

"دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز"

إعداد الباحث:

ماجد بن محمد قيسي

كلية الدراسات العليا التربوية – جامعة الملك عبدالعزيز – المملكة العربية السعودية معلومات التواصل

إشراف الدكتور:

أحمد قران الغامدي

1443هـ-2022م



الملخص:

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات ، وقياس مستوى مهاراتهم الرقمية، وللإجابة على إشكالية هذه الدراسة، تم اختيار عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز ، كما تم تصميم استبانة مكونة من 15 بنداً، وتوزيعها على عينة قصدية قوامها 30 مفرد من موظفين عمادة تقنية المعلومات ، وبعد تبويب البيانات والتأكد من صدق وثبات فقرات الاستبانة، والقيام بالعديد من الاختبارات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، ولتحقيق غرض الدراسة اتبع الباحث المنهج المسحي ذو الغرض الوصفي الاستكشافي، و توصلت الدراسة الى بعض النتائج التي أكدت أن للتدريب الإلكتروني عن بعد دوراً فعالاً في دعم و تنمية المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز، وأظهرت النتائج كذلك أن مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات جاءت بدرجة متوسطة. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور التدريب الإلكتروني عن بعد في مجال التدريب التقني لموظفي التقنية في جميع المجالات.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإلكتروني عن بعد، المهارات الرقمية، عمادة تقنية المعلومات.

المقدمة:

نظراً لتأثير الثورة الرقمية في جميع مظاهر الحياة المعاصرة من خلال التقدم العلمي والتكنولوجي، وتزايد عدد مستخدمي الإنترنت أكثر من أي وقت آخر، مما دفعهم لاستعمال الأجهزة، والخدمات الرقمية في التعليم، والتدريب، والعمل، وفي جميع مناحي حياتهم اليومية، وكما هو الحال مع كل تغيير رائد، فإنه يمنحنا فرصة كبيرة، ولكن أيضاً صعوبات كبيرة؛ فقد أصبح من الحتمي على الشخص إدارة هذا العبء من التغييرات والتكيف معها، وحتى الاستفادة منها في حياته؛ وهذا ما جعل الدول تشعر بالأهمية المتزايدة لثقافة المعلوماتية من خلال تجهيز بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تستقطب اهتمام الأفراد في زمن يتسم بالتحول السريع للأحداث والتغيير المستمر، ويعد استخدام تقنية البيانات، والإنترنت في التعليم، والتدريب أحد العلامات الرئيسية لتغيير المجتمع إلى مجتمع معلوماتي؛ وحيث يساهم ذلك في ارتفاع كفاءة، وفعالية نظام التعليم والتدريب، وفي انتشار الوعي المعلوماتي؛ وبالتالي، فإنها ستساعد في إعداد الطاقم المعلوماتي المواكب لتقدم الرقمي السريع.

وبما أن التقدم التكنولوجي في تطور مستمر؛ فإن هذا يفرض على موظف تقنية المعلومات التدريب المستمر لتطوير مهاراته الرقمية لمواكبة هذا التطور، ولكن بسبب متطلبات الحياة اليومية، وساعات العمل الطويلة تجعل الموظف يقف عاجزاً عن إيجاد الوقت لتطوير مهاراته؛ وهذا يجعل هناك فجوة واسعة بين مهاراته وبين المهارات المطلوبة لمواكبة التقدم المتسارع؛ مما يؤثر على أداء وظيفته. (كريس كاوارد وآخرون، 2020).

ويقصد بالمهارات الرقمية "مجموعة من المعارف التي تساعد الشخص على تعلم استخدام الأجهزة الرقمية بشكل صحيح، وهي قدرات رقمية تتيح للشخص استخدام تطبيقات الاتصال وإدارتها بشكل صحيح كما تساعد الشخص على إنشاء محتوى رقمي، ومشاركته مع الآخرين بالإضافة إلى القدرة على الاتصال بالأشخاص للعثور على حل المشكلات التي تمت مواجهتها بسرعة كبيرة، وبما في ذلك التعلم والعمل في الأنشطة الاجتماعية." (كريس كاوارد، وآخرون، 2018، ص 6،7).

تعتبر المهارات الرقمية ذات أهمية في مساعدة البشرية على فهم المستقبل الرقمي في ضوء حاجة الفرد إلى فهم كيفية التعامل معه، حيث سيكون الفرد قادراً على فهم المهارات اللازمة وتحقيق فعالية الذات.

تلعب التقنية دور كبير في تطور الجامعات وازدهارها، لتواكب التقدم العالمي؛ لما لها من ارتباط متكامل مع أجهزة الكمبيوتر، وتطبيقات البرامج، والوسائط متعددة المحتوى، والإنترنت والتطبيقات المستندة إلى الويب، وأنظمة إدارة التعلم، والأدوات الأخرى التي يمكن أن تكون تستخدم لتعزيز عملية التدريس والتعلم، ودمج تكنولوجيا المعلومات في المناهج الدراسية؛ لأنه يساعد على تحسين جودة التدريس والتعلم.

تخدم عمادة تقنية المعلومات تكنولوجيا المعلومات بتقنياتها الجديدة جميع الوظائف في حقل التعلم، ويُنظر إلى تكنولوجيا المعلومات بشكل عام على أنها أفضل طريقة لتسخير أجهزة الكمبيوتر والإنترنت؛ لتحسين كفاءة وفعالية عملية التعليم والتعلم، ويمكن أن يكون لها تأثير على النظم التعليمية؛ لأنها أداة قوية محتملة لتوسيع نطاق الفرص التعليمية، وتسهيل بشكل كبير اكتساب واستيعاب المعرفة باستخدام أجهزة الكمبيوتر، وتميل إلى إعادة تعريف أدوار الأستاذ والطالب، ومعتقداتهم حول التدريس والتعلم، و يصبح الأستاذ مدرباً ومتعاوناً بدلاً من موزع للمعرفة من خلال استخدام الكمبيوتر في الجامعات. وهذا ما ذكرته دراسة (Alfahad, 2012)، حيث تعتبر تقنية المعلومات ذات تأثير على قطاع التعليم ككل، ولكن بشكل خاص على قطاع التعليم العالي. يمكن استخدام هذه التقنيات لمعالجة المتطلبات المتغيرة داخل القطاع: لمزيد من التعلم المرن، ولتوسيع نطاق الخدمات الجامعية إلى الأسواق الوطنية والدولية؛ ومن أجل تقديم التعليم العالي بطريقة أكثر فعالية، وتعزيز جودة التدريس والبحث الجامعي.

يعد الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات في التعليم جزءاً من ثورة تكنولوجية أوسع، وتعتبر المملكة العربية السعودية من الدول المتقدمة في تطبيق تكنولوجي المعلومات في التعليم حيث ساعد الاستخدام المتزايد لأجهزة الكمبيوتر والإنترنت في المملكة والمنافسة المتزايدة في تقديم خدمات الاتصالات على تطبيق تقنيات المعلومات في جميع قطاعات التعليم بشكل واسع. (Alfahad, 2012).

وللحاق بهذا التقدم المتسارع في التكنولوجي، وأتقان المهارات الرقمية الجديدة. أصبح التوجه حالياً لتدريب الإلكتروني عن بعد؛ لما يتميز به من تخطي حاجز المكان، ومرونة في الوقت، وعدم حاجه لتوفير مواصلات، وتوفير تكلفه أقل، وبلوغ الهدف المنشود من عملية التدريب بأقل جهد، وأعلى مستوى من الجودة، وهذا ذكرته دراسة (الدشنان، 2019). ويرى الباحث أن موظفو تقنية المعلومات هم أكثر احتياجاً لهذا النوع من التدريب؛ لأنهم في حاجة دائماً لمواكبة كل جديد في التقنية، فالتدريب الإلكتروني عن بعد يساعدهم في تنمية المهارات الرقمية بشكل أسرع للاطلاع على كل تطور جديد في التقنية، ومواكبة التطور الهائل في مجال التقنية والاتصال والمعلومات، حيث يمثل التدريب الإلكتروني أحد أشكال مواكبة المستجدات التكنولوجية والتقنية الراهنة فيما يرتبط بعملية التدريب. (الدشنان، 2019)

ذكرت دراسة (حفيظ، 2016)، أن فلسفة التدريب الإلكتروني عن بعد للموظف تقوم على أساس توفير التدريب لكل موظف راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة حالياً كالإنترنت، والوسائط الفائقة المختلفة في توفير فرص التدريب الإلكتروني عن بعد لجميع المنسوبيين، أو من يرغب منهم في التدريب بغض النظر عن العمر، أو مكان الإقامة، أو الظروف الاقتصادية، ويوفر إمكانية تكرار أنشطة التدريب، وإضافة إلى إمكانية استثمار مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب، وتحديث المعلومات، وبناء اتجاهات إيجابية لديهم نحو هذه التقنيات التكنولوجية التدريبية الحديثة.

ومن هذا المنطلق اتجهت - الدراسة الحالية - إلى الاهتمام بدراسة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات، وأهمية التوسع في استخدام التدريب الإلكتروني مع موظفيها، أو الاستفادة من مخرجات تقنية المعلومات

الحديثة، وأدواتها في تدريب الموظف، ومن هنا تأتي الدراسة الحالية كمحاولة لتوضيح دور التدريب الإلكتروني في تحقيق تنمية المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات، ومحاولة الإفادة من هذا النمط من التدريب في تجاوز مشكلات، وجوانب قصور في المهارات الرقمية التي تكون دائما في تطور مستمر و متلاحق، ومما يوجب الاطلاع الدائم من موظفي تقنية المعلومات على المستجدات، و التطورات الحديثة؛ حتى يتمكن من مواكبة العالم في التكنولوجيا الحديثة، و القدرة على القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه ممكن.

مشكلة الدراسة:

يعد تطوير سبل التنمية المهنية للموظف أحد المحاور الأساسية الإستراتيجية لتطوير عمادة تقنية المعلومات، وتوجهاته الأساسية في التقنية حالياً، وباعتبار أن ذلك يسهم في تطوير منظومة التقنية بأكملها، وليس موظف فحسب، فهو يتعامل مع تكنولوجيا متجددة باستمرار، ويتفاعل مع تطبيقات، وبرامج متطورة بشكل دائم. (كريس كاوارد، وآخرون، 2018، ص12،13).

ومن هنا بدأ الاهتمام بدراسة دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية للموظفين، المستند على مفهوم التنمية المهنية المستدامة، تدريباً متجدداً مبنياً على التدريب المستمر؛ لمواكبة الثورة المعلوماتية المتلاحقة، ومعتمداً رصد احتياجاته المهنية في تخصصه التقني؛ وذلك لرفع كفاءته في القيام بمتطلبات أدواره التي تتغير وفقاً لمهام عمله، ولتطوير مهنة التقنية، وجعلها تواكب التطورات التي تشهدها المجتمعات، مع التأكيد على تحسين المهارات الرقمية، وهذا التوجه الاستراتيجي يخدم التنمية المهنية الوظيفية، ويعززها لدى موظف، ويضمن المحافظة على الخبرات التقنية المتميزة في ميدان التقني. (الطويرقي، حامد، 2022)

تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال ملاحظه الباحث في مجال عمله ما يعاني منه منسوبي عمادة تقنية المعلومات من جوانب قصور وضعف في المهارات الرقمية، وهذا بالإضافة الى حاجتهم المتزايدة إلى التدريب، ومع عدم توفر الوقت الكافي لحضور الدورات بسبب ظروف العمل، أو متطلبات الأسرة؛ مما يجعل الموظف وبالأخص موظف تقنية المعلومات يشعر بالعجز أمام أداء مهام وظيفته التي تكون من أهم ركائزها التطور المتواصل للأساليب التقنية الحديثة التي تتطلب مهارات رقمية متجددة، و الاطلاع والتدريب المستمر؛ لمواكبة كل جديد في ثورة المعلوماتية والتقنية.

أسئلة الدراسة:

تجيب الدراسة عن السؤال الرئيس التالي: ما دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات؟

وتتفرع منه الأسئلة الفرعية:

1. ما واقع التدريب الإلكتروني في عمادة تقنية المعلومات؟
2. ما مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات؟

أهداف الدراسة:

تحقيق مهارات الرقمية لدى موظفين التقنية، ويتحقق هذا الهدف من خلال مجموعة أهداف تفصيلية تتمثل في :

1. توضيح دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لدى موظفين التقنية .
2. التعرف على مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات.

أهمية الدراسة:

لدراسة الحالية أهمية نظرية وأخرى تطبيقية تبرز قيمتها التربوية كما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية للدراسة:

1. توفر الدراسة إطار نظري لمتغير المهارات الرقمية كمتغير جديد لم تتوفر له مراجع سابقة.
 2. يوضح دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية.
 3. يساهم في تشجيع الباحثين للشروع في إجراء المزيد من الأبحاث الميدانية المماثلة؛ لقياس فاعلية استخدام التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية.
- ثانياً: الأهمية التطبيقية للدراسة:

- 1- تساعد هذه الدراسة في التغلب على بعض مشكلات التدريب التقليدي للموظفين، وتجاوز عقبات المكان، والزمان، والتكاليف المادية، والظروف الاجتماعية وغيرها.
- 2- تساعد هذه الدراسة المشرفين على مراكز التدريب، والمسؤولين عن تصميم برامج التدريب الإلكتروني، في أعداد برامج عن بعد لتنمية المهارات الرقمية، والتجديد المستمر في مجال عملهم .

حدود الدراسة:

التزمت الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- أولاً: الحدود الموضوعية: دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات.
- ثانياً: الحدود البشرية: تمثلت في التركيز على موظفين عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز.
- ثالثاً: الحدود المكانية: تمثلت في المجال المكاني الذي تم فيه تطبيق الدراسة الميدانية، وهي عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.
- رابعاً: الحدود الزمنية: تحددت بزمان إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني 1443هـ / 1444هـ.

مصطلحات الدراسة:

التدريب الإلكتروني عن بعد: ذكرى كلاً من (Atria&Amara, 2016). أن التدريب الإلكتروني عن بعد هو 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.

المهارات الرقمية: هناك العديد من المهارات التي تقدمها المنصات التي تنشط في التعليم الرقمي، حيث تسعى من خلالها إلى تدريب كافة الراغبين بالتعلم الرقمي من خلال الإنترنت؛ وتساعدهم كثيراً في تحسين مهاراته التي من شأنها أن توصلهم إلى درجة الاحتراف في العديد من المهارات المهمة. (كريس كاوارد، وآخرون، 2018، ص 6، 7).

الإطار النظري:

المحور الأول: التدريب الإلكتروني: E-training

يعتبر توظيف تقنية المعلومات، والإنترنت في التدريب من أساسيات التحول إلى مجتمع معلوماتي لأن ذلك سيساعد في رفع أهلية وفعالية نظم التدريب في نشر الوعي المعلوماتي؛ وبالتالي سيساعد في بناء الكوادر المعلوماتية التي تشهدها العالم في العصر الحالي.

مفهوم التدريب الإلكتروني:

يُعد التدريب الإلكتروني أحد الوسائل، وأهم الأنشطة التي يُعتمد عليها في الإدارة بأي مؤسسة مهما كانت طبيعة عملها، أو اختصاصها، ومن أفضل الطرق في تطوير، وتنمية القدرات التقنية للموظفين. بالشكل الذي يعبد الطريق نحو نمو المؤسسة وازدهارها، ومجابهة التغيرات على مستوى الظروف الداخلية والخارجية، ولذا واجه التدريب الإلكتروني اهتماماً متصاعداً في المؤسسة المتطورة، وينطبق هذا الاهتمام بالتدريب الإلكتروني للاعتراف بدور الذي يلعبه في خلق وتنمية القدرات التنافسية للموظفين داخل المؤسسة.

تعريف للتدريب الإلكتروني: وهو التدريب على الحاسوب، وهو شكل من أشكال التعليم الذي يحدث على الإنترنت بشكل تام، والذي يشمل مجموعة متنوعة من الوسائط بما في ذلك الفيديو والرسومات، والصوت، والتي تكون كبديل عن التدريب التقليدي، وأكثر مرونة وتفاعل بين المدرب والمتدربين. (الدشنان، 2019).

كما يعرف التدريب الإلكتروني: بأنه العملية التي يتم فيها توفير بيئة تفاعلية مبنية على مجموعة من التطبيقات، والبرامج الإلكترونية؛ التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية بأقل جهد، وأقصر وقت، وبدون قيود زمنية ومكانية. (KADDECHE, SALHI, & CHETTIBA, 2020)

أهداف التدريب الإلكتروني

يسعى التدريب الإلكتروني إلى تحقيق العديد من الأهداف منها:

- تقديم فرص التدريب لكل موظف مع تأكيد على أهمية الاستمرار في التدريب وموصلته؛
- إتاحة أساليب ووسائل تدريبية متطورة مختلف عن تلك المتابعة في المؤسسات التدريبية التقليدية. (ضو والمصراي، 2020)
- إتاحة فرص التعاون التدريبي والبحثي وتبادل المعلومات بين مؤسسات التدريب في العالم.
- جعل التدريب أكثر مرونة وتحريره من القيود الزمانية، أو المكانية التي تعيق المتدرب عن مواصلة التدريب.
- يساهم التدريب الإلكتروني في رفع المستوى العلمي والثقافي لدى أفراد المجتمع.
- يساعد التدريب الإلكتروني في نشر الثقافة التقنية في المجتمع. (حنى وعاني، 2020)

أهمية التدريب الإلكتروني:

تركز العديد من المؤسسات على تحسين أداء موظفيها في أعمالهم، وذلك بتوجيههم إلى دور التدريب الإلكتروني في دعم مهاراتهم، وأن التدريب الإلكتروني سيسهم في تطوير الموظف، وأيضاً فإن أهميته لا تقل شأنًا عن أهدافه؛ والتي من خلالها يتضح الدور الإيجابي لهذه التقنية في التقدم بهذه المؤسسات المتطورة. وتتضح أهمية التدريب الإلكتروني في النقاط التالية:

- إعداد متدربين أكثر مواكبة لثورة المعلوماتية الهائلة والمتلاحقة.
- يساعد التدريب الإلكتروني على تطوير الموظفين في أدائهم الوظيفية بشكل مستمر.
- له دور إيجابي من خلال جعل المتدربين هم المتحكمين في العملية التدريبية.
- إتاحة بيئة تدريبية تفاعلية أكثر أثارة للاهتمام، وأكثر تحفيزاً وتشويقاً.
- رفع كفاءة الموظفين على رأس العمل دون الحاجة إلى التفرغ لتدريب. (الطاهر والزهراني، 2020).

مميزات التدريب الإلكتروني:

مع الازدياد الواسع للمعلومات، والانتشار الكبير لشبكات الإنترنت نشأ مفهوم التدريب الإلكتروني؛ لتطوير المهارات الرقمية للموظفين في المؤسسات الطامحة، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الموظفين التقنية وتطويره، فإن التدريب المعتمد على الشبكات الانترنت تتميز بعدد من المزايا يمكن احصائها في النقاط التالية:

1. يعتبر أسلوب جديدة في تنفيذ التعلم. حيث يعتمد طرق مختلفة عن تلك المتبعة في التدريب التقليدي.
2. عدم الالتزام بالزمان والمكان حيث بإمكان المتدرب تحديد الوقت والمكان المناسب له.
3. بإمكان المتدرب اختصار وقت التدريب؛ لأن باستطاعته التحكم في سير العملية التدريبية والتي تتيح له تخطي المحتوى المكرر، أو الغير ضروري. (حني وعاتي، 2020)
4. يتميز التدريب الإلكتروني بمراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، حيث أنه يعطي المتدرب خصوصية في التعليم تمكنه من المحاولة والخطأ عدة مرات حتى يتقن التعلم.
5. مساعدة المتدربين على تطوير، وزيادة كفاءتهم، وتحسين قدراتهم الذاتية على التعامل مع كل أنواع التقنيات الحديثة؛ لمواكبة التطور المستقبلي.
6. يوفر التدريب الإلكتروني أساليب ووسائط تعليمية مختلفة عن اساليب التدريب التقليدي حيث تراعي اختلاف الشخصيات في الطرق التعليم من سماعي الى بصري الى حسي. (الانصاري، 2021).

المحور الثانية: المهارات الرقمية: Digital Skills

مفهوم المهارات الرقمية:

يشهد العالم في الوقت الحالي اعتماداً كبيراً على المهارات الرقمية التقنية، في مختلف مجالات العلوم، مما أدى إلى ثورة تقنية حقيقية، حيث أصبحت التقنية من أساسيات الحياة اليومية، وبات التعايش معها ضرورة وحاجة ملحة لا غنى عنها، ونتج عن هذا التطور عائد مجتمعي مزود بالمعارف الأساسية، حيث أن المعرفة متاحة في أماكن متعددة، مما يسهل العملية التعليمية وخاصة أعداد المتعلمين، وتمكنهم من التعامل مع جميع أشكال التقنية، ومساعدتهم على الانتقال الجيد للمعلومات، في ضوء الالتزام بالسلوكيات والقواعد والمبادئ المنظمة لذلك. (عطا الله، ٢٠٢٠، ص 216).

ومع التطورات الجادة في مجال تكنولوجيا التعليم. ظهرت الثورة الرقمية والتي تميزت بخصائص متعددة من أهمها توفير مصادر رقمية واسعة، ارتبط الكثير منها بالعملية التعليمية، ومنها (شبكة الانترنت وخدماته - المجالات الإلكترونية - القواميس والترجمة الإلكترونية - البريد الإلكتروني - الدوريات الإلكترونية - المكتبات الرقمية - برامج المحادثة - الكتب الإلكترونية) وغيرها الكثير من مصادر التعليم، والتعلم الرقمية التي لعبت دوراً كبيراً في إيجاد الحلول للكثير من المشكلات التعليمية المختلفة، وأيضاً توفير الوقت والجهد للمعلم والمتعلم بمختلف المجتمعات. (حجازي، حسن، ٢٠١٩، ص 542).

وتعد المهارات الرقمية ضرورية في فتح الباب أمام شريحة واسعة من الفرص في القرن الحادي والعشرين، فالدول التي تطبق استراتيجيات شاملة للمهارات الرقمية تحرص على أن تتمتع شعوبها بالمهارات التي تحتاجها لتكون أكثر قابلية للنجاح، والإنتاجية، والإبداع، وأكثر كفاءة في العمل، وإلى جانب بقائها آمنة وسالمة في التواصل عبر الإنترنت، وثمة هناك ضرورة حاسمة تستوجب تحديث استراتيجيات المهارات الرقمية بشكل مستمر؛ لكي تستجيب لما ينشأ من تقنيات جديدة وأثرها على الاقتصاد الرقمي والمجتمع الرقمي. (الاتحاد الدولي للاتصالات، 2018، ص 3).

حيث تعد عملية بناء القدرات من المفاهيم الحديثة نسبية، وتهدف في المقام الأول إلى تدعيم وتعزيز المنظمات الحكومية، أو غير الحكومية وزيادة قدرتها على الوفاء باحتياجات المجتمع، بل وتحقيق الاستمرارية والاستدامة لهذه المنظمات ذاتها، كما أن تطوير القدرات يقتضي مشاركة كافة الأطراف المعنية بها وخاصة الإدارة العليا، حيث إن المهمة الأساسية للإدارة العليا أن تحقق الأهداف التي قامت من أجلها المنظمة، ويتم الوصول إليها من خلال توفير مجموعة من الموارد اللازمة وتنسيقها وتوجيهها، وبما يجعلها قادرة على تحقيق النتائج التي تتطلع الإدارة إلى تحقيقها. (صبره، 2020، ص 231).

كما يعرف (فيراري، 2013، 153) المهارات الرقمية بأنها "القدرة الأساسية لتحليل وتقييم الرقمية المعلومات وحل المشكلات من خلال تطبيق الأدوات الرقمية وإنشاء المحتوى والترفيه، وما إلى ذلك."

قام (Deursen van Dark، 2010، 153) بتصنيف الضمانات الرقمية إلى العمليات (قدرات الأجهزة والبرمجيات)، والمعلومات (المهارات مطلوب للبحث عن المعلومات واختيارها ومعالجتها على أجهزة الكمبيوتر والشبكات الموارد)، والمهارات الاستراتيجية (القدرة على استخدام أجهزة الكمبيوتر، وموارد الشبكة كأداة لـ أغراض محددة في المجتمع).

خصائص المهارة التقنية:

هناك عدة خصائص سوف نذكر منها: (آل ثقان، & ثقان، 2019)

- 1- **أداء عمل ما:** حيث يتكون العمل في الغالب من مجموعة أداءات أصغر، وهي الأداءات الفرعية البسيطة، أو المهارات البسيطة، والاستجابات البسيطة التي تتم بشكل متسلسل ومتناسق، فتبدو متنسقة مع بعضها البعض.
- 2- **تعدد الاستجابات بها:** تتركب عادة المهارة من خليط استجابات، فمنها الاستجابات العقلية وهي (التي يطغى عليها الأداء العقلي مثل مهارات حل المشكلات، ومهارات التفكير الابتكاري)، والاستجابات الاجتماعية (وهي التي يطغى عليها الأداء الاجتماعي وأبرزها التعاملات الإنسانية)، والاستجابات الحركية وهي (التي يطغى عليها الأداء الحركي العملي ومن أهمها المهارات العملية والحرفية).
- 3- **المعرفة:** يقوم الأداء المهاري على المعلومات، إذ تكون المعرفة، أو المعلومات جزءاً لا غنى عنه من هذا الأداء.
- 4- **التدريب والممارسة:** يزيد الأداء المهاري لدى الفرد، ويتحسن من خلال عملية التدريب والممارسة، حيث يعتبر الشرط الأساسي لتعلم أي مهارة هو التدريب، ويعد التدريب ليس مجرد تكرار عشوائي للأداء بل هو تكرار هادف، وواعي مصحوب بالتعزيز، أي يعد التدريب نوعاً من الممارسة الموجهة والمعززة لغرض وهدف معين وهو تحسين الأداء، ومن أهم خصائص المهارة التقنية:
 - أ. تتميز المهارات الرقمية بالمعرفة الغنية، والمقدرة على اجادة استخدام الأدوات والوسائل التقنية اللازمة لإنجاز العمل.
 - ب. تعتبر المهارات الرقمية من المهارات الشائعة في العصر الحديث لكثرة انتشارها.
 - ت. أصبحت المهارات الرقمية من المهارات التي تنسم بسهولة اكتسابها وتتميتها عن طريق البرامج التدريبية للمتخصصين في مختلف المجالات.

الدراسات السابقة:

في ضوء مراجعتنا الأدبيات التطبيقية، وفي حدود اطلاعنا، تبين وجود عدة دراسات متعلقة بالمهارات الرقمية، وعادة دراسات متعلقة بموضوع التدريب الإلكتروني، وأما الدراسات التي تناولت المتغيرين معا فهي قليلة جداً، ومنها:

1. دراسة (KADDECHE, SALHI, & CHETTIBA, 2020) بالعنوان " دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS". هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور التدريب الإلكتروني في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين، وللإجابة على إشكالية هذه الدراسة واختبار فرضياتها، وتم اختيار المؤسسة العالمية للخدمات البترولية NPS بحاسي مسعود ولاية ورقلة ميداناً للدراسة، وكما تم تصميم استبانة من قبل الباحث، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وهي توجد فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة، وهذا ما أثر بالإيجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي، وايضاً توجد علاقة ارتباط قوية بين التدريب الإلكتروني والأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العالمية.
2. دراسة (Kumarb, Kumara, 2021) بالعنوان " بناء مرونة الموظف من خلال التدريب الإلكتروني: دراسة حالة لوحدة المؤسسة الوطنية للطاقة الكهربائية " . تهدف هذه الدراسة إلى تحسين مهارة المرونة للقوى العاملة من خلال برامج التدريب

الإلكتروني لتعامل مع التغييرات التكنولوجية بسلاسة في عالم . VUCA، وللاجابة على إشكالية هذه الدراسية واختبار فرضياتها، تم اختيار المؤسسة الوطنية للطاقة الكهربائية، وكما تم تصميم الندوات، ورش العمل، و المؤتمرات عبر الإنترنت من قبل الباحث، وكما أظهرت النتائج: تأثيراً إيجابياً على الموظفين المشاركين في برامج التدريب الإلكتروني المختلفة والمتدربين المشاركين سلوك العمل المطلوب والمرونة المعززة، وأظهرت هذه الدراسة أن التعلم من خلال أسلوب التدريب الإلكتروني أكثر مرونة وفعالية من حيث التكلفة في مواقف الأعمال المعاصرة.

3. دراسة (التوبجري، الدسماني، 2022) بالعنوان " تصورات الموظف لفعالية التدريب الإلكتروني لتلبية متطلبات تقييم الأداء ". هدفت هذه الدراسة إلى استخدام الجامعات السعودية لبرامج التدريب الإلكتروني، وبما في ذلك "إثرائ" والأنظمة الأساسية الأخرى، وغرض من هذه الدراسة هو معالجة هذه الفجوة في الأدب من خلال دراسة تأثير التدريب الإلكتروني على تلبية متطلبات JPEC للموظفين في سياق الجامعة الحكومية في المملكة العربية السعودية، وهذه الدراسة تسلط الضوء على أن مناهج التدريب الإلكتروني مهمة؛ لضمان ذلك اكتسب الموظفون الكفاءات والمهارات الأساسية باستخدام JPEC الأساس لتقييمهم، وللإجابة على إشكالية هذه الدراسية واختبار فرضياتها، تم اختيار إحدى الجامعات السعودية، وكما تم تصميم استبانة من قبل الباحث، وتوصلت الدراسة إلى أن أغلب المشاركين وافق بشدة على تأثير التدريب الإلكتروني في شروط استيفاء متطلبات تقييم الأداء الوظيفي في مجال التطوير المهني للموظف بمتوسط (4.19).

4. دراسة (الطويرقي، حامد، 2022) بالعنوان " أثر تطبيق أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن في تنمية المهارات الرقمية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ". هدفت هذه الدراسة للكشف عن أثر تطبيق أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن في تنمية المهارات الرقمية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، ولتحقيق غرض الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأعدت مقياس يتضمن المحاور الأساسية لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: درجة امتلاك المعلمات لمهارات الثقافة الرقمية هي درجة عالية ومرتفعة، وكما كشفت النتائج كذلك ان المعلمات اللائي شملهن البحث موافقات بدرجة عالية على أن أثر تطبيق أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن في تنمية المهارات الرقمية لدى المعلمات هو أثر عالي ومرتفع، وأوصت الدراسة بضرورة عقد الورش واللقاءات التخصصية لبيان أهمية تطبيق أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن على تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى المعلمات من كافة التخصصات.

5. دراسة (عبد الحكيم، علي، 2022) بالعنوان "المهارات الرقمية كآلية لبناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية " تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى المهارات الرقمية لدى العاملين بالجمعيات الأهلية، وتحديد نوع العلاقة بين المهارات الرقمية وبناء القدرات العاملين بالجمعيات الأهلية، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل لجميع العاملين بالجمعيات الأهلية، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: أن مستوى المهارات الرقمية كآلية لبناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية جاءت بمستوى مرتفع، وظهرت أيضا الى وجود علاقة طردية دالة احصائيا بين المهارات الرقمية وبناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية.

استفادة الباحث من الدراسات السابقة:

لقد استفاد الباحث من اطلاعه على الدراسات السابقة، حيث أمكنه من أخذ تصور كامل عن دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات، كما ساعده على معرفة الدراسات التي أجريت في التدريب الإلكتروني، مثل: دراسة (KADDECHE, SALHI, & CHETTIBA, 2020)، ودراسة (Kumara, Kumarb, 2012)، ودراسة (التويجري، الدسماني، 2022). وكذلك الدراسات التي أجريت في المهارات الرقمية، مثل: دراسة (الطويرقي، حامد، 2022)، ودراسة (عبد الحكيم، على، 2022). ولقد استفاد أيضاً في معرفة واقع التقنية في العمادة، ومن بلورة التعريفات الإجرائية لمتغيرات دراسته وتحديد بعض متغيرات الدراسة، وتحديد منهجية البحث، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، والمساعدة في إعداد أداة الدراسة الخاصة لموضوع دراسة الباحث، وصياغة فروض الدراسة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمنهجية الدراسة الميدانية، وإجراءاتها التي استخدمت لتنفيذ الدراسة، وتحقيق أهدافها، بدءاً بتوضيح المنهج المستخدم، ومن ثم التعرف على مجتمع وعينة الدراسة وما تميزت به من خصائص، بالإضافة إلى توضيح كيفية تصميم أداة جمع البيانات، وآلية التحقق من صدقها وثباتها، وأخيراً التطرق إلى إجراءات تطبيقها، وختم الفصل بعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات واستخراج النتائج، وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك:

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها تم استخدام المنهج المسحي ذو الغرض الوصفي الاستكشافي؛ وهو كما يعرفه (العساف، 2012، ص 179) بأنه المنهج "الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً"، والذي يعتبر من أكثر المناهج ملاءمةً للدراسة الحالية، ولاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة، ومن ثم تحليل النتائج، وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع موظفين عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، وتم التطبيق على عينة من المجتمع يبلغ عددهم (30) موظف خلال فترة إجراء الدراسة.

ولمحدودية مجتمع الدراسة تم اتباع أسلوب الحصر الشامل، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على كامل مجتمع الدراسة؛ وبعد التطبيق الميداني تم الحصول على (30) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

خصائص أفراد الدراسة:

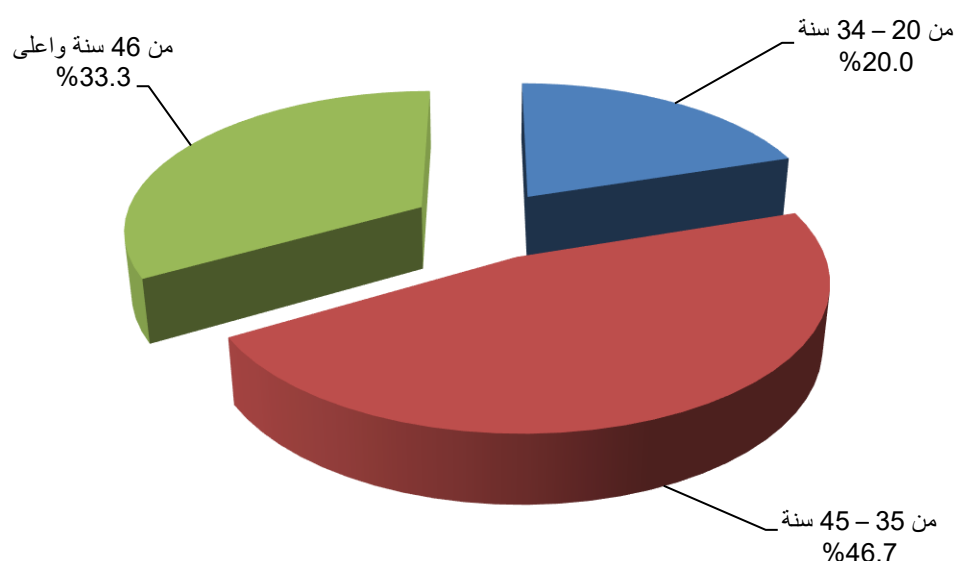
تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد الدراسة، وتشمل: (السن – مسمى الوظيفي – مستوى التعليم – سنوات الخبرة)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لأفراد الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتقصيل ذلك فيما يلي:

(1) السن:

جدول رقم (1-3) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير السن

السن	التكرار	النسبة %
من 20 – 34 سنة	6	20.0
من 35 – 45 سنة	14	46.7
من 46 سنة وأعلى	10	33.3
المجموع	30	%100

يتضح من الجدول رقم (3-1) أن (14) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 46.7% منهم من 35 – 45 سنة، بينما (10) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 33.3% من إجمالي أفراد الدراسة منهم من 46 سنة وأعلى، و (6) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 20.0% من إجمالي أفراد الدراسة منهم من 20 – 34 سنة.



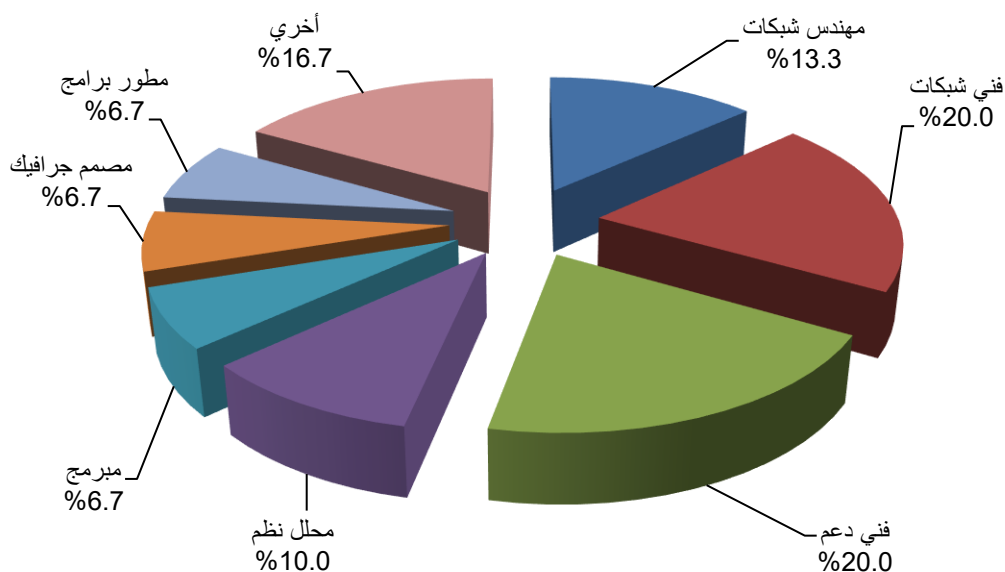
شكل رقم (3-1) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

(2) مسمى الوظيفي:

جدول رقم (3-2) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير مسمى الوظيفي

النسبة %	التكرار	مسمى الوظيفي
13.3	4	مهندس شبكات
20.0	6	فني شبكات
20.0	6	فني دعم
10.0	3	محلل نظم
6.7	2	مبرمج
6.7	2	مصمم جرافيك
6.7	2	مطور برامج
16.7	5	أخري
100%	30	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3-2) أن (6) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 20.0% مساهم الوظيفي فني شبكات، بينما (6) منهم يمثلون ما نسبته 20.0% من إجمالي أفراد الدراسة مساهم الوظيفي فني دعم، و (5) منهم يمثلون ما نسبته 16.7% من إجمالي أفراد الدراسة مساهم الوظيفي آخر، و (4) منهم يمثلون ما نسبته 13.3% من إجمالي أفراد الدراسة مساهم الوظيفي مهندس شبكات، و (3) منهم يمثلون ما نسبته 10.0% من إجمالي أفراد الدراسة مساهم الوظيفي محلل نظم، و (2) منهما يمثلان ما نسبته 6.7% من إجمالي أفراد الدراسة مساهما الوظيفي مبرمج، و (2) منهما يمثلان ما نسبته 6.7% من إجمالي أفراد الدراسة مساهما الوظيفي مصمم جرافيك، و (2) منهما يمثلان ما نسبته 6.7% من إجمالي أفراد الدراسة مساهما الوظيفي مطور برامج.



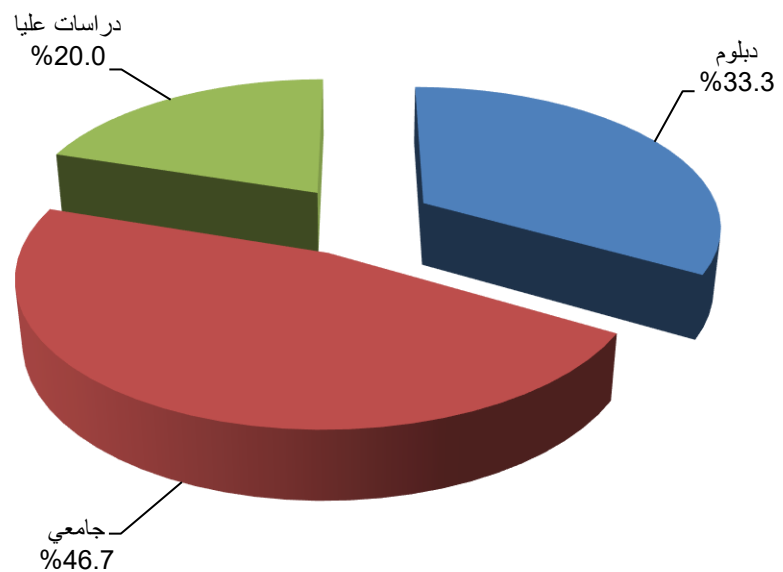
شكل رقم (3-2) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير مسمى الوظيفي

3) مستوى التعليم:

جدول رقم (3-3) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير مستوى التعليم

مستوى التعليم	التكرار	النسبة %
دبلوم	10	33.3
جامعي	14	46.7
دراسات عليا	6	20.0
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول رقم (3-3)، أن (14) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 46.7% مستواهم التعليمي جامعي، بينما (10) منهم يمثلون ما نسبته 33.3% من إجمالي أفراد الدراسة مستواهم التعليمي دبلوم، و (6) منهم يمثلون ما نسبته 20.0% من إجمالي أفراد الدراسة مستواهم التعليمي دراسات عليا.



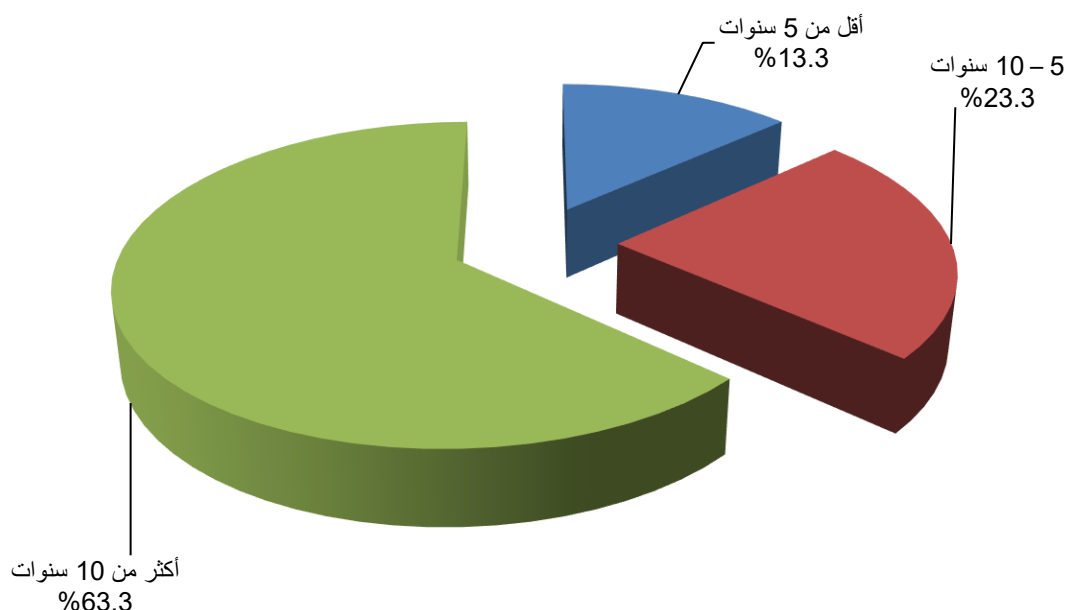
شكل رقم (3-3) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير مستوى التعليم

(4) سنوات الخبرة:

جدول رقم (3-4) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	4	13.3
5 – 10 سنوات	7	23.3
أكثر من 10 سنوات	19	63.3
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول رقم (3-4)، أن (19) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 63.3% سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات، بينما (7) منهم يمثلون ما نسبته 23.3% من إجمالي أفراد الدراسة سنوات خبرتهم 5 – 10 سنوات، و (4) منهم يمثلون ما نسبته 13.3% من إجمالي أفراد الدراسة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات.



شكل رقم (3-4) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها.

(أ) بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

- 1- **القسم الأول:** يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يود جمعها من أفراد الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.
- 2- **القسم الثاني:** يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة، والمتمثلة في: (السن - مسمى الوظيفي - مستوى التعليم - سنوات الخبرة).
- 3- **القسم الثالث:** ويتكون من (15) عبارة، موزعة على محورين أساسيين، والجدول (3-5)، يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول (3-5) محاور الاستبانة وعباراتها

المحور	عدد العبارات
التدريب الإلكتروني	7
المهارات الرقمية	8
الاستبانة	15 عبارة

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي للحصول على استجابات أفراد الدراسة، ووفق درجات الموافقة التالية: (عالية - متوسطة - ضعيفة)، ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، وبإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: عالية (3) درجات، متوسطة (2) درجتان، ضعيفة (1) درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الثلاثي، وتم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى ($3 - 1 = 2$)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس ($2 \div 3 = 0.67$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (3-6) تقسيم فئات مقياس ليكرت الثلاثي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
1	ضعيفة	1.00	1.67
2	متوسطة	1.68	2.34
3	عالية	2.35	3.00

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

(ب) صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، وبحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

1- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية (ملحق رقم 1) على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (3) محكمين (ملحق رقم 2)، وقد طُلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، ومن حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يرونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات. وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملاحظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية (ملحق رقم 3).

2- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)، للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.

الجدول رقم (3-7) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الأول : (التدريب الإلكتروني)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0.970	5	**0.900
2	**0.883	6	**0.944
3	**0.944	7	**0.883
4	**0.940	-	-

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (3-7)، أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ ومما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

الجدول رقم (3-8) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثاني: (المهارات الرقمية)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0.677	5	**0.940
2	**0.842	6	**0.883

المحور الثاني: (المهارات الرقمية)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
٣	**0.917	٧	**0.941
4	**0.860	٨	**0.837

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (3-8)، أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ ومما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

ج) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha) (α)، ويوضح الجدول رقم (3-9) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (3-9) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الاستبانة	عدد العبارات	ثبات الاستبانة
التدريب الإلكتروني	7	0.971
المهارات الرقمية	8	0.951
الثبات العام	15	0.972

يتضح من الجدول رقم (3-9)، أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (0.972)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

إجراءات البحث:

للقيام بإجراءات البحث قام الباحث بالخطوات التالية:

أولاً: مرحلة ما قبل التنفيذ:

- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، وذلك من خلال عمل دراسة مسحية للمراجع والمواضيع ذات الصلة والعلاقة (التدريب الإلكتروني عن بعد – المهارات الرقمية).
- تحديد العينة وقد تم اختيار موظفين عمادة تقنية المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- أعداد استبيان لقياس المهارات الرقمية لدى الموظفين والتحقق من صدقه وثباته في صورته الأولية.
- أعداد استبيان لقياس المهارات الرقمية لدى الموظفين والتحقق من صدقه وثباته وإخراجه في صورته النهائية.

- تحديد المهارات الرقمية.

ثانياً: مرحلة أثناء التنفيذ:

- تطبيق أدوات البحث، واستخراج البيانات.

ثالثاً: مرحلة ما بعد التنفيذ:

- إجراء المعالجة الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفرض.
- استخراج نتائج البحث، والقيام بتحليلها، وتفسيرها.
- وضع التوصيات والمقترحات، في ضوء النتائج السابق الوصول إليها.

إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحياتها للتطبيق، تم تطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية:

1- توزيع الاستبانة إلكترونياً.

2- جمع الاستبانات، وقد بلغ عددها (30) استبانة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات، والنسب المئوية؛ وللتعرف على خصائص أفراد الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، وكما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- 3- المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة، ومع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- 4- الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، وإلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

يتناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، وفق المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج، وذلك على النحو التالي:

إجابة السؤال الأول: ما واقع التدريب الإلكتروني في عمادة تقنية المعلومات؟

للتعرف على واقع التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4 - 1) استجابات أفراد الدراسة حول دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	ترتيب
			عالية	متوسطة	ضعيفة				
1	أرى أن استخدام التكنولوجيا الرقمية تساعد في تنوع أساليب التعليم	ك	21	2	7	2.47	0.860	عالية	1
		%	70.0	6.7	23.3				
3	ساعدني تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على توظيف للتكنولوجيا بطرق جديدة ومبتكرة في تنمية مهاراتي البرمجية وغيرها	ك	17	6	7	2.33	0.844	متوسطة	2
		%	56.7	20.0	23.3				
6	أرى تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يساعد الأشخاص على تبادل الكثير من المعلومات بسرعة عالية فيما بينهم، من أي مكان في العالم	ك	17	6	7	2.33	0.844	متوسطة	3
		%	56.7	20.0	23.3				
5	ساعدني تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على توفير محتوى رقمي دقيق ذو صلة بمجالات تعليمية متنوعة	ك	17	6	7	2.33	0.844	متوسطة	4
		%	56.7	20.0	23.3				
4	أرى تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يساعد على كشف أنماط برامج جديد على الشبكة العنكبوتية	ك	16	7	7	2.30	0.837	متوسطة	5
		%	53.4	23.3	23.3				

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية	متوسطة	ضعيفة				
2	ساعدني تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على التحقيق من دقة وصحة المعلومات وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية	ك	15	8	7	2.27	0.828	متوسطة	6
		%	50.0	26.7	23.3				
7	ساعدني تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على أداء الأنشطة والاعمال المتعلقة بالعمل بسرعة وبجوة عالية	ك	15	7	8	2.23	0.858	متوسطة	7
		%	50.0	23.3	26.7				
المتوسط العام									
						2.32	0.781	متوسطة	

يتضح في الجدول (4-1)، أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة)، على دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات بمتوسط حسابي بلغ (2.32 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من 1.68 إلى 2.34)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-1)، أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (عالية)، على واحدة من أدوار التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات تتمثل في العبارة رقم (1)، وهي: "أرى أن استخدام التكنولوجيا الرقمية تساعد في تنوع أساليب التعليم"، بمتوسط حسابي بلغ (2.47 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن استخدام التكنولوجيا الرقمية توفر بدائل تقنية تعليمية مختلفة مما يساعد في تنوع أساليب التعليم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (KADDECHE, SALHI, & CHETTIBA, 2020)، والتي بينت وجود فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة، هذا ما أثر بالإيجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-1)، أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على ستة من أدوار التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات تتمثل في العبارات رقم (3، 6، 5، 4، 2، 7)، التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: "ساعدني تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على توظيف التكنولوجيا بطرق جديدة ومبتكرة في تنمية مهاراتي البرمجية وغيرها"، بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.33 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يتيح سهولة الإلتحاق بالتدريب والاستفادة منه في اكتساب المعرفة والمهارة التقنية؛ مما يساعد الموظفين على توظيف التكنولوجيا بطرق جديدة ومبتكرة في تنمية مهاراتهم البرمجية وغيرها، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (التويجري، الدسماني، 2022)، والتي بينت تأثير التدريب الإلكتروني في شروط استيفاء متطلبات تقييم الأداء الوظيفي في مجال التطوير المهني للموظف.

- 2- جاءت العبارة رقم (6)، وهي: "أرى تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يساعد الأشخاص على تبادل الكثير من المعلومات بسرعة عالية فيما بينهم، من أي مكان في العالم"، بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.33 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن من التواصل المعرفي بين المتدربين إلكترونياً مما يساعد الأشخاص على تبادل الكثير من المعلومات بسرعة عالية فيما بينهم، من أي مكان في العالم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الطويرقي، حامد، 2022)، والتي بينت ضرورة عقد الورش واللقاءات التخصصية لبيان أهمية تطبيق أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن على تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى المعلمين من كافة التخصصات.
- 3- جاءت العبارة رقم (5)، وهي: "ساعدني تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على توفير محتوى رقمي دقيق ذو صلة بمجالات تعليمية متنوعة"، بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.33 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن من التعامل مع مصادر معرفة مختلفة؛ مما يساعد على توفير محتوى رقمي دقيق ذو صلة بمجالات تعليمية متنوعة.
- 4- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: "أرى تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يساعد على كشف أنماط برامج جديد على الشبكة العنكبوتية"، بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.30 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن من التعامل مع أنماط معرفة مختلفة؛ مما يساعد على كشف أنماط برامج جديد على الشبكة العنكبوتية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Kumarb، Kumara، 2021)، والتي بينت تأثيراً إيجابياً على الموظفين المشاركين في برامج التدريب الإلكتروني المختلفة، والمتدربين المشاركين في سلوك العمل المطلوب والمرونة المعززة، وأظهرت هذه الدراسة أن التعلم من خلال أسلوب التدريب الإلكتروني أكثر مرونة وفعالية.
- 5- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "ساعدني تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على التحقيق من دقة وصحة المعلومات وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية"، بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.27 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن أتباع الطرق الإلكترونية في التقييم؛ مما يساعد على التحقيق من دقة، وصحة المعلومات، وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية.
- 6- جاءت العبارة رقم (7)، وهي: "ساعدني تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على أداء الأنشطة والاعمال المتعلقة بالعمل بسرعة وبجودة عالية"، بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.23 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن من تبادل ملفات العمل، والتنسيق حوله إلكترونياً؛ مما يساعد على أداء الأنشطة والاعمال المتعلقة بالعمل بسرعة وبجودة عالية.

إجابة السؤال الثاني: ما مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات؟

للتعرف على مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-2) استجابات أفراد الدراسة حول مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
			عالية	متوسطة	ضعيفة				
6	أستطيع التعامل مع متصفحات الانترنت المختلفة في عمليات البحث المختلفة	ك	20	3	7	2.43	0.858	عالية	1
		%	66.7	10.0	23.3				
3	القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة من خلال الكمبيوتر والانترنت	ك	19	4	7	2.40	0.855	عالية	2
		%	63.4	13.3	23.3				
7	لدى كامل المعرفة في استخدام برامج Office بشكل ممتاز	ك	15	7	8	2.23	0.858	متوسطة	3
		%	50.0	23.3	26.7				
4	أستطيع استخدام برامج الوسائط المتعددة (تحرير الصور والصوت، والألوان، الخ...)	ك	16	5	9	2.23	0.898	متوسطة	4
		%	53.3	16.7	30.0				
5	مدى ائقائك للمهارات الرقمية الجديدة	ك	13	10	7	2.20	0.805	متوسطة	٥
		%	43.4	33.3	23.3				
2	اتعامل مع خدمات الحوسبة السحابية وأستطيع توظيفها في العمل	ك	14	7	9	2.17	0.874	متوسطة	٦
		%	46.7	23.3	30.0				
8	لدى كامل المعرفة في استخدام برامج Adobe بشكل ممتاز	ك	9	9	12	1.90	0.845	متوسطة	٧
		%	30.0	30.0	40.0				
1	هل انت على اطلاع مستمر بتحديثات لغات البرمجة	ك	7	11	12	1.83	0.791	متوسطة	٨
		%	23.3	36.7	40.0				
المتوسط العام									
						2.18	0.732	متوسطة	

يتضح في الجدول (4-2)، أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة)، على مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات بمتوسط حسابي بلغ (2.18 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من 1.68 إلى 2.34)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-2)، أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (عالية)، على اثنين من مستويات المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات تتمثلان في العبارتان رقم (6، 3)، اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (عالية)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (6)، وهي: "أستطيع التعامل مع متصفحات الانترنت المختلفة في عمليات البحث المختلفة"، بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (عالية)، بمتوسط حسابي بلغ (2.43 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات يتلقون تدريباً كافياً في مجال التقنيات؛ مما عزز من قدرتهم على التعامل مع متصفحات الانترنت المختلفة في عمليات البحث المختلفة.

2- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: "القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة من خلال الكمبيوتر والانترنت" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (عالية)، بمتوسط حسابي بلغ (2.40 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات لديهم الممارسة والخبرة التقنية الكافية في مجال التقنية في العمل؛ مما عزز من قدرتهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة من خلال الكمبيوتر والانترنت.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-2)، أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة)، على ستة من مستويات المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات تتمثل في العبارات رقم (7، 4، 5، 2، 8، 1)، التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (7)، وهي: "لدى كامل المعرفة في استخدام برامج Office بشكل ممتاز" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.23 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات يستخدمون برامج Office في جميع ملفات أعمالهم؛ ولذلك نجد أن لديهم كامل المعرفة في استخدام برامج Office بشكل ممتاز.

2- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: "أستطيع استخدام برامج الوسائط المتعددة (تحرير الصور والصوت، والألوان، الخ...)"، بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.23 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات لديهم المعرفة الحاسوبية الكافية؛ مما عزز من قدرتهم على استخدام برامج الوسائط المتعددة (تحرير الصور والصوت، والألوان، الخ...).

3- جاءت العبارة رقم (5)، وهي: "مدى اتقانك للمهارات الرقمية الجديدة" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.20 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات لديهم ميل لمواكبة المعرفة التقنية مما عزز من اتقانهم للمهارات الرقمية الجديدة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Kumarb، Kumara، 2021)، والتي بينت تأثيراً إيجابياً على الموظفين المشاركين في برامج التدريب الإلكتروني المختلفة، والمتدربين المشاركين في سلوك العمل المطلوب، والمرونة المعززة، وأظهرت هذه الدراسة أن التعلم من خلال أسلوب التدريب الإلكتروني أكثر مرونة وفعالية.

4- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "اتعامل مع خدمات الحوسبة السحابية وأستطيع توظيفها في العمل"، بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (2.17 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات لديهم مهارات التطبيق العملي للتقنية في عملهم؛ مما عزز من تعاملهم مع خدمات الحوسبة السحابية ودعم توظيفهم لها في العمل.

5- جاءت العبارة رقم (8)، وهي: "لدى كامل المعرفة في استخدام برامج Adobe بشكل ممتاز" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (1.90 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات يستخدمون برنامج Adobe في عملهم؛ ولذلك نجد أن لديهم كامل المعرفة في استخدام برامج Adobe بشكل ممتاز.

6- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: "هل انت على اطلاع مستمر بتحديثات لغات البرمجة"، بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (1.83 من 3)، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات ومن واقع تخصص عملهم نجدهم يواكبون التقنية؛ مما عزز من إطلاعهم المستمر بتحديثات لغات البرمجة.

الفصل الخامس

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

يحتوي هذا الفصل على ملخص الدراسة، وأبرز ما توصلت إليه من نتائج، ويليه عرض لأهم التوصيات في ضوء تلك النتائج، وختاماً تمت الإشارة إلى جملة من المقترحات لدراسات مستقبلية.

ملخص الدراسة:

ضمت الدراسة في طياتها خمسة فصول، بالإضافة إلى قائمة المراجع والملاحق، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول، ويشمل: مقدمة الدراسة، ومشكلتها، وأسئلتها، وأهدافها، وأهميتها، وحدودها، وأهم مصطلحاتها.

الفصل الثاني، ويشمل:

1- الإطار النظري.

2- الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

الفصل الثالث، ويشمل: منهجية الدراسة وإجراءاتها، حيث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة. كما تم في هذا الفصل توضيح لكيفية بناء الاستبانة، وآلية التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيق الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

الفصل الرابع، ويشمل: عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة، وتحليلها، وتفسيرها؛ من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة، وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة.

الفصل الخامس، ويشمل: ملخص الدراسة، وأبرز ما انتهت إليه من نتائج، والتوصيات المقترحة في ضوء تلك النتائج، والمقترحات لدراسات مستقبلية.

أبرز نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

إجابة السؤال الأول: ما واقع التدريب الإلكتروني في عمادة تقنية المعلومات؟

أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات.

أفراد الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على واحدة من أدوار التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات تتمثل في: " أرى أن استخدام التكنولوجيا الرقمية تساعد في تنوع أساليب التعليم " وتفسر هذه النتيجة بأن استخدام التكنولوجيا الرقمية توفر بدائل تقنية تعليمية مختلفة؛ مما يساعد في تنوع أساليب التعليم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (KADDECHE, SALHI, & CHETTIBA, 2020) ، والتي بينت وجود فعالية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني للعاملين داخل شركة، هذا ما إثر بالإيجاب على مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي.

أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على ستة من أدوار التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات تتمثل في:

1- يساعد تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد الموظفين على توظيف للتكنولوجيا بطرق جديدة ومبتكرة في تنمية مهاراتهم البرمجية وغيرها. وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يتيح سهولة الإلتحاق بالتدريب، والاستفادة منه في اكتساب المعرفة، والمهارة التقنية؛ مما يساعد الموظفين على توظيف للتكنولوجيا بطرق جديدة، ومبتكرة في تنمية مهاراتهم البرمجية وغيرها. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (التويجري، الدسماني، 2022)، والتي بينت تأثير التدريب الإلكتروني في شروط استيفاء متطلبات تقييم الأداء الوظيفي في مجال التطوير المهني للموظف.

2- يساعد تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد الأشخاص على تبادل الكثير من المعلومات بسرعة عالية فيما بينهم، من أي مكان في العالم. وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد، يمكن من التواصل المعرفي بين المتدربين إلكترونياً؛ مما يساعد الأشخاص على تبادل الكثير من المعلومات بسرعة عالية فيما بينهم، من أي مكان في العالم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الطويقي، حامد، 2022)، والتي بينت ضرورة عقد الورش واللقاءات التخصصية لبيان أهمية تطبيق أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن؛ على تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى المعلمين من كافة التخصصات.

3- يساعد تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على توفير محتوى رقمي دقيق ذو صلة بمجالات تعليمية متنوعة. وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن من التعامل مع مصادر معرفة مختلفة؛ مما يساعد على توفير محتوى رقمي دقيق ذو صلة بمجالات تعليمية متنوعة.

4- يساعد تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على كشف أنماط برامج جديد على الشبكة العنكبوتية. وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن من التعامل مع أنماط معرفة مختلفة؛ مما يساعد على كشف أنماط برامج جديد على الشبكة العنكبوتية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Kumarb, Kumara, 2021)، والتي بينت تأثيراً إيجابياً على الموظفين المشاركين

في برامج التدريب الإلكتروني المختلفة والمتدربين المشاركين في سلوك العمل المطلوب والمرونة المعززة، وأظهرت هذه الدراسة أن التعلم من خلال أسلوب التدريب الإلكتروني أكثر مرونة وفعالية.

5- يساعد تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على التحقيق من دقة، وصحة المعلومات، وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية. وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن أتباع الطرق الإلكترونية في التقييم مما يساعد على التحقيق من دقة، وصحة المعلومات، وتقييم المصادر المختلفة في الشبكة العنكبوتية.

6- يساعد تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد على أداء الأنشطة والاعمال المتعلقة بالعمل بسرعة وبجوة عالية. وتفسر هذه النتيجة بأن تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد يمكن من تبادل ملفات العمل، والتنسيق حوله إلكترونياً؛ مما يساعد على أداء الأنشطة والاعمال المتعلقة بالعمل بسرعة وبجوة عالية.

إجابة السؤال الثاني: ما مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات؟

أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات.

أفراد الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على اثنين من مستويات المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات تتمثلان في:

1- أستطيع التعامل مع متصفحات الانترنت المختلفة في عمليات البحث المختلفة. وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات يتلقون تدريباً كافياً في مجال التقنيات مما عزز من قدرتهم على التعامل مع متصفحات الانترنت المختلفة في عمليات البحث المختلفة.

2- القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة من خلال الكمبيوتر والانترنت. وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات لديهم الممارسة والخبرة التقنية الكافية في مجال التقنية في العمل؛ مما عزز من قدرتهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة من خلال الكمبيوتر والانترنت.

أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على ستة من مستويات المهارات الرقمية لدى منسوبي عمادة تقنية المعلومات تتمثل في:

1- لدى كامل المعرفة في استخدام برامج Office بشكل ممتاز. وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات يستخدمون برامج Office في جميع ملفات أعمالهم، ولذلك نجد أن لديهم كامل المعرفة في استخدام برامج Office بشكل ممتاز.

2- أستطيع استخدام برامج الوسائط المتعددة (تحرير الصور والصوت، والألوان، الخ...). وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات لديهم المعرفة الحاسوبية الكافية؛ مما عزز من قدرتهم على استخدام برامج الوسائط المتعددة (تحرير الصور والصوت، والألوان، الخ...).

3- مدى اتقانك للمهارات الرقمية الجديدة. وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات لديهم ميل لمواكبة المعرفة التقنية؛ مما عزز من اتقانهم للمهارات الرقمية الجديدة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Kumarb, Kumara, 2021)، والتي بينت تأثيراً إيجابياً على الموظفين المشاركين في برامج التدريب الإلكتروني المختلفة، والمتدربين المشاركين في سلوك العمل المطلوب والمرونة المعززة، وأظهرت هذه الدراسة أن التعلم من خلال أسلوب التدريب الإلكتروني أكثر مرونة وفعالية.

4- تعامل مع خدمات الحوسبة السحابية، وأستطيع توظيفها في العمل، وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات لديهم مهارات التطبيق العملي للتقنية في عملهم؛ مما عزز من تعاملهم مع خدمات الحوسبة السحابية، ودعم توظيفهم لها في العمل.

- 5- لدى كامل المعرفة في استخدام برامج Adobe بشكل ممتاز. وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات يستخدمون برنامج Adobe في عملهم، ولذلك نجد أن لديهم كامل المعرفة في استخدام برامج Adobe بشكل ممتاز.
- 6- هل أنت على اطلاع مستمر بتحديثات لغات البرمجة. وتفسر هذه النتيجة بأن منسوبي عمادة تقنية المعلومات، ومن واقع تخصص عملهم نجدهم يواكبون التقنية؛ مما عزز من إطلاعهم المستمر بتحديثات لغات البرمجة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بما يلي:

- العمل على تضمين التدريب الإلكتروني عن بعد محتوى رقمي دقيق ذو صلة بمجالات تعليمية متنوعة.
- الاهتمام بتعزيز فعالية تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد في كشف أنماط برامج جديد على الشبكة العنكبوتية.
- تضمين تطبيق التدريب الإلكتروني عن بعد ما يساعد على أداء الأنشطة والاعمال المتعلقة بالعمل بسرعة وبجودة عالية.
- الاهتمام بتدريب منسوبي عمادة تقنية المعلومات على التعامل مع خدمات الحوسبة السحابية وتوظيفها في العمل.
- العمل على تعزيز معرفة منسوبي عمادة تقنية المعلومات باستخدام برامج Adobe بشكل ممتاز.
- حث منسوبي عمادة تقنية المعلومات على الاطلاع المستمر بتحديثات لغات البرمجة.

مقترحات للدراسات المستقبلية:

- إجراء دراسات مستقبلية حول معوقات دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات.
- إجراء دراسات مستقبلية حول سبل تعزيز دور التدريب الإلكتروني عن بعد في دعم المهارات الرقمية لمنسوبي عمادة تقنية المعلومات.

المراجع:

المراجع العربية:

- حجازي، ح. ع. أ.، حجازي عبد الحميد أحمد، حسن، سوزان محمد، السيد، & رحمة عبد الحميد علي. (2019). فاعلية استخدام استراتيجية التعلم المعكوس في تنمية مهارات توظيف المصادر الرقمية في اللغة العربية لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي. مجلة كلية التربية. بنها، 30(117) يناير ج1، 541-567.
- حفيز، أمينة (2016)، دور التدريب الإلكتروني في تطوير كفاءات العاملين، جامعة محمد خيضر -بسكره بجمهورية الجزائر. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الدهشان، جمال على. (2019)، التدريب الإلكتروني مدخل لتطوير منظومة التدريب في مصر. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد 2، ال عدد4.

- حني، إبتسام & عاتي، لامية. (2020). دور التدريب الإلكتروني في تحسين كفاءات المورد البشري – جامعة أم البواقي. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- صالح، اصلاح الدين. (2018)، اتجاهات المتدربين نحو التدريب الإلكتروني: دراسة استطلاعية في مركزو التعليم المستمر-الجامعة العراقية. مجلة الدنانير، العدد 13.
- الطويرقي، ه. ح.، & هند حامد. (2022). أثر تطبيق أدوات التعليم الإلكتروني المتزامن في تنمية المهارات الرقمية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. المجلة العربية للتربية النوعية، 6(21)، 232-299.
- عبد الحكيم، خ. س.، و خيرات سيد، علي، & محمد جمعة. (2021). المهارات الرقمية كألية لبناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 22(العدد 22 الجزء الأول)، 235-288.
- عبد الخالق، مصطفى على عطا الله، ن. (2020). برنامج قائم على الألعاب الإلكترونية لتنمية مهارات المواطنة الرقمية في مرحلة الطفولة المبكرة في ضوء معايير التكنولوجيا بالقرن الحادي والعشرين. مجلة الطفولة والتربية، 41(5)، 213-244.
- عربي، سعد، وصبره، ص. (2020). المهارات التخطيطية كألية لبناء قدرات العاملين بالوحدات المحلية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 50(1)، 229-266.
- العساف، صالح أحمد. (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط2. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- كريس كاوارد، واخرون، (2018)، مجموعة أدوات المهارات الرقمية. الاتحاد الدولي للاتصالات، نشرت في سويسرا جنيف.
- كريس كاوارد، واخرون، (2020)، دليل تقييم المهارات الرقمية. الاتحاد الدولي للاتصالات، نشرت في سويسرا جنيف.
- ضو، صلاح عبد السلام & المصراطي، سالمة مفتاح. (2020). التدريب الإلكتروني كمدخل لتطوير العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي.
- الطاهر، حنان محمد & الزهراني، أمل عايض. (2020). أثر التدريب الإلكتروني التفاعلي في تنمية مهارات القيادة لدى طلبة جامعة حائل. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 60(6)، 230-203.
- الأنصاري، رفيدة عدنان. (2021). التدريب الإلكتروني من خلال المنصة الإلكترونية: الفرص والتحديات: التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الإلكترونية الفرص والتحديات. مجلة العلوم التربوية النفسية، 5(8)، 35-55.
- آل ثقفان، & ثقفان. (2019). فاعلية التدريس باستخدام الخرائط الذهنية الإلكترونية في تنمية بعض المهارات التقنية والتحصيل المعرفي لدى طلاب الصف الثالث المتوسط. مجلة البحث العلمي في التربية، 20(الجزء الأول)، 1-34.

المراجع الأجنبية:

- Alfahad, F. N. (2012). Effectiveness of using information technology in higher education in Saudi Arabia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1268-1278.
- Altwijri, A. M., & Aldosemani, T. I. (2022). Employee Perceptions of the Effectiveness of E-training to Meet Performance Evaluation Requirements. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(2).
- 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.
- Commission on Science and Technology for Development. (2018). Building digital competencies to benefit from existing and emerging technologies, with a special focus on gender and youth dimensions. United Nations Economic and Social Council.
- KADDECHE, S., SALHI, S., & CHETTIBA, Z. (2020). The Role E-training in increasing the job performance field study on a international petroleum services NPS. *el-Bahith Review*, 20(1), 811-823.
- Kumara, A. D., & Kumarb, S. Building Employee Resilience through e-Training: A Case study of National Hydroelectric Power Corporation's Unit.
- Noori, R., & Meshkat Zakeri, Z. (2021). Job Security, Digital Skills and Competencies in Banking Sector; Are They Related? *Chapters, scientific studies, readings from human sources*, 11(1), 151-169.

Abstract:

The current study aimed to reveal the role of remote e-training in supporting the digital skills of employees of the Deanship of Information Technology and measuring the level of their digital skills. An intentional 30-person staff of the Deanship of Information Technology, and after tabulating the data and ensuring the validity and reliability of the paragraphs of the questionnaire, and doing many statistical tests using the SPSS statistical package, and to achieve the purpose of the study, the researcher followed the survey method with a descriptive exploratory purpose, and the study reached some results that She confirmed that the distance e-training played an effective role in supporting and developing the digital skills of the employees of the Deanship of Information Technology at King Abdulaziz University, and the results also showed that the level of digital skills among the employees of the Deanship of Information Technology came to a medium degree. The study recommended the necessity of activating the role of remote e-training in the field of technical training for technical staff in all fields.

Keywords: Distance e-training, Digital skills, Deanship of Information Technology.