

## آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية في تعزيز المعارف والمهارات الشخصية : دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم – جامعة طيبة

د. جميلة عبدالهادي العكلوك

قسم المعلومات ومصادر التعلم – جامعة طيبة

المدينة المنورة – المملكة العربية السعودية

Jokluk@taibahu.edu.sa

تاريخ القبول: 25 أكتوبر 2022

تاريخ الاستلام: 19 سبتمبر 2022

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلى مناقشة آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية في تعزيز المعارف والمهارات الشخصية، دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم- جامعة طيبة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوظيف أداة الاستبيان لجمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها من خلال مجتمع الدراسة الحالية، وتم تطبيق الاستبيان على عينة قوامها (278) مفردة من طلاب جامعة طيبة – كلية الآداب والعلوم الإنسانية - قسم المعلومات ومصادر التعلم والمصادر، كما استخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل نتائج الدراسة، ومن نتائج الدراسة: وجود اهتمام وملاءمة للبرنامج التدريبي الرقمي حول كيفية استخدام المكتبة الرقمية في البحث العلمي الرقمي لخصائص وقدرات واحتياجات المتدربين، وكذلك برنامج التدريب الرقمي حول الوصول إلى "خدمات المعلومات الرقمية لعمادة شؤون المكتبات " له أثر إيجابي، أدى إلى رفع مستوى الجانب المعرفي والمهارات الأدائية في البحث العلمي، كما أظهرت النتائج أن هناك مستوى رضا عالٍ عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية، والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبة الرقمية بدرجة موافقة كبيرة جداً، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على بناء قدرات طلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم من خلال توظيف التدريب الإلكتروني، والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحفيز الطلاب على استخدام المكتبة الرقمية والبحث العلمي باستخدام مصادر المعلومات، كما أوصت بتطوير المقررات الدراسية، وجعل التفاعل بين تحليلات التعلم في البيئات التعليمية أحد الأهداف الرئيسية التي تمكن المتعلمين من تنفيذ أنشطتهم المختلفة.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب الرقمي، المبادرات الرقمية، المهارات الشخصية، قسم المعلومات، مصادر التعلم.

## المقدمة:

يُعد التدريب عملية تنموية تهدف بشكل أساسي إلى اكتساب المعارف والمهارات الفنية والسلوكية والإدارية، وتعزيز الاتجاهات والأنماط السلوكية الصالحة للسلطة والعمل التي يحتاجها الفرد، لزيادة معدل كفاءته في الأداء، وهي عملية مستمرة ومنظمة خلال حياة الأفراد، بغرض تحفيز قدرات الأفراد على تحقيق درجة عالية في النمو المهني والأداء، لتمكينهم من أداء فعال ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية، وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة، بهدف جمع المعرفة والخبرة التي تلزمه من أجل تعويض نقاط الضعف في أحد هذه السلوكيات، وتمكينه من أداء العمل الذي يسعى إليه بسرعة ودقة ومهارة عالية، كما يُسهم التدريب بانفتاح الأفراد والمؤسسة على العالم الخارجي، من خلال مواكبة التطورات والتغيرات البيئية الخارجية، وبخاصة في ظل التحول الرقمي.

كما أصبح التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية أحد أنماط التعليم الإلكتروني كوسيلة وأداة للتدريب في عصر المعلوماتية والتحول نحو الرقمية، وما شهده العالم مع انتشار جائحة كورونا التي فرضت تغيرات على مستوى الأنظمة الاجتماعية والتعليمية وشتى مجالات الحياة، كما يعد من أهم الخدمات التي تقدمها شبكة الإنترنت، والتي تمكن المتدرب من ممارسة كافة الأنشطة والمواقف التعليمية والتدريبية؛ فهي توفر للمتدرب مصادر متعددة للمعلومات تتيح له التعلم الحر، وتقديم برامج تدريبية دون اعتبارات للوقت والمسافة والمكان، بالإضافة إلى إمكانية الاتصال -سواء المتزامن أو غير المتزامن- بالخبراء والمختصين، والتفاعل مع الزملاء في أي وقت يشاء، وتحديث مواد التعلم باستمرار، وتقديم المساعدات والتوجيهات لمن يحتاجها، وبالتالي يفرض تطور الوسائل الافتراضية مع ثورة المعلوماتية ضرورة التكيف معها من أجل استدامة العملية التدريبية من خلال تخطيط، وتنفيذ برامج تدريبية ملائمة للفئات المختلفة، عبر توظيف الوسائط التكنولوجية بأدواتها المتعددة، وتسخير كافة الإمكانيات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومستحدثات تكنولوجيا التدريب، وتوظيفها وإدماجها في جميع أبعاد المنظومة التعليمية والتدريبية وتأهيل الطلاب، وفقاً لمتطلبات العصر، وتنمية المهارات التكنولوجية لديهم من خلال تفعيل تكنولوجيا التدريب والتعليم والتعلم الإلكتروني.

## 1/0 مشكلة الدراسة:

شهد العالم تحولاً رقمياً في ظل الثورة المعلوماتية، وما تبعها من تطور وسائل وأدوات التواصل مما يتطلب وضع إستراتيجيات لمواكبة التطورات التكنولوجية في شتى المجالات الحياتية بشكل عام، والبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية بشكل خاص، من أجل التكيف مع هذا التحول مما يسهم في التعامل مع تطبيق المنصات الرقمية، وتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية في كل مرحلة من مراحل التدريب الرقمي، ومن هنا برزت الحاجة إلى أهمية تدريب وتنمية قدرات الطلبة لتلبية متطلبات التعليم الإلكتروني، من أجل صقل خبراتهم في التعامل مع التطبيقات والبرامج الحاسوبية، لسد الفجوات المعرفية لدى الطلبة، نظراً لصعوبة الاعتماد على التدريب التقليدي، وتداعيات الحجر الصحي الإلزامي الذي فرضته جائحة كورونا، كان لزاماً على القائمين على استمرار المسيرة التعليمية التوجه نحو إيجاد وسائل بديلة وفعالة، ومنها: التدريب الرقمي كحل بديل لهذه الإشكالية.

وبناءً عليه، تتحدد مشكلة الدراسة في استقصاء آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي، والمبادرات الرقمية في تعزيز المعارف والمهارات الشخصية لدى طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة، وينبثق عن ذلك التساؤل الرئيسي التالي:

ما آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية في تعزيز المعارف والمهارات الشخصية لدى طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما البرامج التدريبية المقدمة من المكتبة الرقمية لجامعة طيبة؟
2. ما درجة استخدام الرقمنة في البحث الرقمي؟
3. ما مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية؟
4. ما كفاءة الرقمنة في البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية للمكتبة الرقمية؟
5. كيف يمكن تحقيق الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية؟
6. ما الصعوبات التي تواجه استخدام تطبيقات (المكتبة الرقمية) خلال المشاركة في البرامج التدريبية، والمبادرات الرقمية؟
7. كيف يمكن زيادة مستوى رضا المتدربين عن برامج التدريب والمبادرات الرقمية وتطوير أداء المكتبة الرقمية؟

## 2/0 فرضيات الدراسة:

تنطلق الدراسة من فرضية رئيسية وهي كالتالي:

"يرى المتدربون أن التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية تسهم في توفير بيئة معرفية ومهارية عالية لدى طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة"

## 3/0 أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: برزت أهمية هذه الدراسة من الناحية النظرية، وذلك لحداتها وارتباطها بمعالجة جانب من جوانب التدريب الرقمي عبر الوسائل التكنولوجية الحديثة، وهي تقنية الفصول الافتراضية التي تعتمد بصفة أساسية على المستحدثات التكنولوجية، ومدى فاعليتها في تطوير النظام التعليمي- التدريبي المتكامل الذي يشمل التعليم والتدريب المدمج (التدريب الإلكتروني والتعلم عن بعد، إضافة إلى التعليم التقليدي).

الأهمية التطبيقية: تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية على النحو التالي:

1. تظهر أهمية الدراسة الحالية في بناء تغذية راجعة حول التدريب الرقمي "الإلكتروني" والتعلم عن بعد، بنتائج الدراسة لتطوير نظام الفصول الافتراضية في برنامج التعليم والتدريب عن بعد، والتغلب على الصعوبات التي تواجهها.
2. تسلط الضوء على نقاط التميز لتقنية الفصول الافتراضية، وتبرز أهميتها في العملية التدريبية وبخاصة في مرحلة التعليم الجامعي.
3. تقدم معلومات للمؤسسات الأكاديمية والمسؤولين، وأصحاب القرار بشكل عام وجامعة طيبة بشكل خاص، لتطبيقها في المراحل التعليمية المختلفة لما لها من فوائد متعددة.

#### 4/0 أهداف الدراسة:

1. التعرف على درجة استخدام طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم ومصادر المعلومات للرقمنة في البحث الرقمي في جامعة طيبة.
2. الكشف عن آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية في تعزيز المعارف والمهارات الشخصية لدى طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة.
3. استجلاء آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية في تعزيز المعارف والمهارات الشخصية، والمشاركة المجتمعية لدى طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة.
4. التعرف على مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبة الرقمية في جامعة طيبة.
5. تبيان آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية للمكتبة الرقمية في جامعة طيبة.
6. تحديد كيفية تحقيق الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية لدى طلبة قسم المعلومات في جامعة طيبة.
7. استكشاف المعوقات التي تواجه الطلبة في استخدام الرقمنة (المكتبة الرقمية) والمشاركة في البرامج التدريبية، والمبادرات الرقمية.
8. التوصل إلى حلول ومقترحات حول زيادة مستوى الرضا عن كفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية، وتطوير أداء المكتبة الرقمية في جامعة طيبة.

#### 5/0 منهجية الدراسة:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، يُساعد المنهج الوصفي التحليلي الباحثين في جمع المعلومات والبيانات، مع إيجاد وسائل مختلفة لتفسيرها، ويمكن الباحث بالربط بين العلاقات؛ من خلال طرح أسئلة أو وضع فرضيات، ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي يستطيع الباحث استخراج النتائج وفقاً لشواهد وقرائن متنوعة، بالاستناد إلى الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً للإجابة عن التساؤلات.

أداة البحث: استخدمت الدراسة استبانة تم توزيعه بشكل إلكتروني على عينة من طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم المستفيدين من خدمات مكتبة جامعة طيبة.

#### 6/0 حدود الدراسة:

**الحدود الموضوعية:** تتناول الدراسة تقييم آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية في تعزيز المعارف والمهارات الشخصية لدى طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة.

**الحدود المكانية:** ركزت الدراسة على المكتبة الرقمية جامعة طيبة.

**الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول من عام 2022م/ 1443هـ.

**الحدود البشرية:** طلاب وطالبات قسم المعلومات ومصادر التعلم - جامعة طيبة.

## القسم الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة

### التمهيد:

يناقش هذا القسم المصطلحات ذات العلاقة مع متغيرات الدراسة الحالية، من أجل بناء إطار مفاهيمي معرفي، واستعراض أهم الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، بغرض تحديد الفجوة البحثية، وأوجه الاستفادة منها.

### أولاً: مصطلحات الدراسة:

**1. مفهوم التدريب:** تم صياغة تعريف لعملية التدريب بأنه: "عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة (كشواي، 2006، ص 118).

كما يُعد التدريب ظاهرة طبيعية يتميز بها المجتمع الإنساني، وضرورة حتمية لكل فرد يريد أن يحتل مكانه المناسب في المجتمع، فهو عملية هدفها نجاح وديمومة المنظمة من خلال تنمية مواردها البشرية، وهو عملية ملازمة للفرد في حركته الرأسية والأفقية في العمل، (الهيبي، 2003، ص 221). ويعرفه آخرون بأنه: "زيادة المهارات والمعرفة المحددة في مجالات معينة بهدف زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها، وبتعبير آخر هو عملية تعلم لمعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغييرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم"، (شحادة وآخرون، 2000، ص 51).

بينما يعتبره الحمادي بأنه: "عملية هادفة تسعى لتطوير المورد البشري بتزويده بالمعلومات والمعارف اللازمة، وتنمية قدراته ومهاراته، والعمل على تعديل اتجاهاته وقناعاته، وذلك من أجل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه، وزيادة إنتاجيته وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية بأقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد" (الحمادي، 1999، ص 13).

بينما نجد آخريين يعرفون التدريب بأنه: العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم، وهو: "الإجراء المنظم الذي يستطيع الأفراد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة"، (السالم وصالح، 2002، ص 130).

**2. التدريب الرقمي "الإلكتروني":** أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية التقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب، لأن الاعتماد على الإنترنت في عملية التدريب يسهم في تزايد معدلات إنجاز المتدرب، ويطور من اتجاهاته وشخصيته المهنية (Singer & Greenbowe، 2001، ص 525).

- كما يُعرف التدريب الرقمي بأنه: "الأنشطة والبرامج التدريبية التي تقدم للفرد من خلال توظيف الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية والاتصالية المتاحة، وذلك لتلبية الاحتياجات التدريبية لكل معلم يرغب في التدريب في أي وقت، ومن أي مكان وفي أي تخصص، وتتم هذه الأنشطة بصورة منظمة ومخططة مسبقاً، بهدف رفع كفاءة أداء الفرد في مجال عمله" (وهبة، يناير 2011، ص 263).

- بينما يعرفه البعض بأنه: عملية التدريب عن بعد باستخدام الإنترنت لتوفير المعرفة الضرورية للأفراد حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة، لرفع المستوى العلمي أو لتحقيق إعادة التأهيل باستخدام

الحاسوب، والصوت، والفيديو، والوسائط المتعددة، والكتب الإلكترونية، والبريد الإلكتروني، والدرشة، ومجموعات النقاش ( Atia & Amaram، 2006، ص12).

تأسيساً على ما سبق، نرى أن مفهوم التدريب الرقمي يُشكل المرادف لعدة مفاهيم منها: التدريب الإلكتروني، والتدريب عن بعد online، والتدريب الشبكي، والتدريب الافتراضي، ويتم عبر منصات التدريب الإلكتروني المختلفة من خلال توظيف تقنيات وتطبيقات الحوسبة والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية.

**3. خصائص التدريب الرقمي:** يتميز التدريب الرقمي بعدة خصائص ميزته عن غيره، ومنها: (عبد العزيز، 2008، ص26-27)

- أ- تدريب عدد كبير من المتدربين دون قيود الزمان والمكان وفي وقت قصير .
- ب- استخدام العديد من التقنيات والوسائل التدريبية.
- ت- التقييم الفوري والسريع والتعرف على النتائج والأخطاء .
- ث- تشجيع التعلم الذاتي مع مراعاة الفروق الفردية.
- ج- استخدام الفصول الافتراضية كبديل للفصول الواقعية.
- ح- دعم الابتكار والإبداع لدى المتدربين، والاستعانة بالخبراء .

**4. أهداف التدريب الرقمي:** تتمثل أهداف التدريب الرقمي في:

(الموسوي، إبريل 2010، ص 3).

- أ- مساعدة المؤسسات لتعديل الطرق التقليدية في تنمية مواردها البشرية.
- ب- تهيئة المتدربين لإنتاجية أكبر في مجتمع المعرفة باستخدام التقنيات المعاصرة أثناء التدريب، وإعدادهم لتوظيفها بصورة فعالة في سوق العمل.
- ت- مواكبة التحديث المتسارع في مناهج التدريب وتصميمها ومحتواها وأساليبها، ففتح فرصاً مرنة وميسرة للقيام بذلك باستمرار باستخدام البيئات التدريبية الافتراضية.

**5. العوامل التي أسهمت في التحول نحو الرقمنة في التدريب:** تعددت العوامل التي أدت إلى التحول نحو التدريب الرقمي، ومنها: (المطيري، 2012، ص 28)

- أ- التطور المعرفي والتقدم التقني وضرورة مواكبته بإعداد وتهيئة الأفراد للتعامل مع متطلبات العولمة من خلال التعلم المستمر مدى الحياة.
- ب- التقدم في الاتصال وسرعة نقل المعلومات، والتطور في التقنيات الرقمية وضرورة إدماجها في عمليات التدريب.
- ت- الزيادة الكبيرة في أعداد المتدربين الراغبين في التدريب، مما يجعل المؤسسات التدريبية عاجزة عن توفير التدريب لهذه الأعداد.
- ث- الحاجة إلى السرعة في الحصول على المعلومات ومعالجتها.
- ج- الحاجة إلى المهارة والإتقان في أداء الأعمال، وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات.

6. أنواع التدريب الرقمي: النوع الأول: التدريب المتزامن والذي يلتقي فيه المتدرب مع المدرب في وقت واحد، والنوع الثاني: التدريب غير المتزامن حيث يدخل المتدرب على المحتوى التدريبي في أي وقت دون الحاجة للاعتماد على المدرب: (Dietinger، 2007، ص35).

#### أ- التدريب الرقمي المتزامن:

يكون التفاعل في التدريب الرقمي المتزامن مباشراً، وذلك بربط المدرب والمتدرب عبر مؤتمرات الفيديو (Video Conferencing) مع القدرة على تبادل الملفات والرسائل الفورية، مما يسهل من عملية التعاون، وتبادل الأفكار بين المتدربين والمدرب، وكذلك بين المتدربين أنفسهم، والحصول على التغذية الراجعة من المتدرب، مما يثري عملية التدريب، كما يحافظ التدريب المتزامن على قدر مناسب من القدرة على إدارة المتدربين، كون المدرب قادراً على مشاهدة المتدربين والتواصل الشفهي والكتابي المباشر معهم.

#### ب- التدريب الرقمي غير المتزامن:

يسمح للمتدرب بتلقي الدروس والمواد التدريبية دون الحاجة إلى الاجتماع مع المدرب على الشبكة في الوقت نفسه، بالتدرب على المادة التدريبية في المكان والوقت الذي يناسبه بشرط توافر خدمة الإنترنت، كما يؤدي إلى التخفيف من الاعتماد على المدرب، وترسيخ مفهوم التعلم الذاتي، ويتطلب التدريب الرقمي غير المتزامن تصميم مناهج إلكتروني مناسب مع التوظيف الأمثل للنص والفيديو والصوت والصورة، وغيرها من الوسائط المتعددة، وتصميم اختبارات إلكترونية تجريبية ونهائية، وبالإمكان بناء الاختبارات بالاعتماد على الاختيار المتعدد أو إكمال الفراغات أو الأسئلة المقالية، لسهولة تصحيحها إلكترونياً وحصول المتدرب على النتيجة فور الانتهاء من تقديم الاختبار، ويفضل تقديم التدريب الرقمي غير المتزامن عبر شبكة المعلومات الدولية، للسماح للمتدرب باختيار المكان والزمان الذي يناسبه، وإعطائه الحرية في تكرار مراجعة المادة التدريبية حتى الاطمئنان من استيعابها، وتمكنه من تقييم نفسه من خلال الاختبارات التجريبية، إلا أنه في بعض الأحيان يتم تقديم التدريب الرقمي غير المتزامن عبر الشبكة الداخلية للمؤسسة أو الشركة، وحصر التدريب بمبنى تلك المؤسسة، ويلجأ إلى هذا الإجراء عند تحفظ المؤسسة على نشر المادة التدريبية لخصوصيتها، ويمكن دمج التدريب الرقمي غير المتزامن مع التدريب التقليدي، مما يترتب عليه خفض اللقاءات والمحاضرات التي تقام وجهاً لوجه، وطرح جزء من المواد التدريبية عبر شبكة المعلومات الدولية، كما يساهم التدريب الرقمي غير المتزامن في علاج مشكلة تضارب أوقات المتدربين، وارتفاع تكلفة التكنولوجيا والأدوات المستخدمة في التعليم الإلكتروني المتزامن، وتقديم دورات مكافئة للدورات التدريبية التقليدية من حيث الفعالية وبتكلفة أقل.

فيما تضيف (الزنبقي، 2012، ص10-11) نوعاً ثالثاً لأنواع التدريب الرقمي وهو:

التدريب المتمزج أو المدمج: أي: الدمج بين التدريب الشبكي online والتدريب غير الشبكي offline وهو نوع من التدريب الحديث يدمج بين التدريب التقليدي والرقمي أي: تدريب خليط يمزج أدوار المدرب التقليدي في القاعات التدريبية التقليدية مع القاعات التدريبية الافتراضية والمدرب الإلكتروني.

7. **متطلبات التدريب الرقمي:** هناك العديد من المتطلبات والشروط لإنجاح عملية التدريب الرقمي، ومنها: (الدهشان، إبريل 2019، ص 13)

#### أ. القدرات البشرية:

- إتقان المتدربين التعامل مع البرامج الحاسوبية والبرمجيات المكتبية مثل: برامج أوفيس Office .
- استخدام المتدربين الإنترنت بشكل جيد، وإجادة التعامل مع البريد الإلكتروني.
- إجادة المتدربين التعامل مع نظم تشغيل الحاسب الآلي ومشكلاته العرضية.
- القدرة على تحميل الكتب والبرامج من الإنترنت.
- وجود فرق عمل فنية متخصصة في الدعم الفني وتقديم المساعدة اللازمة للمتدربين.
- وجود نظام حوافز للمدربين والمتدربين.

#### ب. البيئة التدريبية:

- وجود شبكة كهرباء مستمرة، وتوفر أجهزة حاسوب ذات مواصفات فنية مقبولة.
- توفر شبكة إنترنت ذات سرعات اتصال عالية في التحميل والتنزيل.
- توفر البرامج الخاصة بالتعامل مع المنصات التدريبية.

8. **المبادرات الرقمية:** تتمثل المبادرة بشكل أساسي في توظيف تطبيقات الإنترنت والبرامج الرقمية في الأنشطة التطوعية، لتوفير بيئة تدريبية رقمية تعاونية، وفق مهارات التعليم للقرن الواحد والعشرين، وتنمية مهارة التعلم الذاتي المستمر، باكتساب الطريقة والأسلوب والتوجه الصحيح، وبناء الثقافة الرقمية لدى المتدربين، بالوعي بالتقنيات الرقمية وكيفية الاستخدام الصحيح لها لتحقيق أكبر استفادة منها، وتنمية قيمة التعاون لدى المتدرب "المبادر" الرقمي.

#### ثانياً: الدراسات السابقة:

تناولت العديد من أدبيات الموضوع حول برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية، ومنها:

#### 1. الدراسات العربية:

1- **دراسة العجومي (2013)**، هدفت إلى التعرف على برنامج مقترح قائم على الفصول الافتراضية في تنمية بعض مهارات التدريس الفعال لدى الطلبة المعلمين بجامعة القدس المفتوحة واتجاهاتهم نحوها، وتكونت عينة الدراسة من 24 طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم كعينة قصدية، وقد استخدم الباحث منهجين هما: المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك لتحديد مهارات التدريس الفعال، والمنهج التجريبي لبيان فاعلية المتغير المستقل (الفصول الافتراضية) على المتغير التابع (مهارات التدريس الفعال)، وتمثلت أداتي البحث في الاختبار التحصيلي الذي تم إعداده وتحكيمه، وحساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية، وكذلك بطاقة ملاحظة مهارات التدريس الفعال، وتم التأكد من صدقها بعرضها على المحكمين، والتعديل في ضوء آرائهم ومقترحاتهم، وكذلك تم استخدام أسلوب ثبات الملاحظين للتحقق من ثباتها، وقد تم تطبيق أداتي البحث قبلًا وبعديًا على عينة البحث، وبعد إجراء الباحث للمعالجات الإحصائية اللازمة، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الجانب المعرفي لمهارات التدريس الفعال بين متوسط درجات التطبيق القبلي، ومتوسط درجات التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي، تعزى إلى استخدام الفصول الافتراضية وذلك لصالح التطبيق البعدي، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الجانب الأدائي المهاري لمهارات التدريس الفعال بين متوسط درجات التطبيق القبلي ومتوسط درجات التطبيق

البعدي لبطاقة الملاحظة، تعزى أيضًا إلى استخدام الفصول الافتراضية وذلك لصالح التطبيق البعدي، وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بضرورة توظيف الفصول الافتراضية بمختلف أنواعها في تدريس العديد من المواد الدراسية، وعقد المزيد من الدورات التدريبية في مجال التعلم الإلكتروني وتطبيقاته المستحدثة مثل الويب 2.0.

**2-دراسة( الغامدي، 2014)،** هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى في استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في التدريس، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، إذ اقتصر العينة على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى/ شطر الطالبات بالزاهر والبالغ عددهن (77) عضواً، وتم استخدام الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد معالجة بيانات الدارسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية ( SPSS) تبين أن مستوى معرفة واستخدام أعضاء هيئة التدريس بتقنيات المعلومات والاتصالات المستخدمة في التدريس كان بدرجة "متوسطة"، كما يواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى صعوبات عدة في استخدام تقنيات المعلومات والاتصال في التدريس، لذلك أوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية متخصصة لتعريف أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بالمستحدثات والتكنولوجيات الحديثة المستخدمة في التدريس، والعمل على تخفيف حدة الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية عند استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في التدريس وتجاوزها.

**3-دراسة النجار(2014):** هدفت للكشف عن أثر استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس مادة العلوم على التحصيل الدراسي لدى طلاب جامعة القدس المفتوحة، وتمثلت أدوات الدراسة في اختبار تحصيلي معرفي (قبلي وبعدي) إضافة إلى بطاقة للملاحظة، كما طبقت الدراسة على عينة عمدية قوامها (60) مفردة، تم تقسيمها إلى مجموعتين: إحداهما تجريبية عددها (30) طالبة، والأخرى ضابطة وعددها (30) طالبة، أما عن نتائج الدراسة فكان من أهمها: وجود فرق دال إحصائياً في الاختبار التحصيلي المعرفي لصالح التطبيق البعدي إضافة إلى ارتفاع الأداء العملي لمهارات استخدامات كل من الإنترنت والحاسب الآلي لصالح المجموعة التجريبية.

**4-دراسة غاشم، محمد (2017)** هدفت للتعرف على أثر استخدام تطبيق برنامج تدريبي عن بعد، بهدف إكساب أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان مهارات توظيف الفصول الافتراضية في العملية التعليمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (30) مفردة، وكان من أهم نتائج الدراسة: التوصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مفردات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في اختبار القياس التحصيلي المعرفي لمهارات توظيف الفصول الافتراضية "القبلي والبعدي" لصالح التطبيق البعدي، وذلك بعد استخدام البرنامج التدريبي المعتمد على التعلم الكوكبي.

**5-دراسة عبدالحكيم (2018):** هدفت الدراسة إلى الكشف عن مهارات استخدام الفصول الافتراضية في تدريس مادة الرياضيات في السنة التحضيرية والاتجاهات نحوها، متخذة عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، وقد بلغ عدد مفردات عينة الدراسة عشرة أعضاء من قسم العلوم الأساسية، وقد استخدم الباحث بطاقة ملاحظة لقياس مهارات تقويم تدريس مادة الرياضيات من خلال الفصول الافتراضية، ومقياس لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس لتدريس الرياضيات عبر الفصول الافتراضية كأدوات للدراسة، وذلك بعد عمل مقابلة لقياس التخطيط، وقد توصلت الدراسة بأن أعضاء هيئة التدريس لديهم مهارة التخطيط لاستخدام الفصول الافتراضية بدرجة كبيرة، بينما كانت مهارة تنفيذ الخطط بدرجة متوسطة، في حين مهارة التقويم كانت بدرجة ضعيفة، كما توصلت الدارسة أيضا

بأنه لا توجد فرق دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس لمهارة استخدام الفصول الافتراضية، والاتجاهات نحو استخداماتها، تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

**6-دراسة صالح (2018):** هدفت التعرف إلى اتجاهات المتدربين في مركز التعليم المستمر التابع للجامعة العراقية نحو التدريب الإلكتروني، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت استبانة لجمع البيانات، على عينة قوامها (75) فرداً، وللتحليل (63) استبانة، ونسبة (84%) من عينة الدراسة، واستخدم في التحليل الإحصائي للبيانات عدة أساليب تضمنت المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أبدى كافة أفراد العينة رغبتهم بتطوير التدريب من خلال الممازجة بين التدريب التقليدي والتدريب الرقمي، وأهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين. كما توصلت الدراسة إلى توصيات عدة منها: أهمية أن تقوم المؤسسة المعنية بتبني إستراتيجيات للتدريب تركز إلى المستجدات في حقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يتطلب ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي والتدريب والتعلم الإلكتروني.

**7-دراسة البحيري (2019)** هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية استخدام الفصول الافتراضية في تطوير النظام التعليمي المتكامل المشتمل على (التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد، إضافة إلى التعليم التقليدي) بالجامعة المصرية الأهلية للتعليم الإلكتروني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، وتضمن الاستبيان محورين أساسيين هما: الإمكانيات التكنولوجية الحديثة المتعلقة بالفصول الافتراضية في تطوير النظام التعليمي المتكامل، والبرامج التعليمية الإلكترونية المقررة، وفعاليتها في تطوير النظام التعليمي المتكامل، وتم تطبيق الاستبيان على عينة قوامها (64) مفردة من طلاب الجامعة المصرية الأهلية للتعليم الإلكتروني، واستخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل نتائج الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، منها: الإمكانيات التكنولوجية الحديثة للفصول الافتراضية في التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد ذات فاعلية في تنمية وتطوير العملية التعليمية، وتعمل على رفع مستوى وكفاءة المعلمين والمتعلمين وزيادة المعارف، كما أبرزت دور الفصول الافتراضية في العمل على حث وتحفيز طلاب الجامعة المصرية الأهلية للتعليم الإلكتروني نحو الإقبال على العلم والتعلم بشوق وجاذبية، مما يجعلها تساهم في زيادة التركيز والإبداع، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالفصول الافتراضية، وزيادة دعمها بالأدوات الإلكترونية الحديثة اللازمة، وذلك لزيادة القدرات الاستيعابية لدى الطلاب، وأوصت الدراسة بضرورة الارتقاء بمستوى التدريب على أحدث الوسائل التكنولوجية الحديثة لعنصري التعليم الأساسيين: المعلم والمتعلم لتقديم مستوى تعليمي متميز في التخصصات المتنوعة الحديثة، والسعي لتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تدعم تحسين وتطوير العملية التعليمية متمثلة في توسيع نطاق التعليم باستخدام الفصول الافتراضية.

**8-دراسة الياحي (2020):** سعت إلى استنتاج مهارات التدريس الرقمي بالقرن الحادي والعشرين، والتعرف على واقع امتلاك المعلمات لمهارات التدريس الرقمي، وتحديد درجة الاحتياجات التدريبية للمعلمات في مهارات التدريس الرقمي من وجهة نظرهن، بالإضافة إلى وجهة نظر قائدات المدارس بحكم إشرافهن العام على المعلمات، ووجود تقارير الأداء الدورية لديهن، إلى جانب تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي للمعلمات بمؤسسات التعليم العام، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة مكونة من (46) فقرة موزعة على (5) مجالات، تم تطبيقها على عينة عشوائية قوامها (476) قائدة ومدرسة، و(184) معلمة، وقد

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أظهرت حاجة المعلمات للتدريب على مهارات التدريس الرقمي، ليتمكن من تقديم تعليم ملائم لطلاب القرن الحادي والعشرين، وعدم حصولهن على التدريب الكافي ينعكس على امتلاكهن لتلك المهارات وممارستهن لها، كما تم في ضوءها صياغة بعض التوصيات ومنها: توظيف التدريب الرقمي، والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توسيع نطاق التدريب المقدم للمعلمات في ضوء تطبيق البرنامج التدريبي المقترح، وقياس فاعليته في تنمية مهارات التدريس الرقمي.

**9-دراسة شديد(2021):** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور عملية التحول الرقمي والمتطلبات اللازمة لتطبيق (الإستراتيجية، والثقافة التنظيمية، والقيادة التحولية، والموارد البشرية) في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات المقدمة من قبل وحدات المرور والتراخيص بمحافظة القاهرة، وهذه الأبعاد تمثلت في: (يُعد الاستجابة، ويُعد الاعتمادية، ويُعد الملموسية، ويُعد الضمان، ويُعد التعاطف)، وقد اعتمد في تناول الدراسة وعرضها على المنهج الوصفي لتناول الجانب المفاهيمي، والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة، واستخدام استمارة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية، فقد تم توزيع عدد (168) استمارة، وبعد جمعها في عينة قوامها (139) استمارة فقط كانت صالحة للتحليل الإحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباط قوية بين متطلبات تطبيق التحول الرقمي مجمعة، وتحسين مستوى أداء الخدمة المقدمة داخل وحدات المرور، بالإضافة إلى تقديم تصور مقترح لخطوات التحول الرقمي في المنظمات العامة الخدمية، كما أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة الإسراع في المشروع القومي للتحول الرقمي الذي يُعد من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة، وتطوير بيئة العمل الحكومي وتقديم خدمات إلكترونية، والانطلاق نحو الاقتصاد الرقمي.

**10-دراسة علي (2021):** هدف البحث إلى التعرف على أثر استخدام تطوير برنامج تدريبي إلكتروني، قائم على تحليلات التعلم في تنمية مهارات استخدام الجيل الثاني من المكتبات الرقمية لدى أخصائي المكتبات، وذلك من خلال بيئة تعليمية إلكترونية ( Moodle ) قائمة على تحليلات التعلم، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التطويري المنظومي، والمنهج التجريبي، وتكونت مجموعة البحث من (30) من أخصائي المكتبات من العاملين بمكتبات مصر العامة بمقرها الرئيسي والفرعي، وأيضا من أخصائي المكتبات العاملين بوزارة التربية والتعليم، عن طريق تدريبهم على برنامج تدريبي إلكتروني قائم على تحليلات التعلم، واستخدام أدوات البحث التي تمثلت في: ( قائمة احتياجات مهارات استخدام أدوات الجيل الثاني من المكتبات الرقمية - استبيان خاص لأخصائي المكتبات - استبيان خاص للمتريدين على المكتبة- الاختبار التحصيلي- بطاقة الملاحظة)، وقد أسفرت نتائج التطبيق على فاعلية البرنامج التدريبي الإلكتروني القائم على تحليلات التعلم في تنمية الجوانب المعرفية والأداء المهاري لأخصائي المكتبات.

**11-دراسة أحمد (2022)** هدفت إلى تطبيق برنامج تدريب إلكتروني عبر الويب، وقياس فاعلية البرنامج في تنمية مهارات استخدام الفصول الافتراضية لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، بغرض تحديد قائمة المهارات اللازمة لاستخدام الفصول الافتراضية، وقياس فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الاتجاه نحو التدريب عبر الويب، وبلغت عينة البحث 30 طالبا من طلاب تكنولوجيا التعليم بجامعة عين شمس، وقد اتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي: في رصد وتحليل الدراسات والأدبيات المتصلة بالإطار النظري لتحديد قائمة لمهارات استخدام الفصول الافتراضية، كما اعتمد البحث على المنهج شبه التجريبي، وقد أسفرت نتائج البحث عن وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط درجات طلاب تكنولوجيا التعليم في القياس القبلي والبعدي لإجراء التجربة لصالح التطبيق البعدي، مما يدل بأن برنامج التدريب عبر الإنترنت له أثر إيجابي أدى إلى رفع مستوى الجانب

المعرفي والمهارات الأدائية في استخدام الفصول الافتراضية في العملية التعليمية لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، وأوصى البحث بضرورة عقد دورات تدريبية، وورش عمل لتدريب طلاب تكنولوجيا التعليم على كيفية إنشاء واستخدام الفصول الافتراضية في العملية التعليمية .

**12-دراسة محمد (2022)** استهدفت الدراسة التعرف على انعكاس أثر تقنيات التحول الرقمي على كفاءة العملية التدريبية المعاصرة، بالتطبيق على عينة قوامها (282) مفردة من المتدربين " بالبرنامج التدريبي - أساسيات التحول الرقمي" بمراكز تدريب المجلس الأعلى للجامعات، وباستخدام اختبار الأساليب الإحصائية المناسبة، تم فحص العلاقة بين متغيرات الدراسة وتوصلت النتائج إلى:

- يوجد تأثير معنوي بين آليات التحول الرقمي المتمثلة في أبعاد: (القيادة، التقنية، والدعم، والتفاعل) على منظومة العملية التدريبية، عند مستوى معنوية أقل من 1%.
- يوجد اختلاف لتأثير آليات التحول الرقمي على منظومة العملية التدريبية لصالح الذكور على الإناث عند مستوى معنوية أقل من 5%، وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، اقترحت مجموعة من التوصيات، منها: الاستفادة من كفاءة منظومة العملية التدريبية باستخدام آليات التحول الرقمي.

## 2. الدراسات الأجنبية:

**1.دراسة (Lewandowski 2011)** أشارت أن أكثر من 70% من استفسارات المستفيدين لا تلبى احتياجاتهم البحثية، وأرجعت ذلك إلى افتقاد إطار معرفي عند المستفيدين بطبيعة نظام الاسترجاع المستخدم، وهنا يرى الباحث أن لتحليلات التعلم دورا مهما في بيئة الجيل الثاني للمكتبات الرقمية، باعتبارها أحد أبرز الحلول المثلى لمشاكل التعليم وتحسن الأداء، لأنها تعمل على إتاحة الفرصة أمام الاختصاصيين للتحديد السريع لأنماط سلوك المستخدمين، مع توفير أفضل الخدمات للمستفيدين عن طريق استخدام أدوات الجيل الثاني من المكتبات الرقمية.

**2.دراسة (Smith 2010)** هدفت إلى تقصي المهام الضرورية والمهارات الخاصة التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الجامعية المتوسطة، وقد تبين أن الدور الرئيسي والوظائف والمهارات الخاصة بكلية المجتمع الجامعية المتوسطة هي قيد التطور، وقد وصف الباحث العناصر المؤثرة في مجموعة المهارات اللازمة للتواصل عبر شبكة الإنترنت، وعبر الهواء مع الكلية بغية الوصول إلى النجاح، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا بوجود أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومتدربين على المهارات التدريسية (التخطيط والتنفيذ والتقييم والتطوير)، وهذا يتطلب توفير برامج تدريبية متخصصة يخضع لها أعضاء هيئة التدريس الجدد.

**3.دراسة (Hu, 2009)** هدفت للتعرف على واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس والمتعلمين لخبراتهم في التدريس في بيئة التعلم الإلكتروني، من خلال مقابلة عدد من أعضاء هيئة التدريس بمختلف أقسام جامعة إيداهو في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد أكدت نتائج الدراسة على أهمية توفير الدعم وتعزيز المصادر حتى تظهر فاعلية البيئة الإلكترونية وتتحقق الجودة في تدريس المقررات إلكترونياً، إضافة إلى تعزيز التفاعل بين عضو هيئة التدريس والبيئة الإلكترونية وانسجامه معها وتقبله لها.

**4.دراسة (Sammour, 2008)** هدفت إلى إلقاء الضوء على المفاهيم الأساسية لإدارة المعرفة والتعليم الإلكتروني، يتم تقديم مناقشة حول كيفية دمج إدارة المعرفة والتعليم الإلكتروني والاستفادة منهما من أجل التعليم والتدريب الفعال عبر الإنترنت ، وخلصت الدراسة إلى: يؤدي الاستخدام المتزايد بسرعة للتكنولوجيا في التعليم إلى

تغيير الطريقة التي يتم بها إنتاج المعرفة وتخزينها وتوزيعها، تم بالفعل قبول التعليم عبر الإنترنت كطريقة للمستقبل، ويمكن توزيع المعرفة عبر الزمان والمكان في استخدام تقنيات إدارة المعرفة لالتقاط وتنظيم وتقديم هذه المعرفة، واستخدام أنظمة الإدارة لتحديد المعلومات الأكثر صلة بسرعة وتوزيعها لتلبية الاحتياجات المحددة.

### الفجوة البحثية:

**نجد في جميع الدراسات السابقة أوجه اتفاق مع الدراسة الحالية من حيث:**

- **اهتمام الكثير من الباحثين** بأثر تقنيات التحول الرقمي على كفاءة العملية التدريبية المعاصرة، وأثر البرامج التدريبية في تنمية مهارات استخدام الفصول الافتراضية لدى طلاب تكنولوجيا التعليم، واستخدام تطوير برنامج تدريبي إلكتروني قائم على تحليلات التعلم في تنمية مهارات استخدام الجيل الثاني من المكتبات الرقمية، والتعرف إلى اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني.

- **اتفاق معظم الدراسات على** فاعلية البرنامج التدريبي الإلكتروني القائم على تحليلات التعلم في تنمية الجوانب المعرفية والأداء المهاري، والإمكانيات التكنولوجية الحديثة للفصول الافتراضية في التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد ذات جودة وتأثير في تنمية وتطوير العملية التعليمية، وتعمل على رفع مستوى وكفاءة المعلمين والمتعلمين وزيادة المعارف، ووجود رغبة وتفهم وإدراك واضح حول أهمية التدريب الإلكتروني في زيادة المعرفة، ورفع مستوى المهارات والقدرات لدى المتدربين بتطوير التدريب من خلال الممازجة بينه وبين التدريب الإلكتروني .

- **التأكيد على وجود صعوبات تحول دون استخدام** تقنيات المعلومات والاتصال في التدريس والتدريب لدى المتدربين، مما يستوجب ضرورة الإسراع في تطبيق التحول الرقمي الذي يُعد من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة، وتطوير بيئة المكتبات وتقديم خدمات إلكترونية، والانطلاق نحو الاقتصاد الرقمي.

أما **أوجه الاختلاف** مع الدراسات السابقة: فقد اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الهدف:

وهدفت الدراسة الحالية إلى مناقشة آراء المتدربين حول دور برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية في تعزيز المعارف والمهارات الشخصية لدى عينة من طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم - جامعة طيبة"

**أوجه الاستفادة:** استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فيما يلي :

1. صياغة مشكلة وتساؤلات وأهداف الدراسة.

2. بناء الإطار النظري والمنهجي .

3. تطوير أداة الدراسة: الاستبانة.

### **القسم الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:**

يتضمن هذا القسم عرضًا لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية للمستجيبين والتي اشتملت على: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS26) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا القسم.

## منهجية الدراسة:

يتضمن هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع في جمع البيانات ومجتمع وعينة الدراسة، كما سيتضمن أداة الدراسة، وطريقة إعدادها وكيفية تطويرها، واختبار مدى صدقها وثباتها، وذلك عبر استخدام برنامج الحزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS26) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل، وتم خلال هذا الفصل استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لطبيعة الدراسة ولتحقيق أهدافها، وذلك من خلال وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وقد اعتمد البحث على مصدرين أساسيين للمعلومات هما:

1. المصادر الثانوية: كان الاعتماد في معالجة الإطار النظري للدراسة على مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة في موضوع الدراسة، وكذلك البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: وقد تم الاعتماد عليها في جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض، وقد استخدمت الدراسة استبياناً تم توزيعه بشكل إلكتروني على عينة من طلبة قسم المعلومات ومصادر التعلم للمستفيدين من خدمات مكتبة جامعة طيبة.

## مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم جامعة طيبة - كلية الآداب والعلوم الإنسانية والبالغ عددهم (278) طالبا وطالبة، خلال الفصل الدراسي الأول.

## أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول العنوان وتتكون استبانة الدراسة من قسمين رئيسيين: القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيبين: (الجنس، والمستوى الجامعي، وعدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني: وهو عبارة عن محاور الاستبانة.

**المحور الأول:** توافر الموارد والإمكانيات والموارد المادية الأساسية للخدمات المكتبية الرقمية، ويتكون من 13 فقرة.  
**المحور الثاني:** مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية، ويتكون من 10 فقرات.

**المحور الثالث:** آراء المتدربين حول كفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية، ويتكون من 5 فقرات.

**المحور الرابع:** الأثر والاستدامة للرقمنة في البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية ويتكون من 7 فقرات.

**المحور الخامس:** المعوقات التي تواجه استخدام الرقمنة (المكتبة الرقمية) والمشاركة في البرامج التدريبية، والمبادرات الرقمية، والاقتراحات بشأن زيادة مستوى الرضا عن الرقمنة في برامج التدريب والمبادرات الرقمية وتطوير أداء المكتبة الرقمية.

جدول (1) درجات مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	أوافق بشدة
الاستجابة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط الإجابة لمقياس ليكرت الخماسي 3.

## أولاً: الاتساق الداخلي: Internal Validity:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه. يوضح جدول (2) أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول: "توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية" والدرجة الكلية للمحور، دالة عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ ، وكانت معاملات الارتباط بين (0.432) (0.766) وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

#	الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	تتميز مصادر معلومات المكتبة الرقمية بالحدثة.	0.615**	0.000
2	تتشارك المكتبة الرقمية بمجموعة من قواعد المعلومات الإلكترونية	0.491**	0.000
3	تتميز خدمات المكتبة الرقمية بشبكة إنترنت ذات سرعة وجودة عالية.	0.625**	0.000
4	يتوفر في المكتبة الرقمية برنامج تطبيق مناسب وسهل الاستخدام.	0.666**	0.000
5	برامج تطبيقات (soft ware) سهلة التحميل عبر الأجهزة الذكية مثل: (لاب توب، تابلت)	0.432**	0.000
6	أُتلقى التدريب عن طريق المحتوى المُقدم على شاشة عرض مرئية.	0.670**	0.000
7	البرامج التدريبية مناسبة ومتميزة من حيث المحتوى العلمي	0.659**	0.000
8	جودة تصميم البرامج التعليمية ممتازة	0.657**	0.000
9	أشعر بالرضا على ما تقدمه المكتبة الرقمية من خدمات تدريبية لمستخدمي الخدمات الرقمية	0.753**	0.000
10	تسهل المكتبات في توفير مبادرات مجتمعية رقمية تشجع البحث العلمي لدى طلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم	0.766**	0.000
11	تشجعت إعلانات المكتبة الرقمية عن البرامج التدريبية في المشاركة بشكل مستمر في الفعاليات التدريبية	0.736**	0.000
12	تشكل المبادرات الرقمية دافعاً لي للمشاركة في المنتديات الطلابية والأكاديمية.	0.728**	0.000
13	تشجع المكتبات الرقمية على إقامة المسابقات الثقافية والبحثية لطلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم	0.681**	0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ .

يوضح جدول (3) أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني: "مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية" والدرجة الكلية للمحور، دالة عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ ، وكانت معاملات الارتباط بين (0.665) (0.806) وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

#	الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	أستخدم المكتبة الرقمية للحصول على المصادر والمراجع ذات العلاقة بتخصصي	.665**	0.00
2	تساعدني المكتبة الرقمية على التعلم الذاتي	.727**	0.00
3	تمكنني المكتبة الرقمية من الاستزادة المعرفية في مجال تخصصي	.806**	0.00
4	أستطيع من خلال المكتبة الرقمية توفير الوقت والجهد خلال عملية البحث.	.742**	0.00
5	أستطيع من خلال المكتبة الرقمية الحصول على الكتب الرقمية.	.686**	0.00

\* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ .

يوضح جدول (4) أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث: " آراء المتدربين حول كفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية " والدرجة الكلية للمحور، دالة عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ ، وكانت معاملات الارتباط بين (0.469) (0.772) وبذلك يعتبر المجال صادقًا لما وضع لقياسه.

جدول (4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور

#	الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	التدريب الرقمي والتعلم عن بُعد ينمي مهارات التعلم الذاتي.	.469**	0.00
2	يتم تصميم العملية التدريبية وفقًا لاحتياجات المتدربين.	.645**	0.00
3	هناك توازن بين النشاطات النظرية والتطبيقية خلال عملية التدريب.	.748**	0.00
4	المدرّبون القائمون على عملية التدريب على درجة عالية من الكفاءة والمهنية.	.772**	0.00
5	يتسم التفاعل بين المدرّبين مع المتدربين بالإيجابية وروح العمل الجماعي.	.736**	0.00
6	تتبع العملية التدريبية معايير إدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتدريب.	.745**	0.00
7	أسهمت البرامج التدريبية الرقمية بتزويدي بالمعارف حول استخدام محركات البحث الرقمي	.671**	0.00
8	أكسبني البرامج التدريبية الرقمية المهارات التكنولوجية في استخدام محركات البحث الرقمي.	.693**	0.00
9	أهداف العملية التدريبية تتناسب مع متطلبات تخصصي واحتياجاتي الوظيفية.	.745**	0.00
10	أشارك بحماسة في المبادرات الرقمية التي تنظمها المكتبة الرقمية.	.668**	0.00

\* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$ .

يوضح جدول (5) أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع: " الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية " والدرجة الكلية للمحور، دالة عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$ ، وكانت معاملات الارتباط بين (0.738) (0.817) وبذلك يعتبر المجال صادقًا لما وضع لقياسه.

جدول (5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور

#	الفقرات	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	ساعدني التدريب في تحسن أدائي المعرفي بكيفية البحث عن المعلومات.	.777**	0.00
2	أكسبني التدريب مهارات تدريبية في مجال التدريب والتواصل الرقمي.	.738**	0.00
3	لديّ الدافعية نحو الاستمرارية في الاستفادة من البرامج التدريبية.	.817**	0.00
4	سأعمل على الاستفادة من تطبيق ما تعلمته من البرامج التدريبية بشكل مستمر كلما دعت الحاجة.	.806**	0.00
5	أطلع مستقبلاً للمشاركة في البرامج التدريبية التي تنظمها المكتبة الرقمية.	.788**	0.00
6	سأشجع زملائي للانضمام إلى البرامج التدريبية التي تنظمها المكتبة الرقمية.	.798**	0.00
7	لديّ الرغبة والإرادة للمشاركة في المبادرات الرقمية التي تنظمها المكتبة الرقمية.	.749**	0.00

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .**ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity :**

الصدق البنائي هو أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. يبين جدول (6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (6): معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

#	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	المحور الأول: توافر الموارد والإمكانيات والموارد المادية الأساسية للخدمات المكتبية الرقمية	.868**	0.000
2	المحور الثاني: مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية	.798**	0.000
3	المحور الثالث: آراء المتدربين حول كفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية	.908**	0.000
4	المحور الرابع: الأثر والاستدامة للرقمنة في البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية	.851**	0.000

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$ .**ثبات الاستبانة Reliability:**

يقصد بثبات الاستبانة أن يعطي الاستبيان النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها؟، أو ما درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة؟

وقد تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha

Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (7).

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (7) أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ مرتفعة لكل مجال، وتتراوح بين (0.767) و (0.888)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.949)، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً. وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (1) قابلة للتوزيع، ويكون قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة، وصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

جدول (7): معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ
1	المحور الأول	13	.888
2	المحور الثاني	5	.767
3	المحور الثالث	10	.877
4	المحور الرابع	7	.893
5	جميع المحاور	35	.949

\*الصدق الذاتي= الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرو نباخ

تحليل البيانات واختبار محاور الدراسة ومناقشتها:

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
- اختبار ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
- اختبار ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين أكثر من مجموعتين من البيانات المستقلة.

الإحصاء الوصفي للمتغيرات الديموغرافية:

- توزيع عينة الدراسة طبقاً للجنس:

يتضح من الجدول (8) أن نسبة الذكور 32.0% من عينة الدراسة، بينما كانت نسبة الإناث 68% من عينة الدراسة.

جدول (8) الإحصاء الوصفي للجنس

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	89	32.0
	أنثى	189	68.0

## - توزيع عينة الدراسة طبقاً لسنوات الخبرة المعرفية والعملية:

يتضح من الجدول (9) أن أكبر نسبة لسنوات الخبرة المعرفية والعملية في مجال التعامل مع تطبيقات الأجهزة الذكية والرقمنة 4-6 (سنوات) بنسبة 3.27 %، في حين بلغت أقل فترة سنوات خبرة (3-5 سنوات)، بنسبة 0.04 %.

جدول (9) الإحصاء الوصفي لسنوات الخبرة المعرفية والعملية

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
سنوات الخبرة المعرفية	سنوات 1-3	70	25.2
	سنوات 3-5	1	0.4
	سنوات 4-6	76	27.3
	سنوات 7-10	64	23.0
	سنوات 10 فما فوق	67	24.1

## توزيع عينة الدراسة طبقاً للأعوام الدراسية:

يتضح من الجدول (10) أن أعلى نسبة للطلاب موزعين على الأعوام الدراسية هو المستوى الثامن بنسبة 40.6 %، وأدنى نسبة عدد هم طلاب المستوى الأول بنسبة 2.9 %، وتقاربت باقي المستويات من 4 % إلى 16 % للمستوى الدراسي.

جدول (10) الإحصاء الوصفي للأعوام الدراسية

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
العام الدراسي	المستوى الأول	8	2.9
	المستوى الثاني	18	6.5
	المستوى الثالث	12	4.3
	المستوى الرابع	21	7.6
	المستوى الخامس	19	6.8
	المستوى السادس	40	14.4
	المستوى السابع	47	16.9
	المستوى الثامن	113	40.6

## المقياس المعتمد في الدراسة:

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، كان الاعتماد على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان، ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد تم تحديد درجة الموافقة حسب المقياس المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي: (Ozen et al, 2012)

جدول (11): يوضح المقياس المعتمد في الدراسة

الوزن النسبي	درجة الموافقة
من 10 % - 28 %	منخفضة جداً
أكبر من 28 % - 46 %	منخفضة
أكبر من 46 % - 64 %	متوسطة
أكبر من 64 % - 82 %	كبيرة
أكبر من 82 % - 100 %	كبيرة جداً

## توصيف محاور الدراسة:

## المحور الأول: توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية:

يتضح من جدول (12) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول: "توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية" يساوي (4.148)؛ أي: المتوسط الحسابي النسبي (82.96%)، وأن قيمة اختبار T تساوي (33.615)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ ، أي: آراء العينة حول المحور الأول: "توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية" جاءت بدرجة موافقة كبيرة، وهذا يفسر توفر بيئة مواتية من الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية لتفيد البرامج التدريبية، وتحليل الجدول رقم (12) يتضح ما يلي:

- جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة الثانية: "تشارك المكتبة الرقمية بمجموعة من قواعد المعلومات الإلكترونية" بمتوسط حسابي يساوي 4.46، أي: الوزن النسبي 89.2%، وانحراف معياري 0.655، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، مما يفسر حرص المكتبة الرقمية على رفدها بمجموعة من قواعد ومصادر المعلومات الإلكترونية، (برنامج التحول الرقمي: خدمة الاستشارات في الإرشاد الجامعي لطلابها و طالباتها).

- جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة الثالثة عشر: "تشجع المكتبات الرقمية على إقامة المسابقات الثقافية والبحثية لطلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم"، بمتوسط حسابي يساوي 3.93 أي: الوزن النسبي 78.6% وانحراف معياري 1.019، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة 3، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، لما تقدمه المكتبة الرقمية، ومن ذلك: "مسابقة طيبة تبتكر 5"، وتدشين الهوية البصرية لـ 38 ناديا طلابيا في قسم الطالبات، وملتقى مشروعات تخرج طلاب وطالبات قسم الاتصال والإعلام للعام الجامعي 1443 هـ، وورش عمل الإرشاد الجامعي ومتطلبات سوق العمل بجامعة طيبة.

وهذا يفسر الحاجة لمزيد من تشجيع المكتبات الرقمية على إقامة المزيد من المسابقات الثقافية والبحثية لطلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة.

جدول (12): يوضح الإحصاء الوصفي والأهمية النسبية للمحور الأول: "توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية"

#	الفقرة	المتوسط للفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تتميز مصادر معلومات المكتبة الرقمية بالحدثة	3.93	0.786	0.702	12
2	تشارك المكتبة الرقمية بمجموعة من قواعد المعلومات الإلكترونية	4.46	0.892	0.655	1
3	تتميز خدمات المكتبة الرقمية بشبكة إنترنت ذات سرعة وجودة عالية	4.37	0.874	0.781	2
4	يتوفر في المكتبة الرقمية برنامج تطبيق مناسب وسهل الاستخدام	4.07	0.814	0.924	8
5	برامج تطبيقات (soft ware) سهلة التحميل عبر الأجهزة الذكية مثل: (لاب توب، تابلت)	4.14	0.828	0.839	5
6	ألقى التدريب عن طريق المحتوى المُقدم على شاشة عرض مرئية	3.96	0.792	0.96	11

#	الفقرة	المتوسط للفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
7	البرامج التدريبية مناسبة و متميزة من حيث المحتوى العلمي	4.15	0.83	0.798	4
8	جودة تصميم البرامج التعليمية ممتازة	4.16	0.832	0.823	3
9	أشعر بالرضا على ما تقدمه المكتبة الرقمية من خدمات تدريبية لمستخدمي الخدمات الرقمية	4.14	0.828	0.84	6
10	تسهم المكتبات في توفير مبادرات مجتمعية رقمية تشجع البحث العلمي لدى طلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم	4.1	0.82	0.915	7
11	تشجعي إعلانات المكتبة الرقمية عن البرامج التدريبية في المشاركة بشكل مستمر في الفعاليات التدريبية.	3.97	0.794	1.00	10
12	تشكل المبادرات الرقمية دافعا لي للمشاركة في المنتديات الطلابية والأكاديمية.	4.06	0.812	.885	9
13	تشجع المكتبات الرقمية على إقامة المسابقات الثقافية والبحثية لطلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم	3.93	0.786	1.019	13
المتوسط العام للمحور		4.148			
الانحراف المعياري للمحور		0.564			
قيمة اختبار T		33.615009			
القيمة الاحتمالية (Sig)		0.000			

المحور الثاني: مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية:

يتضح كما جاء في الجدول (13) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني: "مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية" يساوي (4.43)؛ أي: المتوسط الحسابي النسبي (88.6%)، وقيمة اختبار T تساوي (43.889)، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ ، أي: آراء العينة حول المحور الثاني " جاءت بدرجة موافقة كبيرة جدا، وهذا مؤشر يدل على جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية.

جدول ( 13 ) : يوضح الإحصاء الوصفي والأهمية النسبية للمحور الثاني: جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية

م	الفقرة	المتوسط للفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	أستخدم المكتبة الرقمية للحصول على المصادر والمراجع ذات العلاقة بتخصصي	4.49	0.898	0.684	2
2	تساعدني المكتبة الرقمية على التعلم الذاتي	4.39	0.878	0.765	4
3	تمكنني المكتبة الرقمية من الاستزادة المعرفية في مجال تخصصي	4.44	0.888	0.676	3
4	أستطيع من خلال المكتبة الرقمية توفير الوقت والجهد خلال عملية البحث	4.51	0.902	0.744	1
5	أستطيع من خلال المكتبة الرقمية الحصول على الكتب الرقمية	4.32	0.864	0.889	5
المتوسط العام للمحور		4.43			
الانحراف المعياري للمحور		0.544			
قيمة اختبار T		43.889681			
القيمة الاحتمالية (Sig)		0.000			

وبتحليل الجدول رقم (13) يتضح ما يلي:

- جاءت الفقرة الرابعة بالمرتبة الأولى: " أستطيع من خلال المكتبة الرقمية توفير الوقت والجهد خلال عملية البحث" بمتوسط حسابي يساوي 4.51، أي: الوزن النسبي 90.2%، وانحراف معياري 0.744، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة 3، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، مما يفسر كفاءة المكتبة الرقمية في توفير الوقت والجهد خلال عملية البحث الإلكتروني لدى الطلاب المنتسبين لجامعة طيبة في الحصول إلى ما يحتاجونه من مصادر تعلم رقمية بسهولة ويسر.

- جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة الخامسة: " أستطيع من خلال المكتبة الرقمية الحصول على الكتب الرقمية " بمتوسط حسابي يساوي 4.32 أي: الوزن النسبي 86.4% وانحراف معياري 0.889، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة 3، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، وهذا يفسر وفرة مصادر التعلم في المكتبة الرقمية لجامعة طيبة، ومنها: الفهرس الآلي لمكتبات جامعة طيبة، ومستودع جامعة طيبة الرقمي، والمقررات الدراسية لكلية الآداب والعلوم الإنسانية، والمصادر العربية، والكتب الرقمية في مجال العلوم الأدبية والإنسانية والمنشورات العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم الإنسانية.

#### المحور الثالث: آراء المتدربين حول جودة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية:

جدول (14): يوضح الإحصاء الوصفي والأهمية النسبية للمحور الثالث: آراء المتدربين حول كفاءة وجودة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية"

#	الفقرة	المتوسط للفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	التدريب الرقمي والتعلم عن بُعد ينمي مهارات التعلم الذاتي.	4.52	0.904	0.773	1
2	يتم تصميم العملية التدريبية وفقاً لاحتياجات المتدربين.	4.17	0.834	0.877	3
3	هناك توازن بين النشاطات النظرية والتطبيقية خلال عملية التدريب.	3.97	0.794	0.955	9
4	المدرّبون القائمون على عملية التدريب على درجة عالية من الكفاءة والمهنية.	4.04	0.808	0.907	8
5	يتسم التفاعل بين المدرّبين مع المتدربين بالإيجابية وروح العمل الجماعي.	4.16	0.832	0.839	6
6	تتبع العملية التدريبية معايير إدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتدريب.	4.17	0.834	0.793	5
7	أسهمت البرامج التدريبية الرقمية بتزويدي بالمعارف حول استخدام محركات البحث الرقمي	4.15	0.83	0.878	7
8	أكسبني البرامج التدريبية الرقمية المهارات التكنولوجية في استخدام محركات البحث الرقمي.	4.19	0.838	0.853	2
9	أهداف العملية التدريبية تتناسب مع متطلبات تخصصي واحتياجاتي الوظيفية.	4.17	0.834	0.808	4
10	أشارك بحماسة في المبادرات الرقمية التي تنظمها المكتبة الرقمية.	3.91	0.782	0.998	10
	المتوسط العام للمحور		4.15		
	الانحراف المعياري للمحور		0.6		
	قيمة اختبار T		31.82		
	القيمة الاحتمالية (Sig)		0.000		

يتضح كما جاء في الجدول (14) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث: "فاعلية وكفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية" يساوي (4.15)؛ أي: المتوسط الحسابي النسبي (83%)، وقيمة اختبار T تساوي (31.82) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ ، أي: آراء العينة حول المحور الثالث: "آراء المتدربين حول جودة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية" جاءت بدرجة موافقة كبيرة جداً، ومن أبرز البرامج: الدورة التعريفية في خدمات المعلومات الإلكترونية بعمادة شؤون المكتبات، وكيفية استخدام البوابة الإلكترونية للعمادة، بالإضافة إلى دورات في كيفية استخدام قواعد المعلومات، وطرق البحث في قواعد المعلومات الأدبية والإنسانية، واستخدام قواعد EBSCO للتخصصات الأدبية والإنسانية، واستخدام قواعد معلومات EBSCO للتخصصات العلمية، ودورة طرق البحث والاستخدام الفعال لقواعد المعلومات الطبية)، وهذا يتوافق مع دراسة (أحمد، 2022)، و(صالح، 2018)، و(غاشم، محمد، 2017)، و(النجار، 2014)، و(العجومي، 2013)، مما يدل أن برنامج التدريب الرقمي له أثر إيجابي أدى إلى رفع مستوى الجانب المعرفي والمهارات الأدائية، وتحليل الجدول رقم (14) يتبين ما يلي:

- جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة الأولى: "التدريب الرقمي والتعلم عن بُعد ينمي مهارات التعلم الذاتي" بمتوسط حسابي يساوي 4.52، أي: الوزن النسبي 90.4%، وانحراف معياري 0.773، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة 3، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، وهذا يتوافق مع: دراسة (شديد، 2021)، و(البحيري، 2019)، و(النجار، 2014)، و(العجومي، 2013) في كون التدريب الرقمي والتعلم عن بُعد ينمي مهارات التعلم الذاتي لدى المتدربين.
- جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة العاشرة: "أشارك بحماسة في المبادرات الرقمية التي تنظمها المكتبة الرقمية" بمتوسط حسابي يساوي 3.91، أي: الوزن النسبي 78.2% وانحراف معياري 0.998، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة 3، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، وهذا مؤشر يدل على رضا المتدربين عن جودة التدريب الرقمي والتعلم عن بُعد في تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى المتدربين.

#### المحور الرابع: الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية:

يتضح كما جاء في جدول (15) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع: "الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية" يساوي (4.27)؛ أي: المتوسط الحسابي النسبي (85.4%)، وقيمة اختبار T تساوي (35.05) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ ، أي: آراء العينة حول المحور الرابع: "الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية" جاءت بدرجة موافقة كبيرة جداً، وهذا يتفق مع دراسة (محمد، 2022) وتوجد تأثير معنوي بين آليات التحول الرقمي المتمثلة في أبعاد: (القيادة، والتقنية، والدعم، والتفاعل) على منظومة العملية التدريبية والمبادرات الرقمية.

- جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة الخامسة: "أنتطلع مستقبلاً للمشاركة في البرامج التدريبية التي تنظمها المكتبة الرقمية" بمتوسط حسابي يساوي 4.32، أي: الوزن النسبي 86.4%، وانحراف معياري 0.752، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة 3، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، وهذا مؤشر للأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية في تفكير المتدربين.

- جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة الثانية: "أكسبني التدريب مهارات تدريبية في مجال التدريب والتواصل الرقمي" بمتوسط حسابي يساوي 4.26 أي: الوزن النسبي 85.2% وانحراف معياري 0.796 ، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة 3، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، وهذا يتفق مع دراسة (علي، 2021) ويؤشر لكفاءة البرنامج التدريبي الإلكتروني القائم على تحليلات التعلم في تنمية الجوانب المعرفية والأداء المهاري الاختصاصي.

جدول (15): يوضح الإحصاء الوصفي والأهمية النسبية للمحور الرابع: " الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية"

#	الفقرة	المتوسط للفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	ساعدني التدريب في تحسن أدائي المعرفي بكيفية البحث عن المعلومات	4.29	0.858	0.787	2
2	أكسبني التدريب مهارات تدريبية في مجال التدريب والتواصل الرقمي	4.26	0.852	0.796	7
3	لدي الدافعية نحو الاستمرارية في الاستفادة من البرامج التدريبية	4.26	0.852	0.773	6
4	سأعمل على الاستفادة من تطبيق ما تعلمته من البرامج التدريبية بشكل مستمر كلما دعت الحاجة	4.28	0.856	0.754	3
5	أتطلع مستقبلاً للمشاركة في البرامج التدريبية التي تنظمها المكتبة الرقمية	4.32	0.864	0.752	1
6	سأشجع زملائي للانضمام إلى البرامج التدريبية التي تنظمها المكتبة الرقمية	4.27	0.854	0.833	5
7	لدي الرغبة والإرادة للمشاركة في المبادرات الرقمية التي تنظمها المكتبة الرقمية	4.28	0.856	0.754	4
المتوسط العام للمحور		4.27			
الانحراف المعياري للمحور		0.608			
قيمة اختبار T		35.05			
القيمة الاحتمالية (Sig)		0.000			

الفروق في محاور الدراسة طبقاً للنوع:

لمعرفة متوسط الفروق في محور الدراسة طبقاً للنوع تم استخدام اختبار T في حالة عينتين

(Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من

البيانات المستقلة.

جدول (16) يوضح الفروق في محاور الدراسة طبقاً للنوع

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	المعنوية
المحور الأول: توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية	ذكر	4.06	0.596	-1.607	0.109
	انثى	4.18	0.547		
المحور الثاني: مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية	ذكر	4.38	0.524	-0.982	0.327
	انثى	4.45	0.553		
المحور الثالث: آراء المتدربين حول كفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية	ذكر	4.09	0.626	-1.079	0.282
	انثى	4.17	0.587		

المعنوية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
					ذكر	انثى
0.165	-1.392	0.65073	4.21	89	ذكر	المحور الرابع: الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية
		0.58618	4.31	189	انثى	
0.140	-1.479	0.51308	4.18	89	ذكر	كل المحاور
		0.48719	4.28	189	انثى	

يتضح من جدول (16) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الاستبيان ككل طبقاً للنوع

وقيمة sig. (0.140) وهي أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط محاور الدراسة طبقاً للنوع ، لأن قيم sig. أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

الفروق في محاور الدراسة طبقاً للمستوى الدراسي:

لمعرفة متوسط الفروق في محور الدراسة طبقاً للمستوى الدراسي، تم استخدام اختبار ANOVA في حالة

أكثر من عينتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين أكثر من مجموعتين من البيانات المستقلة.

جدول (17) يوضح الفروق في محاور الدراسة طبقاً للمستوى الدراسي

المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى الدراسي	
					المستوى الأول	المستوى الثاني
0.204	1.404	0.438	4.55	8	المستوى الأول	المحور الأول: توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية
		0.540	4.34	18	المستوى الثاني	
		0.824	4.01	12	المستوى الثالث	
		0.643	4.10	21	المستوى الرابع	
		0.462	4.28	19	المستوى الخامس	
		0.532	4.14	40	المستوى السادس	
		0.571	4.05	47	المستوى السابع	
		0.545	4.11	113	المستوى الثامن	
0.050	2.071	0.283	4.90	8	المستوى الأول	المحور الثاني: مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية
		0.464	4.54	18	المستوى الثاني	
		0.884	4.18	12	المستوى الثالث	
		0.634	4.41	21	المستوى الرابع	
		0.463	4.47	19	المستوى الخامس	
		0.480	4.44	40	المستوى السادس	
		0.442	4.27	47	المستوى السابع	
		0.559	4.47	113	المستوى الثامن	

المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى الدراسي	
0.155	1.537	0.420	4.63	8	المستوى الأول	المحور الثالث: آراء المتدربين حول كفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية
		0.576	4.36	18	المستوى الثاني	
		0.783	4.06	12	المستوى الثالث	
		0.639	4.04	21	المستوى الرابع	
		0.506	4.24	19	المستوى الخامس	
		0.589	4.20	40	المستوى السادس	
		0.565	4.07	47	المستوى السابع	
		0.607	4.10	113	المستوى الثامن	
0.543	0.855	0.46	4.52	8	المستوى الأول	المحور الرابع: الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية
		0.52	4.39	18	المستوى الثاني	
		0.72	4.27	12	المستوى الثالث	
		0.67	4.21	21	المستوى الرابع	
		0.46	4.47	19	المستوى الخامس	
		0.61	4.36	40	المستوى السادس	
		0.56	4.24	47	المستوى السابع	
		0.65	4.22	113	المستوى الثامن	
		0.61	4.28	278	Total	
0.129	1.621	0.356	4.65	8	المستوى الأول	كل المحاور
		0.447	4.41	18	المستوى الثاني	
		0.746	4.13	12	المستوى الثالث	
		0.595	4.19	21	المستوى الرابع	
		0.419	4.36	19	المستوى الخامس	
		0.489	4.29	40	المستوى السادس	
		0.439	4.16	47	المستوى السابع	
		0.489	4.22	113	المستوى الثامن	

ينضح من جدول (17) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الاستبيان ككل طبقا للمستوي الدراسي، وقيمة sig. (0.140) وهي أكبر من مستوي الدلالة  $\alpha=0.05$ . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط محاور الدراسة الأربعة طبقا للمستوي الدراسي، و قيم sig. أكبر من مستوي الدلالة  $\alpha=0.05$ .

## الفروق في محاور الدراسة طبقاً لسنوات الخبرة:

لمعرفة متوسط الفروق في محور الدراسة طبقاً لسنوات الخبرة تم استخدام اختبار ANOVA في حالة أكثر من عينتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين أكثر من مجموعتين من البيانات المستقلة.

جدول (18) يوضح الفروق في محاور الدراسة طبقاً لسنوات الخبرة

المعنوية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة
0.006	3.714	0.582	4.19	70	سنة 1-3
			2.38	1	سنة 3-5
		0.537	4.13	76	سنة 4-6
		0.505	4.03	64	سنة 7-10
		0.586	4.23	67	10 سنوات فما فوق
0.145	1.722	0.553	4.50	70	سنة 1-3
			3.20	1	سنة 3-5
		0.520	4.41	76	سنة 4-6
		0.537	4.39	64	سنة 7-10
		0.554	4.44	67	10 سنوات فما فوق
0.005	3.804	0.600	4.20	70	سنة 1-3
			2.40	1	سنة 3-5
		0.581	4.13	76	سنة 4-6
		0.565	4.01	64	سنة 7-10
		0.606	4.26	67	10 سنوات فما فوق
0.084	2.076	0.61206	4.3061	70	سنة 1-3
			3.0000	1	سنة 3-5
		0.62465	4.2688	76	سنة 4-6
		0.59972	4.1778	64	سنة 7-10
		0.57443	4.3795	67	10 سنوات فما فوق
		0.60853	4.2794	278	Total
0.007	3.612	0.50489	4.2976	70	سنة 1-3
			2.7462	1	سنة 3-5
		0.48557	4.2365	76	سنة 4-6
		0.46996	4.1515	64	سنة 7-10
		0.48782	4.3253	67	10 سنوات فما فوق

يتضح من جدول (18) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الاستبيان ككل طبقاً لسنوات الخبرة، وقيمة sig. (0.007) وهي أقل من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط محاور الدراسة (توافر الموارد والإمكانيات والموارد المادية الأساسية للخدمات المكتبية الرقمية، وكفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية طبقاً لسنوات الخبرة وقيمة sig. كانت أقل من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .  
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط محاور الدراسة (مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية، الأثر والاستدامة للرقمنة في البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية) طبقاً لسنوات الخبرة، وقيمة sig. أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$ .

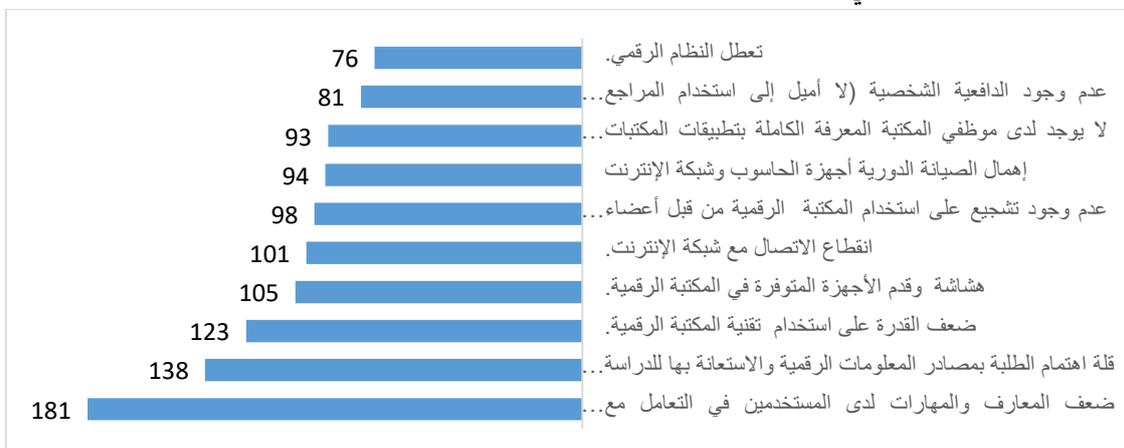
### المحور الخامس: (1) المعوقات التي تؤثر على مهمة استخدام المكتبة الرقمية والمشاركة في البرامج التدريبية:

جدول (19) المعوقات التي تؤثر على مهمة استخدام المكتبة الرقمية والمشاركة في البرامج التدريبية

ما المعوقات التي تؤثر على مهمة استخدام المكتبة الرقمية والمشاركة في البرامج التدريبية		
النسبة من العينة	التكرار	
16.6%	181	ضعف المعارف والمهارات لدى المستخدمين في التعامل مع تطبيقات الأجهزة الذكية.
12.7%	138	قلة اهتمام الطلبة بمصادر المعلومات الرقمية والاستعانة بها للدراسة والبحث
11.3%	123	ضعف القدرة على استخدام تقنية المكتبة الرقمية.
9.6%	105	هشاشة وقدم الأجهزة المتوفرة في المكتبة الرقمية.
9.3%	101	انقطاع الاتصال مع شبكة الإنترنت.
9.0%	98	عدم وجود تشجيع على استخدام المكتبة الرقمية من قبل أعضاء هيئة التدريس
8.6%	94	إهمال الصيانة الدورية أجهزة الحاسوب وشبكة الإنترنت
8.5%	93	لا توجد لدى موظفي المكتبة المعرفة الكاملة بتطبيقات المكتبات الرقمية.
7.4%	81	عدم وجود الدافعية الشخصية (لا أميل إلى استخدام المراجع الإلكترونية)
7.0%	76	تعطل النظام الرقمي.
100.0%	1090	

يشير الجدول (19) أن أكثر المعوقات التي تؤثر على مهمة استخدام المكتبة الرقمية والمشاركة في البرامج التدريبية هي ضعف المعارف والمهارات لدى المستخدمين في التعامل مع تطبيقات الأجهزة الذكية بنسبة 16.6% من إجمالي العينة، يليها قلة اهتمام الطلبة بمصادر المعلومات الرقمية والاستعانة بها للدراسة والبحث بنسبة 12.7%، ثم قلة اهتمام الطلبة بمصادر المعلومات الرقمية والاستعانة بها للدراسة والبحث بنسبة 11.3%، ثم ضعف القدرة على استخدام تقنية المكتبة الرقمية بنسبة 9.6%، ثم هشاشة وقدم الأجهزة المتوفرة في المكتبة الرقمية بنسبة 9.3%، ثم عدم وجود تشجيع على استخدام المكتبة الرقمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بنسبة 9.0%، ثم إهمال الصيانة الدورية لأجهزة الحاسوب وشبكة الإنترنت بنسبة 8.6%، ثم لا توجد لدى موظفي المكتبة المعرفة الكاملة بتطبيقات المكتبات الرقمية بنسبة 8.5%، ثم لا توجد لدى موظفي المكتبة المعرفة الكاملة بتطبيقات المكتبات الرقمية بنسبة 7.5%، وأقل المعوقات عدم وجود الدافعية الشخصية (لا أميل إلى استخدام المراجع الإلكترونية) بنسبة 7.0%. وهذا مؤشر يستدعي بناء المعارف والمهارات لدى المستخدمين في التعامل مع تطبيقات الأجهزة الذكية من طلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم، ويتوافق مع دراسة أحمد، (2022)، ودراسة (اليامي، 2020)، ودراسة (العجومي، 2013).

وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



شكل (1) المعوقات التي تؤثر على مهمة استخدام المكتبة الرقمية والمشاركة في البرامج التدريبية

## المحور الخامس: (2) المقترحات بشأن زيادة مستوى رضا المتدربين عن برامج التدريب الرقمي والمبادرات الرقمية وتطوير أداء المكتبة الرقمية:

يشير الجدول (20) أن أكثر المقترحات بشأن زيادة مستوى رضا المتدربين عن برامج التدريب والمبادرات الرقمية، وتطوير أداء المكتبة الرقمية تمثلت في تقديم دورة تدريبية حول كيفية استخدام المكتبة الرقمية في البحث العلمي بنسبة 16.1% من إجمالي العينة، يليها تشجيع الطلاب على استخدام المكتبة الرقمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بنسبة 12.5%، ثم دورة تدريبية حول مهارات البحث العلمي الرقمي لطلاب الجامعات بنسبة 11.6%، ثم توفير قاعات تدريبية مجهزة بالوسائل التقنية المساعدة في عملية التدريب الرقمي بنسبة 11.5%، ثم دورة تدريبية حول مبادئ وأسس إنتاج الوسائل والمواد التعليمية الرقمية: (الكتاب الرقمي، و EBook، والصور الرقمية، والفيديوهات، والتسجيلات الصوتية) بنسبة 10.5%، ثم تطوير المكتبة الرقمية، وتوفير منصة لمصادر المعلومات الرقمية بنسبة 10.3%، ثم دورة تدريبية حول توظيف تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في تصميم وإعداد البحوث العلمية بنسبة 9.2%، ثم تنظيم مبادرة النادي الثقافي- الاجتماعي والإعلامي بنسبة 6.8%، ثم تنفيذ مبادرة تطوع بكتاب رقمي بنسبة 6.1%، وأقل المقترحات تنظيم مبادرة المسابقة الثقافية الرقمية بين رواد المكتبات السعودية بنسبة 5.6%، وهذا مؤشر على مدى الحاجة لتوفير برامج تدريبية، والاهتمام بالمبادرات الرقمية، وتحفيز الطلاب على استخدام المكتبة الرقمية من قبل أعضاء هيئة التدريس، وتحفيزهم نحو البحث العلمي باستخدام مصادر المعلومات، ويتوافق هذا مع دراسة (البحيري، 2019)، ودراسة (صالح، 2018).

جدول (20) المقترحات بشأن زيادة مستوى رضا المتدربين عن برامج التدريب والمبادرات الرقمية وتطوير أداء المكتبة الرقمية

ما اقترحاتكم بشأن زيادة جودة برامج التدريب والمبادرات الرقمية وتطوير أداء المكتبة الرقمية		
النسبة من العينة	التكرار	
16.1%	214	دورة تدريبية حول كيفية استخدام المكتبة الرقمية في البحث العلمي
12.5%	166	تشجيع الطلاب على استخدام المكتبة الرقمية من قبل أعضاء هيئة التدريس
11.6%	154	دورة تدريبية حول مهارات البحث العلمي الرقمي لطلاب الجامعات.
11.5%	153	توفير قاعات تدريبية مجهزة بالوسائل التقنية المساعدة في عملية التدريب الرقمي.
10.5%	139	دورة تدريبية حول مبادئ وأسس إنتاج الوسائل والمواد التعليمية الرقمية: (الكتاب الرقمي، و EBook، والصور الرقمية، والفيديوهات، والتسجيلات الصوتية).
10.3%	138	تطوير المكتبة الرقمية، وتوفير منصة لمصادر المعلومات الرقمية.
9.2%	123	دورة تدريبية حول توظيف تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في تصميم وإعداد البحوث العلمية
6.8%	90	تنظيم مبادرة النادي الثقافي- الاجتماعي والإعلامي.
6.1%	81	تنفيذ مبادرة تطوع بكتاب رقمي.
5.6%	74	تنظيم مبادرة المسابقة الثقافية الرقمية بين رواد المكتبات السعودية.
<b>100.00</b>	<b>1332</b>	<b>الإجمالي</b>

### القسم الثالث: النتائج والتوصيات :

عند وضع النتائج يتم اختيار النتيجة التي توصل إليها كل محور وفق الأهداف الموضوعية في الدراسة مثال ذلك على المحاور الأربعة) :

#### أولاً: نتائج الدراسة:

المحور الأول: توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية:

1. كشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا بخصوص توفر الموارد والإمكانيات المادية للخدمات المكتبية الرقمية" جاءت بدرجة موافقة كبيرة (82.96%) .
2. كشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا فيما يخص اشتراك المكتبة الرقمية بمجموعة من قواعد المعلومات الإلكترونية بدرجة موافقة كبيرة جدا (89.2%).
3. كشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا حول تشجيع المكتبات الرقمية على إقامة المسابقات الثقافية والبحثية لطلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم بدرجة موافقة (78.6%).

المحور الثاني: جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية:

1. كشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبات الرقمية" بدرجة موافقة كبيرة جدا (88.6%) .
2. كشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا عن توفير الوقت والجهد خلال عملية البحث من خلال المكتبة الرقمية بدرجة موافقة كبيرة جدا (90.2%).
3. كشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا عن طريقة الحصول على الكتب الرقمية من خلال المكتبة الرقمية بدرجة موافقة كبيرة جدا (86.4%).

المحور الثالث: آراء المتدربين حول كفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية:

1. كشفت الدراسة عن رضا وكفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية بدرجة موافقة كبيرة جدا (83%).
2. كشفت الدراسة أن التدريب الرقمي والتعلم عن بُعد ينمي مهارات التعلم الذاتي بدرجة موافقة كبيرة جدا (90.4%).
3. كشفت الدراسة عن مشاركة الطلاب والطالبات بحماسة في المبادرات الرقمية التي تنظمها المكتبة الرقمية وجاءت بدرجة موافقة كبيرة (78.2%).

المحور الرابع: الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية:

1. كشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا عن كفاءة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي يتم تقديمها بدرجة موافقة كبيرة بنسبة 83%.
2. كشفت الدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا عن الأثر والاستدامة للبرامج التدريبية والمبادرات الرقمية بدرجة موافقة كبيرة جدا بنسبة 85.4%.
- كشفت الدراسة عن: أتطلع مستقبلي للمشاركة في البرامج التدريبية التي تنظمها المكتبة الرقمية بدرجة موافقة كبيرة جدا ( 86.4 %).
- كشفت الدراسة عن: أكسبني التدريب مهارات تدريبية في مجال التدريب والتواصل الرقمي بدرجة موافقة كبيرة جدا (85.2%).

### المحور الخامس: المقترحات والمعوقات التي تؤثر على مهمة استخدام المكتبة الرقمية والمشاركة في البرامج التدريبية:

**المعوقات :** أكثر المعوقات التي تؤثر على مهمة استخدام المكتبة الرقمية والمشاركة في البرامج التدريبية هي: ضعف المعارف والمهارات لدى المستخدمين في التعامل مع تطبيقات الأجهزة الذكية بنسبة (16.6%)، يليها قلة اهتمام الطلبة بمصادر المعلومات الرقمية والاستعانة بها للدراسة والبحث بنسبة (12.7%)، ثم قلة اهتمام الطلبة بمصادر المعلومات الرقمية والاستعانة بها للدراسة والبحث بنسبة (11.3%)، ثم ضعف القدرة على استخدام تقنية المكتبة الرقمية بنسبة (9.6%)، ثم هشاشة وقدم الأجهزة المتوفرة في المكتبة الرقمية بنسبة (9.3%).

**المقترحات:** أكثر المقترحات بشأن زيادة مستوى الرضا عن برامج التدريب والمبادرات الرقمية وتطوير أداء المكتبة الرقمية تمثلت في تقديم دورة تدريبية حول كيفية استخدام المكتبة الرقمية في البحث العلمي بنسبة (16.1%)، يليها تشجيع الطلاب على استخدام المكتبة الرقمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بنسبة (12.5%)، ثم دورة تدريبية حول مهارات البحث العلمي الرقمي لطلاب الجامعات بنسبة (11.6%)، ثم توفير قاعات تدريبية مجهزة بالوسائل التقنية المساعدة في عملية التدريب الرقمي بنسبة (11.5%).

يوجد اهتمام وملاءمة للبرنامج التدريبي الإلكتروني لخصائص وقدرات واحتياجات المتدربين.

3. هناك مستوى رضا عالي عن جودة وملاءمة البرامج التدريبية والمبادرات الرقمية التي تقدمها المكتبة

الرقمية بدرجة موافقة كبيرة جدا.

4. برنامج التدريب الرقمي له أثر إيجابي أدى إلى رفع مستوى الجانب المعرفي والمهارات الأدائية.

5. التدريب الرقمي والتعلم عن بُعد ينمي مهارات التعلم الذاتي.

6. تسهم المكتبة الرقمية في توفير مبادرات مجتمعية رقمية تشجع البحث العلمي لدى طلاب قسم

المعلومات ومصادر التعلم في جامعة طيبة.

### ثانياً: التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن تقديم بعض التوصيات التي قد تفيد في المجال المرتبط بهذه الدراسة وهي

كما يلي:

1. توظيف التدريب الرقمي، والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توسيع نطاق التدريب

المقدم لطلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم.

2. ضرورة الدمج في عمليات التدريب بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

3. العمل على توفير برامج تدريبية، والاهتمام بالمبادرات الرقمية، وتحفيز الطلاب على استخدام المكتبة

الرقمية من قبل أعضاء هيئة التدريس، وتحفيزهم نحو البحث العلمي باستخدام مصادر المعلومات.

4. ضرورة عقد دورات تدريبية وورش عمل لتدريب طلاب قسم المعلومات ومصادر التعلم على كيفية

إنشاء واستخدام الفصول الافتراضية في العملية التعليمية.

5. تطوير المقررات الدراسية وجعل التفاعل بين تحليلات التعلم في البيئات التعليمية أحد الأهداف

الرئيسية التي تمكن المتعلمين من تنفيذ أنشطتهم المختلفة.

6. الاستفادة من طريقة التدريب الرقمي في تقديم الدورات التطويرية المهنية لاختصاصي المكتبات

والمعلومات.

## قائمة المصادر والمراجع:

### أولاً : المراجع العربية:

- أحمد، أمل شعبان، (2022، يناير)، فاعلية برنامج للتدريب الإلكتروني عبر الويب في تنمية مهارات استخدام الفصول الافتراضية لدى طلاب تكنولوجيا التعليم واتجاهاتهم نحوها، مجلة التربية (الأزهر)، مج41، ع 193، ص554-485 .
- البحري، شيرين عبدالحيظ، (2019)، فاعلية استخدام الفصول الافتراضية في تطوير النظام التعليمي المتكامل: دراسة تطبيقية على الجامعة المصرية الأهلية للتعليم الإلكتروني، مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس - كلية الدراسات العليا للطفولة، مج22، ع84، ص 67-78.
- الحمادي، علي، (1999)، طريقة ووصية لتصبح مدرباً ناجحاً وخطيباً مؤثراً ومتكلماً بارعاً"، دار ابن حزم، بيروت، ص13.
- الدهشان، جمال علي (2019)، التدريب الرقمي مدخلاً لتطوير منظمة التدريب في مصر، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، مج2، ع4، ص13.
- الزنقي، حنان سليمان، (2012)، التدريب الإلكتروني" ط1، عمان، دار المسيرة، ص 10-11.
- السالم، مؤيد سعيد، وجرحوش، صالح عادل (2002)، إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي"، عالم الكتب الحديث، عمان، ط1، ص13.
- شحادة نظمي وآخرون، (2000)، "إدارة الموارد البشرية"، دار صفاء، عمان، ط1، ص51.
- شديد، علي (2021، أكتوبر)، تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة، الصفحة193-226 .
- صالح، حسين صلاح الدين، (2018)، اتجاهات المتدربين نحو التدريب الرقمي: دراسة استطلاعية في مركز التعليم المستمر - الجامعة العراقية، مجلة النانير، ع13.
- عبد الحكيم، حسن داكر (2018)، مهارات استخدام الفصول الافتراضية في تدريس مادة الرياضيات لدى أعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم نحو استخدامها، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط - كلية التربية، ص 1-45
- عبد العزيز، حمدي (2009)، التعليم الإلكتروني: الفلسفة والمبادئ والأدوات والتطبيقات، ط1، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- العجرمي، سامح جمال، (2013)، فعالية برنامج مقترح قائم على الفصول الافتراضية في تنمية بعض مهارات التدريس الفعال لدى الطلبة المعلمين بجامعة القدس، جامعة آل البيت، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، مج 19 ع3.
- على، طارق محمد (2021)، تطوير برنامج تدريبي إلكتروني قائم على تحليلات التعلم وأثره في تنمية مهارات استخدام الجيل الثاني من المكتبات الرقمية لدى اختصاصي المكتبات، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية - جامعة حلوان.
- العيسى، غزيل بنت سعد، والعمران، وأفنان بنت محمد، (2021)، التدريب الرقمي (التدريب عن بعد): مبرراته، متطلباته، معوقاته من وجهة نظر المدربات والمتدربات، المجلة العربية للإدارة، مج 41، ع 2، يونيو(حزيران)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- غاشم، إبراهيم أحمد، ومحمد، محمد سعد الدين (2017)، برنامج تدريبي قائم على التعلم الكوكبي لتطوير مهارات توظيف الفصول الافتراضية في العملية التعليمية بجامعة جازان بالمملكة العربية السعودية".
- الغامدي، إيمان بنت علي بن عبدان، (يونيو 2014)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى في استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في التدريس، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة أم القرى.
- كشواي باري، (2006)، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة.

- محمد، هدى محمد عبد العال (2022)، انعكاس أثر تقنيات التحول الرقمي على كفاءة منظومة العملية التدريبية المعاصرة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، م3، ع2، ج3، ص118.
- المطيري، حمد بن محيا (2012)، متطلبات التدريب الرقمي ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية، ص28.
- الموسوي، على شرف (2010)، التدريب الرقمي وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم، خلال الفترة 12 - 14 أبريل 2010، ص3.
- النجار، طارق زياد خليل (2014)، أثر توظيف الفصول الافتراضية في تنمية مهارات استخدام الحاسوب والإنترنت لدى طلبة كلية الدعوة الإسلامية.
- الهيتي، خالد عبد الرحيم (2003)، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل، ص 221.
- وهبة، عماد (2011)، فلسفة التدريب الرقمي ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي (دراسة تحليلية ميدانية) المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، مج 27، ع (1)، ص 307 - 24.
- اليامي، هدى يحيى (2020)، برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الرقمي لدى معلمات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع185، ج2.

#### ثانيا : المراجع الأجنبية:

- Amara, Naoual & Atia, Larbi (2016). E-Training and ITS role in human resources development, Global journal of human resource management, Vol.4, No.1, pp.1-12 ([www.eajournals.org](http://www.eajournals.org))
- Dietinger and Maurer (2005) "How Modern WWW Systems Support Teaching and Learning"; Proceedings of International Conference on Computers in Education 1997 (Ed. Z. Halim, T. Ottmann, Z. Razak), Kuching, Sarawak Malaysia, December 2-6
- Sanger, M. and Greenbowe, T (2001). Addressing student misconceptions concerning electron flow in electrolyte solutions with instruction including computer animations and conceptual change strategies, International Journal of Science Education. 22(5), 521-537.
- Sammour, George. (2008), The role of knowledge management and e-learning in professional development International Journal of Knowledge and Learning 4(5):465
- Lewandowski, Dirk. (2011). Exploring the academic invisible web, Available at :[http://www.emeraldinsight.com/10.1108/2018/6/22\(07378830610715392/](http://www.emeraldinsight.com/10.1108/2018/6/22(07378830610715392/)).
- Hu, Wen-chi. (2009). A qualitative study of Education faculty's experiences in online instruction University of Idaho. Thesis (Ph. D., Education), University of Idaho, Spring
- Smith, C. (2010) Essential tasks and skills for online community college faculty. New Directions for Community Colleges. 150, 43-55



## **The effectiveness of digital training programs and digital initiatives in enhancing personal knowledge and skills : A field study on a sample of students from the Information Department - Taibah University**

**Dr. Jamilah Abdulhadi Aloklu**

Department of Information & Learning Resources,  
Taibah University, Medina, Saudi Arabia  
Jokluk@taibahu.edu.sa

*The study aimed to discuss the trainees' opinions about the role of digital training programs and digital initiatives in enhancing personal knowledge and skills 'a field study on a sample of students from the Department of Information and Learning Resources - Taibah University.' The current study and the questionnaire were applied to a sample of (278) students from Taibah University - College of Arts and Humanities - Department of Information and Learning Resources and Resources. The study also. There is interest and appropriateness in the digital training program on how to use the digital library in digital scientific research for the characteristics 'capabilities and needs of the trainees' The digital training program on access to "digital information services for the Deanship of Library Affairs" has a positive impact that led to raising the level of knowledge and performance skills in scientific research knowledge and performance skills, There is a high level of satisfaction with the quality and suitability of the training programs and digital initiatives offered by the digital library' to a very high degree of approval. The study also presented a set of recommendations 'the most important of which are: Work on building the capacities of the students of the Information Department through employing electronic training 'and benefiting from information and communication technology, Motivating students to use the digital library and scientific research using information sources, Develop courses and make the interaction between learning analyzes in educational environments one of the main objectives that enable learners to carry out their various activities.*

**Keywords:** *Digital training, Digital initiatives, Personal skills, Information department, Learning resources.*