التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات

The digital transformation in the education offices in Riyadh from the point of view of educational supervisors

إعداد

أملا ناصر الشنيفي
Amal Nasser Al-Shanifi

م hud: عبد الله آل نملان
Meaad Abdullah Al Namlan

هيفاء عبد الله السحيم
Dr. Haifa Abdullah Al-Suhaim

جامعة الملك سعود - قسم الإدارة التربوية

Doi: 10.21608/jasep.2022.230045

استلام البحث: 21 / 3 / 2022
قبول النشر: 12 / 3 / 2021

نملان ، معاد عبد الله آل و الشنيفي ، أمال ناصر و السحيم ، هيفاء عبد الله (2022). التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأدب، مصر، 6 (27) أبريل، 491–520.
التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم تصميم استبانة تكونت من (25) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وهي: مستوى ثقافة التحول الرقمي، مستوى تفوق القوى البشرية القادرة على التعامل مع تكنولوجيا التحول الرقمي، مستوى إدارة وتمويل التحول الرقمي، ومستوى استخدام التقنية للتحول الرقمي، ومستوى تفوق الأساليب والإجراءات الأمنية لحماية المعلومات والبيانات.

تم توزيعها على عينة عشوائية تكونت من (218) مشرف تربوية. وكشفت النتائج أن مجال مستوى ثقافة التحول الرقمي وللمرتبة الأولى، وجاء مستوى تفوق القوى البشرية في المرتبة الثانية، بينما جاء مستوى إدارة وتمويل التحول الرقمي في المرتبة الأخيرة، وبلغ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مجالات الاستبانة ككل (3.12)، وهو يقابل درجة موافقة متوسطة. كما بينت النتائج أن أفراد الدراسة أحرز مستوى تفوق التحول الرقمي، تفوق القوى البشرية، واستخدام التقنية للتتحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، وذلك لصالح ذوات المؤهل العلمي (دكتوراه)، ولصالح من لديهم ثلاث دورات تدريبية فعّل في الإدارة الرقمية، وعدم وجود فروق بين أفراد الدراسة على مجالات واقع التحول الرقمي تؤدي لمتغير عدد سنوات الخبرة.

كلمات مفتاحية: الثقافة، التمويل، التقنية، الإجراءات الأمنية

ABSTRACT:

This study aimed to identify the reality of digital transformation in education offices in Riyadh from the point of view of educational supervisors. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed of (25) items distributed over five areas: the level of digital transformation culture, the availability of human resources capable of dealing with the level of digital transformation technology, the management and financing of the digital transformation level, the digital level of technology use transformation, and provide security measures to protect the level of information and data. The questionnaire was distributed to a sample of (218) educational supervisors. The results showed that the culture
of the level of digital transformation came in the first place, and the availability of human resources second, while the management and financing of digital transformation came in the last place. The average response of the study sample to the questionnaire domains was 3.12. The results also showed that there were differences between the study members about the level of. The culture of digital transformation, the availability of human resources, and the use of technology for digital transformation in education offices in Riyadh, for the benefit of those with academic qualifications (PhD). In favor of those, who have (three courses and more) in digital management, and at the level of digital transformation culture, and the absence of differences between study members on the areas of the reality of digital transformation due to the variable number of years of experience.

المقدمة:

يشهد العصر الحديث العديد من التغيرات السريعة في جميع المجالات، ومن أكثرها تغيراً التقدم الهائل في تقنية الاتصالات والمعلومات التي أسهمت في انسجام المعلومات، وتسهيل الحصول عليها، حيث أصبحت جميع مجالات الفرد ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتطور المعرفي والرقمي والتكنولوجي من حيث النواحي الفكرية والمادية والأيديولوجية، بل يعود الى كسر الحواجز الثقافية والاجتماعية الإنسانية، ليحل بدلًا منها معايير التواصل غير المألوفة.

وأصبح من الضرورة مواجهة العملية الإدارية والنظم التعليمي لهذه المتغيرات، وذلك لمواجهة تدفق المعلومات والتعامل مع تطبيقات التكنولوجيا الحديثة، والاستفادة منها في تحسين أوضاع العملية الإدارية في التعليم، والإسهال في حل المشكلات التي تواجه المنظومة التعليمية بشكل كامل، وذلك عبر التفكير الجاد في استخدام التقنيات الحديثة في نقل المعلومات وعرضها، وتناولها والحصول عليها، اعتمادًا على تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة (أحمد، 2009). لذلك أصبح توفر تقنيات الحاسوب والإنترنت ضرورة تربوية في كافة المستويات الإدارية والتعليمية وذلك بهدف تحسين أدائها وزيادة فعاليتها.

لذا سعت المؤسسات التربوية والتعليمية ومنها مكاتب التعليم في المملكة العربية السعودية إلى التوجه نحو التحول الرقمي، وذلك لكي تتمكن من أداء مهامها بكفاءة وفعالية عالية بعيدًا عن الروتين المعتاد وطول مدة الإجراءات، وذلك يظهر من خلال سعي الوزارة ومكاتب التعليم إلى تنفيذ قرار مجلس الوزراء رقم (80) الصادر بتاريخ ٢٦/٢/١٤٢٨ هـ.
التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

والذي يقضي بتطبيق نظام التعاملات الإلكترونية، والذي تم تعميمه على جميع إدارات التعليم بالملكة العربية السعودية مع بداية العام الدراسي ١٤٣٢ هـ بعد نجاح تطبيقه في سبعة عشر إدارة تعليمية، حيث تم اعتبار مشروع قائم على أحدث التقنيات في إدارة ومعالجة قواعد البيانات، و مجالات أنظمة التبادل المعلومات (وزارة التعليم، الموقع الإلكتروني ٢٠١٨).

ويعد التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة للكافة المؤسسات التربوية التي تسعى إلى تطوير وتحسين خدماتها، وتسهيل وصولها للمستفيدين، والتحول الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة التعليمية بل هو برنامج شامل كامل يمس المؤسسة ويمس طريقة وأسلوب عملها داخلياً بشكل رئيسي وخارجي، وأيضًا من خلال تقديم الخدمات للجمهور المستهدف لجعل الخدمات تتم بشكل أسهل وأسرع (أبو عبادة وعابية، ٢٠٢١).

وهو ما أشار إليه برنجولفسن وهيلت (Brynjolfsson & Hitt، ٢٠٠٢) أن التحول الرقمي وما يتعلق به من وسائل وأدوات تساعد بشكل كبير في تحقيق الأهداف، والتغلب على الكثير من الصعوبات والمعوقات.

وذلك يمثل التحول الرقمي ضرورة لا غنى عنها لمواجهة الثورة المعرفية، وللتواصل عبر الأروقة المعرفية الإلكترونية في سياق التفاعل العالمي، وما يترتب على ذلك من توفير الوقت وتفاهم الجهد واختزال المهام؛ وتنتهي بذلك تم إنشاء وحدة التحول الرقمي في الوزارة، على أن تكون الوحدة مرتبطة إدارياً ومالياً وتنظيمياً بوكيل وزارة التعليم بدين، لتقوم الوحدة بعدد من المهام من شأنها أن تسهم في دعم توجهات الوزارة المستقبلية المنسجمة مع رؤية ٢٠٣٠، وما حملته من تأكيد على أهمية التقنية ودورها في النهوض بمختلف القطاعات الحيوية في المملكة العربية السعودية (الغبيري، ٢٠١١).

ونظراً لكون مكتب التعليم مكلفة بتسيير العمل التعليمي والتربيوي والإداري في جميع القطاعات التابعة لها، ورفع على مساعدتها العبء الأكبر في توجيه وإدارة العمليات لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، وهذا يتطلب معرفة واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينته الرياض.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

على الرغم من الجهود المبذولة والميزانيات الضخمة المرشودة لقطاع التعليم في المملكة؛ إلا أن هناك بطأ في التحول الرقمي بمكاتب التعليم، حيث أن المكاتب لم تفعل استخدام التقنيات بالشكل المطلوب، بالإضافة إلى عدم فاعلية التواصل الإلكتروني بين المكاتب التعليمية وإدارات المدارس (الحبيشي، ٢٠١٨)، وبناءً على ما سبق من أهمية التحول الرقمي في تحصين الخدمات في مكاتب التعليم، وفي ضوء توافرات بعض الدراسات السابقة التي دعت إلى تطوير مكاتب التعليم، مثل دراسة آل محبة (٢٠١٤)، ودراسة الحمل (٢٠١٧)، والبحث عن طرق تستفيد من مزايا التكنولوجيا وتطبيقاتها، فإن الدراسة الحالية
تتخذ طريقاً لعرفة واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات.

لذلك تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:
1) ما واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات؟
2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، والدورات التدريبية في الإدارة الرقمية، وعدد سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:
1. التعرف على واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات.
2. التعرف على الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض تعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي، والدورات التدريبية في الإدارة الرقمية، وعدد سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. استمتدت الدراسة أهميتها من ندرة الأبحاث والدراسات - حسب علم الباحثات - التي تناولت التحول الرقمي في وزارة التعليم.
2. تأتي هذه الدراسة مُواكبة للتوجه العالمي في التحول الرقمي للمؤسسات، والاستخدام المكثيف لتكنيولوجيا المعلومات والاتصالات.
3. أهمية النتائج المُختارة كنية الدراسة وهي فئة المشرفات التربويات اللاتي يقع على عاتقهن العبء الأكبر في قيادة العملية التعليمية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: إن نتائج هذه الدراسة قد تفيد كلاً من:

1. متخذي القرار بوزارة التعليم عن طريق تسييل الضوء على واقع التحول الرقمي ومتطلباته لتطوير المؤسسات التعليمية، والوقوف على المعوقات والتحديات التي تقف في وجه التحول الرقمي في مكاتب التعليم، واتخاذ القرارات والخطوات الهايدة بشأن ذلك.

2. مصممي برامج تدريب عموماً في مراكز التدريب والجامعات والكليات المتخصصة بالأخذ باهمية التحول الرقمي في البرامج التدريبية لتطوير العملية التعليمية.
التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

3. الباحثين عمومًا في إجراء مزيدًا من الدراسات حول أهمية التحول الرقمي في مناطق مختلفة من المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات، من حيث مستوى ثقافة التحول الرقمي، مستوى توفر القوى البشرية القادرة على التعامل مع تكنولوجيا التحول الرقمي، مستوى إدارة وتمويل التحول الرقمي، مستوى استخدام التقنية للتحول الرقمي، ومستوى توفر الأساليب والإجراءات الأمنية لحماية المعلومات والبيانات.

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على المشرفات التربويات بمكاتب التعليم بالرياض.

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الأول للعام الدراسي 1442-1443 هـ.

مصطلحات الدراسة: تضمنت الدراسة مجموعة من المفاهيم والمصطلحات التي تحتاج إلى تعريف، وهي:

التحول الرقمي: عرفه المهندس (2011، 24) التحول الرقمي بأنه: "إحداث تغييرات في كيفية إدراك وتفكير وتصرفات الأفراد في العمل، والسعى إلى تحسين بنية العمل، من خلال التركيز على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالإضافة إلى تغيير الافتراضات التنظيمية حول الوظائف الإدارية في الإدارات التعليمية، بحيث تتضمن فلسفة الإدارة وقيمها والهيكل التنظيمي، والترتيبات التنظيمية التي تشكل سلوك العاملين بما يتفق مع طبيعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ويُعرف إجرائياً بأنه: الانتقال من نظام تقليدي إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل، في ضوء مجموعة من المتطلبات المتطلبة في نشر ثقافة التحول الرقمي، وتمويل التحول الرقمي بالإضافة إلى المتطلبات البشرية والتقنية، والأمنية.

مكاتب التعليم: هي مكاتب تُمثل وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، تقوم بخدمة المنتفعين من خدمات الوزارة، وتُسهل المهمات التعليمية أمام الطلبة والمعلمين (الحربي، 2018).

الإطار النظري والدراسات السابقة: فيما يلي عرضًا لأدبيات الدراسة الذي يتكون من الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بهذا الموضوع.

التحول الرقمي:
يتناول هذا الجزء تعريف التحول الرقمي، وأهميته، وأهدافه، ووظيفته، ومعوقاته.

مفهوم التحول الرقمي:

يُعرف التحول الرقمي بأنه إحداث تغييرات في كيفية إدراك وتفكر وتصورات الأفراد في العمل، والسعى إلى تحسين بيئة العمل من خلال التركيز على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالإضافة إلى تغيير الاتجاهات التنشيطية حول الوظائف الإدارية في الإدارة التعليمية، حيث تتضمن فلسفة الوزارة وقيمة الهيكل التنظيمي، والترابط التنظيمي التي تشكِّل سلوك العاملين بما يتفق وطبيعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (المهدي، 2011). كما أشارت دراسة تيري (2009) إلى أن كلمة التحول الرقمي تعني استخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغذية الجذري في العمليات المؤسسية.

أهمية التحول الرقمي:

تعتبر أهمية التحول الرقمي في قدرته على الإسهام في حل مشاكل الإنسان من ناحية وفي تفعيل التنمية وتعزيز استدامتها من ناحية ثانية ويشمل ذلك جوانب اقتصادية واجتماعية وبيئية، وثقافية أيضًا: وتأتي التقنية لتكوين عمالًا مساعداً ومحفزاً في كل هذه الجوانب. ويسهم التحول الرقمي في تحسين تجربة العمل والمرونة والإبداع من البداية إلى النهاية. إلى جانب تطوير مصادر جديدة للإدارات والنظم البيانية التي تدعمها المعلومات مما يؤدي إلى تحولات في نموذج الأعمال (إبراهيم، 2019)، وهذا ما أشارت إليه دراسة البلوشي والهاريسي والعوفي (2020) إلى أهمية التحول الرقمي للمؤسسات الحكومية بشكل عام.

أهداف التحول الرقمي:

يأتي التحول الرقمي بوصفه أسلوب عمل لإدارة الأعمال电子ياً، ولذلك فهو يهدف إلى توفير منظومة عمل متكملة بما يحقق الاستغلال الأمثل لموارد المؤسسة، وذلك من خلال التخلص من وحدة البيروقراطية وخفض الخسائر الكثيرة التي تضرر المؤسسات الحكومية إلى العمل بها، أيضاً جعل الإجراءات داخل المؤسسات أبسط وأقل جهدًا وتعقيدًا، ترشيد الوقت المضي في إدارة المعاملات الإدارية، واستثمار الوقت في تطوير خدمات الإدارية، وتنفيذ مشروعات إدارية من شأنها تقديم المزيد من الخدمات وتجويع الخدمات المقدمة، بهدف ضمان دقة المعاملات الإدارية والرسائل من الأخطاء التي يمكن أن تقع في ظل الأنظمة التقليدية بفعل ثبات أداء النظام الرقمي وكفاءة نظام الحفظ فيه، وكذلك وضع وضوح العمليات الإدارية داخل المؤسسة (الحصانات، 2011).

التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

في أسرع وقت، والخروج برؤية استراتيجية واضحة من أجل انطلاق بخطى ثابتة نحو تطبيق الإدارة الرقمية، وإلغاء نظام الأرشيف التقليدي واستبداله بنظام أرشيف إلكتروني مع ما يحمله من مرونة في التعامل مع الوثائق والمقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة بسرعة ونشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت ممكن والاستجابة منها في أي وقت كان.

والطريقة روى عبد البديع (2015) أن التحول الرقمي نجحتطبيق الإدارة الإلكترونية هدف استراتيجي ليس على مستوى الفرد، فقط وإنما على مستوى المؤسسة ككل.

وظائف التحول الرقمي:

1- التخطيط الرقمي: تبتنية للتغييرات الهائلة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والتنافسية العالمية أصبح التخطيط يتم بطريقة أكثر فعالية، وقادر على ماكثكة مختلفة المستندات والتطبيقات عبر اعتماد المزايا الرقمية، وأصبح يعرف ب "الخطاب الرقمي" الذي يعني تحديد ما يراد عمله فيهما ومستقبله باعتماد تقنيات معلومات هائل من داخل المؤسسة وخارجها، وتعمل مشترك بين القائمة والقاعدية والإفادة من الشبكة الإلكترونية لمواجهة متطلبات الأسواق المتغيرة وتحاجات الزبائن وتفضيلاتهم المحتملة وفقًا لخطط طويلة الأمد ذات مرونة عالية وتجزئة واضحة لخطط أمتية وقصيرة الأمد.

2- التنظيم الرقمي: يعد التنظيم الرقمي الإطار العام لتوزيع واسع للمؤسسات والواجبات، والعلاقات الورقيات الشبكية التي يحقق التنسيق الالكتروني في المؤسسة من أجل إنجاز الهدف المشترك لهذا التنظيم، فهو وجود الإنترنت يتم التحول من التركيز على الهايكل والمخاطر الورقية التقليدية لمكنان العمل، إلى التركيز على الهدف العام، وبعد الهيكل التنظيمي الرقمي أحد أهداف متطلبات التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الرقمية (كورت رسل، وسليمان، 2015).

3- التوجيه الرقمي: يعتمد التوجيه الرقمي في المؤسسات على قيادات قادرة على التعامل الفعال بطريقة رقمية مع الآخرين، والقدرة على تحفيزهم وتعاونهم لإنجاز الأعمال المطلوبة، كما يعتمد التطبيق...
الكفاءة التوجيهي الرقمي: استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية المتقدمة كشبكة الإنترنت (المحاضر، 2016).

4- الرقابة الرقمية: هناك العديد من المزایا للرقابة الرقمية، ومنها: أنها تحقق الرقابة المستمرة بدلاً من الرقابة الدورية، وتحقيق الرقابة بالوقت الحقيقي بدلاً من الرقابة القائمة على الماضي، فهي تحقق الرقابة اللحظية بدلاً من الرقابة بالمقارنة (العازج، 2011).

 مما سبق يمكن القول أن وظائف التحول الرقمي تساهم في إحداث تغييرات مؤثرة في بيئة عمل مكاتب التعليم، فتقللها من إدارة النشاط المادي إلى إدارة النشاط الافتراضي، وتحقيق نقل في الإدارة تتحولها من الإدارة وجهها لوجه إلى الإدارة عن بعد ومتابعة سير العمل والرقابة المستدامة، كما أنها تحقق الانتقال من التنظيم الهرمي القائم على سلسلة الأوامر إلى التنظيم السيكلي، وهذا التغييرات تدورها تحقق المرونة في العمل مما يتوافق مع الاتجاهات الإدارية الحديثة.

معوقات التحول الرقمي:

من الممكن أن يتعثر تطبيق أي مفهوم من المفاهيم الإدارية داخل المنظمات وذلك نتيجة لوجود إشكالات متعددة تتحكم دون تطبيقه، والتحول الرقمي كمفهوم إداري يواجه العديد من المعوقات والمشكلات التي تعرقل نجاحه، ويمكن تصنيفها إلى: معوقات بشرية مثل ضعف ثقافة الحاسوب عند بعض الاداريين وخاصة في القيادة العليا، إضافة إلى عدم توفير القوى البشرية المؤهلة والملممة بالمهارات الأساسية لشغل الوظائف القاتمة على استخدام الحاسوب والانترنت في بعض المجتمعات، وعدم كفاية برامج التدريب اللازمة على الأجهزة الرقمية، وقلة النوعي التعليمي بتكنيكية المعلومات على المستوى الاجتماعي والتنظيمي (الهوش، 2018). حيث جاءت المعوقات المالية في المرتبة الأولى بدرجة مواجهة كبيرة تلاها المعوقات البشرية وأخيرا التنظيمية في دراسة (المعاينة، 2017) وأشار (البشرى، 201430 إلى أن المعوقات البشرية جاءت بدرجة كبيرة ومن أهمها خوف الإدارات من فقدان مراكزهم الوظيفية.

كما سلط الحسن (2011) الضوء على عدد من معوقات إدارة، منها ضعف التخطيط والتنسيق من قبل الإدارة العليا لإنجاز التحول الرقمي، سواء من جانب تحديد الوقت الملائم لهذه التنفيذ، أو استثمار بعض القيادات بضرورة متابعة خطوات مشروع التحول ومراقبة تطوراته، وسيطرة المفاهيم التقليدية البيروقراطية على أوجه العمل الإداري في المؤسسة وعدم التمكن من تجاوزها أو الحد من تأثيرها. وبالمقابل أكدت دراسة (الحكيم، 2017) على عدد من المعوقات الإدارية
للتحول الرقمي منها: عدم اهتمام المسؤولين في الإدارة العليا بتطبيق الأنظمة الإدارية الإلكترونية داخل إدارات التعليم.
أما المعيقات المالية التي تحول دون تعميم ممارسات التقنية على الإدارات، أو تؤخر تنفيذ هذا المشروع التقني المعلومي، فتمثل في قلة الموارد المالية اللازمة لتوفر البنية التحتية للإدارات الرقمية، وعدم وجود مخصصات مالية كافية لتدريب العاملين في مجالات نظام المعلومات، وارتكاب تكاليف خدمة الصيانة لأجهزة الحواسيب وشبكاتها (الحسنات، 2011).
من خلال استعراض الدراسات السابقة يتتبين أهمية التحول الرقمي في القطاع التعليمي، وخاصة في الجامعات والمدارس، ولقية الدراسات التي تناولت التحول الرقمي في إدارات التعليم، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات.
منهجية الدراسة وإجراءاتها
فيما يلي الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من حيث منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، والأداة المستخدمة في الدراسة ومرحلتها بنائها، وتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.
مجتمع الدراسة: تكونت مجتمع الدراسة من جميع المشرفات التربويات بمدينة الرياض والبالغ عدده، 504 مشرف، موزعين على ثمان مكاتبة هي (البيضاء، جنوب، الحرس، الروابي، الشمال، غرب، النهضة، وسط) كما ورد في الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم (وزارة التعليم، 2018).
عينية الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 218 مشرف من المشرفات التربويات بمدينة الرياض، تم اختيارهم بطريقة العشوائية المتزنة، وفق معادلة روبرت - مايسون، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيراتها.
جدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقًاً لخصائصهم الوظيفية

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغيرات الدراسة</th>
<th>النسبة المئوية</th>
<th>المعدل</th>
<th>المؤهل العلمي</th>
<th>الدورات التدريبية في الإدارة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بكالوريوس</td>
<td>55.50%</td>
<td>121</td>
<td>ماجستير</td>
<td>لا يوجد</td>
</tr>
<tr>
<td>ماجستير</td>
<td>35.78%</td>
<td>78</td>
<td>دكتوراه</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دكتوراه</td>
<td>8.72%</td>
<td>19</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>8.72%</td>
<td>19</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
بوشط الجدول (1) أن عدد المشرفات التربويات ذوات المؤهل العلمي (بكالوريوس) كان (121) مشرف بنسبة (65.5%), في حين أن هناك (78) مشرف بنسبة (43.5%) مشرف العلمي (ماجستير)، و هناك (19) مشرف بنسبة (11.8%) حاصلات على ثلاث دورات أكثر في مجال الإدارة الرقمية، في حين أن هناك (64) مشرف بنسبة (43.5%) لم يحصل على أي دورات تدريبية، كما شارك في الدراسة (100) مشرف بنسبة (67.9%) خبرته (5 سنوات فأكثر) في حين أن هناك (32) مشرف بنسبة (21.5%) خبرته ما بين (5 إلى أقل من 10 سنوات) و هناك (32) مشرف بنسبة (21.5%) خبرته (أقل من 5 سنوات).

أداة الدراسة:
بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبني في الدراسة، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد تم بناء أداة الدراسة بارجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزءين: الجزء الأول: وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية، سنوات الخبرة، أما الجزء الثاني: وهو يتكون من (25) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وهي: مجال مستوى ثقافة التحول الرقمي، و مجال مستوى توفير القوى البشرية القادرة على التعامل مع إستراتيجيات التحول الرقمي، مجال مستوى إدارية وتمويل التحول الرقمي، و مجال مستوى استخدام التقنية للتحول الرقمي، ومجال مستوى توفير الأساليب الإجراءات الأمنية (خدمات الأمن السيبراني) لحماية المعلومات والبيانات.

البحث من صداق الاستبانة، تم عرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (6) محكمين من ذوي الاحترافية والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
التحىل الرقوي في هكاتب التعلين بوذينة الرياض...

<table>
<thead>
<tr>
<th>ميعاد أل نملان وآخرون</th>
<th><strong>82</strong></th>
<th><strong>2</strong></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لع١خ ِىٛٔخ ِٓ (2) ِششفخ،</td>
<td>ٚرُ ؽغبة ِعبًِ الاسرجبؽ ث١شعْٛ ٌّعشفخ اٌظذق</td>
<td>ؽغبة ِعبًِ الاسرجبؽ ث١شعْٛ ٌلاعزجبٔخ ِٓ خلاي ؽغبة ِعبًِ الاسرجبؽ ث١ٓ دسعخ وً فمشح ِٓ فمشاد الاعزجبٔخ</td>
</tr>
<tr>
<td>(2) اٌىٍ١خ ٌىً ِغبي</td>
<td>20</td>
<td>2.949</td>
</tr>
</tbody>
</table>
مصحيح الاستبانة:

تم استخدام التدريج الإحصائي الآتي لتوزيع المتوسطات الحسابية، من خلال حساب المدى الذي يساوي \( (\bar{d} = 4) \)، وتقدم المدى على عدد الفئات (\( n = 0.8 \)), وبذلك تحصل على التدريجات الآتية (عودة، 2007):

من 1.00 - أقل من 1.80: 1.60: موافقة بدرجة قليلة جداً.
من 1.80 - أقل من 2.60: موافقة بدرجة قليلة.
من 2.60 - أقل من 3.40: موافقة بدرجة متوسطة.
من 4.20 - 5.00: موافقة بدرجة عالية جداً.

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدمت المعالجات الإحصائية الآتية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد، وتحليل التباين الثلاثي، واختبار شيفيه.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يلي عرض النتائج لدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض استجابات أفراد الدراسة على قوافل الإجابة: وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو الآتي: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: "ما واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات؟".

للاجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أفراد عينة الدراسة، على مجالات واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (4).

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض. معترفاً حسب المتوسطات الحسابية

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجال</th>
<th>#</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مستوى ثقافة التحول الرقمي</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>مستوى توافر القوى البشرية</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>مستوى تواجد الأساليب والإجراءات الأمنية</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>مستوي الاستخدام التقني للتحول الرقمي</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>مستوى إعادة وتحويل التحول الرقمي</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>المتوسطات كل المجالات</td>
<td>0.54</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ملاحظات:
- المدى يساوي المحور (\( d = 4 \))
- عدد الفئات = 5
- عدد السوائل = 100
تطور القيمة الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

* الدورة العظمى من (5)

* بين الجدول (4) أن مجال مستوى ثقافة التحول الرقمي قد احتل المرتبة الأولى

بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.64)، وجاء مجال مستوى توفر القوى البشرية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.65)، بينما جاء مجال مستوى إدارة وتمويل التحول الرقمي في المرتبة الأخرى بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (0.86)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة ككل (3.12) بانحراف معياري (0.54)، وهو يقابل درجة موافقة متوسطة.

وتعزو الباحثتان سبب حصول مجال مستوى ثقافة التحول الرقمي على المرتبة الأولى يعود إلى انتشار الثقافة الرقمية بشكل واسع بين أفراد المجتمع السعودي، وقد طالت هذه الثقافة مختلف الفئات حتى غير المتعلمة منها، حيث أصبح التحول الرقمي سمة العصر وثقافة المجتمع، حيث ساعدت سهولة استخدام هذه التقنيات وزده ثمانها إلى انتشارها الواسع. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (الحسانات، 2011؛ عبد البديع، 2015).

والثاني أوضحنا أن التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية أصبح هدف استراتيجي على المستوى الفردي وعلى مستوى الإدارات وعلى مستوى العام للمؤسسات ككل. كما اتفقت مع نتيجة دراسة البلوشى والهاريسي العوفي (Al-Balushi, AlHarrasi and Al-Aufi، 2020) والتي أكدت على أهمية التحول الرقمي للمؤسسات الحكومية بشكل عام.

واختلفت مع نتيجة دراسة علي (2014)， التي أكدت على ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومراكز البحوث كهدف محوري للوصول إلى الشمول الرقمي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على مجالات واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: مجال مستوى ثقافة التحول الرقمي:
جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال مستوى ثقافة التحول الرقمي في مكتاب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات

| الفرقة | الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الدرجة العظمى من (5) | الروابط
|--------|----------|------------------|------------------|----------------------|---------------
| 1      | 1        | 0.37             | 3.66             | 5                    | تدرك الإدارة العليا حق المشرفات في التدريب لزيادة قدرتهن على استخدام تكنولوجيا المعلومات
| 2      | 2        | 0.43             | 3.61             | 3                    | تدعم الإدارة العليا برنامج التحول الرقمي
| 3      | 3        | 0.44             | 3.60             | 1                    | يتم بناء شراكات واسعة داخل إدارة التعليم وخارجها لتسهم في نشر ثقافة التحول الرقمي
| 4      | 4        | 0.29             | 1.62             | 6                    | يتم تشجيع مشاركة المشرفات على التعامل مع التحول الرقمي بالتجريب داخل مكتاب التعليم
| 5      | 5        | 0.98             | 0.98             | 4                    | يتم إمداد المشرفات داخل مكتاب التعليم بالدروس والتدريب لتطوير قدراتهن وإعدادهم لتقديم التحول الرقمي
| 6      | 6        | 1.02             | 1.02             | 2                    | يتم تشجيع مشاركة المشرفات على التعامل مع التحول الرقمي بالتجريب داخل مكتاب التعليم

المجال ككل: 3.64

* الدقة التحليلية: 0.64

بين الجدول (5) أن الفرق رقم (5) والتي نصت على "تدرك الإدارة العليا حق المشرفات في التدريب لزيادة قدرتهن على استخدام تكنولوجيا المعلومات" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.64)، وهو يقابل تقييم مقاومة من هيئة تعليمية عالية. وقد يعزى ذلك إلى إدراك الإدارة العليا أن هناك حاجة لتدريب المشرفات على استخدام تكنولوجيا المعلومات لزيادة قدرتهن في تطوير منهج التحول الرقمي لديهن. وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة عبد البديل (2015) أن التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية هدف استراتيجي على مستوى العام للمؤسسة ككل.

ثانياً: مجال مستوى توفر القوى البشرية:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال مستوى توفر القوى البشرية في مكتاب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر...
يوجد مكاتب التعليم مشرفات تعمل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات

1. يتم تحدد الامتيازات التدريبية الحالية والمستقبلية للمشرفات في مجال نظم المعلومات والبرمجيات والعمل عن طريق الإنترنت.
2. يستخدم المشرفات أحدث الأنظمة الصادرة من الجهات العليا لتناسب مع التعليم الرقمي.
3. يتم استقطاب أفضل الكفاءات المؤهلة في مجال نظم المعلومات والبرمجة القادرين على إدارة عمليات التدريب والتغيير في مكاتب التعليم.

المجال ككل

* الدرجة العظمى من (5)

بين الجدول (6) أن الفقرة رقم (1) والتي نصت على "يوجد مكاتب التعليم مشرفات تعمل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" قد أحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.83)، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي كان نصها "يتم تحدد الامتيازات التدريبية الحالية والمستقبلية للمشرفات في مجال نظم المعلومات والبرمجيات والعمل عن طريق الإنترنت" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (0.86)، بينما احتلت الفقرة رقم (3) والتي نصت على "يتم استقطاب أفضل الكفاءات المؤهلة في مجال نظم المعلومات والبرمجية القادرين على إدارة عمليات التدريب والتغيير في مكاتب التعليم" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (1.00)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.38) وانحراف معياري (0.65)، وهو يقابل مواقف بدرجة متوسطة.

وقد يعزى ذلك إلى تعاون المشرفات مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بكفاءة ومهارة عالية، ولكن يبدو أن هناك بعض الامتيازات التدريبية في مجال نظم المعلومات والبرمجيات والعمل عن طريق الإنترنت بحاجة إلى إثراء وتعزيز من خلال استقطاب أفضل الكفاءات المؤهلة في مجال نظم المعلومات والبرمجية القادرين على إدارة عمليات التدريب والتغيير في مكاتب التعليم. وهذا ما أكدته نتائج دراسات كل من (الحسين، 2011، عبد الساتر، 2001)، أن أهمية نشر ثقافة تنظيمية للإدارة الإلكترونية من خلال استقطاب الطاقة البشرية المؤهلة لتدريب جميع العاملين في المؤسسة.

ثالثاً: مجال مستوى استخدام التقنية للتحول الرقمي

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على
مجال مستوى استخدام التقنيات للتحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفترات</th>
<th>المتوسط الانحراف القياسي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2.08</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2.58</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2.92</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4.20</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>4.44</td>
</tr>
</tbody>
</table>

 yourselves

1. توفر دوند مهارة وبيانة ودعمه للтратود والتغيير
2. توفر مستلزمات الدعم المالي لتوفر شبكات الهبي المليون بينها وبين المدارس التابعة لها.
3. توفر المخصصات المالية للانفاذ على تطوير مكاتب التعليم المتعلقة بالتحول الرقمي
4. توفر مكاتب التعليم الحوكز المادية والمعنوية للمشرفات لاستخدامهم التقنيات الحديثة في مجال عملهم.
5. توفر مكاتب التعليم الحوكز المادية والمعنوية للمشرفات لاستخدامهم التقنيات الحديثة في مجال عملهم.

* بين الحدود (7) أن الفقرة رقم (2) والتي نصت على "توجد إدارة مساندة ودعمه لعمليات التطوير والتغيير" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسب (0.5) وانحراف معياري (2.08) وفرت الفرق رقم (4) والتي كان نصها "تقوم مكاتب التعليم الدعم المالي لتوفير شبكات الهبي المليون بينها وبين المدارس التابعة لها" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسب (2.58) وانحراف معياري (1.11)، بينما احتلت الفرقة رقم (1) والتي نصت على "تقوم مكاتب التعليم الحوكز المادية والمعنوية للمشرفات لاستخدامهم التقنيات الحديثة في مجال عملهم" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسب (1.91) وانحراف معياري (1.08)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقييمات أفاد الصناع على هذا المجال ككل (2.58) وانحراف معياري (0.86)، وهو يقاوم تقييم مواجهة درجة متوسطة.

ويمكن إرجاع السبب في ذلك إلى عدم تقديم مكاتب التعليم الحوكز المادية والمعنوية للمشرفات لاستخدامهم التقنيات الحديثة في مجال عملهم، وعدم توفير المخصصات المالية للانفاذ على تطوير مكاتب التعليم المتعلقة بالتحول الرقمي.

حيث أكدت نتائج دراسة (الملاحظة، 2017) أن المعوقات المالية تعيق غالباً عمليات التحول الرقمي.

رابعاً: مجال مستوى إدارة وتمويل التحول الرقمي:
جدول (8) المتغيرات المحسوبة والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال إدارة وتمويل التحول الرقمي في مكتاب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين التربويين

| الفترات | الائتمان الأدبي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان التربوي | الائتمان الاجتماعي | الائتمان الاقتصادي | الائتمان العاطفي | الائتمان الديني | الائتمان الفكري | الائتمان الديمغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرائي
| الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرافي | الائتمان الديموغرائي

* الدقيقة العظمى من (5)

بين الجدول (8) أن الفرق رقم (3) والتي نصف على "تحرص مكاتب التعليم على تفعيل الادلة الارشادية بالابي تطبيق واستخدام الادارة الرقمية" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري (0.96)، وجاءت الفرقة رقم (4) والتي كان نصفها "يتعرف لدى مكاتب التعليم الدعم الفني لاستخدام الأجهزة الالكترونية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (12.31) وانحراف معياري (1.14)، بينما احتلت الفرقة رقم (6) والتي نصف على "تسعى مكاتب التعليم لإيجاد شراكة مجمعية في تمويل تطوير البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (0.89). وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال كل (2.99) وانحراف معياري (0.85)، وهو يقابل تقدير مواجهة من متوسطة. ويمكن عزو ذلك إلى عدم توفر البرمجيات الجيدة باللغة العربية التي تتناسب مع العمل الإداري في مكاتب التعليم، وكذلك تفاعس مكاتب التعليم عن إيجاد شراكات مجتمعية في تمويل وتطوير البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة علي (2014) التي أكدت أن الفجوة الرقمية لدى طلاب وطالبات مرحلة البكالوريوس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تعود لأسباب ضعف البنية التحتية وضعف إدارة التمويل في التحول الرقمي.
لا يوجد نص يمكن قراءته بشكل طبيعي من الصورة المقدمة.
التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

التعليم، وعدم وجود استراتيجية شاملة للحفاظ على أم المعلومات وتضمن التعاون بين جميع المكاتب التعليمية.

وقد اتفقنا هذا النتائج مع ما توصلت إليه دراسة العاجز (2011) أن هناك مؤلفات في تحقيق الرقاقة المستمرة بدلاً من الرقاقة الدورية، وتحقيق الرقاقة بالوقت الحقيقي بدلاً من الرقاقة القائمة على الماضي، فهي تحقيق الرقاقة اللحظية بدلاً من الرقاقة بالتأقير عند استخدام التكنولوجيا الرقمية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالات (p<0.05) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على واقع التحول الرقمي لمكتب التعليم بمدينة الرياض تعزي لمتغيرات: (المؤهل العلمي، والدورات التدريبية في الإدارة الرقمية، وعدد سنوات الخبرة)?

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات واقع التحول الرقمي لمكتب التعليم بمدينة الرياض والاستبانة ككل حسب متغيرات المؤهل العلمي والدورات التدريبية في الإدارة الرقمية، وعدد سنوات الخبرة، حيث كانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول (9) جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض والاستبانة ككل حسب متغيرات المؤهل العلمي والدورات التدريبية في الإدارة الرقمية وعدد سنوات الخبرة

المجالات | توفر الأساليب والإجراءات الأمنية | استخدام التكنولوجيا | إدارة وتمول التحول الرقمي | توفر القوى البشرية | ثقافة التحول الرقمي | العدد | المتغيرات
---|---|---|---|---|---|---|---
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
يتبع من الجدول (6) وجود فروق ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض والاستبانة ككل حسب متغيرات المؤهل العلمي، والدورات التدريبية في الإدارة الرقمية، وعدد سنوات الخبرة. ولمعرفة مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد، والجدول (11) بين ذلك.

جدول (11): نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة على مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض والاستبانة ككل حسب متغيرات المؤهل العلمي والدورات التدريبية في الإدارة الرقمية وعدد سنوات الخبرة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الدلالة</th>
<th>فئة</th>
<th>قيمة متوسط</th>
<th>درجات</th>
<th>مجموع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>*0.011</td>
<td>المؤهل العلمي</td>
<td>16.210</td>
<td>5.317</td>
<td>10.634</td>
</tr>
<tr>
<td>*0.011</td>
<td>تدفق القراءة</td>
<td>14.022</td>
<td>5.006</td>
<td>10.102</td>
</tr>
<tr>
<td>0.041</td>
<td>إدارة وتواصل التحول الرقمي</td>
<td>0.888</td>
<td>0.358</td>
<td>0.716</td>
</tr>
<tr>
<td>*0.011</td>
<td>استخدام التكنولوجيا للتحول الرقمي</td>
<td>13.086</td>
<td>5.771</td>
<td>11.542</td>
</tr>
<tr>
<td>0.032</td>
<td>تواصل الأساليب والإجراءات</td>
<td>1.212</td>
<td>0.366</td>
<td>0.732</td>
</tr>
<tr>
<td>*0.011</td>
<td>الفوج الدورات التدريبية</td>
<td>16.238</td>
<td>5.326</td>
<td>15.978</td>
</tr>
<tr>
<td>*0.011</td>
<td>تدفق القراءة</td>
<td>17.146</td>
<td>6.121</td>
<td>18.363</td>
</tr>
<tr>
<td>0.058</td>
<td>إدارة وتواصل التحول الرقمي</td>
<td>0.638</td>
<td>0.257</td>
<td>0.771</td>
</tr>
<tr>
<td>*0.011</td>
<td>استخدام التكنولوجيا للتحول الرقمي</td>
<td>10.973</td>
<td>4.839</td>
<td>14.517</td>
</tr>
<tr>
<td>0.049</td>
<td>تواصل الأساليب والإجراءات</td>
<td>0.841</td>
<td>0.254</td>
<td>0.762</td>
</tr>
<tr>
<td>0.036</td>
<td>تدفق التحول الرقمي</td>
<td>1.058</td>
<td>0.347</td>
<td>0.694</td>
</tr>
<tr>
<td>0.034</td>
<td>تدفق القراءة</td>
<td>1.162</td>
<td>0.415</td>
<td>0.83</td>
</tr>
<tr>
<td>0.052</td>
<td>إدارة وتواصل التحول الرقمي</td>
<td>0.963</td>
<td>0.388</td>
<td>0.776</td>
</tr>
<tr>
<td>0.033</td>
<td>استخدام التكنولوجيا للتحول الرقمي</td>
<td>0.955</td>
<td>0.421</td>
<td>0.842</td>
</tr>
<tr>
<td>0.028</td>
<td>تواصل الأساليب والإجراءات</td>
<td>1.483</td>
<td>0.448</td>
<td>0.896</td>
</tr>
<tr>
<td>0.028</td>
<td>أكبر نتائج</td>
<td>0.328</td>
<td>0.357</td>
<td>0.688</td>
</tr>
<tr>
<td>0.029</td>
<td>إدارة وتواصل التحول الرقمي</td>
<td>0.357</td>
<td>0.688</td>
<td>0.403</td>
</tr>
<tr>
<td>0.028</td>
<td>استخدام التكنولوجيا للتحول الرقمي</td>
<td>0.441</td>
<td>0.228</td>
<td>0.926</td>
</tr>
<tr>
<td>0.028</td>
<td>تواصل الأساليب والإجراءات</td>
<td>0.302</td>
<td>0.357</td>
<td>0.634</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥0.05)

(*) يبين الجدول (11) بين:

516
التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم ومدن الرياض تتغير متوسط المؤهل العلمي، باستثناء مجال ثقافة التحول الرقمي، ومجال توفر القوى البشرية، ومجال استخدام التقنية للتحول الرقمي. وتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفه (Scheffe) كما هو موضح في جدول (11).

جدول (11): نتائج اختبار شيفه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجال ثقافة التحول الرقمي ومجال توفر القوى البشرية ومجال استخدام التقنية للتحول الرقمي حسب متوسط المؤهل العلمي

<table>
<thead>
<tr>
<th>المجال</th>
<th>الدكتوراه</th>
<th>الماجستير</th>
<th>بكالوريوس</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>المؤهل العلمي</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المجال</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الماجستير</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الميما</td>
<td>3.84</td>
<td>3.42</td>
<td>3.42</td>
</tr>
<tr>
<td>الميما</td>
<td>3.55</td>
<td>3.48</td>
<td>3.24</td>
</tr>
<tr>
<td>الميما</td>
<td>3.32</td>
<td>2.91</td>
<td>2.84</td>
</tr>
<tr>
<td>الميما</td>
<td>0.49</td>
<td>0.7</td>
<td>0.7</td>
</tr>
<tr>
<td>الميما</td>
<td>0.46</td>
<td>0.34</td>
<td>0.34</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α > 0.05)

يبيان الجدول (11) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات ذات المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير) من جهة، ومتوسط تقديرات ذات المؤهل العلمي (دكتوراه) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذات المؤهل العلمي (دكتوراه)، عند مجالات المقارنة.

---

512
وعتزو الباحثين سبب ذلك أن ذوات المؤهل العلمي (دكتوراه) قد درس العديد من المقررات التكنولوجية في درجة الدكتوراه التي تمكنها من سهولة التعامل مع التكنولوجيا الرقمية، والإبداع فيها.

- عدم وجود فروق ذات صلة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض تُعزى لتعزيز عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية، باستثناء مجال ثقافة التحول الرقمي، ومجال توفر القوى البشرية، ومجال استخدام التقنية للتحول الرقمي. وتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) (كما هو موضح في جدول (12)).

جدول (12): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجال ثقافة التحول الرقمي ومجال توفر القوى البشرية ومجال استخدام التقنية للتحول الرقمي حسب تغيير عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية

<table>
<thead>
<tr>
<th>اثنى دورات</th>
<th>دورتان</th>
<th>دورة واحدة</th>
<th>لا يوجد</th>
<th>المتبين</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>3.78</strong></td>
<td>3.46</td>
<td>3.40</td>
<td>3.32</td>
<td><strong>3.78</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| **4.46**   | **0.84** | **0.8**     | **3.22** | **4.46** |
| **0.38**   | **0.06** | **0.06**    | **3.40** | **0.38** |
| **0.32**   | **0.03** | **0.03**    | **3.22** | **0.32** |

| **2.82**   | **2.92** | **2.29**    | **2.20** | **2.82** |
| **2.82**   | **2.92** | **2.29**    | **2.20** | **2.82** |

**ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≥ 0.05)**
التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

بين الجدول (12): أن هناك فروقًا ذات دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات ذوات عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية (لا يوجد، دورة واحدة، دورتان) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوات عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية (ثلاث دورات أو أكثر) من جهة ثانية، وذلك لصالح تقديرات ذوات عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية (ثلاث دورات أو أكثر)، عند مجالات المقارنة.

ويتعزز الباحثين بسبب ذلك إلى أن الدورات التدريبية في مجال الإدارة الرقمية تُعزز كفاءات وقواد التدريبات في مكاتب التعليم لتفعيل وتوظيف التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض في مهماتها الوظيفية.

١- عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع مجالات وافق التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض تُعزى لتغير عدد سنوات الخبرة.

ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن الخبرات في المجال الإشرافي قد لا تمنح الامكانيات أو تُفيد في توظيف التحول الرقمي في مكاتب التعليم؛ وإنما التي قد تُفيد هي الخبرات التكنولوجية الرقمية.

كما يتم إجراء اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات وافق التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغيرات الدراسة، حيث كانت النتائج، كما هو موضح في الجدول (13).

جدول (13): اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات وافق التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغيرات الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الدالة الإحصائية</th>
<th>مجموع المربيات</th>
<th>متوسط المربيات</th>
<th>درجة الحرية</th>
<th>المعدل العلمي</th>
<th>عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية</th>
<th>عدد سنوات الخبرة</th>
<th>الخطأ الإحصائي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><em>٥٠٠٠٠٠٠</em></td>
<td>13.831</td>
<td>3.679</td>
<td>2</td>
<td>7.358</td>
<td>11.148</td>
<td>1.431</td>
<td>0.215</td>
</tr>
<tr>
<td><em>١٠٠٠٠٠٠</em></td>
<td>13.970</td>
<td>3.716</td>
<td>3</td>
<td>11.148</td>
<td>11.148</td>
<td>0.215</td>
<td>0.215</td>
</tr>
<tr>
<td>١٣٧٢</td>
<td>0.808</td>
<td>0.215</td>
<td>10</td>
<td>0.266</td>
<td>55.86</td>
<td>0.215</td>
<td>0.215</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.215</td>
<td>351.47</td>
<td>0.215</td>
<td>0.215</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- ذات دالة إحصائية عند مستوى الدالة (α≥0.05).
- يبين الجدول (13): وجود فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات وافق التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل تُعزى لمتغير المؤهل بين الدالة الإحصائية عند مستوى الدالة (α≥0.05).
الملف العربي للعلوم التربوية والنفسية

الدورة التعليمية في الإدارة الرقمية

<table>
<thead>
<tr>
<th>دورات التعليمية</th>
<th>لا يوجد</th>
<th>يوجد</th>
<th>متوسط</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الدورة الواحدة</td>
<td>2.94</td>
<td>2.99</td>
<td>2.95</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>3.05</td>
<td>3.05</td>
<td>3.05</td>
</tr>
<tr>
<td>ثلاث دورات</td>
<td>3.34</td>
<td>3.34</td>
<td>3.34</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
</tr>
<tr>
<td>2.89</td>
</tr>
<tr>
<td>2.95</td>
</tr>
<tr>
<td>2.94</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (15): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>متوسط</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>2.89</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>2.94</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>3.05</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (14): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>كم هو</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>0.11</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>الثلاث دورات</td>
<td>0.45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (15): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>كم هو</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>0.11</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>الثلاث دورات</td>
<td>0.45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (14): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>كم هو</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>0.11</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>الثلاث دورات</td>
<td>0.45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (15): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>كم هو</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>0.11</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>الثلاث دورات</td>
<td>0.45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (14): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>كم هو</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>0.11</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>الثلاث دورات</td>
<td>0.45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (15): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>كم هو</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>0.11</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>الثلاث دورات</td>
<td>0.45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (14): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>كم هو</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>0.11</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>الثلاث دورات</td>
<td>0.45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| جدول (15): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفرق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة عند مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل حسب متغير عدد الدورات التعليمية في الإدارة الرقمية |

<table>
<thead>
<tr>
<th>عدد الدورات التعليمية</th>
<th>كم هو</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا يوجد</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة واحدة</td>
<td>0.11</td>
</tr>
<tr>
<td>دورتان</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>الثلاث دورات</td>
<td>0.45</td>
</tr>
</tbody>
</table>
التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...

بين الجدول (١٥) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقييمات ذات عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية (لا يوجد، دورة واحدة، دورتان) من جهة، ومتوسط تقييمات ذات عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية (ثلاث دورات فاكر) من جهة ثانية، تعزى لتغير عدد الدورات التدريبية في الإدارة الرقمية (ثلاث دورات فاكر)، عند الأداة ككل.

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقييمات أفراد عينة الدراسة على جميع مجالات واقع التحول الرقمي لمكاتب التعليم بمدينة الرياض ككل تعزى لتغير عدد سنوات الخبرة.

تصويبات الدراية:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها تم تقديم التوصيات الآتية:
  ١. استناداً إلى الكفاءات المؤهلة في مجال نظم المعلومات والبرمجة فإن إدارة متابعة التطوير والتحديث في مكاتب التعليم.
  ٢. توفير المخصوصات المالية للEINVAL على تطوير مكاتب التعليم المتعلقة بالتغلق الرقمي، وذلك من خلال عدد الشركات مع مؤسسات المجتمع المدني والشركات الخاصة من أجل توفير تلك المخصصات.
  ٣. تطوير البنية التحتية التي تتواكب مع التحول الرقمي، من خلال توفير الأجهزة التقنية، وتوفر شبكة إنترنت قوية.
  ٤. توفير برامج الحماية والتي تحد من اختراق أجهزة مكاتب التعليم الحاسوبية، وذلك من خلال توفير استراتيجية للحفاظ على أمن المعلومات وتضمن تحقيق التعاون بين جميع المكاتب.
  ٥. إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم مناطق أخرى ومن وجهات أخرى.

مقترحات الدراية:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها تم تقديم بعض المقترحات لدراسات مستقبلية:
  ١. إجراء دراسة تتناول واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم مناطق أخرى ومن وجهات أخرى.
  ٢. إجراء دراسة تتناول التحديات التي تواجه عملية التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض.
  ٣. إجراء دراسة تتناول مساعدة مهارات مشرفات التربويات في استخدام التقنية للتحول الرقمي في مكاتب التعليم.
  ٤. إجراء دراسة تتناول فعالية برامج التدريبية قائم على التعليم عن بعد في تنمية مهارات المشرفات التربويات في استخدام التقنية للتحول الرقمي.
المراجع

المراجع العربيه:


الحسانات، ساري عوض. (2011). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربيّة والعلم والثقافة، بغامة السياسي، القاهرة.


التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...


عبدالستار، محمد بن سويلم (2011). واقع الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم العام بمحافظة شرورة في ضوء التحول الرقمي. مجلة الآداب والعلوم الإنسانية (4)، 105-98.


علي، أسامة عبد السلام (2013). التحول الرقمي بالجامعات المصرية، دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (23)، 523-531.


المعايدة، عبد العزيز (2015). معاوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان: نموذجاً من وجهة نظر موظف من مديرية العامة لتقنية المعلومات، مجلة العلوم التربية، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، الرياض، (٢)، 23-123.


التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض...