

المهمة الأولى: مراجعة نقدية للدراسات السابقة المنشورة في مجال البحث، مع تحليل نقاط القوة والضعف.

الدراسات المختارة

1. دور الذكاء الاصطناعي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة

- الباحثة: د. لولوه بنت صالح بن إبراهيم الفراج (2024)
- المصدر: مجلة الإدارة التربوية (emj.journals.ekb.eg)
- هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى توظيف أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة، وتحديد المجالات التي يتم فيها هذا التوظيف، ومدى إسهام الذكاء الاصطناعي في تطوير معارف ومهارات الهيئة التدريسية، وكذلك التعرف على أبرز التحديات التي تواجه تطبيق هذه الأدوات.
- المنهج: توصيفي-تحليلي، عينة (371)، جامعتا شقراء والأمير سطاتم بن عبد العزيز.
- النتائج: توظيف متوسط للذكاء الاصطناعي، تعزيز المعارف المهنية وجودة البحث، مع وجود تحديات مثل ضعف البنية والدعم والتدريب.
- قوة: عينة واسعة وتحليل إحصائي شامل.
- ضعف: مقتصر على جامعتين ضمن بيئة واحدة (السعودية).

2. درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بمهارات الذكاء الاصطناعي وعلاقتها بالخبرة والبرامج التدريبية

- الباحثان: جبلي و القحطاني (2022)
- المصدر: مجلة جامعة الملك خالد. (digitalcommons.aaru.edu.jo)
- هدف الدراسة: سعت الدراسة إلى قياس درجة وعي أعضاء هيئة التدريس بمهارات الذكاء الاصطناعي في جامعة الملك خالد، وتحليل ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذا الوعي وبين متغيري عدد سنوات الخبرة الأكاديمية وعدد البرامج التدريبية
- المنهج: وصفي، عينة (133) من أعضاء هيئة التدريس.
- النتائج: وعي مرتفع بالمهارات الرقمية، لا فروق حسب الخبرة أو التدريب.
- قوة: تحليل إحصائي جيد وبكفاءة.
- ضعف: حجم العينة محدود وقد يفتقر لتمثيل واسع.

3. واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات الذكاء الاصطناعي بجامعة مدينة السادات

- الباحثة: صابر بن محمد عبد القادر عبده (2023)
- المصدر: مجلة التربية في القرن (jsep.journals.ekb.eg)
- هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة مدينة السادات لتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتحديد الفروق في مستوى الاستخدام وفقاً لمتغيرات الجنس، والتخصص، والدرجة العلمية، إضافة إلى الوقوف على أبرز التحديات
- المنهج: وصفي ارتباطي، عينة (247)، جامعة مدينة السادات.
- النتائج: استخدام متوسط (~65.3%)، ولا فروق حسب الجنس أو التخصص أو الدرجة، ومقترحات لتعزيز المهارات والبنية التحتية.
- قوة: حجم عينة جيد وتطبيق صلب لاستبانة مع ثبات عالي.
- ضعف: الدراسة مقتصرة على جامعة واحدة ولا تغطي تأثير الأداء العملي الأكاديمي.