

تقييم أثر التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس
بمؤسسات التعليم العالي - دراسة ميدانية على مستوى جامعة طيبة بالمدينة المنورة

إعداد

سمير أسعد أبو جامل

المملكة العربية السعودية

رسالة مقدمة إلى برنامج الدكتوراة

كجزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراة في الإدارة

العام الجامعي ٢٠٢٦م

١٤٤٧هـ - ١٤٤٨هـ

**Evaluating the Impact of Digital Transformation in
Improving the Creative Performance of Faculty
Members in Higher Education Institutions
"A field Study at the Level of Taibah University in Medina"**

Prpared by
Samir Asaad Abujamel
Kingdom of Saudi Arabia

Dissertation Submitted to a Doctoral Program
As Part of the Requirements for Obtaining a Doctorate in
Management

Academic Year: 2026AD
1447- 1448 AH

(بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ)

(شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ

الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ)

(صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ)

(سورة آل عمران - الآية ١٨)

إهداء

بعد توفيقى من الله، وعونه، ومساعدته لي على القيام بهذا العمل المتواضع في خدمة البحث العلمي.....
أتقدم بإهداء هذا العمل إلى روح (والدي) الغالية رحمها الله، وأسكنها فسيح جناته، فهى من غرست في نفسي القيم والمثل العليا والمبادئ السامية، واحتوتني بحنائها وعطفها، وكانت النور الذي أضاء لي طريقي وسرت على دربي، أسأل الله العظيم أن يتغمدها بواسع رحمته ويجزيها عني خير الجزاء، وأن يسكنها الفردوس الأعلى والنعيم المقيم (اللهم آمين).
كما أهدي هذا العمل إلى وطني الحبيب الذي أعتز وأفخر به، فهو مهد صبايا، ومرتع طفولتي، ومنبع ذكرياتي، ونبراس حياتي، وموطن آبائي وأجدادي، وملاذ أبنائي وأحفادي، فقد ترعرعتُ على أرضه وتحت سمائه، وأكلتُ من خيراته، وشربت من مياهه، وتنفست هوائه، واحتميْتُ في أحضانه، فجدوري راسخة في ترابه، وانتمائي وولائي له لا ينتهي، ولا يفنى أبداً.

شكر وتقدير

أتوجهُ بأسمى آيات الشكر، والتقدير، والاعتراف بالجميل إلى أساتذتي الأفاضل المشرفين على هذا العمل، لما قدموه لي من الدعم والمساندة لإتمام دراستي العلمية، وتذليل كل الصعوبات التي واجهتني أثناء قيامي بهذا العمل، ووقوفهم إلي جانبي بكل مظاهر العون والتواصل والدوق الرفيع، والذي يعجز لساني وكلماتي عن الوفاء بالجميل والتقدير تجاه أساتذتي الكرام، اللهم بارك لنا فيهم، واحفظهم، وارزقهم جزاء ما قدموه لنا من خيرٍ، ومن عطاءٍ علمي متواصل.

كما أتوجه بخالص الشكر، والتقدير، والاعتراف بالجميل إلى (والدي) العزيز، أطال الله عمره، فهو نبض القلب، وميناء الأمان، وسر وجودي في الحياة، وصاحب الفضل بعد الله فيما أصل إليه من درجةٍ علميةٍ، مع إيمانه بالله، وصبره، ودعائه، وحنانه المنقطع النظير، فهو القوة التي أستمد منها عزيمتي وإصراري على النجاح، اللهم بارك لي فيه، واحفظه يارب من كل سوءٍ، جزاء ما قدمه لي من خيرٍ وعطاء.

كما أتوجه بالشكر الموصول إلى إخواني وأخواتي الأعزاء، لدعمهم وحبهم ومساندتهم الدائمة لي، فهم عائلتي الثانية ونصف قلبي الآخر، كما أتوجه بأسمى آيات الشكر والاعتراف بالجميل إلى زوجتي الكريمة، رفيقة دربي، وشريكة حياتي ونجاحي، وبناتي العزيزات قرّة عيني، ومصدر سعادتي، ودافعي للاستمرار، فهن النبع الذي استقي منه الأمل، وهن تكتمل سعادتي وتزدهر حياتي، وبجهن ودعمهن يستمر عطائي، وللأسرة والأهل جميعاً مني كل الشكر على كل جميل قدموه لي، وأكرموني به.

المستخلص:

تدور مشكلة الدراسة حول تقييم أثر تطبيق التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، بالتطبيق على جامعة طيبة في المدينة المنورة، وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠. ويتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في الكشف عن مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، ومعدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي، ومدى تأثيره في مستوى أدائهم الإبداعي، والتحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة. واعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق أداة الاستبيان على عينة متاحة قوامها ٣٤٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة في المدينة المنورة، للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ م. وأسفرت نتائج الدراسة عن زيادة اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وارتفاع معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتلك التطبيقات الرقمية، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متغيري (مدى الاهتمام، معدل الاستخدام)، وبين مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لديهم، وفقاً لاختلاف متطلبات التحول الرقمي (رقمنة الخدمات التعليمية، تطوير البنية التحتية الرقمية، توافر أدوات التعليم الذكي)، لصالح مهارة (الابتكار في التدريس)، وجاءت (التكلفة العالية للتطبيقات الرقمية) كأبرز التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة.

■ الكلمات المفتاحية:

التحول الرقمي - الأداء الإبداعي - أعضاء هيئة التدريس - مؤسسات التعليم العالي - جامعة طيبة

Abstract:

The problem of the study revolves around evaluating the impact of applying digital transformation in improving the creative performance of faculty members in higher education institutions, by applying it to Taibah University in Medina, according to the Kingdom's Vision 2030. The main objective of the study is to reveal the extent of the university's interest in applying digital transformation in the academic work environment, the rate at which faculty members use digital transformation applications, the extent of its impact on the level of their creative performance, and the challenges facing the application of digital transformation in the university's academic work environment. The study relied on the use of the descriptive analytical method, and the questionnaire tool was applied to an available sample of 340 faculty members at Taibah University in Medina, for the academic year 2023–2024 AD. The results of the study resulted in an increase in Taibah University's interest in applying digital transformation in the academic work environment, an increase in the rate of faculty members' use of these digital applications, and the existence of a statistically significant correlation between the two variables (extent of interest, rate of use), and the level of impact of digital transformation applications on the creative performance of faculty members, There were statistically significant differences in their creative performance skills according to the different requirements of digital transformation (digitization of educational services, development of digital infrastructure, availability of smart education tools), in favor of the skill (innovation in teaching), and (the high cost of digital applications) came as the most prominent challenges facing the application of digital transformation in the academic work environment at the university.

– Key Words:

– Digital Transformation – Creative Performance – Faculty Members
– Institutions of Higher Education – Taibah University

فهرس الموضوعات

م	الموضوع	رقم الصفحة
١	■ مقدمة الدراسة	١٤ - ١٣
٢	■ الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	٤٢ - ١٥
	□ مشكلة الدراسة	١٦
	□ تساؤلات الدراسة	١٧
	□ أهمية الدراسة	١٨ - ١٧
	□ أهداف الدراسة	١٨
	□ فروض الدراسة	١٩ - ١٨
	□ مفاهيم الدراسة	٢٠ - ١٩
	□ الدراسات السابقة	٤٢ - ٢١
٣	■ الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	٨٢ - ٤٣
	□ تمهيد	٤٤
	□ <u>المبحث الأول: التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة (رؤية ٢٠٣٠)</u>	٧١ - ٤٥
	- أولاً: ماهية التحول الرقمي	٥٨ - ٤٥
	- ثانياً: آليات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي	٦٣ - ٥٩
	- ثالثاً: برامج التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة	٧١ - ٦٣
	□ <u>المبحث الثاني: الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي</u>	٨١ - ٧٢
	- أولاً: مفهوم الأداء الإبداعي	٧٣ - ٧٢
	- ثانياً: محددات الأداء الإبداعي	٧٩ - ٧٣
	- ثالثاً: مؤشرات قياس الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي	٨٠ - ٧٩
	- رابعاً: دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس	٨١ - ٨٠
	□ خلاصة الفصل	٨٢
٤	■ الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات (المنهجية)	٩٢ - ٨٣
	□ منهج الدراسة	٨٤
	□ مجتمع وعينة الدراسة	٨٦ - ٨٤
	□ مبررات اختيار عينة الدراسة	٨٧
	□ أداة الدراسة	٨٧

٨٩ - ٨٨	□ إجراءات بناء أداة الدراسة	
٩٠ - ٨٩	□ إجراءات الصدق والثبات	
٩١	□ متغيرات الدراسة	
٩١	□ حدود الدراسة	
٩٢	□ أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات	
١٣٣ - ٩٣	■ الفصل الرابع: نتائج الدراسة واختبار الفروض	٥
٩٤	□ تمهيد	
١١٤ - ٩٥	□ أولاً: نتائج تساؤلات الدراسة	
١٣٢ - ١١٤	□ ثانياً : نتائج اختبار الفروض	
١٣٣	□ خلاصة الفصل	
١٤١ - ١٣٤	■ الفصل الخامس: استخلاصات الدراسة	٦
١٣٦ - ١٣٥	□ أولاً: النتائج العامة للدراسة	
١٤١ - ١٣٧	□ ثانياً: نموذج خطة العمل (Action Plan) لتوصيات الدراسة	
١٤١	□ ثالثاً: دراسات وبحوث مقترحة	
١٥٥ - ١٤٢	■ المراجع العلمية	٧
١٥١ - ١٤٣	□ أولاً: المراجع العربية	
١٥٥ - ١٥٢	□ ثانياً: المراجع الأجنبية	
١٦٥ - ١٥٦	■ ملاحق الدراسة	٨
	□ أداة الاستبيان	

فهرس الجداول

م	الجدول	رقم الصفحة
١	جدول رقم (١): عرض الدراسات السابقة والجوانب المرتبطة بها	٢١
٢	جدول رقم (٢): محاور الجودة التعليمية الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في ضوء التحول الرقمي بالمملكة (رؤية ٢٠٣٠)	٦٨
٣	جدول رقم (٣): مؤشرات قياس الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالمملكة	٧٩
٤	جدول رقم (٤): توصيف عينة الدراسة الميدانية	٨٥
٥	جدول رقم (٥): معاملا الصدق والثبات لأداة الدراسة	٩١
٦	جدول رقم (٦): مدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة	٩٦
٧	جدول رقم (٧): أسباب اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي	٩٨
٨	جدول رقم (٨): أهم المبادرات التي قامت بها جامعة طيبة لمواكبة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي	٩٩
٩	جدول رقم (٩): الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول معايير استيفاء الجامعة لمتطلبات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي	١٠١
١٠	جدول رقم (١٠): معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة	١٠٣
١١	جدول رقم (١١): أهم التطبيقات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة	١٠٥
١٢	جدول رقم (١٢): أهم المنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة	١٠٦
١٣	جدول رقم (١٣): المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة	١٠٨
١٤	جدول رقم (١٤): مدى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس	١١٠
١٥	جدول رقم (١٥): التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة	١١١
١٦	جدول رقم (١٦): مقترحات تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة	١١٣
١٧	جدول رقم (١٧): العلاقة بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس	١١٥
١٨	جدول رقم (١٨): معاملا ارتباط بيرسون لقياس قوة وشدة العلاقة بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس	١١٦

١٩	جدول رقم (١٩): العلاقة بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي	١١٧
٢٠	جدول رقم (٢٠): معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة وشدة العلاقة بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة	١١٨
٢١	جدول رقم (٢١): الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى رقمنة الخدمات التعليمية بالجامعة	١١٩
٢٢	جدول رقم (٢٢): الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى تطوير البنية التحتية الرقمية بالجامعة	١٢٢
٢٣	جدول رقم (٢٣): الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية)	١٢٥
٢٤	جدول رقم (٢٤): الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس	١٢٨
٢٥	جدول رقم (٢٥): الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير العمر	١٢٩
٢٦	جدول رقم (٢٦): الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة أو الرتبة العلمية	١٣٠
٢٧	جدول رقم (٢٧): الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة الأكاديمية	١٣١
٢٨	جدول رقم (٢٨): الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير طبيعة الدراسة بالكلية	١٣٢

فهرس الأشكال

م	الشكل البياني	رقم الصفحة
١	شكل رقم (١) : متطلبات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي	٦٢
٢	شكل رقم (٢): مدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي	٩٦
٣	شكل رقم (٣): أسباب اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي	٩٨
٤	شكل رقم (٤): أهم مبادرات التحول الرقمي التي قامت بها جامعة طيبة في بيئة العمل الأكاديمي	١٠٠
٥	شكل رقم (٥) : معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة	١٠٤
٦	شكل رقم (٦) : أهم التطبيقات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة	١٠٥
٧	شكل رقم (٧) : أهم المنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة	١٠٧
٨	شكل رقم (٨) : المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة	١٠٨
٩	شكل رقم (٩) : مدى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس	١١٠
١٠	شكل رقم (١٠) : التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة	١١٢
١١	شكل رقم (١١) : مقترحات تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة	١١٤

مقدمة الدراسة

يُعد التحول الرقمي أحد معالم الثورة التكنولوجية التي شهدها العالم في جميع القطاعات خاصة قطاع التعليم العالي، حيث أدركت الجامعات أهمية تبني التكنولوجيا الحديثة في تعزيز جودة التعليم وتحسين تجربة الطلاب، وتطوير القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس، ومواكبة متطلبات سوق العمل المتغيرة من خلال دمج التكنولوجيا في جميع الأنشطة والخدمات التعليمية، كأنظمة إدارة التعلم الإلكتروني وتوفير المحتوى التعليمي الرقمي وتوظيف تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز وأنظمة تحليلات البيانات لتحسين عملية صنع القرار، علاوةً على استخدام المنصات الإلكترونية للتسجيل والتعلم والتواصل وأدوات التقييم الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي للتفاعل مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والمجتمع (جمال، ٢٠٢١).

وقد سعت الجامعات السعودية إلى تطبيق التحول الرقمي انطلاقاً من رؤية المملكة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى تحسين جودة التعليم العالي وتقديم تجارب تعليمية أكثر تفاعلية وجاذبية للطلاب وتعزيز التعاون والتواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز كفاءة العمليات داخل الجامعات وأتمتة العديد من المهام الإدارية مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد وخفض التكاليف وزيادة فرص الحصول على التعليم، وتطوير المهارات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب وتحسين سمعة الجامعات (وزارة التعليم السعودية، ٢٠٢٥).

وتُمثل جامعة طيبة إحدى الجامعات الحكومية السعودية التي تأسست عام ٢٠٠٣م، وتقع في المدينة المنورة وتتميز بدورها الرائد في قطاع التعليم العالي بالمملكة وتركيزها على الاستدامة والابتكار، واستقطابها للطلاب من مختلف أنحاء العالم وسعيها لتطوير البرامج التعليمية وتحسين بيئة العمل الأكاديمي خاصة في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة، والذي أحدث تغييرات جذرية في طريقة عمل الجامعات مما دفع القائمون عليها إلى إطلاق العديد من المبادرات التي تهدف إلى الانتقال من النموذج التقليدي للتعليم إلى النموذج المحدث، والذي يجمع بين التعليم التقليدي في قاعات المحاضرات والتعليم عبر الإنترنت مما يُتيح للطلاب المزيد من المرونة والتفاعلية أثناء عملية التعلم، ومن أبرز المبادرات التي أطلقتها الجامعة في هذا الشأن: مبادرة (ريادة طيبة) لتحسين ترتيب الجامعة بالتصنيفات الدولية، ومبادرة (طيبة تك) لتطوير منظومة التحول الرقمي، ومبادرة (درع طيبة) لتفعيل منظومة المخاطر واستمرارية الأعمال، ومبادرة (مؤسسي) لتطوير التنظيم والحوكمة المؤسسية، ومبادرة (كوادر طيبة) لتنمية منظومة الموارد البشرية، كما أنشأت

الجامعة مركزاً للتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ للتميز في الأداء الحكومي، وتبادل البيانات وتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس والطلاب (مجلس شؤون الجامعات السعودي، ٢٠٢٥).

ويأتي تحسين الأداء الإبداعي على رأس اهتمامات القائمين على مؤسسات التعليم العالي في المملكة خاصة جامعة طيبة، وذلك بهدف إضافة أفكارٍ جديدةٍ ومبتكرةٍ إلى عملية التعلم وزيادة القدرة على تكوين فرق العمل واتخاذ القرارات الصحيحة، والبعد عن المهام والأدوار التقليدية لمختلف أطراف العملية التعليمية بالجامعة خاصة أعضاء هيئة التدريس، كونهم حجر الزاوية في نقل المعرفة وتوفير بيئاتٍ داعمةٍ للتعلم وتشجيع الابتكار وتطوير المناهج الدراسية وربطها بالحياة العملية والإشراف على الطلاب ودعمهم وتنمية مهاراتهم الفكرية والشخصية وزيادة قدرتهم على إيجاد حلولٍ جديدةٍ ومبتكرةٍ للمشكلات، حيث يقوم الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس على مؤشرات جودة التدريس واستراتيجياته المبتكرة والتطوير المهني المستمر الذي يقوم على استخدام تقنيات التعلم التعاوني، وتشجيع الطلاب على التفكير النقدي والإبداعي وطرح الأسئلة والأفكار الجديدة، علاوةً على المساهمة في خدمة المجتمع وزيادة الإنتاج البحثي والانفتاح على التعاون العلمي والتكنولوجي مع جامعاتٍ ومراكزٍ بحثيةٍ دوليةٍ لتبادل الخبرات والمعرفة، مما ينعكس على سمعة الجامعة ومكانتها العلمية بشكلٍ مباشرٍ (القحطاني، ٢٠٢١).

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

- مشكلة الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- فروض الدراسة
- مفاهيم الدراسة
- الدراسات السابقة

■ مشكلة الدراسة:

مع اهتمام مؤسسات التعليم العالي في المملكة بمواكبة التطور التكنولوجي الذي ساد العالم مؤخراً، والاتجاه نحو الرقمنة في خدمة العملية التعليمية وتطوير القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس، تحقيقاً لرؤية المملكة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، فقد سعى القائمون عليها إلى إطلاق العديد من المبادرات التي من شأنها الوفاء بمتطلبات التحول الرقمي بالجامعات، وذلك من خلال تطوير بنيتها التحتية التكنولوجية، وتدريب الكوادر الأكاديمية والإدارية، وتحديث المناهج وفق تقنيات التعلم الرقمي، وتعزيز جودة التعليم، وتوسيع نطاق الوصول إليه، وتقديم تجربة أفضل للطلاب، بجانب إنشاء شبكات اتصال قوية، وتوفير منصات تعليمية رقمية، وتدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا الحديثة، وتطوير أساليب جديدة للتعليم والبحث العلمي، مما انعكس على طبيعة السياسات والخطط التعليمية التي تتبناها الجامعة في العصر الرقمي، واختلفت معها المسؤوليات والأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة نظرتهم ورؤيتهم للعمل الأكاديمي، والتي تقوم على تبني استراتيجيات حديثة وتقديم مناهج عصرية تتلاءم مع مستويات الطلاب، وتكوين فرق العمل، والتخطيط الجيد للبرامج التعليمية، وحسن التعامل مع النظم الإلكترونية وتوظيفها في اتخاذ القرارات الصحيحة، وابتكار حلول جديدة للمشكلات (الفهد، بغدادي، ٢٠٢٤). وفي ضوء التقدم الملحوظ الذي أحرزته جامعة طيبة في تطبيق التحول الرقمي، مدعوماً بالاستراتيجيات الوطنية والجهود المبذولة لتعزيز التقنيات التعليمية بالجامعة، وزيادة اعتمادها على المنصات الرقمية في خدمة العملية التعليمية (وكالة الأنباء السعودية، ٢٠٢٥)، ومع ملاحظة الباحث لقلة الدراسات التي تناولت الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء التحول الرقمي، وتركيزها على الأداء الأكاديمي بمسؤولياته التقليدية، فقد جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على واقع التحول الرقمي بجامعة طيبة، ومدى استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقاته في بيئة العمل الأكاديمي، وأثر تطبيق التحول الرقمي في مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك على مستوى جودة التدريس، والتطوير المهني المستمر، والمساهمة في خدمة المجتمع، والإنتاج البحثي، ومن هنا يتم وضع التساؤل الرئيسي للدراسة وهو:

ما أثر تطبيق التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في المملكة، بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة؟

■ تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- ما مدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
- ٢- كيف تعددت المبادرات التي قامت بها جامعة طيبة لمواكبة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي؟
- ٣- إلى أى مدى استوفت الجامعة متطلبات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي؟
- ٤- ما معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة؟
- ٥- ما التطبيقات والمنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة؟
- ٦- كيف تنوعت المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة؟
- ٧- ما (مستوى، مهارات) الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس من منظور التحول الرقمي بالجامعة؟
- ٨- ما التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟

■ أهمية الدراسة:

أ- الأهمية النظرية:

- ١- الجدة أو الحداثة، حيث يمثل التحول الرقمي تقنيات حديثة استحوذت على اهتمام مؤسسات التعليم العالي المختلفة، بما تحمله من أدوات وفرص مختلفة للتعلم.
- ٢- قلة الدراسات التي تتناول تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ظل التحول الرقمي، وتركيزها على الأداء الأكاديمي بأدواره ومسؤولياته المعتادة.
- ٣- الوقوف على الأوضاع الراهنة لعملية التحول الرقمي وتطبيقه داخل مؤسسات التعليم العالي، وما يرتبط به من تخطيط وممارسات تعليمية.

ب- الأهمية التطبيقية:

- ١- ارتباط سياسات وبرامج التحول الرقمي في الجامعات بتحقيق رؤية المملكة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠

٢- الدور المحوري لأعضاء هيئة التدريس في خدمة التعليم والبحث العلمي في المجتمع، وتحقيق رؤية الجامعة وأهدافها خاصةً جامعة طيبة، والتي تُعد مركزاً للتميز الأكاديمي، والبحث، والابتكار في قلب المدينة المنورة.

٣- وضع مقترحات يُمكن للقائمين على مؤسسات التعليم العالي الرجوع إليها في تحسين مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، في ضوء التحول الرقمي.

■ أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في تقييم أثر التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في المملكة، بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وتنبثق من هذا الهدف الرئيس عدة أهداف فرعية هي:

١- الكشف عن مدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٢- التعرف على أهم المبادرات التي قامت بها جامعة طيبة لمواكبة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي.

٣- عرض متطلبات التحول الرقمي التي استوفتها الجامعة في بيئة العمل الأكاديمي.

٤- التعرف على معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة.

٥- رصد أهم التطبيقات والمنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة.

٦- إبراز المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة.

٧- قياس (مستوى، مهارات) الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس من منظور التحول الرقمي بالجامعة.

٨- معرفة التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

■ فروض الدراسة:

تسعى الدراسة إلى اختبار صحة الفروض الآتية:

١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء

الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس

٢- توجد علاقةً ارتباطية دالة إحصائية بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لاختلاف متطلبات التحول الرقمي بالجامعة، وتنبثق من هذا الفرض الرئيس عدة أهداف فرعية هي:

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى رقمنة الخدمات التعليمية بالجامعة

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى تطوير البنية التحتية الرقمية بالجامعة

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية) بالجامعة

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية

■ مفاهيم الدراسة:

١- التحول الرقمي:

أ- التعريف النظري:

يُعرّف التحول الرقمي بأنه: "دمج التكنولوجيا الحديثة في جميع مجالات العمل، بما ينعكس على طريقة تقديم القيمة والخدمة، ويؤدي إلى زيادة الكفاءة المهنية وتطوير القدرات الإبداعية" (البلقاسي، ٢٠٢٥).

كما يُقصد بالتحول الرقمي: "عملية حتمية لتطوير الأداء المستمر للمؤسسات، وإحداث التغيير في القيادة والتفكير الاستراتيجي، وتشجيع الابتكار ونماذج الأعمال الجديدة، بما في ذلك رقمنة الأصول وزيادة استخدام التكنولوجيا، بهدف تحسين تجربة الموظفين، والجمهور، وأصحاب المصلحة" (مظهر، ٢٠٢٤).

والتحول الرقمي أيضاً هو: "مبادرة استراتيجية للأعمال، يتم بمقتضاها دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع أنشطة المؤسسة، ويقوم على تحديث عمليات التشغيل والبنية التكنولوجية للمؤسسات، لدعم عمليات الابتكار الموجهة لتلبية

احتياجات العملاء" (Tathavadekar, 2025).

ب- التعريف الإجرائي:

يضع الباحث تعريفاً إجرائياً للتحوّل الرقمي بأنه: عملية توظيف التكنولوجيا الحديثة في تحسين العمل الأكاديمي بالجامعة، وذلك من خلال استخدام الأجهزة الذكية، والمنصات التعليمية، والتعلّم عن بُعد، والواقع الافتراضي، بهدف تحسين القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس، وإنشاء بيئات تعليمية أكثر فاعليّة وجاذبية.

٢- الأداء الإبداعي:

أ- التعريف النظري:

يُعرّف الأداء الإبداعي بأنه: " القدرة على إنتاج أعمالٍ جديدة، والخروج عن التفكير النمطي، وابتكار أفضل الحلول والبدائل للمشكلات" (البارودي، ٢٠١٥).

وهناك من عرّف الأداء الإبداعي بأنه: "اكتساب معرفة جديدة للأشياء، وتحويل الأفكار الجديدة إلى حقائق تُمارس على أرض الواقع، سواء في أداء المهام، أو تكوين فرق العمل، أو التخطيط الجيد لحل المشكلات" (الجبالي، ٢٠١٦). كما يُقصد بالأداء الإبداعي: "استخدام الخيال في إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، وإقامة الروابط بين الأشياء، والنظر إلى العالم بطريقة مختلفة، بهدف تحويل الخيال إلى واقع ملموس، وحل المشكلات بشكلٍ فعال (Virga, 2025) .

ب- التعريف الإجرائي:

يقوم الباحث بتعريف الأداء الإبداعي إجرائياً بأنه: المؤشرات، أو المعايير التي يتم بمقتضاها الحكم على مستوى الكفاءة أو القدرات الإبداعية الواجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، خاصةً في ظل التحوّل الرقمي الذي تشهده المملكة، وذلك على مستوى جودة التدريس، والتطوير المهني المستمر، والمساهمة في خدمة المجتمع، والإنتاج البحثي.

٣- مؤسسات التعليم العالي:

أ- التعريف النظري:

تُعرّف مؤسسات التعليم العالي بأنها: "جهات قائمة على تقديم الخدمات التعليمية للطلاب، وتشمل: الجامعات الحكومية والخاصة والأهلية والتكنولوجية، علاوةً على الأكاديميات الحكومية، والمعاهد العليا، والكليات والمعاهد المتخصصة في مجالاتٍ مختلفة مثل: الهندسة، والعلوم، والطب، والآداب، وغيرها" (نصار، ٢٠١٥).

ب- التعريف الإجرائي:

ينطلق الباحث من هذا المفهوم في التطبيق على عينةٍ من الجامعات السعودية التي تقدم خدماتها التعليمية للطلاب في المدينة المنورة، وهي جامعة طيبة.

■ الدراسات السابقة:

قام الباحث بعرض الدراسات السابقة تبعاً لمتغيرات الدراسة، مع التركيز على الدراسات التي استهدفت قطاع التعليم العالي، وتمّ تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا في مختلف الدول، وقد تمّ تحديث الدراسات وعرضها وفق التسلسل الزمني للدراسة من الأقدم إلى الأحدث كالتالي:

جدول رقم (١): عرض الدراسات السابقة والجوانب المرتبطة بها

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١	(الفيلكاوي، دخيل، ٢٠١٧)	فاعلية استخدام أعضاء هيئة التدريس للوسائط المتعددة في التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت	الكشف عن مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس للوسائط المتعددة، ومدى فاعليتها في تحسين مستوى التعليم الجامعي والكفاءة الأكاديمية لأساتذة الجامعات، وذلك من وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية	المنهج الوصفي المسحي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٣٩٥ مفردة من طلبة كلية التربية الأساسية التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت	زيادة الاهتمام الجامعي باستخدام تقنيات الوسائط المتعددة (النصوص والأصوات والصور والفيديو والرسوم المتحركة)، وزيادة فاعليتها في تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على تقديم تعليم جيد ومبتكر، وذلك من وجهة نظر الطلاب، فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلاب على فاعلية استخدام الوسائط المتعددة وفقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، ومتغير المستوى الدراسي لصالح (السنتين الثالثة والرابعة)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير التحصيل الدراسي، وأوصت الدراسة بضرورة توفير أجهزة الحاسب الآلي والبرامج التي تضمن توظيف هذه الوسائط الرقمية بشكل فعال، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها، وإبراز مواطن القوة والضعف في طرق استخدامهم لها	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في تناول أحد أدوات التحول الرقمي المستخدمة في قطاع التعليم الجامعي وهي الوسائط المتعددة، في ظل قدرتها على تقديم المحتوى التفاعلي وخدمة التعليم الإلكتروني، ولكنها تختلف معها في رصد تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، باعتباره أحد معايير جودة التعليم الجامعي، دون قياس تأثيره على عملية التعليم الجامعي بشكل عام

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٢	(الشريف، ٢٠١٨)	مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية واتجاهاتهم نحوها	قياس مدى وعي أو معرفة أعضاء هيئة التدريس بالتقنيات الرقمية والذكية المستخدمة في الجامعات السعودية واتجاهاتهم نحوها	المنهج الوصفي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ١٥ مفردة من أعضاء هيئة التدريس، العاملين في ثلاث من الجامعات السعودية (جامعة طيبة، والجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، وجامعة الملك عبدالعزيز بجدة)	ارتفاع مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية، خاصة أدوات التعليم والتدريب عن بُعد، وألواح الكتابة التفاعلية الرقمية، والقاعات الدراسية الرقمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهاتهم نحو استخدام التقنيات وفقاً لمتغير الدرجة العلمية فقط وأوصت الدراسة بضرورة الاستفادة والتوظيف الأمثل للتقنيات التعليمية الرقمية في مرحلة التعليم الجامعي، وتقديم المقررات الدراسية النظرية والعملية بشكل مبتكر	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو توظيف تقنيات التحول الرقمي في التعليم الجامعي، ولكنها تختلف معها في قياس أثر تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وليس على مستوى الوعي بتلك التقنيات

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٣	روجوزين Rogozin , (2021)	كيف ينظر أساتذة الجامعات إلي التحول الرقمي في التعليم العالي؟	معرفة رؤى وتقييم أساتذة الجامعات لأهمية تطبيق التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي، وأهم التحديات التي تواجهها الجامعات في التوظيف الأمثل لتلك التطبيقات، وتوجيهها نحو خدمة العملية التعليمية بالجامعة	المنهج الوصفي التحليلي	تمّ تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٣٣ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الروسية، وذلك على اختلاف تخصصاتهم العلمية	غلبة الرؤى والتقييمات الإيجابية على اتجاهات أساتذة الجامعات نحو فعالية تطبيقات التحول الرقمي في خدمة العملية التعليمية، لنجاحها في تخزين ومعالجة المعلومات، وزيادة القدرات الابتكارية للأساتذة، والتخطيط الجيد للموارد التعليمية، وتكوين فرق العمل من الطلاب، وأوصت الدراسة بإعطاء الثقة في الكفاءات المهنية لأساتذة الجامعات، وتحفيزهم المستمر على التعامل الأمثل مع تلك التطبيقات، ودعم البنية التحتية الرقمية اللازمة، وتوظيفها في خدمة العمل الأكاديمي	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في معرفة تقييم أساتذة الجامعات لعملية التحول الرقمي واتجاهاتهم نحو فعاليتها في خدمة العملية التعليمية، وتختلف معها في رصد تأثير التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لدى أساتذة الجامعة، كما تختلف معها في التطبيق على عينة من الجامعات السعودية (جامعة طيبة بالمدينة المنورة)، وليس الجامعات الروسية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٤	تاتيانا Tatiana, (2021)	تقييم الأستاذ الجامعي في ظروف التحول الرقمي	الكشف عن مدى توافر الكفايات الرقمية لدى أساتذة الجامعات الروسية في ضوء التحول الرقمي، وذلك من وجهة نظر الأساتذة	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٤٣ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الروسية، وذلك على اختلاف تخصصاتهم العلمية	زيادة معدل استخدام الأستاذ الجامعي للتطبيقات الرقمية، وتوجيهها نحو تقديم خدمة تعليمية متميزة للطلاب، وجاءت كفاية (استخدام تقنيات المعلومات) كأبرز الكفايات الرقمية المتوافرة لدى أساتذة الجامعات، تليها كفاية (تنظيم وإدارة شبكة المؤتمرات)، وأوصت الدراسة بضرورة التأهيل الأكاديمي والنفسي لأساتذة الجامعات في مواكبتهم للتحول الرقمي وتوظيفه في خدمة عملية التعلم، وتوفير الدعم المالي والتكنولوجي والمناخ الملائم لاستخدامهم لتلك التقنيات	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في معرفة الكفايات الرقمية لأساتذة الجامعات في ضوء التحول الرقمي، ولكنها تختلف معها في معرفة تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي، وليس الاقتصار على عرض الكفايات الرقمية فقط، كما تختلف معها في التطبيق على عينة من الجامعات السعودية (جامعة طيبة) بالمدينة المنورة، وليس الجامعات الروسية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٥	(السواط، الحريري، ٢٠٢٢)	أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي - حالة دراسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، والتعرف على متطلبات توظيف التحول الرقمي في دعم كفاءتهم الأكاديمية	معرفة أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، والتعرف على متطلبات توظيف التحول الرقمي في دعم كفاءتهم الأكاديمية	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٥٩٩ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية	يوجد أثر إيجابي لتطبيق تقنيات التحول الرقمي في مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، من خلال التخطيط الجيد لتكوين فرق العمل من الطلاب، والتشجيع على استخدام البرمجيات وأساليب الدعم الفني بكفاءة وفاعلية، وأوصت الدراسة بضرورة توافر الدعم المالي والتنظيمي والفني لتوفير تطبيقات التحول الرقمي بالجامعة، ودعم البنية التحتية الرقمية اللازمة للتوظيف الأمثل لتلك التطبيقات	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في معرفة تطبيقات التحول الرقمي ومتطلبات تنفيذها داخل الجامعات، وذلك على مستوى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ولكنها تختلف معها في معرفة تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي وليس الأكاديمي بأدواره التقليدية، كما تختلف معها في التطبيق على أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وليس جامعة الملك عبدالعزيز بجدة

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٦	ستير Stare, (2023)	دراسة حالة حول تطوير الكفاءات الرقمية للأساتذة في جامعة ليوبليانا	تقييم الأنشطة والاستراتيجيات التي تهدف إلى تطوير الكفاءات الرقمية لأساتذة جامعة ليوبليانا	المنهج الوصفي التحليلي	تمّ إجراء المقابلات المباشرة مع ٢٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ليوبليانا في دولة سلوفينيا	زيادة الاهتمام الجامعي بتنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي، وتوجيهها نحو تطوير الكفاءة الرقمية لأساتذة الجامعة، من خلال تطوير مناهج التدريس القائمة على استخدام تكنولوجيا المعلومات، وأوصت الدراسة بزيادة معرفة الأساتذة بأهم برامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، وتدريبهم على استخدام التقنيات الرقمية ، وكيفية توظيفها في خدمة العملية التعليمية بالجامعة .	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في بحث وتقييم استراتيجيات التحول الرقمي المستخدمة في الجامعات، ولكنها تختلف معها في قياس تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، كما تختلف معها في التطبيق على عينة من الجامعات السعودية (جامعة طيبة) بالمدينة المنورة، وليس الجامعات السلوفينية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٧	جوريل Gorrell, (2023)	تأثير التحول الرقمي على العمل الأكاديمي	الكشف عن تأثير تطبيقات التحول الرقمي على جودة العمل الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي في إنجلترا	المنهج الوصفي التحليلي	تم إجراء ست مقابلات مباشرة مع عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة لانكستر في وسط إنجلترا، مع مراعاة التنوع في تخصصاتهم العلمية	غلبة التأثيرات السلبية لتطبيقات التحول الرقمي على العمل الأكاديمي بالجامعة، خاصة منذ ظهور فيروس كورونا المستجد، وذلك من خلال تعرض أساتذة الجامعة لمزيد من الضغوط المهنية والنفسية نتيجة لمطالبتهم بتطوير الخبرات التقنية بالتوازي مع دعم الطلاب، مما أدى إلى متاهة التغيير وضعف السياسات التقنية للتحول الرقمي، فضلاً عن ظهور علامات الإجهاد التقني المرتبط بالعمل عبر الإنترنت لدى أساتذة الجامعات، وأوصت الدراسة بعمل المبادرات التنظيمية لتطوير البنية التحتية الرقمية والخبرات التقنية لأساتذة الجامعات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والوسائط الإلكترونية.	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في معرفة تطبيقات التحول الرقمي ومدى استخدامها في مؤسسات التعليم العالي، ولكنها تختلف معها في قياس تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وليس العمل الأكاديمي بأكمله، كما تختلف معها في التطبيق على مستوى جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وليس جامعة لانكستر

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٨	موريرا Moreira (2023)	الكفاءة الرقمية لأساتذة التعليم العالي في جامعة (التعلم عن بُعد) في البرتغال	قياس مستوى الكفاءة الرقمية لأساتذة الجامعة، وعرض أهم الكفاءات الرقمية التي توافرت لدى الأساتذة في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعات	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ١١٨ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة (التعلم عن بُعد) في دولة البرتغال	ارتفاع مستوى الكفاءة الرقمية لدى أساتذة الجامعات، واحتلت كفاءة (استخدام الموارد التقنية) المرتبة الأولى بين الكفاءات الرقمية المتوافرة لدى أساتذة الجامعات، وهي المكونات الأساسية لبرنامج Dig ،Comp Edu تليها كفاءة (استخدام المصادر وتكنولوجيا المعلومات)، وأوصت الدراسة بضرورة ملائمة التطبيقات الرقمية مع الأولويات الإستراتيجية لخطة عمل التعليم الرقمي، والتركيز على مبادرات تدريب الأساتذة، وتعزيز الكفاءات المتعلقة بموارد التقنيات الرقمية وتقييمها	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في قياس معدل الكفاءة الرقمية لأساتذة الجامعة، ومدى خبرتهم باستخدام التقنيات الرقمية في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعات، ولكنها تختلف معها في قياس تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأساتذة الجامعة، كما تختلف معها في التطبيق على عينة من الجامعات السعودية (جامعة طيبة) بالمدينة المنورة، وليس الجامعات البرتغالية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٩	ريفيرو Rivero (2023),	الكفاءة الرقمية لدى أساتذة الجامعات: تحليل تأثير أزمة كورونا	رصد وتحليل الكفاءات الرقمية التي توافرت لدى أساتذة الجامعات في فترات أزمة كورونا المستجد	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٢٧١ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية، على اختلاف تخصصاتهم العلمية	غلبة التأثيرات الإيجابية لتوظيف تقنيات التحول الرقمي بالجامعات، وزيادة مساهمتها في تحسين الكفاءة الرقمية للأساتذة، خاصة مهارتي الإدراك والتقييم الذاتي، وأوصت الدراسة بضرورة الاستعانة بخبراء الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وذلك لتوعية الأساتذة والطلاب بتطبيقات التحول الرقمي وآليات توظيفها بالجامعات، وضرورة العمل بنضائهم وإرشادهم حول طرق إدارة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في إبراز الكفاءات الرقمية التي توافرت لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في حقبة زمنية محددة وهي فترة انتشار فيروس كورونا، ولكنها تختلف معها في معرفة تأثير تقنيات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي للأساتذة.

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٠	(شاكر، ٢٠٢٣)	درجة توفر الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية في ضوء التحول الرقمي	قياس مدى توافر الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس، العاملين في كليات التربية بالجامعات اليمنية، وإبراز المعوقات التي تواجههم في استخدام هذه الكفايات، وتوجيهها نحو تطوير التعليم الجامعي	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ١٢٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس، العاملين في سبع من كليات التربية بالجامعات اليمنية	زيادة توافر الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس، العاملين في كليات التربية بالجامعات اليمنية، وجاءت كفاية استخدام الحواسيب والإنترنت في المرتبة الأولى، تليها كفايات الاتصال الرقمي، ثم كفايات إدارة التعلم الرقمي، وأوصت الدراسة بضرورة عقد المؤتمرات والندوات العلمية في مجال الكفايات الرقمية، وعقد شراكات مع القطاع الخاص وقطاع الأعمال لدعم البنية التحتية الرقمية اللازمة لتطوير آليات الإدارة الذكية	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في قياس مدى استخدام تطبيقات التحول الرقمي في بعض الكليات فقط (كلية التربية)، ولكنها تختلف معها في تنوع التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، كما تختلف معها في التركيز على الأداء الإبداعي على مستوى جامعة طيبة، وليس المعارف والمهارات والقدرات التي تعكسها الكفايات الرقمية على مستوى الجامعات اليمنية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١١	(خويلدي، حقيقة، ٢٠٢٣)	دور الرقمنة في تحسين الأداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر الأساتذة	التعرف على مدى توافر التطبيقات الرقمية في العمل الأكاديمي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، ومدى توظيفها في تحسين الأداء التدريسي لأساتذة الجامعة	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٤٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاصدي مرباح بالجزائر	انخفاض مستوى الاهتمام الجامعي بتطبيق تقنيات التحول الرقمي وتوظيفها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ووجود علاقة ارتباطية قوية بين أبعاد التحول الرقمي (منصة التعليم الرقمي، المحتوى التعليمي، التطوير الذاتي، توظيف التكنولوجيا)، ومستوى الأداء الأكاديمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول تطبيق الرقمنة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير البنية التحتية الرقمية والتدريب اللازم لاستخدام تقنياتها في بيئة العمل الجامعي	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في قياس مدى استخدام تطبيقات التحول الرقمي داخل الجامعات على مستوى أعضاء هيئة التدريس، ولكنها تختلف معها في قياس تأثيره على الأداء الإبداعي لأساتذة الجامعات، وليس الأداء التدريسي المستخدم في البيئة التعليمية بأدواره المعتادة

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٢	(السنوسي، يحمد، ٢٠٢٣)	واقع استخدام التحول الرقمي لتطبيقات الوسائط المتعددة في تنمية مهارات إعداد المحتوى التعليمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فزان	الكشف عن تأثير استخدام تطبيقات التحول الرقمي (الوسائط المتعددة) على المستوى المعرفي لأعضاء هيئة التدريس، ومهاراتهم في إعداد محتوى المقررات الدراسية	المنهج شبه التجريبي، والمنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٣٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة فزان في ليبيا، وذلك على اختلاف تخصصاتهم العلمية	وجود أثر إيجابي لتطبيقات الوسائط المتعددة في مستوى التحصيل المعرفي لأعضاء هيئة التدريس، ومهاراتهم في إعداد المقررات الدراسية، من خلال سهولة جمع المعلومات وتخزينها، وأوصت الدراسة بضرورة حرص إدارة الجامعة على توفير مناهجٍ عصريةٍ تتلاءم مع التحول الرقمي لتلك التطبيقات ومستويات الطلاب، خاصة مع تعدد تلك الوسائط الرقمية كالأصوات، والصور، والفيديوهات، والرسوم، والنصوص الفائقة	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ولكنها تختلف معها في رصد مختلف تطبيقات التحول الرقمي داخل الجامعات وليس الوسائط المتعددة فقط، كما تختلف معها في معرفة تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي في جامعة طيبة، وليس إعداد المحتوى التعليمي بشكله التقليدي في جامعة فزان الليبية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٣	ديسترا، موكو Disastra & Moko, (2024)	الكفاءة الرقمية وأداء المحاضر: إطار مفاهيمي مقترح لدعم التحول الرقمي في الجامعات	التعرف على أثر استخدام تطبيقات التحول الرقمي على الأداء والكفاءة الرقمية لمحاضري الجامعات	المنهج الوصفي التحليلي	تمّ تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٥٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نيويورك في الولايات المتحدة الأمريكية	وجود أثر إيجابي لاستخدام تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء أو الكفاءة الرقمية للمحاضرين بالجامعات، خاصةً تطبيقات البرمجة الإبداعية، وعلوم الحاسوب، وبرنامج مايكروماسترز للوسائط الرقمية المتكاملة، وأوصت الدراسة بضرورة التنوع في التطبيقات الرقمية المستخدمة في قطاع التعليم الجامعي، وذلك لتلبية الاحتياجات التعليمية المختلفة للأساتذة والطلاب، وحسن تدريبهم على استخدامها.	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في قياس أثر استخدام تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي أو الكفاءة الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتختلف معها في التطبيق على أساتذة جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وليس جامعة نيويورك الأمريكية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٤	جيميز Gamez, (2024)	بحث الكفاءات الرقمية: الإبداع وريادة الأعمال كمتنبئات أساسية لتدريب الأساتذة بمؤسسات التعليم العالي	رصد الكفايات الرقمية لأساتذة الجامعات، ومعرفة أثر التدريب على استخدام التقنيات الرقمية في مستوى الأداء الإبداعي وريادة الأعمال لدى أساتذة الجامعات	المنهج الوصفي التحليلي	تمّ تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ١٧٤٠ أستاذاً جامعياً ممن يعملون بمؤسسات التعليم العالي في دولة أسبانيا	امتلاك أساتذة الجامعات لمستوى مناسب من مهارات التحول الرقمي (الإبداع وريادة الأعمال)، وزيادة توظيفهم لتلك التقنيات في تحسين أدائهم الإبداعي وتحسين عملية التعلم، خاصةً تكنولوجيا XR والروبوتات، وأوصت الدراسة بضرورة إطلاق مبادرات تدريبية لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنيات الناشئة، مع توافر البنية التحتية الرقمية الملائمة لاستخدام تطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعات	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في رصد العلاقة بين مدى استخدام أساتذة الجامعات لتطبيقات التحول الرقمي وبين مستوى الأداء الإبداعي وريادة الأعمال لديهم، ولكنها تختلف معها في التطبيق على عينة من الجامعات السعودية (جامعة طيبة بالمدينة المنورة)، وليس الجامعات الأسبانية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٥	(العنزي، ٢٠٢٤)	العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية: دراسة حالة لجامعة الحدود الشمالية	قياس أثر التحول الرقمي في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ورصد اتجاهاتهم نحو فاعليتها في تحسين الكفاءة المهنية	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٨٥ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية، العاملة في المملكة العربية السعودية	غلبة الاتجاهات الإيجابية لدى المبحوثين نحو توظيف برامج التحول الرقمي في خدمة عملية التعلم، خاصة برامج البلاكبورد والبانر والخدمة الذاتية، وأوصت الدراسة بضرورة الوقوف على نقاط الضعف المتمثلة في قلة التدريب التقني، وضعف الرؤية والسياسات المنظمة لعملية التحول الرقمي داخل الجامعة.	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. ولكنها تختلف معها في رصد تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي القائم على التطوير والابتكار، وليس الأداء الأكاديمي القائم على الالتزام بالمسؤوليات وتنفيذ المهام التقليدية، كما تختلف معها في التطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وليس جامعة الحدود الشمالية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٦	(الجمال، عبدالشكور ، ٢٠٢٤)	العلاقة بين محددات الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعاهد العليا الخاصة وأدائهم الإبداعي، الدور الوسيط لقدرات إبداع العمليات والمعدل للقيادة الرقمية	معرفة أثر القيادة الرقمية (متغير معدل)، وقدرات إبداع العمليات (متغير وسيط) على الأداء الإبداعي ومحدداته لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٣٠٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا الخاصة في مصر، على اختلاف تخصصاتهم العلمية	غلبة الأدوار الإيجابية لمتغير القيادة الرقمية على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال زيادة قدرات الابتكار في تقديم الأفكار والمعلومات الجديدة، وتكوين فرق العمل من الطلاب بمقدارة، وحسن توجيههم نحو الطرق الأمثل لاستخدام التكنولوجيا الرقمية	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في معرفة تأثير أحد أبعاد التحول الرقمي (القيادة الرقمية) على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، ولكنها تختلف معها في رصد تأثير مختلف أبعاد التحول الرقمي ومتطلبات تحقيقه بالجامعة، والذي يأتي كمتغير مستقل في الدراسة الحالية وليس متغير معدل، كما تختلف معها في التطبيق على عينة من الجامعات السعودية (جامعة طيبة)، وليس المعاهد العليا في مصر

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٧	(الجمعة، ٢٠٢٤)	الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفق منظور التحول الرقمي	الكشف عن مدى توافر الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعات السعودية، وفق منظور التحول الرقمي، وأهم المعوقات التي تحد من توافرها	المنهج الوصفي	تمّ تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ١٦٩ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	توافر الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة، واحتلّت كفاية (استخدام الحاسب ومصادر شبكة المعلومات) المرتبة الأولى بين الكفايات الرقمية المتوافرة، تليها كفاية (الاتصال الرقمي)، ثم كفاية (التقويم الرقمي)، فضلاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات الباحثين حول مستوى توافر الكفايات الرقمية تبعاً لمتغير (الجنس، والخبرة، والرتبة العلمية) وأوصت الدراسة بضرورة تخفيف الأعباء والالتزامات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية؛ لزيادة تفرغهم لاستخدام الكفايات الرقمية في العملية التعليمية، والأجهزة والأدوات اللازمة لتطبيق الكفايات الرقمية في التعليم	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في رصد الكفايات أو الجدارات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بشكل عام، ولكنها تختلف معها في رصد تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي، دون الاختصار على الكفايات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس، كما تختلف معها في التطبيق على جامعة طيبة تحديداً، وليس جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٨	(حدادو، ٢٠٢٥)	التحول الرقمي وأثره على أداء الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية على أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة الجلفة	التعرف على تقييم أساتذة الجامعات لأثر استخدام تقنيات التحول الرقمي على أدائهم الوظيفي ، وإبراز المعوقات التي تواجههم في الاستخدام الفعلي لهذه التقنيات	المنهج الوصفي التحليلي	تمّ تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ١٠٠ مفردة من الأساتذة الأكاديميين بقسم الاجتماع في جامعة الجلفة بالجزائر، وذلك على اختلاف تخصصاتهم العلمية	وجود علاقة إيجابية بين استخدام تقنيات التحول الرقمي وتحسين الكفاءة الأكاديمية لأساتذة الجامعات، وجاء (نقص التدريب الممنهج على استخدام التقنيات الرقمية) كأبرز المعوقات التي تواجه أساتذة الجامعة، يليه (ضعف البنية التحتية الرقمية)، وأوصت الدراسة بضرورة عمل ورش تدريبية مخصصة لتنمية المهارات التقنية للأساتذة، وتحسين خدمات الإنترنت، وتقديم الدعم المؤسسي اللازم لاستخدام التقنيات	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في معرفة تأثير التحول الرقمي على أداء الأساتذة الأكاديميين، ولكنها تختلف معها في التطبيق على مختلف الكليات والتخصصات في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، دون الاقتصار على تخصص علم الاجتماع كما هو الحال في جامعة الجلفة. كما تركز الدراسة الحالية على تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي للأساتذة، وليس الأداء الأكاديمي بنمطه التقليدي

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
١٩	(بيوض، ٢٠٢٥)	تأثير تطبيق التحول الرقمي على تحسين الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي - دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة جامعة غريان	معرفة أنماط استخدام تطبيقات التحول الرقمي داخل كلية المحاسبة بجامعة غريان، ومدى توظيفها واستثمارها في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية	المنهج الوصفي التحليلي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٥٧ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة - جامعة غريان في ليبيا	افتقار الكلية إلى استخدام تطبيقات التحول الرقمي في عملية التعلم، وعدم توافر البنية التحتية الرقمية أو تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها، وأوصت الدراسة بضرورة تدخل إدارة الجامعة وزيادة اهتمامها بتوفير الدعم المادي والتنظيمي والتقني اللازم لتوفير تلك التطبيقات داخل الكلية، بما ينعكس على الأداء الأكاديمي لأساتذة الجامعة	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في التطبيق على أحد تخصصات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (المحاسبة). ولكنها تختلف معها في التطبيق على مختلف الكليات والتخصصات في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وليس جامعة غريان. كما تركز الدراسة الحالية على تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي، وليس الأكاديمي القائم على الأدوار النمطية

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	الأهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بموضوع الدراسة
٢٠	(النجار، ٢٠٢٥)	المدارات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات العصر	الكشف عن طبيعة المدارات الرقمية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، واللازمة لدعم أدائهم الإبداعي في بيئة العمل الأكاديمي	المنهج الوصفي المسحي	تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٤٣٣ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والعاملة في محافظة القاهرة بمصر	احتلت جدارة (السلامة والأمان الرقمي) المرتبة الأولى بين المدارات الرقمية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس ، تليها جدارة (المعرفة الرقمية وإدارة المعلومات)، ثم جدارة (إنشاء المحتوى الرقمي)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين على مقياس المدارات الرقمية تبعاً لمتغير التخصص العلمي، وأوصت الدراسة بضرورة حصول أعضاء هيئة التدريس على المزيد من الدورات التدريبية في المجال الرقمي	تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في التعرف على الكفاءات أو المدارات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي، ولكنها تختلف معها في قياس تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وعدم الاقتصار على استعراض الكفايات الرقمية لهم، كما تختلف معها في التطبيق على أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وليس جامعة الأزهر المصرية.

■ التعليق على الدراسات السابقة:

يتم التعليق على الدراسات السابقة من عدة جوانب هي:

أ- من حيث الهدف أو الموضوع:

تناولت الدراسات مدى وعي أعضاء هيئة التدريس وطبيعة نظرهم للتحول الرقمي، وأثر التحول الرقمي على مستوى كفاءتهم الأكاديمية، بجانب استعراض الكفايات أو الكفاءات الرقمية المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في العصر الرقمي، وقد ركزت الدراسات العربية على استخدام مصطلح الكفايات ومصطلح أعضاء هيئة التدريس، بينما استخدمت الدراسات الأجنبية مصطلح الكفاءات ومصطلح أساتذة الجامعة في تحديد عنوان الدراسة.

ب- من حيث المنهجية:

اعتمدت الدراسات على استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح، مع غلبة استخدام المنهج الوصفي التحليلي في معظم الدراسات.

ج- من حيث العينة والأدوات:

تم تطبيق أداتي الاستبيان والمقابلة على مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة، وشملت هذه المؤسسات جامعات ومعاهد عليا وكليات مستقلة، وتراوح حجم العينات المستخدمة من ١٥ إلى ١٧٤٠ مبحوث، وزاد حجم العينة في الدراسات الأجنبية، مقارنة بالدراسات العربية.

د- من حيث النتائج:

١- أشارت الدراسات إلى زيادة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق تقنيات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٢- أكدت معظم الدراسات على الأثر الإيجابي لتطبيق تقنيات التحول الرقمي في مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال زيادة القدرة على تخزين المعلومات، والتخطيط الجيد للموارد، وتكوين فرق العمل، واتخاذ القرارات الصحيحة.

٣- احتلت كفاية (استخدام الحاسب الآلي وشبكات المعلومات) المرتبة الأولى بين الكفايات الرقمية المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس، تليها كفاية (الاتصال الرقمي)، تليها كفاية (استخدام الموارد)، ثم (السلامة والأمان الرقمي).

٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق منظور التحول الرقمي، تبعاً لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة.

■ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تعددت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة لتشمل:

١- توفير بيانات ومعلومات تساعد الباحث على اختيار عينة الدراسة بدقة

٢- استخدام البناء النظري الملائم لموضوع الدراسة ومتغيراتها

٣- التحديد الدقيق للمشكلة البحثية ، والوضوح الأكبر لأهداف الدراسة.

٤- وضع تساؤلات وفروض الدراسة الحالية .

٥- تحديد المتغيرات وصياغة الأهمية، بشكل يتناسب مع موضوع الدراسة.

■ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة (الفجوة البحثية):

١- ركزت الدراسات السابقة على أثر التحول الرقمي في مستوى الأداء الأكاديمي بأدواره ومسؤولياته التقليدية، بينما

تناول الدراسة الحالية أثر التحول الرقمي في مستوى الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٢- ركزت الدراسات السابقة على رصد وتحليل تأثيرات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وذلك على مستوى

المدارات أو الكفايات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بينما تناول الدراسة الحالية رصد تأثيرات التحول

الرقمي في علاقته بالأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفق مؤشرات مختلفة.

٣- شملت عينة الدراسات التي أجريت في البيئة الأكاديمية السعودية (الجامعة الإسلامية، جامعة الملك عبدالعزيز،

جامعة الحدود الشمالية)، إضافةً إلى دراسة واحدة تم تطبيقها على جامعة طيبة لقياس مستوى الوعي بتطبيقات

التحول الرقمي فقط، ولم تتطرق إلى علاقته بالأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كما تناوله الدراسة

الحالية.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

- تمهيد
- المبحث الأول: التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة (رؤية ٢٠٣٠)
 - أولاً: ماهية التحول الرقمي
 - ثانياً: آليات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي
 - ثالثاً: برامج التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة
- المبحث الثاني: الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي
 - أولاً: مفهوم الأداء الإبداعي
 - ثانياً: محددات الأداء الإبداعي
 - ثالثاً: مؤشرات قياس الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي
 - رابعاً: دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة وذلك في مبحثين، حيث يتناول المبحث الأول التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة (رؤية ٢٠٣٠)، باعتباره أحد معالم الثورة التكنولوجية الحديثة التي يتم تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي، ويبدأ المبحث بالحديث عن ماهية التحول الرقمي، وذلك من حيث مفهومه، والمراحل التاريخية لنشأته وتطوره، وأهميته، وأبعاده، وتقنياته، ومقومات نجاحه، والتحديات التي تواجهه في بيئة العمل، ومخاطره المختلفة، ثم إبراز آليات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي، من حيث أهمية تطبيق التحول الرقمي في تلك المؤسسات، وتطبيقاته المستخدمة، ومتطلباته، والتحديات التي تواجه تطبيقه في البيئة التعليمية لتلك المؤسسات، ثم يأتي الحديث عن برامج التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة، وذلك من حيث أهمية تطبيقه في قطاع التعليم العالي بالمملكة، واستراتيجيات التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي بالمملكة، وأهم تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة في هذا القطاع. أما المبحث الثاني، فيتناول الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي، وذلك من حيث مفهوم الأداء الإبداعي، ومحدداته، ومؤشرات قياسه لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي، وصولاً إلى دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

المبحث الأول: التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة (رؤية ٢٠٣٠)

أولاً: ماهية التحول الرقمي

يتم تناول التحول الرقمي من حيث مفهومه، والمراحل التاريخية لنشأته وتطوره، وأهميته، وأبعاده، وتقنياته، ومقومات نجاحه، والتحديات التي تواجهه في بيئة العمل، ومخاطره المختلفة كالتالي:

مفهوم التحول الرقمي:

يُعرّف التحول الرقمي بأنه: "دمج التكنولوجيا الحديثة في جميع مجالات العمل، بما ينعكس على طريقة تقديم القيمة والخدمة، ويؤدي إلى زيادة الكفاءة المهنية والتوسع في الأعمال الجديدة" (البلقاسي، ٢٠٢٥).

كما يُقصد بالتحول الرقمي: "عملية حتمية لتطوير الأداء المستمر للمؤسسات، وإحداث التغيير في القيادة والتفكير الاستراتيجي، وتشجيع الابتكار ونماذج الأعمال الجديدة، بما في ذلك رقمنة الأصول وزيادة استخدام التكنولوجيا، بهدف تحسين تجربة الموظفين والمستفيدين" (مظهر، ٢٠٢٤).

والتحول الرقمي أيضاً هو: "مبادرة استراتيجية للأعمال، يتم بمقتضاها دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع أنشطة المؤسسة، ويقوم على تحديث عمليات التشغيل والبنية التكنولوجية للمؤسسات، لدعم عمليات الابتكار الموجهة لتلبية احتياجات الجمهور" (Tathavadekar, 2025).

وهناك من عرّف التحول الرقمي بأنه: "استراتيجيات أو مبادرات شاملة تقوم بدمج التكنولوجيا والحلول الرقمية في العمليات والخدمات المقدمة، بهدف ابتكار مصادر جديدة وكرية للإيرادات، من خلال الاستفادة من التقنيات الناشئة" (Kohli, 2025).

ويُعرّف التحول الرقمي أيضاً بأنه: "تحويل نماذج الأعمال والتطور الاستراتيجي، الذي يستهدف بناء نماذج رقمية تستند إلى البيانات، والتقنيات، وشبكات الاتصال الحديثة" (هيئة الحكومة الرقمية، ٢٠٢٢).

كما يعني التحول الرقمي: "توظيف تكنولوجيا المعلومات في دعم تجربة المستفيدين، وزيادة تمكين الموظفين، وتحقيق أهداف العمل" (Keller & Dahlin, 2022).

كما يُعرّف التحول الرقمي بأنه: "خطوة مفصلة للتغيير في الأعمال، وتطوير أداء القادة والموظفين، ورصد مؤشرات قياس العائد على الاستثمار" (Rodrigo, 2025).

والتحول الرقمي أيضاً هو: "عملية دمج الأساليب التكنولوجية الحديثة في جميع جوانب عمل المؤسسة، بهدف تحسين الكفاءة، وتعزيز الإنتاجية، ولا يقتصر على استخدام برامج أو أنظمة جديدة، بل يشمل إعادة تصميم العمليات، وتحسين تجربة المستخدمين، وابتكار طرق عمل أكثر فعالية" (Far, 2024).

كما يُقصد بالتحول الرقمي: "بنى تقنيات حديثة لتطوير القدرات المهنية والابتكارية للموظفين، وزيادة الاستجابة لمتغيرات العصر واحتياجات المستخدمين، ومن أبرزها: تقنيات الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية وغيرها" (السلحوت، ٢٠٢٥).

ويُعرف التحول الرقمي أيضاً بأنه: "عملية تغيير العمليات والأنظمة التقليدية في المؤسسات، وتحويلها إلى نظام رقمي، من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة والإنترنت في تحويل الوثائق والبيانات إلى صيغ إلكترونية، واعتماد الاتصال والتعامل الإلكتروني بين الموظفين والمستخدمين من الخدمة" (Melih, 2024).

والتحول الرقمي أيضاً هو: "إنتاج نماذج أعمال مبتكرة، من خلال دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات العمل، وإعادة تشكيل العمليات التشغيلية بداخلها، وتعزيز الكفاءة المهنية، وزيادة فرص العمل، ومواكبة توقعات الجمهور، ودعم الميزة التنافسية من خلال تعلم الآلة وإدخالها في مشروعات التحول" (حسانين، رضوان، ٢٠٢٥).

وقد أشار (المركز الوطني للتحول الرقمي وريادة الأعمال، ٢٠٢٤) إلى تعريف التحول الرقمي بأنه: "عملية تغيير تنظيمي تطلّب على مستوى فرق العمل وعمليات التشغيل، تستهدف تطوير أداء المؤسسات وتعدّد فرص العمل".

كما يُعرف التحول الرقمي بأنه: "انتقال المؤسسات إلى تبني نموذج عمل، يعتمد على توظيف التقنيات الرقمية في تقديم الخدمات والأعمال، وتوفير قنوات جديدة من العائدات من خلال زيادة قيمة وجودة الخدمات" (المنظمة العالمية للملكية الفكرية، مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار، ٢٠٢٠).

كما يُقصد بالتحول الرقمي: "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير الأداء المؤسسي، وزيادة الفاعلية والكفاءة المهنية في تقديم الخدمات الجديدة، من خلال التوظيف الأمثل للتقنيات الحديثة والمتجددة" (بكري، ٢٠١٦).

باستعراض التعريفات السابقة، يُمكن القول بأن التحول الرقمي هو أحد معالم الثورة التكنولوجية التي تقوم على إدخال التطبيقات الرقمية إلى مختلف جوانب العمل المؤسسي، بهدف ابتكار نماذج جديدة للأعمال والأنشطة، ودعم الميزة التنافسية للمؤسسة، وتقديم خدمات جديدة، وتلبية الاحتياجات المتزايدة للمستخدمين من تلك الخدمات.

■ نشأة وتطور التحول الرقمي:

نشأة فكرة الرقمنة عام ١٧٠٣م حين وضع الفيلسوف وعالم الرياضيات الألماني (جوتفريد فيلهيلم لايبنتز) تصوراً للمبدأ الذي يقوم عليه مصطلح (الرقمنة) كنظام رقمي للعد الثنائي باستخدام قيمتين فقط (صفر، واحد)، وبالتالي ظهرت الرقمنة في شبكات الاتصالات منذ السبعينيات، بهدف تحسين جودة الصوت في المكالمات الهاتفية، وتحسين زمن الاستجابة وسعة الشبكة والتكلفة، كما طُوِّر (لايبنتز) أول حاسوب إلكتروميكانيكي عن طريق اكتشافه لعمليات الحوسبة الآلية، ثم قدّم (جون أتاناسوف) أول حاسوب إلكتروني في عام ١٩٣٩م، ثم تسارعت عملية الرقمنة عام ١٩٨١م مع تطور الحواسيب الشخصية مثل: سيمون في عام ١٩٥٠م، وآبل ٢ عام ١٩٧٧م، وآي بي إم الشخصي

(Chandler & Fuchs, 2019).

وقد أدى ظهور الشبكة العنكبوتية العالمية إلى تغير أغراض وتأثيرات الرقمنة بشكل أساسي، وزيادة الضغط على عمليات التحول المجتمعي، حيث سارعت شركة (ديل) للاستفادة من الشبكة العنكبوتية العالمية عام ١٩٩٦م، محدثةً خلافاً لشركات تصنيع الحواسيب الشخصية التقليدية مثل (آي بي إم)، عن طريق البيع مباشرةً للمستهلكين بدلاً من البيع عن طريق شبكات التجار أو متاجر الهواة، وحصلت على رؤية قيمة بخصوص سلوك المستهلك أثناء تصفحها للموقع الإلكتروني، وفي عام ٢٠٠٠م، بدأ استخدام الرقمنة على نطاقٍ أوسع كمبدأً وذريعةً للتقدم الحكومي الكامل لتكنولوجيا المعلومات IT، مما زاد من استخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات على جميع المستويات، وتزامن ذلك مع قيام الاتحاد الأوروبي بإطلاق حملة تُدعى (السوق الرقمي الموحد)، بجانب توصيات لجدول أعمال رقمية قومية ساهمت في التحول المجتمعي المستقبلي تدريجياً، في ظل التطور الحديث للمجتمعات والمنشآت، وسعيها إلى خلق قاعدةٍ للحكومة الإلكترونية ومجتمع المعلومات (Kulachinskaya, 2023).

كما اكتسب الجدل المثار حول مصطلح الرقمنة أهمية كبيرة، وحظى باهتمامات الساسة ورجال الأعمال، وارتبط ذلك بقضايا العمل السياسي لتطوير المجتمع، والتغيرات الجديدة في مناهج العمل الفعلية، والفرص الفعالة للمؤسسات في عملية التطوير العملياتي وتطوير الأعمال، والتأثير على الكفاءة الداخلية والخارجية لنظم المعلومات، خاصة في المجالات السياسية، والتجارية، والصناعية والإعلامية، إلى أن اتسع انتشار مصطلح (التحول الرقمي) في الألفينات، وسعت المؤسسات إلى تطبيق تقنياته لزيادة ولاء المستفيدين، وجذب الموظفين الموهوبين، وتعزيز الميزة التنافسية، وزيادة قيمة

الأعمال، حيث أظهرت أبحاث (مكنسي McKinsey) والتي أجراها في الفترة ما بين عامي (٢٠١٨، ٢٠٢٢م)، أن القادة الرقميين حققوا عوائد إجمالية للمساهمين تفوق ما حققه المتأخرون رقمياً بنسب تقارب ٦٥% من إجمالي العوائد (Smaje & Lamarre , 2023).

■ أهمية التحول الرقمي:

يُعد التحول الرقمي عملية هامة لتحسين كفاءة المؤسسات، وتعزيز الابتكار، وتطوير تجربة المستخدمين، حيث يساعد المؤسسات على البقاء في السوق ودعم ميزاتها التنافسية، من خلال دمج التقنيات الرقمية في عمليات التشغيل، والتكيف مع متطلبات وتغيرات العصر، وتقديم الخدمات الجديدة لتلبية احتياجات المستخدمين، كما يساعد التحول الرقمي على الوصول إلى جمهورٍ أوسع ، من خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الإلكترونية وتطبيقات الهواتف الذكية، فضلاً عن تحسين تجربة المستخدمين من خلال توفير خدماتٍ مبتكرة، وتخصيص العروض بناءً على احتياجاتهم، وتطوير طرقٍ جديدة للتواصل والتفاعل معهم (القواسمي، ٢٠٢٥).

كما تكمن أهمية التحول الرقمي في تعزيز قدرة المؤسسات على تحقيق النمو المستدام في شتى المجالات، وتحسين عملية اتخاذ القرار عبر جميع المستويات الإدارية، وذلك عن طريق الاستفادة من الرؤى التشغيلية الجديدة، وامتلاك المؤسسات للموارد اللازمة لاتخاذ قراراتٍ تكتيكية أكثر ذكاءً على المدى القصير، وإعداد خططٍ استراتيجيةٍ أقوى للمستقبل (إسماعيل، ٢٠١٨).

ويُحقق تطبيق استراتيجيات التحول الرقمي داخل المؤسسات عدة فوائد هي:

١- زيادة الكفاءة والإنتاجية: يساعد التحول الرقمي على تحسين كفاءة العمليات الإنتاجية داخل المؤسسات، عن طريق تسريع الأداء، وتقليل الاعتماد على التدخل البشري، مما يُسهم في زيادة الفعالية التشغيلية من خلال نقص الأخطاء البشرية، وتحسين إدارة الموارد، وتقليل نسبة الهدر أو الفاقد منها، كما يُمكن للتقنيات الناشئة مثل الخدمات السحابية توفير الوقت وتحسين كفاءة العمليات التشغيلية، كما يقوم الذكاء الاصطناعي بتوفير مساحةٍ أكبر للموظفين للتركيز على المهام التي تتطلب الإبداع وحل المشكلات، علاوةً على الدور الذي يقوم به إنترنت الأشياء في استمرارية نقل البيانات، وسجلات الآلات، وتقارير الأداء (Akberdina, 2024).

٢- تحسين تجربة المستخدمين: يعمل التحول الرقمي على تمكين المؤسسات من تقديم خدمات مبتكرة ومخصصة لتلبية احتياجات المستخدمين، وتعزيز وصولهم إلى الخدمات والتفاعل معها عبر الإنترنت، مما يزيد من رضاهم وولائهم للمؤسسة، ويسهم في بناء علاقات قوية وطويلة الأمد بين المؤسسة وجمهورها، وتسهيل التفاعل بينهما عبر القنوات الرقمية المختلفة، وعلى رأسها وسائل التواصل الاجتماعي، وتطبيقات الهاتف المحمول، والبريد الإلكتروني (عبدالحق، عبدالعال، ٢٠٢٥).

وهناك عدة اعتبارات يجب على المؤسسات مراعاتها لتحسين تجربة المستخدمين وهي:

أ- تطوير تطبيقات الهاتف المحمول، وسير العمل.

ب- اعتماد تقنية الاستشعار الذكية، لتتبع وتنفيذ الأوامر بطريقة أسرع.

ج- توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في التفاعل مع المستخدمين في الوقت الحقيقي.

د- دعم المستخدمين والخدمة باستخدام الأتمتة.

هـ- تقديم خدمات رقمية سلسلة وشخصية، تزيد من رضا المستخدمين وولائهم للمؤسسة.

و- تحليل سلوك المستخدمين، لتقديم حلول مخصصة وتوصيات دقيقة.

ز- استخدام البيانات والتحليلات الذكية، لتمكين المؤسسات من اتخاذ قرارات مستندة إلى معلومات دقيقة.

ح- القدرة على التنبؤ بالاتجاهات والمخاطر، التي تساعد على التخطيط الاستراتيجي الفعال (Samuel, 2025).

٣- تعزيز القدرة التنافسية: يسهم التحول الرقمي في تعزيز مكانة المؤسسة في السوق، من خلال تطوير أفكار وخدمات جديدة تلبي احتياجات ومتغيرات العصر ويسهم في بناء وتقديم المجتمع، وزيادة قدرة المؤسسة على التكيف والاندماج في السوق بشكل أسرع، مما يمنحها قدرات وميزات تنافسية أكبر، ويزيد من تميزها وفرص تفوقها على المنافسين، كما يساعد التحول الرقمي على تحليل البيانات واتخاذ القرارات بدقة، وحسن التخطيط المستقبلي لتحقيق الأهداف، وتحسين التواصل الداخلي والخارجي لزيادة فعالية العمل الجماعي وحجم الإنتاجية، فضلاً عن دعم الابتكار والتطوير المستمر داخل المؤسسات، وتوظيف التقنيات الحديثة في اكتشاف فرص جديدة وتطوير حلول مبتكرة، حيث يؤدي الابتكار في بيئة العمل إلى تحقيق النمو المستدام والتميز في السوق (Bandoi, 2025).

٤- خفض التكاليف التشغيلية: يساعد التحول الرقمي على تقليل التكاليف التشغيلية بما في ذلك تكاليف الصيانة والتحديث، مع الحفاظ على الكفاءة التشغيلية، وسرعة تنفيذ المهام، وتوافر الشفافية، والمساءلة، وتعزيز التواصل، وبناء الثقة في إطار الحوكمة الإلكترونية، مما يتيح للمؤسسات استخدام مواردها بشكل أفضل وتعزيز أرباحها، حيث أن الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية يؤدي بدوره إلى خفض تكاليف التشغيل المستمرة، والتي تشمل: صيانة المعدات، والخدمات اللوجستية، وخدمات النقل والتوصيل، ونفقات الطاقة والموارد البشرية ودعم المستخدمين، وذلك من خلال إلغاء أو استبدال بعض مسارات العمل كثيفة الاستخدام للموارد، وتقليل الإنفاق على البنية التحتية والمعدات الباهظة الثمن، وذلك باستخدام الحوسبة السحابية، وأتمتة المهام، وأجهزة الاستشعار الذكية والتعلم الآلي، والاعتماد على الحلول الرقمية لتقليل الحاجة إلى الموارد التقليدية، بما ينعكس على زيادة الربحية وتقليل مستوى الهدر (حمزة، ٢٠٢٣).

٥- حماية المعلومات وأمن البيانات: وذلك من خلال استخدام أنظمة متقدمة للتخزين الرقمي والتحكم بالوصول، مما يقلل من مخاطر فقدان البيانات، ويسهم في الامتثال للقوانين والمعايير العالمية لحماية المعلومات (الهوش، ٢٠٢٣).

■ أبعاد التحول الرقمي:

أصبح التحول الرقمي متطلباً ضرورياً لزيادة قدرة المؤسسات على مواكبة التطور التكنولوجي، ومواجهة ظروف المنافسة وتغيرات السوق، ويرتكز التحول الرقمي داخل المؤسسات على أبعادٍ تقنيةٍ وبشريةٍ واستراتيجية يُمكن إبرازها فيما يلي:

١- البنية التحتية الرقمية:

تُعد البنية التحتية الرقمية المحرك الرئيس للتحول الرقمي، مما يتيح للمؤسسات والحكومات تقديم الخدمات للمستخدمين بكفاءةٍ وأمان، وتشمل البنية التحتية الرقمية المكونات المادية والافتراضية التي تدعم الخدمات والعمليات الرقمية، مثل: مراكز البيانات، وشبكات الألياف الضوئية، والخوادم، والبرمجيات، وأجهزة الشبكات اللاسلكية (الدليل الشامل لاتصال الألياف بمركز البيانات ، ٢٠٢٥).

وتتمثل أهمية البنية التحتية الرقمية في زيادة التمكين الاقتصادي، بما في ذلك التجارة الإلكترونية، والتعليم عن بُعد، وخدمات الحكومة الإلكترونية، وذلك عن طريق دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب الأعمال، وتوفير الخدمات الأساسية، وتعزيز فرص الابتكار، ودعم الميزة التنافسية وفرص النمو في السوق الرقمي، والذي يقوم على أتمتة العمليات، وتحسين الأداء، وزيادة المرونة والقابلية للتوسع، والاحتفاظ بالمستخدمين والبيانات، ويتوقف ذلك على مدى

تحقيق الابتكار في التمويل بين القطاعين العام والخاص أو التمويل الجماعي، والتركيز على الفوائد الاقتصادية طويلة الأجل لتطوير البنية التحتية الرقمية، وجذب الاستثمارات، والتعاون بين الحكومات والمؤسسات الدولية، لوضع معايير عالمية لتطوير خدمات البنية التحتية الرقمية (أوغلو، ٢٠٢٥).

وتتعدد الفوائد التي تعود على المؤسسات والحكومات جراء تطويرها للبنية التحتية الرقمية لتشمل:

أ- تحسين الكفاءة التشغيلية: ويتم من خلال أتمتة المهام، وتوفير أدوات جديدة للتحليل، بهدف تحسين تجربة المستفيدين، وتقديم خدمات جديدة لكسب رضاهم وثقتهم بالمؤسسة.

ب- الابتكار: يعمل تطوير البنية التحتية الرقمية على تعزيز الابتكار، من خلال تشجيع التعاون بين الجهات المختلفة، والتنسيق بين الأكاديميين والمؤسسات لتطوير تقنياتها.

ج- تعزيز التكامل والتنسيق: تتيح البنية التحتية الرقمية بيئة متكاملة لدعم التنسيق بين مختلف القطاعات، مما يساهم في تحسين تدفق العمل، وتبسيط العمليات، وتعزيز أداء القطاعات المختلفة.

د- تعزيز فرص العمل: تساهم البنية التحتية الرقمية في إطلاق المزيد من فرص العمل، من خلال تحفيز الابتكار وتوسيع نطاق القطاعات التكنولوجية، مما يؤدي إلى تحسين مستويات الدخل والرفاهية الاقتصادية في المجتمع.

هـ- جذب الاستثمارات: تمثل القدرة على تطوير البنية التحتية الرقمية مؤشراً هاماً للتشجيع على الاستثمار، وتعزيز فرص النمو الاقتصادي في البلاد.

و- دعم التنمية المستدامة: تساهم آليات البنية التحتية الرقمية في تحقيق التنمية المستدامة، عن طريق الحد من التكاليف البيئية، وتعزيز استدامة العمليات المالية (البنك الدولي، ٢٠٢٠).

وعلى الرغم من فوائد البنية التحتية الرقمية للحكومات والمؤسسات، فإن هناك عدة تحديات تواجه تطويرها على المستوى التقني والاقتصادي وهي:

أ- التحديات التقنية: وتشمل السرعة المتزايدة للابتكار، وتطور التقنيات الرقمية بسرعة كبيرة، مما يخلق تحديات كبيرة في مواكبة أحدث التطورات، في ظل التعقيد المتزايد للاعتماد على هذه التقنيات الجديدة، فضلاً عن الحاجة إلى مستويات عالية من الأمن والحماية ضد الهجمات الإلكترونية، وعدم القدرة على مواكبة الطلب المتزايد على الخدمات الرقمية، وعدم كفاية سرعة الاتصال الحالية لدعم التطبيقات الرقمية الجديدة، مما يتطلب تحديثات أو استبدالات باهظة

التمن، مع زيادة حجم البيانات بشكل هائل، وصعوبة إدارتها وتحليلها بشكل فعال (الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا - الاسكوا، ٢٠١٥).

ب- التحديات الاقتصادية: وتتمثل في التكلفة العالية للتقنيات الجديدة، مثل: الحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، والواقع الافتراضي والمعزز، مما يتطلب استثمارات كبيرة في المعدات والبرامج، وخبرات تقنية أعلى تُزيد من تعقيد العملية، وتؤدي إلى ارتفاع التكاليف (المشعل، ٢٠٢٣).

٢- الموارد البشرية:

تُعد إدارة الموارد البشرية وظيفة استراتيجية تهدف إلى إدارة العنصر البشري داخل المؤسسة، من خلال استقطاب وتطوير وتحفيز الموظفين، بما يحقق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، وتشمل هذه الإدارة مجموعة من العمليات مثل: التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، وإدارة الرواتب، وتطوير بيئة العمل، وتختص بإدارة القوى العاملة للمؤسسات، واختيار الموظفين وتدريبهم وتقييمهم، والتأكد من الامتثال لقوانين العمل، وتتكون من مجموعة من الأفراد المشكّلين للقوى العاملة بمؤسسة ما، أو قطاع أعمال أو اقتصاد ما (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦).

وتأتي أهمية الموارد البشرية من كونها عملية منظمة ومدروسة لصقل مهارات الموظفين الجدد، لتتناسب مع وظائفهم الجديدة في سوق العمل، وتنمية قدرات ومهارات الموظفين الحاليين على التواصل مع مديريهم في بيئة العمل، وخلق روح من التعاون بين الموظفين لتوفير بيئة عمل تساعد على تبادل الخبرات، ومتابعة أداء الموظفين وتوجيههم نحو الأفضل، بما يخدم أهداف المؤسسة وظروف العمل، وبناء علاقات طيبة بينهم بغرض زيادة الإنتاجية، وتلبية متطلبات سوق العمل المحلي، وتوجيه القوى العاملة الوطنية، وتعزيز أداء المؤسسة، فضلاً عن دورها في تحسين جودة العمل، ودعم الاقتصاد القومي، ودعم تمويل البرامج والخطط والمشروعات القومية، وتقديم المشورة الفنية والإدارية اللازمة، كما تقوم إدارة الموارد البشرية بالتخطيط، والتنفيذ، وتطبيق تكنولوجيا المعلومات، وذلك لدعم التواصل بين الأفراد أو الجماعات في تنفيذ الأنشطة المشتركة (سالم، ٢٠٠٨).

٣- التخطيط الاستراتيجي:

يُعد التخطيط الاستراتيجي عملية منهجية تقوم على صياغة استراتيجيات الأعمال وتنفيذها، وقياس أثرها لتحقيق الأهداف التنظيمية، وتعكس رؤية المؤسسة، وأهدافها المحددة، وخطط عملها لتحقيق النجاح على المدى الطويل،

وتتضمن هذه العملية تحديد الأهداف، وتخصيص الموارد، ومواءمة الفرق، وتتبع الأداء، ووضع أهداف قابلة للقياس، وتوفير المعلومات اللازمة لدعم اتخاذ القرارات، واستخدام البيانات للتنبؤ باتجاهات العمل، وتحسين العمليات الداخلية للمؤسسة لزيادة كفاءتها ومرونتها باستخدام الأدوات الرقمية، مثل: إدارة البيانات ودمجها وتحسينها، فضلاً عن منح المؤسسة المرونة الكافية والقدرة على التكيف مع تغيرات السوق وبيئة العمل، وتنسيق الجهود لتتماشى مع الأهداف العامة للمؤسسة، وتوجيه الموارد نحو المبادرات الأكثر أهمية، وتعزيز مكانة وقيمة المؤسسة في السوق، وتحسين أدائها من خلال التقييم المستمر، وتتبع مؤشرات النتائج (الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ٢٠٢٥).

وتُمر عملية التخطيط الاستراتيجي بعدة مراحل هي:

أ- تحديد الرؤية والمهمة: عن طريق إبراز الأسباب الأساسية لوجود المؤسسة، والمكان الذي تتجه إليه، وتحديد نظام وسير العمل، والأهداف العامة التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسة.

ب- تحليل الوضع الحالي: ويُقصد به استخدام أدوات أو أنظمة لتحليل نقاط القوة والضعف في أداء المؤسسة، والفرص المتاحة أمامها، والتهديدات المحيطة بها أو المحتمل التعرض لها مستقبلاً، كالمنافسين الجدد في السوق، أو التغيرات الاقتصادية، أو التشريعات الجديدة، وذلك بهدف تقييم الوضع الداخلي والخارجي للمؤسسة، ومن أبرزها نظام التحليل الرباعي (SWOT)، وهو خطة للتحليل الاستراتيجي يتم تطبيقها في مجالات إدارة الأعمال، والتسويق، والتنمية البشرية

ج- تحديد الأهداف الاستراتيجية: ويتم من خلال وضع أهداف محددة ذات صلة، وقابلة للقياس والتحقيق على أرض الواقع، خلال فترة زمنية معينة.

د- وضع خطة العمل: وتشمل تحديد الإجراءات اللازمة، والموارد المطلوبة، والجداول الزمنية لتحقيق الأهداف.

هـ- التنفيذ والمراقبة: ويُقصد به تنفيذ الخطة، وتتبع التقدم في التنفيذ باستخدام مقاييس الأداء، وإجراء التعديلات اللازمة بمرور الوقت (رسالة، ٢٠٢٢).

وبالتالي يهدف التخطيط الاستراتيجي إلى تعزيز أداء المؤسسة، وتعزيز قيمتها ومكانتها السوقية، وزيادة معدلات بقائها واستمرارها في السوق، وتعدد أنواع التخطيط الاستراتيجي لتشمل:

أ- التخطيط على مستوى الأعمال : ويُركز على الجوانب التنافسية للمؤسسة، مثل: تحديد الميزة التنافسية، وفرص النمو.

ب- التخطيط على مستوى المؤسسة : ويرتبط بهيكل المؤسسة، وسياساتها، وعملياتها لتحقيق الأهداف الشاملة.

ج- التخطيط الوظيفي: ويستهدف أقسام محددة مثل: التسويق، والموارد البشرية، والحسابات المالية، بهدف التوافق مع الاستراتيجيات الأوسع للمؤسسة (عبوي، ٢٠١٧).

■ تقنيات التحول الرقمي:

تهدف عملية التحول الرقمي في المؤسسات إلى دمج الحلول التقنية مع استراتيجيات تحسين سير العمل وتسريع اتخاذ القرارات باستخدام البيانات، وذلك لتحقيق الابتكار المهني والتكنولوجي، وتتعدد تقنيات التحول الرقمي داخل المؤسسات لتشمل:

١- الحوسبة السحابية:

تمثل الحوسبة السحابية العمود الفقري للتحول الرقمي، حيث توفر بنية تحتية قابلة للتوسع والمرونة التشغيلية، تتيح للمؤسسات تخزين البيانات والتطبيقات والوصول إليها في أي وقتٍ ومن أي مكان، مما يؤدي إلى خفض تكاليف البنية التحتية، وسرعة الوصول إلى البيانات، والقدرة على التوسع حسب الطلب، وبالتالي فإن الاتصال المدعوم بالسحابة لا يقوم بتسريع العمليات فحسب، بل يُعزز الاستجابة لمتطلبات السوق، كما تُعد البنية الأساسية القائمة على الشبكة السحابية هي مكون أساسي لنجاح التحول الرقمي، وتأسيس شبكات إنترنت الأشياء وأنظمة الأعمال المتصلة، حيث تتيح الوصول المركزي إلى جميع الأنظمة والأصول والبيانات عند الطلب، وتُسهم في توسيع نطاق البنية الأساسية حسب الحاجة، وتغيير تدفقات العمل أو أتمتتها بسرعة، مما يساعد على دعم النماذج التشغيلية وألويات الأعمال المتغيرة بسرعة فائقة (يوسف، ٢٠٢٣).

٢- الذكاء الاصطناعي (AI) والتعلم الآلي (ML):

تقوم تطبيقات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي بمساعدة المؤسسات على اتخاذ القرارات الذكية وأتمتة العمليات، حيث يُمكن لخوارزميات الذكاء الاصطناعي تحليل مجموعات كبيرة من البيانات في أقل وقتٍ ممكن، واللازمة لتحديد الأنماط والرؤى التي تُسهم في اتخاذ القرارات القائمة على البيانات، كما يتيح التعلم الآلي باعتباره أحد فروع الذكاء

الاصطناعي إمكانية التعلم من البيانات السابقة والتحسين مع مرور الوقت، ما يدعم الإمكانيات التنبؤية، علاوةً على دمج نماذج اللغة الكبيرة (LLMs) في عمليات الأعمال، والتي تتيح للمؤسسات إمكانية أتمتة دعم المستخدمين، وإعداد التقارير، وتحليل المشاعر من ملاحظات المستخدمين، كما تستخدم الروبوتات وأتمتة العمليات الآلية في إنجاز المهام المتكررة أو المبرمجة مسبقاً، حيث تتكون من أجزاء ميكانيكية متحركة مُعدة لتنفيذ مهامٍ فعليةٍ محددة، ويُعد (الذكاء الاصطناعي الوكيل) واحداً من الاتجاهات الناشئة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي، ويُشير إلى الأنظمة المصممة لأداء المهام، واتخاذ القرارات بطريقةٍ مستقلة بناءً على الأهداف المحددة سلفاً، وذلك على عكس الأتمتة التقليدية التي غالباً ما تتطلب تدخل الإنسان، فضلاً عن نجاحه في زيادة قدرة المؤسسات على التكيف، وتحسين مهام سير العمل، وأتمتة العمليات المعقدة بشكلٍ كامل (السويفي، ٢٠٢٤).

٣- إنترنت الأشياء (IOT) :

يُشير إنترنت الأشياء إلى شبكة من الأجهزة المتصلة، تتيح للمؤسسات إمكانية جمع وتبادل المعلومات في الوقت الحقيقي مباشرة من المصادر الميدانية، مثل: أجهزة الاستشعار في معدات التصنيع، أو الأجهزة الذكية في بيئات البيع بالتجزئة، ويُمكن استخدام هذه التقنية لمراقبة الأداء، وتحسين إدارة سلسلة التوريد، وتعزيز تفاعلات المستخدمين، ما يؤدي إلى اتخاذ قراراتٍ رشيدة وتحسين مستوى الكفاءة التشغيلية، كما يُمكن للأجهزة والآلات في شبكة إنترنت الأشياء إرسال البيانات الرقمية وتلقيها، وتحليل سجلات الآلات وتقارير المعالجة لتحسين مستوى الأداء والكفاءة، وتعزيز المعالجة التنبؤية وتدفقات العمل المؤتمتة، مما يزيد من مستوى الكفاءة والإنتاجية مع مرور الوقت، حيث تستفيد تطبيقات تدريب الآلة من بيانات إنترنت الأشياء بصورةٍ مباشرة (الأبنودي، ٢٠٢٣).

٤- تحليلات البيانات:

تقوم هذه التقنية بالمراجعة المنهجية لمجموعات البيانات الكبيرة، وذلك لكشف الاتجاهات والارتباطات والرؤى المختلفة، من خلال دمج التحليلات المتقدمة في عمليات الأعمال، حيث يُمكن للمنظمات تحويل البيانات الأولية إلى رؤى قابلة للتنفيذ، مما يؤدي إلى اتخاذ القرارات الاستراتيجية الفعالة والحد من معدلات الفقد، فضلاً عن إمكانية فهم سلوك المستخدمين بصورةٍ أفضل، وتحسين استراتيجيات التسويق، وتعزيز الخدمات، مما يُسهم في تحسين الأداء والميزة التنافسية، وتخصيص تكوينات تحليل البيانات عند الطلب، وزيادة فرص التعامل الجيد مع المخاطر (Rodriguez, 2024).

٥ - التشغيل الآلي الشامل:

وهي تقنية فائقة وشاملة، تقوم على دمج تقنيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، وأتمتة العمليات الروبوتية (RPA) لأتمتة عمليات الأعمال المعقدة، مما يؤدي إلى تعزيز كفاءة ومهام سير العمل، وتقليل الأخطاء، وخفض التكاليف التشغيلية، وتخصيص الموارد بطريقة أكثر فعالية، من خلال أتمتة المهام المتكررة ودمج الأنظمة المختلفة (Hardy, 2025).

■ مقومات نجاح التحول الرقمي:

تتضمن عملية التحول الرقمي استخدام تقنيات متعددة لتطوير القدرات الابتكارية للمؤسسات، ويتوقف نجاح التحول الرقمي داخل المؤسسات على عدة مقومات هي:

- ١- تحديد الرؤية والأهداف الاستراتيجية: وذلك لزيادة الكفاءة، وتحسين تجربة المستخدمين، وتطوير الخدمات الجديدة.
- ٢- تقييم الوضع الحالي للمؤسسة: ويتضمن تحليل العمليات الحالية، والبنية التحتية الرقمية، ومستوى جاهزية الموظفين للتغيير، مما يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف، وإبراز الفرص المتاحة للتحول الرقمي، والتحديات التي تواجهه.
- ٣- اختيار الأدوات والتقنيات المناسبة: وذلك بما يتوافق مع احتياجات المؤسسة، مع ضمان التكامل بين الأنظمة وتسهيل العمليات الرقمية (عبود، ٢٠١٩).

كما أشار (Raut , 2025) إلى مقومات نجاح التحول الرقمي في بيئة العمل لتشمل:

- ١- تطوير الخطة التفصيلية للتنفيذ: ويشمل وضع الجدول الزمني لتنفيذ المهام، وتحديد المسؤوليات والموارد المطلوبة لتنفيذ مراحل التحول الرقمي، وتدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الجديدة بكفاءة، من خلال تعلم المهارات الرقمية الجديدة، وتعزيز الشفافية والثقة بين فريق العمل.
- ٢- القياس الجيد لمؤشرات الأداء: وذلك لمتابعة التقدم، وقياس معدلات نجاح التحول الرقمي، وضمان سرعة إنجاز العمليات، وكسب رضا المستخدمين، وزيادة الكفاءة والإنتاجية، وخفض التكاليف، ودعم التحسين المستمر، من خلال مراقبة الأداء بشكل دوري، وإجراء التعديلات اللازمة لضمان استدامة الفوائد، وتحقيق أهداف التحول الرقمي على المدى الطويل.

٣- توافر القيادة الرشيدة: تلعب القيادة دوراً بارزاً في نجاح استراتيجيات التحول الرقمي، من خلال القدرة على توجيه المؤسسة، وتحديد الأولويات لتحقيق رؤيتها، وتخصيص الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الاستراتيجيات، بما في ذلك الاستثمار في التكنولوجيا والتدريب، وتعيين الموظفين الأكفاء، وتعزيز ثقافة التحول الرقمي والابتكار داخل المؤسسة، وتحفيز الموظفين للمشاركة، وتبني التغييرات الرقمية، وقياس وتقييم الأداء، وتحديد نقاط القوة والضعف، واتخاذ التدابير اللازمة للتحسين المستمر.

■ **تحديات التحول الرقمي:**

تواجه عملية تنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي داخل المؤسسات عدة تحديات هي:

١- **التحديات الهيكلية والتنظيمية:**

أ- مقاومة التغيير: قد يواجه الموظفون قلقاً بشأن التكنولوجيا الجديدة، أو يخشون فقدان وظائفهم، مما يؤدي إلى مقاومة التغيير.

ب- ضعف الدعم القيادي: قد يؤدي عدم الدعم الحقيقي من جانب القيادة العليا إلى فشل التحول الرقمي، لعدم تخصيص الموارد اللازمة.

ج- عدم وضوح استراتيجيات التنفيذ: إن عدم وجود خطة استراتيجية محددة لتطوير أداء المؤسسة يقود إلى جهود غير متناسقة وإهدار الوقت والجهد، خاصة عند عمل الأقسام بمعزل عن بعضها البعض.

د- التكلفة العالية: يتطلب التحول الرقمي استثمارات ومبالغ كبيرة لتوفير الأدوات التكنولوجية، وخدمات التدريب، والبنية التحتية، مما يشكل تحدياً كبيراً للمؤسسات ذات الميزانيات المحدودة (مدحت، ٢٠١٦).

٢- **التحديات التكنولوجية:**

أ- ضعف المهارات الرقمية: يتطلب تنفيذ عمليات التحول الرقمي وجود العمالة المدربة على التعامل مع البرمجيات الحديثة، وتحليل البيانات، وتأمين المعلومات، كما أن زيادة الفجوة بين من يمتلكون المهارات الرقمية ومن لا يمتلكونها قد يؤثر على تكافؤ الفرص، ويمثل تحدياً لتحقيق العدالة والمساواة بين المستخدمين.

ب- صعوبة تكامل الأنظمة: غالباً ما تواجه المؤسسات صعوبة في دمج الأنظمة القديمة مع التقنيات الجديدة، أو تكامل أدوات رقمية متعددة.

- ج- أمن البيانات والخصوصية : تشكل مخاطر اختراق البيانات والتسريب غير المصرح به انتهاكات شديدة لخصوصية المستخدمين، مما يتطلب الالتزام الصارم بلوائح حماية البيانات، حفاظاً على الأسرار والمعلومات الخاصة بهم.
- د- إحتمالية تضارب البيانات : قد تؤدي الأخطاء البشرية أثناء إدخال البيانات إلى عدم دقتها أو تضاربها (عبدالصادق، ٢٠٢٠).

٣- التحديات المرتبطة بالمستخدمين:

- أ- فقدان الاتصال الشخصي : قد يؤدي الاعتماد المفرط على التواصل الرقمي إلى فقدان الاتصال الشخصي أو المباشر، سواء بين المستخدمين بعضهم البعض، أو بين المستخدمين والمؤسسة.
- ب- تششت الانتباه: يمكن أن تؤدي الإشعارات المستمرة والتحديثات المتواصلة إلى تشتت انتباه الموظفين أو المستخدمين.
- ج- عدم تلبية توقعات أو احتياجات المستخدمين: قد تخفق المؤسسات في تلبية توقعات المستخدمين المتزايدة واحتياجاتهم المتغيرة، خاصة في ظل البيئة الرقمية ومستجداتها المختلفة في مختلف القطاعات (العنزي ، ٢٠٢٥).

■ مخاطر التحول الرقمي:

- على الرغم من الفوائد المتعددة لتنفيذ التحول الرقمي داخل المؤسسات، إلا أنه يُعد عمليةً محفوفةً بالعديد من المخاطر وهي:
- ١- تهديد الأمن السيبراني : ويتمثل في زيادة الاعتماد على التكنولوجيا، مما يجعل الأنظمة أكثر عرضة للهجمات السيبرانية مثل: الفيروسات، وبرامج الفدية.
- ٢- اختراق البيانات: وذلك عن طريق تسرب أو اختراق البيانات الشخصية والمالية الحساسة للمستخدمين، نتيجة لضعف التأمين أو تكرار الهجمات الإلكترونية.
- ٣- فشل الأنظمة: قد يصاحب تنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي وجود أعطالٍ في الأنظمة، نتيجة التعقيد أو عدم التوافق مع الأنظمة القديمة، مما يؤخر من تنفيذ العمليات الاستراتيجية.
- ٤- مشاكل الامتثال: وتعني صعوبة الامتثال للوائح القانونية والتنظيمية، المتعلقة بالبيانات والخصوصية.
- ٥- تهديدات أمن أو إدارة البيانات: وتتمثل في صعوبة إدارة وتخزين كميات كبيرة من البيانات بشكلٍ فعالٍ وآمن .

(Herget, 2025)

ثانياً: آليات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي

يقتضى الحديث عن آليات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي إبراز مدى أهميته، وتطبيقاته المستخدمة، ومتطلباته، والتحديات التي تواجه تطبيقه في البيئة التعليمية لتلك المؤسسات كالتالي:

■ أهمية تطبيق التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي:

تُشير عملية التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي إلى دمج التكنولوجيا في مختلف جوانب العملية التعليمية، بدءاً من التسجيل والقبول وصولاً إلى التخرج، ويشمل ذلك استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني، وتوفير المحتوى التعليمي الرقمي، وتوظيف تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز، والاستفادة من نظم إدارة البيانات المتطورة وتوظيفها في اتخاذ القرارات الرشيدة، علاوةً على استخدام أدوات التقييم الإلكترونية، ووسائل التواصل الاجتماعي في التفاعل مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمجتمع، وتكمن أهمية التحول الرقمي داخل مؤسسات التعليم العالي في امتلاك الإمكانات التكنولوجية اللازمة لتحسين المنظومة التعليمية وأداء العاملين فيها، وحل المشكلات التي قد تعترض سير العملية التعليمية، وتوفير المعلومات بأقل التكاليف، والتشجيع على الابتكار والبحث العلمي، والإطلاع على برامج التعاون الدولي وتجارب الدول في مجال التحول الرقمي، وتطبيقه داخل مؤسسات التعليم العالي (جمال، ٢٠٢١).

وتتعدد الفوائد التي يُوفرها تطبيق التحول الرقمي داخل مؤسسات التعليم العالي لتشمل:

١- تحسين جودة التعليم: تُسهم التطبيقات الرقمية في تقديم تجارب تعليمية أكثر تفاعليةً وجاذبيةً للطلاب، وتعزيز التعاون والتواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

٢- زيادة فرص الحصول على التعليم: تُتيح التكنولوجيا للطلاب التعرض للمناهج الدراسية والحصول على المعلومات، بغض النظر عن موقعهم أو ظروفهم.

٣- تطوير مهارات الطلاب: تساعد التكنولوجيا الطلاب على اكتساب مهاراتٍ إبداعية، وإعدادهم لسوق العمل في المستقبل (البشر، ٢٠٢٥).

كما حدّد المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، (٢٠٢١) المزايا التي يُوفرها تطبيق التحول الرقمي داخل مؤسسات التعليم العالي في عدة نقاطٍ هي:

أ- تحسين سمعة الجامعات: تسعى الجامعات إلى تبني التكنولوجيا الحديثة، لجذب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس على سمعتها ومكانتها في المجتمع.

ب- تعزيز كفاءة العمليات: تساعد التطبيقات الرقمية على أتمتة العديد من المهام الإدارية، مما يوفر الوقت والمال، ويزيد من كفاءة العمليات داخل الجامعة.

ج- مرونة التعليم: وتحقيق عن طريق الانتقال من نموذج التعليم التقليدي إلى النموذج الهجين، الذي يجمع بين التعليم التقليدي داخل قاعات المحاضرات والتعليم عبر الإنترنت، مما يُتيح للطلاب المزيد من المرونة في التعلم.

د- إدارة وتحليل البيانات بكفاءة: تُستخدم البيانات والتحليلات لتحسين عملية صنع القرار في العملية التعليمية، سواء أكانت مرتبطة بتطوير المناهج الدراسية، أو تقييم أداء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

كما أشار (شحاتة، ٢٠٢١) إلى الآثار الإيجابية لتطبيق التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي لتشمل:

١- ظهور أدوار وظيفية جديدة: يتطلب تطبيق التحول الرقمي بالجامعات توافر خبراء متخصصين في التكنولوجيا التعليمية وتحليلات البيانات، لتوفير المعلومات الكافية حول إدارة النظم الرقمية، وتوظيفها في تحسين المخرجات التعليمية.

٢- إعادة هيكلة الإدارات: تقتضى عملية التحول الرقمي إعادة هيكلة الإدارات بالجامعة، وذلك من خلال إنشاء وحدات جديدة ومتخصصة في التكنولوجيا الرقمية، وتطوير مهارات العاملين.

٣- تعزيز ثقافة الابتكار: يُسهم التحول الرقمي في تعزيز ثقافة الابتكار داخل الجامعات، وذلك من خلال التشجيع على استخدام التكنولوجيا، وتوظيفها في تقديم حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات التعليمية، وتقييم الممارسات التعليمية على المدى الطويل، وزيادة قيمة المؤسسات التعليمية، من خلال إحداث التوافق بين مواردها والظروف السائدة في البيئة الخارجية، وتحديد أكثر البدائل جاذبية في ضوء رسالة الجامعة، ومواردها، وظروفها البيئية.

■ تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة بمؤسسات التعليم العالي:

هناك مجموعة من التطبيقات الرقمية التي يُمكن استخدامها داخل مؤسسات التعليم العالي، بهدف تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وتحسين تجربة التعلم للطلاب، وتعدد هذه التقنيات لتشمل:

١- منصات التعلم الإلكتروني:

تتيح منصات التعلم الإلكتروني الإدارة الفعالة للمقررات الدراسية واختبارات التقييم، كما تُوفر بيئة تعليمية رقمية متكاملة للطلاب والأساتذة، ومن أبرزها: منصة (موديل Moodle ، بلاكورد Blackboard).

٢ - الفيديوهات التعليمية الإلكترونية:

وُثِّسَهم في اتّساع نطاق المناقشات الإلكترونية، والتعاون مع فريق العمل، وتسهيل عمليات التعلم الإلكتروني والمدمج، بهدف تطوير العملية التعليمية في صورتها الرقمية، وتسهيل عمليات التقييم (عبدالنعيم، ٢٠١٦). كما أشار (المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، ٢٠٢٥) إلى تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة بمؤسسات التعليم العالي وهي:

١ - أدوات التقييم والتحليلات:

وتشمل منصات تحليل سلوك الطلاب، وأنظمة الاختبارات والتقييمات الحوسبة، ومنصات تحليل البيانات الأكاديمية التي تعزّز من عمليات صنع القرار.

٢ - تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزّز:

وهي أدوات محاكاة التجارب التعليمية، وتستخدم بشكلٍ أوسعٍ في الكليات العلمية والصحية.

■ متطلبات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي:

يرتبط تطبيق التحول الرقمي داخل مؤسسات التعليم العالي بمدى التزام الجامعة بتوفير الموارد اللازمة لاستخدام التطبيقات الرقمية، وتبنيها لسياسات تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها بفعالية، والمشاركة الفعالة من الطلاب للاستفادة من إمكانيات التحول الرقمي، وتحقيق التميز الأكاديمي (المنظمة العالمية للملكية الفكرية، ٢٠٢٢). ويقتضي تطبيق التحول الرقمي داخل مؤسسات التعليم العالي توافر عدة متطلبات هي:

١ - تطوير البنية التحتية الرقمية:

وذلك من خلال ضمان توافر شبكات إنترنتٍ عالية السرعة وموثوقةٍ داخل الحرم الجامعي، وتوفير أجهزة ومعداتٍ تكنولوجية حديثة للطلاب والموظفين، والاستثمار في منصاتٍ تعليميةٍ رقميةٍ متكاملة، وسهولة الاستخدام.

٢ - تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس:

ويتحقق عن طريق عقد دوراتٍ تدريبيةٍ لأعضاء هيئة التدريس، لتطوير مهاراتهم في استخدام التقنيات الرقمية، وتصميم محتوى رقمي تفاعلي وجذاب، وتشجيعهم على التعاون فيما بينهم، والتواصل الفعال مع الطلاب لتحسين جودة المخرجات التعليمية في العصر الرقمي (McIvor , 2025).

كما أوجز (إبراهيم، ٢٠١٨) متطلبات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي في عدة نقاط هي:

١- تحسين تجربة الطلاب:

ويعني تصميم منصات تعليمية رقمية سهلة الاستخدام، تلبي احتياجات الطلاب المتزايدة، من خلال دمج الأساليب التفاعلية والتشاركية في التعلم الرقمي لزيادة انخراط الطلاب، وتوفير الدعم الفني والأكاديمي للطلاب لضمان تجربة تعليمية رقمية سلسلة.

٢- التكامل مع النظام التعليمي الشامل:

ويقوم على ربط التعلم الرقمي بالمناهج والبرامج الدراسية التقليدية، وتطوير سياسات وإجراءات واضحة لضمان جودة التعلم الرقمي، وتعزيز التنسيق بين مختلف الجهات المعنية بالتعليم الرقمي داخل المؤسسة التعليمية.

٣- الدعم والتحسين المستمر:

ويتحقق من خلال التقييم، وتحديد مدى فعالية استراتيجيات التعلم الرقمي في استخدام التحليلات والبيانات لتحسين الممارسات والخدمات الرقمية، ورصد ردود الفعل أو التغذية الراجعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتوظيفها في تطوير الحلول الرقمية، وتعزيز تجربة التعلم الرقمي، وتحقيق أفضل النتائج للطلاب. ويوضح الشكل التالي متطلبات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي:



شكل رقم (١): متطلبات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي

(المصدر: مجموعة ريناد المجد لتقنية المعلومات RMG ، ٢٠٢٢)

■ تحديات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي:

على الرغم من الفرص أو الفوائد التي تعود على مؤسسات التعليم العالي جراء استخدامها لتقنيات التحول الرقمي، إلا أنها تواجه عدة تحديات في توظيفها لتلك التقنيات، وتتعدد هذه التحديات لتشمل:

١- نقص الموارد المالية، حيث يتطلب التحول الرقمي استثمارات كبيرة في البنية التحتية والتكنولوجية، مما قد يُشكل عبئاً مالياً على بعض الجامعات، فضلاً عن ارتفاع التكاليف المرتبطة بتنفيذ مبادرات التحول الرقمي.

٢- مقاومة التغيير، فقد يواجه أعضاء هيئة التدريس والطلاب صعوبة في التكيف مع التغييرات التي يُحدثها التحول الرقمي في بيئة التعلم.

٣- الفجوة الرقمية في مستويات وصول الطلاب إلى التكنولوجيا، مما يحول دون تحقيق المساواة في التعليم (عبدالحى، ٢٠١٠).

كما أشار (Singh , 2025) إلى وجود تحدياتٍ قد تواجه تطبيق التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي وهي:

أ- عدم تحديث البنية التحتية التقنية، فقد تكون البنية التحتية التقنية للمؤسسة التعليمية قديمة، وغير ملائمةٍ لتلبية متطلبات التحول الرقمي.

ب- نقص المهارات والكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس، نتيجة لعدم تدريبهم على استخدام التقنيات الرقمية بكفاءةٍ وفعالية.

ج- صعوبة تحقيق التكامل والتنسيق بين الأنظمة والتطبيقات الرقمية المختلفة.

د- وجود مخاوفٍ بشأن أمن المعلومات، والحفاظ على خصوصية البيانات، في ظل تبني المؤسسات التعليمية للتكنولوجيا الرقمية.

ثالثاً: برامج التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة

يتم تناول برامج التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة، من حيث أهمية تطبيق التحول الرقمي، واستراتيجيات تطبيقه داخل مؤسسات التعليم العالي بالمملكة، وأهم تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة في قطاع التعليم العالي.

■ أهمية تطبيق التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي بالمملكة:

استهدفت (رؤية المملكة للتنمية ٢٠٣٠) تحسين جودة التعليم العالي، من خلال تحديث المناهج التعليمية لتتماشى مع متطلبات العصر الحديث، وتعزيز المهارات الإبداعية والتفكير النقدي لدى الطلاب، ودعم البنية التحتية للجامعات والمعاهد العليا، وتقديم برامج تدريبية متخصصة ومنهج دراسية لتطوير الكفاءات والقدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز الأنشطة العلمية والفنية، ورفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلاب وتشجيعهم على التفكير خارج الصندوق، وتوفير بيئة تعليمية محفزة، ودعم المناهج الدراسية بالبرامج التدريبية (اليامي، ٢٠١٨).

وقد امتدت (رؤية المملكة للتنمية ٢٠٣٠) لتشمل البحث العلمي والتشجيع على الابتكار، من خلال دعم الجامعات والمراكز البحثية، وتوفير التمويل اللازم للأبحاث المبتكرة، وتعزيز الشراكات الدولية وسبل التعاون الدولي لتبادل المعرفة والخبرات في مجال البحث العلمي، فضلاً عن عقد شراكات مع مؤسسات القطاع الخاص لتزويد الطلاب بالمهارات التي يتطلبها سوق العمل، وتقليل حجم البطالة، وزيادة الإنتاجية، من خلال توفير العديد من البرامج التعليمية ذات الصلة بمتطلبات سوق العمل، واستقطاب الكوادر التعليمية من ذوي الكفاءات العالية (عبدالرازق، ٢٠٢٣).

ويُمثل التحول الرقمي في الجامعات السعودية جزءاً رئيسياً من رؤية المملكة للتنمية ٢٠٣٠، خاصةً بعد تفشي جائحة كورونا والتوجه العالمي نحو تقديم الخدمات التعليمية عبر المنصات الإلكترونية، حيث حرصت المملكة على توفير السبل والحلول الممكنة لضمان التحول الكامل في الأنظمة الرقمية داخل الجامعات والمعاهد العليا (حليم، رزق، ٢٠٢١).

ويتضمن التحول الرقمي في هذا القطاع ثلاثة مكونات رئيسية هي:

أ- المكون التعليمي: وهو المكون الأساسي لعملية التحول الرقمي في الجامعات والمعاهد العليا بالمملكة، ويشمل:

المعلمون، والطلاب، والمواد التعليمية، والأبحاث، ومكتبات المعلومات، وطرق التقويم، ووضع الامتحانات.

ب- المكون التكنولوجي: ويعني المكتبة الرقمية التي تشمل: النصوص، والأدوات، والصور، وأجهزة الكمبيوتر، والأجهزة

الشخصية، مثل: الهواتف، واللاب توب، ومواقع الإنترنت المختلفة.

ج- المكون الإداري: ويشمل المستلزمات الإدارية، كتحديد ميزانية التعليم الرقمي في الجامعات، وخطط تنفيذها داخل

المملكة، وأهدافها التعليمية، والتهديدات أو المخاطر التي قد تتعرض لها (الشمري، ٢٠٢٢).

وقد تعددت الأسباب التي دفعت المملكة إلى مواكبة التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي لتشمل:

١- انتشار مفهوم الاقتصاد الرقمي داخل المجتمعات، وما رافقه من وظائفٍ جديدة، مما استوجب ضرورة قيام الجامعات بإعداد قوى بشرية تتمتع بالمهارات اللازمة لمواكبة هذه الوظائف الجديدة.

٢- مواكبة التطور العلمي والثقافي في العالم، والحفاظ على مكانة الجامعات السعودية وريادتها محليا، وعربيا، ودوليا.

٣- الارتقاء بأداء العنصر البشري في المنظومة التعليمية، خاصة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، كجزء من رؤية المملكة للتنمية ٢٠٣٠.

٤- دعم الروح التنافسية بين الطلاب، وتوفير عواملٍ أكثر جذبا نحو العملية التعليمية (المحيميد، ناصر، ٢٠٢٤).

كما حدّدنا (الزبيدي، الخالدي، ٢٠٢٣) الدوافع وراء اهتمام المملكة بتطبيق التحول الرقمي داخل مؤسسات التعليم العالي وتتمثل في:

أ- تأهيل الطلاب، وتنمية مهاراتهم، وإعدادهم للتكيف مع متطلبات سوق العمل.

ب- القضاء على الفجوة الرقمية، وإنشاء بنية معرفيةٍ تكنولوجيةٍ قوية، ومحو الأمية التكنولوجية أو المعلوماتية.

ج- توفير مناهجٍ عصريةٍ وجديدة، لتلبية الاحتياجات الوطنية والعالمية في التعليم، وتعزيز جودة الأنظمة التعليمية.

د- تسهيل العملية التعليمية، والحصول على المعلومات بشكلٍ سريعٍ وآمن، لتلبية الأهداف العلمية والمعرفية للطلاب.

هـ- حفظ المعلومات في شكلٍ رقمي، للحفاظ على المصادر التعليمية (الكتب، الصور، الأدوات) من الضياع، أو التلف بفعل العوامل الجوية أو الإنسانية.

وقد أصبح التحول الرقمي في الجامعات السعودية ضرورةً ملّحة في ظل تزايد التطور التكنولوجي المستمر في المؤسسات التعليمية، والجهود الحكومية المبذولة لتحسين جودة التعليم، وتدريب الطلاب على كيفية استخدام أدوات التعلم الإلكتروني بكفاءةٍ عالية، وتوفير بيئةٍ تعليميةٍ مرنةٍ وسهلة الوصول، وتعزيز التجربة الأكاديمية للطلاب، فلا يقتصر التحول الرقمي في الجامعات السعودية على دمج التقنيات الحديثة فقط، بل يتضمن إعادة تصميمٍ كاملةٍ للعمليات الأكاديمية والإدارية، وتطوير أساليب العمل لتحقيق أفضل النتائج، وذلك باستخدام أدوات التعلم الإلكتروني، وأتمتة إدارة الاختبارات، والتصحيح الإلكتروني، وإدارة البيانات الذكية والضمخمة (أشرف، ٢٠٢٥).

وقد هدفت (رؤية المملكة للتنمية ٢٠٣٠) إلى مواكبة التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي، من خلال توفير التكنولوجيا الحديثة في خدمة العملية التعليمية، وتجهيز الجامعات والمعاهد العليا بالأدوات التكنولوجية اللازمة، وتعزيز

التعلم الإلكتروني والتعليم عن بُعد كوسيلة لتحسين الوصول إلى التعليم، وتوفير مرونة أكبر للطلاب، وتعزيز كفاءة إدارة التعليم من خلال توافر أنظمة إلكترونية لإدارة الاختبارات والمقررات الدراسية، وتحسين جودة التقييم عبر التصحيح الإلكتروني وتقارير الأداء، بهدف اتخاذ القرارات السليمة بناءً على تحليل البيانات وتطوير المناهج، فضلاً عن توفير التحول الرقمي في دعم البيئة البحثية، من خلال توفير قواعد بيانات رقمية ضخمة للبحوث والمجلات العلمية، ودعم منصات النشر العلمي والتعاون البحثي عبر الإنترنت، وتحقيق العدالة في التعليم من خلال إتاحة الفرص والخدمات بمعدلات متساوية لكافة الطلاب في المدن والمناطق البعيدة (العنزي، ٢٠٢٤).

■ استراتيجيات التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي بالمملكة:

ارتكزت الرؤية الشاملة لتطبيق التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي بالمملكة على عدة استراتيجيات هي:

- ١- رقمنة الخدمات الجامعية، والانتقال من كافة الخدمات الأكاديمية والإدارية التقليدية إلى خدمات رقمية متكاملة عبر منصات إلكترونية، مما يسمح للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بإنجاز مهامهم دون الحاجة إلى الحضور الشخصي.
- ٢- دعم وتحديث البنية التحتية التقنية، وذلك لتطوير منصات تعليمية رقمية تُسهم في تحسين جودة التعليم، من خلال توسيع الشبكات الداخلية لضمان التغطية الكاملة للحرم الجامعي.
- ٣- تعزيز أمن المعلومات لمنع الهجمات السيبرانية، وتأمين بيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، واستخدام الحوسبة السحابية لتخزين البيانات، ووضع قوانين وأنظمة للحماية من أية هجمات معلوماتية قد تعيق نجاح التعليم الرقمي.
- ٤- دمج التقنيات الحديثة، وتدريب الطلاب على استخدامها مثل: الواقع المعزز والافتراضي، وأدوات التعلم عن بُعد.
- ٥- تدريب الموارد البشرية على الأدوات والوسائل التكنولوجية، لضمان عملية تعليمية ناجحة في عصر الرقمنة (هيئة الحكومة الرقمية، ٢٠٢٤).

كما أوجز (العميري، محضر، ٢٠٢٥) استراتيجيات التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي بالمملكة في عدة نقاط هي:

- أ- وضع مناهج تعليمية جديدة، تتماشى مع المعايير الرقمية العالمية، وتُلبي الاحتياجات الوطنية للمملكة.
- ب- تعزيز التعاون ما بين أنظمة التعليم الرسمية وغير الرسمية، بهدف دعم التعليم الذاتي مدى الحياة.
- ج- تحليل الخوارزميات، والحرص على إيجاد تفاعلٍ مثمرٍ بين الدارسين وأنظمة الحوسبة الحاسوبية.
- د- إعادة هيكلة التعليم التقليدي، والتوجه نحو التعليم الإلكتروني عن بُعد، بالاعتماد على الحواسيب والمناهج العصرية.

هـ- استقطاب خبراء وأعضاء هيئة تدريس من جامعات عالمية مرموقة، وإنشاء مراكز بحثية متخصصة في الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، لتعزيز الثقافة الرقمية لدى الطلاب.

وتُعد جامعة طيبة من أهم الجامعات السعودية التي حرصت على تطبيق برامج التحول الرقمي في المملكة، وقامت بتوفير كافة المقومات التقنية اللازمة لتسريع خدماته، وتطبيق مفهوم الحكومة الإلكترونية وفقاً لبرنامج التحول الرقمي ٢٠٢٠، ورؤية المملكة ٢٠٣٠، فضلاً عن تفعيل الأدوات والتطبيقات التكنولوجية في خدمة توجهات الجامعة وأهدافها، وتوفير الوقت والجهد، وتحسين الكفاءة التشغيلية وتنظيمها، وتقليل التكلفة المالية، وكسب الرضا والقبول من الطلاب وأولياء الأمور، والوصول إلى شريحة أكبر من المستفيدين (عشري، ٢٠١٨).

وقد عكست البوابة الرقمية للجامعة التزامها التام بتطبيق التحول الرقمي في تحسين جودة العملية التعليمية، بما يتماشى مع التوجهات الوطنية لتعزيز الخدمات الإلكترونية وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي، وقد تميّزت البوابة الرقمية بتوفير تجربة سلسلة للمستخدم، تتيح تقديم خدمات مخصصة وفقاً لنوع المستخدم، وبنية تقنية متطورة لتعزيز معايير الأمن السيبراني، كما أنها تتوافق مع معايير هيئة الحكومة الرقمية في معايير الحوكمة وسهولة الوصول، مما يجعلها منصة شاملة وموثوقة تلبي احتياجات جميع المستفيدين، ومزودة بتصميم حديث يعكس الهوية المؤسسية الجديدة، وتجربة مستخدم مرنة ومخصصة، مع الالتزام بمعايير الكود السعودي في التصميم الموحد وتقديم الدعم لذوي الإعاقة، وتوفير بنية تقنية تضمن أعلى مستويات الأمن، كما أعلنت الجامعة عن توافر برامج (التعليم الإلكتروني عن بُعد)، والتي تأتي ضمن البرامج المرخصة من المركز الوطني للتعليم الإلكتروني، وتستهدف توفير فرص تعليم مرنة لخرى الثانوية العامة، والعاملين في القطاعين العام والخاص (وكالة الأنباء السعودية واس، ٢٠٢٥).

يتضح مما سبق، أن جامعة طيبة قد سعت إلى تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، والمتعلقة بتطوير البنية الرقمية، وتعزيز التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي، مما يسهم في بناء بيئة تعليمية ذكية، تتميز بالكفاءة والاتصال الفعال. كما حرصت مؤسسات التعليم العالي على تحقيق الجودة التعليمية الشاملة في ضوء التحول الرقمي بالمملكة، وذلك عبر عدة محاور هي: جودة المناهج الدراسية، وجودة البرامج التعليمية، وجودة السياسات التعليمية، وتوافر البنية التحتية الرقمية، بهدف تحسين بيئة التعلم، وزيادة التمويل اللازم لدعم المشروعات البحثية، والاستفادة من نشر المعارف والبحوث، وتحليل المعلومات باستمرار، والاستثمار في الإمكانيات وطاقات الموارد البشرية وتنميتها، وتحقيق أهداف

وحاجات الطلاب والأساتذة والمجتمع، ومراقبة نظم الجودة من جانب الإدارة وتحديد مهامها، وإجراءات التوثيق والتسجيل، فضلاً عن تأهيل الخريجين وإعدادهم لسوق العمل، وزيادة قدرتهم على حل المشكلات والمنافسة في سوق العمل مستقبلاً، وتسهيل القيام بالأنشطة والخدمات التعليمية كالمؤتمرات والملتقيات، وتشجيع الباحثين وتنمية معارفهم (وزارة التعليم السعودية، ٢٠٢٣)، ويوضح الجدول التالي محاور الجودة التعليمية الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في ضوء التحول الرقمي بالمملكة (رؤية ٢٠٣٠):

جدول رقم (٢): محاور الجودة التعليمية الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في ضوء التحول الرقمي بالمملكة (رؤية ٢٠٣٠)

التحول الرقمي وجودة التعليم العالي في المملكة	جودة المناهج الدراسية	جودة البرامج التعليمية	جودة السياسات التعليمية	توافر البنية التحتية الرقمية
	١- تركيز المناهج على الفهم والتطبيق، والبعد عن الحفظ والتلقين	١- توفير برامج التعاون الدولي والمنح الدراسية لدعم الطلاب المتفوقين، وتشجيعهم على التميز الأكاديمي، وزيادة استفادتهم من المعرفة والخبرات العالمية	١- توجيه العملية التعليمية نحو تطوير المهارات التي تلبي احتياجات سوق العمل	١- تحديد بنية المرافق التعليمية القائمة، وصيانة التجهيزات والمباني التعليمية
	٢- زيادة المساحات المخصصة لمحتوى المناهج	٢- تنفيذ البرامج والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والقيادات الإدارية	٢- اعتماد البرامج والتطبيقات العملية في الورش وسوق العمل	٢- تطوير الأجهزة والبرمجيات والشبكات ونظم إدارة وتحليل البيانات
	٣- استخدام طريقة المحاكاة بالحاسوب، وتطوير البرمجيات اللازمة لتيسير عملية الفهم ودعم الجانب النظري في التدريس	٣- عقد ندوات متخصصة لتبادل الخبرات، وإثارة النقاشات في مجال إعداد المشروعات والوحدات التعليمية	٣- توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل قاعات المحاضرات	٣- توفير مكتبات مدعمة بأنظمة إلكترونية حديثة للبحث عن المعلومات، مزودة بمصادر وأدوات رقمية لتخزين وحفظ المعلومات آلياً
	٤- استحداث مناهج قائمة على عمليات الاستكشاف والتجريب واستخلاص النتائج، وفق رؤية التطوير الشاملة للمملكة	٤- تنفيذ مشروعات التفكير الذكي لزيادة تكيف الطلاب مع العولمة، واستخدام التقنيات الحديثة داخل الجامعات والمعاهد العليا، وما يرافقها من مواد تعليمية، تحت إشراف خبراء تصميم المناهج	٤- إعطاء الجامعات الحرية المطلقة في ممارسة أنشطتها وأعمالها، بما يتناسب مع ظروفها وبيئتها، بعيداً عن المركزية التي تفرض نظاماً موحداً على الجميع	٤- إنشاء وتطوير مراكز البحث والمختبرات المتقدمة لدعم الأبحاث العلمية، وتزويدها بالنظم الذكية

(المصدر: وزارة التعليم السعودية، ٢٠٢٥)

تشير بيانات الجدول السابق إلى محاور جودة التعليم العالي في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة (رؤية ٢٠٣٠)، والتي شملت جودة المناهج الدراسية، وجودة البرامج التعليمية، وجودة السياسات التعليمية المتبعة، وتوافر البنية التحتية الرقمية، وقد ارتكزت جودة المناهج الدراسية على معياري الفهم والتطبيق العملي لمحتوى المناهج، وذلك لتيسير استيعاب الطلاب لمحتوى المناهج الدراسية، مع الجمع بين الأدوات الدراسية التقليدية واستخدام الحاسب الآلي، لإضافة قيمةً وجاذبيةً أكبر لمحتوى المناهج الدراسية، وزيادة إقبال الطلاب على عملية التعلم، كما ارتكزت البرامج التعليمية على التبادل العلمي، والانفتاح على معارف وثقافات الشعوب الأخرى، من خلال تنظيم الزيارات والمنح الدولية لتشجيع الطلاب على التميز والابتكار، فضلاً عن توظيف التكنولوجيا الحديثة داخل قاعات المحاضرات، لزيادة مواكبة الطلاب واندماجهم مع متغيرات العصر، وبالتالي جاءت البرامج متوافقة مع السياسات التعليمية التي تتبناها المملكة في إعداد جيلٍ جديدٍ من الشباب، قادرٍ على الدخول إلى سوق العمل في مختلف المجالات، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة. أما البنية التحتية الرقمية، فقد ارتكزت على تطوير إمكانيات وبنية المؤسسات التعليمية القائمة، وإنشاء كلياتٍ ومعاهدٍ عليا جديدة تستوعب الأعداد الكبيرة من الطلاب، بعد تخرجهم من مدارس التعليم العام، بجانب زيادة قدرات الطلاب على البحث والاطلاع، من خلال إنشاء مراكز البحث والتطوير، وتزويدهم بالنظم الذكية، وتطوير البرمجيات والشبكات وإدارة البيانات، وتخزين المعلومات بشكلٍ رقمي لحفظها من الضياع أو الإتلاف.

■ تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة في قطاع التعليم العالي بالمملكة:

في إطار اهتمام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق تقنيات التحول الرقمي، وتوظيفها في خدمة العملية التعليمية بالمملكة، فقد سعت إلى استخدام منصاتٍ أو تطبيقاتٍ مختلفة للتعليم الإلكتروني، بهدف تسهيل وصول الطلاب إلى المواد الدراسية والمحاضرات في أى وقتٍ ومن أى مكان، حيث تعد هذه المنصات من ركائز تطبيق التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي بالمملكة، وحلقة الوصل بين التقنيات الحديثة والأهداف التعليمية المستهدفة (أكاديمية آي بي إس للتدريب، ٢٠٢٤)، وتتعدد تطبيقات التحول الرقمي المستخدمة في قطاع التعليم العالي بالمملكة لتشمل:

١- منصة (بلاك بورد Blackboard):

وتستخدم هذه المنصة على نطاقٍ واسعٍ في الجامعات السعودية مثل: جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبدالعزيز، حيث توفر أدوات تقنية لإدارة المقررات الدراسية، والتواصل بين الطلاب والأساتذة، وتقييم أدائهم.

٢- منصة (ميكروسوفت تيمز Microsoft Teams):

وتعتمد هذه الأداة على التعليم التفاعلي والاجتماعات الافتراضية، وهي مستخدمة من قبل العديد من الجامعات في المملكة مثل: جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

٣- منصة (إدمودو Edmodo):

وتستخدم هذه المنصة لتعزيز التعلم التعاوني، والتواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

٤- بوابة عين للتعليم الإلكتروني:

وتُعد إحدى المنصات الموثوقة التي توفر محتوى تعليمياً رقمياً شاملاً، يقوم بدعم العملية التعليمية بطريقة مرنة ومبتكرة.

٥- منصتا (زووم Zoom ، ويبيكس Webex)

وهما منصتان رائدتان لاجتماعات الفيديو، وعقد المحاضرات الافتراضية وورش العمل، في ظل التعلم عن بعد، ولكل منهما نقاط قوة مختلفة؛ حيث تتميز منصة (زووم) بسهولة الاستخدام وشعبيتها الكبيرة لدى المستخدمين، بينما تتميز منصة (ويبيكس) بتركيزها على الأمان والتكامل مع مجموعة واسعة من أدوات العمل، ويتم الاختيار بينهما وفق الاحتياجات الخاصة بالطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتوقعاتهم من عملية التعلم، والميزات التي تقدمها كل منصة (العراقي، ٢٠٢١).

كما أشارت (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠٢٥) إلى أهم التطبيقات الرقمية المستخدمة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة وهي:

أ- أنظمة إدارة التعلم (LMS):

وهي منصات برمجية لإدارة وتقديم الدورات التدريبية والتعليمية عبر الإنترنت، وتستخدم المواد التعليمية، وتُركز على تتبع ومراقبة التقدم الذي أحرزه الطلاب، وتقييم أدائهم، وتسهيل التواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

ب- تطبيقات الهواتف الذكية:

وهي تطبيقات رقمية تمكن الطلاب من متابعة الدروس، والمشاركة في النقاشات التفاعلية، مما يُحسن من تجربة التعلم، ويزيد من تفاعل الطلاب مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

ج- منصة (كوركت Qorrect):

وتقدم المنصة مجموعة من الخدمات التعليمية المتطورة التي تدعم أداء الجامعات والمعاهد العليا في المملكة، وتقوم بتوفير حلول تعليمية متكاملة لإدارة الاختبارات الإلكترونية، وإنشاء كافة التقييمات بدقة وكفاءة، وزيادة القدرة على اتخاذ قرارات رشيدة للتطوير، بُناءً على البيانات الدقيقة لأداء الطلاب، وتوفير اختبارات مرنة وتفاعلية تلائم مستويات الطلاب، وتعمل على تحديد نقاط القوة والضعف، وإجراء التصحيح الإلكتروني للاختبارات، والتقليل من الأخطاء والتحيزات البشرية، وتعزيز الشفافية والعدالة من خلال توافر أمان الاختبارات، وأنظمة منع الغش.

د- منصة (دوك سويت DocSuite):

وهي منصة متكاملة لإدارة الوثائق، تجمع بين الذكاء الاصطناعي وأحدث تقنيات الأمان السيبراني، وتستهدف تقليل البصمة البيئية من خلال تقليص الاعتماد على الأوراق، لتحسين كفاءة الجامعات السعودية الإلكترونية، وتحويل أنظمة الإدارة التقليدية إلى إدارة إلكترونية ذكية، وتنظيم الاتصالات الإدارية، وأتمتة الإجراءات الأكاديمية، وتعزيز الإنتاجية، وتقديم تجربة تعليمية متميزة بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، كما توفر المنصة حماية عالية للبيانات والمعلومات الحساسة، مما يعزز من ثقة الجامعات في استخدامه لإدارة عملياتها الإلكترونية، وتقديم تعليم متميز يتماشى مع معايير الجودة العالمية، ويسهم في تطوير التعليم العالي في المملكة، ويُعزز من مكانتها العلمية.

يتضح مما سبق، أن التحول الرقمي هو أحد معالم الثورة التكنولوجية التي اجتاحت العالم مؤخراً، وفرضت سيطرتها على كافة ميادين الحياة، ومن هنا حرصت المملكة على مواكبة التحول الرقمي لتنمية المجتمع السعودي في مختلف القطاعات، خاصة قطاع التعليم العالي، نظراً لأهميته البالغة في إعداد الشباب للمستقبل، وإكسابهم الخبرات العلمية والعملية اللازمة لسوق العمل، وبالتالي سعت مؤسسات التعليم العالي بالمملكة إلى مواكبة الثورة التكنولوجية الشاملة، والدخول إلى العالم الرقمي، في إطار رؤية المملكة للتنمية ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى ابتكار خدمات تعليمية وأساليب جديدة في التدريس، والخروج عن أنماط التدريس النمطية، والارتقاء بالأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين، وتدريبهم على استخدام تطبيقات التحول الرقمي داخل قاعات المحاضرات والمعامل، لزيادة خبراتهم المعرفية والتكنولوجية التي قامت عليها استراتيجية الجودة التعليمية في قطاع التعليم العالي بالمملكة، مع ضرورة توفير الموارد والبنية التحتية الرقمية لتوظيف تلك التقنيات، حيث تتطلب التكلفة العالية والاستعانة بخبراء تكنولوجيا المعلومات.

المبحث الثاني: الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي

يتم تناول هذا المبحث من حيث مفهوم الأداء الإبداعي، ومحدداته، ومؤشرات قياسه لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي، وصولاً إلى دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

أولاً: مفهوم الأداء الإبداعي

تُعد كلمة إبداع اسماً مشتقاً من الفعل الماضي (أَبْدَعَ)، ويعني: "الإتيان بشيء لا نظير له فيه، أو لم يسبق له مثيل، وذلك على أساس الجودة والإتقان والابتكار" (قاموس اللغة العربية المعاصر، ٢٠٢١).

أما في الاصطلاح، فيُعرّف الإبداع بأنه: "مهارات وقدرات عقلية قابلة للتعليم والتطوير لدى الأفراد، لمواجهة المواقف والمشكلات المختلفة" (نيكولاس، غازي، ٢٠١٢).

ويُعرّف الأداء الإبداعي اصطلاحاً بأنه: "عملية تحويل الأفكار الجديدة والخيالية إلى حقيقة واقعية، من خلال تجاوز الطرق التقليدية في التفكير، وتطوير أساليب جديدة ومبتكرة، ويقوم على الاستفادة من المعرفة العلمية، والرؤية الواسعة، والإلهام، وتجارب الحياة المختلفة" (الفارس، الرفاعي، ٢٠١٣).

كما يُعرّف الأداء الإبداعي بأنه: "ربط الأفكار والمعاني بشكل مبتكر، وتجاوز الأساليب التقليدية في التفكير، وهو هدفٌ أساسي لتنمية التفكير الابتكاري، وتحقيق التواصل الفعال بين الأفراد، وتحسين تجربة المستفيدين" (Lazzeretti, 2013).

وهناك من عرّف الأداء الإبداعي بأنه: "أفكار نادرة وفريدة من نوعها، تتسم بالطلاقة، والمرونة، والأصالة في المعاني والتراكيب اللغوية" (الرابعي، ٢٠١٣).

كما يُقصد بالأداء الإبداعي: "القدرة على إنتاج أعمال جديدة، وتقديم حلول مبتكرة، سواء أكانت ملموسة أو غير ملموسة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والمؤسسي على حد سواء" (Plucker, 2021).

أما الأداء الإبداعي في مؤسسات التعليم العالي فيُقصد به: "الانفتاح، وتجربة أشياء جديدة، وخلق تفاعلات وأفكار مبتكرة لحل المشكلات المختلفة داخل بيئات التعلم، والتشجيع على التفكير النقدي والتعبير عن الذات، وتبنى طرق واستراتيجيات تدريس جديدة، وتعزيز الثقة والتعاون بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والبعد عن التفكير النمطي، لتطوير المهارات وزيادة المعرفة العلمية لدى الأفراد" (سلام، ٢٠٢٥).

باستعراض التعريفات السابقة، يُمكن القول بأن الأداء الإبداعي هو انعكاسٌ لتمييز الفرد، وبحته الدائم والمستمر عن الأفكار والمعلومات الجديدة، والتفكير بشكلٍ مبتكرٍ في مواجهة المواقف والمشكلات، ويتم تعزيزه حال توافر الفرص اللازمة لتطوير مهارات الفرد، وزيادة معرفته العلمية وخبرته بالحياة.

ثانياً: محدّدات الأداء الإبداعي

يرتكز الأداء الإبداعي على الفكرة المبتكرة، وتطوير الكفاءات والمهارات الشهسية للفرد، وتتعدد محدّدات الأداء الإبداعي لتشمل:

١- الابتكار:

ويعنى قدرة الفرد على إيجاد مفاهيمٍ أو أفكارٍ جديدة، وتنفيذها بأسلوبٍ جديدٍ غير مألوفٍ لدى الآخرين، و التعبير عنها بطريقةٍ مستحدثةٍ وفريدةٍ تتناسب مع المواقف، كما يتضمن تقنيات إنتاج واستراتيجيات مبتكرة في تقديم الخدمات، وإيجاد حلولٍ عمليةٍ ودائمةٍ للمشكلات، وهي مهارةٌ ضروريةٌ لتوليد أفكارٍ جديدة، وإيجاد طرقٍ مبتكرةٍ لتنفيذ المهام والخطط، وذلك من خلال التفكير خارج الصندوق، واستخدام الخيال في حل المشكلات حتى وإن كانت الموارد محدودة (الجيزاوي، ٢٠٢٤).

وتتعدّد خصائص الابتكار لتشمل:

أ- القدرة على استخدام أسلوب الوعي واللاوعي في تحديد الأهداف.

ب- امتلاك قدراتٍ مثالية، وغير مألوفةٍ على حل المشكلات، بالمقارنة مع الآخرين.

ج- الوعي التام بجوانب المشكلات، والقدرة على إيجاد بدائلٍ وحلولٍ مبتكرة لها.

د- القدرة على استخدام المصطلحات، والتعبير عنها بطلاقةٍ ودقة.

هـ- المرونة، وحسن التصرف في المواقف، وقوة الذاكرة (حؤبشة، ٢٠٢٥).

وتتخذ عملية الابتكار داخل المؤسسات أشكالاً متعددة هي:

أ- الابتكار في تقديم الخدمات: ويشمل طرقاً جديدة أو بديلاً لأداء المهام، أو تقديم الخدمات، أو التفاعل مع المستفيدين، بغرض توفير خدماتٍ محددة .

ب- الابتكارات التنظيمية والإدارية: ويتضمن طرقاً جديدة أو بديلة، لتنظيم أنشطة المؤسسة المزودة للخدمة .

ج- الابتكار المفاهيمي: ويتجسد في طرح مهام وآراءٍ عملية، واستراتيجيات، وأسسٍ منطقيةٍ جديدة .

د- الابتكار في تفاعلات الأنظمة: ويقوم على تحسين طرق التفاعل، أو إيجاد طرقٍ جديدةٍ للتفاعل مع قواعد

البيانات والمؤسسات الأخرى(الخوري، ٢٠٢١).

وتمثل الابتكار ضرورةً هامةً وملحةً لتطوير أداء المؤسسة، وزيادة معدلات الإنتاج والربحية، وتعدّد فرص العمل، ويتوقف

نجاح القدرات الإبداعية والابتكارية لدى المؤسسات على عدة مقومات هي:

أ- تحفيز العاملين على ابتكار أساليبٍ وطرقٍ جديدة، والخروج عن النمطية في العمل.

ب- إفراح المجال أمام العاملين لتقديم مقترحاتهم، وتوفير الإمكانيات والموارد اللازمة لإيجاد أفكارٍ مبتكرةٍ وإبداعية.

ج- تخصيص الوقت الكافي للاجتماع مع العاملين، ومناقشة أفكارهم الجديدة حول تطوير أداء المؤسسة.

د- اكتشاف المعوقات التي تواجه العاملين في إيجاد الأفكار الإبداعية وتنفيذها، ومحاولة التخلص منها، ومعرفة أسبابها.

هـ - مكافأة العاملين باستمرار عند تقديمهم لأفكارٍ جديدةٍ أو مبتكرة، تُسهم في تعزيز مكانة المؤسسة في السوق.

و- تقليل الضغوط المهنية على العاملين، وتهيئة المناخ الملائم للبحث عن أفكارٍ جديدة.

ز- تشجيع العاملين على تنفيذ الأفكار الإبداعية أكثر من الحديث عنها، لتوفير الوقت (الحبيب، ٢٠١٩).

٢- الطلاقة:

تمثل الطلاقة في الإبداع القدرة على توليد أكبر عددٍ ممكنٍ من الأفكار، أو الحلول، أو البدائل عند الاستجابة لمثيرٍ

واحد في وقتٍ محدد، وتتعلق بالجانب الكمي في العملية الإبداعية، وتركز على السرعة والسهولة في استدعاء المعلومات

والخبرات، وتشكيلها في صورٍ متعددة (الجهني، ٢٠١٩).

وتتعدد أنواع الطلاقة في الإبداع لتشمل:

أ- طلاقة الأفكار: وتعني القدرة على إنتاج أكبر عددٍ من الأفكار المرتبطة بموقف معين، مثل: سرد استخداماتٍ

متعددةٍ لشيءٍ واحد .

ب- طلاقة الكلمات: وهي القدرة على توليد أكبر عددٍ من الكلمات التي تبدأ أو تنتهي بحرفٍ معين، أو كلماتٍ

تنتمي لفئةٍ أو شيءٍ معين.

ج- طلاقة الأشكال: وتعني إمكانية إجراء تعديلاتٍ أو إضافاتٍ على شكلٍ بسيط، لإنشاء أشكالٍ جديدة.

د- الطلاقة التعبيرية: وهي القدرة على صياغة الأفكار في شكل عباراتٍ وجملٍ متصلةٍ وملائمةٍ، وبسرعةٍ كبيرةٍ (الكيلاني، ٢٠٠٩).

٣- المرونة:

تُعد المرونة في الإبداع هي القدرة على النظر إلى المشكلات من زوايا متعددة، وتوليد أفكارٍ متنوعةٍ وغير تقليدية، وتكييف التفكير استجابةً للتحديات، بهدف تمكين الأفراد من تجاوز الحلول التقليدية، والوصول إلى حلولٍ أصيلةٍ ومبتكرةٍ تعكس وجهات نظرٍ، ومساراتٍ فكريةٍ مختلفةٍ (الفاخري، ٢٠١٨).

وقد أوجز (Clement, 2022) أهمية المرونة في تحسين مستوى الأداء الإبداعي في عدة نقاط هي:

أ- إيجاد الحلول المبتكرة: تسمح المرونة بابتكار حلولٍ جديدةٍ للمشكلات، بدلاً من الالتزام بحلٍ واحدٍ أو تقليدي.

ب- تكييف الأفكار: تساعد المرونة على تعديل الأفكار، وتطويرها عند مواجهة التحديات أو العقبات الجديدة.

ج- استكشاف وجهات النظر المختلفة: تتلاقى المرونة مع التعدد في الآراء، والنظر إلى الأمور من جوانبٍ مختلفة، مما يؤدي إلى فهمٍ أعمقٍ للقضية.

د- تعزيز الأصالة: تُسهم المرونة في توليد أفكارٍ وحلولٍ أصيلةٍ ومبتكرة، من خلال القدرة على معرفة الروابط بين المفاهيم المختلفة.

هـ- التكيف مع التغيير: تتيح المرونة التكيف والتقارب المعرفي للأفراد، والتوافق مع مختلف الظروف، وهي مهارةٌ أساسية في عالمٍ سريع التغير.

٤- الأصالة:

تعني الأصالة القدرة على إنتاج أفكارٍ مبتكرةٍ غير متوقعة، أو أعمالٍ فريدةٍ وجديدةٍ لم يسبق لها مثيل، وذلك للتعبير عن الذات، وتجاوز الأساليب التقليدية والمألوفة في التفكير، وتتميز بالجدّة، وعدم التقليد المباشر، وتقديم وجهات نظرٍ جديدةٍ لموضوع، أو حل لمشكلةٍ ما (المغازي، ٢٠١٥).

وتتسم الأصالة في الإبداع بعدة خصائص هي:

أ- الجدّة وعدم التكرار: وتعني إنتاج أفكارٍ جديدة، ونادرة، وغير مألوفة، وغالباً ما تكون الأولى من نوعها.

ب- الفراة: وهي القدرة على تقديم حلول، أو رؤى مختلفة عن سابقتها.

ج- التعبير الذاتي: وهو إنتاج عملٍ فكري أو فني، يعبر عن شخصية المبدع وقيمه ومعتقداته، بشكلٍ مستقلٍ عن التأثيرات الخارجية .

د- الابتكار في المنهج : تكمن الأصالة في طريقة دراسة المنهج، أو النتائج الجديدة التي يتم التوصل إليها باستخدام أدواتٍ أو أساليبٍ مختلفة .

هـ- التعديل والإضافة : لا تعني الأصالة اختراع شيءٍ من العدم تماماً، بل يُمكن أن تستهدف تعديل وتطوير الأفكار القديمة بإضافة مكوناتٍ جديدةٍ وخلاقة (المحمدي، ٢٠٢٣).

٥- المجازفة أو الاستعداد لتحمل المخاطر:

تُعد المخاطرة مهارةً أساسيةً يتحمل فيها الفرد المخاطر وحده، وما تتضمنه من نجاحاتٍ وإخفاقات، مع مراعاة وضع خطةٍ احتياطيةٍ مُعدّةٍ للمشكلات الطارئة، واتخاذ قراراتٍ حاسمةٍ لتحقيق الأرباح، وعدم الانغماس في المجازفة المفرطة، لأنها تؤدي إلى خسائرٍ فادحةٍ وتعيق تقدم الأعمال، وتشمل تلك المخاطر: المخاطر المالية، ومخاطر التسويق، والمخاطر الاستراتيجية، ومخاطر المنافسة، ومخاطر السمعة، ويمثل الاستعداد لتحمل المخاطر المحتملة، وتقييمها، وتحديد الأولويات، ووضع خطةٍ للتعامل معها، مع مراعاة الوضع المالي للمؤسسة، والأهداف العامة، واتّباع استراتيجياتٍ منظمةٍ للتحليل والتنفيذ والمتابعة (ريفيد، ٢٠٢٠).

وقد أشار (الكويتي، ٢٠١٠) إلى المراحل التي تمر بها عملية الاستعداد لتحمل المخاطر وهي:

أ- تقييم المخاطر: وذلك من خلال رصد احتمالية حدوث المخاطر وتأثيرها، مع الأخذ في الاعتبار عوامل الأفق الزمني والوضع المالي للمؤسسة، مع تحديد الأولويات في التعامل مع المخاطر وفقاً لأهميتها، وتأثيراتها المختلفة حاضراً ومستقبلاً.

ب- وضع خطة للتعامل مع المخاطر: وتقوم هذه الخطة على تطوير الاستراتيجيات، وتقليل حجم المخاطر، ووضع خطط الطوارئ، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتجنب المخاطر، أو التقليل من حجم تأثيرها .

ج- المتابعة الدورية : وهى عملية هامة لضمان فعالية الخطط واستمرارها، وتقوم على التواصل، والتشجيع على النقاش والحوار المفتوح حول المخاطر، لخلق بيئة يملك فيها الأفراد حرية التعبير عن آرائهم ومخاوفهم المختلفة.

٦- المبادرة:

تعنى المبادرة اقتراح الأفكار، أو تنفيذ الأعمال الجديدة بشكلٍ استباقي لتحقيق أهدافٍ محددة، وتتضمن الأخذ بزمام الأمور وعدم انتظار التوجيهات، وهي مهارة ذاتية نابعة من امتلاك الدافع لتحقيق الأعمال، ويمكن أن تكون المبادرة فكرة فردية، أو مشروعاً جماعياً، أو خطة عمل لتغيير الأوضاع القائمة ومعالجة المشكلات المختلفة، وتطوير الأداء المهني للمؤسسة (الحبسي، ٢٠٢٠).

وتتألف المبادرة من عدة عناصر هي:

أ- الاستباقية : وهي السعي للبدء في أعمالٍ أو مشروعاتٍ جديدة، بدلاً من انتظار وقوع الأحداث أو طلبات الآخرين .

ب- تولي المسؤولية: ويعنى القدرة على تحمل المسؤولية، والعمل دون الحاجة لتوجيهاتٍ مستمرة .

ج- التغيير الإيجابي : تهدف المبادرة إلى معالجة المشكلات، أو تحسين الأوضاع القائمة، بهدف تحقيق أهدافٍ محددة .

د- الفكرة الإبداعية : يجب أن تتضمن المبادرة فكرة مبتكرة تسعى لإحداث فوارق.

كما أشار (Plucker , 2021) إلى عناصر المبادرة في عدة نقاط هي:

أ- النشاط المنظم : غالباً ما تتضمن المبادرة مجموعة من الأنشطة والبرامج المخططة بدقة، لتحقيق الأهداف.

ب- الالتزام والإصرار : تتطلب المبادرة القدرة على التفكير بمرونةٍ وحرية، والتصميم على مواجهة الصعوبات والتغلب عليها.

ج- القدرة على التخطيط الاستراتيجي: وتتم عن طريق وضع خطةٍ تشغيليةٍ مفصلةٍ لتنفيذ المبادرة، وتحديد الأنشطة اللازمة، والجداول الزمنية، والموارد المطلوبة .

د- تحديد المستفيدين: ويعنى التحديد الدقيق للفئات المستفيدة من المبادرة، مثل: (الأطفال، أو الشباب، أو كبار السن)، ومعرفة احتياجات هذه الفئات لتصميم برامج تناسبهم (معهد جنييف لإدارة الأعمال، ٢٠٢٥).

٧- الحساسية للمشكلات:

وتتمثل في قدرة الفرد على إدراك المشكلات، ونقاط الضعف أو القصور في موقفٍ أو شيءٍ معين، وهي مهارةٌ أساسية في التفكير الإبداعي، تقوم على الوعي بوجود مشكلاتٍ أو نقصٍ في البيئة، وملاحظتها بشكلٍ أسرع من الآخرين، مما

يدفع الفرد إلى البحث عن حلولٍ مبتكرة، ويزيد من فرص الإبداع، فعندما يدرك الشخص وجود مشكلةٍ ما، فإنه يصبح أكثر استعداداً للبحث عن حلولٍ جديدة، كما تساعد على رؤية المشكلة من زوايا وجوانبٍ مختلفة (2011, Aznar).

وتتسم الحساسية للمشكلات في الإبداع بعدة خصائص هي:

- أ- الوعي بالمشكلات: ويعني القدرة على رؤية المشكلات المثارة في العادات، والنظم، وإدراك جوانب النقص فيها .
- ب- القدرة على الملاحظة : يتميز الشخص المبدع بقدرته على ملاحظة التفاصيل غير العادية أو الغريبة، والتي لا يلاحظها الآخرون .
- ج- البحث عن حلول : حيث أن اكتشاف المشكلة هو الخطوة الأولى نحو إيجاد حلول لها، مما يزيد من فرص البحث عن الحلول الإبداعية .
- د- التفكير النقدي : ويقوم على تقييم الوضع الحالي، ومصادقية الأفكار الموجودة بالفعل (العجين، ٢٠١٥).

٨- القيادة:

تُعد القيادة في الإبداع هي القدرة على تحفيز الأفكار المبتكرة، ومجها لتحقيق أهداف المؤسسة، وذلك من خلال توفير بيئةٍ تعليميةٍ مواتيةٍ للتشجيع على التجريب والتفكير خارج الصندوق، بدلاً من الالتزام بالأساليب التقليدية، حيث يقوم القائد المبدع بتمكين فريقه من خلال توفير الدعم النفسي والمادي والاجتماعي، وتشجيع التنوع في الآراء والأفكار، لزيادة المرونة والابتكار واتخاذ القرارات الصحيحة، وتحسين مستوى الرضا عن الموظفين (السامرائي، ٢٠٢٤).

٩- المساءلة أو تحمل المسؤولية:

وتعني الاعتراف بمسؤولية الأفكار والقرارات والنتائج، والسعي لتحسيد الأفكار الإبداعية من خلال العمل الجاد والالتزام، ويتطلب ذلك الوعي بتأثير الأفكار على الآخرين والتفاني في العمل، لتحويل الأفكار إلى نتائج ملموسة وذات قيمة، مع الاستعداد لمواجهة النتائج، سواء أكانت إيجابية أم سلبية، وترتكز مهارة تحمل المسؤولية في الإبداع على الوعي والتفكير النقدي، وفهم التأثير المحتمل للأفكار الإبداعية على الآخرين والمجتمع، والتفكير في عواقبها قبل البدء بالتنفيذ، ودعوة الموظفين للمشاركة بأفكارهم وآرائهم، وتعزيز التعاون بينهم (الهيالات، ٢٠٢٥).

١٠ - التعاون:

وهو العمل المشترك بين عدة أشخاص أو كيانات لإيجاد أفكار وحلول جديدة، لا يمكن لشخص واحد تحقيقها بمفرده، ويرتكز على تبادل الحوار المفتوح والرؤية المشتركة لخلق نتائج أفضل وأقوى، حيث تبرز وجهات النظر المختلفة نتيجة للخلفيات والخبرات المتنوعة، مما يؤدي إلى حلول أكثر شمولاً وإبداعاً، وخلق بيئة تشجع على تبادل الأفكار والمناقشات التعاونية، وتجاوز العقبات الفردية (مخرجي، ٢٠٢٣).

ثالثاً: مؤشرات قياس الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي

يوضح الجدول التالي مؤشرات قياس الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالمملكة:

جدول رقم (٣): مؤشرات قياس الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالمملكة

مؤشرات قياس الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس	التعريف بالمؤشر	أهداف المؤشر
١ - الابتكار	ويشير إلى قدرة أعضاء هيئة التدريس على تطوير أفكارهم، وسعيهم نحو الابتكار، وإضافة قيم جديدة أو حلول للمشكلات المعقدة	مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تتطلب حلولاً إبداعية للمشكلات المعقدة، ونجاح العملية التعليمية، وبناء أفكار جديدة لدى أعضاء هيئة التدريس
٢ - التفكير الناقد وحل المشكلات	ويُقصد به القدرة على الفهم العميق، واكتساب المعرفة والتفسير والتحليل المنطقي للمعلومات، للوصول إلى قرارات مستنيرة يمكن إتخاذها في الوقت المناسب	مواكبة عصر المعلوماتية، من خلال تزويد أعضاء هيئة التدريس بمهارات تفكير عالية، وتحليل المعلومات المتوفرة لإنتاج المعرفة المطلوبة، ووضع أطرٍ لمختلف النظريات، لإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، واتخاذ الإجراءات المناسبة
٣ - التعاون	ويتمثل في القدرة على التفاعل مع الآخرين بشكل إيجابي، بهدف إنتاج أفكار جديدة، وزيادة الإحساس بالقضايا والإجراءات المتعلقة بالتعاون عبر مختلف الثقافات والبيئات	تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين ضمن سياقات وبيئات مختلفة، وزيادة القدرة على القيادة أو العمل ضمن الفريق، واستخدام التقنيات الحديثة لتطوير المهارات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، في ظل هيمنة وسائل التواصل الاجتماعي على العلاقات خارج الجامعة
٤ - الاتصال والتواصل	ويقوم على تطوير المهارات العليا لدى أعضاء هيئة التدريس، وزيادة قدرتهم على التحدث بلغات مختلفة، واستخدام التقنية في عملية التواصل، والقدرة على تفسير الأفكار المطروحة في وسائل الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي	إنجاز الكثير من الأعمال، ودعم العلاقات مع أشخاص يتواجدون في أجزاء متفرقة من العالم، خاصة في ظل تعقد عملية الاتصال، وانتشار وسائل التواصل الاجتماعي

٥- الكفاءات والسمات الشخصية	وترتكز على تطوير المهارات الحياتية لدى أعضاء هيئة التدريس للقرن الحادى والعشرين، مثل: القيادة، وتحمل المسؤولية، والمبادرة، والمجازفة، أو الاستعداد لتحمل المخاطر	اكتشاف السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير مهاراتهم في التعاملات الشخصية خاصة في العصر الرقمي، بهدف مواكبة اقتصاديات المعرفة، والحد من تعقد البيئة الاجتماعية المحيطة
٦- الحاسب والتقنية الرقمية	يُقصد به القدرة على استخدام الحواسيب والمصادر الرقمية، للوصول إلى المعلومات، وإنتاج المعرفة والحلول، والاستغلال الأمثل للخدمات الرقمية التي تتيحها التكنولوجيا الحديثة	زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة والأجهزة الرقمية، مما يُسهم في تقليل الوقت والجهد والتكلفة التي يتطلبها اكتساب المهارات التكنولوجية، وحسن إعدادهم لسوق العمل

(المصدر: Maringe, 2023)

تشير بيانات الجدول السابق إلى مؤشرات قياس الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالمملكة، وقد شملت هذه المؤشرات (الابتكار، والتفكير الناقد وحل المشكلات، والتعاون، والاتصال والتواصل، وتطوير الكفاءات والسمات الشخصية، واستخدام الحاسب والتقنية الرقمية)، حيث استهدفت المملكة تحقيق أهدافٍ متعلقةٍ بدعم الابتكارية، وخلق الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس، وزيادة قدرتهم على التفاعل مع الطلاب، وتقديم حلولٍ وبدائلٍ إيجابيةٍ لحل المشكلات التعليمية، وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وقدرتهم على تحقيق التميز العلمي، والاستخدام الفعال للتكنولوجيا الحديثة، وتطبيقاتها الرقمية داخل المعامل وقاعات المحاضرات.

رابعاً: دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس

مثل التحول الرقمي واجهةً مميّزةً لدور الجامعات السعودية في تحسين جودة التعليم العالي، وغيّر من الدور التقليدي لأعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية، وتحويله من مصدرٍ وحيدٍ للمعلومات إلى مرشدٍ وموجهٍ للطلاب، وامتدّ في الوقت ذاته، وذلك من خلال إتاحة استخدام الأجهزة الإلكترونية وتكنولوجيا الوسائط المتعددة (المالتميديا) في العملية التعليمية، وفقاً لظروف الطلاب وقدراتهم واستعداداتهم، مما ساهم في نقل المعرفة العلمية بأسلوبٍ جذابٍ وشيقٍ للطلاب، دون بذل المزيد من الوقت والجهد والتكلفة، وظهور أساليبٍ وطرقٍ جديدةٍ للتعليم غير المباشر، خاصةً في المحاضرات والفيديوهات التعليمية عبر الإنترنت، مما أدى إلى زيادة التعاون بين الأساتذة والطلاب، ونقل الخبرات إلى الطلاب عبر قنوات الاتصال المختلفة، وإكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات اللازمة لاستخدام هذه التقنيات التعليمية، وبناء شبكاتٍ لتنظيم وإدارة عمل المؤسسات التعليمية، وتعدد طرق تقييم أداء الطلاب، وتطوير سياسات

وبرامج التعليم العالي، وبناء نظمٍ تعليميةٍ عالية الجودة تركز على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠١٠).

كما اهتمّت المملكة بتطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة في قطاع التعليم العالي، بهدف تطوير عمليات الابتكار والبحث عن المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس، وتطوير البحث العلمي وكراسي البحث في الجامعات، خاصة في ظل المتغيرات والتطورات التكنولوجية التي يشهدها العالم مؤخراً، علاوةً على زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهارات الطلاب وتلبية احتياجاتهم المعرفية، وتقليل الفجوة بين المعارف الجديدة والقائمة، والربط بين عملية التعلم والخبرة العلمية، وإعداد الطلاب لسوق العمل، وبناء القدرة على التعلم الذاتي وحل المشكلات (سبرينة، هدي، ٢٠١٨).

كما سعت الجامعات السعودية إلى زيادة التمكين الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال زيادة حجم مشاركتهم في صنع القرارات، والاستقلالية في العمل، والقدرة على التأثير في نواتج العمل بالجامعة، والإحساس بالتقدير، وزيادة الفاعلية الذاتية والنمو المهني، مما ينعكس إيجاباً على أداء الجامعة، ويُحقّق أهدافها بكفاءةٍ وفاعلية، فضلاً عن توفير الإمكانيات التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوظيفها في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، سواء من خلال الحضور أو التدريب عن بعد، وذلك من خلال عقد الدورات المفتوحة عبر الإنترنت، أو التدريس باستخدام الوسائط الإلكترونية، والجمع بين المهارات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وبين الابتكار في مجال التعليم والتثقيف وإعداد المناهج الدراسية على يد خبراء تكنولوجيا المعلومات، لتوجيههم نحو طرق استخدام التكنولوجيا في عملية التعلم، وتحديد المعايير اللازمة لتطوير قدراتهم في البيئة الرقمية (حرب، ٢٠١٥).

في ضوء ما سبق، تبرز الأهمية الكبيرة التي تمثلها تطبيقات التحول الرقمي في تحسين جودة التعليم العالي بالمملكة، في ظل إتاحتها لمنصاتٍ وتطبيقاتٍ رقمية، تضيف مزيداً من الابتكار على محتوى المناهج الدراسية، وطبيعة السياسات والبرامج التعليمية التي تتبناها المملكة، مما دفع الجامعات والمعاهد العليا إلى إدماج هذه التطبيقات داخل قاعات المحاضرات والمعامل والمكتبات، لتقديم خدماتٍ تعليميةٍ مبتكرة، وتبنى طرقٍ جديدةٍ في التدريس تتلاءم مع ظروف ومتغيرات العصر، وتزيد من قدرات أعضاء هيئة التدريس وأدوارهم في العملية التعليمية، وحجم مشاركتهم في صنع القرارات، من خلال التوظيف الأمثل لتقنيات الواقع المعزّز، وتكنولوجيا التعليم عن بُعد، والفيديوهات التعليمية، وتقنيات الوسائط المتعددة كالنصوص الفائقة، والصور، والرسوم، والتي تزيد من وضوح المعلومات.

خلاصة الفصل:

قدم هذا الفصل رؤية تفصيلية حول التحول الرقمي وتطبيقه بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة في إطار رؤية ٢٠٣٠، مما دفع هذه المؤسسات إلى توظيفها في دعم الخدمة التعليمية، وتحسين كفاءتها الأكاديمية والإدارية، وتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتحسين جودة المخرجات التعليمية، وتلبية الاحتياجات المختلفة للطلاب، وذلك نتيجة لإمكاناتها الفائقة في تنفيذ المهام، والسرعة في أدائها، والتعامل الأمثل مع البيانات الضخمة، حيث أتاحت هذه التطبيقات إمكانية نقل المعرفة العلمية، والتواصل الفعال بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالمملكة، وذلك من خلال رقمنة الخدمات الجامعية، ودعم وتحديث البنية التحتية التقنية، وإنشاء منصات تعليمية رقمية تساهم في تحسين جودة التعليم وتوسيع الشبكات الداخلية، لضمان التغطية الكاملة للحرم الجامعي، ودمج التقنيات الحديثة، وتدريب الطلاب على استخدامها مثل: الواقع المعزز والافتراضي، وأدوات التعلم عن بُعد، وتطبيقات الهواتف الذكية، وذلك بهدف وضع سياسات تعليمية جديدة، تتماشى مع المعايير الرقمية العالمية، وتُلبي الاحتياجات الوطنية للمملكة، وتعزيز أمن المعلومات لمنع الهجمات السيبرانية، وتأمين بيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. وقد أتاحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إمكانات هائلة لتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، سواء من خلال الحضور أو التدريب عن بُعد، لتوجيههم نحو طرق استخدام الأدوات التكنولوجية في عملية التعلم، وتحديد المعايير اللازمة لتطوير قدراتهم في البيئة الرقمية، وعقد الدورات المفتوحة عبر الإنترنت، والتدريس باستخدام الأدوات والوسائط الإلكترونية، والجمع بين المهارات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات، وبين الابتكار في مجال التعليم والتثقيف، وإعداد مناهج دراسية تتلائم مع متطلبات العصر الرقمي، وتحديث طرق واستراتيجيات التدريس في تلك المناهج.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات (المنهجية)

- منهج الدراسة
- مجتمع وعينة الدراسة
- مبررات اختيار عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- إجراءات بناء أداة الدراسة
- إجراءات الصدق والثبات
- متغيرات الدراسة
- حدود الدراسة
- أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات

■ منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كونه منهجاً علمياً يقوم بوصف الظواهر، وتحليلها بعمق لكشف العلاقات بين متغيراتها، وتحديد أبعادها الرئيسية، وتقديم حلول مناسبة للمشكلات، ويتم توظيف هذا المنهج في الدراسة الحالية من خلال معرفة وتوصيف أثر التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في المملكة، بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وذلك لإبراز الأبعاد التي تركز عليها استراتيجيات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي، ومدى انعكاسها على مستوى الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة على كافة الأصعدة، وفق رؤيتها للتنمية المستدامة ٢٠٣٠.

■ مجتمع وعينة الدراسة:

أ- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة، وهي إحدى الجامعات السعودية التي تقدم خدماتها التعليمية للطلاب في المدينة المنورة، في ظل التحول الرقمي الذي تشهده المملكة (رؤية ٢٠٣٠)، والذي تحرص من خلاله الجامعة على مواكبة التكنولوجيا الحديثة، وتوظيف تطبيقاتها الرقمية في تطوير منظومة العمل الأكاديمي، وتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، بجانب تقديمها لمجموعة واسعة من البرامج الأكاديمية في مختلف التخصصات لتلبية احتياجات سوق العمل، وتحسين المخرجات التعليمية بالجامعة.

ب- عينة الدراسة:

وتشمل عينة متاحة قوامها ٣٤٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة (المحاضرين أو المعيدتين، الأساتذة المساعدين، الأساتذة المشاركين، الأساتذة)، مع مراعاة تمثيل العينة لمختلف الخصائص الديموجرافية والتخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وقد تمّ حساب حجم العينة من حجم المجتمع الأصلي باستخدام معادلة (ستيفن ثامبسون Stephen

Thompson) كالتالي:

معادلة (ستيفن ثامبسون Stephen Thompson)

لحساب حجم العينة من حجم المجتمع الأصلي

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{N-1}{d^2} \times z^2 \right] + p(1-p)}$$

N - حجم المجتمع الأصلي = ٢٨٧٧

Z - الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠.٩٥ = ١.٩٦

d - نسبة الخطأ وتساوى ٠.٠٥

p - نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠.٥

- (بتطبيق هذه المعادلة على حجم المجتمع الأصلي، يكون حجم العينة في الدراسة (n) = ٣٣٩.٢٧، وبالتالي يتم تقريبها إلى ٣٤٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس).

- وفيما يلي جدول توصيف عينة الدراسة الميدانية:

جدول رقم (٤): توصيف عينة الدراسة الميدانية

النسبة المئوية	التكرار	مجموعات العينة
		■ <u>الجنس</u>
٥٠.٩	١٧٣	- ذكور
٤٩.١	١٦٧	- إناث
		■ <u>العمر :</u>
٣٣.٨	١١٥	- أقل من ٢٥ سنة
٣٧.١	١٢٦	- من (٢٥ إلى أقل من ٣٥) سنة
١٠.٣	٣٥	- من (٣٥ إلى أقل من ٤٥) سنة
١٨.٨	٦٤	- (٤٥ سنة فأكثر)
		■ <u>الدرجة أو الرتبة العلمية:</u>
٤٧.٩	١٦٣	- محاضر أو معيد
٢٢.٩	٧٨	- أستاذ مساعد
١٦.٨	٥٧	- أستاذ مشارك
١٢.٤	٤٢	- أستاذ

■ سنوات الخبرة الأكاديمية:		
أقل من ٥ سنوات	١٠٣	٣٠.٣
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١١٨	٣٤.٧
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٣	٢١.٥
١٥ سنة فأكثر	٤٦	١٣.٥
■ طبيعة الدراسة بالكلية:		
نظرية	٨٥	٢٥
عملية	٢٥٥	٧٥
■ التخصص العلمي:		
الآداب والعلوم الإنسانية	٣١	٩.١
التربية	٢٨	٨.٢
الحقوق	٢٦	٧.٦
الهندسة	٣١	٩.١
الطب	٣٠	٨.٨
الصيدلة	٢٩	٨.٦
العلوم الطبية التطبيقية	٢٩	٨.٦
علوم التأهيل الطبي	٢٨	٨.٢
علوم وهندسة الحاسبات	٢٦	٧.٦
طب الأسنان	٢٤	٧.١
العلوم	٢١	٦.٢
التمريض	١٩	٥.٦
التصاميم والفنون	١٨	٥.٣
المجموع	٣٤٠	١٠٠

تشير بيانات الجدول السابق إلى توصيف عينة الدراسة الميدانية التي أجراها الباحث ، وقد جاءت العينة مُثَلَّة لمختلف الخصائص الديموجرافية، والرتب والتخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد ظهر التنوع في جنس الباحثين ما بين الذكور والإناث، وتقارب النسب بين التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، مع غلبة فئة الباحثين من المعيدين أو المحاضرين في الكليات العملية مقارنة بالكليات النظرية، كما غلبت فئة الباحثين ممن تتراوح أعمارهم من (٢٥ إلى أقل من ٣٥) سنة، وذوي الخبرة الأكاديمية من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.

■ مبررات اختيار عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة لعدة أسباب هي:

١- الاعتراف الدولي بجامعة طيبة من تصنيفات عالمية مثل: تصنيف QS، وتصنيف التايمز للجامعات العالمية لعامي (٢٠٢٣، ٢٠٢٤م).

٢- التزام الجامعة بالجودة والمعايير العالمية، وحصولها على الاعتماد الأكاديمي الدولي من هيئة الاعتماد الأمريكية للهندسة والتكنولوجيا (ABET).

٣- مساهمة الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة، ومواكبة التحول الرقمي في المملكة، وتوفير برامج أكاديمية متنوعة لتحسين أداء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، في ضوء (رؤية المملكة ٢٠٣٠).

٤- الموقع الاستراتيجي للجامعة في المدينة المنورة، ودورها المحوري في استقطاب وجذب الطلاب، وفقاً للتقرير السنوي الصادر عن وزارة التعليم السعودية لعام ٢٠٢٤م.

٥- الأهمية الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كونهم المصدر الأساسي للعطاء العلمي والبحثي، بجانب أدوارهم المحورية في خدمة المجتمع، وتوجيه الطلاب نحو تحقيق أهدافهم الأكاديمية والمهنية.

■ أداة الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على أداة الاستبيان في معرفة أثر تطبيق التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وذلك من خلال الكشف عن مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي، وعرض متطلبات التحول الرقمي التي استوفتها الجامعة لتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، ورصد التطبيقات الرقمية التي تحرص على استخدامها الجامعة لتحسين أدائهم الإبداعي، وذلك لإبراز التطبيقات الرقمية الأكثر فعالية في تحسين الأداء الإبداعي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، علاوة على إبراز المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي لتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وعرض التحديات التي تواجه توظيفها الأمثل في بيئة العمل الأكاديمي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

■ إجراءات بناء أداة الدراسة:

قام الباحث أثناء إعدادده لاستمارة الإستهبيان بالعديد من الإجراءات هي:

- ١- القراءة والاطلاع على التراث العلمي (الدراسات السابقة)، ثم جمع النقاط الرئيسية للإستهبيان.
- ٢- تحديد أهداف ومجاور الإستهبيان بدقة.
- ٣- طرح الأسئلة ببساطة ووضوح، مع التنوع في عرض الأسئلة لتشمل بدائل وعبارات مقدمة بصياغات مختلفة.
- ٤- إعداد الاستمارة في صورتها الأولية بهدف قياس متغيرات الدراسة، ومراعاة صدق المحتوى، وتغطية الأسئلة لأبعاد موضوع الدراسة، والتسلسل المنطقي للأسئلة.
- ٥- تنقيح استمارة الإستهبيان ومراجعتها علمياً ومنهجياً، من خلال عرضها على الخبراء وأساتذة التحكيم (المحكمين).
- وقد تكونت فقرات الإستهبيان في صورتها الأولية من عدة فقرات موزعة على مجاور الدراسة كالتالي:

١- المحور الأول:

ويتناول أنماط اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة، ويتكون المحور من (٤ أسئلة، ٢٢ عبارة، و ١٢ فقرة)، موزعة كالتالي:

أ- السؤال الأول: مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي (٣ عبارات).

ب- السؤال الثاني: أسباب اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي (٩ عبارات).

ج- السؤال الثالث: أهم المبادرات التي قامت بها جامعة طيبة لمواكبة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي (١٠ عبارات).

د- السؤال الرابع: استجابات أعضاء هيئة التدريس حول معايير استيفاء الجامعة لمتطلبات التحول الرقمي (١٢ فقرة)، وتم توزيعها بالتساوي بين المتطلبات الثلاثة (رقمنة الخدمات الجامعية، توافر البنية التحتية الرقمية، توافر أدوات التعليم الذكي أو الموارد التكنولوجية)، بواقع ٤ فقرات لكل متطلب من متطلبات التحول الرقمي بالجامعة.

٢- المحور الثاني:

ويتناول آليات توظيف أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة، ويتكون المحور من (٤ أسئلة، ٢١ عبارة)، موزعة كالتالي:

أ- السؤال الأول: معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في عملهم الأكاديمي بالجامعة (٣ عبارات).

ب- السؤال الثاني: أهم التطبيقات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في عملهم الأكاديمي بالجامعة (٥ عبارات).

ج- السؤال الثالث: أهم المنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في عملهم الأكاديمي بالجامعة (٥ عبارات).

د- السؤال الرابع: المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة (٨ عبارات).

٣- المحور الثالث:

ويتناول التحول الرقمي والأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقياس مستوى ومهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة، ويتكون المحور من (٤ أسئلة، ٢٠ عبارة، ٢٤ فقرة)، موزعة كالتالي:

أ- السؤال الأول: مدى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (٣ عبارات).

ب- السؤال الثاني: استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تأثير أبعاد (متطلبات) التحول الرقمي على مهارات الأداء الإبداعي لديهم (٢٤ فقرة) ، وتم توزيعها بالتساوي بين المهارات الإبداعية الست (الابتكار، القدرة على التفكير الناقد وحل المشكلات، التعاون، الاتصال والتواصل، الكفاءات والسمات الشخصية، القدرة على استخدام الحاسب والتقنية الرقمية)، بواقع ٤ فقرات لكل مهارة.

ج- السؤال الثالث: التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة (٩ عبارات).

د- السؤال الرابع: مقترحات تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة (٨ عبارات).

■ إجراءات الصدق والوثبات:

١- صدق الأداة:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض أداة القياس (استمارة الاستبيان) على الخبراء والمتخصصين، لمعرفة رأيهم في محتواها، ومدى تحقيقها للقياس، والغرض الذي أعدت من أجله، حيث قام المحكمون بوضع ملاحظاتهم على أداة القياس، والتي

تم الأخذ بها عند إخراج الاستبيان بصورته النهائية، مع مراعاة الالتزام بالتعديلات التي قدمها المحكّمون لإثراء الموضوع، واختيار الأسئلة وعرضها في تسلسلٍ منطقي، مما يتسنى للباحث قياس العديد من المتغيرات التي تحكم موضوع دراسته.

ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

تمّ حساب صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال معامل ارتباط بيرسون، حيث تمّ تقسيم استمارات القياس إلى قسمين، وعند التصحيح بمعامل الاختبار، وإعطاء درجة لكل مجموعة في الاختبارين، تمّ مقارنة نتائج النصف الأول بنتائج النصف الثاني، واستخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون)، وقد تراوحت قيمته ما بين (٠.٨٤ - ٠.٨٨) لجميع المحاور عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وهي قيمة جيدة، ودالة إحصائية، وتدل على مستوى مرضٍ لصدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

٢- ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة، تمّ استخدام معامل (ألفا كرونباخ) لكل محورٍ من محاور الاستبانة والأداة ككل، وقد تبين أن جميع معاملات الثبات بالمحاور دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وبلغ الثبات الكلي للأداة (٠.٨٨)، وهي نسبة عالية وتفي بأغراض الدراسة.

ويوضح الجدول التالي معاملي الصدق والثبات لأداة الاستبانة بُناءً على محاور الدراسة:

جدول رقم (٥): معاملي الصدق والثبات لأداة الدراسة

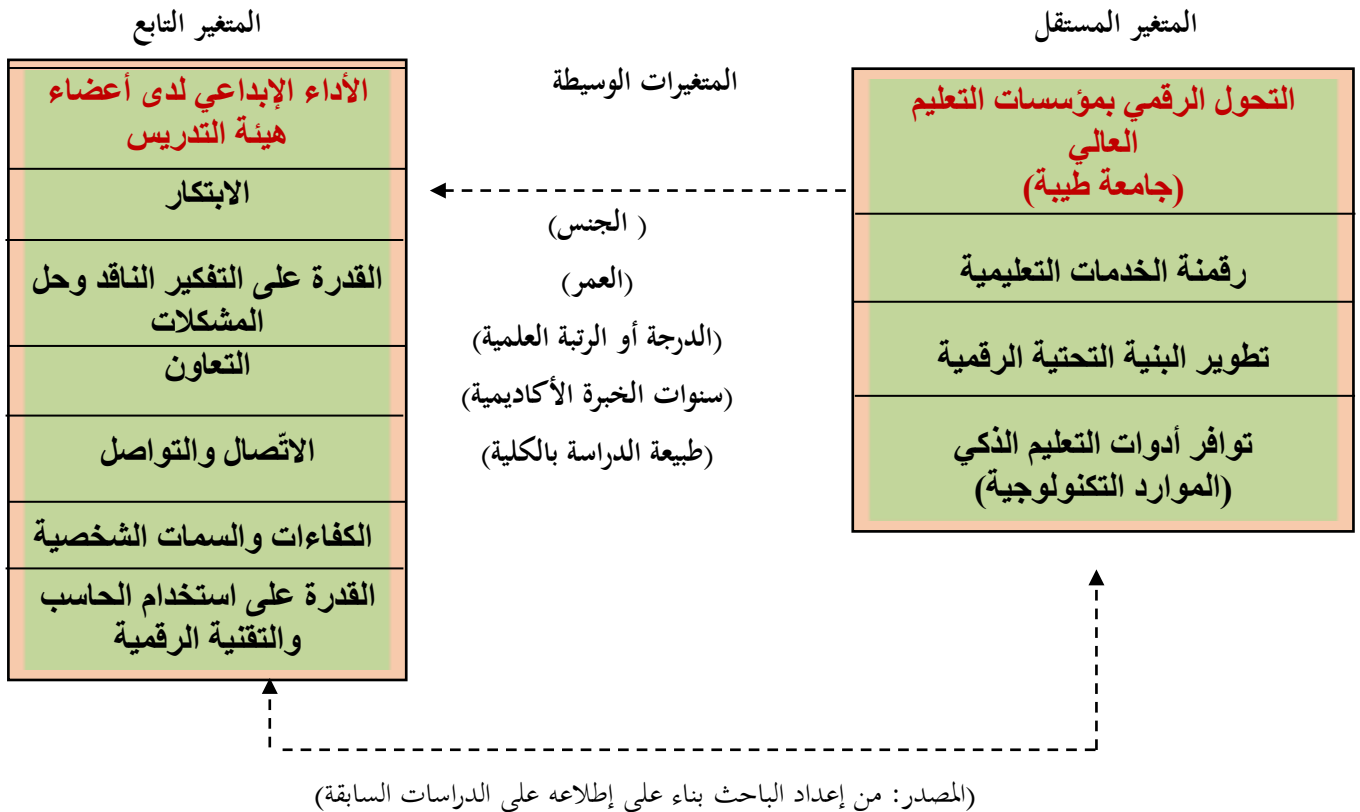
م	المحاور	معامل ارتباط بيرسون	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	أنماط اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة	٠.٨٦	٠.٨٩
المحور الثاني	آليات توظيف أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة	٠.٨٥	٠.٨٨
المحور الثالث	أ- قياس مستوى ومهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة	٠.٨٨	٠.٩١
	ب- التحول الرقمي والأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (التحديات، مقترحات التحسين)	٠.٨٤	٠.٨٧
	الاستبانة ككل		٠.٨٨

■ متغيرات الدراسة:

أ- المتغير المستقل : التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي

ب- المتغيرات الوسيطة: وهي الخصائص الديموجرافية لأعضاء هيئة التدريس (الجنس، العمر، الدرجة أو الرتبة العلمية، سنوات الخبرة الأكاديمية، طبيعة الدراسة بالكلية)

ج- المتغير التابع: الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
ويوضح النموذج التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وأبعادها الرئيسية:



■ حدود الدراسة:

أ- الحدود الموضوعية: التحول الرقمي وتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس

ب- الحدود المكانية: المدينة المنورة - مقر جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية

ج- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ م

د- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (المحاضرون أو المعيدون، الأساتذة المساعدون، الأساتذة المشاركون، الأساتذة).

■ أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات:

تعتمد الدراسة على استخدام عددٍ من الأساليب والمعاملات الإحصائية هي :

١- معامل ألفا كرونباخ: ويستخدم في التحقق من ثبات أداة الاستبيان.

٢- التكرارات والنسب المئوية : وتستخدم للتعرف على أنماط اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وأسباب الاهتمام، وأهم المبادرات التي قامت بها الجامعة لمواكبة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، بجانب قياس معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في عملهم الأكاديمي، وأهم التطبيقات والمنصات الرقمية التي يحرصون على استخدامها، والفرص التي تتيحها تلك التطبيقات الرقمية، ومستويات تأثيرها في الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وأهم التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي بالجامعة، ومقترحات تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة.

٣- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف: وتستخدم في قياس استجابات أعضاء هيئة التدريس حول معايير استيفاء الجامعة لمتطلبات التحول الرقمي، واختبار الفروق في مستويات تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مهارات الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمدى توافر متطلبات التحول الرقمي بالجامعة.

٤- مربع كاي (كا^٢) : ويستخدم لقياس الفروق بين مستويات تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية، بجانب اختبار العلاقة بين متغيري (مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي، ومعدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في عملهم الأكاديمي)، وبين مستوى تأثيرها في أدائهم الإبداعي بالجامعة.

٥- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الاستبيان، وقياس قوة وشدة العلاقة بين متغيري (مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي، ومعدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في عملهم الأكاديمي)، وبين مستوى تأثيرها في أدائهم الإبداعي بالجامعة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة واختبار الفروض

- تمهيد
- أولاً: نتائج تساؤلات الدراسة
- ثانياً : نتائج اختبار الفروض
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية لوضع الرؤى التقييمية حول أثر التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، بالتطبيق على جامعة طيبة في المدينة المنورة.

ويتناول الباحث هذا الفصل في جزئين: حيث يشمل الجزء الأول النتائج الخاصة بتساؤلات ومقاييس الدراسة، والتي تتعلق بمدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وأسباب الاهتمام، وأهم المبادرات التي قامت بها الجامعة لمواكبة التحول الرقمي، ومدى استيفائها لمتطلباته، والكشف عن معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي، وأهم التطبيقات والمنصات الرقمية المستخدمة، وعرض المزايا أو الفرص التي تتيحها في بيئة العمل الأكاديمي للجامعة، وقياس مستوى تأثير هذه التطبيقات على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، ورصد التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي بالجامعة، ومقترحات تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي.

أما الجزء الثاني فيشمل: نتائج اختبارات صحة الفروض، والتي تقيس مدى وجود علاقة بين متغيري (مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي، معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس للتطبيقات الرقمية) وبين مستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة، فضلاً عن قياس الفروق في مستويات تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لاختلاف متطلبات التحول الرقمي بالجامعة، والخصائص الديموجرافية لأعضاء هيئة التدريس.

■ نتائج الدراسة واختبار الفروض:

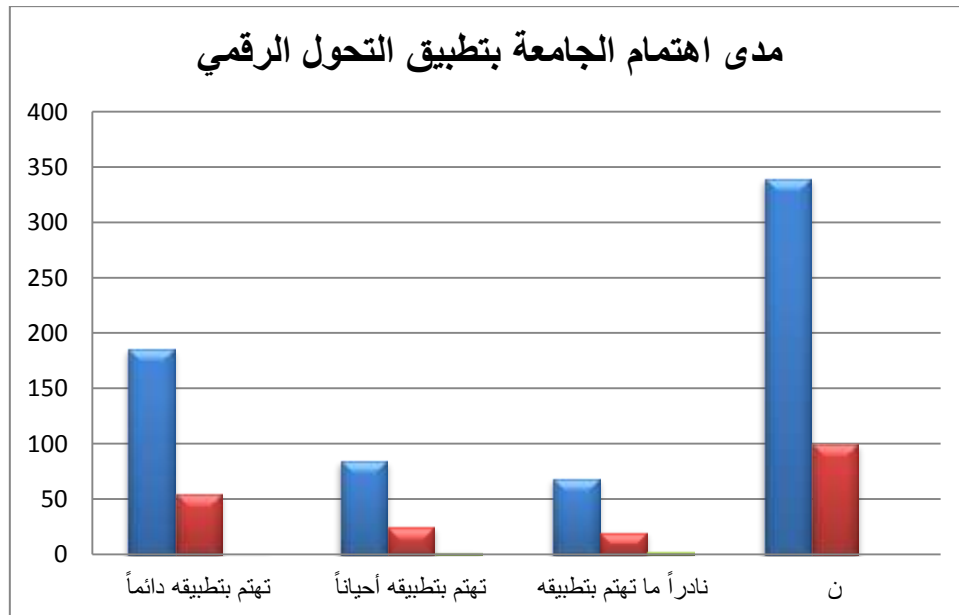
قام الباحث بعمل دراسة ميدانية على عينة متاحة قوامها ٣٤٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، للعام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤م، مع مراعاة التنوع في اختيار العينة لتشمل مختلف الخصائص الديموجرافية، والرتب والتخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى:

أولاً: نتائج تساؤلات الدراسة

- المحور الأول: أنماط اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي
- مدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

جدول رقم (٦): مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	مدى الاهتمام
١	٥٤.٧	١٨٦	تهتم بتطبيقه دائماً
٢	٢٥	٨٥	تهتم بتطبيقه أحياناً
٣	٢٠.٣	٦٩	نادراً ما تهتم بتطبيقه
	١٠٠	٣٤٠	ن



شكل رقم (٢): مدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى مدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد جاءت نسبة ٥٤.٧% من المبحوثين ممن يرون اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي بشكلٍ دائم، مقابل ٢٥% من يرون اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي أحياناً، ونسبة ٢٠.٣% من إجمالي العينة من يرون اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي نادراً في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة.

وفي ضوء ما سبق، يستنتج الباحث حرص إدارة جامعة طيبة على الارتقاء بمنظومة التعليم العالي في المملكة، وتحسين جودة المخرجات التعليمية وكفاءة العمل الأكاديمي بالجامعة، التزاماً منها بمسؤولياتها تجاه المجتمع السعودي والوطن الذي تعمل في إطاره، فضلاً عن سعيها إلى إعداد الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل في المستقبل، من خلال اهتمامها بمواكبة التكنولوجيا الحديثة، وتوظيفها في تطوير المهارات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب، بهدف إيجاد بيئة تعليمية أكثر مرونة وتفاعلية، وتقديم خدمات مبتكرة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما يعزز من مكانة الجامعة في المجتمع السعودي، ويزيد من قدرتها التنافسية على المستويين المحلي والدولي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الفيلكاوي، دخيل، ٢٠١٧)، والتي أشارت إلى زيادة الاهتمام الجامعي بتطبيق أدوات التحول الرقمي في الجامعات الكويتية، خاصة تقنيات الوسائط المتعددة، كما اتفقت مع دراسة (Stare, 2023)، والتي أشارت إلى زيادة الاهتمام الجامعي بتنفيذ استراتيجيات وبرامج التحول الرقمي، وتوجيهها نحو تطوير الكفاءة الرقمية لأساتذة الجامعات، بهدف زيادة تمكينهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة.

وعلى الجانب الآخر، اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (خويلدي، حقيقة، ٢٠٢٣)، والتي أشارت إلى انخفاض مستوى الاهتمام الجامعي بتطبيق تقنيات التحول الرقمي، وتوظيفها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما اختلفت مع دراسة (بيوض، ٢٠٢٥)، والتي أكدت على افتقار الجامعة إلى استخدام تطبيقات التحول الرقمي في عملية التعلم، وعدم توافر البنية التحتية الرقمية أو التدريب الكافي لأعضاء هيئة التدريس على استخدام التطبيقات الرقمية بشكل فعال.

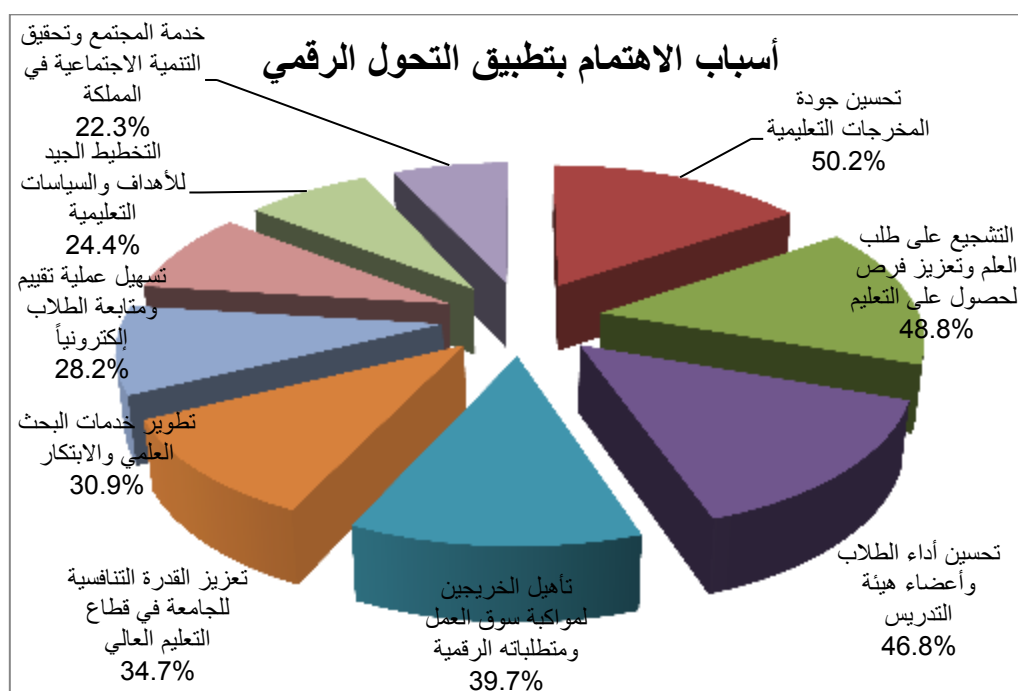
■ أسباب اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي:

جدول رقم (٧): أسباب اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	أسباب الاهتمام
١	٥٠.٢	١٧١	تحسين جودة المخرجات التعليمية
٢	٤٨.٨	١٦٦	التشجيع على طلب العلم وتعزيز فرص الحصول على التعليم
٣	٤٦.٨	١٥٩	تحسين أداء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس
٤	٣٩.٧	١٣٥	تأهيل الخريجين لمواكبة سوق العمل ومتطلباته الرقمية
٥	٣٤.٧	١١٨	تعزيز القدرة التنافسية للجامعة في قطاع التعليم العالي
٦	٣٠.٩	١٠٣	تطوير خدمات البحث العلمي والابتكار
٧	٢٨.٢	٩٦	تسهيل عملية تقييم ومتابعة الطلاب إلكترونياً
٨	٢٤.٤	٨٣	التخطيط الجيد للأهداف والسياسات التعليمية
٩	٢٢.٣	٧٦	خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الاجتماعية في المملكة

(ن = ٣٤٠)

(سُمح للمبحوثين باختيار أكثر من بديل للإجابة)



شكل رقم (٣) : أسباب اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى أسباب اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وقد احتلَّ (تحسين جودة المخرجات التعليمية) المرتبة الأولى بين أسباب الاهتمام بتطبيق التحول الرقمي

بنسبة ٥٠.٢%، يليه (التشجيع على طلب العلم وتعزيز فرص الحصول على التعليم) بنسبة ٤٨.٨%، يليه (تحسين أداء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس) بنسبة ٤٦.٨%، يليه (تأهيل الخريجين لمواكبة سوق العمل ومتطلباته الرقمية) بنسبة ٣٩.٧%، يليه (تعزيز القدرة التنافسية للجامعة في قطاع التعليم العالي) بنسبة ٣٤.٧%، يليه (تطوير خدمات البحث العلمي والابتكار) بنسبة ٣٠.٩%، وأخيراً (خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الاجتماعية في المملكة) بنسبة ٢٢.٣% من إجمالي العينة.

ومن هنا، يستنتج الباحث إدراك القائمين على إدارة الجامعة لأهمية التعليم العالي ودوره في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالمملكة، وهو ما يتوافق مع رؤى وتوجهات المملكة لتحقيق التنمية ٢٠٣٠، والتي تركز على جودة العملية التعليمية، وتنمية رأس المال البشري في قطاع التعليم العالي، سواء من أعضاء هيئة التدريس، أو الإداريين، أو الطلاب، مما دعا إدارة الجامعة إلى الاهتمام المبكر بتطوير منظومة التعليم العالي، ووضع الخطط التعليمية، وبذل الجهود والأنشطة التعليمية لتطبيق التحول الرقمي وتوظيفه في خدمة العملية التعليمية، وإتاحة فرص تعليمية متساوية لجميع الطلاب في الحصول على التعليم، بصرف النظر عن أماكن تواجدهم بالمملكة.

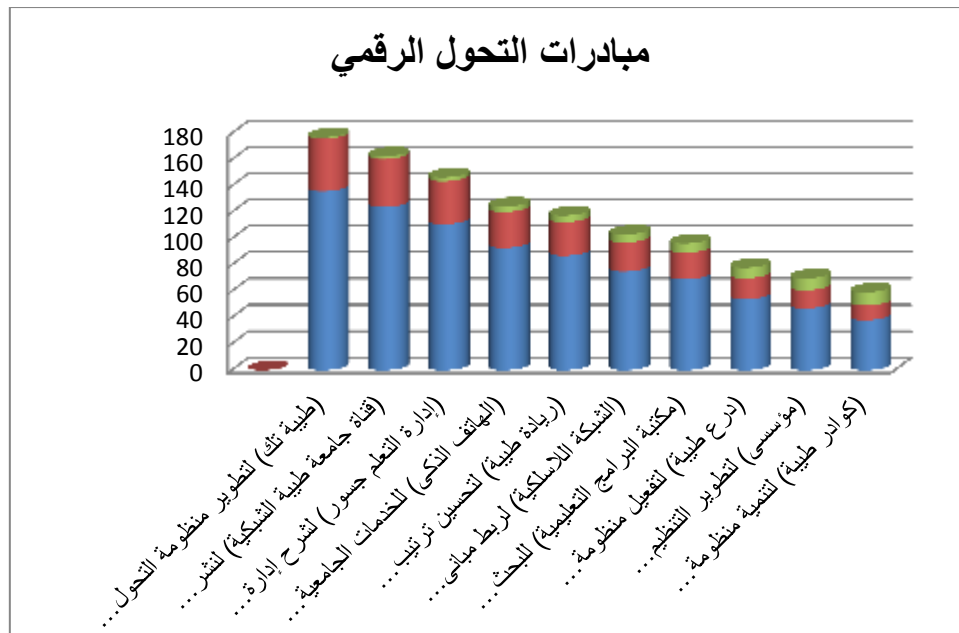
■ أهم المبادرات التي قامت بها جامعة طيبة لمواكبة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي:

جدول رقم (٨): أهم مبادرات التحول الرقمي بالجامعة

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	مبادرات التحول الرقمي
١	٤٠	١٣٦	(طبية تك) لتطوير منظومة التحول الرقمي بالجامعة
٢	٣٦.٥	١٢٤	(قناة جامعة طبية الشبكية) لنشر المحاضرات والمؤتمرات إلكترونياً
٣	٣٢.٦	١١١	(إدارة التعلم جسور) لشرح إدارة المحتوى الإلكتروني للطلاب
٤	٢٧.٣	٩٣	(الهاتف الذكي) للخدمات الجامعية الإلكترونية
٥	٢٥.٦	٨٧	(ريادة طبية) لتحسين ترتيب الجامعة بالتصنيفات الدولية
٦	٢٢.١	٧٥	(الشبكة اللاسلكية) لربط مباني الجامعة وتطوير خدمات الإنترنت
٧	٢٠.٣	٦٩	(مكتبة البرامج التعليمية) للبحث عن البرامج التعليمية بأدوات الفلتر الذكية
٨	١٥.٩	٥٤	(درع طبية) لتفعيل منظومة المخاطر واستمرارية الأعمال
٩	١٣.٨	٤٧	(مؤسسي) لتطوير التنظيم والحوكمة المؤسسية
١٠	١١.٢	٣٨	(كوادر طبية) لتنمية منظومة الموارد البشرية

(ن = ٣٤٠)

(سُمح للمبحوثين باختيار أكثر من بديل للإجابة)



شكل رقم (٤) : أهم مبادرات التحول الرقمي التي قامت بها جامعة طيبة في بيئة العمل الأكاديمي

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى أهم المبادرات التي قامت بها جامعة طيبة لمواكبة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي ، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد جاءت مبادرة (طبية تك) كأبرز مبادرات التحول الرقمي بالجامعة بنسبة ٤٠%، تليها مبادرة (قناة جامعة طبية الشبكية) لنشر المحاضرات والمؤتمرات إلكترونياً بنسبة ٣٦.٥%، تليها مبادرة (إدارة التعلم جسور) لشرح إدارة المحتوى الإلكتروني للطلاب بنسبة ٣٢.٦%، تليها مبادرة (الهاتف الذكي) للخدمات الجامعية الإلكترونية بنسبة ٢٧.٣%، تليها مبادرة (ريادة طبية) لتحسين ترتيب الجامعة بالتصنيفات الدولية بنسبة ٢٥.٦%، تليها مبادرة (الشبكة اللاسلكية) لربط مباني الجامعة وتطوير خدمات الإنترنت بنسبة ٢٢.١%، تليها مبادرة (مكتبة البرامج التعليمية) للبحث عن البرامج التعليمية بأدوات الفلتر الذكية بنسبة ٢٠.٣%، تليها مبادرة (درع طبية) لتفعيل منظومة المخاطر واستمرارية الأعمال بنسبة ١٥.٩%، تليها مبادرة (مؤسسي) لتطوير التنظيم والحوكمة المؤسسية بنسبة ١٣.٨%، وأخيراً مبادرة (كوادر طبية) لتنمية منظومة الموارد البشرية بنسبة ١١.٢% من إجمالي العينة.

ووفقاً لما سبق، يستنتج الباحث تعدد المبادرات والبرامج التعليمية التي تبنتها جامعة طيبة في ضوء التحول الرقمي الذي تشهده المملكة، وتركيز هذه المبادرات على تحديث الأنظمة الإدارية والتعليمية، وتقديم الخدمات الطلابية بشكل إلكتروني لتسهيل وصول الطلاب إليها، وتطوير البحث العلمي، وزيادة كفاءة استخدام الموارد التكنولوجية، وتعزيز

مكانة الجامعة محلياً ودولياً، وتطبيق أنظمة فعالة لإدارة بيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز تجربة التعليم الإلكتروني من خلال إتاحة المحتوى التعليمي للطلاب في شكل محاضرات يتم نشرها إلكترونياً، لتزويد الطلاب بالمعلومات الكافية عن المقررات الدراسية على اختلاف أماكن تواجدهم بالمملكة، مع مراعاة تحسين خدمات الإنترنت وتوفير أدوات التعليم الذكي للطلاب، وذلك في إطار حوكمة المؤسسات التعليمية التي تقوم على اتباع السياسات والقواعد المنظمة لإدارة الجامعات ومسؤولياتها في ضمان الشفافية، والمساءلة، وتحسين جودة التعليم العالي، وتوفير بيئة تعليمية فعالة وجاذبة للطلاب، ودعم اتخاذ القرارات، وضمان تحقيق الأهداف الأكاديمية والتنموية بشكل مستدام.

■ الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول معايير استيفاء الجامعة لمتطلبات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي:

جدول رقم (٩): مقياس استيفاء الجامعة لمتطلبات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		الاستجابات	
			%	ك	%	ك	%	ك	متطلبات التحول الرقمي	
٨٤٢٣.٢٦	١٤٤.٨٨	١.٧٢	١٩.١	٦٥	٣٣.٥	١١٤	٤٧.٤	١٦١	رقمنة الخدمات التعليمية	
٧٤١٦.١٥	١٤٢.٣٩	١.٩٢	٣٥.٩	١٢٢	٢٠.٣	٦٩	٤٣.٨	١٤٩		
٦٦٦٤.٣٩	١٣٦.٦٢	٢.٠٥	٣٦.٥	١٢٤	٣٢.٣	١١٠	٣١.٢	١٠٦		
٧٩٢٩.١٥	١٥٧.٧٩	١.٩٩	١٩.٤	٦٦	٦٠.٣	٢٠٥	٢٠.٣	٦٩		
٧٥٠٥.٨٥	١٤١.١١	١.٨٨	٢٢.٤	٧٦	٤٢.٩	١٤٦	٣٤.٧	١١٨	تطوير البيئة التكنولوجية الرقمية	

٩٢٦٨.٠٩	١٥١.٠٧	١.٦٣	١٧.٤	٥٩	٢٨.٥	٩٧	٥٤.١	١٨٤	٢- تحرس الجامعة على تعزيز أمن المعلومات لمنع الهجمات السيبرانية وتأمين البيانات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس
٧٣٨٤.٠٨	١٤٨.٤٢	٢.٠١	٢٤.١	٨٢	٥٣.٣	١٨١	٢٢.٦	٧٧	٣- تقوم الجامعة باستخدام الحوسبة السحابية لتخزين البيانات وتعزيز فرص الوصول السريع والأمن لها من أى مكان
٨١١٨.٥٨	١٤٨.٥٧	١.٨٣	١٦.٢	٥٥	٥٠.٦	١٧٢	٣٣.٢	١١٣	٤- تحرس الجامعة على ربط المباني وتوفير خدمات الإنترنت بسرعة عالية
٧٦٣٤.٥٤	١٤٨.١١	١.٩٤	٢٠.٩	٧١	٥٢.٦	١٧٩	٢٦.٥	٩٠	١- تقوم الجامعة بدمج التقنيات الحديثة لتعزيز تجربة وقدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدامها مثل: تقنيات الواقع المعزز والافتراضي وأدوات التعلم عن بُعد
٦٤٣١.٨٤	١٤٣.٤٣	٢.٢٣	٤٠.٦	١٣٨	٤١.٥	١٤١	١٧.٩	٦١	٢- تحرس الجامعة على عقد دورات تدريبية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الأدوات الرقمية، لتحسين طرق التعلم والتفاعل مع الطلاب
٧١٩٨.٩٩	١٤٣.٢٦	١.٩٩	٢٥.٦	٨٧	٤٨.٢	١٦٤	٢٦.٢	٨٩	٣- تهم الجامعة بتوفير قواعد بيانات رقمية ضخمة للتبادل المعرفي وسهولة الوصول إلى المعلومات
٨٥٧٧.٧٨	١٤٦.٦٨	١.٧١	٢٢.١	٧٥	٢٦.٧	٩١	٥١.٢	١٧٤	٤- تهدف الجامعة إلى أن تصبح مركزاً للابتكار المعرفي من خلال توفير التحول الرقمي في دعم البحوث العلمية

مؤشر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية)

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول معايير استيفاء الجامعة لمتطلبات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وقد حظيت عبارة (تسعى الجامعة إلى تقديم خدمات متميزة تلبي توقعات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي) بأعلى قيمة للانحراف المعياري عن مركز القيم (المتوسط الحسابي)، حيث بلغت نحو (١٥٧.٧٩)، بمعامل اختلاف (٧٩٢٩.١٥)، تليها عبارة (تحرس الجامعة على تعزيز أمن المعلومات لمنع الهجمات السيبرانية وتأمين البيانات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٥١.٠٧) بمعامل اختلافٍ (٩٢٦٨.٠٩)، تليها عبارة (تحرس الجامعة على ربط المباني وتوفير خدمات الإنترنت بسرعة عالية) بانحرافٍ

معياري بلغ نحو (١٤٨.٥٧) بمعامل اختلاف (٨١١٨.٥٨). أما عبارة (تقوم الجامعة بتوفير أدوات لتحليل البيانات وتحسين بيئات العمل الأكاديمية، وذلك لتمكين عمليات التعلم الذاتي) فقد حظيت بأقل قيمة للانحراف المعياري عن مركز القيم (المتوسط الحسابي)، حيث بلغت نحو (١٣٦.٦٢)، بمعامل اختلاف (٦٦٦٤.٣٩)، تليها عبارة (تراعي الجامعة توفير معامل وقاعات دراسية ملائمة لاستيعاب وتطبيق التكنولوجيا الرقمية بداخلها) بانحراف معياري بلغ نحو (١٤١.١١)، بمعامل اختلاف (٧٥٠.٥.٨٥)، تليها عبارة (تحرص الجامعة على تطوير منصات إلكترونية لزيادة مرونة وتفاعلية التعلم) بانحراف معياري بلغ نحو (١٤٢.٣٩) بمعامل اختلاف (٧٤١٦.١٥).

وثناءً على ما سبق، فقد احتلّ متطلب (رقمنة الخدمات التعليمية) المرتبة الأولى بين متطلبات التحول الرقمي الذي تحرص على استيفائها جامعة طيبة، يليه متطلب (تطوير البنية التحتية الرقمية)، ثم متطلب (توافر أدوات التعليم الذكي أو الموارد التكنولوجية)، وذلك وفقاً للفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو معايير استيفاء الجامعة لمتطلبات التحول الرقمي، وبالتالي يستنتج الباحث حرص الجامعة على توفير متطلبات الرقمي بأشكالها المختلفة، وذلك لتحسين بيئة العمل الأكاديمي، وتلبية احتياجات وتوقعات أعضاء هيئة التدريس، وزيادة التحصيل الدراسي للطلاب في العصر الرقمي، وتطوير منصات التعلم الإلكتروني لتشجيعهم على التعلم، وتوفير أجهزة ومعامل وقاعات دراسية مجهزة لاستقبال وتوظيف التكنولوجيا الرقمية في خدمة العملية التعليمية.

■ المحور الثاني: آليات توظيف أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي

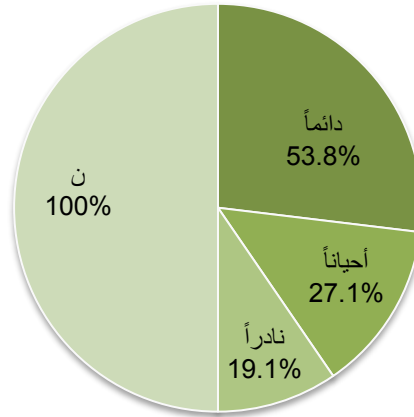
بالجامعة

■ معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة:

جدول رقم (١٠): معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	معدل الاستخدام
١	٥٣.٨	١٨٣	دائماً
٢	٢٧.١	٩٢	أحياناً
٣	١٩.١	٦٥	نادراً
	١٠٠	٣٤٠	ن

معدل استخدام تطبيقات التحول الرقمي



شكل رقم (٥) : معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة ، وقد جاءت نسبة ٥٣.٨% من المبحوثين ممن يستخدمون تطبيقات التحول الرقمي بشكل دائم، مقابل ٢٧.١% لمن يستخدمون تطبيقات التحول الرقمي أحياناً، ونسبة ١٩.١% لمن يستخدمونها نادراً في العمل الأكاديمي.

وفي ضوء ما سبق، يستنتج الباحث أهمية التحول الرقمي في تحفيز أعضاء هيئة التدريس على الابتكار في قيادة العملية التعليمية، وتوجيه الطلاب إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة، وتحسين تجربة التعلم من خلالها، وتوفير تجارب تعليمية أكثر تفاعلية وجذباً للطلاب، وتخصيصها لتناسب أنماط التعلم المختلفة، فضلاً عن تنمية مهارات التعلم الذاتي المستمر، وتعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس على البحث عن المعرفة، وتقييمها، وتحليلها بشكل نقدي، وتطوير مهاراتهم التقنية، ومساعدتهم على تبني استراتيجيات حديثة ومبتكرة في التدريس، من خلال دمج التكنولوجيا في المناهج الدراسية، بهدف تحسين جودة المخرجات التعليمية، وزيادة كفاءة العملية التعليمية، وزيادة دافعية الطلاب للتعلم والتحصيل الدراسي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Tatiana, 2021)، والتي أشارت إلى ارتفاع معدل استخدام أساتذة الجامعات لتطبيقات التحول الرقمي، وتوجيهها نحو تقديم خدمات تعليمية متميزة للطلاب.

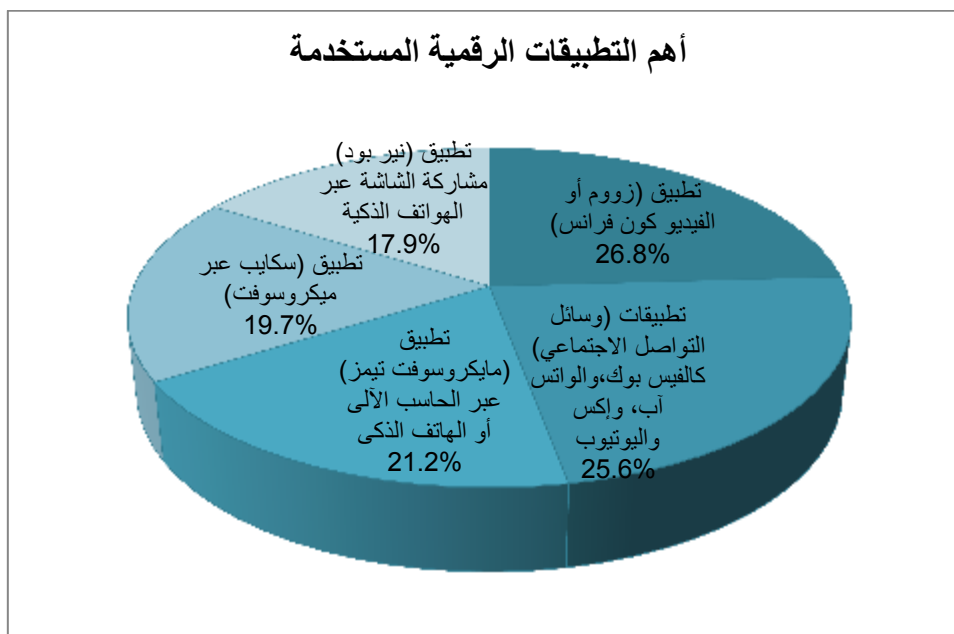
■ أهم التطبيقات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة:

جدول رقم (١١): أهم التطبيقات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	أهم التطبيقات الرقمية
١	٢٦.٨	٩١	تطبيق (زوم أو الفيديو كون فرانس) (Zoom)
٢	٢٥.٦	٨٧	تطبيقات (وسائل التواصل الاجتماعي) كالفيس بوك، والواتس آب، وإكس واليوتيوب (Social Media)
٣	٢١.٢	٧٢	تطبيق (مايكروسوفت تيمز) عبر الحاسب الآلي أو الهاتف الذكي (Microsoft Teams)
٤	١٩.٧	٦٧	تطبيق (سكايب عبر ميكروسوفت) (Skype)
٥	١٧.٩	٦١	تطبيق (نيربود) مشاركة الشاشة عبر الهواتف الذكية (Nearpod)

(ن = ٣٤٠)

(سُمح للمبحوثين باختيار أكثر من بديل للإجابة)



شكل رقم (٦) : أهم التطبيقات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى أهم التطبيقات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة ، وقد احتلّ تطبيق (زوم أو الفيديو كون فرانس) المرتبة الأولى بين التطبيقات الرقمية المستخدمة بنسبة ٢٦.٨%، تليه تطبيقات (وسائل التواصل الاجتماعي كالفايس بوك، والواتس آب، وإكس واليوتيوب) بنسبة ٢٥.٦%، ثم تطبيق (مايكروسوفت تيمز) بنسبة ٢١.٢%، وأخيراً تطبيق (نيربود) بنسبة ١٧.٩%. ومن هذا المنطلق، يستنتج الباحث اعتماد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على استخدام التطبيقات الرقمية بشكل كبير، خاصة التطبيقات التي تتيح نشر الفيديوهات التعليمية والمحاضرات في شكل إلكتروني، يُضفي على المحتوى التعليمي مزيداً من الوضوح والبساطة، ويزيد من قدرة أعضاء هيئة التدريس على شرح المناهج الدراسية بشكل حديث، ينعكس على سهولة استيعاب وفهم الطلاب لها، نظراً لما تتضمنه من تقنيات الوسائط المتعددة كالصور، والفيديوهات، والنصوص الفائقة، والأصوات، والتي تجذب انتباه الطالب لمحتوى المقرر الدراسي والتحفيز على التعلم، فضلاً عن اهتمام أعضاء هيئة التدريس بنشر المحاضرات على وسائل التواصل الاجتماعي نظراً لشعبيتها وانتشارها الواسع بين طلبة الجامعة، وإتاحتها الفرصة أمام الطلاب للتفاعل مع المحتوى التعليمي أو مشاركته مع الآخرين.

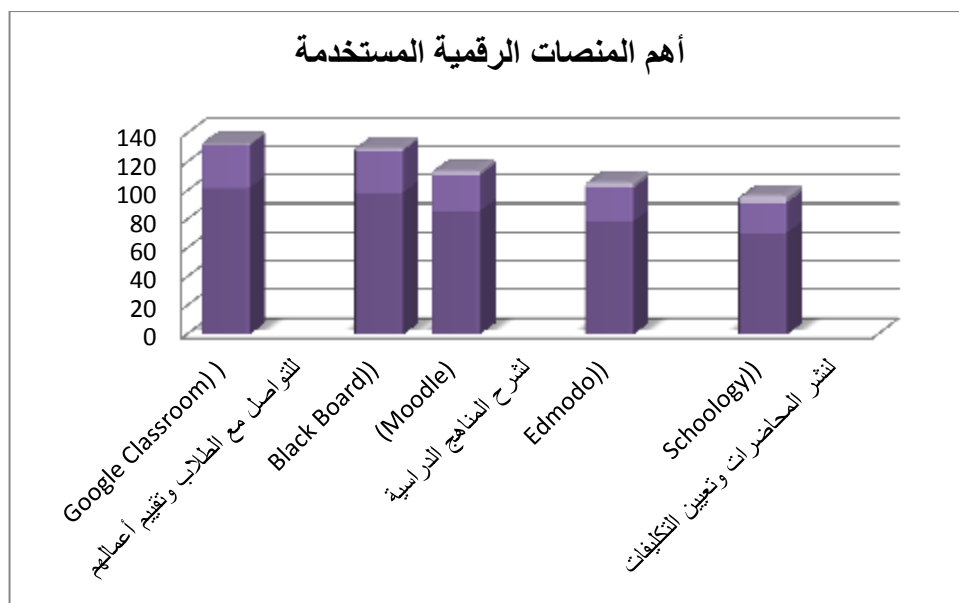
■ أهم المنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة:

جدول رقم (١٢): أهم المنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	أهم المنصات الرقمية
١	٣٠	١٠٢	(جوجل كلاس روم Google Classroom) للتواصل مع الطلاب وتقييم أعمالهم
٢	٢٩.١	٩٩	(بلاك بورد Black Board) لبناء خبرة تعليمية أفضل وتبادل المحتوى التعليمي
٣	٢٥.٢	٨٦	(مودل Moodle) لشرح المناهج الدراسية
٤	٢٣.٢	٧٩	(إدمودو Edmodo) لتبادل المحتوى التعليمي والتواصل مع الطلاب
٥	٢٠.٩	٧١	(سكولوجي Schoology) لنشر المحاضرات وتعيين التكليفات

(ن = ٣٤٠)

(شُحّح للمبحوثين باختيار أكثر من بديل للإجابة)



شكل رقم (٧) : أهم المنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى أهم المنصات الرقمية التي يحرص على استخدامها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي بالجامعة ، وقد احتلت منصة (جوجل كلاس روم) المرتبة الأولى بين المنصات الرقمية المستخدمة بنسبة ٣٠٪، تليها منصة (بلاك بورد) بنسبة ٢٩.١٪، تليها منصة (مودل) بنسبة ٢٥.٢٪، تليها منصة (إدمودو) بنسبة ٢٣.٢٪، وأخيراً منصة (سكولوجي) بنسبة ٢٠.٩٪ من إجمالي العينة.

وإجمالاً لما سبق، يستنتج الباحث استهداف أعضاء هيئة التدريس لمختلف المنصات الرقمية في بيئة العمل الأكاديمي، وذلك على اختلاف تقنياتها والفرص التي تتيحها لتحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مع قيامهم بتوظيفها في المقام الأول من أجل التواصل المستمر والفعال مع الطلاب، ومراقبة أدائهم، وتقييم أعمالهم وتكليفاتهم الدراسية، بجانب دعم المعلومات والخبرات التعليمية، وإتاحة المزيد من فرص التعلم للطلاب، والدور الحيوي للمنصات الرقمية في توفير بيئة تعليم مرنة ومتنوعة، وإحداث تغييرات ملموسة في أداء أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وزيادة مشاركتهم النشطة وفعاليتهم في العملية التعليمية، وإكسابهم مهارات العصر الرقمي والقدرة على توظيف الموارد التكنولوجية، بهدف تعزيز تجربة التعلم باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي والمعزز.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (العنزي، ٢٠٢٤) والتي أشارت إلى تصدر منصتي (البلاكبورد، والبانر) للمنصات

الرقمية المستخدمة في العمل الأكاديمي بالجامعة

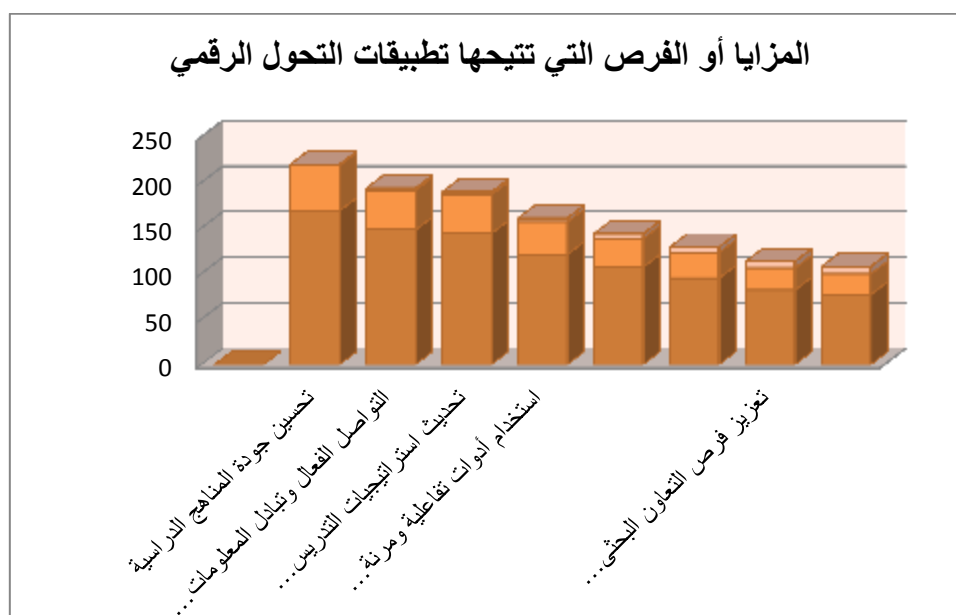
■ المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة:

جدول رقم (١٣): الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي

الفرص	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
تحسين جودة المناهج الدراسية	١٦٩	٤٩.٧	١
التواصل الفعال وتبادل المعلومات مع الطلاب	١٤٨	٤٣.٥	٢
تحديث استراتيجيات التدريس لمواكبة تطورات العصر الحديث	١٤٤	٤٢.٣	٣
استخدام أدوات تفاعلية ومرنة ومبتكرة في التدريس	١٢١	٣٥.٦	٤
استخدام الوسائط المتعددة لجذب انتباه الطلاب كالصور والفيديوهات والرسوم والنصوص الفائقة	١٠٧	٣١.٥	٥
توفير بيانات رقمية لتقييم فعالية استراتيجيات التدريس وأداء الطلاب عبر التصحيح الإلكتروني وتقارير الأداء	٩٥	٢٧.٩	٦
تعزيز فرص التعاون البحثي والعلمي مع مؤسسات جامعية أخرى	٨٢	٢٤.١	٧
زيادة القدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة بما يخدم الأهداف والسياسات التعليمية للجامعة	٧٧	٢٢.٦	٨

(ن = ٣٤٠)

(سُمح للمبحوثين باختيار أكثر من بديل للإجابة)



شكل رقم (٨): المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة ، وقد احتلّ (تحسين جودة المناهج الدراسية) المرتبة الأولى بين الفرص التي تتيحها التطبيقات الرقمية بنسبة ٤٩.٧%، يليه (التواصل الفعّال وتبادل المعلومات مع الطلاب) بنسبة ٤٣.٥%، يليه (تحديث استراتيجيات التدريس لمواكبة تطورات العصر الحديث) بنسبة ٤٢.٣%، يليه (استخدام أدوات تفاعلية ومرنة ومبتكرة في التدريس) بنسبة ٣٥.٦%، يليه (استخدام الوسائط المتعدّدة لجذب انتباه الطلاب كالصور والفيديوهات والرسوم والنصوص الفائقة) بنسبة ٣١.٥%، يليه (توفير بيانات رقمية لتقييم فعالية استراتيجيات التدريس وأداء الطلاب عبر التصحيح الإلكتروني وتقارير الأداء) بنسبة ٢٧.٩%، وأخيراً (زيادة القدرة على اتّخاذ القرارات الرشيدة بما يخدم الأهداف والسياسات التعليمية للجامعة) بنسبة ٢٢.٦% من إجمالي العينة.

وبناءً على ما سبق، تتضح الإضافات والميزات الكبيرة التي يتيحها إدخال تطبيقات التحول الرقمي إلى منظومة التعليم الجامعي، حيث يُسهم في تحسين العملية التعليمية بالجامعة، من خلال إدارة التكنولوجيا وتوظيفها في تحسين جودة المناهج الدراسية، وتقديمها بأسلوبٍ حديثٍ يتلائم مع متغيرات العصر الحديث، فضلاً عن أهمية التحول الرقمي في تسهيل الوصول إلى الموارد التعليمية، وزيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس على تخصيص المحتوى الدراسي بما يتلاءم مع المستويات المختلفة للطلاب، وتعزيز تجربة التعلّم، وإعداد الطلاب لمتطلبات سوق العمل الحديث، وتنمية مهارات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي.

وقد اتّفقت هذه النتيجة مع دراسة (Rivero, 2023)، والتي أشارت إلى غلبة التأثيرات الإيجابية لتوظيف تقنيات التحول الرقمي بالجامعات، وزيادة مساهمتها في تحسين الكفاءة الرقمية للأساتذة، خاصة مهارات الإدراك والتقييم الذاتي.

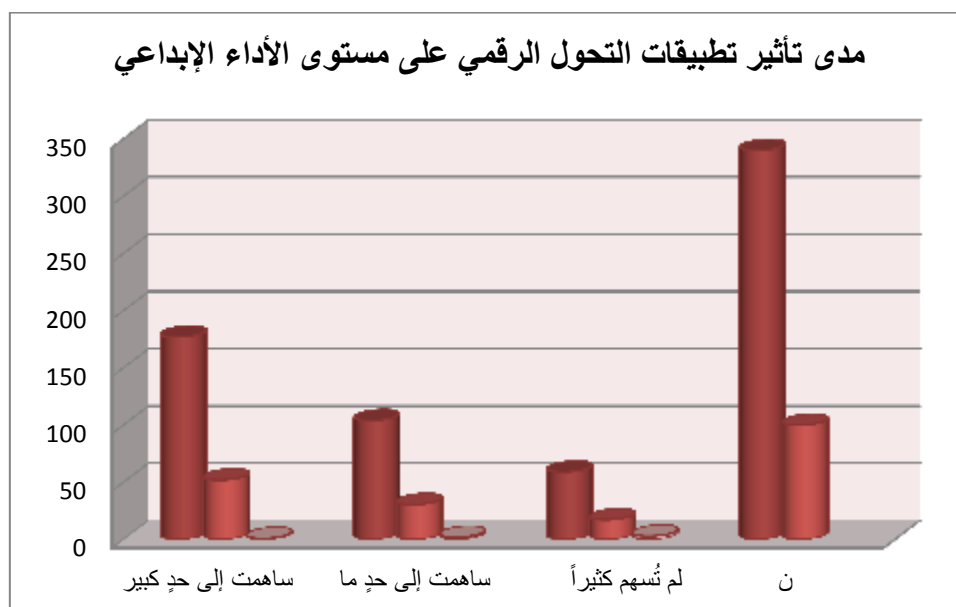
كما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Gorrell, 2023)، والتي أشارت إلى غلبة التأثيرات السلبية لتطبيقات التحول الرقمي على العمل الأكاديمي بالجامعة، خاصةً منذ ظهور فيروس كورونا المستجد، وتجسد ذلك في تعرض أساتذة الجامعة لمزيد من الضغوط المهنية والنفسية، نتيجة لمطالبتهم بتطوير الخبرات التقنية والرقمية بالتوازي مع دعم الطلاب.

■ المحور الثالث: التحول الرقمي والأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

■ مدى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس:

جدول رقم (١٤): مدى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	مدى التأثير
١	٥٢.١	١٧٧	أثرت إلى حدٍ كبير
٢	٣٠.٦	١٠٤	أثرت إلى حدٍ ما
٣	١٧.٣	٥٩	لم تُؤثر كثيراً
	١٠٠	٣٤٠	ن



شكل رقم (٩): مدى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى مدى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي

لأعضاء هيئة التدريس ، وقد جاءت نسبة ٥٢.١% من المبحوثين ممن يرون تأثير التطبيقات الرقمية على مستوى

أدائهم الإبداعي إلى حدٍ كبير، مقابل ٣٠.٦% لمن يرون تأثير التطبيقات الرقمية على أدائهم الإبداعي إلى حدٍ ما،

ونسبة ١٧.٣% لمن يرون عدم تأثيرها بشكلٍ كبير .

ويتّضح مما سبق، القدرات الهائلة التي تتمتع بها تطبيقات التحول الرقمي، وقدرتها الكبيرة على إضفاء طابع الإبداع

والابتكار على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والذي ينعكس بدوره على زيادة تمكين أعضاء هيئة

التدريس من المشاركة في صُنع القرارات التعليمية ، وتغيير نظرتهم ورؤيتهم للعملية التعليمية، وقدرتهم على حل المشكلات التعليمية بطريقة مبتكرة وفعالة، وتطوير مهاراتهم وكفاءتهم في التعامل مع التطبيقات الرقمية وزيادة خبرتهم بها، وإدارة المعلومات والبيانات بكفاءة، وتكوين فرق العمل من الطلاب بُناءً على معطيات ومؤشرات الأداء السابقة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الفيلكاوي، دخيل، ٢٠١٧)، والتي أشارت إلى زيادة تأثير وفاعلية تطبيقات التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، من خلال زيادة قدرتهم على تقديم تعليم جيد ومبتكر للطلاب، كما اتفقت مع دراسة (Rogozin, 2021)، ودراسة (السواط، الحربي، ٢٠٢٢)، في وجود فرص وتأثيرات إيجابية لتطبيقات التحول الرقمي على القدرات الابتكارية والإبداعية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال زيادة قدرتهم على التخطيط الجيد للموارد التعليمية، وتكوين فرق العمل من الطلاب .

■ التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة:

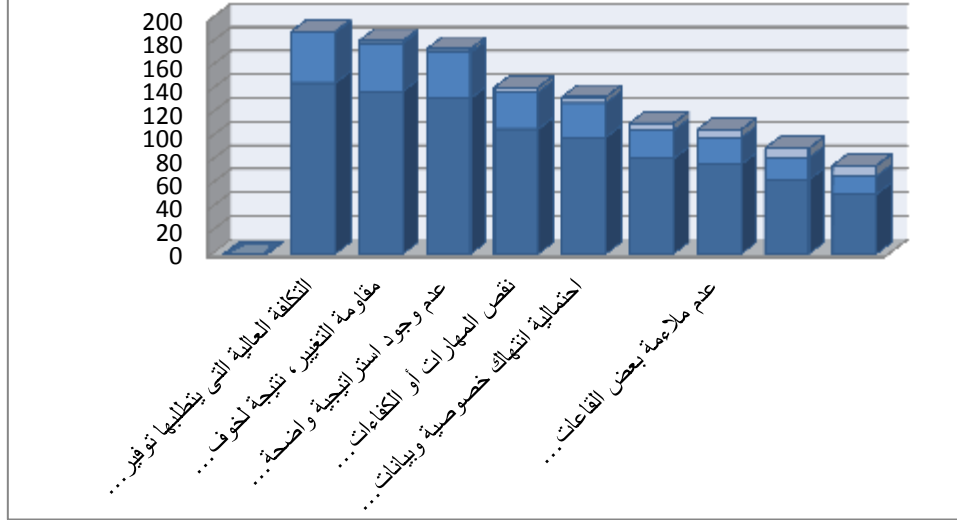
جدول رقم (١٥): التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	التحديات
١	٤٢.٦	١٤٥	التكلفة العالية التي يتطلبها توفير التطبيقات الرقمية داخل الجامعة
٢	٤٠.٦	١٣٨	مقاومة التغيير، نتيجة لخوف الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من التقنيات الجديدة وتفضيلهم للطرق التقليدية
٣	٣٨.٨	١٣٢	عدم وجود استراتيجية واضحة لإدارة عملية التحول الرقمي داخل الجامعة
٤	٣١.٢	١٠٦	نقص المهارات أو الكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب
٥	٢٩.١	٩٩	احتمالية انتهاك خصوصية وبيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، نتيجة لانتشار المحرمات الإلكترونية
٦	٢٣.٨	٨١	عدم وجود خبراء متخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم لتقديم الدعم والإرشاد المستمر
٧	٢٢.٤	٧٦	عدم ملائمة بعض القاعات الدراسية لاستخدام التقنيات الحديثة في التعليم
٨	١٨.٥	٦٣	ضعف البنية التحتية وعدم ملائمتها للتحول الرقمي داخل الجامعة
٩	١٥	٥١	قلة الدعم المادي والتكنولوجي من القيادات العليا للجامعة

(ن = ٣٤٠)

(سُمح للمبحوثين باختيار أكثر من بديل للإجابة)

تحديات تطبيق التحول الرقمي بالجامعة



شكل رقم (١٠) : التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة، وقد احتلت (التكلفة العالية التي يتطلبها توفير التطبيقات الرقمية داخل الجامعة) المرتبة الأولى بين تحديات التحول الرقمي بنسبة ٤٢.٦٪، تليها (مقاومة التغيير، نتيجة لخوف الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من التقنيات الجديدة وتفضيلهم للطرق التقليدية) بنسبة ٤٠.٦٪، يليها (عدم وجود استراتيجيات واضحة لإدارة عملية التحول الرقمي داخل الجامعة) بنسبة ٣٨.٨٪، يليه (نقص المهارات أو الكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب) بنسبة ٣١.٢٪، تليه (احتمالية انتهاك خصوصية وبيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، نتيجة لانتشار الهجمات الإلكترونية) بنسبة ٢٩.١٪، يليها (عدم وجود خبراء متخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم لتقديم الدعم والإرشاد المستمر) بنسبة ٢٣.٨٪، يليه (عدم ملائمة بعض القاعات الدراسية لاستخدام التقنيات الحديثة في التعليم) بنسبة ٢٢.٤٪، وأخيراً (قلة الدعم المادي والتكنولوجي من القيادات العليا للجامعة) بنسبة ١٥٪ من إجمالي العينة. ووفقاً لما سبق، يستنتج الباحث أن عملية التحول الرقمي والايفاء بمتطلباته داخل الجامعة، إنما يقوم على توفير الدعم المالي والإداري والتكنولوجي، اللازم لتوفير التطبيقات والأدوات الرقمية وإدماجها في العملية التعليمية بشكلٍ فعال، مع توفير البنية التحتية التي تضمن تشغيلها وإدارتها بالشكل الأمثل، والتعاون المستمر مع خبراء تكنولوجيا المعلومات، والعمل بنصائحهم حول طرق توظيف هذه التطبيقات في خدمة التعليم الجامعي من قبل أعضاء هيئة التدريس

والطلاب، في ظل إقبالهم على هذه التطبيقات بصدورِ رجب، واستعدادهم التام للتدريب على استخدامها وتوظيفها
الفعال في خدمة العملية التعليمية بالجامعة، مع توخي الحذر من مخاطر استخدام هذه التطبيقات الرقمية في عملية
التعلم، خاصةً فيما يتعلق بخصوصية بيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والتي يجب على إدارة الجامعة تأمين بياناتهم
ضد أية اختراقاتٍ أو هجماتٍ إلكترونية.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (حدادو، ٢٠٢٥)، والتي أشارت إلى تصدر (نقص التدريب الممنهج على
استخدام التقنيات الرقمية) كأبرز المعوقات التي تواجه أساتذة الجامعة، في توظيفهم الأمثل للتطبيقات الرقمية في عملهم
الأكاديمي بالجامعة.

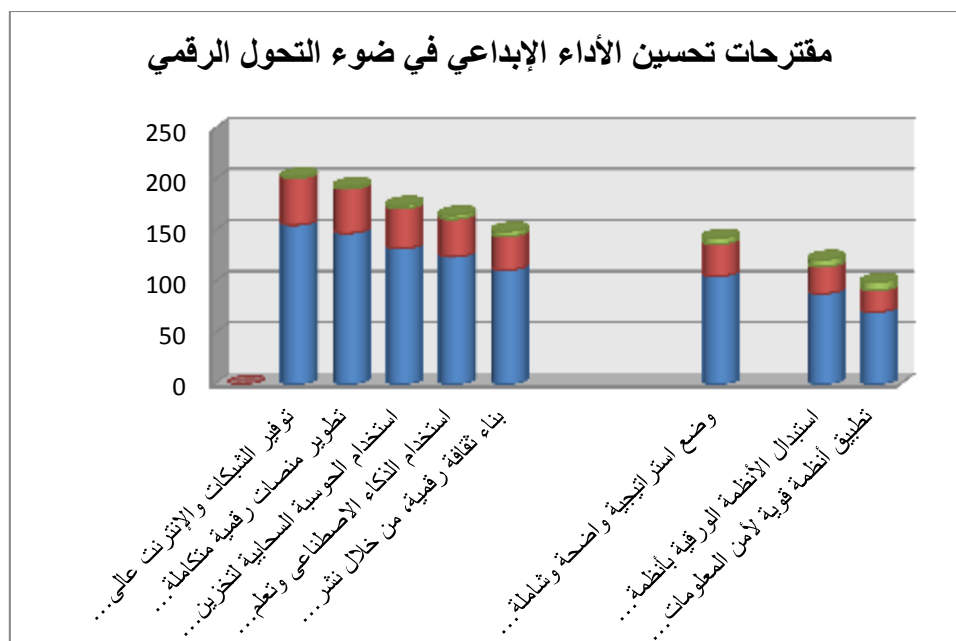
■ مقترحات تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة:

جدول رقم (١٦): مقترحات تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	مقترحات التحسين
١	٤٥.٩	١٥٦	توفير الشبكات والإنترنت عالي السرعة
٢	٤٣.٥	١٤٨	تطوير منصاتٍ رقميةٍ متكاملةٍ لتوفير المحتوى التعليمي، وتوفير أدواتٍ للتفاعل والتقييم
٣	٣٩.١	١٣٣	استخدام الحوسبة السحابية لتخزين البيانات والبرامج
٤	٣٦.٨	١٢٥	استخدام الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة في تحليل البيانات، وتحسين تجربة المستخدم، وتبسيط العمليات
٥	٣٢.٩	١١٢	بناء ثقافةٍ رقميةٍ، من خلال نشر الوعي بأهمية التحول الرقمي ومزايا تطبيقه داخل الجامعات
٦	٣١.٢	١٠٦	وضع استراتيجية واضحة وشاملة وقابلة للتنفيذ لعملية التحول الرقمي، مع ربطها بالاعتماد الأكاديمي المؤسسي
٧	٢٦.٢	٨٩	استبدال الأنظمة الورقية بأنظمة رقمية لتبسيط الإجراءات مثل: التسجيل، ومعالجة الطلبات، وإصدار الشهادات
٨	٢٠.٩	٧١	تطبيق أنظمة قوية لأمن المعلومات وحماية خصوصية البيانات لمواجهة التحديات الرقمية

(ن = ٣٤٠)

(سُمح للمبحوثين باختيار أكثر من بديل للإجابة)



شكل رقم (١١) : مقترحات تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة

تشير بيانات الجدول والشكل البياني السابق إلى مقترحات تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة، وقد احتلّ (توفير الشبكات والإنترنت عالي السرعة) المرتبة الأولى بين مقومات تحسين الأداء الإبداعي بنسبة ٤٥.٩%، يليه (تطوير منصات رقمية متكاملة لتوفير المحتوى التعليمي، وتوفير أدوات للتفاعل والتقييم) بنسبة ٤٣.٥%، يليه (استخدام الحوسبة السحابية لتخزين البيانات والبرامج) بنسبة ٣٩.١%، يليه (استخدام الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة في تحليل البيانات، وتحسين تجربة المستخدم، وتبسيط العمليات) بنسبة ٣٦.٨%، يليه (بناء ثقافة رقمية، من خلال نشر الوعي بأهمية التحول الرقمي ومزايا تطبيقه داخل الجامعات) بنسبة ٣٢.٩%، يليه (وضع استراتيجية واضحة وشاملة وقابلة للتنفيذ لعملية التحول الرقمي، مع ربطها بالاعتماد الأكاديمي المؤسسي) بنسبة ٣١.٢%، يليه (استبدال الأنظمة الورقية بأنظمة رقمية لتبسيط الإجراءات مثل: التسجيل، ومعالجة الطلبات، وإصدار الشهادات) بنسبة ٢٦.٢%، وأخيراً (تطبيق أنظمة قوية لأمن المعلومات وحماية خصوصية البيانات لمواجهة التحديات الرقمية) بنسبة ٢٠.٩% من إجمالي العينة.

وفي ضوء ما تقدّم، تقتضي الحاجة إلى دعم البنية التحتية الرقمية لضمان نجاح الجامعة في تفعيل منظومة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، ويتحقق ذلك من خلال تطوير شبكات الاتصالات وخدمات الإنترنت بالسعة والكفاءة المطلوبة، وتوفير قاعات دراسية للمحاضرات قادرة على استيعاب التكنولوجيا الحديثة وتطبيقها في التعليم الجامعي،

فضلاً عن ضرورة توافر الخدمات الرقمية بالجامعة كتسهيل تسجيل الطلاب أو التحاقهم بالجامعة، واستخدام تقنيات التعليم الإلكتروني متعددة الاستخدامات والوظائف، وتوظيف المنصات الرقمية في نشر الفيديوهات التعليمية، وشرحها بأسلوب واضح ومبسط للطلاب، مما يزيد من جودة المخرجات التعليمية، ويُحسن من أداء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ثانياً : نتائج اختبار الفروض

■ الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى

تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس

جدول رقم (١٧)

العلاقة بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس

درجة الحرية	كا	الإجمالي	قليل		محدود		كبير		مستوى التأثير	مدى الاهتمام
			%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٩.٦٤ (دالة)									عالي
		١٨٦	٤٧.٥	٢٨	٦١.٥	٦٤	٥٣.١	٩٤		متوسط
		٨٥	٣٢.٢	١٩	١٤.٤	١٥	٢٨.٨	٥١		منخفض
		٦٩	٢٠.٣	١٢	٢٤.١	٢٥	١٨.١	٣٢		المجموع
		٣٤٠	١٠٠	٥٩	١٠٠	١٠٤	١٠٠	١٧٧		

درجة الحرية = ٤

مستوى المعنوية = ٠.٠٥

كا = ٩.٦٤

تشير بيانات الجدول السابق إلى العلاقة بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، ويتضح من بيانات الجدول أن ٥٣.١% من الباحثين ممن يرون اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي بدرجة عالية، قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيقه بدرجة كبيرة، مقابل ٢٨.٨% ممن يرون اهتمام الجامعة بتطبيقه بدرجة متوسطة، ونسبة ١٨.١% ممن يرون اهتمام الجامعة بتطبيقه بدرجة منخفضة، كما جاءت نسبة ٦١.٥% من الباحثين ممن يرون اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي بدرجة عالية، قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيقه بدرجة محدودة، مقابل ١٤.٤% ممن يرون اهتمام الجامعة بتطبيقه بدرجة متوسطة، ونسبة ٢٤.١% ممن يرون اهتمام الجامعة بتطبيقه بدرجة منخفضة، ثم جاءت نسبة ٤٧.٥% من الباحثين ممن يرون اهتمام الجامعة بتطبيق التحول

الرقمي بدرجةٍ عالية، قد تأثّر أدائهم الإبداعي بتطبيقه بدرجةٍ قليلة، مقابل ٣٢.٢% من يرون اهتمام الجامعة بتطبيقه بدرجةٍ متوسطة، ونسبة ٢٠.٣% من يرون اهتمام الجامعة بتطبيقه بدرجةٍ منخفضة.

وبحساب قيمة كا^٢ من الجدول السابق وُجد أنها = (٩.٦٤)، وهي قيمة أكبر من قيمتها الجدولية (٩.٤٩) عند درجة حرية (٤) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وهو ما يعكس وجود علاقةٍ ارتباطيةٍ دالةٍ إحصائيةٍ بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس.

وبالتالي : نقبل الفرض البديل، ونرفض فرضية العدم، حيث ثبتت صحة الفرض القائل بأنه: " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس ".

جدول رقم (١٨)

معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة وشدة العلاقة بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس

مستوى التأثير على الأداء الإبداعي		معامل ارتباط بيرسون
الدالة	معامل الارتباط	
٠.٠٥	٠.٢٨٤	مدى الاهتمام بتطبيق التحول الرقمي

تشير بيانات الجدول السابق إلى قوة وشدة العلاقة بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس ، وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون قيمة (٠.٢٨٤)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، مما يعكس قوة وشدة العلاقة بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، فزيادة اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، يزداد مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بصورةٍ كبيرة.

■ الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات

التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة

جدول رقم (١٩)

العلاقة بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي

درجة الحرية	كا	الإجمالي	قليل		محدود		كبير		مستوى التأثير
			%	ك	%	ك	%	ك	
٤	١٦.٦٣ (دالة)								معدل الاستخدام
		١٨٣	٤٥.٨	٢٧	٤٣.٣	٤٥	٦٢.٧	١١١	عالي
		٩٢	٤٠.٧	٢٤	٢٩.٨	٣١	٢٠.٩	٣٧	متوسط
		٦٥	١٣.٥	٨	٢٦.٩	٢٨	١٦.٤	٢٩	منخفض
		٣٤٠	١٠٠	٥٩	١٠٠	١٠٤	١٠٠	١٧٧	المجموع

درجة الحرية = ٤

مستوى المعنوية = ٠.٠٥

كا = ١٦.٦٣

تشير بيانات الجدول السابق إلى العلاقة بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة ، ويتضح من بيانات الجدول أن ٦٢.٧% من الباحثين ممن يستخدمون تطبيقات التحول الرقمي بدرجة عالية، قد تأثر أدائهم الإبداعي باستخدامها بدرجة كبيرة، مقابل ٢٠.٩% ممن يستخدمون تطبيقات التحول الرقمي بدرجة متوسطة، ونسبة ١٦.٤% ممن يستخدمون التطبيقات بدرجة منخفضة ، كما جاءت نسبة ٤٣.٣% من الباحثين ممن يستخدمون تطبيقات التحول الرقمي بدرجة عالية، قد تأثر أدائهم الإبداعي باستخدامها بدرجة محدودة، مقابل ٢٩.٨% ممن يستخدمون تطبيقات التحول الرقمي بدرجة متوسطة، ونسبة ٢٦.٩% ممن يستخدمون التطبيقات بدرجة منخفضة، ثم جاءت نسبة ٤٥.٨% من الباحثين ممن يستخدمون تطبيقات التحول الرقمي بدرجة عالية، قد تأثر أدائهم الإبداعي باستخدامها بدرجة قليلة، مقابل ٤٠.٧% ممن يستخدمون تطبيقات التحول الرقمي بدرجة متوسطة، ونسبة ١٣.٥% ممن يستخدمون التطبيقات بدرجة منخفضة.

وبحساب قيمة كا من الجدول السابق وُجد أنها = (١٦.٦٣)، وهي قيمة أكبر من قيمتها الجدولية (٩.٤٩) عند درجة حرية (٤) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وهو ما يعكس وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة.

وبالتالي: نقبل الفرض البديل، ونرفض فرضية العدم، حيث ثبتت صحة الفرض القائل بأنه: " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حدادو، ٢٠٢٥)، والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين معدل استخدام أساتذة الجامعات لتقنيات التحول الرقمي ومستوى أدائهم الأكاديمي بالجامعة.

جدول رقم (٢٠)

معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة وشدة العلاقة بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة

معامل ارتباط بيرسون		مستوى التأثير على الأداء الإبداعي
معامل الارتباط	الدالة	
٠.٢٨٩	٠.٠٥	معدل استخدام التطبيقات الرقمية

تشير بيانات الجدول السابق إلى قوة وشدة العلاقة بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة، وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون قيمة (٠.٢٨٩)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وهو ما يعكس قوة وشدة العلاقة بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة، فزيادة معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة، تزداد معها فرص ومستويات التأثير على أدائهم الإبداعي في بيئة العمل الأكاديمي.

■ **الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على مهارات**

الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لاختلاف متطلبات التحول الرقمي بالجامعة

أولاً: رقمنة الخدمات التعليمية

جدول رقم (٢١)

الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى رقمنة الخدمات التعليمية بالجامعة

معامَل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		الاستجابات نحو رقمنة الخدمات التعليمية	مهارات الأداء الإبداعي
			%	ك	%	ك	%	ك		
٩٣٣٩.٧٤	١٤١.٠٣	١.٥١	٢٢.٩	٧٨	٣٤.٥	١١٧	٤٢.٦	١٤٥	١- ساعدتني الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة على تبني استراتيجيات تدريسٍ جديدةٍ ومبتكرة.	الابتكار
٦٨٣٥.٠٧	١٤٤.٢٢	٢.١١	٤٦.٢	١٥٧	١٨.٥	٦٣	٣٥.٣	١٢٠	٢- ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في خلق بيئةٍ محفزةٍ للإبداع والابتكار في تدريسي للمناهج.	
٦٧٠٥.٣٩	١٣٦.٧٩	٢.٠٤	٣٣.٨	١١٥	٣٦.٥	١٢٤	٢٩.٧	١٠١	٣- ساعدتني الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة على تغيير أسلوب تفكيري وتعاملتي مع الطلاب أثناء عملية التدريس	
٩٢٧٨.٥٣	١٥١.٢٤	١.٦٣	١٧.٧	٦٠	٢٧.٩	٩٥	٥٤.٤	١٨٥	٤- انعكست الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة على اهتمامي بتقديم مناهجٍ عصريةٍ تتلاءم مع متغيرات العصر الحديث	
٧٧٧١.٩٨	١٤١.٤٥	١.٨٢	٢٠.٩	٧١	٤٠.٦	١٣٨	٣٨.٥	١٣١	١- ساعدتني الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة على معرفتي الكاملة بالمشكلات التعليمية وأسبابها المختلفة	القدرة على التفكير الناقد وحل المشكلات
٩٠٤٣.٠٣	١٤٩.٢١	١.٦٥	١٦.٤	٥٦	٣٢.١	١٠٩	٥١.٥	١٧٥	٢- ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في زيادة قدرتي على تقييم أداء الطلاب وقياس فعالية استراتيجيات التدريس	
٧١٠٢.٥٤	١٣٩.٩٢	١.٩٧	٢٦.٨	٩١	٤٣.٨	١٤٩	٢٩.٤	١٠٠	٣- أتاحت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة أدلةً موضوعيةً للحكم على جودة المناهج التي أقوم بتدريسها	
٧٤٩١.٢٤	١٤٥.٣٣	١.٩٤	٢٢.١	٧٥	٥٠	١٧٠	٢٧.٩	٩٥	٤- ساعدتني الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة على ابتكار حلولٍ وبدائلٍ جديدةٍ لحل المشكلات التعليمية	

٧٥٦٩.٩٥	١٥٣.٦٧	٢.٠٣	٢٢.٩	٧٨	٥٧.٤	١٩٥	١٩.٧	٦٧	١- ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في تعزيز علاقاتي الطبية مع زملائي والموظفين بالجامعة	التعاون
٦٦٤٨.٠٨	١٣٨.٢٨	٢.٠٨	٤٠.٦	١٣٨	٢٦.٨	٩١	٣٢.٦	١١١	٢- نجحت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في دعم التعاون العلمي والبحثي مع مؤسسات تعليمية رائدة في قطاع التعليم العالي	
٦٦٧٨.٥٤	١٣٦.٩١	٢.٠٥	٣٤.٤	١١٧	٣٦.٥	١٢٤	٢٩.١	٩٩	٣- زادت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة من حجم التنسيق مع زملائي والإدارة العليا للجامعة لتحقيق الأهداف التعليمية	
٩٠٣١.٩٣	١٤٩.٩٣	١.٦٦	١٩.٧	٦٧	٢٦.٥	٩٠	٥٣.٨	١٨٣	٤- ساعدتني الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة على تقسيم الطلاب إلى فرق عمل أثناء تنفيذهم للتكليفات المرتبطة بالمنهج	
٧٤٥٤.١٩	١٥١.٣٢	٢.٠٣	٢٣.٥	٨٠	٥٥.٦	١٨٩	٢٠.٩	٧١	١- نجحت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في زيادة تفاعلي مع الطلاب والرد على استفساراتهم	الاتصال والتواصل
٧٥٧٢.٤٩	١٤٣.١٢	١.٨٩	٣٤.١	١١٦	٢٠.٣	٦٩	٤٥.٦	١٥٥	٢- أتاحت الخدمات الرقمية بالجامعة توافر البيانات الكافية لدى حول أداء الطلاب ونتائج الاختبارات	
٦٦٧٠.٣٣	١٣٩.٤١	٢.٠٩	٣٣.٨	١١٥	٤١.٨	١٤٢	٢٤.٤	٨٣	٣- زادت الخدمات الرقمية بالجامعة من تواصلني الدائم مع أولياء الأمور لمتابعة أداء الطالب	
٨٦٤٠.٣٥	١٤٧.٧٥	١.٧١	٢٣.٢	٧٩	٢٤.٤	٨٣	٥٢.٤	١٧٨	٤- أوجدت الخدمات الرقمية بالجامعة آليات فعالة لتواصلني مع الطلاب أثناء الأزمات والأحداث الطارئة التي قد تشهدها المملكة	
٩٥٤٥.٩٦	١٥٣.٦٩	١.٦١	١٧.١	٥٨	٢٦.٤	٩٠	٥٦.٥	١٩٢	١- ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في زيادة قدرتي على اتخاذ القرارات التعليمية الصحيحة	الكفاءات والمهارات الشخصية
٦٣٧٣.٤٢	١٤١.٤٩	٢.٢٢	٤٣.٢	١٤٧	٣٥.٩	١٢٢	٢٠.٩	٧١	٢- أكسبني الخدمات الرقمية بالجامعة مزيدا من الثقة بالنفس والالتزام بالنزاهة والأمانة العلمية في التدريس	
٧٩٢٩.١٣	١٥٧.٧٨	١.٩٩	١٩.٤	٦٦	٦٠.٦	٢٠٦	٢٠	٦٨	٣- زادت الخدمات الرقمية بالجامعة من إحساسي بالشغف والحماس والرغبة في التدريس	

٨٤٦٠.٤٧	١٤٥.٥٢	١.٧٢	٢٢.٤	٧٦	٢٧.٦	٩٤	٥٠	١٧٠	٤- ساعدتني الخدمات الرقمية بالجامعة على التطوير المستمر وامتلاك المعرفة العميقة والشاملة بالمقرر الذي أقوم بتدريسه	القدرة على استخدام الحاسب والتقنية الرقمية
٦٦١٤.٤٩	١٣٦.٩٢	٢.٠٧	٣٥.٩	١٢٢	٣٥.٣	١٢٠	٢٨.٨	٩٨	١- ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في تطوير مهاراتي التكنولوجية في عملية التدريس	
٨٠١٦.٢٩	١٤٢.٦٩	١.٧٨	١٩.٤	٦٦	٣٩.١	١٣٣	٤١.٥	١٤١	٢- اقتضت الخدمات الرقمية بالجامعة ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في شرح المناهج	
٦٤٤٢.٦٧	١٤٩.٤٧	٢.٣٢	٥٤.٤	١٨٥	٢٣.٢	٧٩	٢٢.٤	٧٦	٣- ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في زيادة المرونة والتفاعل أثناء إلقاء المحاضرات	
٦٤٩١.٥٢	١٤٥.٤١	٢.٢٤	٥٠.٦	١٧٢	٢٢.٦	٧٧	٢٦.٨	٩١	٤- تتطلب الخدمات الرقمية الاستماع جيداً إلى نصائح خبراء تكنولوجيا المعلومات لتحسين أدائي الأكاديمي من خلالها	

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمدى رقمنة الخدمات التعليمية بالجامعة، وقد حظيت عبارة (زادت الخدمات الرقمية بالجامعة من إحساسي بالشغف والحماس والرغبة في التدريس) بأعلى قيمة للانحراف المعياري عن مركز القيم (المتوسط الحسابي)، حيث بلغت نحو (١٥٧.٧٨)، بمعامل اختلاف (٧٩٢٩.١٣)، تليها عبارة (ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في زيادة قدرتي على اتخاذ القرارات التعليمية الصحيحة) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٥٣.٦٩) بمعامل اختلاف (٩٥٤٥.٩٦)، تليها عبارة (ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في تعزيز علاقتي الطيبة مع زملائي والموظفين بالجامعة) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٥٣.٦٧) بمعامل اختلاف (٧٥٦٩.٩٥).

أما عبارة (ساعدتني الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة على تغيير أسلوب تفكيري وتعاملتي مع الطلاب أثناء عملية التدريس) فقد حظيت بأقل قيمة للانحراف المعياري عن مركز القيم (المتوسط الحسابي)، حيث بلغت نحو (١٣٦.٧٩)، بمعامل اختلاف (٦٧٠٥.٣٩)، تليها عبارة (زادت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة من حجم التنسيق مع زملائي

والإدارة العليا للجامعة لتحقيق الأهداف التعليمية) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٦٣.٩١) بمعامل اختلافٍ (٦٦٧٨.٥٤)، تليها عبارة (ساهمت الخدمات الرقمية التي توفرها الجامعة في تطوير مهاراتي التكنولوجية في عملية

التدريس) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٣٦.٩٢) بمعامل اختلافٍ (٦٦١٤.٤٩).

ووفقاً لما سبق، يستنتج الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمدى رقمنة الخدمات التعليمية بالجامعة، لصالح مهارة (الابتكار)، ثم مهارة (التعاون)، ثم مهارة (القدرة على استخدام الحاسب والتقنية الرقمية)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الجمل، عبدالشكور، ٢٠٢٤)، والتي أشارت إلى تصدر مهارة (الابتكار) للمهارات الإبداعية التي توافرت لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة، وتحتسب ذلك في زيادة قدرتهم على تقديم الأفكار والمعلومات الجديدة، وتكوين فرق العمل من الطلاب بمقدرة، وتوجيههم نحو الطرق الأمثل لاستخدام التكنولوجيا الرقمية.

ثانياً: تطوير البنية التحتية الرقمية

جدول رقم (٢٢)

الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى تطوير البنية التحتية الرقمية بالجامعة

مهارات الأداء الإبداعي	موافق		محايد		معارض		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
	ك	%	ك	%	ك	%			
١- ساعدي توافر البنية التحتية الرقمية بالجامعة على تبني استراتيجيات تدريسٍ جديدةٍ ومبتكرة	١١٢	٣٢.٩	١٠٥	٣٠.٩	١٢٣	٣٦.٢	٢.٠٣	١٣٦.٦٢	٦٧٣٠.٠٥
	١٢٨	٣٧.٦	٩٢	٢٧.١	١٢٠	٣٥.٣	١.٩٨	١٣٧.٦٨	٦٩٥٣.٥٤
	١٠٦	٣١.٢	١١٠	٣٢.٣	١٢٤	٣٦.٥	٢.٠٥	١٣٦.٦٢	٦٦٦٤.٣٩
	٩٠	٢٦.٥	٩٢	٢٧.١	١٥٨	٤٦.٤	٢.٢١	١٤١.٤٩	٦٤٠٢.٢٦

القدرة على التفكير الناقد وحل المشكلات	١- ساعدني توافر البنية التحتية الرقمية بالجامعة على معرفتي الكاملة بالمشكلات التعليمية وأسبابها المختلفة	٦١	١٧.٩	١٥٦	٤٥.٩	١٢٣	٣٦.٢	٢.١٨	١٤٤.٤٣	٦٦٢٥.٢٣
	٢- ساهمت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في زيادة قدرتي على تقييم أداء الطلاب وقياس فعالية استراتيجيات التدريس	١٨٢	٥٣.٥	٦٩	٢٠.٣	٨٩	٢٦.٢	١.٧٣	١٤٩.٣٩	٨٦٣٥.٢٦
	٣- أتاحت البنية التحتية الرقمية بالجامعة أدلةً موضوعيةً للحكم على جودة المناهج التي أقوم بتدريسها	١٠٢	٣٠	١١٦	٣٤.٢	١٢٢	٣٥.٨	٢.٠٦	١٣٦.٦٧	٦٦٣٤.٤٧
	٤- ساعدتني البنية التحتية الرقمية بالجامعة على ابتكار حلولٍ وبدائلٍ جديدةٍ لحل المشكلات التعليمية	٧٧	٢٢.٦	١٨١	٥٣.٣	٨٢	٢٤.١	٢.٠١	١٤٨.٤٢	٧٣٨٤.٠٨
التعاون	١- ساهمت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في تعزيز علاقتي الطيبة مع زملائي والموظفين بالجامعة	١٩٩	٥٨.٥	٨١	٢٣.٨	٦٠	١٧.٧	١.٥٩	١٥٦.٠٢	٩٨١٣.٢١
	٢- نجحت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في دعم التعاون العلمي والبحثي مع مؤسساتٍ تعليميةٍ رائدةٍ في قطاع التعليم العالي	١٨٨	٥٥.٣	٨٥	٢٥	٦٧	١٩.٧	١.٦٤	١٥١.٥٨	٩٢٤٢.٦٨
	٣- زادت البنية التحتية الرقمية بالجامعة من حجم التنسيق مع زملائي والإدارة العليا للجامعة لتحقيق الأهداف التعليمية	٨٣	٢٤.٤	١٤٤	٤٢.٣	١١٣	٣٣.٢	٢.٠٩	١٥٦.٠٣	٧٤٦٥.٥٥
	٤- ساعدتني البنية التحتية الرقمية بالجامعة على تقسيم الطلاب إلى فرق عملٍ أثناء تنفيذهم للتكليفات المرتبطة بالمنهج	١٧٩	٥٢.٦	٨٦	٢٥.٣	٧٥	٢٢.١	١.٦٩	١٤٨.١٩	٨٧٦٨.٦٤
الاتصال والتواصل	١- نجحت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في زيادة تفاعلي مع الطلاب والرد على استفساراتهم	١٦٣	٤٧.٩	٩٧	٢٨.٦	٨٠	٢٣.٥	١.٧٦	١٤٣.٥١	٨١٥٣.٩٨
	٢- أتاحت البنية التحتية الرقمية بالجامعة توافر البيانات الكافية لدى حول أداء الطلاب ونتائج الاختبارات	٨٩	٢٦.٢	١٦٤	٤٨.٢	٨٧	٢٥.٦	١.٩٩	١٤٣.٢٦	٧١٩٨.٩٩
	٣- زادت البنية التحتية الرقمية بالجامعة من تواصلني الدائم مع أولياء الأمور لمتابعة أداء الطالب	١١٣	٣٣.٣	١٢٩	٣٧.٩	٩٨	٢٨.٨	١.٩٦	١٣٧.٢٨	٧٠٠٤.٠٨

٧٥٧٢.٤٩	١٤٣.١٢	١.٨٩	٣٤.١	١١٦	٢٠.٣	٦٩	٤٥.٦	١٥٥	٤- أوجدت البنية التحتية الرقمية بالجامعة آليات فعالة لتواصلي مع الطلاب أثناء الأزمات والأحداث الطارئة التي قد تشهدها المملكة
٦٣٩٥.٠٩	١٤٣.٢٥	٢.٢٤	٤٨.٥	١٦٥	٢٦.٥	٩٠	٢٥	٨٥	١- ساهمت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في زيادة قدرتي على اتخاذ القرارات التعليمية الصحيحة
٧٢١٨.٣٢	١٣٧.٨٧	١.٩١	٣٠.٣	١٠٣	٢٩.٧	١٠١	٤٠	١٣٦	٢- أكسبني توافر البنية التحتية الرقمية بالجامعة مزيداً من الثقة بالنفس والالتزام بالنزاهة والأمانة العلمية في التدريس
٦٦١٤.٤٩	١٣٦.٩٢	٢.٠٧	٣٥.٩	١٢٢	٣٥.٣	١٢٠	٢٨.٨	٩٨	٣- زادت البنية التحتية الرقمية بالجامعة من إحساسي بالشغف والحماس والرغبة في التدريس
٨١٠٦.٦٣	١٤٦.٧٣	١.٨١	٣٠.٦	١٠٤	١٩.١	٦٥	٥٠.٣	١٧١	٤- ساعدتني البنية التحتية الرقمية بالجامعة على التطوير المستمر وامتلاك المعرفة العميقة والشاملة بالمقرر الذي أقوم بتدريسه
٧٢٩٣.١٢	١٣٧.٨٤	١.٨٩	٢٨.٢	٩٦	٣٢.٤	١١٠	٣٩.٤	١٣٤	١- ساهمت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في تطوير مهاراتي التكنولوجية في عملية التدريس
٧٥٢٥.١٣	١٤٠.٧٢	١.٨٧	٢٢.٣	٧٦	٤٢.١	١٤٣	٣٥.٦	١٢١	٢- اقتضي توافر البنية التحتية الرقمية بالجامعة ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في شرح المناهج
٦٦٦٤.٩٨	١٤٤.٦٣	٢.١٧	٤٨.٥	١٦٥	٢٠	٦٨	٣١.٥	١٠٧	٣- ساهمت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في زيادة المرونة والتفاعل أثناء إلقاء المحاضرات
٦٨٣٢.٣٧	١٤١.٤٣	٢.٠٧	٣٠.٦	١٠٤	٤٥.٦	١٥٥	٢٣.٨	٨١	٤- يتطلب توافر البنية التحتية الرقمية الاستماع جيداً إلى نصائح خبراء تكنولوجيا المعلومات لتحسين أدائي الأكاديمي من خلالها

الكفاءات والسمات الشخصية

القدرة على استخدام الحاسب والتقنية الرقمية

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمدى تطوير البنية

التي تحتية الرقمية بالجامعة، وقد حظيت عبارة (زادت البنية التحتية الرقمية بالجامعة من حجم التنسيق مع زملائي والإدارة

العليا للجامعة لتحقيق الأهداف التعليمية) بأعلى قيمة للانحراف المعياري عن مركز القيم (المتوسط الحسابي)، حيث

بلغت نحو (١٥٦.٠٣)، بمعامل اختلاف (٧٤٦٥.٥٥)، تليها عبارة (ساهمت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في تعزيز

علاقاتي الطبية مع زملائي والموظفين بالجامعة)، بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٥٦.٠٢) بمعامل اختلافٍ (٩٨١٣.٢١)،
تليها عبارة (نُحِت البنية التحتية الرقمية بالجامعة في دعم التعاون العلمي والبحثي مع مؤسساتٍ تعليميةٍ رائدةٍ في قطاع
التعليم العالي) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٥١.٥٨) بمعامل اختلافٍ (٩٢٤٢.٦٨).
أما عبارة (ساعدني توافر البنية التحتية الرقمية بالجامعة على تبني استراتيجيات تدريسٍ جديدةٍ ومبتكرةٍ، وعبارة
(شجعتني توافر البنية التحتية الرقمية بالجامعة على تغيير أسلوب تفكيري وتعاملي مع الطلاب أثناء عملية التدريس) فقد
حظيتنا بأقل قيمةٍ للانحراف المعياري عن مركز القيم (المتوسط الحسابي)، حيث بلغتا قيمتهما نحو (١٣٦.٦٢)، بمعاملي
اختلافٍ (٦٧٣٠.٠٥، ٦٦٦٤.٣٩) على التوالي، تليهما عبارة (أتاحت البنية التحتية الرقمية بالجامعة أدلةً موضوعيةً
للكم على جودة المناهج التي أقوم بتدريسها) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٦٣.٦٧) بمعامل اختلافٍ (٦٦٣٤.٤٧).
وبناءً على ما سبق، يستنتج الباحث وجود فروقٍ ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة
التدريس، وفقاً لمدى توافر البنية التحتية الرقمية بالجامعة، لصالح مهارة (الابتكار).

ثالثاً: توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية)

جدول رقم (٢٣)

الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمدى توافر

أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية)

الاستجابات نحو توافر أدوات التعليم الذكي											
مهارات الأداء الإبداعي											
موافق		محايد		معارض		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		معامل الاختلاف	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
١٥٠	٤٤.١	١١٩	٣٥	٧١	٢٠.٩	١.٧٧	١٤٢.٣٢	٨٠٤٠٠.٦٨	١ - ساعدتني أدوات التعليم الذكي على تبني استراتيجيات تدريسٍ جديدةٍ ومبتكرةٍ		
١٥٥	٤٥.٦	٦٧	١٩.٧	١١٨	٣٤.٧	١.٨٩	١٤٣.٤٦	٧٥٩٠٠.٤٨			
٩٨	٢٨.٨	١١٢	٣٢.٩	١٣٠	٣٨.٣	٢.٠٩	١٣٧.١٩	٦٥٦٤.١١			
١٦٩	٤٩.٧	١٠٣	٣٠.٣	٦٨	٢٠	١.٧١	١٣٨.٨٩	٨١٢٢.٢٢			

القدرة على التفكير الناقد وحل المشكلات	١- ساعدني توافر أدوات التعليم الذكي بالجامعة على معرفتي الكاملة بالمشكلات التعليمية وأسبابها المختلفة	١٢١	٣٥.٦	١٤٣	٤٢.١	٧٦	٢٢.٣	١.٨٧	١٤٠.٧٢	٧٥٢٥.١٣
	٢- ساهمت أدوات التعليم الذكي في زيادة قدرتي على تقييم أداء الطلاب وقياس فعالية استراتيجيات التدريس	١٨٥	٥٤.٤	٩٧	٢٨.٥	٥٨	١٧.١	١.٦٣	١٥١.٤٩	٩٢٩٣.٨٧
	٣- أتاحت أدوات التعليم الذكي أدلةً موضوعية للحكم على جودة المناهج التي أقوم بتدريسها	١٠٧	٣١.٥	١٤٩	٤٣.٨	٨٤	٢٤.٧	١.٩٣	١٤٠.٣٨	٧٢٧٣.٥٨
	٤- ساعدتني أدوات التعليم الذكي على ابتكار حلولٍ وبدائلٍ جديدة لحل المشكلات التعليمية	٩٠	٢٦.٥	١٧٢	٥٠.٦	٧٨	٢٢.٩	١.٩٦	١٤٥.٦٨	٧٤٣٢.٦٥
التعاون	١- ساهمت أدوات التعليم الذكي في تعزيز علاقاتي الطيبة مع زملائي والموظفين بالجامعة	٨٧	٢٥.٦	١٨٥	٥٤.٤	٦٨	٢٠	١.٩٤	١٥٠.١٨	٧٧٤١.٢٤
	٢- نجحت أدوات التعليم الذكي في دعم التعاون العلمي والبحثي مع مؤسساتٍ تعليمية رائدة في قطاع التعليم العالي	١١١	٣٢.٦	٩١	٢٦.٨	١٣٨	٤٠.٦	٢.٠٨	١٣٨.٢٨	٦٦٤٨.٠٨
	٣- زادت أدوات التعليم الذكي من حجم التنسيق مع زملائي والإدارة العليا للجامعة لتحقيق الأهداف التعليمية	٨٩	٢٦.٢	١٤٤	٤٢.٤	١٠٧	٣١.٤	٢.٠٥	١٣٩.١٥	٦٧٨٧.٨١
	٤- ساعدتني أدوات التعليم الذكي على تقسيم الطلاب إلى فرقٍ عملٍ أثناء تنفيذهم للتكليفات المرتبطة بالمنهج	١٧٣	٥٠.٩	٩٥	٢٧.٩	٧٢	٢١.٢	١.٧١	١٤٦.٦١	٨٥٧٣.٦٨
الاتصال والتواصل	١- أدى توافر أدوات التعليم الذكي إلى زيادة تفاعلي مع الطلاب والرد على استفساراتهم	٩١	٢٦.٨	١٨٠	٥٢.٩	٦٩	٢٠.٣	١.٩٤	١٤٨.٥٥	٧٦٥٧.٢٢
	٢- أتاحت أدوات التعليم الذكي توافر البيانات الكافية لدى حول أداء الطلاب ونتائج الاختبارات	٥٥	١٦.٢	١١٩	٣٥	١٦٦	٤٨.٨	٢.٣٣	١٤٦.٩٢	٦٣٠٥.٥٨
	٣- زادت أدوات التعليم الذكي من معدلات تواصلني الدائم مع أولياء الأمور لمتابعة أداء الطالب	٧٩	٢٣.٢	١٤٤	٤٢.٤	١١٧	٣٤.٤	٢.١١	١٤٠.٠٨	٦٦٣٨.٨٦

٩٢٤٢.٦٨	١٥١.٥٨	١.٦٤	١٩.٧	٦٧	٢٥	٨٥	٥٥.٣	١٨٨	٤- أوجدت أدوات التعليم الذكي آليات فعّالة لتواصل مع الطلاب أثناء الأزمات والأحداث الطارئة التي قد تشهدها المملكة	
٩٠٩١.٥٢	١٥٠.٠١	١.٦٥	١٨.٦	٦٣	٢٧.٩	٩٥	٥٣.٥	١٨٢	١- ساهمت أدوات التعليم الذكي في زيادة قدرتي على اتخاذ القرارات التعليمية الصحيحة	الكفاءات والمهارات الشخصية
٦٣٦٣.٨١	١٤٠.٦٤	٢.٢١	٤٢.٦	١٤٥	٣٥.٣	١٢٠	٢٢.١	٧٥	٢- أدى توافر أدوات التعليم الذكي بالجامعة إلى زيادة شعوري بالثقة بالنفس والالتزام بالنزاهة والأمانة العلمية في التدريس	
٧٩٢٩.١٥	١٥٧.٧٩	١.٩٩	١٩.٤	٦٦	٦٠.٣	٢٠٥	٢٠.٣	٦٩	٣- زادت أدوات التعليم الذكي من إحساسي بالشغف والحماس والرغبة في التدريس	
٩٢٤٢.٦٨	١٥١.٥٨	١.٦٤	١٩.٧	٦٧	٢٥	٨٥	٥٥.٣	١٨٨	٤- ساعدتني أدوات التعليم الذكي على التطوير المستمر وامتلاك المعرفة العميقة والشاملة بالمقرر الذي أقوم بتدريسه	
٦٥٦٤.١١	١٣٧.١٩	٢.٠٩	٣٨.٣	١٣٠	٣٢.٩	١١٢	٢٨.٨	٩٨	١- ساهمت أدوات التعليم الذكي في تطوير مهاراتي التكنولوجية في عملية التدريس	القدرة على استخدام الحاسب والتقنية الرقمية
٨٥٥٢.٠٥	١٤٦.٢٤	١.٧١	٢٠	٦٨	٣٠	١٠٢	٥٠	١٧٠	٢- اقتضي توافر أدوات التعليم الذكي بالجامعة ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في شرح المناهج	
٦٤١٥.٨٨	١٤٩.٤٩	٢.٣٣	٥٤.٤	١٨٥	٢٣.٨	٨١	٢١.٨	٧٤	٣- ساهمت أدوات التعليم الذكي في زيادة المرونة والتفاعل أثناء إلقاء المحاضرات	
٧٣٦٠.٣١	١٤٦.٤٧	١.٩٩	٢٣.٥	٨٠	٥١.٥	١٧٥	٢٥	٨٥	٤- يتطلب تعزيز أدوات التعليم الذكي الاستماع جيداً إلى نصائح خبراء تكنولوجيا المعلومات لتحسين أدائي الأكاديمي من خلالها	

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمدى توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية)، وقد حظيت عبارة (زادت أدوات التعليم الذكي من إحساسي بالشغف والحماس والرغبة في التدريس) بأعلى قيمة للانحراف المعياري عن مركز القيم (المتوسط الحسابي)، حيث بلغت نحو (١٥٧.٧٩)، بمعامل اختلاف (٧٩٢٩.١٥)، تليها عبارة (أوجدت أدوات التعليم الذكي آليات فعّالة لتواصل مع الطلاب أثناء الأزمات والأحداث الطارئة التي قد تشهدها المملكة، وعبارة (ساعدتني أدوات التعليم الذكي على التطوير المستمر

وامتلاك المعرفة العميقة والشاملة بالمقرر الذي أقوم بتدريسه) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٥١.٥٨) بمعامل اختلافٍ

(٩٢٤٢.٦٨)، تليهما عبارة (ساهمت أدوات التعليم الذكي في زيادة قدرتي على تقييم أداء الطلاب وقياس فعالية

استراتيجيات التدريس) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٥١.٤٩)، وبمعامل اختلافٍ (٩٢٩٣.٨٧).

أما عبارة (شجعتني أدوات التعليم الذكي على تغيير أسلوب تفكيري وتعاملي مع الطلاب أثناء عملية التدريس)،

وعبارة (ساهمت أدوات التعليم الذكي في تطوير مهاراتي التكنولوجية في عملية التدريس) فقد حظيتا بأقل قيمةٍ

للانحراف المعياري عن مركز القيم (المتوسط الحسابي)، حيث بلغتا قيمتهما نحو (١٣٧.١٩)، بمعامل اختلاف

(٦٥٦٤.١١)، تليهما عبارة (نُحِت أدوات التعليم الذكي في دعم التعاون العلمي والبحثي مع مؤسساتٍ تعليميةٍ

رائدةٍ في قطاع التعليم العالي) بانحرافٍ معياري بلغ نحو (١٣٨.٢٨) بمعامل اختلافٍ (٦٦٤٨.٠٨).

وفي ضوء ما سبق، يستنتج الباحث وجود فروقٍ ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة

التدريس، وفقاً لمدى توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية) بالجامعة، لصالح مهارة (الابتكار)، ثم مهارة

(القدرة على استخدام الحاسب والتقنية الرقمية)، ثم مهارة (التعاون).

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (شاكِر، ٢٠٢٣) والتي أشارت إلى تصدر (كفاية استخدام الحواسيب والإنترنت)

للكفايات المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة.

■ الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء

الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية

جدول رقم (٢٤)

الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس

مستوى التأثير	الجنس	كبير		محدود		قليل		الإجمالي	كا٢	درجة الحرية
		ك	%	ك	%	ك	%			
ذكور	إناث	٨٤	٤٧.٥	٥٦	٥٣.٨	٣٣	٥٥.٩	١٧٣	١٠٧٨	٢
المجموع		١٧٧	١٠٠	١٠٤	١٠٠	٥٩	١٠٠	٣٤٠	(غير دالة)	

درجة الحرية = ٢

مستوى المعنوية = ٠.٠٥

١٠٧٨ = ٢ كا

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس، ويتضح من بيانات الجدول أن ٤٧.٥% من الذكور قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة كبيرة، مقابل ٥٢.٥% للإناث، بينما جاءت نسبة ٥٣.٨% من الذكور قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة محدودة، مقابل ٤٦.٢% للإناث، ثم جاءت نسبة ٥٥.٩% من الذكور قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة قليلة، مقابل ٤٤.١% للإناث.

وبحساب قيمة كا^٢ من الجدول السابق وُجد أنها = ١.٧٨، وهي قيمة أقل من قيمتها الجدولية (٥.٩٩) عند درجة حرية (٢) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وهو ما يؤكد عدم وجود تأثير لمتغير (الجنس) كمتغير وسيط في العلاقة بين تطبيق التحول الرقمي ومستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وبالتالي : نرفض الفرض البديل، ونقبل فرضية العدم، حيث لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير (الجنس).

جدول رقم (٢٥)

الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير العمر

درجة الحرية	كا ^٢	الإجمالي	قليل		محدود		كبير		مستوى التأثير
			%	ك	%	ك	%	ك	
٦	٥.٢١ (غيردالة)	١١٥	٣٠.٥	١٨	٢٩.٨	٣١	٣٧.٣	٦٦	أقل من ٢٥ سنة
		١٢٦	٣٥.٦	٢١	٣٧.٥	٣٩	٣٧.٣	٦٦	من (٢٥ إلى أقل من ٣٥) سنة
		٣٥	١١.٨	٧	٨.٦	٩	١٠.٧	١٩	من (٣٥ إلى أقل من ٤٥) سنة
		٦٤	٢٢.١	١٣	٢٤.١	٢٥	١٤.٧	٢٦	(٤٥ سنة فأكثر)
		٣٤٠	١٠٠	٥٩	١٠٠	١٠٤	١٠٠	١٧٧	المجموع

درجة الحرية = ٦

مستوى المعنوية = ٠.٠٥

كا^٢ = ٥.٢١

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير العمر، ويتضح من بيانات الجدول أن ٣٧.٣% من المبحوثين، ممن تبلغ أعمارهم أقل من ٢٥ سنة، أو من (٢٥ إلى أقل من ٣٥) سنة قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة كبيرة، مقابل

١٠.٧% للمبحوثين ممن تتراوح أعمارهم من (٣٥ إلى أقل من ٤٥) سنة ، ونسبة ١٤.٧% للمبحوثين ممن تبلغ أعمارهم ٤٥ سنة فأكثر، كما جاءت نسبة ٢٩.٨% من المبحوثين، ممن تبلغ أعمارهم أقل من ٢٥ سنة قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجةٍ محدودة ، مقابل ٣٧.٥% للمبحوثين ممن تتراوح من (٢٥ إلى أقل من ٣٥) سنة، ونسبة ٨.٦% للمبحوثين ممن تتراوح أعمارهم من (٣٥ إلى أقل من ٤٥) سنة ، ونسبة ٢٤.١% للمبحوثين ممن تبلغ أعمارهم ٤٥ سنة فأكثر، ثم جاءت نسبة ٣٠.٥% من المبحوثين، ممن تبلغ أعمارهم أقل من ٢٥ سنة قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجةٍ قليلة ، مقابل ٣٥.٦% للمبحوثين ممن تتراوح من (٢٥ إلى أقل من ٣٥) سنة، ونسبة ١١.٨% للمبحوثين ممن تتراوح أعمارهم من (٣٥ إلى أقل من ٤٥) سنة، ونسبة ٢٢.١% للمبحوثين ممن تبلغ أعمارهم ٤٥ سنة فأكثر.

وبحساب قيمة كا٢ من الجدول السابق وُجد أنها = ٥.٢١ ، وهي قيمة أقل من قيمتها الجدولية (١٢.٥٩) عند درجة حرية (٦) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وهو ما يؤكد عدم وجود تأثيرٍ لمتغير (العمر)، كمتغيرٍ وسيطٍ في العلاقة بين تطبيق التحول الرقمي ومستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وبالتالي : نرفض الفرض البديل، ونقبل فرضية العدم، حيث لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير (العمر).

جدول رقم (٢٦)

الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الدرجة أو

الرتبة العلمية

الدرجة أو الرتبة العلمية	مستوى التأثير		كبير		محدود		قليل		الإجمالي		كا٢	درجة الحرية
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
محاضر أو معيد	٩٦	٥٤.٢	٤٧	٤٥.٢	٢٠	٣٣.٩	١٦٣				٨.٠٢ (غيردالة)	٦
أستاذ مساعد	٣٥	١٩.٨	٢٥	٢٤.١	١٨	٣٠.٥	٧٨					
أستاذ مشارك	٢٧	١٥.٣	١٨	١٧.٣	١٢	٢٠.٣	٥٧					
أستاذ	١٩	١٠.٧	١٤	١٣.٤	٩	١٥.٣	٤٢					
المجموع	١٧٧	١٠٠	١٠٤	١٠٠	٥٩	١٠٠	٣٤٠					

درجة الحرية = ٦

مستوى المعنوية = ٠.٠٥

كا٢ = ٨.٠٢

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير (الدرجة أو الرتبة العلمية)، ويتضح من بيانات الجدول أن ٥٤.٢% من المحاضرين أو المعيدین قد تأثّر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة كبيرة، مقابل ١٩.٨% للأساتذة المساعدين، ونسبة ١٥.٣% للأساتذة المشاركين، ونسبة ١٠.٧% لأساتذة بالجامعة، كما جاءت نسبة ٤٥.٢% من المعيدین قد تأثّر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة محدودة، مقابل ٢٤.١% للأساتذة المساعدين، ونسبة ١٧.٣% للأساتذة المشاركين، ونسبة ١٣.٤% لأساتذة بالجامعة. ثم جاءت نسبة ٣٣.٩% من المعيدین قد تأثّر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة قليلة، مقابل ٣٠.٥% للأساتذة المساعدين، ونسبة ٢٠.٣% للأساتذة المشاركين، ونسبة ١٥.٣% لأساتذة بالجامعة. وبحساب قيمة كا ٢ من الجدول السابق وُجد أنها = ٨.٠٢، وهي قيمة أقل من قيمتها الجدولية (١٢.٥٩) عند درجة حرية (٦) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وهو ما يؤكد عدم وجود تأثير لمتغير (الدرجة أو الرتبة العلمية)، كمتغير وسيط في العلاقة بين تطبيق التحول الرقمي ومستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس. وبالتالي : نرفض الفرض البديل، ونقبل فرضية العدم، حيث لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير (الدرجة أو الرتبة العلمية). وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الشريف، ٢٠١٨)، والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو فعالية تقنيات التحول الرقمي، وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

جدول رقم (٢٧)

الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة الأكاديمية

درجة الحرية	٢كا	الإجمالي	قليل		محدود		كبير		مستوى التأثير	سنوات الخبرة الأكاديمية
			ك	%	ك	%	ك	%		
٦	٣.٢٧ (غيردالة)		١٨	٣٠.٥	٢٨	٢٦.٩	٥٧	٣٢.٢	أقل من ٥ سنوات	
		١٠٣	٢٢	٣٧.٣	٤١	٣٩.٥	٥٥	٣١.١	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		٧٣	١٢	٢٠.٣	٢٣	٢٢.١	٣٨	٢١.٥	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
		٤٦	٧	١١.٩	١٢	١١.٥	٢٧	١٥.٢	١٥ سنة فأكثر	
		٣٤٠	٥٩	١٠٠	١٠٤	١٠٠	١٧٧	١٠٠	المجموع	

درجة الحرية = ٦

مستوى المعنوية = ٠.٠٥

كا = ٣.٢٧

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة الأكاديمية)، ويتضح من بيانات الجدول أن ٣٢.٢% من المبحوثين من ذوي الخبرة الأكاديمية الأقل من ٥ سنوات، قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة كبيرة، مقابل ٣١.١% لذوي الخبرة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، ونسبة ٢١.٥% لذوي الخبرة من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، ونسبة ١٥.٢% لذوي الخبرة ١٥ سنة فأكثر. كما جاءت نسبة ٢٦.٩% من المبحوثين من ذوي الخبرة الأكاديمية الأقل من ٥ سنوات، قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة محدودة، مقابل ٣٩.٥% لذوي الخبرة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، ونسبة ٢٢.١% لذوي الخبرة من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، ونسبة ١١.٥% لذوي الخبرة ١٥ سنة فأكثر. ثم جاءت نسبة ٣٠.٥% من المبحوثين من ذوي الخبرة الأكاديمية الأقل من ٥ سنوات، قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة قليلة، مقابل ٣٧.٣% لذوي الخبرة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، ونسبة ٢٠.٣% لذوي الخبرة من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة، ونسبة ١١.٩% لذوي الخبرة ١٥ سنة فأكثر.

وبحساب قيمة كا من الجدول السابق وُجد أنها = ٣.٢٧، وهي قيمة أقل من قيمتها الجدولية (١٢.٥٩) وغير دالة إحصائياً عند درجة حرية (٦) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وهو ما يؤكد عدم وجود تأثير لمتغير (سنوات الخبرة الأكاديمية) كمتغير وسيط في العلاقة بين تطبيق التحول الرقمي ومستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس.

وبالتالي : نرفض الفرض البديل، ونقبل فرضية العدم، حيث لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة الأكاديمية).

جدول رقم (٢٨)

الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير طبيعة الدراسة بالكلية

درجة الحرية	كا	الإجمالي	قليل		محدود		كبير		مستوى التأثير	طبيعة الدراسة بالكلية
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٢٠٠٦ (غيردالة)	٨٥	٣٢.٢	١٩	٢٤.١	٢٥	٢٣.٢	٤١	نظرية	
		٢٥٥	٦٧.٨	٤٠	٧٥.٩	٧٩	٧٦.٨	١٣٦	عملية	
		٣٤٠	١٠٠	٥٩	١٠٠	١٠٤	١٠٠	١٧٧	المجموع	

درجة الحرية = ٢

مستوى المعنوية = ٠.٠٥

كا = ٢٠٠٦

تشير بيانات الجدول السابق إلى الفروق في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير طبيعة الدراسة بالكلية، ويتضح من بيانات الجدول أن ٢٣.٢% من أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة كبيرة، مقابل ٧٦.٨% لأعضاء هيئة التدريس في الكليات العملية، بينما جاءت نسبة ٢٤.١% من أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة محدودة، مقابل ٧٥.٩% لأعضاء هيئة التدريس في الكليات العملية، ثم جاءت نسبة ٣٢.٢% من أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية، قد تأثر أدائهم الإبداعي بتطبيق التحول الرقمي بدرجة قليلة، مقابل ٦٧.٨% لأعضاء هيئة التدريس في الكليات العملية.

وبحساب قيمة كا^٢ من الجدول السابق وُجد أنها = ٢٠.٠٦ ، وهي قيمة أقل من قيمتها الجدولية (٥.٩٩) عند درجة حرية (٢) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وهو ما يؤكد عدم وجود تأثير لمتغير (طبيعة الدراسة بالكلية)، كمتغير وسيط في العلاقة بين تطبيق التحول الرقمي ومستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وبالتالي : نرفض الفرض البديل، ونقبل فرضية العدم، حيث لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغير (طبيعة الدراسة بالكلية).

وقد اتفقت نتائج اختبار هذا الفرض مع دراسة (خويلدي، حقيقة، ٢٠٢٣)، ودراسة (الجمعة، ٢٠٢٤)، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول تأثير التطبيقات الرقمية على أدائهم الأكاديمي، وفقاً للمتغيرات الديموجرافية.

خلاصة الفصل:

قدّم هذا الفصل وصفاً تحليلياً لأثر تطبيق التحول الرقمي على مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة في المدينة المنورة، والذي أبرز الاهتمام الجامعي الكبير بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، بهدف تحسين جودة المخرجات التعليمية، والتشجيع على طلب العلم، وتعزيز فرص الحصول على التعليم، حيث قامت جامعة طيبة بالعديد من مبادرات التحول الرقمي لنشر المحاضرات والمؤتمرات إلكترونياً، ونجحت في استيفاء متطلبات التحول الرقمي، سواء على مستوى رقمنة الخدمات التعليمية، أو تطوير البنية التحتية الرقمية، أو توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية)، مع ارتفاع معدلات استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي، لتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم التكنولوجية، مما انعكس إيجاباً على مستويات ومهارات الأداء الإبداعي لديهم، خاصة مع تعدد المنصات والتطبيقات الرقمية المستخدمة، وعلى رأسها تطبيق (زووم، أو الفيديو كون فرانس)، وتطبيقات وسائل التواصل الاجتماعي كالفيس بوك، والواتس آب، وإكس، واليوتيوب، مما ساهم في تحسين جودة المناهج الدراسية، وتعزيز التواصل الفعّال، وتبادل المعلومات بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتحديث استراتيجيات التدريس لتتواءم مع تطورات العصر الحديث، وذلك في وجود بعض التحديات التي تواجه التوظيف الأمثل لتطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة، وعلى رأسها التكلفة العالية التي تتطلبها توفير تلك التطبيقات الرقمية، ومقاومة التغيير نتيجة لخوف أعضاء هيئة التدريس والطلاب من التقنيات الجديدة وتفضيلهم للطرق التقليدية، مما يستوجب زيادة الوعي وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والطلاب، حول كيفية إدارة واستخدام تلك التطبيقات الرقمية بشكل فعال.

الفصل الخامس

استخلاصات الدراسة

- أولاً: النتائج العامة للدراسة
 - نتائج تساؤلات الدراسة
 - نتائج اختبارات الفروض
- ثانياً: نموذج خطة العمل (Action Plan) لتوصيات الدراسة
 - المخطط العام لخطة العمل
 - المصفوفة العامة لخطة العمل
- ثالثاً: دراسات وبحوث مقترحة

أولاً: النتائج العامة للدراسة

قام الباحث بعمل دراسة ميدانية على عينة متاحة قوامها ٣٤٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، في العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤م، مع مراعاة التنوع في اختيار العينة لتشمل مختلف الخصائص الديموجرافية، والرتب والتخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وبعد الانتهاء من تطبيق الدراسة توصلت النتائج إلى:

أ- نتائج تساؤلات الدراسة:

- ١- زيادة اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بهدف تحسين جودة المخرجات التعليمية، والتشجيع على طلب العلم، وتعزيز فرص الحصول على التعليم.
- ٢- جاءت مبادرة (طيبة تك) كأبرز مبادرات التحول الرقمي بالجامعة، تليها مبادرة (قناة جامعة طيبة الشبكية) لنشر المحاضرات والمؤتمرات إلكترونياً.
- ٣- احتلّ متطلب (رقمنة الخدمات التعليمية) المرتبة الأولى بين متطلبات التحول الرقمي التي تحرص على استيفائها جامعة طيبة، يليه متطلب (تطوير البنية التحتية الرقمية)، ثم متطلب (توافر أدوات التعليم الذكي أو الموارد التكنولوجية).
- ٤- ارتفاع معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في العمل الأكاديمي بالجامعة، وزيادة تأثيرها في مستويات ومهارات الأداء الإبداعي لديهم.
- ٥- احتلّ تطبيق (زووم، أو الفيديو كون فرانس) المرتبة الأولى بين التطبيقات الرقمية المستخدمة في العمل الأكاديمي بالجامعة، تليه تطبيقات (وسائل التواصل الاجتماعي كالفيس بوك، والواتس آب، وإكس، واليوتيوب).
- ٦- احتلّت منصة (جوجل كلاس روم) المرتبة الأولى بين المنصات الرقمية المستخدمة في العمل الأكاديمي، تليها منصة (بلاك بورد)، ثم منصة (مودل).
- ٧- احتلّ (تحسين جودة المناهج الدراسية) المرتبة الأولى بين الفرص التي تتيحها التطبيقات الرقمية، يليه (التواصل الفعال وتبادل المعلومات مع الطلاب)، ثم (تحديث استراتيجيات التدريس لمواكبة تطورات العصر الحديث).

٨- احتلّت (التكلفة العالية التي يتطلبها توفير التطبيقات الرقمية داخل الجامعة) المرتبة الأولى بين تحديات التحول الرقمي، تليها (مقاومة التغيير، نتيجة لخوف الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من التقنيات الجديدة وتفضيلهم للطرق التقليدية)، يليها (عدم وجود استراتيجية واضحة لإدارة عملية التحول الرقمي داخل الجامعة).

٩- احتلّ (توفير الشبكات والإنترنت عالي السرعة) المرتبة الأولى بين مقومات تحسين الأداء الإبداعي، يليه (تطوير منصات رقمية متكاملة لتوفير المحتوى التعليمي وأدوات التفاعل والتقييم)، ثم (استخدام الحوسبة السحابية لتخزين البيانات والبرامج في بيئة العمل الأكاديمي).

ب- نتائج اختبارات الفروض:

١- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مدى اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي ومستوى تأثيره على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس

٢- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين معدل استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي ومستوى تأثيرها على أدائهم الإبداعي بالجامعة

٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمدى رقمنة الخدمات التعليمية بالجامعة، لصالح مهارة (الابتكار)، ثم مهارة (التعاون)، ثم مهارة (القدرة على استخدام الحاسب والتقنية الرقمية).

٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمدى تطوير البنية التحتية الرقمية بالجامعة، لصالح مهارة (الابتكار)، ثم مهارة (القدرة على التفكير الناقد وحل المشكلات).

٥- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمدى توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية) بالجامعة، لصالح مهارة (الابتكار)، ثم مهارة (القدرة على استخدام الحاسب والتقنية الرقمية)، ثم مهارة (التعاون).

٦- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات تأثير تطبيقات التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

- ثانياً: نموذج خطة العمل (Action Plan) لتوصيات الدراسة

أ- المخطط العام لخطة العمل (Action Plan) :

يتضمن الشكل التالي المخطط العام لخطة العمل، والذي جاء في ١٠ عناصر رئيسية، تستهدف تحليل الواقع الحالي لعمليات تطوير الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، في ضوء التحول الرقمي بالمملكة، وذلك وفق الدراسة التي أجراها الباحث بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة.



(المصدر: من إعداد الباحث بُناءً على إطلاعه على الدراسات السابقة والبحوث ذات الصلة)

ب- المصفوفة العامة لخطة العمل (Action Plan) :

خطة العمل Action Plan			التعريف بموضوع الدراسة
مجالات التحسين أو التطوير	الأهداف الاستراتيجية والفرعية		
	الأهداف الفرعية	الأهداف الاستراتيجية أو الوطنية	
١- التمكين الرقمي أو التكنولوجي ٢- التفاعلية في المحتوى التعليمي المقدم للطلاب ٣- تحليل بيانات الطلاب وتقييمهم عبر التطبيقات الرقمية ٤- تبني سياسات التعليم الإلكتروني والمدمج ٥- التواصل المستمر والفعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال استخدام التطبيقات الرقمية ووسائل التواصل الاجتماعي	١- تنظيم دورات تدريبية بصورة مستمرة، لتنمية المهارات الأكاديمية والرقمية لأعضاء هيئة التدريس. ٢- توجيه الطلاب إلى تخصصات ومجالات تتوافق مع متطلبات سوق العمل في العصر الرقمي. ٣- وضع مناهج دراسية تتلاءم مع مستويات وقدرات الطلاب ومتغيرات العصر الحديث. ٤- استخدام أساليب ابتكارية حديثة في إلقاء المحاضرات، والتخلص من الطرق التقليدية في التدريس. ٥- التشجيع على نشر البحوث العلمية، وتسهيل إجراءاتها. ٦- تطبيق معايير عادلة وشفافة لتقييم أداء الطلاب. ٧- دمج التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية وتدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على استخدامها.	١- تحويل الجامعات إلى مؤسسات ريادية لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المملكة. ٢- رفع الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس. ٣- زيادة جودة الإنتاج العلمي والبحثي، والمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية. ٤- تطوير منظومة التقويم المستمر لأداء الطلاب. ٥- تحسين المهارات الرقمية والقدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة. ٦- الالتزام بمعايير الجودة التعليمية في ممارسة العمل الأكاديمي.	تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في ضوء التحول الرقمي بالمملكة بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة

التحديات القائمة	الإمكانات والموارد المتاحة	استراتيجيات التنفيذ	الجدول الزمني للتنفيذ
١ - زيادة الأعباء والمهام الوظيفية. ٢ - صعوبة الموازنة بين المهام التدريسية الكبيرة ومتطلبات الإنتاج العلمي والبحثي. ٣ - عدم القدرة على استخدام التقنيات الرقمية، وتوظيفها في خدمة عملية التعلم. ٤ - ضعف البنية التحتية الرقمية بالجامعات والمعاهد العليا. ٥ - نقص الأجهزة والتطبيقات الرقمية داخل المختبرات العلمية وقاعات المحاضرات، خاصة في المؤسسات التعليمية الناشئة. ٦ - عدم توافر دورات تدريبية مستمرة لزيادة مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات الرقمية، وتحديث استراتيجيات التدريس.	١ - إنشاء مراكز تميز للتعلم والتعليم، وبرامج تدريبية لاستخدام (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات). ٢ - توفير حوافز مالية لتحفيز أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا، وزيادة إقبالهم على العمل الأكاديمي، من خلال صرف بدل ندرة (٢٠%) - (٤٠%)، وبدل تعليم جامعي (٢٥%)، بهدف جذب واستبقاء الكفاءات، وتحفيز الأداء الأكاديمي. ٣ - إنشاء مراكز لدعم خدمات البحوث والابتكارات العلمية وحماية حقوق الملكية الفكرية، وفق رؤية المملكة للتنمية ٢٠٣٠ ٤ - توافر وحدات متخصصة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، واستخدام أساليب التعلم النشط. ٥ - عقد شراكات دولية ومحلية لرفع الكفاءة الأكاديمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال زيادة فرص الابتعاث، والتبادل الأكاديمي، وحضور المؤتمرات. ٦ - تنفيذ ورش عمل لتعريف أعضاء هيئة التدريس بمعايير الجودة الأكاديمية، وضمان جودة المخرجات التعليمية. ٧ - تخصيص موارد لدعم البحوث، وحماية حقوق الملكية الفكرية، وتسهيل نقل المعرفة. ٨ - تطوير خدمات البنية التحتية الرقمية، من خلال توافر المنصات التعليمية الإلكترونية، وشبكات المعلومات، لتعزيز مهارات التدريس في العصر الرقمي.	١ - تفعيل المنظومة الرقمية في التدريس الجامعي مثل منظومة (رافد)، من خلال توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي، والتعلم المدمج، والواقع الافتراضي في التدريس. ٢ - دعم التمكين الأكاديمي والقيادي لأعضاء هيئة التدريس، وزيادة الصلاحيات الممنوحة لهم. ٣ - إدارة المواهب العلمية واستقطاب الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس. ٤ - تحديث معايير الترقية وربطها بالإنجازات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، لتحسين الإنتاج العلمي والتطوير المستمر. ٥ - العمل بروح الفريق، والالتزام بمعايير الجودة الشاملة في الأداء التدريسي والبحثي.	١ - من سنة إلى سنتين، وتستمر الجهود وعمليات التطوير حتي نهاية عام ٢٠٢٩ م ضمن رؤية المملكة للتنمية ٢٠٣٠. ٢ - على مدار العام الدراسي الجامعي، منذ بدايته وحتى انتهائه. ٣ - دورة سنوية تبدأ بتحديد الاحتياجات (من فبراير - إبريل)، يليها الإعلان والتوظيف من (مايو - يوليو)، ثم استكمال التعاقدات والتعيين من (أغسطس - سبتمبر). ٤ - على مدار أربع سنوات في الرتبة الحالية لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية. ٥ - سنتان سنة للإعداد والتهيئة سنة للتقييم الذاتي.

المسؤولون عن التنفيذ	التقييم والمتابعة (مؤشرات التقدم)	الوثائق والمصادر الرسمية
١- مجلس شؤون الجامعات السعودية وذلك فيما يتعلق بإصدار السياسات والقرارات اللازمة لرفع وتطوير الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد العليا في المملكة ٢- وزارة التعليم السعودية وتحدد مسؤوليتها في وضع الضوابط واللوائح الخاصة بتنظيم العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وإقرار البدلات والحوافز والمكافآت ٣- عمادات التطوير الجامعي والجودة وهي عمادات متخصصة داخل كل جامعة لتنظيم الدورات التدريبية، وورش العمل، واللقاءات العلمية لتنمية المهارات التدريسية والبحثية. ٤- الكليات والأقسام العلمية داخل الجامعات والمعاهد العليا وذلك فيما يتعلق بالإشراف المباشر على خدمات التطوير المهني والبحثي الذاتي لأعضاء هيئة التدريس ٥- مراكز القياس والتقويم وذلك فيما يتعلق بتقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وتحديد نقاط القوة والضعف، وفرص التحسين المستمر، ومدى فعالية برامج التطوير الأكاديمي.	١- تقييم الأداء التدريسي يتم قياسه من خلال معرفة تقييمات الطلاب وردود أفعالهم نحو المقررات، وأداء أعضاء هيئة التدريس في شرح ونقل المعلومة. ٢- نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس وذلك لتقدير حجم الأعباء الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ومعدل الإشراف. ٣- معدل استخدام التقنيات الحديثة ويتم قياسه من خلال معرفة مدى اعتماد الوسائل التعليمية الرقمية والتفاعلية في عمليتي التعليم والتعلم. ٤- مؤشرات الإنتاج العلمي والبحثي ويتم قياسه من خلال معرفة عدد الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المفهوسة. ٥- مؤشرات التطوير المهني والخدمة المجتمعية وذلك من خلال رصد عدد الدورات التدريبية التي يلتحق بها أعضاء هيئة التدريس، والمؤتمرات التي يتم حضورها أو تنظيمها لتطوير مهاراتهم، ومدى مشاركتهم في الأنشطة التطوعية. ٦- مؤشرات الشفافية والنزاهة ويتم قياسها من خلال تحديد مدى التزام أعضاء هيئة التدريس باللوائح التي تقرها وزارة التعليم السعودية، ومدى امتثالهم لمعايير الجودة الشاملة في ممارسة العمل الأكاديمي، لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعات السعودية، والنهوض بالعملية التعليمية في المملكة.	١- المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التقرير السنوي لمراكز دعم التكنولوجيا والابتكار، (٢٠٢٠)، برامج وأدوات التحول الرقمي، جنيف، سويسرا، ص٤ ٢- الدليل الشامل لاتصال الألياف بمركز البيانات، (٢٠٢٥)، البنية التحتية الرقمية، تطبيقات الألياف الضوئية لمراكز البيانات، التقرير السنوي، الولايات المتحدة الأمريكية، ص٢ ٣- أكاديمية آي بي إس للتدريب، (٢٠٢٤)، التحول الرقمي في السعودية، القاهرة، مصر، ص٢ ٤- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، (٢٠٢١)، التعليم المُدمج، الإصدار (المجلد الثالث)، الكويت، ص٤٧ ٥- مجموعة ريناد المجد لتقنية المعلومات RMG ، (٢٠٢٢)، متطلبات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص٣ ٦- هيئة الحكومة الرقمية، (٢٠٢٤)، استراتيجيات التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية، قطاع التعليم العالي، الرياض، ص٢ ٧- وزارة التعليم السعودية، (٢٠٢٥)، وزير التعليم يطرح رؤيته لتحول التعليم في رؤية ٢٠٣٠، التحول الرقمي في الجامعات السعودية، الرياض، ص٢ ٨- وزارة التعليم السعودية، (٢٠٢٣)، ملامح تطوير المناهج الدراسية في المملكة العربية السعودية، رؤية المملكة ٢٠٣٠، الرياض، ص٦ ٩- وكالة الأنباء السعودية - واس، (٢٠٢٥)، تدشين البوابة الرقمية الجديدة لجامعة طيبة، الرياض، ص٢ ١٠- وكالة الأنباء السعودية - واس، (٢٠٢٥)، جامعة طيبة تدشن البوابة الرقمية وتفتح باب القبول للتعلم عن بُعد، الرياض، السعودية، ص١

وُبناءً على خطة العمل (Action Plan) التي وضعها الباحث لموضوع دراسته، يتم تقديم عدة توصيات هي:

- ١ - ضرورة توفير بنية تحتية رقمية قوية، وموارد تكنولوجية ملائمة لتحسين جودة العملية التعليمية بالجامعة.
- ٢ - تحديث المناهج لتواكب التطورات الحديثة، ودمج التكنولوجيا بشكلٍ فعالٍ في عملية التدريس من خلال محتوى متنوعٍ وحصصٍ تفاعلية.
- ٣ - ضرورة تنمية المهارات التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب، وعمل دوراتٍ تدريبيةٍ مكثفةٍ لتطوير مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا.
- ٤ - زيادة التفاعل والتواصل مع الطلاب، والتوظيف الجيد للتطبيقات والمنصات الرقمية في نشر المحتوى الدراسي.
- ٥ - تحسين جودة التعليم في الجامعة باستخدام التحليلات الرقمية لتخصيص التجربة التعليمية، وتوفير حلولٍ تعليميةٍ أكثر فعالية تُلبى احتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- ٦ - تطوير المحتوى التعليمي الإلكتروني، وجعله متاحاً للطلاب في أى وقتٍ ومكان.
- ٧ - ضرورة توفير الدعم المالي والتكنولوجي والنفسي للارتقاء بمنظومة التعليم العالي في المملكة.
- ٨ - تقييم فعالية التعليم عن بُعد، ومراقبة أداء الطالب ومدى قيامه بالتحسينات اللازمة.
- ٩ - الاستعانة بخبراء تكنولوجيا المعلومات والعمل بنصائحهم، لضمان التوظيف الأمثل للتطبيقات الرقمية في خدمة العمل الأكاديمي بالجامعة.
- ١٠ - توظيف الأدوات الرقمية في تدريس المقررات الدراسية، وتوظيف المواقع الإلكترونية في نشر الفيديوهات التعليمية.
- ١١ - الانفتاح المستمر على تجارب الدول المتقدمة، فيما يتعلق بتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير برامج التعاون الدولي المشترك في قطاع التعليم العالي بالمملكة.

ثالثاً: دراسات وبحوث مقترحة

في نهاية الدراسة الحالية، يقترح الباحث عدداً من الدراسات والبحوث المستقبلية التي يُمكن إجراؤها وهي:

- ١ - أثر استخدام تطبيقات التعليم الإلكتروني في تحسين جودة التعليم العام بالمملكة
- ٢ - دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الخدمات التعليمية بمؤسسات التعليم العالي - دراسة مقارنة بين مصر والسعودية
- ٣ - آليات حوكمة المؤسسات التعليمية في المملكة في ضوء التحول الرقمي - دراسة حالة جامعة الملك سعود

المراجع العلمية

- أولاً: المراجع العربية
- ثانياً: المراجع الأجنبية

أولاً: المراجع العربية

- ١- القحطاني، عبير، (٢٠٢١)، واقع الإبداع الريادي في الجامعات السعودية، دراسة ميدانية على جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد ٢٢، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بيروت، لبنان
- ٢- الفهد ، حامد ، بغداددي، آلاء، (٢٠٢٤)، التحول الرقمي وأثره على إدارة مشاريع التخرج في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، *المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي*، العدد ٦٧، السالمية، الكويت
- ٣- البلقاسي، منال، (٢٠٢٥)، *تقييم الفوائد الاقتصادية والمالية للذكاء الاصطناعي*، دمشق: دار عقل للنشر، ص ٧٥
- ٤- البارودي، منال، (٢٠١٥)، *الطرق الإبداعية في حل المشكلات و اتخاذ القرارات*، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص ٩٨
- ٥- الجبالي، حمزة، (٢٠١٦)، *أيقظ قدراتك واصنع المستقبل*، عمان: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، ص ٥٠
- ٦- النجار، راضي، (٢٠٢٥)، *المدارات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات العصر*، *مجلة كلية التربية*، المجلد ٤٤، العدد ٢٠٧، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر
- ٧- الجمعة، نوره، (٢٠٢٤)، *الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وفق منظور التحول الرقمي*، *مجلة العلوم التربوية*، المجلد ٢، العدد ٣٩، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، السعودية
- ٨- الجمل، نهاد، عبدالشكور، هاني، (٢٠٢٤)، *العلاقة بين محددات الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالمعاهد العليا الخاصة وأدائهم الإبداعي، الدور الوسيط لقدرات إبداع العمليات والمعدل للقيادة الرقمية*، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، المجلد ٥، العدد ١، جامعة دمياط، كلية التجارة، مصر
- ٩- العنزي، تهاني، (٢٠٢٤)، *العلاقة بين التحول الرقمي والأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية*، دراسة حالة لجامعة الحدود الشمالية، *مجلة كلية التربية*، المجلد ٢١، العدد ١٢٣، جامعة بني سويف، مصر

١٠- العنزى، ريماء، (٢٠٢٤)، رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التعليم، الرياض: مجموعة دراسة الأفكار للبحث والتطوير،

المملكة العربية السعودية، ص ٣

١١- العنزى، عيد، (٢٠٢٥)، أسرار القيادة، تحديات القيادة وتطبيقاتها العملية، القاهرة: دار مراس للنشر

والتوزيع، ص ٢٤٣

١٢- السنوسي، محمد، (٢٠٢٣)، واقع استخدام التحول الرقمي لتطبيقات الوسائط المتعددة في تنمية مهارات إعداد

المحتوى التعليمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فزان، المؤتمر الدولي الثاني للتحول الرقمي ودوره في تطوير

مؤسسات التعليم العالي - الواقع والتحديات، جامعة فزان، ليبيا

١٣- السواط، الحربي، (٢٠٢٢)، أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي، حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس

بجامعة الملك عبد العزيز، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد ٤٣، عمان، الأردن

١٤- الشريف، باسم، (٢٠١٨)، مدى الوعي بالتقنيات التعليمية الرقمية والذكية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات

السعودية واتجاهاتهم نحوها، مجلة كلية التربية، المجلد ٣٧، العدد ١٧٩، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر

١٥- الفيلكاوي، أحمد، دخيل، عبدالعزيز، (٢٠١٧)، فاعلية استخدام أعضاء هيئة التدريس للوسائط المتعددة في

التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، المجلة التربوية، المجلد ٣١، العدد ١٢٣،

مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت

١٦- البلقاسي، منال، (٢٠٢٥)، تقييم الفوائد الاقتصادية والمالية للذكاء الاصطناعي، دمشق: دار عقل للنشر،

ص ٧٥

١٧- السلحوت، عبدالله، (٢٠٢٥)، التحول الرقمي بين إمكانيات الذكاء الاصطناعي وتحديات الأمن، عمان:

دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص ٧٣

١٨- المركز الوطني للتحول الرقمي وريادة الأعمال، (٢٠٢٤)، مفهوم التحول الرقمي، القاهرة، مصر، ص ٣

١٩- المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التقرير السنوي لمراكز دعم التكنولوجيا والابتكار، (٢٠٢٠)، برامج وأدوات

التحول الرقمي، جنيف، سويسرا، ص ٤

٢٠- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (٢٠١٠)، دراسات في إصلاح الجامعات العربية، المملكة العربية السعودية نموذجاً، القاهرة، مصر، ص ٣٢٦

٢١- القواسمي، معاوية، (٢٠٢٥)، التحول الرقمي في المصارف الإسلامية، عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع، ص ٤٩

٢٢- إسماعيل، عبدالرؤوف، (٢٠١٨)، المدينة الذكية ، استراتيجية دعم التحول الرقمي، القاهرة: دار روابط للنشر وتقنية المعلومات، ص ٣٦

٢٣- الدليل الشامل لاتصال الألياف بمركز البيانات، (٢٠٢٥)، البنية التحتية الرقمية، تطبيقات الألياف الضوئية لمراكز البيانات، التقرير السنوي، الولايات المتحدة الأمريكية، ص ٢

٢٤- أوغلو، حسين، (٢٠٢٥)، دور البنية التحتية الرقمية في تحقيق التمكين الاقتصادي، مجلة اتجاهات الأثر الاجتماعي، العدد ٢٢، مبادرة الابتكار الاجتماعي، تركيا، ص ٢

٢٥- البنك الدولي، (٢٠٢٠)، بناء مستقبل أفضل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الاستثمارات في البنية التحتية تخلق فرص عمل، التقرير السنوي للتنمية، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية، ص ٣

٢٦- الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا - الاسكوا، (٢٠١٥)، الأمان في الفضاء السيبراني ومكافحة الجرائم السيبرانية في المنطقة العربية، التقرير السنوي، بيروت، ص ٣

٢٧- المشعل، مريم، (٢٠٢٣)، التعليم الرقمي، تحديات وآفاق المستقبل، المؤتمر الثامن لتطوير التعليم العرب، القاهرة: مجموعة شركات البورد العالمية للتدريب والاستشارات، ص ٤

٢٨- الهوش، أبو بكر، (٢٠٢٣)، المكتبات الرقمية، القاهرة: دار حميثا للنشر ، ص ٣٨

٢٩- الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، (٢٠٢٥)، دليل التخطيط الاستراتيجي، الرياض، السعودية، ص ٢

٣٠- السويني، علاء الدين، (٢٠٢٤)، ثورة الذكاء الاصطناعي: هل يمكن استبدال البشر بالروبوتات؟، القاهرة: دار أكتب للنشر والتوزيع، ص ص ٥٥ - ٥٦

٣١- الأبنودي، رمضان، (٢٠٢٣)، تطبيقات إنترنت الأشياء، القاهرة: دار الكتب ، ص ٨

٣٢- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، (٢٠٢٥)، تحويل التعليم، رؤية للمستقبل، الإصدار (المجلد) السابع، الكويت، ص ٣٩

٣٣- إبراهيم، السعيد، (٢٠١٨)، استراتيجيات التعليم في العصر الرقمي التعلم المقلوب والتعلم التشاركي نموذجاً، القاهرة: مؤسسة الباحث للاستشارات البحثية والنشر الدولي، ص ٢

٣٤- البامي، هادية، (٢٠١٨)، رؤية مستقبلية لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٢، العدد ٢٦، المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، غزة، فلسطين، ص ٣٢

٣٥- الزبيدي، نوره، الخالدي، رضوى، (٢٠٢٣)، أثر التحول الرقمي على جودة التعليم في المملكة العربية السعودية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد ٩٤، دبي، الإمارات العربية المتحدة

٣٦- المحميد، ناصر، (٢٠٢٤)، أثر الاقتصاد الرقمي في تطوير نظم التعليم العالي، دراسة مقارنة بين المملكة العربية السعودية وسنغافورة، مجلة التقدم في البحوث الزراعية، المجلد ٢٩، العدد ٤، مركز البحوث الزراعية، القاهرة، مصر، ص ٧١٠

٣٧- أشرف، عبدالرحمن، (٢٠٢٥)، التحول الرقمي في الجامعات السعودية، تعليم جامعي ذكي ٢٠٣٠، منصة كوركت لإدارة الاختبارات والتقييم المدعومة بالذكاء الاصطناعي، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ص ١

٣٨- العميري، سارة، محضر، وفاء، (٢٠٢٥)، آليات التحول الرقمي لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية، دراسة تحليلية، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، المجلد ٣٨، العدد ١، رابطة التربويين العرب، القاهرة، مصر، ص ٣٠١

٣٩- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، (٢٠٢٥)، أهم المنصات المعتمدة للتعليم عن بُعد في المملكة العربية السعودية، الرياض، السعودية، ص ٢

٤٠- العراقي، رانيا، (٢٠٢١)، المنصات التعليمية الإلكترونية في الجامعات السعودية ودورها في مواجهة جائحة كورونا بين الواقع والمأمول (رؤية مستقبلية)، المجلة التربوية، العدد ٨٦، جامعة سوهاج، كلية التربية، مصر، ص ١٠١٣

٤١- الجيزاوي، محمد، (٢٠٢٤)، صناعة رواد الأعمال، دروس في المعرفة والمهارات، إنجلترا، دار إي كتب للنشر، ص ٢٠٩

- ٤٢- الخوري، علي، (٢٠٢١)، الحكومة الرقمية، مفاهيم وممارسات، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ٨٥
- ٤٣- الكيلاني، حسين، (٢٠٠٩)، الموهبة والتفكير الإبداعي في التعليم، عمان: دار دجلة للنشر والتوزيع، الأردن، ص ١٠٢
- ٤٤- الجهني، صالح، (٢٠١٩)، تطوير مهارات التفكير الإبداعي، برامج وتطبيقات عملية، الرياض: مكتبة المكلت فهد الوطنية، ص ١٧
- ٤٥- الفاخري، سالم، (٢٠١٨)، سيكولوجية الابداع، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، ص ٢٠
- ٤٦- المغازي، إبراهيم، (٢٠١٥)، في سيكولوجية الإبداع، إبداع العبقرية، وعبقرية الإبداع ، القاهرة: عالم الكتب، مصر، ص ٣١
- ٤٧- المحمدي، سعد، (٢٠٢٣)، الريادة والابداع ، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، ص ١٦٤
- ٤٨- الكويتي، عبدالله، (٢٠١٠)، المشروع، الكويت: دار سعاد الصباح للنشر والتوزيع، ص ١١٩
- ٤٩- الحبسي، عزيزة، (٢٠٢٠)، التمكين الاقتصادي والاجتماعي في عمان، الأردن: دار ناشرون وموزعون، ص ٦٦
- ٥٠- العجين، علي، (٢٠١٥)، الإبداع، رؤية إسلامية، عمان: مركز ديونو لتعليم التفكير، الأردن، ص ١١٥
- ٥١- السامرائي، مهدي، (٢٠٢٤)، المدخل الشامل لنظريات القيادة والادارية، نظرية القيادة، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٢٥
- ٥٢- الهيلات، مصطفى، (٢٠٢٥)، تنمية الابداع، مواقف حياتية وتطبيقات صفية وبرامج عالمية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٨٧
- ٥٣- الشمري، ذهب، (٢٠٢٢)، متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالجامعات السعودية، جامعة حائل دراسة حالة، المجلة التربوية، العدد ٩٥، جامعة سوهاج، كلية التربية، مصر، ص ١٦٧٠
- ٥٤- الفارس، عبدالرحيم، الرفاعي، فراس، (٢٠١٣)، مدخل إلى الأعمال الدولية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٢٠٩

٥٥- الراعي، خالد، (٢٠١٣)، التفكير الإبداعي و المتغيرات النفسية و الاجتماعية لدى الطلبة، عمان: مركز ديونو لتعليم التفكير، الأردن، ص٧١

٥٦- أكاديمية آي بي إس للتدريب، (٢٠٢٤)، التحول الرقمي في السعودية، القاهرة، مصر، ص٢

٥٧- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، (٢٠٢١)، التعليم المُدمج، الإصدار (المجلد) الثالث، الكويت، ص٤٧

٥٨- بيوض، رمضان، (٢٠٢٥)، تأثير تطبيق التحول الرقمي على تحسين الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي، دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة - جامعة غريان، مجلة العلوم الشاملة، المجلد ٩، العدد ٣٦، المعهد العالي للعلوم والتقنية، ليبيا

٥٩- بكري، أحمد، (٢٠١٦)، سياسة الشركة المتعلقة بالموارد البشرية، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، ص١٢٤
٦٠- جمال، محمد، (٢٠٢١)، آفاق الدراسات المستقبلية في التعليم، ملامح مدرسة المستقبل، الجيزة: وكالة الصحافة العربية، مصر، ص١٣٠، ١٣١.

٦١- حدادو، فطيمة، (٢٠٢٥)، التحول الرقمي وأثره على أداء الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية على أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة الخلفة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد ١٠، العدد ١، الجزائر
٦٢- حليم، مني، رزق، ولاء، (٢٠٢١)، التحول الرقمي والتعلم عن بُعد بالملكة العربية السعودية خلال جائحة كورونا بالإشارة إلى تجربة جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، مجلة العلوم الإدارية، المجلد ٥٨، العدد ٣، جامعة الإسكندرية، كلية التجارة، ص١٦٦

٦٣- حؤبشة، مني، (٢٠٢٥)، نحو نقلة نوعية لأنماط القيادة التربوية في البلاد العربية، عمان: دار اليازوري العلمية، ص٣٧

٦٤- حرب، محمد، (٢٠١٥)، تمكين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بين إدراك القيادات ودرجة الممارسة، مجلة العلوم التربوية، العدد ٢، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، ص٢٨٩

٦٥- حمزة، محمد، (٢٠٢٣)، الحوكمة الرشيدة، الأهداف، المعايير، المتطلبات، العناصر، الفوائد، المرتكزات، إنجلترا: دار إي كتب للنشر، ص١٩٧

٦٦- خويلدي، شيماء، حقيقة، عائشة، (٢٠٢٣)، دور الرقمنة في تحسين الأداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر الأساتذة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، الجزائر

٦٧- رسلان، علاء الدين، (٢٠٢٢)، التخطيط الاستراتيجي، دمشق: دار رسلان للطباعة والنشر، ص ٦٨

٦٨- ريفيد، جي، (٢٠٢٠)، إدارة مخاطر الأعمال، ترجمة على أحمد، القاهرة: مجموعة النيل العربية، ص ٣٨

٦٩- سلام، أسامة، (٢٠٢٥)، عصر الخيال، ما بعد عصر العلم، إنجلترا: مؤسسة إي كتب، ص ٣٠١

٧٠- سبرينة، مانع، هدي، بوزيدي، (٢٠١٨)، تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، التجربة السعودية،

مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد ٦، العدد ١٠، الجزائر، ص ٢٦٤

٧١- سالم، محمود، (٢٠٠٨)، الموارد البشرية، المعنى والتطبيق، القاهرة: مكتبة مدبولي، ص ٤٥

٧٢- شاكر، عبد الملك، (٢٠٢٣)، درجة توفر الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية

بالجامعات اليمنية في ضوء التحول الرقمي، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ١٠، العدد ٧٢،

جامعة الأندلس للعلوم التقنية، صنعاء، اليمن

٧٣- شحاتة، سحر، (٢٠٢١)، التحول الرقمي ودوره في تطوير المؤسسات التعليمية، مجلة الشرق الأوسط للعلوم

الإنسانية والثقافية، المجلد ٥، العدد ١، منار الشرق للدراسات و النشر، الأردن

٧٤- عبدالحق، خالد، عبدالعال، دعاء، (٢٠٢٥)، العلاقات العامة الرقمية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر

والتوزيع، ص ٣٦

٧٥- عبوي، زيد، (٢٠١٧)، الإستراتيجية الحديثة في إدارة التخطيط والتطوير، عمان: دار المعتر للنشر والتوزيع،

ص ٤٤

٧٦- عبود، نجم، (٢٠١٩)، الإدارة والمعرفة الالكترونية، الاستراتيجية- الوظائف- المجالات، عمان: دار

اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص ٤٩

٧٧- عبدالصادق، عادل، (٢٠٢٠)، الاقتصاد الرقمي وتحديات السيادة السيبرانية، القاهرة: المركز العربي لأبحاث

الفضاء الإلكتروني، ص ٦٠

- ٧٨- عبدالنسيم، رضوان، (٢٠١٦)، آفاق الدراسات المستقبلية في التعليم، ملامح مدرسة المستقبل، القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع، ص ٣٩
- ٧٩- عبدالحى، رمزي، (٢٠١٠)، التعليم عن بُعد في الوطن العربي وتحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ص ١٥٦
- ٨٠- عبدالرازق، ماجدة، (٢٠٢٣)، دور البحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، المجلة العربية للنشر العلمي، المجلد ٥، العدد ٥١، عمان، الأردن، ص ١٤٦
- ٨١- عشري، إيناس، (٢٠١٨)، دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق جودة الخدمة التعليمية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة من وجهة نظر العميل الخارجي، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد ٣٢، العدد ٤، جامعة حلوان، كلية التجارة وإدارة الأعمال، مصر، ص ١٦٠
- ٨٢- قاموس اللغة العربية المعاصر، (٢٠٢١)، مفهوم الأداء الإبداعي، الجزء الأول، القاهرة: دار الكتب، مصر، ص ٦٧
- ٨٣- لحبيب، بلبية، (٢٠١٩)، إدارة الجودة الشاملة: المفهوم، الأساسيات، شروط التطبيق، القاهرة: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، ص ١٤٤
- ٨٤- مجلس شؤون الجامعات السعودي، (٢٠٢٥)، برامج التحول الرقمي في جامعة طيبة، الرياض، ص ٣
- ٨٥- مظهر، عهود، (٢٠٢٤)، إدارة التحول الرقمي في المنظمات، منظور استراتيجي، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص ٢١
- ٨٦- منظمة العمل الدولية، (٢٠١٦)، نظام إدارة الموارد البشرية، الدليل التدريبي والتطبيقي للشركات، مكتب المنظمة بالقاهرة، ص ٩
- ٨٧- مجموعة ريناد المجد لتقنية المعلومات RMG، (٢٠٢٢)، متطلبات التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص ٣
- ٨٨- مدحت، محمد، (٢٠١٦)، الحكومة الإلكترونية، القاهرة: المجموعة العربية للتوزيع، ص ٤٥

- ٨٩- معهد جنيف لإدارة الأعمال، (٢٠٢٥)، دورة القيادة الاستباقية، كيف تتولى زمام المبادرة بثقة وفعالية، جنيف، سويسرا، ص ٢
- ٩٠- مخرجي، أميت، (٢٠٢٣)، الريادة في العالم الرقمي، كيف تُعزّز الإبداع والتعاون والشمولية، الرياض: دار رف للنشر والتوزيع، السعودية، ص ٣٥
- ٩١- نصار، سامي، (٢٠١٥)، تطوير سياسة القبول بالتعليم العالي في ضوء معايير الجودة، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، ص ٥
- ٩٢- نيكولاس كولانجيلو، غازي ديفيز، (٢٠١٢)، إصدارات موهبة، المرجع في تربية الموهوبين، ترجمة صالح أبو جادو، الرياض: دار العبيكان للنشر، ص ١٩٨
- ٩٣- هيئة الحكومة الرقمية، (٢٠٢٤)، استراتيجيات التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية، قطاع التعليم العالي، الرياض، ص ٢
- ٩٤- هيئة الحكومة الرقمية، (٢٠٢٢)، مفهوم التحول الرقمي، الرياض، السعودية ص ٢
- ٩٥- وزارة التعليم السعودية، (٢٠٢٥)، وزير التعليم يطرح رؤيته لتحول التعليم في رؤية ٢٠٣٠، التحول الرقمي في الجامعات السعودية، الرياض، ص ٢
- ٩٦- وزارة التعليم السعودية، (٢٠٢٣)، ملامح تطوير المناهج الدراسية في المملكة العربية السعودية، رؤية المملكة ٢٠٣٠، الرياض، ص ٦
- ٩٧- وكالة الأنباء السعودية - واس، (٢٠٢٥)، تدشين البوابة الرقمية الجديدة لجامعة طيبة، الرياض، ص ٢
- ٩٨- وكالة الأنباء السعودية - واس، (٢٠٢٥)، جامعة طيبة تدشن البوابة الرقمية وتفتح باب القبول للتعلم عن بُعد، الرياض، السعودية، ص ١
- ٩٩- يوسف، طه، (٢٠٢٣)، حوسبة الحافة والتوائم الرقمية في ظل شبكات الجيل الخامس، القاهرة: دار حميرا للنشر، ص ٢٩

- 1- Akberdina Victoria, (2024), **Sustainability of Digital Transformation for the Environment**, Switzerland: Frontiers Media SA,P192
- 2- Aznar, Guy, (2011), **the Sensitive Stance in the Production of Creative Ideas**, USA: Lulu Publishing, P76
- 3- Bandoi, Anca, (2025), **Competitiveness and Sustainability in the Digitization Era**, Switzerland: Springer Nature Publishing, P247
- 4- Clement, Evelyne, (2022), **Cognitive Flexibility, the Cornerstone of Learning**, USA: Wiley Library, P134
- 5- Chandler, David & Fuchs, Christian, (2019), **Digital Objects, Digital Subjects**, England: University of Westminster Press, P4
- 6- Disastra, Ganjar & Moko Wahdiyat, (2024), Digital competence and Lecturer Performance, A proposed Conceptual Framework to Support Digital Transformation in Universities, **AIP Conference Proceedings 3239**, AIP Publishing, USA
- 7- Far, Syed, (2024), **Utilizing AI and Smart Technology to Improve Sustainability in Entrepreneurship**, USA: IGI Global Scientific Publishing, P98
- 8- Gamez, Francisco, (2024), Digital competences in research, creativity and entrepreneurship as essential predictors for Higher Education

- teachers training, **Journal of Computers in Education** , V11, N4, Springer Nature Publishing, Switzerland
- 9- Gorrell, Amanda, (2023), the Impact of Digital Transformation on Academic Work, **Journal of Studies in Technology Enhanced Learning**, V3, N2, Lancaster University, England
- 10- Hardy, Jonathan, (2025), **Intelligent Automation in Digital Transformation Strategy**, USA: Apress Publishing, P192
- 11- Herget, Josef, (2025), **Digitalization and Cultural Change**, Switzerland: Springer Nature Publishing, P19
- 12- Isaeva, Tatiana, (2021), University Professor's Assessment in the conditions of Digital Transformation, **XIV International Scientific and Practical Conference “State and Prospects for the Development of Agribusiness – Interagromash**, Environmental Education and Training of Ecologists, Rostov- on- Don, Russia
- 13- Kohli , Chetan, (2025),**Strategies for Digital Business**, India: Educohack Press, P42
- 14- Keller, Christina & Dahlin, Peter,(2022), **Management and Information Technology after Digital Transformation**, England: Taylor and Francis, P15
- 15- Kulachinskaya, Anastasia, (2023), **Digital Transformation, What is the Company of Today?**, Switzerland: Springer Nature Publishing, P2

- 16- Lazzeretti, Luciana, (2013), **Creative Industries and Innovation in Europe**, USA: Rout ledge Publishing, P262
- 17- Maringe, Felix, (2023), **Colonization and Epistemic Injustice in Higher Education**, England: Taylor and Francis, P24
- 18- Moreira, Jose, (2023), Digital Competence of Higher Education Teachers at a Distance Learning University in Portugal, **Journal of Computers**, V12, N9, MDPI Publishing, Basel, Switzerland
- 19- Melih, Gunes, (2024), **Transforming School Systems through Assessment, Technology and Non Traditional Learning Methods**, USA: IGI Global Scientific Publishing, P29
- 20- Mcivor, Ronan, (2025), **Digital Transformation, Strategies for Management Success**, England: Palgrave Macmillan, P201
- 21- Plucker, Jonathan, (2021), **Creativity and Innovation, Theory, Research, and Practice**, England: Taylor and Francis, P3
- 22- Rivero, Carlos, (2023), Digital Competence among University Professors, Analysis of the Impact of the COVID Crisis, **Journal of Studies in Technology Enhanced Learning**, V36, N3, Rout ledge Publishing, USA
- 23- Rogozin, Ipatova, (2021), How University Teachers View the Digital Transformation of Higher Education? , **Journal of Voprosy Obrazovaniya – Educational Studies Moscow**, V2, N1, Russia

- 24- Rodrigo, Ladeira, (2025), **Impact of Digital Transformation on Business Growth and Performance**, USA: IGI Global Scientific Publishing, P225
- 25- Rodriguez, Eduardo, (2024), **Strategic Risk, Intelligence And Digital Transformation**, USA: World Scientific Publishing, P151
- 26- Raut, Sandeep, (2025), **Digital Transformation Best Practices**, Germany: Walter and Gruyter GmbH Publishing, P63
- 27- Stare, Janez, (2023), a Case Study on the Development of Digital Competences of Teachers at the University of Ljubljana, **NISPAcee Journal of Public Administration and Policy**, V16, N1, Bratislava, Slovakia
- 28- Smaje, Kate & Lamarre, Eric, (2023), **Rewired, The McKinsey Guide to Outcompeting in the Age of Digital and AI**, USA: Wiley Library, P15
- 29- Samuel, Sujith, (2025), **Accelerating Digital Transformation with the Cloud and the Internet of Things (IOT)**, England: Academic Press, P45
- 30- Singh, Jai, (2025), **Cyber security and Data Science Innovations for Sustainable Development of HEICC**, USA: CRC Press, P260
- 31- Tathavadekar, Viraj, (2025), **Future-Ready Digital Supply Chains**, India: Research Beacon Publication, P51
- 32- Virga, Delia, (2025), **Innovative and Creative Behaviors in the Modern Workplace**, Switzerland: Frontiers Media SA, P46

ملاحق الدراسة

(أداة الاستبيان المُطبَّقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة)

■ السيدات والسادة الكرام:

أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة

تحية طيبة وبعد.....

في إطار إعداد الباحث لدراسة حول تقييم أثر التحول الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، بالتطبيق على جامعة طيبة بالمدينة المنورة، يُسعدني اشتراككم في الإجابة عن هذه الأسئلة، للمساهمة في الوصول إلى نتائج سليمة تُثري بدورها موضوع الدراسة. لذا أرجو التكرم بالإجابة عن أسئلة هذه الاستمارة بدقة للحصول على البيانات اللازمة.

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام.....

■ المحور الأول: أنماط اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي

س ١: ما مدى اهتمام جامعة طيبة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي؟

١- تهتم بتطبيقه دائماً ()

٢- تهتم بتطبيقه أحياناً ()

٣- نادراً ما تهتم بتطبيقه ()

س ٢: ما أسباب اهتمام الجامعة بتطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي؟

(يُمكن اختيار أكثر من بديل للإجابة)

١- تحسين جودة العملية التعليمية ()

٢- التشجيع على طلب العلم وتعزيز فرص الحصول على التعليم ()

٣- تحسين أداء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ()

٤- تعزيز القدرة التنافسية للجامعة في قطاع التعليم العال ()

٥- تأهيل الخريجين لمواكبة سوق العمل ومتطلباته الرقمية ()

٦- تطوير خدمات البحث العلمي والابتكار ()

٧- التخطيط الجيد للأهداف والسياسات التعليمية ()

٨- خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الاجتماعية في المملكة ()

٩- تسهيل عملية تقييم ومتابعة الطلاب إلكترونياً ()

١٠- أخرى تذكر.....

س٣: ما أهم المبادرات التي قامت بها جامعة طيبة لمواكبة التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي؟

- ١- (ريادة طيبة) لتحسين ترتيب الجامعة بالتصنيفات الدولية ()
- ٢- (طيبة تك) لتطوير منظومة التحول الرقمي بالجامعة ()
- ٣- (درع طيبة) لتفعيل منظومة المخاطر واستمرارية الأعمال ()
- ٤- (مؤسسي) لتطوير التنظيم والحوكمة المؤسسية ()
- ٥- (كوادر طيبة) لتنمية منظومة الموارد البشرية ()
- ٦- (مكتبة البرامج التعليمية) للبحث عن البرامج التعليمية بأدوات الفلتر الذكية ()
- ٧- (الهاتف الذكي) للخدمات الجامعية الإلكترونية ()
- ٨- (الشبكة اللاسلكية) لربط مباني الجامعة وتطوير خدمات الإنترنت ()
- ٩- (إدارة التعلم جسور) لشرح إدارة المحتوى الإلكتروني للطلاب ()
- ١٠- (قناة جامعة طيبة الشبكية) لنشر المحاضرات والمؤتمرات إلكترونياً ()
- ١١- أخرى تذكر.....

س٤: أمامك مجموعة من العبارات المرتبطة بمعايير استيفاء الجامعة لمتطلبات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي، من فضلك حدد رأيك أمام كل عبارة:

متطلبات التحول الرقمي بالجامعة	العبارات	الاستجابات	موافق	محايد	معارض
رقمنة الخدمات التعليمية	١- تقوم الجامعة بتحويل الخدمات التقليدية والإجراءات المادية في الجامعات إلى شكل رقمي، مما يسهل الوصول للمعلومات والموارد التعليمية والبحثية				
	٢- تحرص الجامعة على تطوير منصات إلكترونية لزيادة مرونة وتفاعلية التعلم				
	٣- تقوم الجامعة بتوفير أدوات لتحليل البيانات، وتحسين بيئات العمل الأكاديمية، وذلك لتمكين عمليات التعلم الذاتي				
	٤- تسعى الجامعة إلى تقديم خدمات متميزة تُلبى توقعات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي				

تطوير البنية التحتية الرقمية	١- تراعى الجامعة توفير معامل وقاعات دراسية ملائمة لاستيعاب وتطبيق التكنولوجيا الرقمية بداخلها		
	٢- تحرص الجامعة على تعزيز أمن المعلومات لمنع الهجمات السيبرانية وتأمين البيانات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس		
	٣- تقوم الجامعة باستخدام الحوسبة السحابية لتخزين البيانات وتعزيز فرص الوصول السريع والآمن لها من أي مكان		
	٤- تحرص الجامعة على ربط المباني وتوفير خدمات الإنترنت بسرعة عالية		
توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية)	١- تقوم الجامعة بدمج التقنيات الحديثة لتعزيز تجربة وقدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدامها مثل: تقنيات الواقع المعزز والافتراضي وأدوات التعلم عن بُعد		
	٢- تحرص الجامعة على عقد دورات تدريبية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الأدوات الرقمية، لتحسين طرق التعلم والتفاعل مع الطلاب		
	٣- تهتم الجامعة بتوفير قواعد بيانات رقمية ضخمة للتبادل المعرفي وسهولة الوصول إلى المعلومات		
	٤- تهدف الجامعة إلى أن تصبح مركزاً للابتكار المعرفي من خلال توفير التحول الرقمي في دعم البحوث العلمية		

■ المحور الثاني: آليات توفير أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة

س٥: ما معدل استخدامك لتطبيقات التحول الرقمي في عملك الأكاديمي بالجامعة؟

١- دائماً ()

٢- أحياناً ()

٣- نادراً ()

س٦: ما أهم التطبيقات الرقمية التي تحرص على استخدامها في عملك الأكاديمي بالجامعة؟

(يمكن اختيار أكثر من بديل للإجابة)

١- تطبيقات (وسائل التواصل الاجتماعي) كالفايس بوك، والواتس آب، وإكس، واليوتيوب ()

٢- تطبيق (مايكروسوفت تيمز) عبر الحاسب الآلي أو الهاتف الذكي ()

٣- تطبيق (زووم أو الفيديو كون فرانس) ()

٤- تطبيق (سكايب عبر ميكروسوفت) ()

٥- تطبيق (نير بود) مشاركة الشاشة عبر الهواتف الذكية ()

٦- أخرى تذكر.....

س٧: ما أهم المنصّات الرقمية التي تحرص على استخدامها في عملك الأكاديمي بالجامعة؟

(يُمكن اختيار أكثر من بديلٍ للإجابة)

- ١- (Moodle) لشرح المناهج الدراسية ()
- ٢- (Google Classroom) للتواصل مع الطلاب وتقييم أعمالهم ()
- ٣- (Edmodo) لتبادل المحتوى التعليمي والتواصل مع الطلاب ()
- ٤- (Schoology) لنشر المحاضرات وتعيين التكاليفات ()
- ٥- (Black Board) للتعلم الإلكتروني في البيئة الافتراضية ()
- ٦- أخرى تذكر.....

س٨: ما المزايا أو الفرص التي تتيحها تطبيقات التحول الرقمي في عملك الأكاديمي بالجامعة؟

(يُمكن اختيار أكثر من بديلٍ للإجابة)

- ١- تحسين جودة المناهج الدراسية ()
- ٢- التواصل الفعّال وتبادل المعلومات مع الطلاب ()
- ٣- استخدام أدوات تفاعلية ومرنة ومبتكرة في التدريس ()
- ٤- استخدام الوسائط المتعددة لجذب انتباه الطلاب كالصور والفيديوهات والرسوم والنصوص الفائقة ()
- ٥- تحديث استراتيجيات التدريس لمواكبة تطورات العصر الحديث ()
- ٦- توفير بيانات رقمية لتقييم فعالية استراتيجيات التدريس وأداء الطلاب عبر التصحيح الإلكتروني وتقارير الأداء ()
- ٧- تعزيز فرص التعاون البحثي والعلمي مع مؤسسات جامعية أخرى ()
- ٨- زيادة القدرة على اتّخاذ القرارات الرشيدة بما يخدم الأهداف والسياسات التعليمية للجامعة ()
- ٩- أخرى تذكر.....

■ المحور الثالث: التحول الرقمي والأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

س٩: إلى أي مدى أثّرت تطبيقات التحول الرقمي على مستوى إبداعك في العمل الأكاديمي؟

- ١- أثّرت إلى حدٍ كبير ()
- ٢- أثّرت إلى حدٍ ما ()
- ٣- لم تؤثر كثيراً ()

س١٠: أمامك مجموعة من العبارات المرتبطة بتأثير أبعاد (متطلبات) التحول الرقمي على مهارات الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، من فضلك حدد رأيك فيما يتعلق بتأثير كل بُعد من الأبعاد الثلاثة :

أبعاد (متطلبات التحول الرقمي)			رقمنة الخدمات التعليمية			تطوير البنية التحتية الرقمية			توافر أدوات التعليم الذكي (الموارد التكنولوجية)		
المهارات الإبداعية			موافق	محايد	معارض	موافق	محايد	معارض	موافق	محايد	معارض
الابتكار	١ - ساعديني على تبني استراتيجيات تدريس جديدة ومبتكرة										
	٢ - ساهم في خلق بيئة محفزة للإبداع والابتكار في تدريسي للمناهج										
	٣ - شجعني على تغيير أسلوب تفكيري وتعاملي مع الطلاب أثناء عملية التدريس										
	٤ - انعكس على اهتمامي بتقديم مناهج عصرية تتلاءم مع متغيرات العصر الحديث										
القدرة على التفكير الناقد وحل المشكلات	١ - ساعديني على معرفتي الكاملة بالمشكلات التعليمية وأسبابها المختلفة										
	٢ - ساهم في زيادة قدرتي على تقييم أداء الطلاب وقياس فعالية استراتيجيات التدريس										
	٣ - أتاح لي أدلة موضوعية للحكم على جودة المناهج التي أقوم بتدريسها										
	٤ - ساعديني على ابتكار حلول وبدائل جديدة لحل المشكلات التعليمية										
التعاون	١ - ساهم في تعزيز علاقتي الطيبة مع زملائي والموظفين بالجامعة										
	٢ - أبرز الجهود المبذولة في دعم التعاون العلمي والبحثي مع مؤسسات تعليمية رائدة في قطاع التعليم العالي										

									٣- دفعني إلى التنسيق مع زملائي والإدارة العليا للجامعة لتحقيق الأهداف التعليمية	
									٤- ساعدني على تقسيم الطلاب إلى فرق عمل أثناء تنفيذهم للتكليفات المرتبطة بالمنهج	
									١- أدى إلى زيادة تفاعلي مع الطلاب والرد على استفساراتهم	الاتصال والتواصل
									٢- أتاح التحول الرقمي بالجامعة توافر البيانات الكافية لدى حول أداء الطلاب ونتائج الاختبارات	
									٣- زاد من حجم تواصلتي الدائم مع أولياء الأمور لمتابعة أداء الطالب	
									٤- أوجد آليات فعالة لتواصلتي مع الطلاب أثناء الأزمات والأحداث الطارئة التي قد تشهدها المملكة	
									١- ساهم في زيادة قدرتي على اتخاذ القرارات التعليمية الصحيحة	الكفاءات والسمات الشخصية
									٢- أكسبني مزيداً من الثقة بالنفس والالتزام بالنزاهة والأمانة العلمية في التدريس	
									٣- زاد من إحساسي بالشغف والحماس والرغبة في التدريس	
									٤- ساعدني على التطوير المستمر وامتلاك المعرفة العميقة والشاملة بالمقرر الذي أقوم بتدريسه	
									١- ساهم في تطوير مهاراتي التكنولوجية في عملية التدريس	القدرة على استخدام الحاسب والتقنية
									٢- اقتضي ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في شرح المناهج	

									٣- ساهم في زيادة المرونة والتفاعل أثناء إلقاء المحاضرات
									٤- يتطلب الاستماع جيداً إلى نصائح خبراء تكنولوجيا المعلومات لتحسين أدائي الإبداعي في العصر الرقمي

س١١: في رأيك، ما التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي في بيئة العمل الأكاديمي بالجامعة؟

(يُمكن اختيار أكثر من بديل للإجابة)

- ١- التكلفة العالية التي تتطلبها توفير التطبيقات الرقمية داخل الجامعة ()
- ٢- مقاومة التغيير، نتيجة لخوف الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من التقنيات الجديدة وتفضيلهم للطرق التقليدية ()
- ٣- عدم وجود استراتيجية واضحة لإدارة عملية التحول الرقمي داخل الجامعة ()
- ٤- عدم ملائمة بعض القاعات الدراسية لاستخدام التقنيات الحديثة في التعليم ()
- ٥- نقص المهارات أو الكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب ()
- ٦- عدم وجود خبراء متخصصين في مجال تكنولوجيا التعليم لتقديم الدعم والإرشاد المستمر ()
- ٧- قلة الدعم المادي والتكنولوجي من القيادات العليا للجامعة ()
- ٨- احتمالية انتهاك خصوصية وبيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، نتيجة لانتشار الهجمات الإلكترونية ()
- ٩- أخرى تذكر.....

س١٢: ما مقترحاتك لتحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التحول الرقمي بالجامعة؟

(يُمكن اختيار أكثر من بديل للإجابة)

- ١- توفير الشبكات والإنترنت عالي السرعة ()
- ٢- تطوير منصات رقمية متكاملة لتوفير المحتوى التعليمي وأدوات التفاعل والتقييم ()
- ٣- استخدام الحوسبة السحابية لتخزين البيانات والبرامج ()
- ٤- بناء ثقافة رقمية، من خلال نشر الوعي بأهمية التحول الرقمي ومزايا تطبيقه داخل الجامعات ()
- ٥- استخدام الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة في تحليل البيانات، وتحسين تجربة المستخدم، وتبسيط العمليات ()
- ٦- وضع استراتيجية واضحة وشاملة وقابلة للتنفيذ لعملية التحول الرقمي، مع ربطها بالاعتماد الأكاديمي المؤسسي ()
- ٧- استبدال الأنظمة الورقية بأنظمة رقمية لتبسيط الإجراءات مثل: التسجيل، ومعالجة الطلبات، وإصدار الشهادات ()
- ٨- تطبيق أنظمة قوية لأمن المعلومات وحماية خصوصية البيانات لمواجهة التحديات الرقمية ()
- ٩- أخرى تذكر.....

■ البيانات الشخصية:

■ الاسم (اختياري) :

■ الجنس :

١- ذكر ()

٢- أنثى ()

■ العمر:

١- أقل من ٢٥ سنة ()

٢- من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة ()

٣- من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة ()

٤- ٤٥ سنة فأكثر ()

■ الدرجة أو الرتبة العلمية:

١- محاضر أو معيد ()

٢- أستاذ مساعد ()

٣- أستاذ مشارك ()

٤- أستاذ ()

■ سنوات الخبرة الأكاديمية:

١- أقل من ٥ سنوات ()

٢- من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ()

٣- من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة ()

٤- ١٥ سنة فأكثر ()

■ طبيعة الدراسة بالكلية :

١- نظرية ()

٢- عملية ()

■ التخصص العلمي:

١- الآداب والعلوم الإنسانية ()

٢- التربية ()

٣- الحقوق ()

٤- الهندسة ()

٥- الطب ()

٦- الصيدلة ()

٧- العلوم الطبية التطبيقية ()

٨- علوم التأهيل الطبي ()

٩- علوم وهندسة الحاسبات ()

١٠- طب الأسنان ()

١١- العلوم ()

١٢- التمريض ()

١٣- التصميم والفنون ()

انتهت الأسئلة

(شاكراً لكم حسن تعاونكم)