

مهارات بحثية ٣

Task 3

تم اختيار الباحثين لمناقشة مشكلة البحث:

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة مخرجات التعلم:

المنصات الرقمية أنموذجا

أ/ هنده سالم ماطوسي ، د/ هيفاء اسماعيل عمار

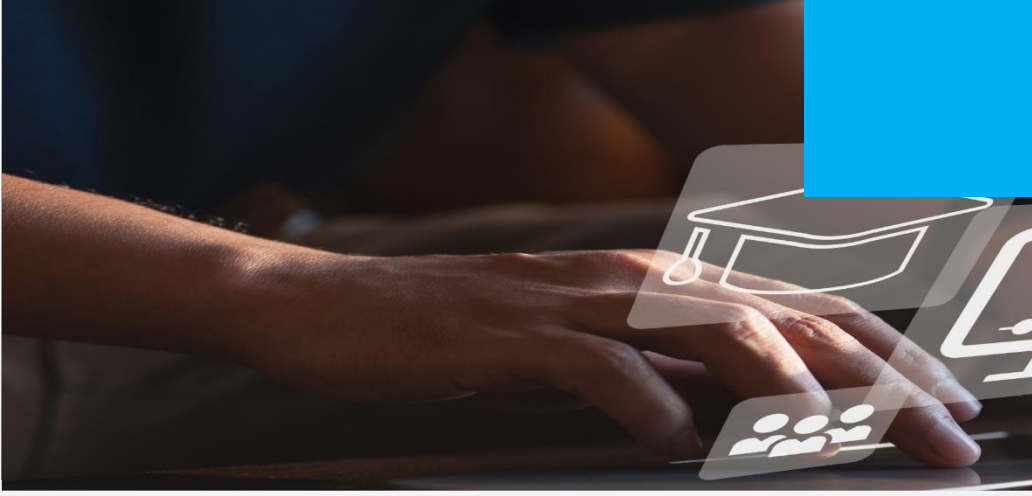
"أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي"
دراسة تطبيقية دائرة الأحوال المدنية والجوزات الأردنية
الباحثة: وفاء ضيف الله العبدالات

مراجعة الباحث : علي الشهري



الأبحاث المختارة هي:

المؤلفون	عنوان الدراسة
د/ هيفاء اسماعيل عمار قسم علوم الحاسب الآلي، أ/ هندة سالم ماطوسي قسم إدارة الأعمال كلية جدة العالمية	دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة مخرجات التعلم: المنصات الرقمية أنموذجا
إعداد الباحثة: وفاء ضيف الله العبدالات	"أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي" دراسة تطبيقية دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية



المخلص للبحث



تم تقديم ملخص باللغة العربية أو الإنجليزية للدراسة حيث اهتمت بتحليل دور المنصات الرقمية في تحسين جودة مخرجات التعلم وذلك اعتماداً على مقارنة بين مؤشرات قياس الأداء لبعض الجامعات السعودية قبل وبعد جائحة كورونا ومعرفة دور استخدام التقنية وادوات الذكاء الاصطناعي في الحد من الفجوة القائمة بين أصحاب المصلحة من مزودي الخدمة (الجامعات) والعملاء (الطلاب وأرباب العمل).

قدت الدراسة الثانية ملخص باللغة العربية أو الإنجليزية للدراسة حيث كان هدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى تحليل أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي وذلك من خلال التعرف الى مدى وجودية تنوع الموارد البشرية (تقبل) قبول التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس(في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية

المقدمة

إن أداء وظائف الموارد البشرية بصورة متميزة يقتضي تحديد مدى تمتعها بالأولوية في توزيع الإجراءات من خلال الجهود والأكثر أهمية لمستقبل الأحوال المدنية والجوازات .
تتسم إدارات الموارد البشرية ذات الأداء المتميز بقدرات عالية على التفاعل مع مختلف الأقسام والوحدات ضمن دائرة الأحوال المدنية والجوازات ، وتتفهم موضوعات الموارد البشرية الأكثر أهمية وحيوية للأحوال المدنية والجوازات ، إذ إلى جانب معرفة ما تتوقعه إلى ذلك، تقوم إدارة الموارد البشرية بتقييم إمكانياتها الحالية وتحديد التحديات ،إن مختلف الوحدات من إدارة الموارد البشرية. واستنادا تحديد الأولويات غالبية إدارت الموارد البشرية تفضل عمل القليل من كل شيء، بدالاً من التركيز على بضعة أشياء وإنجازها بشكل تام على النحو الأمثل.

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة مخرجات التعلم في اقتصاد المعرفة والثورة المعلوماتية الحالية والتي شملت جميع المجالات، أصبح لزاما على قطاع التعليم مواكبتها والاستفادة من أدواتها فقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من مستحدثات التقنية والمعلوماتية الهادفة إلى تحسين البيئة التعليمية بما يتناسب مع احتياجات المؤسسات التعليمية . وقد أشاد المختصون في المجال التعليمي بفاعلية الذكاء الاصطناعي في تطوير القطاع و إيجاد حلول مبتكرة مكنتهم من توظيف التقنية في التدريس والبحث العلمي. كما تبرز أهمية المنصات الرقمية (MOOCs) Courses Online (Open Massive) كأحد أهم تقنيات التعليم التي تدعم مبدأ التعليم الذاتي واستمرارية التعلم في مجال التعليم الجامعي. إلا أنه وعلى الرغم من سعي المنصات الرقمية لتحقيق أحد الاهداف الأساسية للتعليم وهي توفير مادة تعليمية للجميع دون استثناء و تعظيم الفائدة للأساتذة والطلاب، إلا أنها لا تخلو من تحديات تتعلق بعوامل مرتفعة للتسرب من المقررات والبرامج وصل إلى ٩٠% كما يعود ذلك لعدم قدرة مقدمي الخدمة للأغراض التي دفعت المتدربين للتسجيل في الدورات والمحاضرات، لإضافة إلى غياب العوامل التي تحدد اكمال البرامج التعليمية من عدمه.

مشكلة الدراسة الأولى

مشكلة الدراسة:

تحددت مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:
"ما دور المنصات الرقمية في تحسين جودة مخرجات التعلم للجامعات؟"
أسئلة الدراسة:

- كما تتفرع من اشكالية البحث الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية والتي تم ضبطها كالتالي: -
- ما هو دور المنصات الرقمية في تطوير العملية التعليمية؟
- كيف يمكن لمنصات ال تعليم الالكتروني أن تعالج معوقات التدريس؟
- هل تساهم المنصات الرقمية في تحسين أداء مستخدميها من الأساتذة والطلاب؟
- فيما تتمثل جودة مخرجات التعليم الناتجة عن تطبيق منصات التعليم الرقمية؟

مشكلة الدراسة الثانية

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها: هل لتنوع الموارد البشرية في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية أثر في وجود الذكاء الاصطناعي؟ ويتفرع عن التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى الأهمية النسبية لتنوع الموارد البشرية تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية؟ أبعادها المتمثلة في (التعلم عبر العمل.
- ما مدى الأهمية للذكاء الاصطناعي في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية وفقاً أتمته النظم الذكية، تعزيز صنع القرار، التعليم والتنظيم الذاتي؟
- ما هو أثر التنوع الموارد البشرية تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) على تنوع الموارد البشرية (الإدارة، إدارة المواهب، التوظيف، الحوكمة (في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية؟
- هل توجد فروق في آراء الباحثين أثر لتنوع الموارد البشرية تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) على لتنوع الموارد البشرية (الإدارة، إدارة المواهب، التوظيف، الحوكمة (في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية ديموغرافياً؟



أهداف وأهمية الدراسة الأولى:

يهدف البحث إلى: - التعرف على المنصات الرقمية وتبيان درها في تحسين جودة مخرجات التعليم. تحديد مقومات نجاح تطبيق المنصات الالكترونية الموجهة للتعليم.

دراسة تجربة بعض الجامعات السعودية في استخدام المنصات الرقمية خلال أزمة كورونا وتقديم نموذج مرجعي قابل للتعميم حول مزايا تطبيق المنصات الرقمية التعليمية.

أهمية الدراسة: من المتوقع أن يستفيد من نتائج هذا البحث كلا من:

الأساتذة: إبراز أهمية استخدام المنصات الالكترونية وصناعة المحتوى التعليمي وتجهيز المحاضرات واللقاءات والاجتماعات عبر المنصات الالكترونية في ظل انتشار جائحة كورونا وتشجيع التدريس عن بعد.

الطلاب: يساهم البحث في دعم التعلم المستمر والتعليم مدى الحياة، وتحفيز الطلاب لخوض تجارب ناجحة من خلال التعلم الالكتروني، وخلق بيئة تعلم ملائمة لاستكمال الدراسة ومعالجة التعثر والتسرب الأكاديمي .

الجامعات ومؤسسات التعليم: حث الجامعات على تكثيف التعامل مع المنصات الالكترونية بعد الجائحة والاستفادة من مزاياها على المستوى الاقتصادي للضغط على تكاليف التعليم وعلى المستوى الأكاديمي بتحسين جودة مخرجات التعلم وعلى المستوى البحثي بتيسير الوصول إلى المعلومة والاستفادة منها.

الكادر الإداري والفني: المساهمة في تقديم خدمات الكترونية عن بعد وتخفيض ضغط العمل وتجاوز المعوقات اللوجستية (عدم توفر مكاتب واجهزة، الخ).

الباحثين: تشجيع الخبراء والمختصين في مجال التعليم على مزيد الاهتمام بدراسة المنصات الرقمية وإبراز دورها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.



أهداف وأهمية الدراسة الثانية:

اهمية الدراسة : تستمد الدراسة اهميتها من اهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة والمتغيرات المبحوثة، حيث يعد موضوع الموارد البشرية احد اهم المواضيع المثيرة للاهتمام في الآونة الأخيرة.

- حسب ما توصلت اليه الباحثة في استخراج الدراسات السابقة. وعليه يمكن بيان اهمية الدراسة من خلال
- توفير قاعدة معرفية تتعلق بأهمية الذكاء الاصطناعي في تطبيق نظم الموارد البشرية المبحوثة، تجاه التغيرات البيئية المتسارعة والمتزايدة.
- تشجيع المؤسسات الحكومية على تطبيق الذكاء الاصطناعي لتعزيز الدور والأهمية التي تقدمها من خدمات تنظيمية وتسهيلات للمواطنين والعاملين في القطاع الحكومي بالشراكة مع القطاع الخاص

أهداف الدراسة:

- التعرف الى مدى وجودية تنوع الموارد البشرية تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس(في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية .
- التعرف الى الأهمية النسبية للذكاء الاصطناعي بأبعاده في تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس(في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية .
- التعرف الى أثر تنوع الموارد البشرية تقبل (قبول) (التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس(على للذكاء الاصطناعي بأبعاده في (التعلم عبر العمل ، الأثمة ،النظم الذكية ،تعزيز صنع القرار التعليم والتنظيم الذاتي) في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية .



فرضيات وحدود الدراسة الأولى

فرضيات الدراسة: تفترض الدراسة ما يلي:

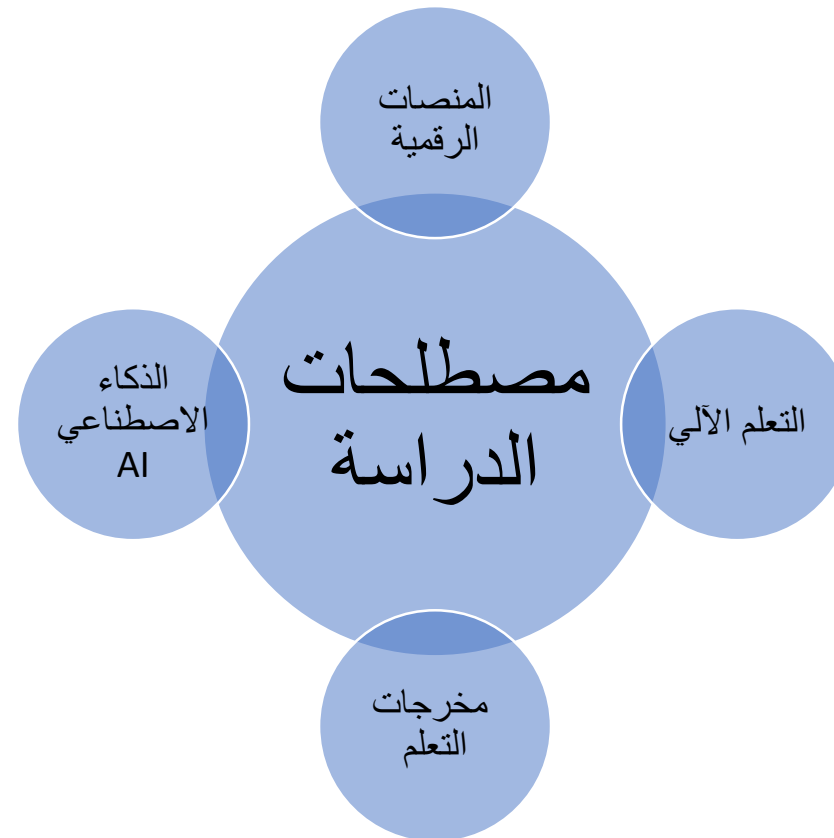
- تلعب المنصات الرقمية دور أساسي في تطوير العملية التعليمية .
- تعالج منصات التعليم الالكتروني معوقات التدريس التقليدية.
- تساهم المنصات الرقمية في تحسين أداء مستخدميها من الأساتذة والطلاب
- تطبيق منصات التعليم الرقمية يدعم ايجابيا جودة مخرجات التعليم .

حدود الدراسة: اشتملت حدود هذه الدراسة :

- حد الموضوع: اقتصر الحدود الموضوعية على أثر تطبيق منصات التعليم الرقمية على جودة مخرجات التعلم للجامعات السعودية .
- الحدود المكانية: شمل النطاق الميداني لهذه الدراسة ٤ جامعات حكومية في المملكة (جامعة أم القرى وجامعة طيبة وجامعة الامام وجامعة الملك خالد) .
- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢١ م (خلال جائحة كورونا)



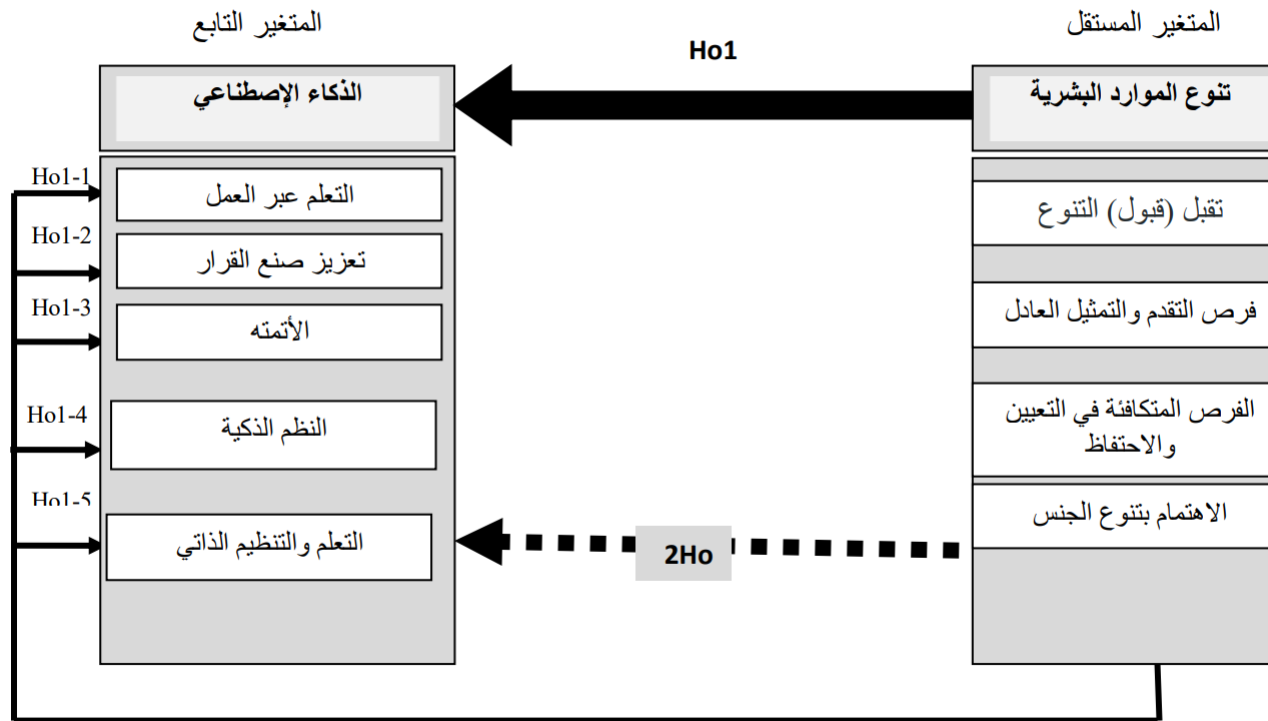
مصطلحات الدراسة في الدراسة الأولى فقط





فرضيات وحدود الدراسة الثانية

شكل رقم (1-1): أنموذج الدراسة



الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) تنوع الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) في الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعاده مجتمعة (التعلم عبر العمل، الأتمتة، النظم الذكية، تعزيز صنع القرار، التعليم والتنظيم الذاتي) في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية

أنموذج الدراسة تم صياغة أنموذج الدراسة الافتراضي (المقترح)، لغرض وصف العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة بـ (تنوع الموارد البشرية، المتغير المستقل : تنوع الموارد البشرية والمتغير هو الذكاء الاصطناعي متغير تابع



الدراسات السابقة للدراسة الأولى

عناصر الاختلاف بين هذه الدراسة الحالية والدراسات السابقة بالنظر إلى الدراسات السابقة يتضح أن الدراسات السابقة والدراسة الحالية تتفق من حيث موضوعها، فهي تتناول موضوع منصات التعليم الإلكتروني، إلا أنها تختلف من حيث تناولها موضوع تحسين مخرجات التعلم.

كما أن هنالك اختلاف في بيئات الدراسة من حيث العينة المستخدمة والقطاعات والدول المستهدفة. وفي ضوء ما سبق ذكره فإن الدراسة الحالية اختلفت عن الدراسات التي سبقتها في عدة نقاط تمثل مصدر أهميتها وتكسبها صفة الإضافة العلمية في مجال الذكاء الصناعي وخاصة منصات التعليم الرقمية.

الدراسات السابقة: في هذا المبحث يستعرض الباحث أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وقد قام الباحث ب عرضها بشكل تنازلي من السنوات الأحدث إلى السنوات الأقدم كما يلي: قامت الباحثة الغامدي، هيفاء عبد الله. (٢٠١٩) بقياس فاعلية نمط الدعم الإلكتروني الفوري عبر المنصات التعليمية الإلكترونية في تنمية مهارات إنتاج عناصر التعلم الرقمي و . طبق في الدراسة المنهج شبه التجريبي، وقد احتوى مجتمع الدراسة على جميع أساليب مصادر التعلم. وقد استخدمت الباحثة بطاقة الملاحظة والاختبار ك أدوات لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: " أن مهارات إنتاج عناصر التعلم الرقمي متوفرة بدرجة ممتازة ومن أبرز هذه المهارات مهارة تشغيل البرمجة، مهارة حفظ الفيلم و ، مهارة عرض الشرائح و ، مهارة نشر الفيلم على الإنترنت و ، مهارة تنسيق شرائح و ح ، مهارة تصميم شرائح الفيلم و ، مهارة توظيف المؤثرات الحركية Styles و ، مهارة إدراج نص على الشريحة ، و مهارة إدراج الصور، وأخيرا جاءت مهارة إضافة المؤثرات الصوتية



الدراسات السابقة للدراسة الثانية

الدراسات السابقة

1-2 الدراسات في البيئة العربية

1. في دراسة الظاهر (2019) **الذكاء الاصطناعي والحاجة ليد العاملة** استطاعت الثورة الصناعية الرابعة أن تقضي على وظائف في أكثر من 4 قطاعات لن يكون عليها الطلب في المستقبل، لكنها سوف تفتح الباب لملايين الوظائف في أكثر من 14 قطاعاً جديداً لم يكن لها وجود من قبل. الإنفاق العالمي على الذكاء الاصطناعي قد يصل إلى أكثر من 77 مليار دولار في العام 2022 ، وفقاً لتقرير مؤسسة IDC Spending Guide ومن متابعة حجم النمو المتسارع في هذا القطاع منذ العام 2015 يمكن القول أن خلال 10 أعوام من الآن قد يتزايد الإنفاق العالمي إلى ما يقارب من تريليون دولار في العام 2030. وخاصة مع ضخ كبرى الشركات العالمية ملايين الدولارات كاستثمارات في هذا المجال، ناهيك عن الحكومات التي بدأت في بناء مدن المستقبل القائمة على تقنيات الذكاء الصناعي وتكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة. مفهوم الأتمتة أو التشغيل الآلي ليس بجديد - فقد سبق وأن حلت الآلات محل الأيدي العاملة البشرية بمعدل تدريجي منذ الثورة الصناعية الأولى والثانية والثالثة. حدث هذا من قبل في مجالات الزراعة والحرف الماهرة مثل حياكة اليد ثم في التصنيع الضخم، وفي العقود الأخيرة، في العديد من المهام الكتابية وفقاً لتقرير «المنتدى الاقتصادي العالمي». حيث تشكل العوائد الكبيرة المترتبة على تلك التقنيات التكنولوجية وأدوات الثورة الصناعية الرابعة مورداً جديداً يتم تدويره في الاقتصاد الدولي، وهو ما يتطلب خلق فرص عمل جديدة للبشرية، وبالتالي نمو الوظائف بشكل عام. وهناك جانباً آخر أكثر أهمية: حيث يعمل الذكاء الاصطناعي والتقنيات ذات الصلة على تعزيز النمو

ما يميز هذه الدراسة: أن أهم ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة كونها تبحث في موضوع أثر تنوع الموارد البشرية على الذكاء الاصطناعي في دائرة الأحوال المدنية والجوزات الأردنية، حيث أن أي من الدراسات السابقة لم تربط بين متغيري تنوع الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي ، وكذلك تتميز الدراسة الحالية بكونها تتناول مجتمع الدراسة الحالي وهو موظفي دائرة الأحوال المدنية والجوزات ومعظم الدراسات السابقة قد طبقت على موظفي القطاع الخاص .



منهج ومجتمع الدراسة

منهج الدراسة الثانية: اعتمدت الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الميداني التحليلي، والذي في طريقة في البحث يعرف بأنه طريقة في البحث تدرس ممارسات موجودة متاحة للدراسة، والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصفها
مجتمع الدراسة والعينة وحجمها:
تكون مجتمع الدراسة من العاملين في دائرة الأحوال المدنية والجوازات في المركز الرئيسي عمان . وتم اختيار عينة الدراسة بواقع (٩٠) موظف وموظفة في الدائرة.

منهج الدراسة الأولى: اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على المنهج الوصفي التحليلي والذي يركز على وصف دور منصات التعليم الالكترونية في تحسين مخرجات التعلم لجامعات السعودية، وذلك من خلال تحليل ظاهرة التعليم الالكتروني عبر المنصات الرقمية ومحدداتها وأثارها الأكاديمية والعلمية .
مجتمع الدراسة وعينتها : تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة من أفراد مجتمع الدراسة ، الذي شمل أربع جامعات حكومية، (من جامعة أم القرى وجامعة طيبة وجامعة الامام وجامعة الملك خالد)، ومن ثم اختيار عينة عشوائية بسيطة من طلاب بلغت ١٦٠ طالب، ووزع الاستبيان عليهم بصفة مباشرة وغير مباشرة (الالكترونية)

نتائج الدراسة وتوصياتها



نتائج الدراسة الثانية

نتائج الدراسة الأولى

نتائج الدراسة وتوصياتها:

أولاً: ملخص بأهم النتائج:

- بينت النتائج أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون بشكل عام على وجود أثر إيجابي لتطبيق منصات التعليم الإلكتروني على مختلف محددات مخرجات التعلم بالجامعات السعودية، وذلك من خلال:
- غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على توفر نظم المعرفة الصادرة عن منصات التعلم الإلكتروني بشكل عام وذلك بمتوسط حسابي 3.59 وانحراف معياري 1.08. وتمثلت أهم فقرات الموافقة في توفير المنصة للمواد والادوات والأساليب والممارسات المرتبطة بمجال التخصص، ومساهمتها في تقييم أداء الطلاب والأساتذة بصفة مستمرة، وتأمين كل المعلومات والبيانات وذلك في شكل جمل مبرجة.
- غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على تطوير المهارات لدى الطلاب من خلال استخدامهم لمنصات التعلم الإلكتروني بشكل عام وذلك بمتوسط حسابي 3.62 وانحراف معياري 0.99. وتمثلت أهم فقرات الموافقة في مساعدة المنصة للطلاب في تطوير المهارات العملية والبدنية، وتمكينهم من تطوير المهارات الإدراكية عبر تقويم النظريات المتخصصة وتطوير حلول مبتكرة وإبداعية للقضايا والمشكلات المعقدة وتحسين جودة مناهج البحث وتكييفها وتطبيقها، وتطبيق أدوات التقنية الرقمية الحديثة وتقنية المعلومات والاتصالات.
- غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون بشدة على تطوير المهارات لدى الطلاب من خلال استخدامهم لمنصات التعلم الإلكتروني بشكل عام وذلك بمتوسط حسابي 3.72 وانحراف معياري 0.97. وتمثلت أهم فقرات الموافقة في منح المنصة الطلاب القدرة على الالتزام بالنزاهة والممارسات الأخلاقية المهنية والأكاديمية عالية المستوى ذات الانعكاس الإيجابي على سلوك المواطنة المسؤولة، ومساعدتهم على تطوير خبراتهم الشخصية والمهنية باستمرار، واتخاذ قرارات تؤدي إلى تغيير استراتيجي أو إلى الابتكار باستقلالية، وتمكينهم من قيادة المجموعات البحثية أو المهنية باحترافية عالية، وتحمل مسؤولية الأنشطة العلمية، وإنتاج المعرفة والابتكار.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- بينت الدراسة وجود أثر لتنوع الموارد البشرية بشكل عام، وعلى مستوى المتغيرات الفرعية نجد أن أربع جاءت بدرجة موافقة متوسطة، وكانت أعلى درجات الموافقة على متغير تقبل (قبول) التنوع، ثم متغير الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، فيما كانت أدنى درجات الموافقة على متغير الاهتمام بتنوع الجنس.
- بينت الدراسة وجود أثر لتنوع العاملين بجلب وجهات نظر جديدة تخدم دائرة الأحوال المدنية والجوازات)
- بينت الدراسة وجود أثر لفرص التقدم والتمثيل العادل .
- بينت الدراسة وجود أثر لفرص التكافؤ في التعيين والاحتفاظ فقد بلغ متوسط الاجابات الكلي (3.82)
- بينت الدراسة وجود أثر للاهتمام بتنوع الجنس فقد بلغ متوسط الاجابات الكلي (3.85) .
- بينت الدراسة وجود أثر لدى العاملين في دائرة الاحوال المدنية والجوازات على متغير الذكاء الاصطناعي
- بينت الدراسة وجود أثر لتنوع الموارد البشرية بدلالة أبعاده مجتمعة (تقبل (قبول) التنوع، فرص التقدم والتمثيل العادل، الفرص المتكافئة في التعيين والاحتفاظ، الاهتمام بتنوع الجنس) في الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعاده مجتمعة (التعلم عبر العمل ، الأتمته ،النظم الذكية ،تعزز صنع القرار ، التعليم والتنظيم الذاتي) ، في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية .
- بينت الدراسة وجود أثر لفرص التكافؤ في التعيين والاحتفاظ في الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعاده مجتمعة في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية.
- بينت الدراسة وجود أثر للاهتمام بتنوع الجنس في الذكاء الاصطناعي بدلالة أبعاده مجتمعة في دائرة الأحوال المدنية والجوازات الأردنية.



توصيات الدراسة

توصيات الدراسة الأولى:

بناءً على نتائج الدراسة فإن البحث يوصي بما يلي:

- ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلاب للاستفادة من كافة أدوات التقييم المتاحة للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.
- أن تعمل عمادات التعليم الإلكتروني في الجامعات على تطبيق البرامج التدريبية المتخصصة باستخدام منصات التعليم الرقمي.
- استخدام وتحليل التقارير الصادرة عن المنصات من قبل وحدات التعليم الإلكتروني في الجامعات واتخاذ القرارات التطويرية المناسبة استخدام استراتيجيات التعلم النشط المتاحة من خلال المنصة وضمان التنوع في المادة التعليمية المعروضة للتعلم.
- تشجيع ودعم وتدريب الطلاب والأساتذة للتمكن من جميع وظائف وأدوات منصات التعليم الإلكتروني والاستفادة منها.
- إجراء دراسات وبحوث حول فعالية أدوات التقييم بمنصة التعليم الرقمي ومدى كفاءة في قياس المهارات.
- تبادل الأفكار والخبرات مع بعض المؤسسات المهنية والخدمات التي طبقت بنجاح منصات التعليم الإلكتروني؛ للاستفادة من الخبراء في هذا المجال.
- المواصلة في الاعتماد على منصات التعلم الإلكتروني بعد جائحة كورونا مع تحديد نسبة من إجمالي المقررات المقدمة بشكل حضوري و تحويلها عن بعد.
- استخدام تكنولوجيا المساعد الآلي تشات بوت (ChatBot) وتعميمها على جميع منصات التعليم الإلكتروني



توصيات الدراسة

توصيات الدراسة الأولى:

- دعم المنصات الرقمية بخوارزميات تمكن الطلاب من تحسين قدراتهم المعرفية بناء على تقرير تقييم الأداء المرسل من طرف المنصة الرقمية بصفة آلية ودون تدخل الأستاذ، هذا اعتمادا على تقنيات الذكاء الاصطناعي و برمجة الإجابات المتوقعة و التقييم الفوري أو المتزامن والغير متزامن حسب معايير مسبقة.
- توفير مساحات رقمية للدردشة الحرة موجهة للطلاب وتمكينهم من التواصل والتفاعل دون حضور الأستاذ وذلك من أجل تعزيز العمل الجماعي والتشاركي وتحقيق مهارة الاتصال.
- قراءة تعابير الوجه بالنسبة للطلاب بصفة آلية وتحديد انطباع ودرجة فهم الطالب للدرس أو السؤال المطروح من طرف الأستاذ أو المنصة الرقمية عبر كاميرا الويب المركزة على الحاسوب ومن ثم تقديم اقتراحات موزعة اعتمادا على درجة صعوبة السؤال ،معامل الصعوبة واقتراح محاور ومراجع علمية للطلاب كل حسب وضعيته ودرجة فهمه للمحتوى العلمي أو الأسئلة المعروضة من خلال تقاسيم الوجه (تحديد الطلاب بـ (address IP) مدمج مع قاعدة البيانات الخاصة بهم.

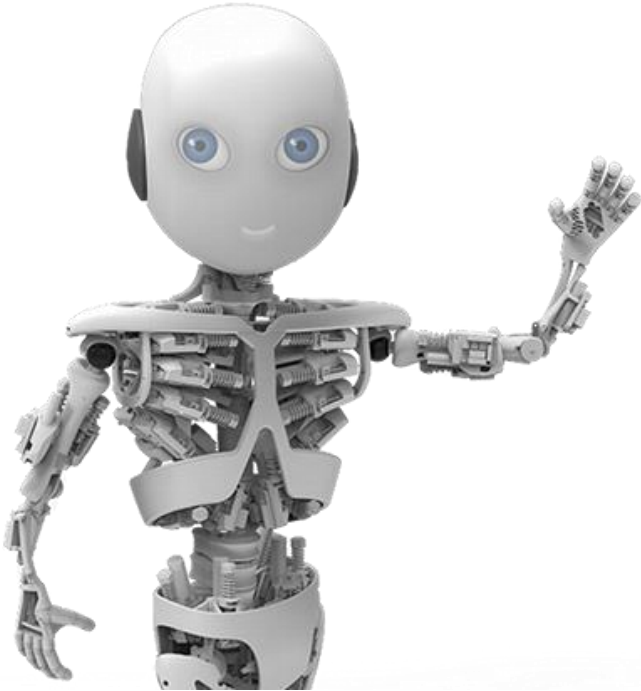


توصيات الدراسة الثانية

2-6 التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة تم وضع التوصيات التالية:

- أن تحرص إدارة دائرة الاحوال المدنية والجوازات على توضيح استراتيجياتها في التعامل مع تنوع مواردها البشرية لجميع العاملين لديها، وذلك من خلال عقد ورشات عمل ومحاضرات توعية.
- أن تعمل إدارة دائرة الاحوال المدنية والجوازات على وضع سياساتها بشكل محددة للتعامل مع تنوع الموارد البشرية فيها، مع توضيح تلك السياسات لجميع العاملين للعلم والعمل بها.
- أن يتم تطوير وتطبيق استراتيجياتها سياستها، تجاه المساواة والعدالة وعدم التمييز في التعامل مع العاملين، بالشكل الذي يمكنها من جني العديد من الثمار وتكتسب اللحمة والثقة بينها وبين العاملين لديها.
- العمل على زيادة الاهتمام بتطوير قدرات العاملين على التعامل مع الذكاء الاصطناعي في دائرة الاحوال المدنية والجوازات.
- العمل على اجراء مزيد من الدراسات والابحاث حول موضوع الدراسة .



المراجع الانجليزية

Alario-Hoyos, C., Estévez-Ayres, I., Pérez-Sanagustín, M., Kloos, C. D., & Fernández-Panadero, C. (2017). Understanding learners' motivation and learning strategies in MOOCs. The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 18(3).

Caisse des Depots (2010), Virtual Learning Platforms in Europe: What can we learn from experience in Denmark, the United Kingdom and Spain? A Comparative Overview, study report, Pierre Mendes, France.

Dalhousie University (2010), Distance education Dalhousie: Review and Action plan.

Gajawada, Satish, Artificial Satisfaction - The Brother of Artificial Intelligence (June 8, 2020). Global Journal of Computer Science and Technology, USA and UK, 2020, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3726532>

Jewitt, C., Clark, W., & Hadjithoma-Garstka, C. (2011). The use of learning platforms to organise learning in English primary and secondary schools. Learning, Media and Technology, 36(4), 335-348.

McAuley, A., Stewart, B., Siemens, G., & Cormier, D. (2010). In the open: The MOOC model for digital practice. Charlottetown, Canada: University of Prince Edward Island. Retrieved from http://www.elearnspace.org/Articles/MOOC_Final.pdf

Parry, R., Moseley, A., Gretton, N., Tunstall, R., & Mobbs, M. (2016). Why MOOCs matter: the consequence of massive open online courses for museums, universities, and their publics. MW2016: Museums and the Web 2016.

المراجع:

المراجع العربية

أبو خطوة، السيد عبد المولى (2016)، المقررات الإلكترونية المفتوحة واسعة الانتشار "MOOC" وعولمة التعليم، الرابط: <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=466>

أحمد الخطيب: المدرسة المجتمعية وتعليم المستقبل، عال الكتب الحديثة، أريد، 2006 - ص 66.

أحمد السروري (2009)، التعليم الإلكتروني ما له وما عليه، منتدى المدر العربي، منتدى التعليم الإلكتروني.

ايهاب الدسوقي (1999)، مراحل التجارة الإلكترونية، الأهرام القاهرية.

البلاصي، رباب عبد المقصود (2016)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل نحو استخدام نظام إدارة التعلم بلاكيورد. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: ع 69.

الزكي، عثمان تركي (2016)، العوامل المؤثرة في استخدام المقررات الإلكترونية مفتوحة المصدر MCOOs من وجهة نظر المتعلمين في المملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على طلبة جامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 17 (4)، 78-111.

الجراه، عبد المهدي علي (2011)، اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو استخدام برمجية بلاكيورد في تعلمهم، دراسات العلوم التربوية، (مج 38 ملحق 4).

الزين، آدم محمد. (2009). الدليل إلى منهجية البحث العلمي وكتابة الرسائل الجامعية، ط8، الخرطوم: مطابع مركز التدريب الإداري والمهني والبحوث، تحت إشراف: إدارة التعريب بجامعة الخرطوم.

شحات، حسن حسين (2019)، نظام ذكي لتشخيص الأعطال، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

عبد النعم، رضوان (2016)، المنصات التعليمية المقررات المتاحة عبر الانترنت، مصر: دار العلوم.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد. (2011). البحث العلمي: مفهومه - أدواته - أساليبه. ط12، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

المراجع للدراسة الأولى

المراجع الأجنبية:

Boselli, Roberto, Cesarini, Mirko, Marrara, Stefania. (2017) WoLMIS: a labor market intelligence system for classifying web job vacancies

Daft, R. "Australia, South Western Cengage Learning" New Era of Management. (2010) p.347.

FAULKNER, MIKE " CUSTOMER MANAGEMENT EXCELLENCE", 15- John Wiley & Sons Ltd, , England, Great Britain, 2003

Jerusalem, Marie (2019) Redefining HR in 2019, Human Resources DIGITALE WELT.

Leicht-Deobald, Ulrich, Busch, Thorsten, Schank, Christoph. (2019) The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making for Personal Integrity, Journal of Business Ethics.

Mariano Nieto, " Basic propositions for the study of the technological innovation process in the firm" European Journal of Innovation Management, Emerald Group Publishing Limited, Volume 7 • Number 4 • 2004 .

المراجع العربية:

إدريس، ثابت عبدالرحمن والمرسي، جمال الدين محمد (2006) «الادارة الاستراتيجية مفاهيم ونماذج تطبيقية»، دار الجامعة الاسكندرية، جمهورية مصر العربية.

بشير عباس العلق، «الإدارة الرقمية-المجالات والتطبيقات-»، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2005.

بن حبتور، عبدالعزيز، (2004)، الإدارة الاستراتيجية، إدارة جديدة في عالم متغير، دار المسيرة للنشر، ط1، عمان، الأردن.

الثورة الصناعية الرابعة حليف أم عدو للوظائف، الذكاء الاصطناعي والحاجة لليد العاملة، الصدى للموارد البشرية 2019، 10

الحسني، فلاح حسن عداي (2000)، الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم، مداخلها، عملياتها المعاصرة، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، الأردن.

الخفاجي، عباس نعمة خضير، (2004)، الإدارة الاستراتيجية المدخل والمفاهيم والعمليات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن

الدوري، زكريا مطلق (2000)، الإدارة الاستراتيجية : مفاهيم وعمليات وحالات دراسية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الرتيمي، محمد (2018). تطبيقات الذكاء الاصطناعي، الجمعيه الليبيه للذكاء الاصطناعي

الصائغ، منى عبد القوي أحمد، (2009)، القيم التنظيمية وإثرها في الخيار الاستراتيجي للمنظمة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القاهرة.

المراجع للدراسة الثانية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

