

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

Evaluating the Impact of Digital Transformation in Improving the
Creative Performance of Faculty Members in Higher Education
Institutions

"A Field Study on Taibah University in Medina"

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في الإدارة

٢٠٢٤م

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

صدق الله العظيم

سورة طه آية [١١٤]

لجنة المناقشات والحكم

إهداء

إلى صاحب السيرة العطرة، من كان له الفضل الأول في بلوغي
التعليم العالي (والدي الحبيب)، أطال الله في عُمره.

إلى (أمي الغالية) رحمة الله عليها، من وضعتني على طريق
الحياة، وراعتني حتى صرت كبيرًا.

إلى زوجتي رفيقة دربي وبناتي سر سعادتي وفرحة قلبي.

إلى جميع أساتذتي الكرام؛ ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

أهدي إليكم رسالتي البحثية في تقييم أثر التحول الرقمي في
تحسين الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات
التعليم العالي، آملا من الله عز وجل أن تكون نافعة لكل باحث
وباحثة في هذا الوطن المعطاء.

سمير أسعد أبو جامل

٢٠٢٤

شكر و عرفان

قائمة المحتويات	
الصفحة	الموضوعات
	الفصل الاول : الإطار المنهجي للدراسة
	المقدمة

قائمة الجداول		
الصفحة	العنوان	رقم الجدول

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

- ❖ المقدمة.
- ❖ ١/١ مصطلحات الدراسة .
- ❖ ٢/١ الدراسة الاستطلاعية .
- ❖ ٣/١ مشكلة الدراسة.
- ❖ ٤/١ أهداف الدراسة.
- ❖ ٥/١ فرضيات الدراسة.
- ❖ ٦ /١ أهمية الدراسة .
- ❖ ٧/١ هيكل متغيرات الدراسة.
- ❖ ٨/١ أسلوب ومنهج الدراسة.
- ❖ ٩/١ حدود الدراسة.
- ❖ ١٠/١ مجتمع وعينة الدراسة.
- ❖ ١١/١ الأساليب الاحصائية ووسائل جمع بيانات الدراسة.
- ❖ ١٢/١ الدراسات السابقة والفجوة البحثية.
- ❖ ١٣/١ الكلمات الدالة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

❖ المقدمة:

يُعد التحول الرقمي تحدياً وفرصة كبيرة للمؤسسات التعليمية على حد سواء، خصوصاً في مجال تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. هذا التحول لا يقتصر فقط على استخدام التكنولوجيا في التدريس، بل يشمل أيضاً تغييرات في العمليات التعليمية، الإدارية، والتواصل مع الطلاب. في عصرنا الحالي، تواجه مؤسسات التعليم العالي تحديات عدة تدفعها نحو الاعتماد بشكل متزايد على التكنولوجيا لتحسين جودة التعليم والبحث العلمي. التحول الرقمي في هذه المؤسسات ليس فقط وسيلة لتبسيط العمليات وتعزيز الكفاءة، ولكنه أيضاً يعزز الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس، لا يتحقق إلا عندما تفهم المنظمة بأكملها أهمية التحول الرقمي وتحتضن ثقافته وعناصره وتعي أهدافه، فالتحول الرقمي ليس مجرد استخدام للتقنيات أو مشكلة تقنية بل يتعلق بالبنى التحتية والأشخاص والهيكل التنظيمية. (المطرف ، ٢٠٢٠)

ويمكن أن يساهم التحول الرقمي في توفير أدوات ومنصات رقمية تدعم الإبداع والتعاون متعدد التخصصات، مما يؤدي إلى إثراء العملية التعليمية والبحثية من خلال استخدام التقنيات الحديثة مثل منصات التعلم الإلكتروني، الواقع الافتراضي، والذكاء الاصطناعي، يمكن لأعضاء هيئة التدريس تحسين طرق تقديم المواد الدراسية وتطوير تقنيات التقييم والبحث. هذه الأدوات لا تساعد فقط في تعزيز التفاعل بين الطلاب والمعلمين، بل تفتح آفاقاً جديدة للبحث العلمي والتعلم التجريبي الذي يمكن أن يزيد من القدرة الإبداعية للأساتذة إضافة إلى ذلك، يعتبر نقلة نوعية في وسيلة تقديم الخدمات الحكومية، ولا يقتصر الأمر على تقديم الخدمة وإنما توليدها وإنتاجها، وجودها، ثم اتاحتها للاستخدام للمستفيد. (السواط، ٢٠٢٢)

وتسعى جامعة طيبة إلى ترسيخ التقنيات الحديثة كأهم روافد التدريب والتعليم في الجامعة، وتطوير التقنيات المتجددة للتأهيل وتمكين منسوبي الجامعة، وتعزيز الأفكار الملهمة، وإعادة تشكيل بعض الإدارات والأقسام إلى التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي والتعليم الإلكتروني من خلال توفير أدوات رقمية ومنهجية عمل تساعد على قياس التحول الرقمي بالجامعة بشكل مستمر، وتسخير التقنيات الحديثة لتبني الأساليب الإبداعية والمبتكرة، حيث أنشأت جامعة طيبة مركزاً للتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي؛ وذلك لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالتميز في الأداء الحكومي، وتعزيز الممكنات الاقتصادية، وتبادل البيانات الحكومية المشتركة، وأوضح معالي رئيس الجامعة الدكتور عبد العزيز السراي أن الهدف من المركز هو المساهمة في دعم الجامعة لتحقيق مستهدفات رؤية

المملكة ٢٠٣٠ وفق أفضل الممارسات العالمية، وتأهيل وتمكين الكفاءات الرقمية من مساهمة التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، والعمل على تقديم خدمات رقمية أفضل للمستخدمين.(البوابة الإخبارية جامعة طيبة ، ٢٠٢٠)

كما شمل برنامج " تمكين وطن رقمي " تنفيذ مبادرة التحول الرقمي والتي تسعى اليها جامعة طيبة من خلالها إلى تحسين الكفاءات التشغيلية بكافة قطاعات الجامعة وتوفير الخدمات الرقمية للمستخدمين وتحسين جودة الإجراءات والعمليات وخلق بيئة جاذبة ومبتكرة للعمل وتعزيز اقتصاد المعرفة عن طريق توحيد وتوفير والاستفادة من البيانات وزيادة رضى المستخدمين عن الخدمات الرقمية المقدمة وحوكمة البيانات بما يتوافق مع السياسات الوطنية . ونتج عن البرنامج ٤٨ نظام الكتروني.(البوابة الإخبارية جامعة طيبة ، ٢٠٢٠)

ويوفر التحول الرقمي في جامعة طيبة فرصًا للتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال ورش العمل، الندوات عبر الإنترنت، والدورات التدريبية التي تُعقد بواسطة خبراء عالميين، مما يمكنهم من مواكبة أحدث التقنيات وأساليب التدريس المبتكرة هناك الكثير من التحديات التي قد تواجهها المؤسسات في هذا المجال تشمل مقاومة التغيير من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس، الحاجة إلى استثمارات مالية كبيرة لتحديث البنية التحتية التكنولوجية ، والحاجة إلى تأمين البيانات والخصوصية، أصبحت طرق التعليم التقليدية لا تواكب الكم الهائل من المعلومات والبيانات بالإضافة لمتطلبات العصر والتطور المتسارع مما اوجب وجود استراتيجيات وآليات حديثة لاحتواء المعلومات والسيطرة عليها والاستفادة القصوى منها. (السواط، ٢٠٢٢)

ونجد أن التغلب على تحديات التي تواجه التحول الرقمي، يَمَكِّن المؤسسات التعليمية من تحقيق نجاح كبير في مجال الإبداع التعليمي والبحثي في الختام، التحول الرقمي يمثل ركيزة أساسية للتطوير في مجال التعليم العالي، حيث يعزز من قدرات أعضاء هيئة التدريس على الابتكار والإبداع، مما ينعكس بشكل إيجابي على الطلاب والمجتمع الأكاديمي ككل ، كما أن الرؤية لاستراتيجية جامعة طيبة بناء عن عمادة تقنية المعلومات والتحول الرقمي بجامعة طيبة:"أن نكون ذو ريادة عالمية ومحلية في التحول الرقمي لجامعة طيبة في مجالات التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع."، وجاءت الرسالة ايضاً : " قيادة الجامعة لتكون جامعة رقمية وذكية عن طريق تقديم أفضل الحلول التقنية المتكاملة في المجالات الأكاديمية والبحثية والإدارية، وتطبيق أفضل المعايير الدولية والمحلية."(الخطة الاستراتيجية لعمادة تقنية المعلومات ١٤٤٠-١٤٤٥ هـ ، ٢٠١٨)، لذا كان من الضروري دراسة كيفية استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية وتأثيرها المباشر على الإبداع في جامعة طيبة. وقام الباحث بتقديم هذه الاشكالية وكيف أن التحول الرقمي يساهم في تحسين الأداء الإبداعي لدي هيئة التدريس بشكل موضوعي ، وتهدف هذه الدراسة الى تحليل ودراسة أهمية التحول الرقمي كجانب محوري في تعزيز الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس ، والوقوف على التحديات وكيفية التغلب عليها في عملية التحول الرقمي.

١/١ مصطلحات الدراسة :

١/١/١ التحول الرقمي:

يعد التحول الرقمي هو التغير المرتبط بتطبيق التكنولوجيا الرقمية في جميع الجوانب الاجتماعية، فالتحول الرقمي ضرورة ملحة يفرضها التطور المتسارع في استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، يُمثل التحول الرقمي واحداً من أهم دوافع ومحفزات النمو في المؤسسات الحكومية والخاصة، مما يفرض على الدول سباقاً حاسماً لتطوير حلول مبتكرة لتحقيق جودة أفضل عند تقديم الخدمات. ولا شك أن التحول الرقمي سيعمل على اتساع نطاق التطوير والتغيير وحدوث تحولات غير مسبوقة في كافة المجالات. (حامد، ٢٠٢٠)

إن الانتقال إلى أنظمة تكنولوجيا المعلومات الجديدة، أو تنفيذ الخدمات الرقمية، أو نقل أعباء العمل إلى أبنية الحوسبة السحابية، ليست عملية بسيطة على الإطلاق؛ فغالباً ما تتضمن التحويلات الرقمية إعادة التدريب وإعادة التنظيم وإنشاء وظائف جديدة داخل المؤسسات الحكومية. (حامد، ٢٠٢٠)

وغالباً ما يستخدم التحول الرقمي كمصطلح شامل لوضع ترقيات متعددة داخل المؤسسات والهيئات، لكن يمكن أن يكون له تأثير على عدد من الأجزاء المختلفة من العمل، فطريقة عمله قد تتطلب إضافة تقنية تكنولوجيا جديدة ، التغيير التنظيمي هو أساس تحول الأعمال « وطبقاً لما ورد عن المركز العالمي لتحويل الأعمال الرقمية: إن تغيير طبيعة المنظمة يعني تغيير طريقة عمل فريق العمل وإجراءات العمل والاستراتيجيات ؛» الرقمية اليومية التي يعتمدون عليها، في حين أن هذه تمثل أصعب المشكلات إلا أنها تحقق إنجازاً أكثر للعمل، مما يتيح لهيئة ما أن تصبح أكثر فاعلية وتنجز أعمالها أسرع مما سبق، مع الاستفادة من توفير المزيد من فرص العمل. (حامد، ٢٠٢٠)

ويعرف التحول الرقمي بعدة تعريفات منها؛ أنه "عملية انتقال الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجها". (البار و المرجي، ٢٠١٨)

ويعرف أيضاً على أنه " التحول في الأعمال أو الحكومات، أي إجراء تغييرات جذرية تطال نموذج العمل والإجراءات والعمليات، وقد يطال التحول عملية تغيير المنتج أو طريقة تقديم الخدمة كلياً. وقد يكون استراتيجياً بالتدخل في وظائف المؤسسة كلها من المبيعات إلى التوريد وتقنية المعلومات وكل سلسلة القيمة". (عباس، ٢٠١٨)

ويرى الباحث أن التعريف الأخير ان عملية الانتقال في المنظومة التعليمية من الموارد المادية التقليدية الى استخدام التكنولوجيا وتفعيل دورها في المنظومة هي من أهم سمات واساليب تحسين البيئة التعليمية ، حيث أنها تحقق إنجازاً أكثر للعمل، مما يتيح بيئة تعليمية أكثر فاعلية وتحقق أهدافها بشكل أسرع مما سبق، مع الاستفادة من توفير المزيد من فرص العمل.

٢/١/١ الأداء الإبداعي:

يعد الأداء الإبداعي من الموضوعات الهامة والحديثة في العلوم الإدارية، أنه أصبح من أهم مقومات العملية التنموية للأفراد والجامعات والمؤسسات باختلاف مجالاتها على السواء، وللإبداع دور مهم في بقاء المؤسسة وتطورها، إذ

أن المنظمة التي لا تبدع ولا تتطور، فإن مصيرها وبدون أدنى شك هو التراجع والاضمحلال، بل قد يكون الزوال، فالإبداع يساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات المتلاحقة ويساعدها على مواجهة التحديات المتعددة والمختلفة، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية، فالإبداع الإداري والأداء الإبداعي على السواء يقود إلى التجديد الذي يجعلها تتقدم على غيرها، وهذا ما يتطلب إدارة واعية تدير المؤسسة بإبداعية عالية لتحقيق أفضل النتائج. (المغربي، ٢٠١٦)

ولقد أورد الباحثون والمهتمون العديد من التعريفات الخاصة بالإبداع الإداري، إلا أنها جميعها تدور حول مفاهيم قريبة من بعضها، وسنذكر فيما يلي أهم ما جاء من المفاهيم والتعريفات الخاصة بالإبداع الإداري حيث:

فقد عرفه المطيري (٢٠١٦) بأنه: " ممارسة العمل الإداري والتعليمي بفكر وأساليب مختلفة أكثر إيجابية، مما يشكل مناخاً وبيئة عمل إيجابية ومواتية للأفراد العاملين وجماعات العمل كل في مجال عملية التوليد المستمر للأفكار الجديدة والأداء المتميز، أو الحلول البناءة للمشكلات المتوقعة داخل المنظمة أو خارجها، وذلك بالخروج عن المألوف في تلك المجالات وتجاوز التقليدية في الفكر والعمل، وذلك سعياً لزيادة الكفاءة الداخلية والخارجية للمنظمة، ونموها، وبقائها، وزيادة قدرتها التنافسية". (المطيري ، ٢٠١٦)

وعرفه العنزي (٢٠٠٩) بأنه: "توظيف الإبداع بمفهومه الشامل ومقوماته وعوامله في مجال الإدارة بحيث يتم تجديد وتطوير آلية العمل، بشكل يزيد من سهولة الإجراءات وجودة الإنتاج". (العنزي، ٢٠٠٩)

ويخلص الباحث من التعريفات السابقة بأن الإبداع الإداري يشكل مناخاً وبيئة عمل إيجابية ومواتية للأفراد العاملين وجماعات العمل كل في مجال عملية التوليد المستمر للأفكار الجديدة والأداء المتميز، أو الحلول البناءة للمشكلات المتوقعة داخل المنظمة أو خارجها، وذلك بالخروج عن المألوف في تلك المجالات وتجاوز التقليدية في الفكر والعمل والعملية التعليمية.

٣/١/١ الإبداع المهني في التعليم:

الإبداع: هو امتلاك فكرة جديدة، والقدرة على الخيال والتصور السريع لمختلف الحلول الأصلية في مواجهة المشكلات. (البرجاوي، ٢٠١٥)

ويعرف الإبداع الإداري بأنه الحقيقة الإنسانية التي تمكن الإنسان من فهم ما يحيط به من أفكار أو أشياء أو أساليب وتطويرها، فهو عمل ذهني بدايته فردية يتم تعزيزها من خلال الجماعة عن طريق تلقيح الأفكار وتبادلها، ثم يتم تطوير الأفكار الإبداعية من خلال الإطار المؤسسي الذي يتبنى هذه الأفكار ويرعاها، وتتضمن هذه الأفكار الخبرة والاتصال والمرونة وزيادة المعرفة والخروج عن المألوف، التي في نهاية المطاف تحسن من كينونة الفرد والمنظمة وبالتالي المجتمع ككل (الفاعوري، ١٨، ٢٠٠٥)، ويعد الإبداع نشاط إنساني يقوم به الفرد أو مجموعة أفراد تتوفر فيهم خصائص تميزهم عن الآخرين بتقديم شيء جديد ، سلعة كانت أو خدمة أو فكرة تتميز بالندرة وتحقيق المنفعة الاقتصادية أو الاجتماعية للفرد والمجتمع (قاسم واحمد، ٢٠١١، ١٢٥). أما الإبداع الإداري فهو: " قدرة المدير على أداء صلاحياته ومسؤولياته في أرقى مستويات الأداء ويرتفع بمستوى إبداعه مع ارتفاع أدائه بحيث يتوصل إلى أسلوب جديد، وقد يتضمن إشباع حاجات معلميه بحيث تسهل لهم أمورهم (المعلم، ٢٠٠٢)

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها : مجموعة السلوكيات والأساليب التدريسية والتعليمية التي يظهر فيها الطالب المعلم تخصص العلوم قبل الخدمة استجابات لفظية وغير لفظية داخل حجرة الدراسة في أثناء تفاعله مع طلابه في الموقف التدريسي ، وتعمل على استثارة الإبداع لدى الطلاب ، والمشتقة من مواصفات الخريج (المعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية) ، وايضا من خلال مدى توافر مهارات التدريس الإبداعي في ضوءها استخدام التكنولوجيا في عملية التدريس ، وتوظيف الأدوات والمهارات للتغلب على معوقات تحسين البيئة التعليمية من خلال التحول الرقمي والتكنولوجيا الحديثة .

٤/١/١ الاستدامة:

ويشمل معنى الاستدامة أكثر من توجه يمكن تعرفها بأكثر من مصطلح كما يلي:

- تعرف "الاستدامة في التحول الرقمي: تشير إلى القدرة على دمج وتطبيق التقنيات الرقمية بطريقة تضمن استمرار الفوائد والمزايا على المدى الطويل، دون التأثير سلباً على الموارد البيئية أو الاجتماعية. الهدف هو تحقيق توازن بين التقدم التكنولوجي والاستدامة البيئية والاجتماعية، مما يتيح للمؤسسات والأفراد تحقيق نمو مستدام ومتواصل ، وعرفت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة الاستدامة بأنها: "إدارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية والتغيير المؤسسي من خلال التحول الرقمي لتحقيق واستمرار وإرضاء الحاجات الإنسانية للأجيال الحالية والمستقبلية، بطريقة ملائمة من الناحية البيئية ومناسبة من الناحية الاقتصادية، ومقبولة من الناحية الاجتماعية".(عبدالرحمن، ٢٠٢٢)
- ويعرف "التعليم المُستدام" بأنه نموذجٌ تعليمي، يهدفُ إلى إرساء قانون الاستدامة لدى الطلاب، ونشر القيم بين المدارس والكليات والمُجتمعات، وإحداث تحوُّل في الثقافة التَّعليمية عبر تطوير نظرية الاستدامة وممارستها بطريقة ناقدة. من هنا، يُعتبر التَّعليم المُستدام نموذجًا تحويليًا، يُقدِّر الإمكانيات البشرية ويحافظُ عليها، ويُمكنُها من تحقيق الرِّفاهية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.(Sterling، ٢٠٠١)

ويخلص الباحث الى أن الاستدامة في التحول الرقمي هي القدرة على دمج التقنيات الرقمية بطرق تضمن تحقيق الفوائد المستدامة على المدى الطويل، مع الحفاظ على التوازن بين التقدم التكنولوجي والمسؤولية البيئية والاجتماعية.

٥/١/١ البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات:

البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تشمل الأجهزة، ومكونات الشبكات، ونظام التشغيل، ومخزن البيانات، والعديد من البرامج التي تستخدمها المؤسسة في تقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات وتشغيل الحلول البرمجية الداخلية، وإن توفير البنية التحتية اللازمة من تقنية وشبكات اتصال ونقل معلومات، وما يتفرع عنها من مستلزمات يساعد على تسهيل مهمة الوظائف المؤسسية المختلفة في الجامعات وختلف الانشطة في المؤسسات.(الطعامنة، ٢٠٢١)

وتعتبر البنية التحتية الرقمية أساسية في العصر الرقمي الحديث، حيث تمثل الأساس لتطوير الاقتصاد الرقمي وتقدم الخدمات الرقمية والتجارة الإلكترونية والتعليم عن بُعد والرعاية الصحية الرقمية والحكومة الإلكترونية

والابتكار التقني. توفر البنية التحتية الرقمية الاتصال والوصول إلى المعلومات وتمكين التفاعل والتعاون عبر الأجهزة المختلفة والتطبيقات والخدمات الرقمية. (الطعامنة، ٢٠٢١)

وتتطلب البنية التحتية لمركز البيانات تخطيطًا جيدًا وتصميمًا فعالًا لضمان توافق الأجهزة والبرامج والشبكات والمرافق، وتوفير الأمان والاستدامة والقدرة على التوسع والتكامل مع التكنولوجيا. (الطعامنة، ٢٠٢١)

من الأنواع الأساسية للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، ما يلي:

١/٤/١/١ البنية التحتية التقليدية (Traditional infrastructure)

تشير البنية التحتية التقليدية إلى المكونات والأنظمة المادية التقليدية التي تدعم تشغيل مركز البيانات، وتتضمن الأجهزة الفعلية التي تستخدم في تكنولوجيا المعلومات، مثل الخوادم وأجهزة التخزين وأجهزة الشبكات. وتتطلب البنية التحتية المادية توفير مركز بيانات (Data Center) لاستضافة وتشغيل هذه الأجهزة. (بكرة، ٢٠٢٤)

وتعتبر مكونات البنية التحتية التقليدية للتشغيل الموثوق والأمن لمراكز البيانات. ولكن مع تقدم التكنولوجيا، كان هناك تحول نحو نماذج بنية تحتية أكثر حداثة وقابلة للتطوير، مثل الحوسبة السحابية والبيئات الافتراضية، والتي توفر قدرًا أكبر من المرونة وقابلية التوسع وفعالية التكلفة مقارنة بالإعدادات التقليدية. (بكرة، ٢٠٢٤)

٢/٤/١/١ البنية التحتية الرقمية

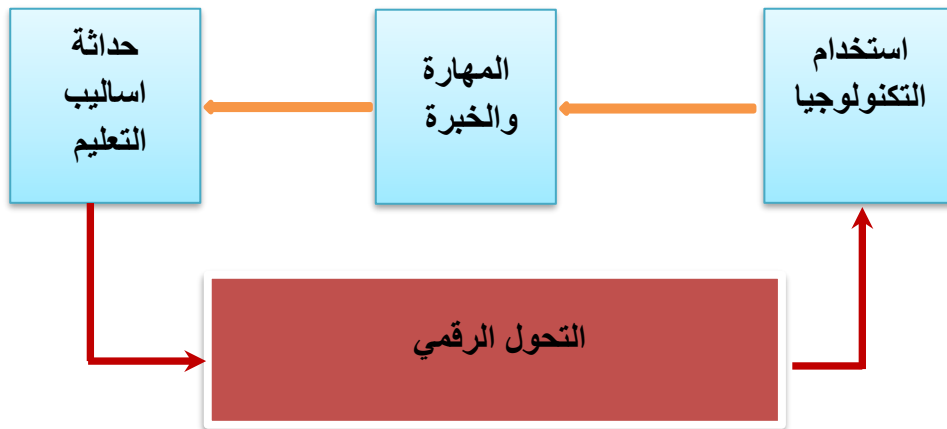
البنية التحتية الرقمية أو مفهوم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات (IT Infrastructure) هي الأجهزة والبرامج والشبكات والمرافق التي تدعم عملية تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات والمنظمات. وتهدف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات إلى توفير البنية الأساسية اللازمة لتطبيقات وخدمات تكنولوجيا المعلومات، وضمان توفير الأداء والأمان والاستدامة. (ثابت، ٢٠٠٥)

وفي إطار تكنولوجيا المعلومات يشير مصطلح البنية التحتية إلى توفر المتطلبات الضرورية والأساسية، مثل الأجهزة والمعدات الحديثة، ووسائل الاتصال السريعة والكفؤة، والتي تتسم بعدد من الخصائص الأساسية وكالاتي: (ثابت، ٢٠٠٥)

١. التجديد التقني المستمر والسريع الذي يشهده قطاع تقنية المعلومات والاتصالات والذي يعيق قدرة البلدان النامية في طموحها الرامي لإقامة شبكات اتصالات ويعتبر في الوقت ذاته فرصة متاحة لهذه البلدان لاختصار الجهود باعتماد أحدث التقنيات وأنجعها.
 ٢. يستوجب تزايد الحاجات في مجال تكنولوجيا الاتصال توفير استثمارات هائلة تعجز العديد من البلدان النامية، والعربية منها، عن رصدها مما يحتم اللجوء إلى أساليب استثمار جديدة.
- وهناك أربعة جوانب مختلفة لبناء قدرات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تتمثل في الاتي: (الطاهر، ٢٠١٥)

- الوصول: وهو يتمثل في تأمين الاتصال الفعال بين الفرد وقواعد المعلومات للوصول الى المعلومة بكفاءة وفعالية.
- العمق: يتمثل هذا البعد في منح المعلومات ذات درجة عالية من التفصيل والدقة.
- الغنى: بمعنى توفير قنوات اتصال قادرة على تقديم اشارات فعالة ومتعددة كلغة الجسد ونبرة الصوت في وقت واحد للأفراد .
- التجميع: بمعنى تجميع كميات كبيرة من المعلومات والبيانات عن مصادر مختلفة ومعالجتها وتخزينها في قواعد البيانات .

وبناءً على ما سبق فإن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تشير إلى الأجهزة والمعدات الحديثة والتقنيات الفنية الحديثة التي من شأنها زيادة الخبرة والمهارات لدى العاملين ببيئة التدريس واستخدام الطرق الحديثة التي من شأنها أيضاً الارتقاء بالعملية التعليمية ويمكن توضيحها في الشكل التالي: (الطاهر، ٢٠١٥)



شكل رقم (١)

يوضح البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

من اعداد الباحث

٣/٤/١/١ البنية التحتية السحابية (Cloud Infrastructure)

تشير البنية التحتية السحابية إلى مجموعة الموارد والخدمات الافتراضية والموزعة التي يقدمها موفرو الحوسبة السحابية. وتشمل شبكة من الخوادم وأنظمة التخزين ومكونات الشبكات وأدوات البرامج التي تتيح توصيل موارد الحوسبة عند الطلب عبر الإنترنت. (بكة، ٢٠٢٤)

وتوفر البنية التحتية السحابية العديد من المزايا مقارنة بالبنية التحتية التقليدية، منها زيادة قابلية التوسع والمرونة وكفاءة التكلفة والقدرة على توفير الموارد بسرعة. مما أحدث ثورة في الطريقة التي تقوم بها المؤسسات ببناء وتشغيل أنظمة تكنولوجيا المعلومات الخاصة بها، وسمح لها بالتركيز بشكل أكبر على أهداف أعمالها الأساسية بدلاً من إدارة البنية التحتية المادية. (بكة، ٢٠٢٤)

٢/١ الدراسة الاستطلاعية :

بناءً على ما تم تحديده سابقاً من مشكلة الدراسة والفروض المختلفة، وبناءً على سعي جامعة طيبة من خلال توجيهات الاستراتيجية التي تتبناها جامعة طيبة وهي: (الخطة الاستراتيجية لعمادة تقنية المعلومات ١٤٤٠-١٤٤٥ هـ، ٢٠١٨)

١. **حرم جامعي ذكي:** والذي يهدف إلى تحويل البيئة الجامعية إلى بيئة ذكية من حيث البنية التحتية المادية الذكية والتي تشمل منشآت ومبان وقاعات ومعامل ذكية عن طريق تنفيذ عدد من المبادرات التي تساهم في تحسين البيئة الجامعية وتعزيز الكفاءة التشغيلية.

٢. وتحقيق الاداء الابداعي من خلال تحسين ورفع الأداء المؤسسي : يهدف هذا التوجه الى رفع كفاءة عناصر ومقومات وموارد العمادة لتحقيق التميز المؤسسي والمساهمة في مواجهة المتغيرات والتحديات، وتحقيق الترابط والتناسق الكامل بين عناصرها ومكوناتها الذاتية واستثمار قدراتها ومواردها البشرية الحالية بشكل أكثر فاعلية.

٣. وتطبيق عملية التحول الرقمي: يهدف هذا التوجه الى تنفيذ عدد من المبادرات التي تساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية بالجامعة وتحسين الخدمات الرقمية المقدمة للمستفيدين، وتوظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل مما يخدم سير العمل داخل الجامعة وقطاعاتها وتحسين الخدمات وتسهيل الحصول عليها مما يضمن توفير الوقت والجهد وزيادة الإنتاجية في آن واحد.

٤. التوعية والعناية بالمستفيدين: يهدف هذا التوجه إلى تنفيذ عدد المبادرات المتنوعة لزيادة الوعي التقني لدى المستفيدين، وطرح الحلول المختلفة لرفع مستوى الأداء المؤسسي في مجال خدمة المستفيدين وذلك من خلال تحسين الخدمات وتوفير المعلومات وتسهيل الإجراءات والسعي نحو التحول الرقمي.

لذا تم إجراء دراسة استطلاعية للوقوف على المشكلات الفعلية التي قد تحدث أثر الأداء الإبداعي في جامعة طيبة من خلال مفهومي التحول الرقمي والأداء الإبداعي. بالإضافة إلى ذلك، تم تكوين فكرة مبدئية حول مشكلة الدراسة وتحديد متغيراتها وفروضها. وقد تم ذلك من خلال إجراء مقابلات شخصية وتوزيع قائمة استقصاء مبدئية منظمة ومحددة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية المعنية بالدراسة خلال شهر اغسطس ٢٠٢٤. وتم استخدام حوار مفتوح للتعرف على مدى إلمامهم بالمفاهيم الأساسية التي تتناولها الدراسة، كما يتضح في الجدول التالي:

كليات جامعة طيبة	المعيدين	محاضر	استاذ مشارك	أستاذ مساعد	استاذ	الاجمالي	%
كلية علوم وهندسة الحاسب الألي	٥	٢	٣	٦	٤	٢٠	٢٥%
كلية الصيدلة	٨	٣	٢	٤	١	١٨	٢٢%
كلية الطب	١٢	٤	٣	٥	٢	٢٦	٣٣%
كلية التمريض	٧	١	٢	٣	٣	١٦	٢٠%
اجمالي العينة	٣٠	١٠	١٠	١٤	١٠	٨٠	١٠٠%

جدول رقم (١) عينة الدراسة الإستطلاعية

عينة الدراسة الاستطلاعية

المصدر : من اعداد الباحث

وبين الجدول التالي النسب المئوية لنتائج الحوار المفتوح فيما يخص اعضاء هيئة التدريس بالموضوع محل الدراسة ومتغيراته:

م	العبارات	عينة العاملين	نسبة الإجابات المقبولة
١.	البنية التحتية التكنولوجية والموارد. ما مدى كفاية الموارد المخصصة للبنية التحتية التكنولوجية؟	٨٠	2.9 (58%)
٢.	كيف تقيم جودة الدعم الفني المقدم للمستخدمين (الهيئة التدريسية)	٨٠	3.1 (62%)
٣.	ما مستوى رضاك عن الاستدامة وإمكانية التوسع في البنية التحتية التكنولوجية لدعم التعليم الرقمي؟	٨٠	3.2 (64%)
٤.	التدريب والتطوير المهني. كيف تقيم فرص التدريب والتطوير المهني في مجال التكنولوجيا الرقمية للهيئة التدريسية؟	٨٠	3.1 (62%)
٥.	ما مدى فعالية برامج التدريب المقدمة للطلاب لاستخدام المنصات والأدوات الرقمية؟	٨٠	3.1 (62%)
٦.	كيف تقيم التكامل بين التدريب التكنولوجي والمناهج الدراسية؟	٨٠	3 (60%)
٧.	الابتكار والمشاركة الرقمية. كيف تقيم فعالية المبادرات الرقمية في تعزيز الابتكار التعليمي؟	٨٠	3 (60%)
٨.	ما مستوى دعم المؤسسة للمشاركة الرقمية بين الطلاب والهيئة التدريسية؟	٨٠	3.1 (62%)
٩.	كيف تقيم دمج التقنيات الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي في التعليم؟	٨٠	2.9 (58%)
١٠.	التدريب والتطوير. كيف تقيم فعالية برامج التدريب والتطوير المتعلقة بالتحول الرقمي للهيئة التدريسية والطلاب؟	٨٠	3 (60%)
١١.	الأمان السيبراني وحماية البيانات. ما مستوى الأمان السيبراني وحماية البيانات في الأنظمة الرقمية بمؤسستك؟	٨٠	3.3 (66%)
١٢.	الوصل والمرونة. كيف تقيم مرونة وسهولة الوصول إلى الموارد التعليمية الرقمية لجميع الطلاب؟	٨٠	2.9 (58%)
١٣.	-دمج التكنولوجيا في التصميم التعليمي. كيف تقيم دمج التكنولوجيا في تصميم المناهج الدراسية لتحقيق أهداف التعلم؟	٨٠	2.9 (58%)
١٤.	التفاعل والتواصل. ١ - ما مستوى رضاك عن التفاعل والتواصل بين الطلاب والمدرسين في البيئة الرقمية؟	٨٠	3 (60%)
١٥.	فرص التحول الرقمي في التعليم العالي. كيف تقيم القدرة على توسيع نطاق الوصول إلى التعليم وإدماج طلاب من خلفيات متنوعة عبر التقنيات؟	٨٠	3.2 (64%)
١٦.	تأثير التحول الرقمي على التعليم العالي. ما مدى تأثير التحول الرقمي على طرق التدريس والتعلم في مؤسستك؟	٨٠	3.2 (64%)
١٧.	دعم الإدارة والتخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي كيف تقيم مستوى الالتزام والدعم من الإدارة العليا؟	٨٠	3.1 (62%)
١٨.	ما مدى فعالية التخطيط الاستراتيجي للتحول الرقمي في مؤسستك؟	٨٠	3.1 (62%)
١٩.	كيف تقيم التواصل والشفافية حول أهداف ومبادرات التحول الرقمي؟	٨٠	3.2 (64%)

جدول رقم (٢) نسبة الإنجاز المقبولة

في ضوء ما تم تقديمه، وبناءً على المقابلات والملاحظات التي أجراها الباحث، بالإضافة إلى المعلومات التي تم جمعها من خلال الأسئلة الموجهة لعينة الدراسة الاستطلاعية من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، توصل الباحث إلى مجموعة من الظواهر التي تؤكد على أهمية التحول الرقمي لتعزيز الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس. ويمكن تلخيص نتائج الدراسة الاستطلاعية بالنقاط التالية:

- لا يقتصر التحول الرقمي على مجرد تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسات، بل هو برنامج شامل يعيد تقييم أساليب العمل بهدف تسهيل وتسريع الأداء لتحقيق مستويات الإنجاز المطلوبة.
- هناك ضرورة لمشاركة الإدارات العليا في الجامعة في التخطيط والتحضير لمشروع الحوكمة الإلكترونية، بالإضافة إلى أهمية تطوير الكفاءات البشرية داخل الجامعة.
- يسهم التحول الرقمي في تزويد الكوادر بالمهارات التكنولوجية اللازمة لممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق بشكل أكثر فعالية ودقة، مما يزيد من رضا المستفيدين من خدمات المحاسبة.
- يعتبر تعزيز الثقافة المعلوماتية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ضرورة ملحة، حيث أظهرت الدراسات أن أحد الدوافع الرئيسية لاستخدام مصادر المعلومات الرقمية هو إعداد الأوراق البحثية. كما تبين وجود اختلافات بين أعضاء هيئة التدريس في كيفية استخدامهم لهذه المصادر الرقمية.
- أظهرت عينة الدراسة تقارباً في الاستجابات، مما يدل على أن التكنولوجيا الرقمية قد أحدثت تغييرات جذرية في الحياة المهنية والشخصية، وأصبحت جزءاً أساسياً من التفاعل البشري.
- من الضروري تعزيز المناخ الإبداعي وتوفير الظروف المناسبة لتحقيق نتائج أفضل بطرق مبتكرة، مما يساهم في تحسين أداء المهام وزيادة رضا المستفيدين، وبالتالي رفع قيمة العمل المنجز.
- تمتلك الجامعة مجموعة من أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون المعرفة والخبرة اللازمة للعمل الأكاديمي. تركز الجامعة على التطوير والتعلم المستمر كركيزة لاكتساب المهارات المتعلقة بالإبداع. ومع ذلك، هناك ضعف ملحوظ في تطوير الأفكار والحلول الإبداعية للأداء الأكاديمي.
- توصي الدراسة بضرورة اهتمام الجامعة بتطوير ودعم الأفكار الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس، مع التركيز على تنمية خبراتهم ومعارفهم المتنوعة.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	20

رسم توضيحي رقم (١) من برنامج SPSS للتحليل الإحصائي

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
من فضلك، اختر الفئة العمرية التي تنتمي إليها	80	1.00	5.00	2.9500	.11095	.99238
اختر الفئة الجسدية	80	1.00	2.00	1.3875	.05481	.49025
ما هو أعلى مستوى تعليمي قد وصلت إليه؟	80	1.00	10.00	3.2500	.33494	2.99578
Valid N (listwise)	80					

رسم توضيحي رقم (٢) من برنامج SPSS للتحليل الإحصائي

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
" البنية التحتية التكنولوجية والموارد ١- ما مدى كفاية الموارد المخصصة للبنية التحتية التكنولوجية؟"	80	1.00	5.00	2.9750	.10520	.94098
كيف نقيم جودة الدعم الفني المقدم للمستخدمين (الهيئة التدريسية)	80	1.00	5.00	3.1000	.10908	.97565
الاستدامة وقابلية التوسع في التكنولوجيا للتعليم الرقمي	80	1.00	5.00	3.2750	.10817	.96751
التدريب والتطوير المهني	80	1.00	5.00	3.1750	.11770	1.05272
ما مدى فعالية برامج التدريب المقدمة للطلاب لاستخدام المنصات والأدوات الرقمية؟	80	1.00	5.00	3.1750	.12166	1.08820
كيف نقيم التكامل بين التدريب التكنولوجي والمناهج الدراسية ؟	80	1.00	5.00	3.0500	.12183	1.08965
الابتكار والمشاركة الرقمية	80	1.00	5.00	3.0000	.12196	1.09081
ما مستوى دعم المؤسسة للمشاركة الرقمية بين الطلاب والهيئة التدريسية؟	80	1.00	5.00	3.1250	.10875	.97273
كيف نقيم دمج التقنيات الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي في التعليم؟	80	1.00	5.00	2.9625	.12759	1.14122
التدريب والتطوير	80	1.00	5.00	3.0625	.11438	1.02307
الأمن السيبراني وحماية البيانات	80	1.00	5.00	3.3625	.11144	.99675
الوصل والمرونة	80	1.00	5.00	3.2625	.12162	1.08784
دمج التكنولوجيا في التصميم التعليمي	80	1.00	5.00	2.9875	.12641	1.13063
التفاعل والتواصل	80	1.00	5.00	3.0875	.11826	1.05775
فرص التحول الرقمي في التعليم العالي	80	1.00	5.00	3.1625	.10440	.93381
تأثير التحول الرقمي على التعليم العالي	80	1.00	5.00	3.2125	.10776	.96382
دعم الإدارة والخطط الاستراتيجية للتحول الرقمي	80	1.00	5.00	3.1875	.11264	1.00749
ما مدى فعالية الخطط الاستراتيجية للتحول الرقمي في مؤسساتك؟	80	1.00	5.00	3.1375	.11630	1.04025
كيف نقيم التواصل والتشافية حول أهداف ومبادرات التحول الرقمي؟	80	1.00	5.00	3.2000	.11307	1.01133
Valid N (listwise)	80					

٣/١ مشكلة الدراسة:

المعلومة بحسب الوقت الذي يحتاجه المتعلم مما يسهم في جعل العملية التعليمية تشاركية بين المتعلم وأعضاء هيئة التدريس وزملائه فضلاً عن اختيار المكان والزمان المناسب وسهولة الوصول للمعلومة. (الباوي وغازي، ٢٠١٩)، لتوفير عملية التشاركية للمعلومة تحتاج الى البنية التحتية والتكنولوجية لتسهيل الوصول اليها في الوقت المناسب من خلال اجراء تغيير شامل من خلال التحول الرقمي طبقا للمعايير التكنولوجية الحديثة.

عملية التحول الرقمي عملية محورية في تعزيز الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، ويحفز الاهتمام المتنامي بدمج التعلم الإلكتروني في النظام التربوي العديد من المميزات التي يحددها مؤيدوه ومن أهمها: توفير التعلم في أي وقت وفي أي مكان، نقل المحتوى بوسائل فائقة غير خطية، وتوفير أدوات اتصال ومشاركة، وجعل التعلم متاح للجميع وبتكلفة أقل من تكلفة التعليم التقليدي خصوصاً في ضوء الأعداد المتزايدة من المتعلمين ونقص الموارد المتاحة (الصالح، ٢٠٠٥) لذا برزت الحاجة إلى الدراسة إذ بات من الضروري استغلال هذه المنصات التعليمية في العملية التعليمية وتوعية المتعلمين للنهل والاستفادة منها خاصة وأن أغلب وجهات النظر حول الإصلاح التربوي تركزت حول استثمار معطيات التقنية لإحداث التحول الرقمي المرغوب به في النموذج التربوي فجاءت الدراسة بهدف تحديد وقياس ما تحتاجه مؤسسات التعليم العالي من تكنولوجيا لتعزيز الإبداع والابتكار والمساهمة بشكل كافي لفهم كامل العلاقة بين استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية وتأثيرها المباشر على الإبداع. وتسعى جامعة طيبة لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفق أفضل الممارسات العالمية، وتأهيل وتمكين الكفاءات الرقمية من مساهمة التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، والعمل على تقديم خدمات رقمية أفضل للمستفيدين من خلال توفير أدوات رقمية ومنهجية عمل تساعد على قياس التحول الرقمي بالجامعة بشكل مستمر، والذي يؤثر بشكل ايجابي في تحسين الأداء الإبداعي لما له من اساليب تساعد في تعزيز التعليم المستدام، والتأكيد من خلال الدراسة على أهمية الأساليب التعليمية القابلة للتكيف والتي تضمن استمرار التعلم في مواجهة الانقطاعات الخارجية من خلال التكنولوجيا الحديثة، لذا كانت أهمية ومشكلة في ضرورة تقديم دراسة اساليب التحول الرقمي وأثره في تحسين الاداء الإبداعي في جامعة طيبة ومنها لمؤسسات التعليم العالي بالمملكة، ومدى الأهمية والحاجة إلى مزيد من البحث لتوضيح أهمية وكيف ولماذا يحدث هذا التأثير.

المتغيرات الرئيسية:

١. المتغير المستقل للدراسة: التحول الرقمي – ويشمل البنية التحتية والتكنولوجية بجامعة طيبة.
٢. المتغير الوسيط (الذي يتدخل لتوضيح العلاقة بين المستقل والتابع): التطوير المهني- يبدو أن التطوير المهني قد يعمل كمتغير وسيط، حيث يربط بين التحول الرقمي وتعزيز في الأداء الإبداعي.
٣. المتغير المعدل (الذي يضبط العلاقة بين المتغير المستقل والتابع): التحديات والمخاطر.
٤. المتغير التابع للدراسة: الاداء الإبداعي-تحسين الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة.

وقام الباحث بصياغة وتقديم متغيرات الدراسة بشكل تفصيلي في الفقرة (٨/١) في هذا الفصل لاحقاً والوقوف على العلاقة بين المتغيرات الأربعة.

١ / ٤ أهمية الدراسة :

١. **تحديد الفجوات والتحديات للتحويل الرقمي وقياسه:** تعمل الدراسة على تسليط الضوء على التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس عند تنفيذ التحويل الرقمي وتقديم حلول عملية لهذه القضايا، مما يدعم عملية التحويل الرقمي الناجح في التعليم.
٢. **تعزيز الإبداع في التعليم العالي من خلال تحليل أثر التحويل الرقمي في التطوير:** يساهم هذا البحث في فهمنا لكيفية تعزيز التكنولوجيا للإبداع الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مما يعزز بدوره أدائهم الإبداعي في البحث العلمي والتكتيكات التعليمية والمناهج الدراسية.
٣. **تعزيز التطوير المهني من خلال إجراءات التحويل الرقمي:** تؤكد الدراسة على قيمة برامج التطوير المهني في مساعدة أعضاء هيئة التدريس على أن يصبحوا أكثر كفاءة من الناحية التكنولوجية والإبداعية، مما يحسن قدرتهم على استخدام التكنولوجيا المعاصرة في البحث الأكاديمي والتدريس.
٤. **تحسين التفاعل والتعاون الأكاديمي من خلال دعم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:** تُظهر الدراسة كيفية استخدام التقنيات الرقمية لتحسين التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، مما يعزز بيئة تعليمية أكثر ابتكارًا ويساعد المعلمين والطلاب على تبادل الخبرات والمعرفة.
٥. **تحسين التواصل من خلال تعزيز التعليم المستدام:** تؤكد هذه الدراسة على الحاجة إلى التحويل الرقمي في تعزيز التعليم المستدام، خاصة في الأوقات الصعبة مثل الأوبئة. كما تؤكد على أهمية الأساليب التعليمية القابلة للتكيف والتي تضمن استمرار التعلم في مواجهة الانقطاعات الخارجية.

١ / ٥ أهداف الدراسة:

- يسعى الباحث الى تحقيق الاهداف التالية حول تأثير التحويل الرقمي في تحسين الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي يمكن تحديدها كالتالي:
١. **قياس وبناء البنية التحتية التكنولوجية:** تهدف الدراسة إلى تحديد وقياس ما تحتاجه مؤسسات التعليم العالي من تكنولوجيا لتعزيز الإبداع والابتكار، فضلاً عن تقديم اقتراحات لتحسين البنية التحتية لتسهيل التحويل الرقمي الناجح
 ٢. **تحليل التحويل الرقمي:** تهدف الدراسة إلى فهم تنفيذ التحويل الرقمي في مؤسسات التعليم العالي وتحديد العناصر الحاسمة التي تجعل هذا التحويل ناجحاً، مما يساعد في إنشاء استراتيجيات التحويل الرقمي طويلة المدى.
 ٣. **تقييم تأثير التحويل الرقمي على الأداء الإبداعي:** من خلال دراسة تأثيراته على البحث الأكاديمي واستراتيجيات التدريس والمناهج، يأمل الباحث في تحديد كيفية تأثير التحويل الرقمي على قدرة أعضاء هيئة التدريس على الأداء بشكل أكثر إبداعاً.

٤. دعم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: يهدف المشروع إلى البحث في سبل تعزيز برامج التدريب الفني والتطوير المهني من أجل زيادة كفاءات أعضاء هيئة التدريس وتعزيز استخدامهم المبتكر للتقنيات المعاصرة في عملية التدريس والتعلم.

٥. تعزيز وتحسين التواصل والتعاون: تهدف الدراسة إلى التحقيق في كيفية تأثير التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالتحول الرقمي وكيف يمكن استخدام هذه التقنيات لتحسين المشاركة الأكاديمية والإبداعية في سياق التعليم العالي.

٦/١ فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة يعرض الباحث الفرضيات التالية :

١. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التحول الرقمي كمتغير مستقل والتأثير الإيجابي المباشر على الاداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة.
٢. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطوير المهني كمتغير وسيط يساعد في الربط بين التحول الرقمي والاداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة .
٣. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دراسة التحديات والمخاطر كمتغير معدل لضبط عملية التحول الرقمي وتحقيق تأثير ايجابي في الاداء الإبداعي في جامعة طيبة.
٤. يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عملية التحول الرقمي وتعزيز الاداء الابداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة.

٧/١ الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

(يعرض الباحث عينة من الدراسات المرجعية الحديثة ذات علاقة وثيقة بموضوع الدراسة مباشرة وما يميّز دراسته عن الدراسات الأخرى)

عنوان الدراسة	اسم الباحث	الاهداف	المنهجية	مجتمع وعينة الدراسة	الادوات المستخدمة	النتائج والتوصيات	مدى الصلة بالدراسة
التحول الرقمي ودوره في تطوير الأداء الاستراتيجي للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية: جامعة سوهاج (نموذجاً) (عباس و رفلة لوس، ٢٠٢٤)	١-د. محمود السيد عباس. ٢-د. عفيفه فتحي لوس. (٢٠٢٤)	هدفت الدراسة الحالية إلى تطوير الأداء الاستراتيجي للقيادات الأكاديمية بجامعة سوهاج	المنهج الوصفي	وجهت لعينة الدراسة تمثلت في القيادات الأكاديمية بالجامعة (عمداء - وكلاء - رؤساء أقسام) بجامعة سوهاج.	وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة	وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يتم تدريب القيادات الأكاديمية على استخدام تقنيات ومهارات التحول الرقمي لتطوير الأداء الاستراتيجي بدرجة متوسطة، يتم استخدام التخطيط الاستراتيجي لتطوير الأداء الاستراتيجي للقيادات الأكاديمية بالجامعة بما يتناسب مع التحول الرقمي بدرجة متوسطة، تتوفر تقنيات التحول الرقمي اللازمة لتطوير الأداء الاستراتيجي للقيادات الأكاديمية بجامعة سوهاج بدرجة متوسطة.	التشابه بينها والدراسة الحالية في الوقوف على أثر التحول الرقمي ووضع الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الفائدة من التحول الرقمي في تطوير الجامعات الحكومية.
دور التكنولوجيا	د. أسماء بللعج.	وتهدف هذه	المنهج الوصفي التحليلي		الشرح الوصفي	١-أهمية تشكيل لجان مختصة	التشابه بينها والدراسة في

الرقمية والذكاء الاصطناعي في تحسين التعليم: استعراض التحديات والفرص المتاحة في عصر التحول الرقمي. (بللعج، ٢٠٢٤)	(٢٠٢٤) جامعة سوسة تونس -	الدراسة أيضًا مفهوم التعليم الإلكتروني ودوره في تحسين وتطوير العملية التعليمية. كم ا يعمل هذا البحث على تحليل تأثير الرقمنة على جودة التعليم وكيفية تحول البيئات التعليمية إلى مواقع تعليمية متقدمة، بحثنا على فهم دور المنصات الإلكترونية الافتراضية وكيفية تأثيرها على التعليم، بمحاولة استكشاف التحديات والفرص التي يقدمها التحول الرقمي.			التحليلي من المصادر والمراجع المختلفة	متكونة من أساتذة ومعلمين مختصين ذوي خبرة وإشراكهم في المناهج التعليمية ولا يقتصر التعليم على المعلم داخل المؤسسة التعليمية فقط. ٢- عقد مؤتمرات دولية ودورية لمناقشة أهم التطورات والاستحداث في مجال التعليم . ٢- استعمال خطط دراسية متطورة تتناسب مع المواصفات التعليمية العالمية في الدول المتقدمة . ٣-مراعات الفروق الفردية بين المتعلمين لجعل التعليم والتعل	الوقوف على أثر التحول التكنولوجي والذكاء الصناعي على المنظومة التعليمية.
تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري في وزارة التربية والتعليم بالمحافظات الجنوبية في ضوء التحول	١. الفاضل تيمان إدريس. ٢. إبراهيم عمر حسونة. (٢٣)	هدفت الدراسة لوضع تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري في وزارة التربية والتعليم	المنهج الوصفي التحليلي	مجتمع الدراسة من الموظفين في وزارة التربية والتعليم العالي الذين يعملون تحت مسمى (مدير دائرة، رئيس قسم،	تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وتضمنت سبعة مجالات	وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة التخطيط جاءت بدرجة متوسطة بوزن نسبي (٦٦,٥١%)، والتنظيم بدرجة	التشابه بينها والدراسة في الوقوف على أثر التحول الرقمي والآثار النتائج التي تم التوصل

الرقمي. (الفاضل ابراهيم ٢٠٢٣، و		بالمحافظات الجنوبية في ضوء التحول الرقمي.	رئيس موظف والبالغ (٣٩٠) وموظفة	شعبة، إداري) عدد موظفاً	وأبعاد (التخطيط، التنظيم، القيادة الإدارية، المشاركة في صنع القرار، الموارد البشرية، البنية التحتية والتوظيف التكنولوجي للمعلومات، المتابعة والتقويم) حيث تم توزيعها على كافة مفردات مجتمع الدراسة بطريقة المسح الشامل، وبلغ حجم الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل الاحصائي (٢٠٩) بنسبة (٥٣,٥٨%).	متوسطة بوزن نسبي (٦٧,٧١%)، والقيادة الإدارية بدرجة متوسطة بوزن نسبي (٦٤,٣٩%)، والمشاركة في صنع القرار بدرجة متوسطة بوزن نسبي (٦٤,٢١%)، والموارد البشرية بدرجة متوسطة بوزن نسبي (٦٩,١٣%)، والبنية التحتية والتوظيف التكنولوجي للمعلومات بدرجة متوسطة بوزن نسبي (٦٧,٣٣%) والمتابعة والتقويم بدرجة متوسطة بوزن نسبي (64.36%). وكما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (بين $\alpha \leq 0.05$) متوسطات تقديرات العينة حول القيادة التحويلية وتعزيز التمكين الإداري التي تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات	اليها عملية تطوير المؤسسة التعليمية.
---	--	--	--	----------------------------------	---	---	---

							الخدمة). أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ١-وأوصت الدراسة إلى ضرورة العمل على تضمين الخطة الاستراتيجية الخمسية لقطاع التعليم أهدافا واضحة تتعلق بتطوير الأداء الإداري في ضوء التحول الرقمي. ٢-زيادة التشبيك والتنسيق مع كافة المؤسسات الدولية والمحلية ذات العلاقة لتدعيم آلية التحول الرقمي ومتطلباته . ٣-ربط برامج التنمية المهنية بمعهد التدريب بالاحتياجات الفعلية للعاملين في مجال الإدارة الإلكترونية. ٤-ضرورة تبني قاعدة معلوماتية للبرامج والتطبيقات والأنشطة ذات العلاقة بالتطور الرقمي في الخدمات.
فاعلية وحدة مقترحة باستخدام STEAM في تنمية الإبداع الرقمي لدى طلاب كلية التربية بجامعة	د / خالد ناصر القحطاني (٢٠٢٢)	هدف البحث إلى دراسة فاعلية وحدة مقترحة باستخدام STEAM	إستخدم البحث المنهج الوصفي في تصميم الوحدة المقترحة والمنهج شبه التجريبي في تطبيق الوحدة	تمثلت عينة البحث في (٧٠) طلبا من طلاب كلية التربية المسجلين بمقرر التربية الميدانية بجامعة تبوك والذين تم	تمثلت أدوات البحث في مقياس DoCENT الذي يعتبر نموذجاً مرجعياً	توصل البحث إلى النتائج التالية: أن نسبة الإبداع الرقمي منخفضة وسط طلاب كلية التربية في القياس القبلي، كما أن	تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في قياس الاثر الاجباري للتحول الرقمي على

تبوك. (القحطاني ، ٢٠٢٢)	في تنمية الإبداع الرقمي لدى طلاب كلية التربية.	على طلاب الصف الثالث المتوسط وقياس فاعليتها على تنمية الإبداع الرقمي.	تقسيمهم إلى (٣٥) طالباً كمجموعة تجريبية تعمل على تدريس الوحدة المقترحة أثناء أدائهم للتربية الميدانية بالمرحلة المتوسطة، و(٣٥) طالباً كمجموعة ضابطة قامت بتدريس الوحدة بالطريقة التقليدية.	للاتحاد الأوروبي يصادق عليه لتطوير وتقييم كفاءات التدريس الإبداعي الرقمي، وقد تم استخدامه قبلياً وبعدياً على كل من المجموعتين التجريبية والضابطة.	التغير في مجالات الإبداع الرقمي المختلفة كان ملحوظاً في القياس البعدي للمجموعة التجريبية، كذلك توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية مما يدل على أن هنالك تغيير إيجابي قد حدث بعد استخدام الوحدة المقترحة، كما أن حجم الأثر الناجم عن التصور المقترح كان كبيراً، وبوصي البحث بضرورة تبني برامج تهدف إلى تنمية الإبداع الرقمي ومهاراته المختلفة، وأهمية تطوير المناهج لتتماشى مع التوجهات العالمية مثل تبني برامج STEAM وتكامل العلوم، كما يجب الاهتمام بتدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة والاهتمام بتطوير مهارات الإبداع الرقمي لكل من الطلاب والمعلمين.	طلاب الجامعة من خلال قياس تأثير هذا التحول من خلال تطبيق احد البرامج للتحول الرقمي وهي steam في أنظمة التحول الرقمي وأثره على الإبداع لدى طلاب الجامعة.	
"أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي" (حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس	إعداد الباحثان: الدكتور: طلق عوض الله السواط	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي	استخدم الباحث المنهج والوصفي التحليلي	تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز تم اختيار عينة	استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لدراسة	من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: يوجد أثر للتحول الرقمي في الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة	التشابة في الوقوف على أثر التحول الرقمي على كفاءة الاداء في الجامعات

بجامعة الملك عبد العزيز). (السواط وياسر، ٢٠٢٢)	ماجستير: ياسر سائر الحري	لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، وكذلك التعرف على متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، والتعرف على أثر المعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي بجامعة الملك عبد العزيز، والتعرف على المعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي.	عشوائية تقدر) ٥٩٩) عضواً	الملك عبد العزيز، يوجد إثر دال للتحول الرقمي في متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، تتوفر فرق عمل من الإداريين للتخطيط والتعلم الرقمي والإعلان عنه ، يوجد إثر دال للمعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي لأداء لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، يوجد إثر دال المعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي، يشجع التحول الرقمي على التعامل مع البرمجيات وأساليب الدعم الفني، العمل على إزالة المعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي، ومن أهم التوصيات التي توصل إليها الباحث: توافر متطلبات التحول الرقمي لتحقيق	السعودية ، كمثال مشابة للتحول الرقمي جامعة طيبة. في
---	--------------------------------	---	------------------------------	---	--

							كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز ، الالتزام بالمعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي، تشجيع التحول الرقمي على التعامل مع البرمجيات وأساليب الدعم الفني.
تحديات مواقف المعلمين والطلاب في التحول الرقمي: دراسة حالة للجامعات السعودية (الحبيشي والجهاني ، ٢٠٢١م)	هدف البحث إلى تنوير صناع القرار في السعودية للنظر في التحديات غير التقنية مع التخطيط لتحقيق تحرير خدمات التحول الرقمي، وكذلك التعرف على التحول الرقمي	اعتمد هذا البحث إلى طريقة اتخاذ القرارات متعددة المعايير ، تسمى عملية الشبكة التحليلية	تم تجنيد ما مجموعه ٢٥ مدرباً من مختلف المبتعثين في المملكة العربية السعودية لتقييم النموذج.	تم جمع تقييمات المدرسين والطلاب وتحديد أولويات تحدياتهم وفقاً لذلك	أظهرت النتائج أن أداء التعلم، ونقص الوصول إلى الموارد، والخوف من التغيير هي أهم العوامل التي تعيق الطلاب نحو التبني الناجح للتحول الرقمي من ناحية أخرى، فإن الخوف من التغيير يتبعه عدم الخبرة ومخاوف الخصوصية هي أهم العوامل التي تعيق المدرسين نحو التبني الناجح للتحول الرقمي.	التشابة في الوقوف على أثر التحول الرقمي على الجامعات السعودية.	
التحول الرقمي والتعلم عن بعد بالمملكة العربية السعودية خلال جائحة كورونا	هدفت هذه الدراسة الى التعرف على التحول ال رقمي بالمملكة	اعتمدت الدراسة على المنهجي الوصفي والتحليلي.			وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها ان التحول الرقمي والتعلم الإلكتروني صار مطلبا هاما	التشابة مع الدراسة الحالية في دعم التحول الرقمي والوقوف على المعوقات	

بالإشارة الي تجربة جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. (السواط وياسر ، ٢٠٢٢)	العربية السعودية ومدى جاهزيتها في القيام بعملية التعليم عن بعد ومواجهة جائحة كورونا والدور المستقبلي لهذا التحول واهميته في تحسين الأداء لدى الجامعات وتطويرها.				واساسيا وان الاهتمام بالبنية التكنولوجية والعمل على تحديثها أصبح من القضايا الهامة التي يجب على الجميع اخذها في الاعتبار خلال المرحلة القادمة. واوضحت الدراسة عدد من التوصيات الهامة لصناع القرار ومنها: تبني مشروعات التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة، التغلب على التحديات التي تواجه استخدام التعليم الإلكتروني كضعف مستوى شبكات الانترنت وضعف مستوى الطلاب في التعامل مع التقنيات الحديثة وغياب دافعيتهم واستجابتهم لهذا النوع من التعليم من خلال دعم الثقافة الرقمية في المجتمع.	والتحديات لتطوير الاداء الابداعي بالاضافة الى دراسة ذلك في ظل جائحة كورونا.	
الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة	رفيدة عدنان الأنصاري	هدفت الدراسة التعرف على الاتجاه نحو استخدام	واعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي والمنهج	تكونت عينة الدراسة من مائة وست وعشرين طالبة تمّ اختيارهن بطريقة	تحقيقاً لهدف الدراسة تمّ إعداد استبانة مكونة من	وقد تبين من أهم نتائج الدراسة أن اتجاه عينة الدراسة نحو استخدام المنصات	التشابة مع الدراسة الحالية في محل الدراسة وهي جامعة طيبة

جامعة طبية. (الأنصاري ، ٢٠١٨)	المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طبية؛ ومن ثم تحديد الفروق التي تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي في الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية؛ والتعرف على المنصات التعليمية المفضلة لدى عينة الدراسة.	الوصفي التحليلي.	العينة العشوائية القصدية.	أربع وعشرين فقرة موزعة على محوري المعززات الإيجابية والمعززات السلبية في الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية جرى التحقق من صدقها نثباتها. وقد طبقت خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٩ / ١٤٤٠ هـ وتم استخدام عددا من الاساليب الاحصائية للولصول إلى نتائج الدراسة منها التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وغيرها.	التعليمية الإلكترونية كان إيجاب حيث بلغ المتوسط العام (٢,٣٢)، بتقدير (كبير) ولم تكشف نتائج الدراسة عن أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي، وبالنسبة للمنصة التعليمية الأفضل من وجهة نظر عينة الدراسة فقد حازت منصة دروب على المرتبة الأولى بنسبة (٧٢,٢٢ %). تلتها منصة إدراك بنسبة (١٥,٠٨ %). وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات كان من بينها التأكيد على ضرورة نشر الوعي الثقافي بين الطلبة بأهمية التعلم من خلال تبني أساليب ووسائل التقنية المختلفة حيث غدت المنصات الإلكترونية ضرورة للاستمرار في التعلم واكتساب المعرفة كونها المستقبل الواعد للتعلم الإلكتروني، واختتمت الدراسة بعددٍ المقترحات المرتبطة بمجالها.	وايضا في دعم التحول الرقمي من خلال دراسة استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية في جامعة طبية والتقييم بين المنصات القائمة لتحديد الاثر الايجابي الناتج عن استخدام هذه المنصات كجزء من عمليات التحول الرقمي في جامعة طبية.
--	---	---------------------	------------------------------	--	--	---

دور التخصص والرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس بجامعة طبية في استخدامه لشبكات التواصل الاجتماعي بمجال التدريس والإرشاد الأكاديمي . (السيد ٢٠١٦،	محمود علي احمد السيد	هدفت الدراسة إلى التعرف علي دور التخصص والرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس بجامعة طبية في استخدامه لشبكات التواصل الاجتماعي بمجال التدريس والإرشاد الأكاديمي.	استخدمت الدراسة المنهج السببي المقارن، والمنهج الوصفي التحليلي.	تمثلت عينة الدراسة من ١٥ عضو من أعضاء هيئة تدريس بجامعة طبية بالمملكة العربية السعودية.	تكونت أدوات الدراسة من استمارة المقابلة لجمع المعلومات من أعضاء هيئة التدريس.	وأشارت الدراسة إلى ابرز النتائج التي توصلت اليها ومنها، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستخدام أعضاء هيئة التدريس لشبكات التواصل الاجتماعي في مجال التدريس والإرشاد الأكاديمي بجامعة طبية، وتعزي إلى متغير التخصص، ويرجع ذلك إلي أن استخدام أعضاء هيئة التدريس يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي في مجال التدريس والإرشاد الأكاديمي باختلاف تخصصاتهم " كلية التربية، الآداب، العلوم، التأهيل الطبي، الطب، الحاسبات"، وأنه لا توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس في هذه الكلية، وأن متغير التخصص غير دال لدي الأعضاء، أي أن جميع الأعضاء في الكلية النظرية والكلية العملية التطبيقية يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي لما لها من فوائد وقيمة لدي جميع التخصصات،
--	-------------------------	---	---	---	---	---

سواء أكان هذا الاستخدام في مجال التدريس أو في مجال الإرشاد الأكاديمي. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل استخدام الفيس بوك وتويتر في عمليات الإرشاد الأكاديمي والتدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة طيبة لرفع مستوى الرضا عن عمليات الإرشاد الأكاديمي والتدريس.							
---	--	--	--	--	--	--	--

١/٧/١ التعليق على الدراسات السابقة:

هدفت الدراسات السابقة إلى استقصاء مدى إمكانية التحول الرقمي في التعليم من مدارس وجامعات حكومية في أكثر من دولة منها المملكة العربية السعودية ودولة تونس ومصر، بالإضافة إلى رصد واقع التحول الرقمي في ظل الأزمات العالمية والكوارث ، ودور التحول الرقمي في تحسين كفاءة اتخاذ القرارات الاستثمارية للمشروعات الصغيرة ، وخلصت الدراسات لعدة نتائج وتوصيات؛ أهمها الإسراع في التغلب على المعوقات التي تحول دون التحول الرقمي ، ومدى الجهد الكبير الذي تبذله تلك المؤسسات في نشر ثقافة التحول بين المستفيدين لزيادة الاستخدام.

وجاءت الفجوة البحثية في عدم وجود دراسات إلى حد علم الباحث تشمل توجهات المؤسسات بشكل تطبيقي واقعي نحو رقمته تقديم الخدمات وقياس معيار هذه التحول ، والضغط التي واجهتها هذه الدول والمؤسسات خلال هذه التحول الرقمي ، وقياس سرعة التحول في تقديم خدماتها بشكل دقيق وسريع في وقت قياسي وأثر ذلك على رفع كفاءة هيئة التدريس للوصول إلى الأداء الابداعي في ظل المنظومة الأكاديمية بالجامعة.

وجاءت الاضافة العلمية التي تقدمها الدراسة الحالية من خلال تناولها دراسة دور التحول الرقمي ومتطلباته و تقييم أثر هذا التحول في المؤسسات التعليمية في ضوء تحقيق التنمية المستدامة وتطوير الاداء الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة وذلك في اطار رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ .

٢/٧/١ الفجوة العلمية :

رغم التقدم في البحث حول التحول الرقمي، فإن العلاقة بين توفر واستخدام التكنولوجيا الحديثة والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس لا تزال غير واضحة بشكل كافٍ. كما نتائج دراسة (الحبيشي والجهني، ٢٠٢١) بأن أداء التعلم، ونقص الوصول إلى الموارد، والخوف من التغيير هي أهم العوامل التي تعيق الطلاب نحو التبني الناجح للتحول الرقمي، ومن ناحية أخرى، فإن الخوف من التغيير يتبعه عدم الخبرة ومخاوف الخصوصية هي أهم العوامل التي تعيق المديرين نحو التبني الناجح للتحول الرقمي. العديد من الدراسات تركز على كيفية تأثير التكنولوجيا على الكفاءة وجودة التعليم، لكن قليل منها يبحث في كيفية تأثيرها على الإبداع الفكري والابتكار الأكاديمي. تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة بالتحقيق في كيفية تأثير التكنولوجيا والبنية التحتية على الأداء الإبداعي، وتقديم نظرة معمقة عن الآليات التي تتيح هذا التأثير.

من خلال تحليل هذه المتغيرات وفهم العلاقات بينها، يمكن لهذه الدراسة أن توفر إضافات قيمة للأدبيات العلمية وتساهم في تحسين استراتيجيات التدريس والبحث في مؤسسات التعليم العالي.



شكل رقم (٢) : الفجوة البحثية

المصدر : من إعداد الباحث

٨/١ هيكل ومتغيرات الدراسة :

يصوغ الباحث العلاقة بين المتغيرات البحثية كما يلي :

-المتغير المستقل للدراسة: التحول الرقمي – ويشمل البنية التحتية والتكنولوجية بجامعة طيبة ، وهو المتغير المؤثر الذي يؤدي تغير قيمته الى حدوث تغيير في الاداء الابداعي ، وذلك من خلال النجاح في تنفيذ عملية التحول الرقمي.

-المتغير الوسيط (الذي يتدخل لتوضيح العلاقة بين المستقل والتابع):التطوير المهني-

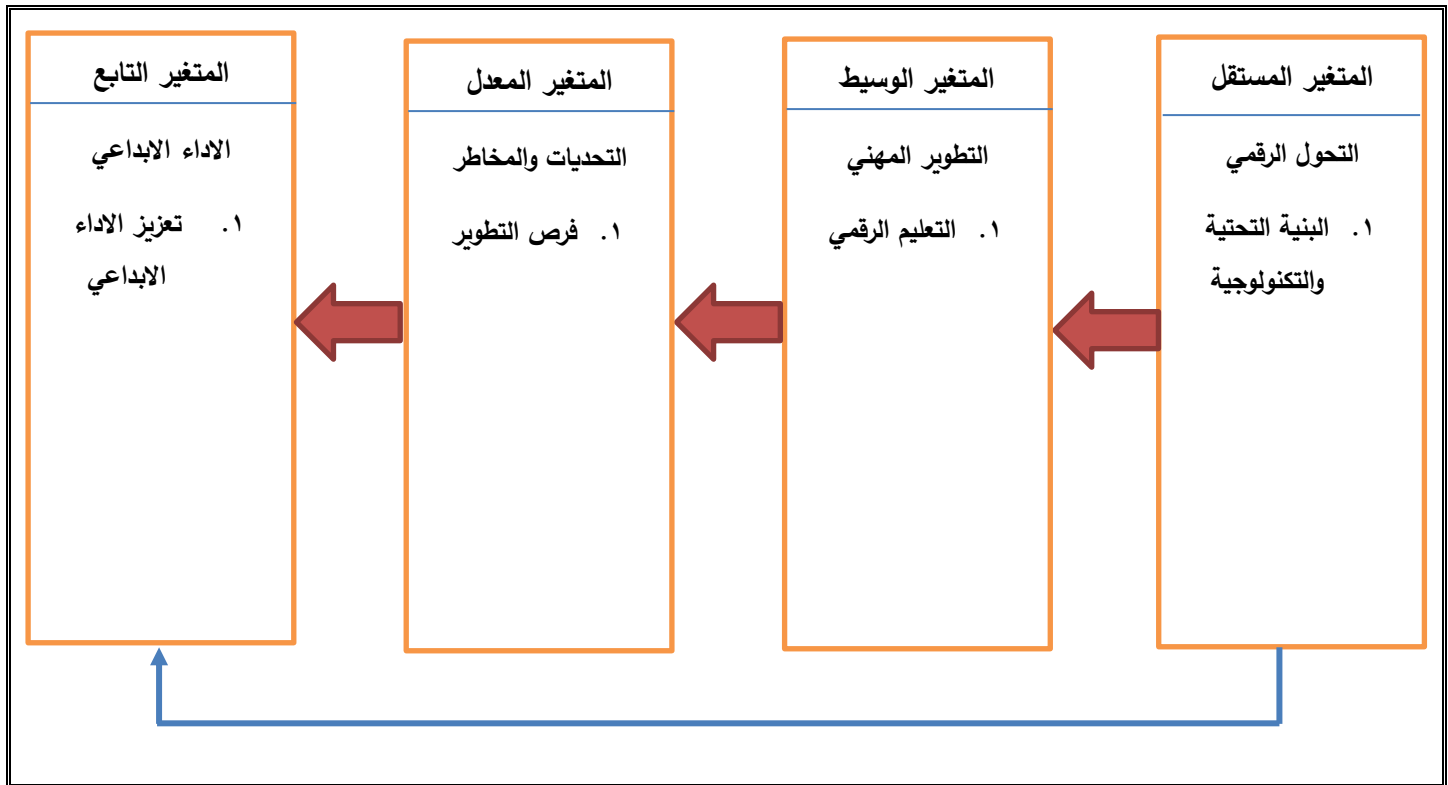
يبدو أن التطوير المهني قد يعمل كمتغير وسيط، حيث يربط بين التحول الرقمي والتعزيز في الأداء الإبداعي ، من خلال التعليم الإلكتروني خلال عملية التحول الرقمي ، وهو متغير يتأثر بعملية التحول الرقمي وأحد الاسباب لحدوث المتغير التابع وهو الاداء الإبداعي.

-المتغير المعدل (الذي يضبط العلاقة بين المتغير المستقل والتابع):التحديات والمخاطر-

التحديات والمخاطر قد تكون متغيرًا معدلًا يؤثر على قوة أو اتجاه العلاقة بين التحول الرقمي والبنية التحتية مع الأداء الإبداعي، وذلك من خلال دراسة فرص التطوير والوقوف على المعوقات والتحديات وعلاجها للوصول بالتحول الرقمي الى المتغير التابه وهو الاداء الإبداعي.

-المتغير التابع للدراسة : الاداء الإبداعي -تحسين الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة-ويشمل توضيح أثر ذلك من خلال مرونة تطبيقه عملية التحول الرقمي والاستفادة من الفرص وتعزيز الاداء لدى هيئة التدريس ومواجهة التحديات والمخاطر وتيسيرها.

وفيما يلي نموذج من تصميم وإعداد الباحث توضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط والمتغير المعدل والمتغير التابع.



شكل رقم (٣)
هيكل متغيرات الدراسة
من اعداد الباحث

٩/١ حدود الدراسة :

• الحدود الجغرافية :

جامعة طيبة بالمدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود الموضوعية :

تحليل دور التحول الرقمي في الأداء الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة إحدى مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية .

• الحدود الزمنية :

حدود الدراسة الزمنية في الفترة لعام ١٤٤٥ هـ / ٢٠٢٤ م.

• الحدود البشرية :

العينة العشوائية المختارة من خلال الاستبانة لطلبة الجامعة لقياس جودة الخدمات المقدمة لهم كنتاج للتحول الرقمي بالجامعة.

وعينة عشوائية من خلال الاستبانة لأعضاء هيئة التدريس لقياس التحديات ومدى تأثير ذلك في تحسين جودة الخدمات المقدمة.

١٠/١ مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة:

مجتمع البحث يشمل أعضاء هيئة التدريس، الإداريين، في جامعة طيبة بمنطقة المدينة المنورة، بهدف تقييم درجة ومؤشرات التحول الرقمي على مستوى الجامعة كدليل على مدى التحول الرقمي في الهيئات التعليمية بالمملكة.

- عينة الدراسة:

عينة البحث تشتمل على مجموعة عشوائية مختارة من أعضاء هيئة التدريس، الإداريين، والطلاب في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، والتي سيتم اختيارها من خلال استخدام أداة البحث لتقييم درجة ومعايير التحول الرقمي.

١١/١ الأساليب الإحصائية ووسائل جمع بيانات الدراسة:

يتم جمع بيانات الدراسة التطبيقية من خلال أداة الاستبانة التي تطرح، تساؤلات توضح تقييم أثر التحول الرقمي في التعليم العالي الحكومي والخاص .
خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

أولاً: تصميم أداة الدراسة، وهي استبيان يهدف إلى تقييم درجة التحول الرقمي في الجامعات، ومدى تأثير هذا التحول على تحسين جودة الخدمات المقدمة. الاستبيان يشمل أسئلة تتناول الاستراتيجيات والخطط المتبعة لتعزيز الكفاءة في الأداء من خلال التحول الرقمي.

ثانياً: تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان لتقييم مستوى التحول الرقمي في الجامعات ضمن قطاع التعليم العالي بالمدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية. يتم ذلك بناءً على المعلومات المحصلة من عينة عشوائية من المشاركين.

ثالثاً: تطبيق المنهج الوصفي المسحي والتحليلي لتفسير نتائج الاستبيان، بهدف استخلاص الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة حول التحول الرقمي في الجامعات.

قام الباحث بإخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام الحاسب الآلي من خلال بعض الأساليب الإحصائية التي توفرها مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Version V 25) وهي :

١/١١/١ الأساليب الإحصائية الوصفية: Methods Descriptive

- معامل الاتساق الداخلي

- معامل الثبات

- المتوسط الحسابي

٢/١١/١ الأساليب الإحصائية الاستدلالية :

- الانحراف المعياري

- تحليل التباين الأحادي

- تحليل التباين الثنائي

- معامل ارتباط بيرسون

- اختبار بارتل

- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد

- تحليل الانحدار المتعدد المدرج

- توكي للمقارنات المتعددة

١٢/١ الكلمات الدالة:

التحول الرقمي

التنمية المستدامة

التعليم العالي

الأداء الإبداعي

الفصل الثاني

مفاهيم متغيرات ومحاور الدراسة

❖ المقدمة.

❖ ١/٢ التحول الرقمي.

❖ ٢/٢ التطوير المهني.

❖ ٣/٢ التحديات والمخاطر.

❖ ٤/٢ الاداء الابداعي.

يشهد التعليم العالي في أنحاء العالم حركة نشطة وبخاصة في مجال الجودة والإعتماد الأكاديمي، إذ تسعى الجامعات لتحسين أدائها الإداري والأكاديمي، لتحقيق المخرجات التي ينتظرها المجتمع منها؛ بما يسهم في رفاهية المجتمع وتقدمه، ولا شك أن مؤسسات التعليم العالي في العالم الإسلامي جزء من هذا الحراك النشط، ويلحظ المراقب للساحة الأكاديمية مدى التقدم الذي وصلته الكثير من جامعات العالم الإسلامي من خلال تقدمها على سلم التصنيفات العالمية للجامعات، وتحقيق بعضها مراكز جيدة في هذه التصنيفات مقارنة بما سبق.

ويعيش العالم الآن اقبال ثورة صناعية جديدة تعتمد على أحدث التقنيات التكنولوجية التي لا شك أنها تسهل حياة الإنسان، وتساعد في قضاء حوائج البشر بشكل أيسر، وذلك في شتى مجالات الحياة المتباعدة، ولقد بات التحول الرقمي واحداً من أهم الاستراتيجيات، بل والأهداف التي تعمل الدول من أجل بلوغها وتحقيقها في كافة أمورها، ولم لا؟ وقد أصبح ضرورة لا غنى عنها لإنجاز الخدمات والأعمال التي كانت تتطلب ساعات من العمل البشري في دقائق معدودة، بل في ثواني باستخدام الحاسوب، لذلك فقد أصبح عاملاً فارقاً في تحقيق جودة الأعمال الحكومية في بلد ما، والرقى بمستوى الأداء الأكاديمي والجامعي والحكومي وكافة المجالات، وتيسير خدمات المواطنين.

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبح التحول الرقمي ضرورة ملحة للمؤسسات التعليمية. يُعرّف التحول الرقمي بأنه عملية استخدام التقنيات الرقمية لتغيير وتطوير العمليات التعليمية والإدارية، بهدف تحسين الكفاءة وتقديم خدمات أفضل للمستفيدين. تسعى جامعة طيبة إلى تحقيق هذا التحول من خلال تنفيذ مشاريع ومبادرات تقنية متكاملة.

وتُعد جامعة طيبة في المملكة العربية السعودية من المؤسسات التعليمية الرائدة التي تبنت استراتيجية التحول الرقمي بهدف تحسين جودة التعليم وتعزيز الكفاءة التشغيلية. يهدف هذا البحث إلى استعراض جهود الجامعة في التحول الرقمي، مع التركيز على آلياته والبنية التحتية الداعمة له.

وإن من أعظم فوائد التحول الرقمي حفظ الجهد والوقت وكذلك الأموال على الحكومات والمستخدمين، مما يؤدي إلى ترشيد النفقة العامة للدولة، فلقد بات الأمر الذي كان يستغرق أياماً من العمل؛ ينجز في دقائق، بل وبتكلفة أقل بكثير من ذي قبل، الأمر الذي ساعد العاملين بالدولة على رفع كفاءة وجودة الخدمات، حتى انعكس ذلك على رفع الإنتاجية العامة للدولة، وتحقيق إيرادات أعلى للنتائج القومي، وبناء مكانة تجارية كبيرة تنافس سوق العمل الدولي، وتستقطب المستثمرين، وأصحاب الأعمال الكبرى، والشركات العالمية إلى المملكة.

وحسب هيئة الحكومة الرقمية فإن مفهوم التحول الرقمي يدور حول: تغيير نماذج الأشغال والأعمال الورقية وتحسينها استراتيجياً، لتصبح نماذج رقمية قائمة على البيانات وشبكات الاتصال وتقنيات الحاسوب والتكنولوجيا الحديثة.

١/٢ التحول الرقمي:

يُعد التحول الرقمي عاملاً رئيسياً في تطوير الأداء الأكاديمي والإبداعي في المؤسسات التعليمية، خاصة في الجامعات التي تعتمد على التعليم التقليدي أو شبه التقليدي. إن التحول الرقمي لا يشمل فقط استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية بل أيضاً تطوير الأفراد من خلال البرامج التدريبية التي تسهم في تطوير مهاراتهم الأكاديمية والإبداعية. في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التحول الرقمي والتطوير المهني والأداء الإبداعي في الجامعات، مع التركيز على جامعة طيبة، وربط ذلك بالتحديات والمخاطر التي تواجه الجامعة، بالإضافة إلى مقترحات لتجاوز هذه العقبات، ويشمل البنية التحتية والتكنولوجيا بجامعة طيبة والذي يمثل عملية التحول الرقمي كفض مستقل للدراسة الحالية.

١/١/٢ التحول الرقمي في الجامعات: مفهوم ومكونات:

١/١/٢/٢ تعريف التحول الرقمي:

التحول الرقمي في الجامعات يُشير إلى استخدام التقنيات الرقمية مثل الذكاء الاصطناعي، التعلم الآلي، الحوسبة السحابية، وتحليل البيانات الضخمة لتحسين العملية التعليمية، وتقديم خدمات أكاديمية وإدارية أكثر تطوراً وكفاءة (Ghavifekr & Rosdy, 2021).

التحول الرقمي في الجامعات يشمل تطبيق التكنولوجيا الحديثة لتحسين عمليات التعليم، البحث العلمي، والإدارة الأكاديمية. ويهدف إلى تيسير الوصول إلى المعرفة، تحسين الأداء الأكاديمي، وتعزيز القدرة على الإبداع والابتكار لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. ويشمل التحول الرقمي تطبيق أنظمة التعليم الإلكتروني، واستخدام الذكاء الاصطناعي، وتطوير المنصات التفاعلية للتعلم عن بعد، مما يساهم في تغيير طريقة تقديم المحتوى الأكاديمي وتعزيز التفاعل بين الطلاب والمعلمين (Ghavifekr & Rosdy, 2021).

٢/١/٢/٢ مفهوم التحول الرقمي ودوره في التعليم العالي:

التحول الرقمي هو دمج التقنيات الرقمية في جميع جوانب العمل داخل المؤسسات بهدف تحسين الكفاءة، وتقديم خدمات أكثر تطوراً، وتعزيز التفاعل بين الأفراد. في التعليم العالي، يشمل التحول الرقمي استخدام التقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، والتعلم الإلكتروني، والمنصات التعليمية التفاعلية، مما يساهم في تطوير أساليب التعليم وزيادة الإنتاجية الأكاديمية (Kumar & Sharma, 2022).

٣/١/٢/٢ جامعة طيبة والتحول الرقمي: مبادرات وتحديات:

جامعة طيبة، كأحد الجامعات الرائدة في المملكة العربية السعودية، تبنت العديد من المبادرات الرقمية التي تهدف إلى تحسين العملية التعليمية وتعزيز الأداء الأكاديمي والإبداعي. من أبرز هذه المبادرات إطلاق منصات التعليم الإلكتروني، واستخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل الأداء الأكاديمي، وتقديم برامج تدريبية متطورة لأعضاء هيئة التدريس. على الرغم من هذه المبادرات، تواجه الجامعة العديد من التحديات في تطبيق التحول الرقمي بشكل كامل، مثل ضعف البنية التحتية التكنولوجية، والمقاومة من بعض أعضاء هيئة التدريس تجاه التغيير، والافتقار إلى التدريب الكافي على استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة (Alzahrani & Alghamdi, 2023).

البنية التحتية والتحول الرقمي في جامعة طيبة

٤/١/٢/٢ مكونات التحول الرقمي في الجامعات:

يتألف التحول الرقمي في الجامعات من عدة عناصر تشمل:

البنية التحتية التكنولوجية: توفير أجهزة متطورة، إنترنت عالي السرعة، أنظمة أمان إلكترونية. الأنظمة التعليمية الرقمية: مثل أنظمة إدارة التعلم (LMS) مثل Moodle و Blackboard. التطوير المهني الرقمي: دورات تدريبية وورش عمل رقمية تعزز مهارات التدريس والبحث العلمي. الابتكار والإبداع الأكاديمي: تطبيقات الواقع المعزز، المختبرات الافتراضية، وأدوات التحليل الذكي للبيانات الأكاديمية (Ilo & Olowu, 2020).

٢/١/٢ تعريف ومفهوم البنية التحتية وأهميتها وعناصرها:

يتكون مصطلح البنية التحتية من كلمتين:

البنية: مشتقة من الفعل "بَنَى"، وتعني الهيكل أو التركيب الأساسي الذي يقوم عليه الشيء. يقال "بَنَى البيت" أي شيده وأرسل أساساته.

البنية التحتية: مأخوذة من كلمة "تحت"، وهي تشير إلى الجزء السفلي أو الأساس الذي يستند إليه شيء آخر. وعليه، فإن "البنية التحتية" لغوياً تعني الأسس التي يقوم عليها بناء أو نظام معين، سواء كان مادياً مثل الطرق والجسور، أو معنوياً مثل النظم الاقتصادية والإدارية (ابن فارس، "معجم مقاييس اللغة"، ١٩٩١).

١/٢/١/٢ التعريف اللفظي والاصطلاحي للبنية التحتية:

يُستخدم مصطلح "البنية التحتية" كمقابل عربي للمصطلح الأجنبي Infrastructure ، والذي يعني "الهيكل الأساسي" أو "القاعدة الداعمة". يُشير هذا المصطلح إلى المكونات الأساسية التي تشكل قاعدة أي نظام أو مجتمع، مثل الطرق، شبكات الاتصالات، وإمدادات الطاقة والمياه. في الاصطلاح الحديث، يُستخدم مفهوم البنية التحتية في مجالات متعددة، مثل الهندسة، الاقتصاد، والتكنولوجيا، للدلالة على الشبكات والأنظمة الداعمة للأنشطة المختلفة (المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤).

البنية التحتية هي مصطلح يتكون من كلمتين: "البنية" وتعني الهيكل أو الأساس الذي تقوم عليه الأشياء، و"التيهية" تشير إلى ما يكون في الأسفل، أي الأساسيات التي تقوم عليها البنى الأخرى. في اللغة العربية، تعني البنية التحتية مجموعة من العناصر الأساسية التي تشكل الأساس اللازم لنمو وتطور أي نظام، سواء كان اقتصاديًا، اجتماعيًا، أو تقنيًا (ابن منظور، ١٩٨٤).

٢/٢/١/٢ مفهوم البنية التحتية في عملية التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية:

في سياق التحول الرقمي، تشير البنية التحتية الرقمية إلى جميع المكونات التقنية، مثل مراكز البيانات، الشبكات، أنظمة الاتصالات، والأجهزة الذكية، التي تتيح تقديم الخدمات الرقمية بكفاءة. تعد البنية التحتية الرقمية في المملكة العربية السعودية حجر الأساس لرؤية ٢٠٣٠، حيث تهدف الحكومة إلى تعزيز التحول الرقمي من خلال تطوير شبكات الاتصالات، تعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي، وتحسين الأمن السيبراني (وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات، ٢٠٢٣).

٣/٢/١/٢ مفهوم البنية التحتية في سياق التحول الرقمي:

البنية التحتية الرقمية تعني الأسس التقنية والأنظمة التي تدعم العمليات الرقمية، بما في ذلك مراكز البيانات، الشبكات، أنظمة الاتصالات، وأدوات الحوسبة السحابية. تعتبر هذه البنية أساسية لتقديم الخدمات الرقمية وتحقيق التكامل بين التقنيات الحديثة في المؤسسات التعليمية مثل الجامعات (الراجحي وآخرون، ٢٠٢١).

٤/٢/١/٢ أهمية البنية التحتية الرقمية في جامعة طيبة:

تعد جامعة طيبة من المؤسسات الأكاديمية الرائدة في المملكة العربية السعودية التي تسعى إلى تحقيق التحول الرقمي وفق رؤية ٢٠٣٠، والتي تركز على تحسين جودة التعليم من خلال تبني التقنيات الحديثة. تعتمد الجامعة على البنية التحتية الرقمية لضمان تقديم خدمات تعليمية متكاملة، مثل أنظمة التعلم الإلكتروني، الحوسبة السحابية، وأمن المعلومات (وزارة التعليم السعودية، ٢٠٢٣).

٥/٢/١/٢ عناصر البنية التحتية الرقمية في جامعة طيبة:

تشمل البنية التحتية الرقمية في جامعة طيبة ما يلي:
الشبكات والاتصالات: توفر الجامعة شبكة إنترنت عالية السرعة، وتدعم بروتوكولات الاتصال الحديثة لضمان الوصول الفعال إلى الموارد التعليمية والخدمات الإلكترونية (جامعة طيبة، ٢٠٢٢).
مراكز البيانات والحوسبة السحابية: تعتمد الجامعة على مراكز بيانات متقدمة وأنظمة سحابية مرنة، مما يتيح تخزين البيانات وتأمينها بطريقة موثوقة (الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي "سدايا"، ٢٠٢٣).

الأنظمة الذكية وأمن المعلومات: تطبق الجامعة أنظمة إدارة التعلم (LMS) الحديثة، إضافة إلى حلول الأمن السيبراني لحماية بيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس (جامعة طيبة، ٢٠٢٣).

تحديات تطوير البنية التحتية الرقمية في جامعة طيبة
وعلى الرغم من التطورات الكبيرة، لا تزال هناك بعض التحديات التي تواجه الجامعة في تطوير بنيتها التحتية الرقمية، وسوف يقوم الباحث بذكرها خلال الدراسة .

الخلاصة ، ونستخلص من التعريفات التي ذكرها الباحث بأن نجاح التحول الرقمي في جامعة طيبة يعتمد بشكل كبير على تطوير البنية التحتية الرقمية واستدامتها، من خلال تعزيز الاستثمارات في التقنيات الحديثة، وتحسين كفاءة الشبكات، وزيادة الوعي بأمن المعلومات. يوصى بأن تستمر الجامعة في تحسين الأنظمة الرقمية، ودعم الابتكار، وتوفير بيئة تعليمية متطورة تحقق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

٢/٢ التطوير المهني:

في ظل التحولات المتسارعة في العصر الرقمي، أصبح التطوير المهني ضرورة ملحة للعاملين في جميع القطاعات، وخاصة في التعليم العالي. يتطلب هذا التطوير تبني تقنيات حديثة وأساليب متجددة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي. يهدف هذا البحث إلى استعراض تعريفات التطوير المهني، وعلاقته بالتحول الرقمي، مع التركيز على تطبيقاته في الجامعات، وبالأخص جامعة طيبة.

والتطوير المهني كمتغير وسيط يلعب دوراً هاماً في الدراسة في ربط التحول الرقمي وتعزيز الأداء الإبداعي على المستوى الأكاديمي لجامعة طيبة، ويُعتبر التطوير المهني عملية مستمرة تهدف إلى تعزيز مهارات ومعارف الأفراد في مجالات تخصصهم، مما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي وزيادة كفاءتهم. يتضمن هذا التطوير مجموعة من الأنشطة مثل التدريب، وورش العمل، والدورات التعليمية، التي تهدف إلى تحديث المعلومات والمهارات بما يتماشى مع التطورات الحديثة في المجال المهني. يُعرّف التطوير المهني أيضاً بأنه الجهود المنظمة التي تبذلها المؤسسات لرفع كفاءة موظفيها، بما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات المقدمة.

مع التقدم التكنولوجي السريع، أصبح التحول الرقمي ضرورة حتمية للمؤسسات الراغبة في البقاء والتنافس في السوق. يُعرّف التحول الرقمي بأنه عملية دمج التقنيات الرقمية في جميع جوانب العمل، مما يؤدي إلى تغييرات جذرية في كيفية تشغيل المؤسسات وتقديم القيمة للعملاء. يشمل ذلك استخدام التقنيات الحديثة مثل الحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، بهدف تحسين الكفاءة وتعزيز الابتكار. تُشير الدراسات إلى أن التحول الرقمي يساهم في تحسين الإنتاجية وتقديم خدمات ذات جودة أعلى للعملاء.

تتجلى العلاقة بين التطوير المهني والتحول الرقمي في أن نجاح التحول الرقمي يعتمد بشكل كبير على جاهزية وكفاءة الموارد البشرية. فالموظفون المدربون والمؤهلون تقنياً هم القادرون على تنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي بفعالية. من هنا، يصبح التطوير المهني أداة أساسية لتمكين الموظفين من اكتساب المهارات الرقمية اللازمة، مثل التعامل مع الأنظمة الرقمية، وتحليل البيانات، واستخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة. بدون هذا التطوير، قد تواجه المؤسسات مقاومة داخلية للتغيير أو نقصاً في الكفاءات المطلوبة لتحقيق التحول الرقمي بنجاح.

١/٢/٢ تعريف التطوير المهني:

١/١/٢/٢ التعريف اللغوي:

يعرف التطوير المهني في اللغة العربية بأنه مصدر مشتق من الفعل "طَوَّرَ"، أي جعله أكثر تقدماً وتحسيناً. وهو يشير إلى التحسين المستمر للمهارات والمعارف التي يمتلكها الفرد لمواكبة التغيرات في مجال عمله (ابن منظور، ٢٠٢٠).

٢/١/٢/٢ التعريف الاصطلاحي:

التطوير المهني هو عملية مستمرة تهدف إلى تحسين كفاءة العاملين وتعزيز مهاراتهم ومعارفهم بما يتلاءم مع المستجدات التقنية والإدارية في مجالاتهم (الشافعي، ٢٠١٩). يشتمل التطوير المهني على التدريب

المستمر، التعلم الذاتي، وحضور المؤتمرات وورش العمل التي تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي (السيد، ٢٠٢١).

٢/٢/٢ التطوير المهني في سياق التحول الرقمي:

التحول الرقمي هو عملية إدماج التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب المؤسسة، مما يؤدي إلى تغييرات جوهرية في طريقة عملها وكيفية تقديم الخدمات (كريم، ٢٠٢٢). في هذا السياق، يتطلب التطوير المهني تبني أدوات وتقنيات رقمية لتسهيل عملية التعلم المستمر، مثل أنظمة التعلم الإلكتروني، والتدريب القائم على الذكاء الاصطناعي، والتعلم التفاعلي عن بعد (عبد الرحمن، ٢٠٢٣).

٣/٢/٢ علاقة التطوير المهني بالتحول الرقمي في الجامعات:

في سياق الجامعات، يُعتبر التحول الرقمي وسيلة لتعزيز جودة التعليم والبحث العلمي. يتطلب هذا التحول تطويرًا مهنيًا لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين، لتمكينهم من استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية والإدارية. على سبيل المثال، يمكن أن يشمل التطوير المهني تدريب الأكاديميين على استخدام منصات التعلم الإلكتروني، وأدوات التقييم الرقمية، وتقنيات الواقع الافتراضي والمعزز في التدريس. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب التحول الرقمي في الجامعات تطوير البنية التحتية التقنية، مثل شبكات الإنترنت عالية السرعة، والمختبرات الرقمية، وأنظمة إدارة التعلم، لضمان تقديم تجربة تعليمية متكاملة ومتطورة، مما يؤدي إلى تحسين وتعزيز الاداء الأكاديمي في الجامعة في عدة نقاط نذكر منها ما يلي :

• تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس:

يعد التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس عنصرًا أساسيًا في نجاح التحول الرقمي في الجامعات. من خلال التدريب على استخدام أنظمة إدارة التعلم مثل "بلاك بورد" و "مودل"، يتمكن المحاضرون من تقديم محتوى تعليمي أكثر تفاعلية وكفاءة (البحثي، ٢٠٢١).

• تعزيز مهارات الطلاب الرقمية:

يساعد التطوير المهني في إعداد الطلاب لسوق العمل الرقمي عبر تزويدهم بمهارات مثل البرمجة، تحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي، مما يعزز جاهزيتهم لمتطلبات الاقتصاد الرقمي (المهدي، ٢٠٢٠).

• تحسين الكفاءة الإدارية:

يسهم التحول الرقمي في تطوير المهارات الإدارية من خلال أتمتة العمليات، وتقليل الإجراءات الورقية، مما يؤدي إلى رفع كفاءة العمل الإداري في الجامعات (الناصر، ٢٠٢٢).

٤/٢/٢ تطبيقات التطوير المهني والتحول الرقمي في جامعة طيبة:

وتُعد جامعة طيبة في المملكة العربية السعودية نموذجًا رائدًا في تبني استراتيجيات التحول الرقمي. أنشأت الجامعة مركز التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي بهدف تعزيز الأداء الحكومي وتبادل البيانات بفعالية، وذلك

تماشيًا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. يعمل هذا المركز على تنفيذ مشاريع تقنية متكاملة تهدف إلى تحويل الجامعة إلى بيئة تعليمية ذكية، من خلال تطوير البنية التحتية الرقمية وتقديم خدمات تعليمية وإدارية متقدمة. كما أطلقت الجامعة برامج تدريبية لقياداتها الإدارية بعنوان "التحول الرقمي والبنية المؤسسية"، بهدف تعزيز قدرات الكوادر البشرية في مجالات التحول الرقمي.

بالإضافة إلى ذلك، وقّعت جامعة طيبة مذكرة تفاهم مع شركة "علم" لتعزيز التحول الرقمي، من خلال هندسة الإجراءات وتحسين العمليات الأكاديمية والإدارية. تسعى هذه الشراكة إلى تطوير أنظمة القبول والتسجيل، وتطبيق نظام "راسل" كنافذة للتحول الرقمي، بهدف تحسين نظم المعلومات وتقنياتها، وتحقيق الجودة الشاملة في العمليات الإدارية. تُظهر هذه الجهود التزام الجامعة بتطوير البيئة التعليمية والإدارية، من خلال تبني أحدث التقنيات وتعزيز البنية التحتية الرقمية، مما يساهم في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتعزيز مكانة الجامعة كمؤسسة تعليمية رائدة في المنطقة.

• برنامج التدريب الرقمي لأعضاء هيئة التدريس:

أطلقت جامعة طيبة مبادرة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس، مثل الفصول الافتراضية، والوسائط المتعددة، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم (جامعة طيبة، ٢٠٢٣).

• تطوير منصة تعليمية رقمية:

أنشأت الجامعة منصة تعليمية رقمية توفر للطلاب والمُدرّسين أدوات تفاعلية لتسهيل العملية التعليمية وتعزيز التواصل الأكاديمي (جامعة طيبة، ٢٠٢٣).

• الشراكة مع شركات تقنية:

وقعت جامعة طيبة اتفاقيات مع شركات تقنية رائدة لتوفير التدريب العملي على التقنيات الحديثة، مثل الحوسبة السحابية وإنترنت الأشياء (جامعة طيبة، ٢٠٢٣).

ونستخلص بما قدمه الباحث عن التطوير المهني بأن التطوير المهني يعد عنصرًا أساسيًا في تحقيق التحول الرقمي، خاصة في قطاع التعليم العالي. من خلال تعزيز المهارات الرقمية وتبني التقنيات الحديثة، يمكن للجامعات تحقيق تحول رقمي ناجح يساهم في تحسين جودة التعليم ورفع كفاءة الخدمات الأكاديمية والإدارية. يعد نموذج جامعة طيبة مثالًا رائدًا على كيفية دمج التطوير المهني في استراتيجيات التحول الرقمي.

٣/٢ التحديات والمخاطر:

التحديات والمخاطر كمتغير معدل دوره الاساسي هو ضبط العلاقة بين المتغير المستقل والتابع والذي يتمثل في التحول الرقمي وتعزيز الاداء الابداعي في عملية التحول لدى جامعة طيبة .

١/٣/٢ تعريف مفهوم التحديات والمخاطر:

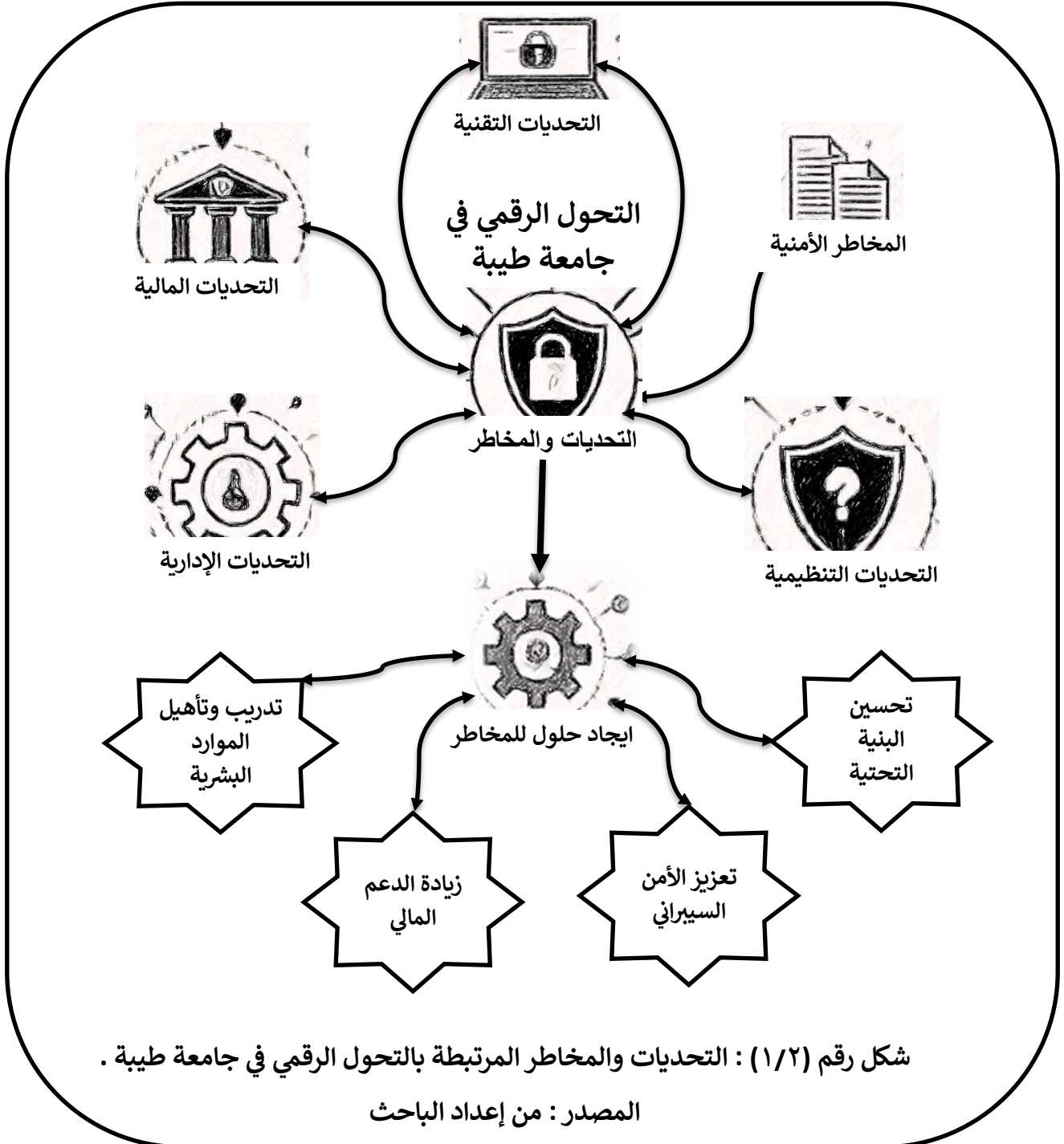
١/١/٣/٢ التعريف اللغوي:

كلمة "تحديات" مشتقة من الفعل "تحدى"، وتعني مواجهة الصعوبات والمشكلات بقوة وإصرار. أما "المخاطر" فهي جمع كلمة "خطر"، والتي تعني احتمال وقوع ضرر أو خسارة (ابن منظور، ٢٠٢٠).

٢/١/٣/٢ التعريف الاصطلاحي:

التحديات هي مجموعة من العوائق أو المشكلات التي تعترض سبيل تحقيق الأهداف المرجوة، وتتطلب حلولاً مبتكرة للتغلب عليها. أما المخاطر، فهي احتمالات حدوث مشكلات قد تؤدي إلى تأثير سلبي على الأداء أو النتائج، وتتطلب استراتيجيات إدارة فعالة (النجار، ٢٠٢١).

٢/٣/٢ التحديات والمخاطر المرتبطة بالتحول الرقمي في جامعة طيبة:



● التحديات التقنية:

ضعف البنية التحتية التكنولوجية على الرغم من الاستثمار في التقنيات الحديثة، لا تزال بعض المناطق في الجامعة تواجه مشاكل في الاتصال بالإنترنت والقدرة على توفير الأجهزة والبرمجيات المتطورة. حيث تشمل التحديات التقنية في جامعة طيبة الحاجة إلى تحديث البنية التحتية الرقمية، مثل شبكات الإنترنت وأجهزة الحوسبة السحابية، لضمان استيعاب العدد المتزايد من المستخدمين. كما تواجه الجامعة مشكلات في تكامل أنظمة التعليم الإلكتروني مع الأنظمة القديمة، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة التشغيلية (الحسيني، ٢٠٢٢)، ويتطلب التحول الرقمي تطويرًا مستمرًا لأنظمة المعلومات لمواكبة التقدم التقني (الشمراي، ٢٠٢١).

● المخاطر الأمنية:

تتعرض جامعة طيبة لمخاطر أمنية تتعلق بالهجمات السيبرانية، حيث قد تؤدي عمليات الاختراق إلى سرقة بيانات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. كما تزداد الحاجة إلى حلول أمنية قوية مثل التشفير وجدران الحماية المتقدمة لحماية المعلومات الحساسة (الروقي، ٢٠٢١). ومع استخدام الأدوات الرقمية والتعلم عن بعد، تزداد المخاطر المتعلقة بالأمن السيبراني وحماية البيانات الشخصية (Alharbi, 2022). وزيادة الاعتماد على الخدمات الرقمية، يصبح تعزيز أمن المعلومات وحماية البيانات أولوية قصوى (سدايا، ٢٠٢٣).

● التحديات المالية:

تواجه الجامعة صعوبة في توفير الميزانيات الكافية لتمويل مشاريع التحول الرقمي، نظرًا للتكاليف العالية المطلوبة للاستثمار في البنية التحتية التقنية والتدريب المستمر للكادر الأكاديمي والإداري (السعدي، ٢٠٢٢).

● التحديات التنظيمية والإدارية:

يتطلب التحول الرقمي تغييرًا في العمليات الإدارية وهياكل العمل، مما يستلزم تدريب الموظفين على بيئات العمل الرقمية الجديدة وتحديث اللوائح التنظيمية لدعم التغيير الرقمي (الخالدي، ٢٠٢٣). وتتمثل أيضًا في المقاومة الثقافية حيث يواجه أعضاء هيئة التدريس الذين اعتادوا على أساليب التدريس التقليدية مقاومة للتغيير، مما قد يؤثر على نجاح تطبيق المبادرات الرقمية. وتشمل التحديات الإدارية النقص في التدريب أيضًا حيث يحتاج أعضاء هيئة التدريس والطلاب إلى برامج تدريب مستمرة للتعامل مع الأدوات الرقمية وتوظيفها في التعليم والبحث العلمي.

٣/٣/٢ متطلبات مواجهة التحديات والمخاطر في التحول الرقمي بجامعة طيبة:

لتجاوز هذه التحديات، يمكن اتخاذ عدد من الخطوات:

- **تحسين البنية التحتية الرقمية:**

تحتاج الجامعة إلى تطوير شبكات الإنترنت وزيادة سعة الخوادم وتعزيز أنظمة الحوسبة السحابية لضمان استقرار الأنظمة الرقمية وزيادة كفاءتها التشغيلية (المطيري، ٢٠٢٣). ومن خلال الاستثمار المستمر في شبكات الإنترنت عالية السرعة، توفير الأجهزة المتطورة، والتأكد من تحديث البرمجيات المستخدمة في الجامعة.

- **تعزيز الأمن السيبراني:**

يجب على الجامعة تبني استراتيجيات أمنية متقدمة تشمل تقنيات الذكاء الاصطناعي للكشف عن التهديدات الأمنية وتحليلها، بالإضافة إلى تنفيذ خطط استجابة فعالة لمواجهة الهجمات السيبرانية (العتيبي، ٢٠٢٣). ومن خلال تطوير سياسات أمنية قوية، وتدريب المستخدمين على كيفية حماية بياناتهم الشخصية وضمان أمن المنصات الرقمية.

- **زيادة الدعم المالي:**

ينبغي تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص والحكومة للحصول على تمويل مستدام لمبادرات التحول الرقمي، مع البحث عن مصادر تمويل جديدة مثل المنح البحثية والتعاون الدولي (الزبيدي، ٢٠٢٣).

- **تدريب وتأهيل الموارد البشرية:**

يعد تدريب الكوادر البشرية أمراً حاسماً لإنجاح التحول الرقمي. ينبغي تنظيم دورات تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتزويدهم بالمهارات الرقمية اللازمة (القحطاني، ٢٠٢٣). ويجب تقديم برامج تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب على استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة وتطبيقاتها في التعليم والبحث العلمي. وتنظيم ورش عمل وندوات لزيادة الوعي حول أهمية التحول الرقمي وفوائده على العملية التعليمية والأداء الأكاديمي.

ختاماً، إن التحول الرقمي يمثل خطوة هامة نحو تحسين الأداء الأكاديمي والإبداعي في جامعة طيبة وفي الجامعات بشكل عام. رغم التحديات التي قد تواجهها الجامعة، إلا أن تبني استراتيجيات فعالة لتحسين البنية التحتية، وتدريب الكوادر البشرية، وتعزيز الوعي الثقافي حول أهمية التكنولوجيا سيؤدي إلى تعزيز القدرة على استخدام التحول الرقمي لتحقيق أهداف التطوير المهني والإبداع الأكاديمي.

٤/٢ الاداء الابداعي:

يُعد التحول الرقمي من العوامل الرئيسة التي تُسهم في تعزيز الأداء الإبداعي داخل المؤسسات الأكاديمية، ومن بينها جامعة طيبة. إذ يعتمد التحول الرقمي على تطبيق التكنولوجيا الحديثة والأنظمة الذكية في العمليات التعليمية والإدارية، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل الأكاديمي، وتحفيز الإبداع لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي في جامعة طيبة من خلال استعراض الجوانب المختلفة لهذا التأثير، مع دعم ذلك بمصادر علمية موثوقة.

١/٤/٢ تعريف الأداء الإبداعي ومفهومه :

١/١/٤/٢ التعريف اللغوي:

الأداء الإبداعي مشتق من الفعل "أبدع"، أي أوجد شيئاً جديداً أو أضاف تحسينات غير مسبقة على فكرة أو ممارسة قائمة. ويشير "الأداء" إلى القدرة على إنجاز المهام بكفاءة وجودة عالية. وبالتالي، فإن الأداء الإبداعي يعني القدرة على تقديم حلول وأفكار مبتكرة تتسم بالحدثة والفاعلية (ابن منظور، ٢٠٢٠).

٢/١/٤/٢ التعريف الاصطلاحي:

يعرف الأداء الإبداعي بأنه قدرة الفرد أو المؤسسة على إنتاج أفكار وأساليب جديدة ذات قيمة، تسهم في تحسين العمليات أو المنتجات أو الخدمات. ويعد الأداء الإبداعي جزءاً مهماً من التطوير المهني والتحول الرقمي، حيث يؤدي استخدام التكنولوجيا الحديثة إلى تحسين جودة العمل وزيادة إنتاجية الأفراد والمؤسسات (النجار، ٢٠٢١).

الأداء الإبداعي كنتاج للتحول الرقمي في الجامعات

مع التوجه نحو التحول الرقمي، أصبحت الجامعات تعتمد على التكنولوجيا لتعزيز الأداء الإبداعي، مما ينعكس في تطوير مناهج دراسية تفاعلية، استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي، وتطبيق أنظمة التعلم الإلكتروني الذكية (الزبيدي، ٢٠٢٢).

٢/٤/٢ التحول الرقمي في جامعة طيبة وتأثيره على الأداء الأكاديمي:

تبنت جامعة طيبة العديد من المبادرات الرقمية، مثل أنظمة التعليم الإلكتروني، واستخدام الذكاء الاصطناعي في التحليل الأكاديمي، والمنصات التفاعلية التي تعزز من التواصل بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. أسهمت هذه المبادرات في تحسين تجربة التعلم، وجعلها أكثر مرونة، وساعدت على زيادة مستوى الإبداع من خلال توفير بيئة تعليمية ديناميكية تتكيف مع احتياجات الطلاب المختلفة (Alzahrani & Alghamdi, 2023).

• تأثير التحول الرقمي على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس:

تتيح التقنيات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس إمكانية الوصول إلى مصادر تعليمية متنوعة، والتفاعل مع زملائهم وطلابهم عبر منصات إلكترونية مبتكرة. كما يُسهم التحول الرقمي في دعم البحث العلمي من خلال

أدوات تحليل البيانات المتقدمة، وقواعد البيانات العالمية، مما يعزز من جودة البحث والإبداع الأكاديمي (Smith & Brown, 2021).

- **التحول الرقمي ودوره في تنمية مهارات الطلاب الإبداعية:**

أدى استخدام التقنيات الحديثة، مثل الفصول الافتراضية، والمحاكاة، وتقنيات الواقع المعزز، إلى خلق بيئة تعليمية تفاعلية تشجع الطلاب على التفكير النقدي وحل المشكلات بطرق مبتكرة. كما أن إمكانية الوصول إلى مصادر التعلم المفتوحة ومنصات التعليم الذاتي أسهمت في تنمية مهارات الابتكار لدى الطلاب (Johnson et al., 2020).

٣/٤/٢ أثر التحول الرقمي على الأداء الإبداعي في جامعة طيبة:

- **تطوير طرق التدريس:**

بفضل التحول الرقمي، تبنت جامعة طيبة استراتيجيات تدريس حديثة تعتمد على المنصات الإلكترونية والمحاكاة الافتراضية، مما أتاح للطلاب تجربة تعليمية تفاعلية تعزز من قدراتهم الإبداعية (القحطاني، ٢٠٢٣).

- **تحفيز البحث العلمي والابتكار:**

وفرت جامعة طيبة بيئة رقمية متقدمة تدعم الباحثين في الوصول إلى قواعد البيانات الضخمة واستخدام تقنيات التحليل الذكي، مما ساعد في تطوير أبحاث ذات تأثير عالمي وزيادة الإنتاج البحثي الإبداعي (الخالدي، ٢٠٢٣).

- **تحسين بيئة العمل الأكاديمي:**

ساعدت الأنظمة الرقمية الحديثة في تحسين بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس، من خلال توفير أدوات تسهم في تبسيط العمليات الإدارية وتعزيز التعاون الأكاديمي، مما ساعد في رفع مستوى الأداء الإبداعي (العتيبي، ٢٠٢٣).

تسعى جامعة طيبة إلى تعزيز الأداء الإبداعي من خلال تبني استراتيجيات متعددة تهدف إلى تطوير بيئة تعليمية محفزة على الابتكار والإبداع. في هذا السياق، نظمت الجامعة لقاءين تزامناً مع اليوم العالمي للإبداع والابتكار، حيث تناول اللقاء الأول موضوع "الابتكار وتطوراتها في المملكة العربية السعودية"، وركز على تاريخ الابتكار وأهميته في رؤية المملكة ٢٠٣٠، بالإضافة إلى تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل السعودي. أما اللقاء الثاني، فجاء بعنوان "الابتكار والإبداع في المشاريع الريادية ودورها نحو مستقبل مستدام"، وركز على أدوات تعزيز الابتكار واستراتيجيات بناء الفكر الابتكاري في المشاريع الريادية، مع التأكيد على أهمية الثقافة الإبداعية في تحسين الأداء وتطوير المنتجات وخلق فرص عمل جديدة.

بالإضافة إلى ذلك، تركز الجامعة على تنمية وتطوير مهارات البحث والإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس، وتعزيز أخلاقيات العمل، وتوفير بيئة تعليمية ذات جودة عالية من خلال دعم أنشطة الإرشاد النفسي

والتوجيه الأكاديمي. هذه الجهود تأتي ضمن إطار ميثاق الجامعة الذي يهدف إلى تحقيق التميز الأكاديمي وتعزيز ثقافة الجودة والإبداع في المجتمع الجامعي .

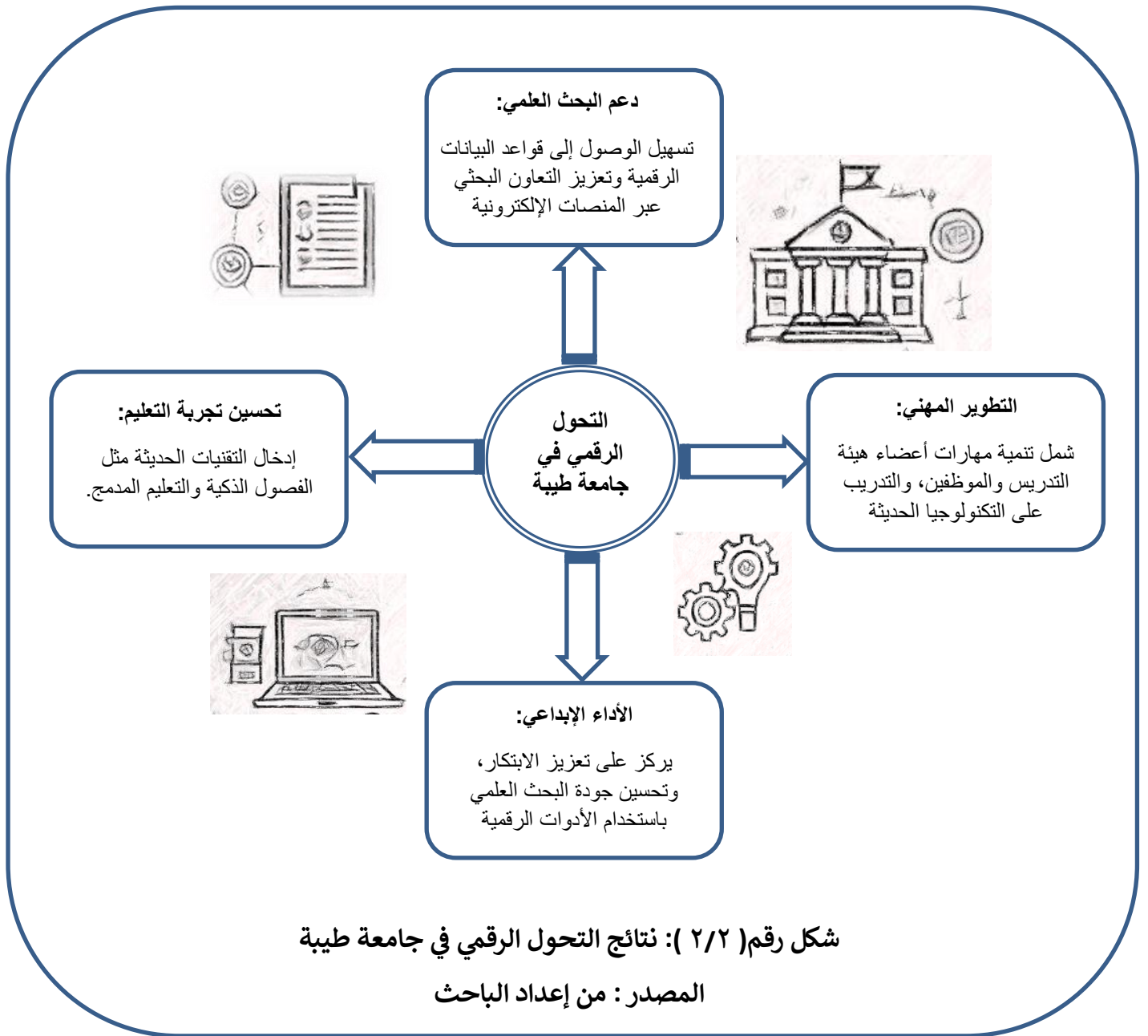
من ناحية أخرى، تشير الدراسات إلى أهمية دور الجامعات في تنمية ثقافة الإبداع الفكري من خلال تبني استراتيجيات تعليمية مبتكرة، وتوفير بيئة محفزة على التفكير النقدي وحل المشكلات، بالإضافة إلى تعزيز التعاون بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. هذه الممارسات تسهم في تطوير قدرات الطلاب الإبداعية وتأهيلهم للمساهمة الفعالة في سوق العمل .

في الختام، يتضح أن جامعة طيبة تتبنى نهجاً شاملاً لتعزيز الأداء الإبداعي من خلال تنظيم الفعاليات التعليمية، وتطوير مهارات البحث والإبداع، وتوفير بيئة تعليمية داعمة، مما يسهم في تحقيق التميز الأكاديمي وتعزيز ثقافة الابتكار في المجتمع الجامعي. ويُعد التحول الرقمي أداة قوية لتعزيز الأداء الإبداعي في جامعة طيبة من خلال تحسين بيئة التعلم وتوفير أدوات متقدمة تدعم البحث العلمي والتفاعل الأكاديمي. ومع ذلك، فإن التغلب على التحديات المرتبطة به يتطلب استراتيجيات واضحة، تشمل تحسين البنية التحتية الرقمية، وتقديم برامج تدريبية مستمرة، وتعزيز ثقافة الابتكار داخل الجامعة.

٥/٢ علاقة متغيرات الدراسة الاربعة وتأثيراتها وابعادها :

تحليل العلاقة بين التحول الرقمي والتطوير المهني والأداء الإبداعي في الجامعات، مع التركيز على جامعة طيبة كمثال حي أمر هام في هذه الدراسة والتي تمثل المتغيرات الأساسية للدراسة ، كما تسلط الضوء على التحديات التي تواجه تطبيق التحول الرقمي والمخاطر المصاحبة له، إلى جانب تقديم حلول عملية للتغلب على هذه التحديات.

أدى التطور السريع في التكنولوجيا إلى إحداث تغييرات جذرية في قطاع التعليم العالي، حيث أصبح التحول الرقمي ضرورة ملحة لتحسين كفاءة العملية التعليمية وتعزيز الإبداع في الجامعات. يُعد التحول الرقمي عاملاً أساسياً في تحسين التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والطلبة، كما يسهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الإبداعي من خلال تبني أدوات رقمية متقدمة تتيح التعلم التفاعلي، البحث العلمي الفعال، وتعزيز الابتكار الأكاديمي.



ويمثل الشكل رقم (١/٢) الذي يقدمه الباحث تصور لنتائج عملية التحول الرقمي في جامعة طيبة ، وتأثير عملية التحول على المتغيرات المختلفة للدراسة ، وكيف ان التقنيات الحديثة والتكنولوجيا تساعد وبشكل رئيسي في عملية تحسين تجربة التعلم والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم ينعكس على تعزيز الابتكار وتحسين الاداء من خلال تحسين جودة البحث العلمي باستخدام الادوات الرقمية.

١/٥/٢ العلاقة بين التحول الرقمي والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:

١/١/٥/٢ دور التحول الرقمي في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس:

- يُوفر التحول الرقمي فرصًا غير مسبوقة لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم المهنية من خلال:

الوصول إلى منصات التعلم عن بُعد: مثل Coursera ، EdX ، و LinkedIn Learning، والتي تتيح تطوير مهاراتهم التدريسية والبحثية.

- تعزيز مهارات البحث العلمي: من خلال أدوات تحليل البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي.
- استخدام طرق تدريس مبتكرة: مثل التعليم المعتمد على المشروعات والتعلم القائم على حل المشكلات (Pillai & Fernandes, 2020).

- أمثلة على مبادرات جامعة طيبة في التطوير المهني الرقمي:
 - تبنت جامعة طيبة عدة مبادرات لتطوير المهارات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس، مثل:
 - دورات تدريبية في التدريس الرقمي باستخدام أنظمة التعلم الإلكتروني.
 - ورش عمل حول تحليل البيانات الضخمة واستخدامها في الأبحاث العلمية.
 - تحفيز البحث الإلكتروني عبر توفير قواعد بيانات علمية متقدمة مثل IEEE و Springer (Alzahrani & Alghamdi, 2023).

٢/٥/٢ التحول الرقمي ودوره في تعزيز الأداء الإبداعي في الجامعات:

كيف يساهم التحول الرقمي في الإبداع الأكاديمي؟

يساهم التحول الرقمي في تعزيز الإبداع في التعليم العالي من خلال:

- التعلم التفاعلي: عبر أنظمة الذكاء الاصطناعي والمحتوى التكيفي الذي يتكيف مع احتياجات الطلاب.
- التعاون الأكاديمي الافتراضي: يتيح للطلاب وأعضاء هيئة التدريس التعاون عبر منصات إلكترونية مثل Google Scholar و Microsoft Teams.
- التعلم القائم على المحاكاة: يوفر بيئات افتراضية تمكن الطلاب من اختبار الأفكار والابتكارات قبل تطبيقها عملياً. (Johnson et al., 2020)

١/٢/٥/٢ يساعد التحول الرقمي على تعزيز الأداء الإبداعي في التعليم العالي من خلال:

- توفير بيئات تعليمية تفاعلية: مثل تقنيات الواقع المعزز (AR) التي تمكن الطلاب من استكشاف المفاهيم بطرق مبتكرة.
- تحفيز التعاون الأكاديمي العالمي: من خلال منصات البحث المفتوح والتواصل بين الباحثين عبر الإنترنت.
- دعم الابتكار في التعليم: من خلال استخدام أنظمة التقييم التكيفية التي تحدد نقاط القوة والضعف لدى الطلاب (Ilo & Olowu, 2020).

٣/٥/٢ الإبداع في البحث العلمي والتعليم في جامعة طيبة:

جامعة طيبة تسعى لتعزيز الأداء الإبداعي عبر:

- إطلاق مختبرات افتراضية تتيح للطلاب تنفيذ التجارب العلمية إلكترونياً.

- تحفيز البحث العلمي الرقمي من خلال دعم الوصول إلى البرمجيات والأدوات الرقمية المتخصصة.
- تنفيذ مشاريع تعليمية ذكية تعتمد على الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي (Alharbi, 2022).

٦/٢ الخلاصة:

يرى الباحث بأن التحول الرقمي يُشكل ركيزة أساسية في تطوير الأداء المهني والإبداعي في الجامعات، حيث يساهم في تحسين طرق التدريس، تعزيز البحث العلمي، وتقديم بيئة أكاديمية أكثر كفاءة. وعلى الرغم من التحديات والمخاطر المرتبطة بالتحول الرقمي في جامعة طيبة، فإن اتباع استراتيجيات واضحة لتحسين البنية التحتية الرقمية، تعزيز التطوير المهني، وزيادة الوعي بأهمية التكنولوجيا سيضمن نجاح التحول الرقمي وتحقيق أقصى استفادة منه في المستقبل.

١/٣ المراجع:

١/١/٣ المراجع والمصادر العربية:

- (١) بللعج، أسماء (٢٠٢٤)، " دور التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي في تحسين التعليم: استعراض التحديات والفرص المتاحة في عصر التحول الرقمي"، المجلد ٥، العدد ١٨، ص ٢٦٨، تاريخ النشر: ٠١ / ٠٦ / ٢٠٢٤، <https://orcid.org/0009-0008-6559-7617>
- (٢) بكه، (٢٠٢٤) "البنية التحتية الرقمية: المكونات والأنواع وطرق تطويرها وأهم الدورات الخاصة بها"، ٢٥ يوليو ٢٠٢٤، <https://bakkah.com/ar/knowledge-center>
- (٣) عباس، محمود السيد عباس و رفلة لوس ،عفيفة فتحي (٢٠٢٤)، " التحول الرقمي ودوره في تطوير الأداء الاستراتيجي للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية: جامعة سوهاج (نموذجاً)"، جامعة سوهاج ، كلية التربية – المجلة التربوية ، عدد (١٢٣) – ج ١ - يوليو ٢٠٢٤ م
- (٤) الفاضل، تيمان إدريس-حسونة، إبراهيم عمر حسونة. (٢٠٢٣). تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري في وزارة التربية والتعليم بالمحافظات الجنوبية في ضوء التحول الرقمي. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (٢٠). <https://doi.org/10.59735/arabjhs.vi20.73>
- (٥) السواط ، طلق عوض الله، وياسر ساير الحربي(٢٠٢٢) "أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي"،(حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز)- المجلة العربية للنشر العلمي، العدد ثلاث وأربعون تاريخ الإصدار: ٢ – آيار – ٢٠٢٢ م، ISSN: 2663-5798، ص٦٦٧.
- (٦) القحطاني ، خالد ناصر (٢٠٢٢)، أستاذ مشارك،، تقنيات التعليم، كلية التربية جامعة تبوك، "فاعلية وحدة مقترحة باستخدام STEAM في تنمية الإبداع الرقمي لدى طلاب كلية التربية بجامعة تبوك."، مجلة الدراسات التربوية والانسانية ، كلية التربية ، جامعة دمنهور، المجلد ١٤، الجزء الثالث .
- (٧) عبد الرحمن عبد الرحمن محمد(٢٠٢٢) ، التنمية البشرية ومعوقات تحقيق التنمية المستدامة في الوطن العربي، التنمية البشرية وأثرها على التنمية. المستدامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة،، ص٧.
- (٨) الحبشي ، عبد العزيز –الجهني ، عبدالمجيد(٢٠٢١)، " دراسة تحديات مواقف المعلمين والطلاب في التحول الرقمي: دراسة حالة الجامعات السعودية والتعليم وتكنولوجيا المعلومات"، 26:4647-4662، <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10491-6>

- (٩) الطعامنة، محمد محمود (٢٠٢١) بحث بعنوان، دور الحكومة الإلكترونية في تحديث منظمات الإدارة العامة في الوطن العربي، مجلة البحوث التجارية ، جامعة الزقازيق، مصر، ص ٢٨٣.
- (١٠) المطرف، عبد الرحمن (٢٠٢٠)، التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة الملك سعود، مج ٣٦ ن ٧ ع
- (١١) حامد، حسن (٢٠٢٠) ، ما التحول الرقمي؟ اكتشاف الحقيقة وراء هذه الكلمة الطنانة، عالم التكنولوجيا، نشرة شهرية تصدر عن مركز المعلومات ودعم . اتخاذ القرار بمجلس الوزراء المصري، السنة الأولى ، العدد الأول، مارس ٢٠٢٠ ، ص ١٤.
- (١٢) البوابة الإخبارية جامعة طيبة (٢٠٢٠)، "جامعة طيبة تنفذ أكثر من ٣٠ مشروع ومبادرة للمساهمة بتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠"، تاريخ النشر ١٧,٠٩,٢٠٢٢
- <https://www.taibahu.edu.sa/Pages/AR/Sector/SectorPage.aspx?ID=46&PageId=55>
- 4
- (١٣) الباوي، ماجدة ابراهيم نوغازي، أحمد باسل (٢٠١٩) أثر استخدام المنصة التعليمية Google Classroom في تحصيل طالبات قسم الحاسبات لمادة Image Processing واتجاهاتهم نحو التعليم الإلكتروني. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلد الثاني، العدد ٢ ، ١٢٢ - ١٧
- (١٤) الخطة الاستراتيجية لعمادة تقنية المعلومات ١٤٤٠-١٤٤٥ هـ ، (٢٠١٨)، النسخة الثانية، جامعة طيبة وزارة التعليم العالي.
- (١٥) الأنصاري، رفيدة عدنان (٢٠١٨)، "الاتجاه نحو استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية لدى طلبة جامعة طيبة"، جامعة طيبة - المملكة العربية السعودية ، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٥، العدد ٧، بتاريخ ٢٠٢١، ٢٨، ٣٣-٥١.
- (١٦) البار، عدنان مصطفى والمرجي خالد (٢٠١٨) التحول الرقمي كيف ولماذا، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ص ٢٠
- (١٧) عباس، بردان (٢٠١٨) ما هو التحول الرقمي وكيف تعرفه الشركات الرقمية ومحركات دفع التحول الرقمي والتكنولوجي، الجزء الأول، منشور ١٣، أغسطس ٢٠١٨.
- (١٨) السيد، محمود علي أحمد (٢٠١٦)، " دور التخصص والرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس بجامعة طيبة في استخدامه لشبكات التواصل الاجتماعي بمجال التدريس والإرشاد الأكاديمي "، مجلة العلوم التربوية ، جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٤، ع ٢، دار المنظومة ٢٠١٨ ١١١٠-٧٨٤٧ ISN
- (١٩) المغربي، محمد الفاتح (٢٠١٦). السلوك التنظيمي، ط ١، عمان، دار الجنان للنشر والتوزيع.
- (٢٠) المطيري، نواف بن بجاد (٢٠١٦). الممارسات التعليمية اللازمة لتنمية مهارات الابداع الإداري، الإدارة التربوية، جامعة أم القرى.
- (٢١) البرجاوي، مولاي. (٢٠١٥). الإبداع والتربية الإبداعية. مجلة البيت العربي، ١ (٥)، ٦١-٤٥.
- (٢٢) الطاهر، اسمهان مجدي (٢٠١٥) ادارة المعرفة، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، عمان
- (٢٣) العنزي، مبارك عبد الله (٢٠٠٩). تقويم المهارات القيادية في حرس الحدود. رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- (٢٤) الصالح، بدر بن عبد الله (٢٠٠٥). التعلم الإلكتروني والتصميم التعليمي. المؤتمر العلمي العاشر لتكنولوجيا التعليم للجمعية المصرية. كلية التربية. جامعة عين شمس: القاهرة.
- (٢٥) ثابت، علي كنانة محمد عبد المجيد (٢٠٠٥) التعليم الإلكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نموذج مقترح في جامعة الموصل رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل
- (٢٦) المعلم، طه. (٢٠٠١). مهارات الإبداع الإداري كما يدركها مديرو المدارس الابتدائية ودورها في تطوير الأداء المدرسي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- (٢٧) ابن منظور، "لسان العرب"، دار المعارف، ١٩٨٤.

- (٢٨) وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات السعودية، تقرير التحول الرقمي، ٢٠٢٣.
- (٢٩) ابن فارس، "معجم مقاييس اللغة"، دار الفكر، ١٩٩١.
- (٣٠) مجمع اللغة العربية، "المعجم الوسيط"، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٤.
- (٣١) الراجي، أحمد وآخرون، "التحول الرقمي في التعليم العالي"، دار الفكر، ٢٠٢١.
- (٣٢) الشمrani، فهد، "الأمن السيبراني في المؤسسات التعليمية"، مجلة الدراسات التقنية، العدد ١٥، ٢٠٢١.
- (٣٣) الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي (سدايا)، تقرير التحول الرقمي، ٢٠٢٣.
- (٣٤) جامعة طيبة، "تقرير البنية التحتية الرقمية"، إدارة تقنية المعلومات، ٢٠٢٢.
- (٣٥) وزارة التعليم السعودية، "استراتيجية التحول الرقمي في التعليم"، ٢٠٢٣.
- (٣٦) الشافعي، م. (٢٠١٩). أثر التطوير المهني على الأداء الوظيفي. دار النشر العربية.
- (٣٧) السيد، أ. (٢٠٢١). التدريب المستمر وأهميته في تطوير المهارات المهنية. مركز الدراسات التربوية.
- (٣٨) كريم، ن. (٢٠٢٢). التحول الرقمي: المفاهيم والتطبيقات. دار الفكر الحديث.
- (٣٩) عبد الرحمن، ع. (٢٠٢٣). التعلم التفاعلي وأدوات التعليم الرقمي. المجلة العلمية للتربية.
- (٤٠) الناصري، ف. (٢٠٢٢). أتمتة العمليات الإدارية في الجامعات. دار الحكمة للنشر.
- (٤١) جامعة طيبة. (٢٠٢٣). تقرير حول التحول الرقمي في التعليم العالي. وحدة التطوير الأكاديمي.
- (٤٢) ابن منظور. (٢٠٢٠). لسان العرب. دار المعارف.
- (٤٣) البحتي، س. (٢٠٢١). نظم إدارة التعلم وتأثيرها على جودة التعليم العالي. مجلة التعليم الرقمي.
- (٤٤) المهدي، ك. (٢٠٢٠). التقنيات الحديثة في إعداد الطلاب لسوق العمل. دار الجامعات العربية.
- (٤٥) الحسيني، ر. (٢٠٢٢). التحديات التقنية في التحول الرقمي. مجلة التكنولوجيا الحديثة.
- (٤٦) الروقي، م. (٢٠٢١). المخاطر السيبرانية في التعليم العالي. مركز الأبحاث الأمنية.
- (٤٧) السعدي، ن. (٢٠٢٢). تمويل التحول الرقمي في الجامعات. دار النشر الأكاديمي.
- (٤٨) الخالدي، ي. (٢٠٢٣). الإدارة الرقمية في مؤسسات التعليم العالي. المجلة الأكاديمية للإدارة.
- (٤٩) المطيري، ب. (٢٠٢٣). تحسين البنية التحتية الرقمية في المؤسسات التعليمية. دار التقنية.
- (٥٠) العتيبي، س. (٢٠٢٣). الاستراتيجيات الحديثة في الأمن السيبراني. مجلة الأمن الإلكتروني.
- (٥١) الزيدي، ح. (٢٠٢٣). دور التمويل المستدام في دعم التحول الرقمي بالجامعات. دار النشر الأكاديمي.
- (٥٢) القحطاني، ف. (٢٠٢٣). التدريب المهني في ظل التحول الرقمي. دار الفكر العربي.

٢/١/٣ المراجع والمصادر الاجنبية:

- (1) Sterling, S. (2001). Sustainable Education: Re-Visioning Learning and Change. Green Books, Totnes.
- (2) Kumar, R., & Sharma, P. (2022). Digital Transformation in Higher Education: A Systematic Review. Journal of Educational Technology, 35(2), 120-135.
- (3) Alzahrani, M., & Alghamdi, H. (2023). The Impact of Digital Transformation on Academic Performance: A Case Study of Taibah University. International Journal of Educational Research, 42(3), 89-102.
- (4) Smith, J., & Brown, L. (2021). Innovative Teaching and Learning through Digital Technologies. Educational Innovations Journal, 28(4), 210-225.
- (5) Johnson, A., Williams, K., & Davis, M. (2020). Enhancing Creativity in Higher Education through Digital Tools. Learning and Teaching in the Digital Age, 15(1), 45-60.

- (6) Alharbi, R. (2022). Challenges of Digital Transformation in Saudi Universities: A Focus on Taibah University. *Arabian Journal of Education and Technology*, 18(2), 67-81.
- (7) Ghavifekr, S., & Rosdy, W. A. W. (2021). The Role of Digital Transformation in Enhancing Higher Education Institutions. *Educational Technology Research & Development*, 69(2), 235-255.
- (8) Pillai, R., & Fernandes, A. (2020). Digital Tools for Professional Development of Faculty Members in Higher Education. *International Journal of Educational Development*, 35(3), 191-207.
- (9) Ilo, A. U., & Olowu, A. (2020). Innovation and Creativity in Higher Education: The Role of Technology. *Journal of Educational Innovations*, 38(1), 76-89.
- (10) Alzahrani, M., & Alghamdi, H. (2023). Challenges and Opportunities of Digital Transformation in Taibah University: A Case Study. *Journal of Higher Education Studies*, 41(4), 112-128.
- (11) Alharbi, R. (2022). Cybersecurity Challenges in Digital Transformation: A Study of Taibah University. *Arabian Journal of Information Technology*, 18(2), 67-81.