها لجمع المعلومات وكذلك من خلال الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين .

المبحث الأول: التعريف بالمدرسة الابتدائية لبلدية زلفانة

المطلب الأول: تعريف المدرسة الابتدائية :

تعد المدرسة بناء أساسي من أبنية المجتمع، فهي مؤسسة اجتماعية اساسية اوجدها المجتمع بفعل غزارة التراث الثقافي وتراكمه وتعقده، لتقوم بتنشئة الابناء وتربيتهم تربية مقصودة.

إن المدرسة الابتدائية مؤسسة من المؤسسات الجزائرية التي تعد اللبنة الاولى في بناء الموارد البشرية، فالمدرسة الابتدائية في المصطلح التربوي المعاصر تلك المدرسة التي تربي التلميذ وتعلمه من سن السادسة إلى سن الثانية عشر من العمر، وتزداد اهمية المدرسة الابتدائية نظرا لموقعها في بداية السلم التعليمي مايجعل لها من الاهمية مكانة عظيمة⁽¹⁾.

إن مرحلة التعليم الابتدائي تعد الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في إعداد الناشئين، وهي مرحلة انفتاح الطفل على الجماعة الاولى، بحيث يتم تزويده بالاتجاهات السليمة والعقيدة الصحيحة والخبرات والمهارات، وتنبع أهمية مرحلة التعليم الإبتدائي من كونها تشكل القاعدة الأولية لمختلف المراحل التعليمية.

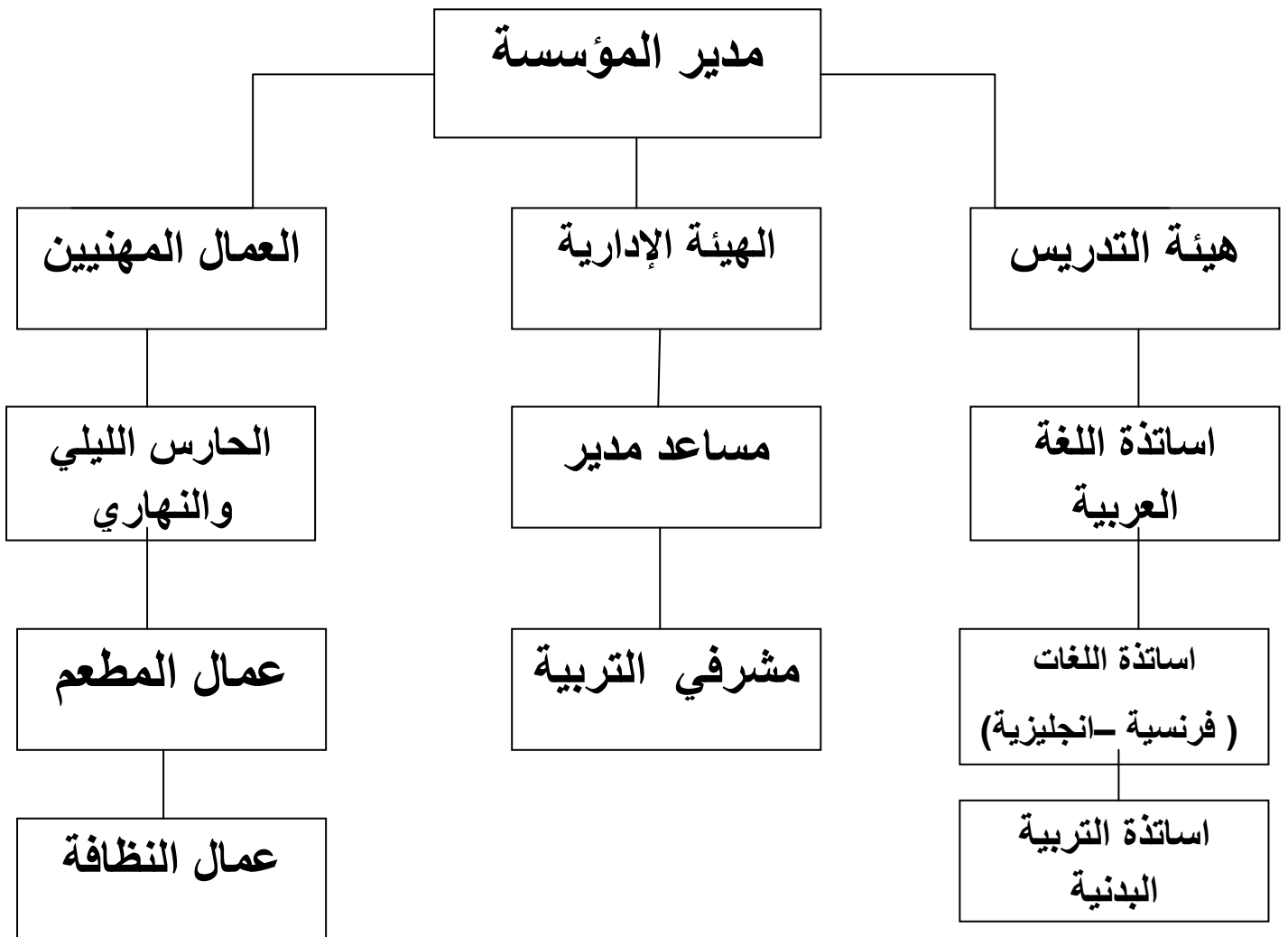
لكل مؤسسة تربوية إطار تنظيمي يضم مجموعة من المصالح ويرأسها مدير يمارس مهامه وهو المسؤول الاول عن تسيير المؤسسة وعن التأطير والتسيير الإداري والتربوي للمؤسسة كما أنه يسهر على أمن

⁽¹⁾ السيد سلامة الخميسي، قراءات في الإدارة المدرسية اسسها النظرية وتطبيقاتها الميدانية والعلمية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2021، ص 202.

الممتلكات، ويقوم بالتنسيق بين مختلف الهيئات ويسخر كل الوسائل المادية والبشرية لخدمة المصلحة العليا للتلميذ.

يوجد ببلدية زلفانة 08 مدارس إبتدائية مجهزة وفي الخدمة، تنتمي إلى المقاطعة التفتيشية الثالثة لولاية غرداية، يؤطر هذه الابتدائيات 08 مدراء و 06 مساعد مدير و 42 مشرف تربية، يزاول الدراسة بها حوالي 1890 تلميذ من مختلف المستويات، كما أن كل مدرسة يتواجد بها مطعم مدرسي مجهز.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمدرسة الابتدائية:



الشكل 1 : الهيكل التنظيمي للمدرسة الابتدائية.

المصدر : من إعداد الطالب.

المبحث الثاني : مجالات ومجتمع الدراسة و أدوات جمع البيانات:

نتطرق في هذا المبحث إلى منهج الدراسة الذي إعتمدنا عليه، و مجالات الدراسة، وتحديد مجتمع البحث و العينة، أدوات جمع البيانات و خصائص الأفراد المجتمع الذين اخترناهم لدراستنا.

المطلب الأول: منهج الدراسة ومجالاتها

إن الاقتراب الميداني مهم جدا في الدراسة العلمية، فعند اختيار الباحث لمنهج معين يجب أن يسلم أن كل منهج للبحث لا يلاءم كل مشكلة يدرسها وإنما طبيعة الموضوع الذي يتناوله بالبحث هي التي تحدد اختياره للمنهج الملائم، فإن المنهج العلمي هو الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعميمات ونتائج عن الدراسة التي يقوم بها بطريقة علمية موضوعية، كما أنه مجموع القواعد العامة التي توجه الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية.

ومن هذا المنطلق يعرف موريس أنجرس المنهج بأنه: « مجموعة منظمة من العمليات التي تسعى لبلوغ الهدف»⁽¹⁾

كما يعرف بأنه: « الطريقة و الإجراءات التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة من أجل التوصل إلى الحقيقة في العلم.»⁽²⁾

ويعرف المنهج أيضا بأنه الطريقة أو الاسلوب الذي يعتمد عليه الباحث في بحثه أو عند دراسة مشكلة والوصول إلى حلول لها وإلى بعض النتائج.⁽³⁾

ومنه فإن المنهج الملائم لموضوع دراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي حيث من خلاله يمكن وصف وتقييم واقع الظاهرة المدروسة .

ويعرف المنهج التحليلي الوصفي بأنه: « ذلك المنهج الذي يقوم على جمع المعلومات و البيانات و تصنيفها و تبويبها و محاولة تحليلها و تفسيرها، بهدف إستخلاص النتائج و معرفة كيفية

(1) موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر والتوزيع، ط2، 2004، ص98

(2) خواجة عبد العزيز، أساسيات في طريقة كتابة البحوث للطلبة المتدئين، www.eboxedition.com، 2004م، ص17.

(3) محمود حسن اسماعيل، مناهج البحث العلمي، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، 2001، ص29.

التحكم في هذه العوامل»⁽¹⁾

ويعرف أيضا [انه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي ومنظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين فيرى بعض العلماء أن المنهج يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصورها كميًا عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وترتيبها وتحليلها وإخضاعها للدراسة.⁽²⁾

وكذلك هو إحدى أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طرق جمع البيانات والمعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.⁽³⁾

ونظرا لأهمية هذه الدراسة والتي تهدف إلى معرفة معوقات التحول الرقمي في قطاع التربية، فإنها تدخل ضمن الدراسات التحليلية الوصفية التي تقف بالتحليل و الوصف، وعلى هذا الأساس فلا يقتصر الباحث على جمع البيانات والمعطيات من الواقع وإنما يجمعها و يحللها ويفسرها إحصائيا وسوسيولوجيا، ويستخلص النتائج منها.

وفي دراستنا هذه اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعتمد على الملاحظة بأنواعها بالإضافة إلى عمليات التصنيف والإحصاء مع بيان وتفسير تلك العمليات، ويعد المنهج الوصفي أكثر المناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته .

ويأتي على مرحلتين الأولى مرحلة الاستكشاف والصياغة التي تحتوي بدورها على ثلاثة خطوات هي: تلخيص تراث العلوم الاجتماعية فيما يتعلق بموضوع البحث، والاستناد إلى ذوي الخبرة العلمية العملية بموضوع الدراسة .

أما المرحلة الثانية فهي مرحلة التشخيص والوصف، وذلك بتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها

(1) عبد القادر محمود، سبع محاضرات حول الأسس العلمية لكتابة البحث العلمي، 1990م، ص58.

(2) مصطفى محمود ابوبكر، أحمد عبد الله الشعاع، مناهج البحث العلمي، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر، ط2، 2006، ص03.

(3) علي معمر عبد المؤمن، البحث في العلوم الإجتماعية، ط 1، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2008، ص: 204 .

تحليلاً يؤدي إلى إكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم تفسير ملائم لها .⁽¹⁾

ب - مجالات الدراسة: حددت مجالات الدراسة كآتي:

1- المجال المكاني :إقتصرت الدراسة على المدارس الابتدائية ببلدية زلفانة.

2- المجال الزمني : كانت الفترة الزمنية للدراسة التي تم فيها جمع المعلومات كان فيها الجانب النظري

للدراسة من بداية شهر جانفي حتى بداية شهر مارس أما جمع البيانات في الجانب الميداني فكانت في

مدة حوالي شهر من 20 مارس إلى 20 أفريل 2025 حتى إنتهاء البحث .

المطلب الثاني:مجتمع البحث والعينة و خصائصه وأدوات جمع البيانات:

1/ مجتمع البحث والعينة:

المسح الشامل : وهي التي تهدف إلى البحث في كل مفردات المجتمع دون إستثناء وتسمى طريقة

المسح الشامل وهذه تمتاز بأهميتها العلمية في جمع المعلومات، البيانات، وتحليلها وإستخلاص النتائج

منها ثم تفسيرها وعرض الحلول والمقترحات والتوصيات .

والمقصود بالمسح الشامل هو الذي يجريه الباحث على مجتمع الموضوع أو المشكلة أو الإشكالية أو

الظاهرة ولا يقصد به كل أفراد المجتمع السكاني، أي أنه المجتمع المعني بالبحث ولا علاقة لهم بمشكلة

البحث فهو المقصور على حدود البحث التي صاغها الباحث لبحثه.⁽²⁾

وقد أخذنا المسح الشامل حيث يدخل في عملية جمع المعلومات المختلفة والمتنوعة، التي تلم بجوانب

الظاهرة المدروسة المتمثلة في المعوقات السوسيو تنظيمية للتحويل الرقمي في قطاع التربية، حيث

إحتوت هذه الدراسة أغلبية موظفي المدارس الابتدائية ببلدية زلفانة المعنيين بالمنصات الرقمية لقطاع

التربية وكان عددهم 89 موظف، حيث شملت عملية المسح كل الموظفين المعنيين بالمنصات الرقمية

لقطاع التربية،وتم استرجاع 83 إستمارة من المجموع الكلي وإلغاء إستمارتين لعدم توفر الشروط

العلمية للإجابة، فأصبحت 81 استمارة صالحة للتفريغ والتحليل، بنسبة ما يقارب 92 % من

⁽¹⁾عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط 2، دار النميز، دمشق، سوريا، 2004، ص:

⁽²⁾ عقيل حسين عقيل، خطوات البحث العلمي، دار ابن كثير، د.م.ن، د.ت.ن، ص: 109 .

مجموع الموظفين .

2/ أدوات جمع البيانات:

إن أهم مرحلة من مراحل البحث العلمي هي مرحلة جمع البيانات فالبحث العلمي يتوقف على مدى ملائمة الأدوات والتقنيات المستعملة لجمع البيانات حول الظاهرة موضوع الدراسة، حيث يجب على الباحث أن يقرر مسبقاً أي الطريقة المناسبة لموضوع بحثه، فنجاح أي بحث علمي يرتبط بمدى فاعلية الأدوات التي إستخدمت في جمع البيانات، فقد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة أو الإجابة عن أسئلتها أو فحص فرضياتها، ولهذا وحسب نوعية دراستنا ومنهجها فقد تم إختيار الإستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات في دراستنا.

- الاستمارة :

-الاستمارة أو الاستبيان من الأدوات المفيدة للحصول على المعلومات والحقائق التي لايجدها الباحث في الكتب أو المواقع وتعرف بأنها: « هي عبارة عن مجموعة أسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، و تعد هذه الأسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع معا في شكل استمارة »⁽¹⁾

- هي إحدى الوسائل لجمع المعلومات عن مشكلة البحث ويكون الاستبيان على شكل اسئلة مختارة لتجيب عليها العينات المختارة...وهو مجموعة من الاسئلة في موضوع ما توجه إلى عدد من الناس لاستطلاع آرائهم والحصول على معلومات تخدم الباحث في حل مشكلة بحثه، وقد يكون الاستبيان مغلقاً أو مفتوحاً أو الاثنين معا .⁽²⁾

- والاستبيان هو من الادوات الشائعة في العلوم الإنسانية والاجتماعية خاصة، وهو عبارة عن مجموعة من الاسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث في ضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها.⁽³⁾

(1) أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2009م، ص212.

(2) احمد فرحات ورائد المشهداني، مناهج البحث العلمي، ط1، دارالانتماء، عمان، الاردن، 2017، ص 227.

(3) عامر ابراهيم قندلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط1، عمان، دار البازوري للنشر والتوزيع، 1999، ص157.

ومنه فإن الاستمارة هي مجموعة الأسئلة المكتوبة و التي يعدها الباحث بقصد جمع المعلومات والبيانات عن طريق عينة من المبحوثين حول الظاهرة التي هو بصدد دراستها.

ويتكون من مجموعة من الأسئلة التي تم وضعها وتنظيمها لتقديم مفاهيم للدراسة وعلاقتها بالموضوع، وقد تكون أسئلة مغلقة تتطلب إجابات محددة، أو أسئلة مفتوحة يترك فيها المجال للطالب الحر، وفي بعض الحالات يجمع بين النوعين (الأسئلة المغلقة والمفتوحة) ويعتبر الاستبيان مصدرا لجمع البيانات. فقد اتبعنا قواعد كتابة الاستبيان ووظفنا لغة بسيطة . وجعل كل سؤال مرتبط بجانب من المشكلة .

وتستعمل كذلك لمعرفة بعض خصائص الأشخاص موضوع البحث عادة ما نربط المعطيات المتحصل عليها من العناصر بواسطة الاستمارة بنتائج إختبارهم .⁽¹⁾

وتم تقسيم استمارة البحث إلى خمسة محاور نعتقد أنها تخدم موضوع الدراسة من حيث جمع البيانات اللازمة، وكل محور يحتوي على مجموعة أسئلة مناسبة، تم بناؤها على النحو التالي:

- المحور الأول :تناول بيانات شخصية وضم 06 بنود من 01 إلى 06.
- المحور الثاني :تناول التحول الرقمي وعدد بنودها 8 بند، من البند 07 إلى البند 14
- المحور الثالث : تناولنا فيه المعوقات التقنية وعدد بنوده 7 بند، من البند 15 إلى البند 21.
- المحور الرابع: المعوقات البشرية وعدد بنوده 7بند، من البند 22 إلى البند 28
- المحور الخامس : المعوقات التنظيمية وعدد بنوده 7 بند، من البند 29 إلى البند 35.

المطلب الثالث: خصائص الأفراد المبحوثين: هناك العديد من السمات و الخصائص الوظيفية التي يتميز

بها مجتمع الدراسة، و قد تم تحديد هذه الخصائص من خلال البيانات العامة للدراسة، فالعينة تعد ضرورة منهجية في إجراء البحوث الميدانية وذلك لتمثيل المجتمع الاصلي قدر المستطاع والجداول التالية تمثل خصائص هذه العينة:

⁽¹⁾ موريس أنجرس: مرجع سابق، ص: 272 .

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر

عمر المبحوثين	التكرار	النسبة
25-30	28	34.6
30-40	32	39.5
40 سنة فما فوق	21	25.9
المجموع	81	100.0

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ أن ما نسبته 39.5 % من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين "30 إلى 40" سنة، ثم تليها نسبة 34.6 % للفئة العمرية التي تتراوح ما بين "25 إلى 30" سنة، ثم تليها نسبة 25.6 % الفئة الأكثر من 40 سنة فما فوق.

ومن خلال هذه المعطيات نستنتج أن أغلب المبحوثين من فئة الشباب بنسبة كبيرة ولهم مؤهلات ومهارات تسمح لهم بمتابعة العمل وإستمراريته، مما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها المسطرة.

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	18	22.2
أنثى	63	77.8
المجموع	81	100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، أن نسبة الموظفين في المؤسسات الإبتدائية فيما يخص نوع الجنس يختلف، حيث بلغت نسبة الإناث 77.8 % من المجموع أي ما يعادل 63 موظفة، بينما بلغت نسبة الذكور 22.2 % من المجموع الكلي أي ما يعادل 18 موظف.

ومنه نستنتج من خلال نتائج الجدول أن الدراسة قد شملت الجنسين معا، كما نلاحظ هيمنة جنس الأنثى على مجتمع الدراسة وهذا راجع لتأثير الأسرة والمجتمع على دور الأنثى في التعليم وهذا ما يعيد تشكيل الأدوار، حيث أن جل الإناث تملن للعمل داخل قطاع التربية خاصة المتزوجات منهم، وهذا راجع للطبيعة الثقافية للعمل داخل المؤسسات التعليمية.

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	34	42.0
متزوج	41	50.6
مطلق	3	3.7
أرمل	3	3.7
المجموع	81	100.0

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (03) أن نسبة الأفراد حسب متغير الحالة العائلية تمثله فئة المتزوجين بأعلى نسبة حيث قدرت 50.6 % من أفراد الدراسة، تليها نسبة فئة العزاب بنسبة 42 %، في حين نجد أن نسبة 3.7 % يمثلها مطلق وأرمل على التوالي .

ونستخلص من خلال نتائج الجدول أن هذه النسب للحالة العائلية معقولة نظرا للثقافة المجتمعية السائدة في المنطقة التي تشجع الزواج المبكر وتستنكر الطلاق كظاهرة اجتماعية، وهو ما يظهره سن الموظفين كون أن أغلبهم تتراوح أعمارهم ما بين الفئتين "30 و40"، "25 و30"، والزواج هو الميثاق الغليظ التي يعطي للموظفين الإستقرار النفسي والاجتماعي وثبات في العمل، مما يجعلها تؤثر إيجابا على فعالية وأداء العمال في المؤسسة .

الجدول رقم (04) : يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي للمبحوثين
59.3	48	ليسانس
17.3	14	ماستر
3.7	3	دكتوراه
19.8	16	شهادة اخرى
100.0	81	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (04) أعلاه أن توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي، حيث جاءت أعلى نسبة في الموظفين الحاصلين على المستوى ليسانس بـ 59.3 % من المجموع الكلي، تليها نسبة 19.8 % من الموظفين الحاصلين على شهادات أخرى، في حين تأتي نسبة 17.3 % لحاصلين على مستوى ماستر، ثم تليها نسبة 3.7 % من الموظفين الحاصلين على مستوى دكتوراه .

ومما سبق يمكن أن نستنتج أن أفراد الدراسة أغلبهم يملكون مستوى دراسات عليا، وهذا نظرا لطبيعة المؤسسات التربوية التي تتطلب شهادات عليا للقيام بمهامهم على أحسن وجه، لأنهم تلقوا تكوين نظري وتطبيقي يتلاءم في الكثير من الأحيان مع المناصب التي يعملون بها، فقد أكد "ماكس فيبر" على الشهادات للحصول على منصب عمل، مما يتيح لهم القدرة على إستيعاب العمل بكل سهولة وبكفاءة ودقة عالية، وهذا دليل على حسن تسيير المؤسسة، ويكونوا أكثر تحكما في العمل التربوي والتحكم في البرامج التربوية و تطبيقها، وهو مؤشر ايجابي لرفع من مستوى الأداء .

الجدول رقم (05) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من 07 سنوات	27	33.3
من 07 إلى 14	31	38.3
أكثر من 14 سنة	23	28.4
المجموع	81	100.0

نلاحظ من خلال هذا الجدول رقم: (05) والذي يوضح لنا توزيع أفراد الدراسة حسب سنوات الخبرة المكتسبة من العمل لدى موظفي المؤسسات التربوية على مستوى بلدية زلفانة، حيث تبين أن نسبة 38.3 % منهم تتراوح خبرتهم في العمل في المؤسسة التربوية من "07 إلى 14 سنة"، تليها الفئة التي تتراوح خبرتهم "أقل من 07 سنوات" بنسبة 33.3 %، ثم تليها فئة الذين تتراوح خبرتهم أكثر من 14 سنة بنسبة 28.4 % من المجموع الكلي.

ومن هنا نستنتج أن أفراد العينة تتنوع خبرتهم ما بين الموظفين الجدد والقدامى وهو ما يتيح الاحتكاك بين الموظفين في مجال العمل واستفادة الموظفين الجدد من خبرات الذين سبقوهم في سنوات العمل والمؤسسة حريصة على التمسك بالموظفين أصحاب الخبرات والاستفادة من خبرتهم، لأنهم يمتلكون القدرة على التحكم والسهولة في الأداء بكفاءة وبأقل جهد، وكذا توظيف اساتذة جدد من أجل إعطاء نفس جديد للطاقت التربوي والإداري للمؤسسة .

الجدول رقم (06) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الرتبة

رتبة المبحوثين	التكرار	النسبة
مدير	8	9.9
مساعد مدير	5	6.2
أستاذ	68	84.0
المجموع	81	100.0

يتضح لنا من خلال الجدول رقم: (06) أن بالنسبة لمتغير الرتبة فإن فئة الأساتذة في المؤسسة التربوية تمثل نسبة الأكبر و قدرها 84 % من موظفي المؤسسات التربوية، ثم تليها نسبة رتبة مدير بنسبة 9.9 % من المجموع الكلي للموظفين، ثم تليها رتبة مساعد مدير المدرجة حديثا بنسبة 6.2 % .

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن أغلبية المبحوثين من فئة الاساتذة فالمؤسسات التربوية تستقطب عدد هائل من الأساتذة مقارنة بالفئات الأخرى، حيث نجد أن في كل مؤسسة يسيرها مدير واحد ونائب مدير وهذا ما تتطلبه العملية التعليمية، وما يتطلبه القطاع لتسيير المؤسسات التربوية، ولقد تم التركيز في اختيار العينة من المبحوثين على الموظفين الذين يمتلكون حسابات أو يستخدمون المنصات الرقمية لقطاع التربية .

خلاصة الفصل:

إستعرضنا في هذا الفصل التعريف بالمؤسسات محل الدراسة من خلال إعطاء تعريف لها وتفصيل في الهيكل التنظيمي لها من خلال التعرف على مختلف الهيئات المشكلة لها وكذلك تطرقنا لمعرفة المنهج المستعمل في الدراسة، وأدوات جمع البيانات التي اعتمدها الباحث وكذا وصف خصائص الأفراد المبحوثين حسب المتغيرات الشخصية لكل فرد.

الفصل الثاني

مناقشة و تحليل بيانات الفرضية الأولى

توجد معوقات تقنية بسبب ضعف البنية

التحتية الرقمية .

1/ عرض بيانات الفرضية الأولى وتحليلها.

2/ نتائج الفرضية الأولى

:

1- عرض بيانات الفرضية الأولى و تحليلها :

الجدول رقم (07) : يوضح توفر الأجهزة الالكترونية وعلاقتها برتبة المبحوثين

ممتازة		جيدة		متوسطة		ضعيفة		المجموع		كيف تقيم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء مهامك في العمل رتبة المبحوثين
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
0	0.0	0	0.0	8	100.0	0	0.0	8	100.0	
0	0.0	3	60.0	0	0.0	2	40.0	5	100.0	
2	2.9	5	7.4	39	57.4	22	32.4	68	100.0	
2	2.5	8	9.9	47	58.0	24	29.6	81	100.0	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (07)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 58 % من المبحوثين الذين صرحوا في تقييمهم لتوفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام متوسطة، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من موظفي رتبة مدير، تليها نسبة 57.4 % من موظفي رتبة استاذ، تقابلها في ذلك نسبة 29.6 % من المبحوثين الذين صرحوا في تقييمهم لتوفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام ضعيفة، تدعمها في ذلك نسبة 40 % من موظفي رتبة مساعد مدير، تليها نسبة 32.4 % من موظفي رتبة أستاذ. تقابلها في ذلك نسبة 9.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام جيدة، تدعمها في ذلك نسبة 60 % من موظفي رتبة مساعد مدير، تليها نسبة 7.4 % من موظفي رتبة أستاذ. تقابلها في ذلك نسبة 2.5 % من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام ممتازة، تدعمها في ذلك نسبة 2.9 % من موظفي رتبة أستاذ .

يلاحظ من خلال نتائج الجدول المنسب أعلاه أنه بالمؤسسات محل الدراسة تتوفر الأجهزة

التكنولوجية اللازمة لأداء المهام التنظيمية ولكن بشكل متوسط ونسبي نوعا ما، مما يساهم بشكل أو بآخر في تشكل صعوبات أثناء تنفيذ المهام الأساسية الخاصة بهذه المؤسسات، فالوسائل التكنولوجية كقوة دافعة تعتبر عاملا أساسيا يحدد مهام التنظيم وبالتالي فنسبة توفرها يوقع المؤسسات التربوية في مواجهة تحديات ومعوقات تحول دون تطبيق عملية التحول الرقمي في هذا القطاع.

نستنتج مما سبق أن الوسائل التكنولوجية موجودة في المؤسسة بشكل محتشم مما يدل على وجود معوقات بشرية أو تنظيمية في المؤسسات التربوية محل الدراسة.

الجدول رقم (08) : يوضح توفر الأجهزة التكنولوجية الملائمة ودورها في تطبيق التحول الرقمي

كيف تقيم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء مهامك في العمل		هل يوجد في مؤسستك أجهزة و معدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي		ممتازة		جيدة		متوسطة		ضعيفة		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0
2	3.3	7	11.7	29	48.3	22	36.7	60	100.0	2	100.0	60	100.0
0	0.0	1	5.3	18	94.7	0	0.0	19	100.0	0	0.0	19	100.0
2	2.5	8	9.9	47	58.0	24	29.6	81	100.0	24	29.6	81	100.0

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (08)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 58 % من الباحثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام متوسطة، تدعمها في ذلك نسبة 94.7 % من موظفي الذين صرحوا انه لا تتوفر المؤسسة على أجهزة و معدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي، تليها نسبة 48.3 من موظفي الذين صرحوا انه تتوفر المؤسسة على أجهزة و معدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي بشكل غير كاف، تقابلها في ذلك نسبة 29.6 %

من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام بالضعيفة، تدعمها في ذلك نسبة 100 % (02 موظف) من الذين صرحوا انه تتوفر المؤسسة بشكل كاف على أجهزة ومعدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي، تليها نسبة 36.7 % من الذين صرحوا انه تتوفر المؤسسة بشكل غير كاف على أجهزة و معدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي. تقابلها في ذلك نسبة 9.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام جيدة، تدعمها في ذلك نسبة 11.7 % من الذين صرحوا انه تتوفر المؤسسة بشكل غير كاف على أجهزة و معدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي، تليها نسبة 5.3 % من الذين صرحوا انه لا تتوفر المؤسسة على أجهزة و معدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي. تقابلها في ذلك نسبة 2.5 % من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام ممتازة، تدعمها في ذلك نسبة 3.3 % من الموظفين الذين صرحوا انه تتوفر المؤسسة بشكل غير كاف على أجهزة ومعدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي.

من خلال نسب الجدول يتبين أن الأجهزة والمعدات التكنولوجية متوفرة ولكن بشكل غير كافى لتطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات التربوية، مما يعني أن هناك بعض التقنيات والأدوات متاحة في المدارس أو المؤسسات التعليمية إلا أنها ليست كافية لدعم عملية التحول الرقمي بشكل فعال فمثلا بالنسبة للأجهزة فالحواسيب موجودة بالمؤسسات لكن ليس بالعدد الكافي لتلبية احتياجات ومتطلبات الاساتذة والموظفين الإداريين، ومن ناحية اخرى نجد أن جودة هذه الاجهزة قد تكون قديمة وغير متطورة مما يؤثر بطريقة أو بأخرى في كفاءة دعم التعلم الرقمي داخل المؤسسات التعليمية.

مما سبق نستنتج أن المؤسسات التربوية قيد الدراسة عندها معوقات تقنية تحول دون تحقيق أهداف التحول الرقمي.

الجدول رقم (09) : يوضح توفر الأجهزة الالكترونية وعلاقتها بجودة البرامج والانظمة

ممتازة		جيدة		متوسطة		ضعيفة		المجموع		كيف تقيم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء مهامك في العمل كيف تصف جودة البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة حالياً في مؤسستك
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	
0	0.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	
2	3.3	4	6.7	30	50.0	24	40.0	60	100.0	
0	0.0	1	6.3	15	93.8	0	0.0	16	100.0	
2	2.5	8	9.9	47	58.0	24	29.6	81	100.0	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (09)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 58 % من الباحثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام متوسطة، تدعمها في ذلك نسبة 93.8 % من موظفي الذين صرحوا ان جودة البرامج و الأنظمة الرقمية المستخدمة ضعيفة، تليها نسبة 100 % (02 موظف) الذين صرحوا ان جودة البرامج و الأنظمة الرقمية المستخدمة جيدة، تليها نسبة 50 % من الباحثين الذين صرحوا ان جودة البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة مقبولة، تقابلها في ذلك نسبة 29.6 % من الباحثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام ضعيفة، تدعمها في ذلك نسبة 40 % من الذين صرحوا ان جودة البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة مقبولة، تقابلها في ذلك نسبة 9.9 % من الباحثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام جيدة، تدعمها في ذلك نسبة 100 % (03 موظف) من الذين صرحوا ان جودة البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة ممتازة، تليها نسبة 6.7 % من الذين صرحوا ان جودة البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة مقبولة، تليها نسبة 6.3 % من الذين صرحوا ان جودة

البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة ضعيفة، تقابلها في ذلك نسبة 2.5 % من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام ممتازة، تدعمها في ذلك نسبة 3.3 % من الذين صرحوا أن جودة البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة مقبولة .

إذن ومنه يتبين من النتائج الميدانية في الجدول أعلاه أن البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة في المؤسسات التعليمية ذات جودة مقبولة (متوسطة)، وهذا يعني أن البنية التحتية المتكونة من شبكات واتصالات قد تكون هشة و بها مشاكل تقنية، مما يعيق الاستخدام الفعال للتكنولوجيا، وهو دليل على حاجة هذه المؤسسات إلى البرمجيات اللازمة لدعم المناهج الدراسية ودعم وإدارة الفصول الدراسية بشكل رقمي.

نستنتج مما سبق أن المؤسسات التربوية لاتزال بعيدة على المعايير التقنية والفنية الجيدة في البرمجيات والوسائل، مما يشكل معوق فني وتقني في تحقيق أهداف التحول الرقمي.

الجدول رقم (10) : يوضح علاقة توفر الاجهزة التكنولوجية بإمتلاك المؤسسة لأنظمة محدثة وفعالة.

كيف تقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء مهامك في العمل		هل تملك المؤسسة أنظمة محدثة و فعالة لدعم التحول الرقمي		ممتازة		جيدة		متوسطة		ضعيفة		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0
2	2.6	5	6.6	47	61.8	22	28.9	76	100.0	2	100.0	76	100.0
0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	2	100.0
2	2.5	8	9.9	47	58.0	24	29.6	81	100.0	24	29.6	81	100.0

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (10)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 58 % من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام بالمتوسطة، تدعمها في ذلك

نسبة 61.8 % من موظفي الذين صرحوا ان المؤسسة لا تمتلك أنظمة محدثة و فعالة لدعم التحول الرقمي، تقابلها في ذلك نسبة 29.6 % من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام بالضعيفة، تدعمها في ذلك نسبة 100 % (02 موظف) من الذين صرحوا ان المؤسسة تمتلك جزئياً أنظمة محدثة و فعالة لدعم التحول الرقمي، تليها نسبة 28.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة لا تمتلك أنظمة محدثة و فعالة لدعم التحول الرقمي، تقابلها في ذلك نسبة 9.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بتقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام بالجيدة، تدعمها في ذلك نسبة 100 % (03 موظف) من الذين صرحوا ان المؤسسة تمتلك أنظمة محدثة و فعالة لدعم التحول الرقمي، تليها نسبة 6.6 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة لا تمتلك أنظمة محدثة و فعالة لدعم التحول الرقمي، تقابلها في ذلك نسبة 2.5 % من المبحوثين الذين صرحوا في تقييم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء المهام بالمتازة، تدعمها في ذلك نسبة 2.6 % من الموظفين الذين صرحوا ان المؤسسة لا تمتلك أنظمة محدثة و فعالة لدعم التحول الرقمي.

انطلاقاً مما سبق من النتائج الإحصائية يتبين أن أغلبية المؤسسات التربوية لا تمتلك أنظمة محدثة وفعالة لدعم التحول الرقمي، كما أن الأجهزة التكنولوجية غير متوفرة بالشكل الكافي، وهذا راجع لكون المؤسسات التعليمية تواجه تحديات هيكلية تتعلق بنقص البنية التحتية الرقمية، فالعديد من المؤسسات لا تمتلك الأجهزة والشبكات اللازمة لدعم التحول الرقمي مما يؤدي إلى عدم قدرتها على تنفيذ البرامج التعليمية الرقمية بشكل فعال، كما أن قلة التمويل وعدم تخصيص ميزانية كافية للتحول الرقمي من العوامل الرئيسية التي تعيق تحديث الانظمة التعليمية فالمؤسسات التي تعاني من نقص في الموارد المالية تجد صعوبة في استثمار الاموال اللازمة لتطوير البنية التحتية الرقمية وشراء الاجهزة الحديثة أو لتوفير البرامج التدريبية.

نستنتج مما سبق أن المؤسسات التربوية تفتقر للبيئة الرقمية من الناحية الفنية والتقنية واللوجيستية، لذلك وجب الاستثمار في البنية التحتية بتخصيص ميزانيات لشراء الاجهزة وتحديث البرامج و الانظمة (البنية التحتية التكنولوجية)، ورفع الوعي بأهمية التحول الرقمي والاجهزة الحديثة في تحسين جودة التعليم.

الجدول رقم (11): يوضح سرعة الانترنت ودورها في تسهيل القيام بالمهام الرقمية.

المجموع		لا غير كافية		نعم كافية بعض الشيء		نعم كافية تماما		هل تعتبر سرعة الانترنت المتوفرة كافية لتنفيذ المهام الرقمية اليومية	هل تمتلك شبكة انترنت ممتازة في منزلك تساعدك في القيام بمهامك بسهولة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100.0	5	60.0	3	40.0	2	0.0	0	نعم	
100.0	76	86.8	66	9.2	7	3.9	3	لا	
100.0	81	85.2	69	11.1	9	3.7	3	المجموع	

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (11)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 85.2 % من الباحثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت غير كافية لتنفيذ المهام الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 86.8 % من موظفي الذين صرحوا أنهم لا يمتلكون شبكة أنترنت ممتازة في المنزل ، تليها في ذلك نسبة 60 % من الباحثين الذين صرحوا بأنهم يمتلكون شبكة أنترنت ممتازة في المنزل، تقابلها نسبة 11.1 % من الباحثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت كافية بعض الشيء لتنفيذ المهام الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 40 % من موظفي الذين صرحوا أنهم يمتلكون شبكة أنترنت ممتازة في المنزل ، تليها في ذلك نسبة 9.2 % من الباحثين الذين صرحوا لا يمتلكون شبكة أنترنت ممتازة في المنزل. تقابلها نسبة 3.7 % من الباحثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت كافية تماما لتنفيذ المهام الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 3.9 % من موظفي الذين صرحوا أنهم لا يمتلكون شبكة انترنت ممتازة في المنزل.

من خلال التحليل الاحصائي يتبين لنا أن نسبة كبيرة من الموظفين بالمؤسسات التربوية لا يمتلكون شبكة انترنت ممتازة في المنزل تساعدهم في القيام بمهامهم بسهولة، وهذا ما يؤثر على فرص التعليم والعمل، حيث يواجه الأفراد الذين لا يمتلكون أنترنت في البيت صعوبات في الوصول إلى الموارد التعليمية وتأدية المهام المرتبطة بالعملية التعليمية خارج مكان العمل بسهولة، وهذا ما أصطلح عليه بالفجوة الرقمية التي

تشير إلى عدم التساوي في الوصول إلى التكنولوجيا والمعلومات، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تفاقم الفجوات الاجتماعية والاقتصادية مما يؤثر على جودة التعليم والعمل والعلاقات الاجتماعية.

فالعديد من المهام اليومية أصبحت تعتمد على الانترنت بصفة دائمة، فعدم القدرة على الوصول إلى الانترنت في أي وقت يمكن أن يكون عائقا ويجعل من هذه المهام أكثر صعوبة وهذا ما يصيب الموظفين والاساتذة بالإحباط وعدم انجاز المهام الموكلة إليهم في وقتها المحدد.

نستنتج مما سبق أن ضعف تدفق الانترنت من بين المعوقات التقنية التي تؤثر على جودة التعليم، باعتبار أن الرقمنة أصبحت ركن هام في العملية التعليمية سواء من الناحية البيداغوجية أو الإدارية، مما يجعلها معوق تقني في تحقيق التحول الرقمي والتميز داخل المؤسسات التعليمية.

الجدول رقم (12) : يوضح توافق التقنيات الحالية وعلاقتها بسرعة الانترنت.

الاجموع		لا غير كافية		نعم كافية بعض الشيء		نعم كافية تماما		هل تعتبر سرعة الانترنت المتوفرة كافية لتنفيذ المهام الرقمية اليومية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	هل تتوافق التقنيات الحالية المتوفرة مع احتياجات و متطلبات العمل الفعلية
100.0	3	100.0	3	0.0	0	0.0	0	نعم
100.0	78	84.6	66	11.5	9	3.8	3	لا
100.0	81	85.2	69	11.1	9	3.7	3	الاجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (12)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 85.2 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت غير كافية لتنفيذ المهام الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 100% (03 موظف) الذين صرحوا أن التقنيات الحالية المتوفرة تتوافق مع احتياجات ومتطلبات العمل الفعلية، تليها في ذلك نسبة 84.6 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن التقنيات الحالية المتوفرة لا تتوافق مع احتياجات ومتطلبات العمل الفعلية، تقابلها نسبة 11.1 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت كافية بعض الشيء لتنفيذ المهام الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 11.5 % من موظفي الذين

صرحوا بأن التقنيات الحالية المتوفرة لا تتوافق مع احتياجات ومتطلبات العمل الفعلية، تقابلها نسبة 3.7 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت كافية تماماً لتنفيذ المهام الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 3.8 % من موظفي الذين صرحوا بأن التقنيات الحالية المتوفرة لا تتوافق مع احتياجات ومتطلبات العمل الفعلية.

مما سبق يتبين أن التقنيات الحالية المتوفرة في المؤسسات التربوية لا تتوافق مع احتياجات ومتطلبات العمل الفعلية، فالتقنيات المتاحة والمتوفرة قد لا تلبي احتياجات العمل اليومية أو العمليات التشغيلية، كما أن سرعة الانترنت المتوفرة في المؤسسات التربوية غير كافية ولا تكفي لتأدية وتنفيذ المهام الرقمية اليومية، فصب النقاط مثلاً أو إنجاز العمليات المتعلقة بتقييم المكتسبات في التعليم الابتدائي تحتاج إلى سرعة تدفق أنترنت بشكل جيد أو ممتاز من أجل إنجاز العمليات في وقتها وحفظ النقاط وإنجاز الكشف بالشكل المطلوب، وكذلك نشر العلامات والملاحظات في منصة فضاء الأولياء للإطلاع عليها يتطلب تدفق عالي للأنترنت، فالتقنيات المتاحة بالمؤسسات التربوية تعتبر عنصراً حيوياً في تحقيق الأهداف، لدى من الضروري أن تتأكد المؤسسات من أن هذه التقنيات تلبي احتياجات العمل الفعلية من خلال التقييم المستمر والتدريب والاستثمار في الحلول المناسبة.

نستنتج من خلال ما سبق أن العمليات الإدارية البيداغوجية في المؤسسات التربوية لا تسير وفق المعايير المتعارف عليها في المجال الرقمي نتيجة مجموعة من التحديات التي تعيق سلاسة الانتقال من العمليات التقليدية إلى العمليات الرقمية (التحول الرقمي).

الجدول رقم (13) يوضح امتلاك المؤسسات التربوية للبنية التحتية وعلاقتها بسرعة الانترنت

المجموع		لا غير كافية		نعم كافية بعض الشيء		نعم كافية تماما		هل تعتبر سرعة الانترنت المتوفرة كافية لتنفيذ المهام الرقمية اليومية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	هل تمتلك مؤسستك البنية التحتية كافية لاستخدام المنصات الرقمية
100	3	100.0	3	0.0	0	0.0	-	نعم
100	27	81.5	22	18.5	5	0.0	-	لا
100	51	86.3	44	7.8	4	5.9	3	جزئيا
100	81	85.2	69	11.1	9	3.7	3	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (13)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 85.2 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت غير كافية لتنفيذ المهام الرقمية اليومية، تدعمها في ذلك نسبة 100% (03 موظف) الذين صرحوا أن المؤسسة تمتلك بنية تحتية كافية لإستخدام المنصات الرقمية، تليها في ذلك نسبة 86.3 % من المبحوثين الذين صرحوا أن مؤسستهم تمتلك جزئيا بنية تحتية كافية لإستخدام المنصات الرقمية، تليها في ذلك نسبة 81.5 % من المبحوثين الذين صرحوا أن مؤسستهم لا تمتلك بنية تحتية كافية لإستخدام المنصات الرقمية، تقابلها نسبة 11.1 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت كافية لبعض الشيء لتنفيذ المهام الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 18.5 % من المبحوثين الذين صرحوا أن مؤسستهم لا تمتلك بنية تحتية كافية لإستخدام المنصات الرقمية، تليها نسبة 7.8 % من المبحوثين الذين صرحوا أن مؤسستهم تمتلك جزئيا بنية تحتية كافية لإستخدام المنصات الرقمية، تقابلها نسبة 3.7 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن سرعة الأنترنت كافية تماما لتنفيذ المهام الرقمية تدعمها في ذلك نسبة 5.9 % من موظفي الذين صرحوا المبحوثين الذين صرحوا أن مؤسستهم تمتلك جزئيا بنية تحتية كافية لإستخدام المنصات الرقمية.

من خلال نتائج الجدول أعلاه نستنتج أن المؤسسات التربوية تمتلك بنية تحتية لاستخدام المنصات الرقمية لكن بشكل جزئي، وهذا راجع إلى افتقار العديد من المؤسسات إلى بنية تحتية تكنولوجية فعالة من إتصال وأجهزة ومعدات تكنولوجية، وتقنيات وبرامج وأنظمة تشغيل، فالمؤسسات التربوية مثلاً لا تتوفر على العدد الكافي من أجهزة الاعلام الآلي من أجل الاستخدام الأمثل للمنصات الرقمية لقطاع التربية، كما أن كمية الانترنت المتوفرة والمتاحة بالمؤسسات التربوية غير كافية ولا تلبي احتياجات الموظفين لمسايرة سرعة التحول الرقمي، فعدم امتلاك المؤسسة لبنية تحتية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي ليس مجرد عائق تقني فقط بل هو تحد اجتماعي وثقافي يتطلب استراتيجيات شاملة للتغلب عليها وتحسين فرص نجاحها في التحول الرقمي.

نستنتج في الأخير أن عملية التحول الرقمي ليست عملية عبثية المراد منها عصنة القطاع التربوي بالقرارات والمناشير واللوائح التنظيمية لكنها عملية تحتاج إلى رصد جملة من الامكانيات المادية والتكنولوجية القادرة على مسايرة هذا التحول الذي يحقق في نهاية المطاف جودة التعليم.

- نتائج الفرضية الأولى :

- من خلال تحليلنا للجداول المتعلقة بالفرضية الأولى : توجد توجد معوقات تقنية بسبب نقص المعرفة بالتكنولوجيا الرقمية وقد توصلنا من دراستنا الميدانية إلى النتائج التالية :
- 1- عدم توفر الاجهزة التكنولوجية اللازمة لاداء المهام التنظيمية بالشكل الكافي داخل المؤسسات التربوية مما يساهم في تشكل صعوبات للعاملين اثناء تنفيذ المهام الاساسية الخاصة بالمؤسسة.
 - 2 - توفر الاجهزة والمعدات التكنولوجية بشكل غير كافي لتطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات التعليمية، كما أن أغلبية هذه الاجهزة قد تكون ذات جودة قديمة وغير متطورة .
 - 3 - البرامج والانظمة الرقمية المستخدمة بالمؤسسات التربوية ذات جودة مقبولة نوعا ما ولكنها لا ترقى إلى تحقيق تحول رقمي ناجح.
 - 4- اغلبية المؤسسات التربوية لا تمتلك أنظمة فعالة ومحدثة لدعم التحول الرقمي.
 - 5- نسبة كبيرة من الموظفين بالمؤسسات التربوية لا يمتلكون شبكات انترنت ممتازة في البيت تساعد على القيام بمهامهم بسهولة.

- 6-اغلبية المؤسسات التربوية لا تمتلك سرعة انترنت كافية لتنفيذ المهام الرقمية اليومية.
- 7- التقنيات الحالية المتوفرة والمتواجدة بالمؤسسات التربوية لا تتوافق مع احتياجات ومتطلبات العمل الفعلية.
- 8- المؤسسات التربوية تمتلك بنية تحتية لإستخدام المنصات الرقمية لكن بشكل جزئي وغير كافي.

الفصل الثالث

مناقشة و تحليل بيانات الفرضية الثانية

توجد معوقات بشرية بسبب غياب الثقافة الرقمية.

1/ عرض بيانات الفرضية الثانية وتحليلها.

2/ نتائج الفرضية الثانية.

1- عرض بيانات الفرضية الثانية و تحليلها

الجدول رقم (14) : يوضح علاقة الثقافة الرقمية بجنس المبحوثين.

المجموع		لا		نعم		هل تمتلك ثقافة رقمية كافية
						مسايرة التحول الرقمي
%	ت	%	ت	%	ت	جنس المبحوثين
100.0%	18	38.9%	7	61.1%	11	ذكر
100.0%	63	65.1%	41	34.9%	22	أنثى
100.0%	81	59.3%	48	40.7%	33	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (14)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 59.3 % من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يمتلكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 65.1 % من المبحوثين جنس أنثى، تليها في ذلك نسبة 38.9 % من المبحوثين جنس ذكر، تقابلها نسبة 40.7 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يمتلكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 61.1 % من المبحوثين جنس ذكر، تليها في ذلك نسبة 34.9 % من المبحوثين جنس أنثى.

من خلال نتائج الجدول يتبين لنا أن أغلبية أفراد مجتمع البحث من الإناث لا يمتلكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، ففي المؤسسات التعليمية أصبحت الثقافة الرقمية ضرورية للابتكار التعليمي لكن الملاحظ هو غياب هذه الثقافة عند الجنسين، فالتنشئة الاجتماعية منذ الصغر تلعب دور هام في التنشئة الرقمية، بالمقابل المجتمع يشجع الفتيات على اكتساب مهارات تقليدية مثل الرعاية الأسرية والعلاقات الاجتماعية، بينما يهمل تطوير المهارات التقنية، فوفقاً لنظرية الجندر لبوردو (الهائيتوس)، تكتسب الإناث رأسمال ثقافي يركز على المهارات الغير تقنية، مما يجعلهن أقل استعداداً للانخراط في البيئات الرقمية، ففي المؤسسات التعليمية مثلاً تكون الإناث أكثر تمثيل في

المناصب التدريسية بينما نجد العكس في المناصب الإدارية أو التقنية، وهذا بسبب التحيزات الاجتماعية مما يقلل من فرص إمتلاك وتطوير الثقافة الرقمية.

نستنتج مما سبق أن غياب الثقافة الرقمية عند الأساتذة يرجع للعوامل السوسيو ثقافية التي دائما تحارب التغيير والتي تعتبر الانترنت والتكنولوجيا الحديثة مجال واسع يمكن أن يؤثر على الشخصية والهوية، والمفاسد فيه أكثر من المنافع لذلك نجد أن التنشئة الرقمية بالخصوص عند لفتيات في وقت سابق مخوفة بالمخازير مما جعلنا أمام جيل تنعدم لديه الثقافة الرقمية.

الجدول رقم (15) : يوضح تلقي التدريب الكافي وعلاقته برتبة المبحوثين .

هل تلقيت تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل	نعم بشكل كافٍ	نعم لكن بحاجة إلى المزيد		لا		المجموع		رتبة المبحوثين
		ت	%	ت	%	ت	%	
مدير	2	25.0	5	62.5	1	12.5	8	100.0
مساعد مدير	2	40.0	0	0.0	3	60.0	5	100.0
أستاذ	0	0.0	1	1.5	67	98.5	68	100.0
المجموع	4	4.9	6	7.4	71	87.7	81	100.0

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (15)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 87.7 % من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يتلقون تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل، تدعمها في ذلك نسبة 98.5 % من الموظفين رتبة أستاذ، تليها في ذلك نسبة 60 % من المبحوثين رتبة مساعد مدير، تليها في ذلك نسبة 12.5 % من المبحوثين رتبة مدير، تقابلها نسبة 7.4 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم تلقوا تدريباً كافياً لكن بحاجة إلى مزيد على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل، تدعمها في ذلك نسبة 62.5 % من الموظفين رتبة مدير، تليها في ذلك نسبة 1.5 % من المبحوثين رتبة أستاذ، تقابلها نسبة 4.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يتلقون تدريباً بشكل كافٍ

على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل، تدعمها في ذلك نسبة 40 % من الموظفين رتبة مساعد مدير، تليها في ذلك نسبة 25 % من المبحوثين رتبة مدير.

من خلال ما سبق من النتائج الإحصائية يتبين بوضوح أن أغلبية الموظفين داخل المؤسسات التربوية لم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات والوسائل الرقمية في مكان العمل، مما يدل على عدم توفر برامج تدريبية مستمرة للموظفين، فغالباً ما تفتقر المؤسسات التعليمية وخاصة الابتدائيات إلى سياسات واضحة للتدريب الرقمي بسبب نقص التمويل أو الأولويات الإدارية فوفقاً للدراسات السوسولوجية مثل تقرير البنك الدولي عن التعليم في الدول النامية قد تكون المؤسسات العمومية أو ذات التمويل المنخفض غير قادرة على تخصيص موارد لبرامج التدريب مما يعزز الهيكل الاجتماعي الذي يفضل الاحتفاظ بالأوضاع القائمة، كما أن الإدارات يمكن أن تكون محافظة حيث يركز القادة على الاحتياجات الفورية مثل الرواتب أو الصيانة بدلاً من الاستثمار في التطوير والتدريب المهني مما يعكس نظرية التنظيمات الاجتماعية التي ترى أن المؤسسات تعمل ضمن قيود اجتماعية تجعلها مقاومة للتغيير.

كما نجد أيضاً من خلال النتائج الإحصائية أن فئة المديرين تلقوا تدريباً وأيام تكوينية حول استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل، وهذا بحكم عددهم القليل وعدم الاحتياج لميزانية كبيرة من أجل تكوينهم، وهذا ما من شأنه أن يزيد من الفجوة الرقمية بين الموظفين والإدارة وهو ما يؤثر على الروح المعنوية للموظفين، حيث يشعرون بالإحباط والعزلة وعدم كفاءتهم في استخدام هذه الوسائل وبالتالي تراجع ثقتهم بأنفسهم وبعملهم في الوقت نفسه كما جاء في رؤية روبرت ميرثون في نظرية الثور الاجتماعي أن غياب التدريب قد يؤثر سلباً على كفاءة الموظفين مما يعيق تطور مهاراتهم ويفاقم الفجوة بين الأجيال.

نستنتج من خلال هذا الجدول أن أغلبية الفاعلين في المؤسسات التربوية لم يستفيدوا من تدريب سواء داخلي أو خارجي وهو ما يعكس هشاشة العملية التنظيمية لهذا المشروع لأن نجاح التحول الرقمي يعتمد في الأساس على مدى تحكم الفاعلين داخل المؤسسة في هذا التحول.

الجدول رقم (16) : يوضح الخبرة المهنية ودورها في التعامل مع المنصات الرقمية.

المجموع		لا		نعم		هل تجد صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية الخبرة في العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
100.0	27	0.0	0	100.0	27	أقل من 07 سنوات
100.0	31	19.4	6	80.6	25	من 07 إلى 14
100.0	23	8.7	2	91.3	21	أكثر من 14 سنة
100.0	81	9.9	8	90.1	73	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (16)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 90.1 % من الباحثين صرحوا بأنهم يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من الموظفين الذين لديهم خبرة أقل من 07 سنوات، تليها نسبة 91.3 % من الموظفين الذين لديهم خبرة أكثر من 14 سنة، تليها نسبة 80.6 % من الموظفين الذين لديهم خبرة من 07 حتى 14 سنة. تقابلها نسبة 9.9 % من الباحثين الذين صرحوا بأنهم لا يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية، تدعمها في ذلك نسبة 19.4 % من الموظفين الذين لديهم خبرة من 07 حتى 14 سنة، تليها نسبة 8.7 % من الموظفين الذين لديهم خبرة أكثر من 14 سنة. مما سبق يمكن يتبين لنا أن الواقع يوضح بأنه مهما كانت مدة الخبرة في العمل لدى الموظفين حتما يجدون صعوبات في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية فغالبا ما يواجه الافراد ذوو الخبرة الطويلة صعوبة أكبر في التعامل مع المنصات الرقمية بسبب التنشئة الاجتماعية في عصر ما قبل الرقمنة، مما يجعل المنصات الجديدة مصدر احباط بالنسبة لهم، وهذا ما يعكس نظرية فجوة الاجيال التي تركز على كيفية تأثير الخلفية الجيلية على القدرة على التعامل مع التكنولوجيا، وهذا ما جاءت به أيضا نظرية الرأسمال الثقافي لبورديو التي ترى أن الخبرة يمكن أن تكون رأسمال ثقافي إذا كانت مرتبطة بالتكنولوجيا، حيث يفتقر الجيل الأكبر سنا إلى الرأسمال الثقافي الرقمي الذي يمتلكه شباب اليوم، ومن

ناحية أخرى قد تساعد الخبرة المهنية في تعزيز القدرة على التكيف إذا كان هناك تدريب، لكن في غيابها تصبح الخبرة مصدرا لمقاومة التغيير لأنه يهدد هويتهم المهنية، وفي مقابل ذلك نجد أن فئة الشباب ذوي الخبرة القليلة أيضا لديهم صعوبات في التعامل مع المنصات الرقمية بالرغم من امتلاكهم وتعرضهم للتكنولوجيا وهذا راجع لعدة عوامل منها التقنية المتعلقة بالانترنت والأجهزة والبرامج وعوامل تنظيمية متعلقة بنقص البرامج التكوينية حول مستجدات المنصات الرقمية.

نستنتج مما سبق أن أغلب الاساتذة بمختلف رتبهم ومستوياتهم وخبرتهم المهنية يجدون صعوبة في التعامل مع المعطيات الرقمية الموجودة في مختلف المنصات الرقمية، وهو ما يعكس هبة الاستاذ الذي يحاول التمسك بالطرق التقليدية في العملية البيداغوجية التي نشأ عليها ويتقنها بدرجة عالية من الكفاءة في حين الرقمنة لاتزال مبهمة عند الكثير من الاساتذة بسبب ندرة التدريب والتكوين في هذا المجال.

الجدول رقم (17) : علاقة الثقافة الرقمية بامتلاك البريد الالكتروني

المجموع		لا		نعم		هل تمتلك بريد الكتروني
						هل تمتلك ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي
%	ت	%	ت	%	ت	
100.0	33	0.0	0	100.0	33	نعم
100.0	48	33.3	16	66.7	32	لا
100.0	81	19.8	16	80.2	65	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (17)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 80.2 % من المبحوثين صرحوا بأنهم يملكون بريدا الكترونيا، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يملكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، تليها نسبة 66.7 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يملكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، تقابلها نسبة 19.8 % من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يملكون بريدا الكترونيا، تدعمها في ذلك نسبة 33.3 % من الموظفين الذين

صرحوا بأنهم لا يملكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي.

يتبين من خلال نتائج الجدول أن أغلبية المبحوثين يمتلكون بريدا إلكترونيا ولكنهم لا يمتلكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، وهذا راجع إلى إلزامية توفر بريد إلكتروني شخصي كشرط أساسي للموظف من أجل التسجيل والدخول إلى المنصات الرقمية لقطاع التربية، فالظاهر أن أغلبية الأفراد يمتلكون بريدا إلكترونيا بسبب الضرورة لكنهم يفتقرون إلى الثقافة الرقمية، ففي عصر الرقمنة السريع قد يفرض المجتمع إمتلاك البريد الإلكتروني كشرط أساسي ، لكن دون دعم لتطوير المهارات وهذا يؤدي إلى الامتلاك السطحي حيث يستخدم الافراد البريد الإلكتروني لأغراض بسيطة دون فهم السياق الرقمي الاوسع. كما ترى نظرية الرأسمال الثقافي لبورديو أن إمتلاك البريد الإلكتروني يمثل رأسمال مادي لكنه لا يعني امتلاك الرأسمال الثقافي الرقمي، ففي قطاع التربية قد يفتقر الموظفون ذو الخبرة إلى هذا الرأسمال بسبب التنشئة التقليدية مما يعيق إندماجهم في البيئة الرقمية.

نستنتج من خلال ماسبق أن العملية الرقمية عملية كبيرة تبدأ بإمتلاك بريدا إلكترونيا يمكنك من الولوج لمختلف المواقع والمنصات الرقمية والإبحار في الفضاء الأزرق الذي لا حدود له، في حين أن الأستاذ لا يزال يفكر في امتلاك أو عدم امتلاك بريد إلكتروني وهو ما يجعل الفجوة الرقمية شاسعة بيننا وبين الدول المنتجة للمعرفة وهو ما يشكل معوق حقيقي في نجاح التحول الرقمي في المؤسسات التربوية.

الجدول رقم (18) : يوضح الثقافة الرقمية وعلاقتها باستعمال المنصات الرقمية

هل تحسن استعمال المنصات الرقمية		نعم		لا		إلى حد ما		المجموع	
هل تمتلك ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	7	21.2	0	0.0	26	78.8	33	100.0	
لا	0	0.0	16	33.3	32	66.7	48	100.0	
المجموع	7	8.6	16	19.8	58	71.6	81	100.0	

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (18)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 71.6 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم إلى حد ما يحسنون استعمال المنصات الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 78.8 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يملكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، تليها نسبة 66.7 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يملكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، تقابلها نسبة 19.8 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يحسنون استعمال المنصات الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 33.3 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يملكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي، تقابلها نسبة 8.6 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يحسنون استعمال المنصات الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 21.2 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يملكون ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي.

من خلال التحليل الإحصائي يتبين لنا أن أعلى نسبة من الموظفين صرحوا بأنهم يحسنون استعمال المنصات الرقمية ولكن بشكل غير كافٍ، نظرا لعدم امتلاكهم ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي وهذا راجع لافتقار المؤسسات التربوية للموارد التدريبية والتعليمية كتوفير مقاطع فيديو ودروس تفاعلية تشرح كيفية التعامل واستخدام المنصات الرقمية بشكل فعال، فالأشخاص الذين يمتلكون ثقافة رقمية كافية هم أكثر قدرة على استخدام المنصات الرقمية بشكل حسن ويستفيدون منها لتحقيق أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية، فالمنصات الرقمية تؤثر على التفاعل الاجتماعي كما يناقش ثيودور أدرنو وغيره في مدرسة فرانكفورت أن الثقافة الرقمية الكافية تساعد في بناء تفاعلات اجتماعية إيجابية، مثل تشجيع التواصل البناء ومكافحة الشائعات، وبالتالي فلا بد من تعزيز الثقافة الرقمية ليتحسن أداء الموظفين .

نستنتج مما سبق أن هناك ضبابية في تحديد هل الأستاذ يمتلك ثقافة رقمية من عدمه، وتمكنه من استعمال المنصات الرقمية بكل كفاءة، وهو ما يعكس غياب دورات أو ندوات أو حتى تكوين يساهم في تثقيف الأستاذ وجعله قادر على التحكم والولوج لمختلف المواقع والمنصات الرقمية التي تساعد في تحسين أدائه المهني والبيداغوجي داخل وخارج المؤسسة التربوية.

الجدول رقم (19) : يوضح التدريب الكافي وعلاقته بالبرامج المقدمة للموظفين

المجموع		لا		نعم بشكل محدود		نعم بشكل مستمر		هل تقدم المؤسسة برامج تدريبية لموظفيها حول التحول الرقمي هل تلقيت تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100.0	4	0.0	0	50.0	2	50.0	2	نعم بشكل كافي
100.0	6	16.7	1	83.3	5	0.0	0	نعم لكن بحاجة إلى المزيد
100.0	71	100.0	71	0.0	0	0.0	0	لا
100.0	81	88.9	72	8.6	7	2.5	2	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (19)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 88.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة لا تقدم برامج تدريبية لموظفيها حول التحول الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل، تليها نسبة 16.7 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل ولكن بحاجة إلى المزيد، تقابلها نسبة 8.6 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة تقدم برامج تدريبية لموظفيها حول التحول الرقمي ولكن بشكل محدود، تدعمها في ذلك نسبة 83.3 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل ولكن بحاجة إلى المزيد، تليها نسبة 50 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل و بشكل كافي. تقابلها نسبة 2.5 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن المؤسسة تقدم برامج تدريبية لموظفيها حول التحول الرقمي بشكل مستمر، تدعمها في ذلك نسبة 50 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل و بشكل كافي.

توضح النتائج الميدانية المدونة في الجدول أعلاه أن المؤسسات التربوية لا تقدم برامج تدريبية لموظفيها حول التحول الرقمي، كما أن الموظفين لم يتلقوا التدريب الكافي على استخدام الأدوات الرقمية في مكان

العمل، حيث أن المؤسسات التعليمية تفتقر إلى وجود ميزانية خاصة لتطبيق ودعم التحول الرقمي خاصة في الابتدائيات، فالموارد المالية المتاحة فيها قد تكون محدودة وغير كافية وهذا ما يشكل عائقاً أمام تطوير وتنفيذ برامج تدريبية فعالة، كما أن الوصاية على هذه المؤسسات تنظر إلى تكاليف هذا التحول على أنه عبء إضافي مما يدفعها إلى تأجيل أو إلغاء البرامج التدريبية بشكل نهائي .

فمن الناحية السوسيولوجية يمكن تفسير ذلك وفقاً لنظرية كارل ماركس حول الصراع الطبقي التي ترى أن المؤسسات التربوية خاصة في الدول النامية أو المناطق الريفية تعاني من نقص في التمويل، مما يجعلها تولي الأولوية للاحتياجات الأساسية مثل الرواتب أو صيانة البنية التحتية التقليدية على حساب البرامج التدريبية الرقمية وهذا ما يعزز الفجوة الرقمية حيث يصبح الوصول إلى التكنولوجيا حكراً على المؤسسات الغنية مما يعكس عدم المساواة الاجتماعية.

نستنتج مما سبق أن سياسة التحول الرقمي في المؤسسات التربوية هي مولود غير ناضج جاء على خلفية قيصريّة فرضتها الظروف كحتمية بالخصوص أثناء الأزمة الصحية كوفيد 19 التي جعلت من التعليم عن بعد حتمية، مما جعل الوزارة والمؤسسات التربوية تنخرط في هذه العملية دون تحضير ودون تدريب لطواقمها، مما شكل في نهاية المطاف معوق في التكيف مع المستجدات المتلاحقة والمتسارعة في البرامج والمنصات الرقمية المستحدثة من أجل الإضافة النوعية للعملية البيداغوجية.

الجدول رقم (20) : يوضح التدريب الكافي وعلاقته بامتلاك المهارة

المجموع		لا		نعم بشكل محدود		نعم بشكل منتظم		هل تمتلك المهارات الكافية لاستخدام التكنولوجيا الرقمية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	هل تلقيت تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل
100.0	4	25.0	1	25.0	1	50.0	2	نعم بشكل كافي
100.0	6	66.7	4	33.3	2	0.0	0	نعم لكن بحاجة إلى المزيد
100.0	71	22.5	16	73.2	52	4.2	3	لا
100.0	81	25.9	21	67.9	55	6.2	5	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (20)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 67.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يمتلكون المهارات الكافية لإستخدام التكنولوجيا الرقمية و لكن بشكل محدود، تدعمها في ذلك نسبة 73.2 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل، تليها نسبة 33.3 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل ولكن بحاجة إلى المزيد، تقابلها نسبة 8.6 %، تليها نسبة 25 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل و يشكل كافي، تقابلها نسبة 25.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يمتلكون المهارات الكافية لإستخدام التكنولوجيا الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 66.7 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل لكن بحاجة إلى مزيد، تليها نسبة 25 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل و يشكل كافي، تليها نسبة 22.5 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل. تقابلها نسبة 6.2 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يمتلكون المهارات الكافية لإستخدام التكنولوجيا الرقمية و بشكل منتظم، تدعمها في ذلك نسبة 50 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل و بشكل كافي، تليها نسبة 4.2 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يتلقوا تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل .

مما سبق يلاحظ أن أغلبية المبحوثين يمتلكون مهارات في استخدام التكنولوجيا الرقمية ولكن بشكل محدود، وهذا ما يمكن تفسيره بعدم تلقي الموظفين بالمؤسسات التربوية للتدريب الكافي على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل، فعدم تقديم التدريب الكافي على هذه الأدوات يشير إلى فجوة بين التغيير التقني السريع والتكيف المؤسسي البطيء، فمن وجهة نظر سوسيولوجية يمكن تفسير هذا العجز كنتيجة للتوازن بين السلطة والتغيير الاجتماعي، كما يقترح العالم السوسيولوجي ماكس فيبر : المؤسسات التربوية غالباً ما تكون محافظة، حيث يسيطر عليها نخبة إدارية تركز على الحفاظ على الوضع الراهن مما يؤدي إلى مقاومة التغييرات التي تتطلب استثمارات جديدة، فيمكن القول أنه كلما كان هناك تدريب

حول مستجدات التحول الرقمي زاد امتلاك الموظفين للمهارات الكافية لمسايرة التكنولوجيا الرقمية، فمن الضروري تعزيز الوصول إلى التدريب والتعليم وتقليل الفجوات الرقمية وزيادة المشاركة في المجتمع الرقمي . نستنتج مما سبق أن المهارة هي وليدة الممارسة لذلك يقال فاقد الشيء لا يعطيه، وهذا راجع إلى غياب التدريب والتكوين في استخدام والتحكم في الرقمنة مما يجعل عملية التحول الرقمي عملية عسيرة محفوفة بجملة من الأخطاء والمشاكل التي تحتم على الإدارة تسوية المشاكل العالقة بطرق تقليدية بعيدا عن الرقمنة.

الجدول رقم (21) : يوضح معوقات وصعوبات استخدام المنصات الرقمية

المجموع		صعوبة في إنشاء حساب على المنصة واستعادة كلمة المرور		عدم الإلمام بتقنيات الإعلام والاتصال		بطئ و عدم استقرار الانترنت		عدم توفر الأجهزة المناسبة		ماهي ابرز المعوقات التي تواجهك شخصيا عند استخدام المنصات الرقمية في قطاع التربية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	هل تجد صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية
100.0	73	34.2	25	17.8	13	42.5	31	5.5	4	نعم
100.0	8	0.0	0	0.0	0	75.0	6	25.0	2	لا
100.0	81	30.9	25	16.0	13	45.7	37	7.4	6	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (21)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 45.7 % من الباحثين الذين صرحوا بأن بطئ و عدم استقرار الإنترنت من المعوقات التي تواجههم شخصيا في استخدام المنصات الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 75 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية، تليها نسبة 42.5 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية، تقابلها نسبة 30.9 % من الباحثين الذين صرحوا بأن صعوبة في إنشاء حساب على المنصة و استعادة كلمة المرور من المعوقات التي تواجههم شخصيا في استخدام المنصات الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 34.2 % من الموظفين الذين

صرحوا بأنهم يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية، تقابلها نسبة 16 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن عدم الإلمام بتقنيات الإعلام والاتصال من المعوقات التي توجههم شخصيا في استخدام المنصات الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 17.8 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية، تقابلها نسبة 7.4 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن عدم توفر الأجهزة المناسبة من المعوقات التي توجههم شخصيا في استخدام المنصات الرقمية، تدعمها في ذلك نسبة 25 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية، تليها نسبة 5.5 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية.

من خلال نتائج التنسيب يتبين أن أهم المعوقات والصعوبات التي تواجه الموظفين في قطاع التربية عند استخدام المنصات الرقمية هو بطيء وعدم استقرار الانترنت فبطيء الاتصال بالشبكة العنكبوتية يؤثر على سرعة الوصول إلى المعلومات والخدمات الرقمية المتاحة، كما أن عدم إستقرارها والانقطاعات المتكررة والمفاجئة يعيق سير العمل وتقديم الخدمات في وقتها، كما أن الأساتذة يجدون صعوبات في التعامل مع المنصات الرقمية، هذه الصعوبات تتمثل في صعوبة إنشاء حساب على المنصة الرقمية لوزارة التربية وكذا صعوبة استعادة كلمة المرور الخاصة بالدخول إلى منصة فضاء الأستاذ، وهذا راجع إلى بطيء النظام وعدم استقراره أحيانا وكذلك ثقل عمل النظام الرقمي بسبب ضعف تدفق الانترنت، فالعمليات الرقمية اليومية تحتاج إلى انترنت بسرعة ممتازة كما تحتاج تحسين البنية التحتية للنظام وتحديث الخوادم لضمان سرعة واستقرار النظام .

نستنتج مما سبق أن الصعوبات التي تواجه الأساتذة في عملية إستخدام المنصات الرقمية تنقسم بين مشكلات تقنية وبشرية بسبب عدم التحكم في هذه التقنية المستحدثة بالمؤسسات التربوية وهو الأمر الذي يحتم على القائمين على المؤسسات التربوية إعادة النظر في الاستراتيجية الرقمية في المؤسسات التربوية، ووضع الاستثمار في المورد البشري هو الغاية والهدف لنجاح عملية التحول الرقمي.

الجدول رقم (22) : يوضح صعوبات التعامل مع المنصات الرقمية وعلاقتها بالاستعانة بالآخرين.

المجموع		استعين بأشخاص آخرين		اعتمد على نفسي		هل تعتمد على نفسك او تستعين بشخص اخر عند التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية
						هل تجد صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية
%	ت	%	ت	%	ت	
100.0	73	65.8	48	34.2	25	نعم
100.0	8	12.5	1	87.5	7	لا
100.0	81	60.5	49	39.5	32	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (22)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 65.8 % من الباحثين صرحوا بأنهم يستعينون بشخص آخر عند التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية، تدعمها في ذلك نسبة 75 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية، تليها نسبة 12.5 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية، تقابلها نسبة 39.5 % من الباحثين الذين صرحوا بأنهم يعتمدون على أنفسهم في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية، تدعمها في ذلك نسبة 87.5 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم لا يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية، تليها 34.2 % من الموظفين الذين صرحوا بأنهم يجدون صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية في قطاع التربية.

تشير البيانات التي تم الحصول عليها من الجدول أن أغلبية عناصر مجتمع الدراسة يستعينون بأشخاص آخرين عند التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية وهي ظاهرة اجتماعية شائعة في عصرنا الرقمي يمكن تحليل هذه الظاهرة بمجموعة من العوامل المفسرة لذلك فمن الناحية الاجتماعية يواجه الافراد من الأجيال الأكبر سنا صعوبة في التعامل مع التكنولوجيا بسبب فجوة الرقمنة وهو ما يدفعهم إلى الاستعانة بالشباب أو المتخصصين في تقنية المعلومات، كما أن الإيقاع السريع للتغيرات التقنية في بيئة العمل يفرض ضغوطا على الموظفين مما يجعلهم يفضلون الاستعانة بزميل أو مدير أو صديق لتوفير الوقت وهذا ما يتعلق بنظرية

التفاعل الاجتماعي لجورج هيربرت ميد حيث يرى أن التعاون اليومي يشكل جزء من التكيف الاجتماعي داخل المؤسسة، كما يمكن تفسير ذلك من منظور نظرية التغير الاجتماعي لإميل دوركايم حيث يرى أن المنصات الرقمية تمثل تغييرا اجتماعيا يفرض تحديات جديدة مما يجعل الاستعانة بالآخرين ضرورة للحفاظ على الانسجام الاجتماعي وهذا ما يؤدي إلى ظهور أدوار جديدة داخل المجموعة مثل المرشد الرقمي الذي يساعد في التكيف مع التغيرات.

نستنتج من هذا الجدول أن التحكم في الرقمنة لا يزال يشكل هاجس يؤرق الاستاذ ويجعله يلتمس من الأصدقاء والزملاء مساعدته في الولوج واستعمال هذه المنصات الرقمية، وهذا بسبب عدم تمكنه من تقنيات الاعلام والاتصال من جهة، وكذلك غياب التكوين والتدريب في هذا المجال.

2 - نتائج الفرضية الثانية :

من خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية : توجد معوقات بشرية بسبب غياب الثقافة الرقمية توصلنا إلى النتائج التالية:

- غياب الثقافة الرقمية الكافية لمسايرة التحول الرقمي بالمؤسسات التعليمية .
- عدم توفر برامج تدريبية مستمرة للموظفين في مكان العمل .
- وجود صعوبات عند الموظفين في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية الوطنية.
- أغلبية موظفي المؤسسات التربوية يمتلكون بريد الكتروني ولكنهم لا يمتلكون الثقافة الرقمية الكافية لمسايرة التحول الرقمي.
- أغلبية موظفي المؤسسات التربوية لا يحسنون استعمال المنصات الرقمية بالشكل الكافي .
- المؤسسات التربوية لا تقدم برامج لموظفيها حول التحول الرقمي.
- عدم امتلاك الموظفين المهارات الكافية لاستخدام التكنولوجيا الرقمية.
- بطيء وعدم استقرار شبكة الانترنت بالمؤسسات التربوية يشكل معوق يواجه مستخدمي المنصات الرقمية لقطاع التربية.
- أغلبية الموظفين يستعينون بأشخاص آخرين عند التعامل مع المنصات الرقمية.

الفصل الرابع

مناقشة و تحليل بيانات الفرضية الثالثة

توجد معوقات تنظيمية بسبب غياب عقلانية التسيير

1/ عرض بيانات الفرضية الثالثة وتحليلها.

2/ نتائج الفرضية الثالثة

1- عرض بيانات الفرضية الثالثة وتحليلها.جداول الفرضية الثالثة

الجدول رقم (23) : يوضح عقلانية التسيير وعلاقتها برتبة المبحوثين.

المجموع		لا		نعم		هل هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة رتبة المبحوثين
%	ت	%	ت	%	ت	
100	8	0.0	0	100	8	مدير
100	5	0.0	0	100	5	مساعد مدير
100	68	100.0	68	0.0	0	أستاذ
100	81	84.0	68	16.0	13	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (23)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 84 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه لا توجد عقلانية في التسيير داخل المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من الموظفين الذين من رتبة أستاذ، تقابلها نسبة 16 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه توجد عقلانية في التسيير داخل المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من الموظفين الذين هم من رتبة مدير و مساعد مدير.

يتبين من نتائج الجدول أعلاه أن المؤسسات التربوية تفتقد إلى العقلانية في التسيير حسب المبحوثين، فعقلانية التسيير في المؤسسات التعليمية يعني ذلك إدارة المؤسسات بناء على معايير واضحة مثل توزيع الموارد بشكل عادل واتخاذ قرارات بناء على بيانات وأبحاث وتعزيز الشفافية في عمليات التقييم والتوظيف وهذا مايعزز التنمية الاجتماعية ويساهم في تقليل التفاوتات الاجتماعية وإعداد جيل قادر على المساهمة في الاقتصاد والمجتمع، لكن غياب التسيير العقلاني بالمؤسسات التربوية يؤثر بشكل أو بآخر على جودة التعليم والروح المعنوية للموظفين وإحساسهم بنقص الدعم الإداري وهو مايعزز من اللامساواة بين الافراد

فالتسيير العقلاني ارتبط بفكرة فيبر عن البيروقراطية باعتبارها أداة لتحقيق الكفاءة والعدالة ويجدر من غياب البيروقراطية العقلانية الذي يؤدي حسه إلى الفوضى الاجتماعية مما يعيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية فعلى سبيل المثال في الدول النامية يرتبط افتقاد التسيير العقلاني بانخفاض مؤشرات التعليم العالمية مما يؤثر على القدرة على المنافسة عالميا.

في حين نجد عكس ذلك عند فئة المديرين الذين يرون أن هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسات التربوية وهذا راجع كونهم المسؤول الأول عن تسيير وتنظيم المؤسسات والتسيير العقلاني متعلق بالنهج الذي يسلكونه في تسيير مؤسساتهم فهم يرون أنهم يطبقون التسيير العقلاني بكل محتوياته ويحرصون على تحقيق الاهداف لكن الواقع يقول عكس ذلك حسب تصريحات اغلبية المبحوثين.

نستنتج في الاخير أن العقلانية والرشد في التسيير يرتبط ارتباط وثيق بما يحققه المدير والإدارة من امتيازات للمؤسسة والاستاذ على حد سواء، غير أنه من المعطيات السابقة يظهر الطاقم الإداري بعيد كل البعد عن العقلانية بسبب الفشل في توفير متطلبات التحول الرقمي والاكتفاء بتقديم تقارير جوفاء نمطية تؤكد نجاح التحول الرقمي في المؤسسة التربوية.

الجدول رقم (24) : يوضح مدى دعم الإدارة للتحول الرقمي

المجموع		إلى حد ما		لا		نعم		هل توفر الادارة دعما كافيا لاستخدام التحول الرقمي كيف تقيم دعم الادارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	2	100	2	0.0	0	0.0	0	ممتاز
100	4	100	4	0.0	0	0.0	0	جيد
100	48	93.8	45	0.0	0	6.3	3	متوسط
100	27	7.4	2	92.6	25	0.0	0	ضعيف
100	81	65.4	53	30.9	25	3.7	3	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (24)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 65.4 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن الإدارة توفر دعماً كافياً لإستخدام التحول الرقمي إلى حد ما، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل ممتاز ، تليها نسبة 100% من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل جيد، تليها نسبة 93 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل متوسط، تليها نسبة 7.4 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل ضعيف، تقابلها نسبة 30.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن الإدارة لا توفر دعماً كافياً لإستخدام التحول الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 92.6 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل ضعيف، تقابلها نسبة 3.7 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن الإدارة توفر دعماً كافياً لإستخدام التحول الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 6.3 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل متوسط.

يتبين من النسب المشار إليها في الجدول أعلاه أن الإدارة توفر الدعم لاستخدام التحول الرقمي لكن بشكل محدود وغير كافٍ كما أنها لا تقدم الدعم الكافي بالوسائل والتجهيزات الضرورية، فالإدارة باعتبارها جزء من نظام اجتماعي أوسع داخل المؤسسة التربوية يفترض أن تعمل على تعزيز الاستقرار و التكامل من خلال دعم التحول الرقمي، فمحدودية الدعم تعكس خللاً في هذا النظام مثل نقص الموارد وضعف عمليات التدريب أو عدم وجود رؤية مشتركة بين أعضاء المنظمة، كما أن غياب السياسات الواضحة من الجهات العليا لدعم التحول الرقمي يترك الإدارة دون توجيه ودون موارد كافية لتحقيق التحول الرقمي، وقد يفسر ذلك أيضاً بوجود فجوة في التواصل بين الإدارة وموظفيها حيث لا يتم التعبير عن احتياجات الموظفين للإدارة أو لا تظهر الإدارة اهتماماً كافياً بتلبية هذه الاحتياجات، وهو ما يؤدي إلى إحباط المعلمين وتقليل دافعيتهم لتبني التكنولوجيا مما يعيق تطوير مهاراتهم الرقمية واكتساب الثقافة الرقمية، كما أن المؤسسة قد تفقد مكانتها إذا لم تتمكن من مواكبة التطورات التكنولوجية وتعزز من الثقافة الرقمية لأفراد جماعتها.

نستنتج من خلال المعطيات السابقة أن الإدارة المدرسية لا يمكن لها تحسين الظروف المتعلقة بمتطلبات الرقمنة بسبب غياب الصلاحيات والميزانية المخصصة للتحويل الرقمي، لان العملية مركزية تتحكم فيها المديرية والوزارة، مما يجعل الاساتذة والإدارة ناقلين على الوضعية المهنية التي يعيشونها.

الجدول رقم (25) : يوضح الاتصال التنظيمي وعلاقته بدعم الإدارة

المجموع		لا		نعم		هل هناك اتصال تنظيمي داخل المؤسسة بخصوص مستجدات التحويل الرقمي كيف تقيم دعم الادارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
100	2	100	2	0.0	0	ممتاز
100	4	100	4	0.0	0	جيد
100	48	89.6	43	10.4	5	متوسط
100	27	100	27	0.0	0	ضعيف
100	81	93.8	76	6.2	5	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (25)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 93.8 % من الباحثين الذين صرحوا بأن لا يوجد إتصال تنظيمي داخل المؤسسة بخصوص مستجدات التحويل الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل ممتاز ، تليها نسبة 100% من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل جيد، تليها نسبة 100 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل ضعيف، تليها نسبة 89.6 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل متوسط، تقابلها نسبة 6.2 % صرحوا بأن يوجد إتصال تنظيمي داخل المؤسسة بخصوص مستجدات التحويل الرقمي،

تدعمها في ذلك نسبة 10.4 % من الموظفين الذين صرحوا بأن دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل متوسط.

من خلال النتائج الاحصائية المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أنه لا يوجد اتصال تنظيمي داخل المؤسسات التربوية بخصوص مستجدات التحول الرقمي، فغياب الاتصال التنظيمي يعود لعدة عوامل اجتماعية وهيكلية تنظيمية تعيق تدفق المعلومات، فالهيكل الجامد للسلطة والبيروقراطية كما وصفها ماكس فيبر قد يمنع القادة من مشاركة تفاصيل التحول الرقمي مع الموظفين خوفا من فقدان السيطرة وهو ما يعزز الفجوة بين الإدارة وموظفيها، كما أن غياب الاتصال مرتبط أيضا بالعلاقات الاجتماعية داخل التنظيم كما وضحه بيير بورديو في نظرية رأسمال أنه إذا كان هناك نقص في الروابط الاجتماعية فإن الموظفين لن يشعروا بالأمان لمشاركة آرائهم حول التحول الرقمي.

نستنتج مما تقدم أن الاتصال التنظيمي يكاد يكون معدوم بسبب قلة الحيلة للإدارة لا تستطيع تقديم وعود لأنها لا تملك القرار بخصوص توفير متطلبات التحول الرقمي من أجهزة ومعدات وتكوين باعتبار العملية من صلاحيات مدير التربية وليس مدير المؤسسة الابتدائية، لذلك تبقى الأحوال على ما هي عليه.

الجدول رقم (26) : يوضح الميزانية المالية ودورها في تجسيد التحول الرقمي.

المجموع		لا		نعم		هل تواجه المؤسسة صعوبات في تجسيد التحول الرقمي على ارض الواقع
						هل هناك ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسات التربوية
%	ت	%	ت	%	ت	
100	2	50.0	1	50.0	1	نعم
100	79	1.3	1	98.7	78	لا
100	81	2.5	2	97.5	79	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (26)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 97.5 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يواجهون صعوبات في تجسيد التحول الرقمي على أرض الواقع، تدعمها في ذلك نسبة 98.7 % من الموظفين الذين صرحوا بأن لا توجد ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسة التربوية، تليها نسبة 50% من الموظفين الذين صرحوا بأنه توجد ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسة التربوية، تقابلها نسبة 2.5 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يواجهون صعوبات في تجسيد التحول الرقمي على أرض الواقع، تدعمها في ذلك نسبة 50 % من الموظفين الذين صرحوا بأنه توجد ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسة التربوية، تليها نسبة 1.3 % من الموظفين الذين صرحوا بأنه لا توجد ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسة التربوية.

من خلال نتائج الجدول يتبين أن المؤسسات التعليمية تجد صعوبات في تجسيد التحول الرقمي على أرض الواقع، وهذا يعود إلى عدم وجود ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي، فالتحول الرقمي يتطلب استثمارات مالية كبيرة لشراء التكنولوجيا وتدريب الكوادر وتنفيذ البرامج، لكن غياب وعدم تخصيص ميزانية أي موارد مالية كافية يعيق تجسيد هذه العملية على أرض الواقع ، وهذا ماجاءت به نظرية الصراع من خلال طرحها للامساواة في توزيع الموارد حيث أن الافراد ذوو السلطة أو الطبقة الحاكمة تسيطر على توزيع الموارد مما يؤدي إلى إهمال التحول الرقمي كرفاهية غير ضرورية وهذا يعكس اللامساواة الاقتصادية حيث تتلقى المؤسسات الكبرى أو الخاصة دعماً مادياً أكبر بينما تفتقر المؤسسات العامة إلى التمويل، كما أن غياب القيادة الداعمة للتحول الرقمي يؤدي إلى عدم تخصيص ميزانية له حيث ينظر إليه كأولوية ثانوية.

نستنتج مما سبق أن الميزانية تلعب دور محوريا في تعزيز التحول الرقمي في المؤسسات التربوية، إذا فغياب ميزانية مخصصة للتحول الرقمي يؤدي إلى تأثيرات سلبية على أرض الواقع هذا بتذمر الإدارة والاساتذة من المعوقات السوسيو تنظيمية التي ترافق التحول الرقمي وعدم قدرة الادارة على تقديم الحلول الانية بسبب قلة الحيلة وعدم توفر الاعتمادات المالية.

الجدول رقم (27) : يوضح مدى دعم التحول الرقمي من الوصاية

المجموع		إلى حد ما		لا يوجد		يوجد		هل هناك دعم من الوصاية لمشروع التحول الرقمي بالمؤسسة
								هل هناك ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسات التربوية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	2	0.0	0	0.0	0	100	2	نعم
100	79	44.3	35	51.9	41	3.8	3	لا
100	81	43.2	35	50.6	41	6.2	5	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (27)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 50.6 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه لا يوجد دعم من الوصاية لمشروع التحول الرقمي بالمؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 51.9 % من الموظفين الذين صرحوا بأن لا توجد ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسة التربوية، تقابلها نسبة 43.2 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه إلى حد ما يوجد دعم من الوصاية لمشروع التحول الرقمي بالمؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 44.3 % من الموظفين الذين صرحوا بأن لا توجد ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسة التربوية، تقابلها نسبة 6.2 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه يوجد دعم من الوصاية لمشروع التحول الرقمي بالمؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 100 % من الموظفين الذين صرحوا بأن توجد ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسة التربوية، تليها نسبة 3.8 % من الموظفين الذين صرحوا بأن لا توجد ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسة التربوية .

من خلال النتائج السابقة نلاحظ أنه لا يوجد هناك دعم من الوصاية لمشروع التحول الرقمي بالمؤسسات التربوية، ويتجلى ذلك في عدم تخصيص ميزانية محددة لتطبيق التحول الرقمي بالمؤسسات، فالملاحظ هو غياب الاستراتيجيات الواضحة التي تدعم التحول الرقمي من الوصاية فهي توصي وتشجع على التوجه نحو النظام الرقمي لكنها لا توفر المناخ المناسب لتحقيق ذلك،

فأغلب المؤسسات تفتقر لأدنى التقنيات والوسائل الواجب توفرها لإنجاح التحول الرقمي وهو ما يشكل عائق في سبيل نجاح وتطور هذه المؤسسات ويجعلها غير قادرة على مواكبة ومسايرة التطور التكنولوجي والولوج إلى المجتمع الرقمي، فوجب إعادة النظر في السياسات والاستراتيجيات المقدمة من الجهات الوصية والعمل على تحسين وتوفير الدعم المادي والمعنوي للمؤسسات التربوية من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في العالم الرقمي .

نستنتج من خلال ماسبق أن عملية التحول الرقمي عملية تمضي في تجسيدها الوصاية بما هو متاح من موارد تسييرية روتينية بسبب غياب الوعي بأهمية الرقمنة والحكومة الرقمية في المجتمعات الحديثة وما تقدمه من إسهامات كبيرة في المجتمع الرقمي.

الجدول رقم (28) :يوضح عقلانية التسيير و علاقته باستراتيجية دعم استخدام المنصات الرقمية.

هل توجد استراتيجيات واضحة لدعم استخدام المنصات الرقمية في العملية التعليمية		نعم		لا		غير متأكد		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
5	38.5	3	23.1	5	38.5	13	100		
27	39.7	41	60.3	0	0.0	68	100		
32	39.5	44	54.3	5	6.2	81	100		

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (28)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 54.3 % من الباحثين الذين صرحوا بأنه لا توجد استراتيجية واضحة لدعم استخدام المنصات الرقمية في العملية التعليمية، تدعمها في ذلك نسبة 60.3 % من الموظفين الذين صرحوا بأن ليس هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة، تليها نسبة 23.1 % من الموظفين الذين صرحوا بأن هناك عقلانية في التسيير

داخل المؤسسة، تقابلها نسبة 39.5 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن هناك استراتيجية واضحة لدعم استخدام المنصات الرقمية في العملية التعليمية، تدعمها في ذلك نسبة 39.7 % من الموظفين الذين صرحوا بأن ليس هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة، تليها نسبة 23.1 % من الموظفين الذين صرحوا بأن هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة . تقابلها نسبة 6.2 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن غير متأكدين من وجود استراتيجية واضحة لدعم استخدام المنصات الرقمية في العملية التعليمية، تدعمها في ذلك نسبة 38.5 % من الموظفين الذين صرحوا بأن هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة .

من خلال ماسبق من النتائج الميدانية يتبين بوضوح غياب الاستراتيجية الداعمة لاستخدام المنصات الرقمية في العملية التعليمية وهذا راجع للتسيير الغير عقلائي داخل المؤسسات، فغياب الاستراتيجيات والسياسات التي تعتمد على الدراسات والبيانات الدقيقة والاعتماد على القرارات الارتجالية أو التقليدية يؤدي إلى فشل المؤسسات في مواكبة التغيرات مثل التحول الرقمي واستعمال المنصات الرقمية التي قد ينظر إليها كعبء أو تهديد بدلا من فرصة، مما يمنع تطوير استراتيجيات داعمة لإستخدام المنصات الرقمية، فغياب العقلانية في التسيير هو سبب رئيسي لعدم وجود استراتيجية داعمة لاستخدام المنصات الرقمية فالتخطيط الاستراتيجي يتطلب تحليلا عقلانيا للاحتياجات، تقييم الموارد وتوقع النتائج وهي عناصر تفتقد إليها الإدارة الغير عقلانية، كما أنه في بعض الاحيان قد يكون غياب العقلانية في التسيير مرتبط بنقص الموارد المالية والبشرية، مما يجعل الإدارة غير قادرة على التخطيط الاستراتيجي لاستخدام المنصات الرقمية.

نستنتج من خلال ماسبق أن غياب العقلانية في التسيير يؤدي إلى فشل المؤسسة في مواكبة التطورات التكنولوجية مما يقلل من كفاءتها وتنافسيتها كما أن الموظفون والمعلمون قد يشعرون بالإحباط بسبب غياب الدعم الإستراتيجي لإستخدام المنصات الرقمية مما يؤثر على دافعيتهم ومردودهم المهني.

الجدول رقم 29 يبين عقلانية التسيير و علاقته بتوفر الدعم الكافي من الإدارة

هل توفر الادارة دعما كافيا		نعم		لا		إلى حد ما		المجموع	
لإستخدام التحول الرقمي		ت		ت		ت		ت	
هل هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة		%		%		%		%	
نعم		3		0		10		13	
		23.1		0.0		76.9		100	
لا		0		25		43		68	
		0.0		36.8		63.2		100	
المجموع		3		25		53		81	
		3.7		30.9		65.4		100	

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم: (29)، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 65.4 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن الادارة توفر إلى حد ما دعما كافيا لإستخدام التحول الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 76.9 % من الموظفين الذين صرحوا بأن هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة، تليها نسبة 63.2 % من الموظفين الذين صرحوا بأنه ليس هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة، تقابلها نسبة 30.9 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه الادارة لا توفر دعما كافيا لإستخدام التحول الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 36.8 % من الموظفين الذين صرحوا بأنه لا توجد عقلانية في التسيير داخل المؤسسة، تقابلها نسبة 3.7 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنه الادارة توفر دعما كافيا لإستخدام التحول الرقمي، تدعمها في ذلك نسبة 23.1 % من الموظفين الذين صرحوا بأنه توجد عقلانية في التسيير داخل المؤسسة .

من خلال النتائج الاجصائية المبينة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن الإدارة لا تقدم الدعم الكافي لإستخدام التحول الرقمي، يرجع ذلك إلى عدم إدراك الإدارة بأهمية التحول الرقمي وتأثيره على تحسين جودة التعليم فالإدارة تعتبر عنصرا فعالا في نجاح التحول الرقمي فغياب الدعم الإداري الكافي يقف عائقا أمام تطبيق الأنظمة الرقمية الحديثة، كما أن غياب العقلانية في التسيير واتخاذ قرارات غير مبنية على تحليل سليم للبيانات والاحتياجات يؤدي إلى عدم وجود خطط استراتيجية لدعم التحول الرقمي.

ومنه نستنتج أن نجاح التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية يتطلب توافر الدعم الإداري الفعال من الوصاية وتبني مبادئ التسيير العقلاني لدعم وتعزيز التحول الرقمي بشكل مستدام.

- نتائج الفرضية الثالثة :

من خلال تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة : توجد معوقات تنظيمية بسبب غياب عقلانية التسيير توصلنا إلى النتائج التالية:

- افتقاد المؤسسات التربوية للعقلانية في التسيير .
- محدودية وعدم كفاية الدعم الذي توفره الإدارة لاستخدام التحول الرقمي.
- غياب الاتصال التنظيمي داخل المؤسسات التربوية بخصوص مستجدات التحول الرقمي.
- وجود صعوبات في تجسيد التحول الرقمي على أرض الواقع.
- غياب الميزانية المخصصة لدعم التحول الرقمي.
- عدم وضوح الاستراتيجيات الداعمة لاستخدام التحول الرقمي في العملية التعليمية.



من خلال عرض الجداول و البيانات و تفسير المعطيات و مناقشتها في الفصل الميداني، إتضحت نتائج الدراسة و يمكن إستخلاصها كما يلي:

إهتمت الدراسة منذ البداية بمحاولة معرفة المعوقات السوسيو تنظيمية للتحول الرقمي في قطاع التربية وذلك بالمؤسسات الابتدائية لبلدية زلفانة، حيث تم إختيار ثلاثة (03) فئات من العمال : المدرء، نواب المدرء، الاساتذة .

حيث جاءت نتائج تحليل اغلب جداول الفرضيات متوافقة مع ما تم إفترضه في الفرضية الأولى والثانية والثالثة و مجمل الإجابات على الأسئلة الموجودة في الإستمارات الموزعة كانت تصب في صلب الموضوع، فالمؤسسات التربوية تواجه مجموعة من المعوقات السوسيو تنظيمية التي تعرقل نجاح التحول الرقمي، هذه المعوقات تمثلت في معوقات تقنية ومعوقات بشرية ومعوقات تنظيمية.

فالمعوقات التقنية تمثلت في عدم كفاية الاجهزة والمعدات التكنولوجية المتوفرة، وكذا عدم فعالية البرامج والأنظمة الرقمية في تحقيق تحول رقمي ناجح، كما أن أغلب المؤسسات لا تمتلك سرعة أنترنت كافية لتنفيذ المهام الرقمية وهذا مايدل على عدم توافق التقنيات الحالية المتوفرة بالمؤسسات التربوية مع متطلبات التحول الرقمي.

والمعوقات البشرية تتمثل في غياب الثقافة الرقمية الكافية لمسايرة التحول الرقمي، وغياب البرامج التدريبية حول التحول الرقمي، وعدم امتلاك الموظفين للمهارات التكنولوجية بشكل كافي، وبطء وعدم استقرار شبكة الانترنت أدى ذلك إلى وجود صعوبات عند الموظفين عند استعمال المنصات الرقمية بالمؤسسات التربوية وجعلهم يستعينون بأشخاص اخرين عند إستعمالها.

أما المعوقات التنظيمية فتمثلت في افتقاد المؤسسات التربوية للتسيير العقلاني حسب تصريح غالبية المبحوثين، كما أن هناك محدودية وعدم كفاية الدعم الذي توفره الإدارة لتطبيق التحول الرقمي، كما أن المؤسسات التربوية تجد صعوبة في تجسيد مشروع التحول الرقمي على أرض الواقع بسبب غياب الميزانية المخصصة لذلك وغياب الاستراتيجية المناسبة الداعمة للتحول الرقمي.

- إذن و من هذا المنطلق فإن المؤسسات محل الدراسة تواجه مجموعة من الصعوبات والتحديات التي تجعلها غير قادرة على تجسيد التحول الرقمي في أرض الواقع.
- ومنه نستنتج من خلال الدراسة الميدانية بالمؤسسات محل الدراسة، ان التحول الرقمي في قطاع التربية رغم التشجيعات المتواصلة والدعم الذي توليه الدولة في سبيل النهوض بقطاع التربية من خلال تسطير برامج وخطط لمواكبة التحولات العالمية في عصر التكنولوجيا والاتصال، لم يرقى للمستوى المطلوب وهذا بسبب وجود مجموعة من المعوقات التي تحد من نجاحه وإنتشاره بالشكل المطلوب،

- 1- ضرورة رفع كفاءة العنصر البشري عبر خطط تدريبية واضحة تشمل التقنيات الحديثة.
- 2- توفير التكنولوجيا المتطورة اللازمة للرقمنة وتعزيز الاعتماد على القدرات الجزائية لتطويرها.
- 3- إشراك القانونيين والتقنيين في وضع القوانين المنظمة للرقمنة وتعزيز وعي المجتمع بالتكنولوجيا .
- 4- تطوير نظام أمن للمعلومات للحفاظ على البيانات وتخزينها في ظل التحول الرقمي والتطور المتزايد في هذا المجال، وهو ما يعزز من الثقة في الخدمات الرقمية، ويسهل عملية الرجوع إلى المعلومات.
- 5- اهتمام بتطوير أساليب التكوين والتدريب لمواكبة التقدم الحاصل في عالم الرقمنة، لتحكم في هذه التقنية.
- 6- ضرورة التوعية بأهمية التحول الرقمي، وخلق ثقافة مجتمعية من شأنها تسهيل من إستخدام التكنولوجيا بين مختلف أفراد المجتمع وإدارات المؤسسات.

الخاتمة

يتضح الهدف الأساسي الذي يركز عليه البحث من خلال التعرف على معوقات التحول الرقمي في قطاع التربية وبعد محاولة الإجابة على التساؤل المطروح في بداية الدراسة من خلال عرض الفصول النظرية والميدانية للدراسة .

ومن منطلق التحليلات إقتصرت الدراسة على تحديد المعوقات التي تعيق عملية تطبيق التحول الرقمي بمجتمع البحث المدروس، فالمؤسسات التربوية اليوم تولي الاهتمام البالغ لإدارة أعمالها عن طريق تبنيتها لمفهوم التحول الرقمي إذ يعد هذا من أهم ملامح الإدارة الحديثة والتي تهتم بشكل رئيسي على إقامة وتكوين الثقة بين الإدارة والموظفين، فاستخدام التقنية الرقمية في التعليم لم يعد نوعاً من الرفاهية أو إضافة تتميز بها المؤسسة التربوية بل أصبحت من الضروريات الأساسية التي تعتمد عليها كافة القطاعات فقد أصبحت لغة العصر ومن الوسائل الأساسية في التعليم، ومن المتطلبات العصرية، فالتطور المتسارع لوسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات يتطلب وجود استراتيجيات حديثة لمواكبة واحتواء المعلومات والسيطرة عليها والاستفادة القصوى منها.

فمن خلال البحث النظري حاولنا الوقوف على أهم المعوقات التي تعيق التطبيق الجيد للتحول الرقمي واستعمال المنصات الرقمية في المؤسسات التعليمية بقطاع التربية، لأن عملية التحول الرقمي كتقنية حديثة من المشاريع الهامة لتحقيق فعالية وأهداف التعليم وتطويره للأحسن، وللقيام بهذه العملية كان لابد من توفر مجموعة من المتطلبات المادية والإمكانات البشرية اللازمة لتطبيق هذه العملية داخل المؤسسات التعليمية وتفعيل جودة التعليم تحقيقاً للمتطلبات المنشودة.

وقد خلصت الدراسة الميدانية إلى تأكيد وجود مجموعة من المعوقات للتحول الرقمي في قطاع التربية، هذه المعوقات تنوعت بين التقنية والبشرية والتنظيمية، كما أكدت الدراسة على مدى حاجات المؤسسات التربوية إلى التغيير الجذري في أساليبها، ووضع خطط استراتيجية لتجنب التأخر في التحول الرقمي، هذا التأخر يعرف اليوم بالفجوة الرقمية، فوجب التقليل من هذه الفجوة قدر الإمكان في ظل تزايد انتشار التكنولوجيا وتطبيقاتها في جميع المجالات وبشكل سريع.

وقد ساعدنا الوقوف على حالة استعمال المنصات الرقمية لقطاع التربية بإبتدائيات بلدية زلفانة على استقرار واقع العملية ومدى التطبيق الفعلي لمشروع التحول الرقمي داخل المؤسسات التربوية والتعرف على أهم الصعوبات والتحديات التي تواجه الموظفين المعنيين باستعمالها، وانعكاس ذلك على جودة التعليم، وقد تأكد أن المؤسسات التعليمية بالجزائر أمام تحد حقيقي يفرضه التحول الرقمي يستوجب منها التكيف مع مايعرفه العالم من تغيرات متسارعة في ظل التكنولوجيا الحديثة، وضرورة استغلال الفرصة لتحسين جودة التعليم بتجاوز الاليات التقليدية وتبني التقنيات الحديثة والمبتكرة.

قائمة

المراجع

1/ كتب عربية:

- 1- مادلين غراويتز، مناهج العلوم الاجتماعية، ترجمة: سام عمار، المركز العربي للتعريب و الترجمة والتأليف و النشر، ط1، دمشق، سوريا، 1993م.
- 2- اسماعيل قيّرة، تنمية الموارد البشرية، ط2، دار النجر للنشر والتوزيع، 2007.
- 3- الطلعاني حسن أحمد، التدريب والإدارة المعاصرة، دار الميسر للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2007.
- 4- أحمد علي الحاج مُجّد، علم الاجتماع التربوي المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
- 5- مُجّد علي مُجّد، علم الاجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ط3، 2003.
- 6- إحسان مُجّد الحسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999.
- 7- عبد الله مُجّد عبد الرحمان، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، 2006.
- 8- مُجّد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار مجدلاوي، 2008.
- 9- مُجّد عبد المعبود مرسي، أحمد رأفت عبد الجواد، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل و النسق الاجتماعي، ط1، مكتبة العليقي الحديثة، القصيم، السعودية، 2001.
- 10- شحاتة الصيام، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة، ط1، مصر العربية للنشر، مصر، 2009.
- 11- جهينة سلطان سيف العيسى، قضية التحديث : في ضوء الاتجاهات المعاصرة لعلم الاجتماع، حولية كلية الإنسانيات و العلوم الاجتماعية، العدد الأول، جامعة قطر، قطر، 1979.
- 12- نجلاء أحمد يس، الرقمنة و تقنياتها في المكتبات العربية، العربي للنشر و التوزيع، القاهرة، 2013.
- 13- مدحت ابو مُجّد أبو النصر، الإدارة بالخوافز، أساليب التحفيز الوظيفي للعمال، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة مصر، 2011.

- 14- جوسلين، المدرسة والمجتمع العصري، ترجمة (مُجدّ قَدري لطفي وآخرون)، عالم الكتب، القاهرة ، بدون سنة.
- 15- مهري سهيلة، بن جامع بلال، المكتبة الرقمية، دار بهاء الدين للنشر، قسنطينة، 2011.
- 16- عاطف ابو حميد الشرمان، تصميم التعليم للمحتوى الرقمي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الاردن 2019.
- 17- دياب حمد الشافعي، إدارة المكتبات الجامعية : اسسها النظرية وتطبيقاتها العلمية، د.ط، دار غريب للنشر القاهرة، 1994.
- 18- سعد غالب ياسين، الإدارة الالكترونية افاق تطبيقاتها العربية، الإدارة العامة للنشر والتوزيع، السعودية، 2005.
- 19- الحمزة منير، المكتبات الرقمية والنشر الإلكتروني للوثائق، دار الأملية للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2011.
- 2/ دوريات و مجلات :
- 20- عامر ايمان ، عتيق شيخ، الصعوبات والتحديات لمواجهة التحول الرقمي في الجزائر ، دراسة حالة ، المجلة الجزائرية للمالية العامة ، المجلد 15، العدد 01، 2025 .
- 21- هيفاء جار الله، معيض المالكي، دور المنصات التعليمية الالكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة (دراسة تقييمية)، المجلة التربوية، العدد 73، الرياض السعودية، ماي 2020.
- 22- نوال نبات علي البلوشة، نبهات بن حارث الحارصي، علي بن سيف العوني، واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، العدد 1، الاردن 2020.
- 23- درعي ابراهيم، واقع رقمنة قطاع التربية واتره على أداء المدرء، مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد الخامس.
- 24- عادل مُجدّ مُجدّ، متطلبات تطبيق التحول الرقمي في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية بمصر، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، العدد 133، الجزء 1، 2023.

- 25- حمد إبراهيم الحجيلان، التحول الرقمي في التعليم، ملتقى تقنيات التعلم، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2020.
- 26- بن احمد فاطمة الزهراء، بن احمد نادية، التحول الرقمي في الجزائر الواقع والتحديات، المجلة الجزائرية للمالية العامة، مج 15، العدد 01، 2025.
- 27- سامر عبد السلام ضو الفحواتش، معوقات تطبيق الادارة الالكترونية، كلية الاداب، جامعة صبراتة، مجلة كلية الادب، العدد 2020، 29.
- 28- حمودي صفد حيام، إهتمامات المنصات الرقمية بقضايا الشباب العراقي، مجلة الفنون والأدب والعلوم الإنسانية، جامعة بغداد، كلية الإعلام، العدد 59، 2020.
- 29- مبروك عز الدين، الرقمنة من المنظور التقني، الملتقى الموسوم ب: دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي، 01 مارس 2020، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.
- 30- بوعتلي محمد - سامي ليلية، واقع المنصات الرقمية وتأثيرها على التنمية المستدامة في الجزائر، مجلة المدبر، المجلد 09، عدد خاص، 2022.
- 31- خيرة شاوشي، زهرة خلوف، التحول الرقمي في الجزائر، مجلة المحاسبة التدقيق والمالية، المجلد 5، العدد 01 - 2023.
- 32- خديجة مختار، فريد بوقيريس، التحول الرقمي في الجزائر في ظل جائحة كوفيد 19، مجلة هير ودوت للعلوم الانسانية والاجتماعية، 2022، المجلد 6، العدد 1.
- 33- بلقاسم. ن - عموري. س، أثر التحول الرقمي على الاقتصاد الجزائري، دراسة حالة الدفع الالكتروني، مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية، العدد 12.
- 34- ابراهيم محمود، محمد وحداد، منشآت الاعمال والتحول الرقمي، المجلة المصرية للمعلومات، العدد 21، 2018.
- 35- محمد فاروق محمود، اثر استخدام التحول الرقمي على جودة التعليم، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 14، العدد 4، اكتوبر 2023.
- 36- طلق عوض الله اسواط، أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الاكاديمي، المجلة العربية للنشر العلمي، الاردن، العدد 43، ماي 2022.

- 37- مُجَدّ فتحي عبد الهادي، رقمنة الدوريات العربية مشروع رقمنة الدوريات بدار الكتب المصرية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد 2، العدد 17، 2011.
- 38- زعزوعة فاطمة، أثر التحول الرقمي في فرض ضرائب على الانتقال الالكتروني للبيانات، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 5، العدد الاول، 2022.
- 39- مُجَدّ مُجَدّ محمود حماد، دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين، المجلة العالمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد 07، العدد الثاني، ديسمبر 2020.
- 40- نادية حجازي ونبيل علي، الفجوة الرقمية، مجلة عالم المعرفة، الكويت، العدد 318، 2005.
- 41- خيرى احمد ورحومة مسعود وبن مصطفى ايمان، أثر المنصات الالكترونية على فاعلية التدريب في المنظمات العامة، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات الاقتصادية العميقة، 2020، العدد 06.
- 42- بوعتلي مُجَدّ وسامي ليلية، واقع المنصات الرقمية وتأثيرها على التنمية المستدامة في الجزائر، دراسة ميدانية وقياسية، مجلة المدبر، العدد 9، 2022.
- 43- عبد الكريم علي جبر الديبسي، زهير ياسين الطاهات، دور وسائل الاتصال الرقمي في تعزيز التنوع الثقافي، مجلة الاتصال والتنمية، دار النهضة بيروت، اكتوبر 2012.
- 3/ الرسائل و الأطروحات الجامعية:
- 44- ديلمي عائشة ، التحول الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم الابتدائي في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ،جامعة مُجَدّ بوضياف بالمسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،تخصص إدارة محلية، 2023/2022.
- 45- بن يحيى تريكي، دور المنصات الرقمية في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص تكنولوجيا و هندسة المعلومات، جامعة ابن خلدون تيارت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم الإعلام و الإتصال و علم المكتبات، 2023/2022.

- 46- رضوان بن عيسى، يونس معمري، واقع عملية الرقمنة في الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي انموذجا، مذكرة ماستر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2010/2009.
- 47- عنكوش نبيل، المكتبة الرقمية بالجامعة الجزائرية، تصميمها وانشائها، اطروحة دكتوراه العلوم في علم المكتبات، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010/2009.
- 48- خديجة عوشار، واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية، جامعة غيليزان 2019-2020.
- 49- مكيد علي، بوزكري جيلالي، معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في الجامعات الجزائرية، دراسة حالة المركز الجامعي تسمسيت، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، د.ت، المجلد 19، العدد 02.
- 50- فاطمة الزهراء فرحات، نور الدين جفافة، دور التحول الرقمي في تحسين أداء وظائف العلاقات العامة في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر، 2019 / 2020.
- 51- الحناوي حامد، دور كتاب التكنولوجيا للصف الثاني عشر في اكساب الطلبة بعض المعايير العالمية لتكنولوجيا المعلومات، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة- فلسطين، 2010.
- 52- فاطمة الزهرة فرحات، دور التحول الرقمي في تحسين أداء وظائف العلاقات العامة في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الانسانية، 2019/2020.
- 53- فاطمة الزهراء فرحات، دور التحول الرقمي في تحسين أداء وظائف العلاقات العامة في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم الإتصال تخصص إتصال وعلاقات عامة، قسم العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2019/2020.
- 54- الزهرة باعمر، منصور بن الزاهي، تصورات الشباب للمساهمة في التحديث الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 14، كلية العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.

- 55- 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.
- 56- بايع راسو خلدون، المعوقات السوسيو تنظيمية لفعالية المنظمات الثقافية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، تخصص علم الاجتماع تنظيم وادارة المجتمع الحضري، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2020/2021.
- 57- طوايبي جلييلة، دور الرقمنة في إدارة الموارد البشرية، مذكرة نخرج لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2021./2022
- 58- جبير بابا عمر ونور الدين بهون علي، دور الحكومة الالكترونية في تحسين الاداء الاداري، الارضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية نموذجاً، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة غرداية، 2020/2021.
- 4/ القواميس و المعاجم:
- 59- جرجيس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعلم، دار النهضة العربية، بيروت، 2005.
- 5/ كتب أجنبية:
- 60 - demir.k - yesil.r . **the impact of digitaltransformation on teacher professional developmenteducation and information technologies** . 2019.24 (01).
- 61 - Furjan.m-strahonja.v-tomicie.k . **framing the digital transformation of educational institutions**.29th central european conference on information and intelligent systems (cecis) , september,19-21,varazdin,croatia .2018.
- 62 - Ghundare, s., & patil, A. **importance of Cyber Security** . *..international journal of engineering and technology*.2020. 12

Gue.c.& bouwman.h ,the impact of digita -63

ltransformation on customer experience, evidence from
.the banking industry. Service science (2017)

6/ مواقع الكترونية :

64- الرقمنة في قطاع التربية 2025، نشر بتاريخ : 2025/03/13 على الرابط الالكتروني:
<https://ontime-news.net/posts/13507>.

65- مشروع سياسة المنصات الرقمية، المملكة العربية السعودية، وزارة الاتصالات وتقنية
المعلومات، متاح على الموقع الالكتروني: <http://istitlaa.ncc.gov.sa> ثم الاطلاع بتاريخ :
2025/01/05 .

66- الموقع الالكتروني: <https://ar.akhbaraljaazair.com> ثم التصفح يوم :
2025/04/26 على الساعة 16:00

67- لموقع الالكتروني: www.addirassa.com ثم التصفح يوم : 2025/04/05 على
الساعة :12:00.

68- موقع الدراسة : www.addirassa.com ثم التصفح يوم : 2025/05/02 على
الساعة : 15:00

69- فضاء أولياء التلاميذ للإطلاع على النتائج: thawra.education.gov.dz، ثم زيارة
الموقع: يوم 2025/05/04 الساعة 11:00.

70- ربط عدة مؤسسات تربوية وصحية بالقمر الصناعي الكوم سات، وكالة الأنباء الجزائرية،
عبر الموقع الالكتروني : <https://www.aps.dz> . ثم التصفح يوم : 2025/02/14 على
الساعة 15:00.

71- وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، ندوة حول الذكاء الاصطناعي في المجال المالي،
2024-04-17 متاح على الموقع : <http://www.mpt.gov.dz> ثم التصفح يوم :
2025/03/20 على الساعة 22:00.

- 72- كمال بداري، التحول الرقمي حجر الاساس من أجل بناء اقتصاد قوي، يومية الشعب، النسخة الالكترونية، الصادرة بتاريخ: 2022/03/10 على الرابط الالكتروني: <http://www.ech-chaab.com/ar>.
- 73- حسين العودات، الحداثة و التحديث،
 http://www.albayan.ae/opinions/2010-07-10-1.263505، الوقت : 00:24 التاريخ : 2025/02/03.
- 74- بوعطيط سفيان، التغير الاجتماعي في الجزائر و تأثيره على القيم ،
<https://sites.google.com/site/socioalger1/>، الوقت، 2025/02/04، التاريخ 00:20.
- 75- حمدي عبد الحميد أحمد مصطفى، المدخل النظري للتغير الاجتماعي،
<http://hamdisocio.blogspot.com/>، الوقت 00:00، التاريخ 2025/02/04.

الملاحق

جامعة غرداية

معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

مذكرة نهاية التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع :تخصص التنظيم والعمل

بعنوان:

معوقات التحول الرقمي في قطاع التربية الوطنية

إبتدائيات بلدية زلفانة نموذجاً

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يدخل في إطار تحضيرنا لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل، و تتضمن هذه الإستمارة مجموعة من الأسئلة، إجابتكم عليها بدقة وموضوعية يعزز الثقة في هذه الدراسة وتساهم في التوصل للمصداقية العلمية (نشكركم على تعاونكم)

ملاحظة: ضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة.

المحور الاول :البيانات الشخصية:

1- العمر: ☐ 25-30 سنة ☐ 30 إلى 40 سنة ☐ 40 سنة فما فوق2- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى3- الحالة العائلية: ☐ اعزب ☐ متزوج(ة) ☐ مطلق(ة) ☐ ارمل

4- المستوى التعليمي:

ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتورة ☐ أخرى.....5- الأقدمية (الخبرة): - أقل من 7 سنوات ☐ 7-14 سنة ☐ أكثر من 14 سنة ☐6- الرتبة (المنصب الذي تشغله): - مدير ☐ -مساعد مدير ☐ أستاذ ☐

المحور الثاني: التحول الرقمي

7- كيف تقيم توفر الأجهزة التكنولوجية اللازمة لأداء مهامك في العمل؟

ممتازة ☐ جيدة ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐ غير متوفرة ☐

8- هل تعتبر سرعة الانترنت المتوفرة كافية لتنفيذ المهام الرقمية اليومية؟

نعم كافية تماما ☐ نعم كافية بعض الشيء ☐ لا غير كافية ☐

9- هل تمتلك ثقافة رقمية كافية لمسايرة التحول الرقمي؟

نعم ☐ لا ☐

10- هل تلقيت تدريباً كافياً على استخدام الأدوات الرقمية في مكان العمل؟

نعم بشكل كاف ☐ نعم لكن بحاجة إلى المزيد ☐ لا ☐

11- هل تجد صعوبة في التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية؟

نعم ☐ لا ☐

12- كيف تقيم دعم الإدارة لتشجيع استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل؟

ممتاز ☐ جيد ☐ متوسط ☐ ضعيف ☐

13- هل هناك ميزانية مخصصة لدعم التحول الرقمي في المؤسسات التربوية؟

نعم ☐ لا ☐

14- هل هناك عقلانية في التسيير داخل المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

02 المحور الثالث: المعوقات التقنية.

15- هل يوجد في مؤسستك أجهزة ومعدات تكنولوجية ملائمة لتطبيق التحول الرقمي؟

متوفرة بشكل كاف ☐ متوفرة بشكل غير كاف ☐ غير متوفرة ☐

16- هل تمتلك مؤسستك التربوية بنية تحتية كافية لاستخدام المنصات الرقمية ؟

نعم ☐ لا ☐ جزئيا ☐

17- هل تتوافق التقنيات الحالية المتوفرة مع احتياجات ومتطلبات العمل الفعلية ؟

نعم ☐ لا ☐

18- كيف تصف جودة البرامج والأنظمة الرقمية المستخدمة حاليا في مؤسستك ؟

ممتازة ☐ جيدة ☐ مقبولة ☐ ضعيفة ☐

19- هل هناك سياسة واضحة لحل المشكلات التقنية التي تواجه المستخدمين ؟

نعم ☐ لا ☐

20- هل تمتلك المؤسسة أنظمة محدثة وفعالة لدعم التحول الرقمي ؟

نعم ☐ لا ☐ جزئيا ☐

21- هل تمتلك شبكة انترنت ممتازة في منزلك تساعدك في القيام بمهامك بسهولة؟

نعم ☐ لا ☐

03 المحور الرابع: المعوقات البشرية .

22- هل تمتلك المهارات الكافية لاستخدام التكنولوجيا الرقمية ؟

نعم بشكل منتظم ☐ نعم بشكل محدود ☐ لا ☐

23- هل تملك بريد الكتروني ؟

نعم ☐ لا ☐

24- هل تستخدمه؟

نعم ☐ لا ☐

25- هل تحسن استعمال المنصات الرقمية ؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما ☐

a26- هل تقدم المؤسسة برامج تدريبية لموظفيها حول التحول الرقمي ؟

نعم بشكل مستمر ☐ نعم بشكل محدود ☐ لا ☐

26b- إذا كانت الاجابة ب (لا) يرجع ذلك إلى:

نقص التمويل ☐ غياب القيادة الواضحة ☐ غياب التخطيط أو الرؤية الاستراتيجية ☐عدم وضوح المناشير التي تغطي عملية التحول الرقمي ☐

27- ماهي أبرز المعوقات التي تواجهك شخصيا عند استخدام المنصات الرقمية في قطاع التربية؟

عدم توفر الأجهزة المناسبة ☐ صعوبة في إنشاء حساب على المنصة واستعادة كلمة المرور ☐بطيء وعدم استقرار شبكة الانترنت ☐ عدم الالمام بتقنيات الاعلام والاتصال ☐

28- هل تعتمد على نفسك أو تستعين بشخص اخر عند التعامل مع المنصات الرقمية لقطاع التربية

؟

اعتمد على نفسي ☐ استعين بأشخاص اخرين ☐

04 المحور الخامس: المعوقات الادارية والتنظيمية.

29 - هل توفر الإدارة دعماً كافياً لإستخدام التحول الرقمي ؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما ☐

30- هل توجد سياسات واستراتيجيات واضحة لدعم استخدام المنصات الرقمية في العملية

التعليمية ؟

نعم ☐ لا ☐ غير متأكد ☐

31- هل تواجه المؤسسة صعوبات في تجسيد مشروع التحول الرقمي على ارض الواقع ؟

نعم ☐ لا ☐

32a- هل انت مع او ضد التحول الرقمي في قطاع التربية ؟

مع ☐ ضد ☐

32b- إذا كانت الإجابة ب (ضد) ماهو السبب؟

-الخوف من التغيير ☐ -نقص الوعي بأهمية التحول الرقمي ☐ -عدم الرغبة في استخدامالتكنولوجيا الحديثة ☐ -عدم امتلاك الثقافة الرقمية التي تساعد في ممارسة المهام ☐

33- هل هناك دعم من الوصاية لمشروع التحول الرقمي بالمؤسسة ؟

يوجد ☐ لا يوجد ☐ إلى حد ما ☐

34- هل هناك اتصال تنظيمي داخل المؤسسة بخصوص مستجدات التحول الرقمي ؟

نعم ☐ لا ☐

35- ماهو اقتراحك لتجاوز معوقات استخدام المنصات الرقمية في المؤسسات التربوية؟

.....

.....



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

الدليل الإعلامي لتسجيل الأساتذة عن بعد في الفضاء
الخاص بهم ضمن النظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية

ابتداء من يوم الثلاثاء 01 جوان 2021، سيشروع الأساتذة من خلال الفضاء الذي تم تصميمه وتطويره خصيصاً لهم، في الاستفادة من الخدمات التي يوفرها لهم النظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية.

وقصد الاستفادة من هذه الخدمات، يتعين على كل أستاذ تسجيل نفسه في الفضاء الخاص به، باتباع الخطوات الآتية:

1. الحصول على شهادة عمل حاملة لرقم التعريف الوظيفي الخاص به، مستخرجة من النظام المعلوماتي، مختومة وممضاة من طرف مدير المؤسسة التعليمية؛
2. الولوج (الدخول) إلى الموقع الإلكتروني <https://ostad.education.gov.dz>، الذي تم استحداثه خصيصاً لهذا الغرض؛
3. التسجيل الأولي عن البعد، عبر عنوان الموقع المذكور أعلاه من خلال إتباع الخطوات التي يقود إليها الموقع وحجز جميع المعلومات المطلوبة وبكل دقة؛
4. طبع استمارة التسجيل الخاصة به من النظام المعلوماتي بعد حجز المعلومات المطلوبة؛
5. التوجه شخصياً إلى المؤسسة التعليمية المعين بها، وتسليم استمارة التسجيل المستخرجة من النظام المعلوماتي إلى مدير المؤسسة، لتأكيد عملية التسجيل، والحصول على وصل الاستلام (الجزء السفلي للاستمارة)؛



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التربية الوطنية



08 شهر 7777

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 المتمدرسين 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 وتخص الأولياء المنخرطون في الفضاء المخصص 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 المخصص لهم ضمن النظام المعلوماتي، عليهم التقرب من الابتدائيات المتمدرس بها أبناءهم للحصول على رمز التفعيل ودليل إعلامي يتضمن كافة الخطوات التي تمكنهم من تحميل الكتب الرقمية.
- وإذ تهني وزارة التربية الوطنية التلاميذ وأوليائهم 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.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

رئيس الديوان

2022/01/20

رقم 65 / و.ت.و / د.د.

السيدات والسادة مديرو التربية

الموضوع: بخصوص مشروع استعمال اللوحة الإلكترونية كوسيلة تعليمية.

المرجع: مخطط عمل وزارة التربية الوطنية.

المرفقات: بطاقة تقنية.

في إطار تجسيد الآليات التي اعتمدها 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 أطلب منكم اقتراح ثلاث (3) مدارس ابتدائية عن كل بلدية مرتبة حسب الأولوية، من غير تلك 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 الإلكترونية؛

- أن تتوفر شبكتها الكهربائية على شروط الأمن الكهربائي، والتي تضمن سلامة وأمن التجهيزات.

وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة

قرار مؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1440 الموافق 7 مارس سنة 2019، يتضمن الموافقة على دفتر الشروط المتعلقة بتوفير الخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية من أجل تعميم الاتصال عبر الساتل لصالح المؤسسات العمومية للتربية الوطنية ومؤسسات الصحة العمومية الموكله للمتعامل "اتصالات الجزائر الفضائية، شركة ذات أسهم".

إن وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-243 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1438 الموافق 17 غشت سنة 2017 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-366 المؤرخ في 29 شعبان عام 1423 الموافق 5 نوفمبر سنة 2002 الذي يحدد الارتفاقات المتعلقة بتركيب تجهيزات المواصلات السلكية واللاسلكية و/أو استغلالها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 15-320 المؤرخ في أول ربيع الأول عام 1437 الموافق 13 ديسمبر سنة 2015 الذي يحدد نظام الاستغلال المطبق على كل نوع من أنواع الشبكات بما فيها اللاسلكية الكهربائية، وعلى مختلف خدمات المواصلات السلكية واللاسلكية،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17-271 المؤرخ في 16 محرم عام 1439 الموافق 7 أكتوبر سنة 2017 الذي يحدد صلاحيات وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-246 المؤرخ في 29 محرم عام 1440 الموافق 9 أكتوبر سنة 2018 الذي يحدد محتوى ونوعية الخدمة الشاملة للبريد والخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية والتعريفات المطبقة عليهما وكيفية تمويلهما،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-247 المؤرخ في 29 محرم عام 1440 الموافق 9 أكتوبر سنة 2018 الذي يحدد

كيفية تسيير صندوق دعم الخدمة الشاملة للبريد والخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية،

- وبمقتضى القرار المؤرخ في 14 ربيع الأول عام 1440 الموافق 22 نوفمبر سنة 2018 والمتضمن تعيين أعضاء اللجنة متعددة القطاعات لتسيير صندوق دعم الخدمة الشاملة للبريد والخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية،

- وبناء على موافقة الحكومة على تقرير وزيرة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة،

- وبموجب اللائحة رقم 16/خ.ش.إ. للجنة المتعددة القطاعات لتسيير صندوق دعم الخدمة الشاملة للبريد والخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية، المتخذة في اجتماعها المنعقد بتاريخ 11 ديسمبر سنة 2018،

تقرر ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 18-247 المؤرخ في 29 محرم 1440 الموافق 9 أكتوبر سنة 2018 الذي يحدد كيفية تسيير صندوق دعم الخدمة الشاملة للبريد والخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية، يهدف هذا القرار الى الموافقة على دفتر الشروط المتعلقة بتوفير الخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية من أجل تعميم الاتصال عبر الساتل لصالح المؤسسات العمومية للتربية الوطنية ومؤسسات الصحة العمومية الموكله للمتعامل "اتصالات الجزائر الفضائية، شركة ذات أسهم".

المادة 2 : يوافق على دفتر الشروط المتعلقة بتوفير الخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية من أجل تعميم الاتصال عبر الساتل لصالح المؤسسات العمومية للتربية الوطنية ومؤسسات الصحة العمومية، الملحق بهذا القرار.

المادة 3 : يضمن المتعامل "اتصالات الجزائر الفضائية، شركة ذات أسهم"، توفير الخدمة الشاملة للاتصالات الإلكترونية موضوع دفتر الشروط المذكور في المادة 2 أعلاه، وفقا للتنظيم المعمول به.

المادة 4 : ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 30 جمادى الثانية عام 1440 الموافق 7 مارس سنة 2019.

هدى إيمان فرعون



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 لأولياء،
- 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 اتباع 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 التأكيد 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 للأبناء عن طريق خدمة الرسائل النصية القصيرة (SMS) من خلال تعبير الولي عن رغبته في الاشتراك وتأكيد 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).

بعض جداول المستعملة في برنامج spss

الرقمي التحول لمسايرة كافية رقمية ثقافة تمتلك هل * المبحوثين جنس Tableau croisé

التحول لمسايرة كافية رقمية ثقافة تمتلك هل
الرقمي

			نعم	لا	Total
المبحوثين جنس	ذكر	Effectif	11	7	18
		% dans المبحوثين جنس	61.1%	38.9%	100.0%
	أنثى	Effectif	22	41	63
		% dans المبحوثين جنس	34.9%	65.1%	100.0%
Total		Effectif	33	48	81
		% dans المبحوثين جنس	40.7%	59.3%	100.0%

العمل في الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 07 من أقل	27	33.3	33.3	33.3
	14 إلى 07 من	31	38.3	38.3	71.6
	سنة 14 من أكثر	23	28.4	28.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

المبحوثين رتبة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مدير	8	9.9	9.9	9.9
	مدير مساعد	5	6.2	6.2	16.0
	أستاذ	68	84.0	84.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Tableau croisé المهامك لأداء اللازمة التكنولوجية الأجهزة توفر تقييم كيف * المبحوثين رتبة العمل في

Effectif

		العمل في مهامك لأداء اللازمة التكنولوجية الأجهزة توفر تقييم كيف				Total
		ممتازة	جيدة	متوسطة	ضعيفة	
المبحوثين رتبة	مدير	0	0	8	0	8
	مدير مساعد	0	3	0	2	5
	أستاذ	2	5	39	22	68
Total		2	8	47	24	81

Récapitulatif de traitement des observations

	Valide		Observations Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
معدات و أجهزة مؤسستك في يوجد هل الرقمي التحول لتطبيق ملائمة تكنولوجية التكنولوجية الأجهزة توفر تقييم كيف * العمل في مهامك لأداء اللازمة	81	100.0%	0	0.0%	81	100.0%

Tableau croisé التكنولوجية الأجهزة توفر تقييم كيف * مؤسستك في حاليا المستخدمة الرقمية الانظمة و البرامج جودة تصف كيف العمل في مهامك لأداء اللازمة

		العمل في مهامك لأداء اللازمة التكنولوجية الأجهزة توفر تقييم كيف				Total	
		ممتازة	جيدة	متوسطة	ضعيفة		
الانظمة و البرامج جودة تصف كيف مؤسستك في حاليا المستخدمة الرقمية	ممتازة	Effectif	0	3	0	3	
		البرامج جودة تصف كيف % dans في حاليا المستخدمة الرقمية الانظمة و مؤسستك	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
	جيدة	Effectif	0	0	2	2	
		البرامج جودة تصف كيف % dans في حاليا المستخدمة الرقمية الانظمة و مؤسستك	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	
	مقبولة	Effectif	2	4	30	24	60
		البرامج جودة تصف كيف % dans في حاليا المستخدمة الرقمية الانظمة و مؤسستك	3.3%	6.7%	50.0%	40.0%	100.0%
	ضعيفة	Effectif	0	1	15	0	16
		البرامج جودة تصف كيف % dans في حاليا المستخدمة الرقمية الانظمة و مؤسستك	0.0%	6.3%	93.8%	0.0%	100.0%
	Total	Effectif	2	8	47	24	81
		البرامج جودة تصف كيف % dans في حاليا المستخدمة الرقمية الانظمة و مؤسستك	2.5%	9.9%	58.0%	29.6%	100.0%

Récapitulatif de traitement des observations

	Valide		Observations Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
تحتية بنية التربوية مؤسستك تمتلك هل هل * الرقمية المنصات لاستخدام كافية كافية المتوفرة الأنترنت سرعة تعتبر اليومية الرقمية المهام لتنفيذ	81	100.0%	0	0.0%	81	100.0%

Tableau croisé العمل مكان في الرقمية الأدوات استخدام على كافي تدريباً تلقيت هل * المبحوثين رتبة

العمل مكان في الرقمية الأدوات استخدام على كافي تدريباً تلقيت هل

			إلى بحاجة لكن نعم المزيد		لا	Total
			كافي بشكل نعم			
المبحوثين رتبة	مدير	Effectif	2	5	1	8
		% dans المبحوثين رتبة	25.0%	62.5%	12.5%	100.0%
	مدير مساعد	Effectif	2	0	3	5
		% dans المبحوثين رتبة	40.0%	0.0%	60.0%	100.0%
	أستاذ	Effectif	0	1	67	68
		% dans المبحوثين رتبة	0.0%	1.5%	98.5%	100.0%
Total		Effectif	4	6	71	81
		% dans المبحوثين رتبة	4.9%	7.4%	87.7%	100.0%

Récapitulatif de traitement des observations

	Valide		Observations Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
المنصات مع التعامل في صعوبة تجد هل على تعتمد هل * التربية لقطاع الرقمية التعامل عند اخر بشخص تستعين او نفسك التربية لقطاع الرقمية المنصات مع	81	100.0%	0	0.0%	81	100.0%

Tableau croisé التحول لإستخدام كافي دعم الادارة توفر هل * العمل في الرقمية التكنولوجيا استخدام لتشجيع الادارة دعم تقييم كيف الرقمي

Total	الرقمي التحول لإستخدام كافيًا دعما الإدارة توفر هل		
	ما حد إلى	لا	نعم
2	2	0	0
100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
4	4	0	0
100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
48	45	0	3
100.0%	93.8%	0.0%	6.3%
27	2	25	0
100.0%	7.4%	92.6%	0.0%
81	53	25	3
100.0%	65.4%	30.9%	3.7%

تواجه هل * التربوية المؤسسات في الرقمي التحول لدعم مخصصة ميزانية هناك هل Tableau croisé
الواقع ارض على الرقمي التحول تجسيد في صعوبات

		في صعوبات تواجه هل الرقمي التحول تجسيد الواقع ارض على نعم		Total
التحول لدعم مخصصة ميزانية هناك هل التربوية المؤسسات في الرقمي	نعم	Effectif	2	2
		مخصصة ميزانية هناك هل % dans المؤسسات في الرقمي التحول لدعم التربوية	100.0%	100.0%
	لا	Effectif	79	79
		مخصصة ميزانية هناك هل % dans المؤسسات في الرقمي التحول لدعم التربوية	100.0%	100.0%
Total		Effectif	81	81
		مخصصة ميزانية هناك هل % dans المؤسسات في الرقمي التحول لدعم التربوية	100.0%	100.0%

الرقمي التحول لإستخدام كافيا دعما الادارة توفر هل * المؤسسة داخل التسيير في عقلانية هناك هل Tableau croisé

		الرقمي التحول لإستخدام كافيا دعما الادارة توفر هل نعم لا ما حد إلى			Total
داخل التسيير في عقلانية هناك هل المؤسسة	نعم	Effectif	3	0	10
		التسيير في عقلانية هناك هل % dans المؤسسة داخل	23.1%	0.0%	76.9%
	لا	Effectif	0	25	43
		التسيير في عقلانية هناك هل % dans المؤسسة داخل	0.0%	36.8%	63.2%
Total		Effectif	3	25	53
		التسيير في عقلانية هناك هل % dans المؤسسة داخل	3.7%	30.9%	65.4%

العملية في الرقمية المنصات استخدام لدعم واضحة استراتيجيات توجد هل * المؤسسة داخل التسيير في عقلانية هناك هل Tableau croisé
التعليمية

		العملية في الرقمية المنصات استخدام لدعم واضحة استراتيجيات توجد هل التعليمية نعم لا متأكد غير			Total
داخل التسيير في عقلانية هناك هل المؤسسة	نعم	Effectif	5	3	5
		هناك هل % dans داخل التسيير في عقلانية المؤسسة	38.5%	23.1%	38.5%
	لا	Effectif	27	41	0
		هناك هل % dans داخل التسيير في عقلانية المؤسسة	39.7%	60.3%	0.0%
Total		Effectif	32	44	5

التحول تجسيد في صعوبات تواجه هل * التربوية المؤسسات في الرقمي التحول لدعم مخصصة ميزانية هناك هل Tableau croisé
الواقع ارض على الرقمي

		الرقمي التحول تجسيد في صعوبات تواجه هل الواقع ارض على		Total
		نعم	لا	
التحول لدعم مخصصة ميزانية هناك هل التربوية المؤسسات في الرقمي	نعم	Effectif	1	2
		مخصصة ميزانية هناك هل % dans	50.0%	100.0%
		المؤسسات في الرقمي التحول لدعم التربوية		
	لا	Effectif	78	79
		مخصصة ميزانية هناك هل % dans	98.7%	100.0%
		المؤسسات في الرقمي التحول لدعم التربوية		
Total		Effectif	79	81
		مخصصة ميزانية هناك هل % dans	97.5%	100.0%
		المؤسسات في الرقمي التحول لدعم التربوية		
		هناك هل % dans	39.5%	54.3%
		داخل التسيير في عقلانية المؤسسة		6.2%
				100.0%

التحول لإستخدام كافيا دعما الادارة توفر هل * العمل في الرقمية التكنولوجيا استخدام لتشجيع الادارة دعم تقييم كيف Tableau croisé
الرقمي

		الرقمي التحول لإستخدام كافيا دعما الادارة توفر هل			Total
		نعم	لا	ما حد إلى	
استخدام لتشجيع الادارة دعم تقييم كيف العمل في الرقمية التكنولوجيا	ممتاز	Effectif	0	0	2
		لتشجيع الادارة دعم تقييم كيف % dans	0.0%	100.0%	100.0%
	جيد	Effectif	0	0	4
		لتشجيع الادارة دعم تقييم كيف % dans	0.0%	100.0%	100.0%
	متوسط	Effectif	3	0	48
		لتشجيع الادارة دعم تقييم كيف % dans	6.3%	93.8%	100.0%
	ضعيف	Effectif	0	25	27
		لتشجيع الادارة دعم تقييم كيف % dans	0.0%	92.6%	7.4%
	Total	Effectif	3	25	53
		لتشجيع الادارة دعم تقييم كيف % dans	3.7%	30.9%	65.4%
		العمل في الرقمية التكنولوجيا استخدام			100.0%