

دور منصة دروب الرقمية لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة

د. نورة بنت ناصر بن عبد الله الهزاني

أستاذ تقنيات إدارة المعرفة المشارك

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم المكتبات والمعلومات - جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

تاريخ الاستلام: 29 أكتوبر 2023 | تاريخ القبول: 1 يناير 2024

مستخلص:

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على المزايا التي تقدمها منصة دروب الرقمية، وكذلك التعرف على مدى أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة، والتعرف على المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة، وأيضاً الكشف عن المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب الرقمية، وكذلك الوقوف على التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة جُمعت من عينه عشوائية قوامها 218 من طالبات قسم علم المعلومات بمؤسسة أكاديمية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها اتفاق آراء عينة الدراسة على أن أنسب البرامج التدريبية التي تقدمها منصة دروب للرقيـب في المؤسسة الأكاديمية (المهارات الوظيفية) بنسبة 92.97%، ويليها (علوم الحاسب) بنسبة 92.66%، وكما جاءت

أعلى نسبة توفر المزايا التي تقدمها منصة دروب في فقرة (المنصة تتيح فرصة التعلم الذاتي للطلـابات في أي وقت وفي أي مكان) بنسبة 97%، وتلها فقرة (تسهـم المنصة في اكتساب المعرفة وتكوين معرفة جديدة) بنسبة 95.64%، وكما أوضحت أعلى نسب موافقة في أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة في فقرة (يتيح اكتساب مهارة إدارة الوقت خارج القاعة الدراسية) بنسبة 94.50%، وتلها فقرة (أن المنصة توفر التقييم الإلكتروني لبرامجها مما يساهم في تحسين تلك البرامج) بنسبة 94.19%، وأوضحت اتفاق جزئي لآراء العينة على تأثير المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب حيث كانت أعلى فقرة (ضعف الاتصال بشبكة الانترنت يؤدي إلى العزوف عن استخدام منصة دروب في التعلم الذاتي) بنسبة 72.78%، وكما كشفت عن اتفاق آراء العينة على التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب في اكتساب وتوظيف المعرفة حيث كانت أعلى الفقرات (زيادة وعي الطالبات بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر منصة دروب وما تقدمه من معارف

متجددة لتطوير المهارات والقدرات عند الطالبات) بنسبة 95.41%، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها ضرورة توفير الجامعة ورش عمل ودورات تدريبية تؤهل الطالبات إلى التعامل مع منصة دروب الرقمية، وكذلك تصميم برامج تدريبية تكون متاحة في منصة دروب لتعزيز الجوانب العملية لبعض مقررات قسم علم المعلومات.

الكلّيات المفتوحة: المنصات الرقمية، اكتساب المعرفة، توظيف المعرفة، التدريب الإلكتروني، المحتوى الرقمي، تنمية الموارد البشرية.

المقدمة:

تعتبر تنمية الموارد البشرية من الأطر التي تساعد على تطوير المهارات الشخصية والتنظيمية لدى القوى العاملة بشكل عام، ولدى طلبة المعاهد والجامعات باعتبارهم القوى العاملة المستقبلية، وذلك من أجل تطوير المعرفة لديهم، وتنمية الإمكانات المهنية، والنفسية، والشخصية الخاصة بهم، حيث تتضمن تنمية الموارد البشرية عدداً من الفرص الخاصة في اكتساب المعرفة، والمهارات، والتطور الوظيفي، وفرص التدريب، والمساعدة الدراسية، وإدارة التطوير، ورفع مستوى الأداء.

وبما أن عصر المعرفة أتاح المعرفة للجميع فإن التدريب في عصر الرقمنة سيكون دوره في كيفية اكتساب، واستخدام المعرفة وتوظيفها وتحويلها إلى ممارسة مفيدة لا تخلو من الإبداع والابتكار. ولعل سمة من سمات التدريب الإلكتروني عبر المنصة الرقمية أنه يتمتع بمرونة عالية في مواكبة التطورات التقنية والعلمية، ويمتلك مساحة من الاستقلالية لا تتوفر لدى التعليم.

والمنصات الإلكترونية هي أحد أهم روافد التعليم الإلكتروني الحديث، وأحد البرامج الداعمة لعملية التعليم، والتدريب مما يستلزم التأكيد على ضرورة الاستفادة منها وتوعية مؤسسات التعليم بها، والمتعلمين على الاستفادة منها لاكتساب المعارف، وتوظيفها لخلق قيمة معرفية تنافسية كبيرة. ويؤيد ذلك ما أشار إليه Hayes (2015م) بكون المنصات الإلكترونية مصدر إلهام للتعليم العالي من حيث قدرتها كمحفزات مهمة للتطوير، والتغيير، وتحقيق الدعم الأكاديمي، والاعتماد بما يتناسب مع النهج التربوي الذي يلزم اتخاذه.

ولعل من أهم المنصات الوطنية للتدريب الإلكتروني، وإحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية منصة دروب وهو برنامج وطني ترعاه وزارة العمل، وتسمى منصة دروب إلى تطوير قدرات، ورفع مهارات القوى الوطنية من الذكور والإناث، وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصول الوظيفة المناسبة، والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي. حيث ذكرت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية أن مبادرات المهارات والتدريب لديها تتضمن (مبادرة البرنامج الوطني لتحفيز القطاع الخاص) على تدريب موظفيه، وكذلك الطلبة والخريجين، وتستهدف مليون فرصة تدريبية بنهاية عام 2025م كما هو مقرر مسبقاً، ومع بداية انطلاق الحملة الوطنية للتدريب وصل العدد إلى (1.155.000) مليون فرصة تدريب في القطاع الخاص، وتتطلع الوزارة -بإذن الله- لمضاعفة الرقم مع نهاية عام 2025م (وزارة العمل، 2023م).

ومن هنا نجد أن اكتساب المعرفة من خلال منصة دروب الرقمية ركن أساسي في توظيف المعرفة من أجل الخروج بمنتج معرفي، أو حل مشكلة، أو اتخاذ قرار، أو تنمية مهنية، وذلك لأن التوازن بين المعرفة المكتسبة، وتوظيف المعرفة أمر ضروري فالمعرفة بدون هدف يوظفها تضيع وتفقد قيمتها.

مشكلة الدراسة:

عقدت الجامعات السعودية اتفاقية تدريب مع منصة "دروب" وهي مبادرة وطنية أطلقها صندوق تنمية الموارد البشرية بإدارة تكامل القابضة لإعداد الكوادر الوطنية لسوق العمل عبر دورات إلكترونية متنوعة.

وتتضمن هذه الاتفاقية تقديم "برنامج دروب للتأهيل الوظيفي" سلسلة من الدورات التدريبية التي تنمي فهم الطالب لأهدافها الوظيفية، ومتطلبات سوق العمل، وتزويدها بمهارات التخطيط الوظيفي، والمهارات الشخصية، والوظيفية، والتقنية الأساسية (وكالة الأنباء السعودية، 2023م).

ومن الجدير بالذكر أن مثل هذه الاتفاقية تأتي مساهمة في تحقيق الغايات الاستراتيجية للجامعة، والتي تهدف إلى اكتساب المعرفة، وخلق معارف جديدة، وتزويد الطالب بالمهارات اللازمة لتحقيق نجاحهم في الحياة، والعمل وذلك من خلال توفير بيئة تعليمية مبتكرة تركز على الطالب.

ولذلك تعد المؤسسات الأكاديمية المظلة التي تظل تدفقات توظيف المعرفة سواء من خلال تنظيمها داخل الجامعة أو المتابعة مع الجهات المناظرة في تنفيذها كما في صندوق تنمية الموارد البشرية. ونظراً لنتيجة الحاجة الملحة لدى الطالبات في توظيف المعارف المكتسبة، والجديدة، والإسهام في تحقيق اقتصاد معرفي مزدهر كما في رؤية 2030م ، وكل ذلك من شأنه صناعة المستقبل للطالبات من خلال تنشئة الطالبة معرفياً، ومهارياً، وتوظيف معرفتها والاستفادة من المقدرات المعرفية التي يمتلكها، وربط جسور تعاونية ومعرفية مع المجتمع الخارجي، والداخلي من خلال الاستفادة من الخبرات المعرفية المتنوعة المتحصلة من خلال منصة دروب، وهذا من شأنه المساهمة في تهيئة الخريجات لسوق العمل، وإيجاد فرص عمل مستدامة، وترسيخ قيم الجامعة، ومن هنا جاء تساؤل الدراسة الأساسي: ما هو دور منصة دروب الرقمية لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة؟

مصطلحات الدراسة:

- **اكتساب المعرفة Knowledge Generating**: هي الحصول على المعرفة من المصادر المختلفة، إما من خلال الشراء المباشر أو عن طريق عقود التوظيف للأفراد ذوي المعرفة، وهي تشمل توليد المعرفة باستخدام مصادر تكوينها مثل محطات عمل المعرفة التي تستند على حصيلة الممارسات الميدانية للخبراء على أرض الواقع بالاستعانة بنظم دعم المعلومات لاسيما النظم الخبيرة، وبالإضافة إلى التفاعلات الداخلية للموظفين، التي تشمل التدريب، والتناوب الوظيفي، وتبادل المعلومات (Bun. al et,2014).
- **توظيف المعرفة Employ knowledge**: تعرف إجرائياً بأنها القدرة على استخدام المعرفة المكتسبة، وابتكار معرفة جديدة، وتنميتها في حل المشكلات، واتخاذ القرارات.
- **المنصات الرقمية Digital platforms**: هي بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية توظف تقنيات الويب بأنواعها، وتجمع بين مميزات أنظمة إدارة المحتوى الرقمي، وبين الشبكات الاجتماعية، وتمكن المدربين من تقديم البرامج التدريبية بصورة إلكترونية ومحتوى رقمي تفاعلي (السعيد، 2009م).
- **منصة دروب Dorooob**: هي منصة وطنية للتدريب الإلكتروني، وهي إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" التي تسعى إلى تطوير قدرات، ورفع مهارات القوى

- الوطنية من الذكور والإناث، وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي (دروب، 2023م).
- التدريب الإلكتروني E-Training: هي عملية يتم من خلالها تبادل، ومشاركة، وكسب المعرفة، والمهارات المتعلقة بمتطلبات الوظيفة أو العمل المراد تأديته (Barrow, 2003).
- تنمية الموارد البشرية Human Resource Development: هي إعداد العناصر البشرية بالشكل الصحيح الذي يتفق مع الاحتياجات الخاصة بالمجتمع، وذلك من خلال زيادة القدرات، والمهارات، والمعرفة الخاصة بالكوادر البشرية التي لديها القدرة على العمل في شتى المجالات (تعامرة، 2018م)

أهمية الدراسة:

- إبراز مفهوم اكتساب، وتوظيف المعرفة عبر المنصات الرقمية كمفهوم جديد وذلك من منطلق التقدم العلمي والتقني الحديث وباعتباره رافداً في تنمية الموارد البشرية.
- تشجيع مسؤولي البرامج التدريبية في وزارة الموارد البشرية على التوسع في إعداد برامج تدريبية باستخدام المنصات الرقمية لاكتساب المعرفة، وتوظيفها لدى أفراد المجتمع، وعلى وجه الخصوص طالبات الجامعات السعودية.
- يسعى هذا البحث للإسهام في إثراء جانب مهم لدى طالبات الجامعات يتمثل في اكتساب، وتوظيف المعرفة عبر المنصات الرقمية؛ وذلك من خلال تناول البحث لموضوع يتسم بالحدثة، والأصالة؛ حيث سيوفر البحث الحالي إطار يمكن أن يستثمره نظرياً الباحثون، والأكاديميون، والمهتمون، بحيث يكون مرجعاً يستفاد منه في توظيف المعرفة.
- مساهمة هذه الدراسة في تزويد الطالبات بقدر كافي من الثقافة التقنية، والمهارات المختلفة لإعدادهم للتعامل مع التقنيات الحديثة واستثمارها معرفياً.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على المزايا التي تقدمها منصة دروب الرقمية.
2. التعرف على مدى أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة.
3. التعرف على المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة.
4. الكشف عن المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب الرقمية.
5. الكشف عن التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة.

أسئلة الدراسة:

1. ماهي المزايا التي تقدمها منصة دروب الرقمية؟
2. ما مدى أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة؟
3. ماهي المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة؟
4. ما المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب الرقمية؟
5. ماهي التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة؟

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تنحصر الدراسة على دور منصة دروب الرقمية لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة.
- الحدود الزمنية: طبقت أداة الدراسة الاستبانة خلال في الفترة 1444/11/1 هـ - 1444/12/5 هـ.
- الحدود البشرية: طبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية من طالبات قسم علم المعلومات بمؤسسة أكاديمية.

الدراسات السابقة:

سيتم عرض الدراسات السابقة اعتماداً على التتبع الزمني لها من الأحدث إلى الأقدم على النحو الآتي:

- دراسة الباحثان الحازمي، وموكلي (2022م) بعنوان " أثر استخدام منصة مدرستي في تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية بمنطقة جازان " وهدفت إلى التعرف على أثر استخدام منصة مدرستي في تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية بمنطقة جازان، وعلاقتها بالنوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، واستخدام البحث المنهج الوصفي المسحي؛ وتكونت عينة الدراسة من 194 من معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية بإدارة تعليم صبيا بمنطقة جازان، وطبقت عليهم استبانة مكونة من 33 عبارة، موزعة على ثلاث مجالات هي (مهارات الثقافة المعلوماتية، ومهارات الثقافة الإعلامية، ومهارات ثقافة تقنيات المعلومات والاتصالات)؛ وقد توصلت الدراسة أن منصة مدرستي لها دور كبير جداً في تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية، وبنسبة

87.6 %، وقد جاء مجال مهارات ثقافة تقنيات المعلومات والاتصالات في المرتبة الأولى بنسبة 91.4 %، وتلاه مجال مهارات الثقافة المعلوماتية بنسبة 87.4 %، في حين جاء مجال مهارات الثقافة الإعلامية في المرتبة الثالثة بنسبة 84.2 %، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام منصة مدرستي في تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية بمنطقة جازان تعزى لمتغير النوع الاجتماعي أو لمتغير سنوات الخبرة، وقد أوصى الباحثان بضرورة تضمين مهارات الثقافة الرقمية ببرنامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية بكليات التربية، وتوظيف المعلمين للتقنيات الحديثة في تعليم اللغة الإنجليزية.

- دراسة الباحثة خليل (2022م) بعنوان " استخدام نموذج بناء العلاقات الحوارية عبر الإنترنت على المنصات الرقمية للجامعات الحكومية: دراسة تحليلية مقارنة" وتهدف إلى تحليل محتوى المنصات الرقمية للجامعات الحكومية للتعرف على التوجه الذي تتبناه في إدارة علاقاتها مع مجموعات المصالح، وتحديد قدرتها على توظيف المبادئ التي يقوم عليها نموذج بناء العلاقات الحوارية عبر الإنترنت، وذلك بالتطبيق على الموقع الإلكتروني وحسابات التواصل الاجتماعي Facebook & Twitter لكل من جامعة القاهرة بجمهورية مصر العربية، وجامعة الإمارات بدولة الإمارات العربية المتحدة، بحيث يمكن تقييم قدرة هذه المنصات على توفير البيئة الافتراضية الملائمة لتفعيل المدخل الحوارية في إدارة علاقات الجامعة مع جماهيرها. وتم استخدام منهج تحليل المضمون الكيفي لرصد أهم ملامح توظيف المبادئ الحوارية في إدارة علاقات الجامعتين عبر منصاتها الرقمية. وأشارت النتائج إلى تقدم المنصات الرقمية لجامعة الإمارات على منصات جامعة القاهرة في استخدام نموذج بناء العلاقات الحوارية عبر الإنترنت، مع ملاحظة تراجع توظيف مبادئ تنمية الحوار التفاعلي على منصات الجامعتين مقارنة بتوظيف مبادئ التصميم وسهولة الاستخدام. ويوصي البحث بإجراء مزيد من الدراسات لتحليل التوجه الحوارية على المنصات الرقمية للجامعات من أنماط ملكية متنوعة، وفي دول متعددة، بهدف تحسين التواجد الرقمي للمؤسسات الأكاديمية.

- دراسة الباحث الشريف (2022م) بعنوان "واقع اتجاهات طلبة الجامعة نحو توظيف المنصات الرقمية في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية (جامعة طيبة أنموذجاً)" وهدفت إلى قياس واقع اتجاهات طلبة الجامعة نحو توظيف المنصات الرقمية في التعليم؛ وقد اتبع البحث المنهج الوصفي، واستخدم أداة للبحث وهي: مقياس الاتجاهات نحو توظيف

المنصات الرقمية في التعليم، وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث (١٢٠) من طلبة كلية التربية في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر مقر الدراسة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر التفاعل بين الجنس، ومقر الدراسة عند استجابة أفراد عينة البحث على المحاور الأول من مقياس الاتجاهات المرتبط باستخدام تقنية المنصات الرقمية في التعليم الجامعي، وكما توصلت كذلك إلى وجود فروق دالة وأخرى غير دالة إحصائياً بالنسبة للمحاور الأربعة الأخرى في مقياس الاتجاهات للدراسة، عند اعتبار متغيري الجنس، ومقر الدراسة، والتفاعل بينهما. كما قدم البحث عدة توصيات من بينها ضرورة تحويل جميع المقررات الجامعية إلى محتوى رقمي، وتكون مفتوحة المصدر بحيث يستفيد منها جميع شرائح المجتمع.

- دراسة الباحثة الأنصاري (2020م) بعنوان " درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة" هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات، والتدريب من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي. وتمّ اعتماد الاستبانة وتوزيعها على عينة عشوائية قصدية من 125 طالبة ؛ وتبين من نتائج الدراسة أن معدل رضا عينة الدراسة عن دور البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات، والتدريب من خلالها كان عالياً جداً، وبمتوسط حسابي قدره 4.30، و كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي، ولم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المعدل التراكمي، وكما كشفت أن أنسب البرامج التدريبية من وجهة نظر عينة الدراسة هي مهارة تطوير الذات تلها التربية والتعليم، ثم الاقتصاد والإدارة. وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات؛ أهمها التأكيد على ضرورة زيادة الوعي بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر المنصات الإلكترونية، وما تقدمه من الكمّ الهائل من المعرفة لتطوير المهارات، والقدرات.

- دراسة الباحث Ardi (2017م) بعنوان " تعزيز استقلالية المتعلم من خلال منصة التعلم الإلكتروني Schoology في فصل EAP في إحدى الجامعات الإندونيسية" تهدف هذه الورقة إلى الكشف عن تقديم منصة Schoology m-Learning التسهيلات لممارسة استقلالية المتعلم في صف EAP في التعليم العالي الإندونيسي. وتضمنت دراسة الحالة النوعية 21 مسجلين في دورة EAP التي اعتمدت أسلوب التعلم المدمج. وأشارت النتائج إلى أن منصة التعلم الإلكتروني Schoology ساعدت الطلاب على ممارسة الاستقلالية في تعلم EAP. حيث مارس الطلاب سيطرتهم على إدارة التعلم، والعملية المعرفية، واختيار المواد التعليمية. وبينت أن ممارسة الاستقلالية يرجع إلى تحمل Schoology. حيث إنها أولاً سهلت واجهة الشبكات الاجتماعية في Schoology التفاعل، والتواصل بين الطلاب، وثانياً مكن تطبيق الهاتف المحمول الطلاب من تعلم اللغة الإنجليزية وفقاً لسرعتهم ووقتهم ومكانهم، وثالثاً شجعت المواد الغنية بالوسائط الطلاب على استكشاف المزيد من المواد الأخرى عبر الإنترنت. وقد أوصت الدراسة بدمج Schoology في تعلم اللغة الإنجليزية، والتعليم.

بينما تناولت دراسة الباحثان Yanga & Yenb (2016م) بعنوان " وجهات نظر طلاب الكلية حول استخدام نظام التعلم الإلكتروني في التعليم العالي" وهدفت الدراسة إلى إنشاء منصة التعلم الرقمي في بيئة خالية من القيود، واستخدمت المنهج الوصفي وأداتي المقابلة، والاستبانة، وتم تطبيقها على عينة مكونة من سبعة من الطلاب الجامعيين في جامعة ولاية سان دييغو بتايوان، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها ساعدت ثقافة التعلم الرقمية بشكل فعال الطلاب الذين يسكنون بعيداً عن الجامعة أو لديهم ظروف اجتماعية، ومرونة أداء أعمالهم في أخذ الدروس عبر الإنترنت في أي وقت، وفي أي مكان في الولايات المتحدة، وكذلك ساعدت المعلم في تأسيس بيئة تعليمية للمشاركة في أي مكان. وكما أوضحت أن توظيف تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية يساعد في اكتساب مهارات جديدة، وكما تعزز التفاعل بين المعلم والمتعلم، وتزيد من التفاعل الاجتماعي، وتعطي قيمة المشاركة للعملية التعليمية.

- دراسة الباحث Fuller (2016م) بعنوان " استخدام نظام إدارة التعلم لدعم التعلم المني المدمج في Polytech High School". وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن فاعلية منصة Schoology كنظام لنموذج إطار تعلم مدمج للطلاب في مدرسة Polytech High School من خلال تقييم ثلاث نماذج للتعليم (التعليم وجها لوجه ، والتعليم المختلط، ومنصة

Schoology) في مشروع القيادة، وأظهرت نتائج هذا التقييم عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل الدراسي بين المتغيرات التعليمية الثلاثة، في حين أثبتت منصة Schoology فاعلية في تصميم اجتماعات مشروع القيادة "المعكوسة"، وكذلك الدعم والتواصل والمشاركة من قبل الطلاب، وفريق القيادة، والموظفين بالمدرسة باستخدام Schoology كنموذج إطار تعلم مدمج أو الكتاب المعكوس، وتم تطبيق المنصة على جميع موظفي المدرسة بعد التأكد من نجاحها.

مناقشة الدراسات السابقة:

وبالنظر إلى الدراسات السابقة يتضح أن هناك أوجه تشابه واختلاف، فيما بينها وبين الدراسة الحالية. وذلك من خلال النقاط الآتية:

1. موضوع الدراسة: تتفق الدراسات السابقة، والدراسة الحالية من حيث مجال موضوعها دور منصة دروب لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة إلا أنها تختلف من حيث تناولها للموضوع وذلك على النحو الآتي:

- حيث ركزت دراسة واحدة على أثر استخدام منصة مدرستي في تنمية مهارات الثقافة الرقمية كما في دراسة الحازمي.
- وبينما تناولت دراسة خليل استخدام نموذج بناء العلاقات الحوارية عبر الإنترنت على المنصات الرقمية.
- وفيما ركزت دراسة الشريف على توظيف المنصات الرقمية في التعليم الجامعي.
- في حين تناولت دراسة الأنصاري على درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية.
- ركزت دراستين على منصة التعلم الإلكترونية Schoology كما في دراسة Ardi ، ودراسة Fuller.
- بينما ركزت دراسة الباحثان Yanga& Yenb على إنشاء منصة التعلم الرقمي في التعليم العالي، إلا أن هذه الدراسة ركزت على دور منصة دروب لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة وعلى وجه الخصوص لدى طالبات قسم علم المعلومات بمؤسسة أكاديمية.

2. منهج الدراسة: معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي كما في دراسة الشريف، ودراسة الأنصاري، ودراسة الباحثان Yanga & Yenb، ودراسة الحازمي، وفي حين ركزت دراسة Ardi على منهج دراسة الحالة النوعية، وبينما دراسة خليل ركزت على منهج تحليل المضمون الكيفي.

3. أداة الدراسة: ركزت معظم الدراسات على الاستبانة كما في دراسة الحازمي، ودراسة الأنصاري، ودراسة الباحثان Yanga & Yenb، وبينما دراسة واحدة اعتمدت على المقابلة كما في دراسة الباحثان Yanga & Yenb، وفي حين ركزت دراسة الشريف على إداة مقياس الاتجاهات نحو توظيف المنصات الرقمية في التعليم.

4. البيئة الثقافية: تناولت ثلاث دراسات البيئة الثقافية السعودية كما في دراسة الحازمي، والشريف، والأنصاري، وبينما تناولت دراسة واحدة البيئة الثقافية في مصر والأمارات كما في دراسة خليل، وفي تايوان كما في دراسة الباحثان Yanga & Yenb، في حين كان هناك دراسة واحدة للباحث Ardi تناولت البيئة الثقافية في أندونيسيا.

وبالطبع فإن كل ما ذكر آنفاً من دراسات يجانب موضوعاً الحدود الدقيقة لهذه الدراسة. وتتفق الدراسات السالفة الذكر مع دراستنا في كونها تتناول بشكل عام بعض أهداف هذه الدراسة، بينما تختلف عنها باهتمام دراستنا على دور منصة دروب لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة، ومجال اكتساب وتوظيف المعرفة عبر المنصات الرقمية يعد من المجالات الحديثة التي من الضروري دعم استخدامها والذي سوف يسهم في تنمية الموارد البشرية معرفياً ومهارياً وتقنياً وتأهيلهم بكفاءة عالية إلى سوق العمل، وكما أن التركيز على منصة دروب جاء داعماً للشراكة مع صندوق التنمية للموارد البشرية وهو ما تستند عليه أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعات السعودية (2021م-2025م) في تحقيق كفاءات منافسة في الاقتصاد الوطني من خلال تعزيز المعارف، والمهارات والقيم، وتوفير منظومة التكامل مع سوق العمل، والدعم الطلابي والمهني، وكذلك داعماً لأهم المبادرات التي تستند عليها الخطة الاستراتيجية إلا وهي تعزيز الشراكات الاستراتيجية، وخدمة المجتمع.

وقد أثرت الدراسات السابقة الدراسة الحالية بالمعلومات اللازمة، وتمت الاستفادة منها لتحديد أهم الأبعاد، والمحاور الواجب بحثها كما ساهمت في إعطاء رؤية أوسع، وأشمل بأبعاد، وزوايا متباينة للموضوع.

الإطار النظري:

للتدريب تعريفات متعددة تؤخذ من زوايا مختلفة، ويُعرف التدريب على أنه العملية التي تجعل الفرد يقوم بعمل مثمر يُبقيه في مستوى الخدمة المطلوبة (حاجي، 2021م). وكما يعرف أيضاً بأنه الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات، ومعارف، وخبرات متجددة تستهدف أحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاههم، وسلوكهم من أجل تطوير أدائهم (الطحاني، 2002م). ويعتبر التدريب أساساً لتطوير المهارات والمعرفة المهنية وحتى تغيير القناعات وتصحيح المفاهيم، لذلك تحرص الكثير من المنظمات على تدريب موظفيها رغبة منها في تطوير معارفهم ومهاراتهم، وربما لأهداف أخرى. ويعتبر التدريب التقليدي عن طريق المحاضرات، وحضور المتدربين لمكان التدريب هو الرائج والأكثر استخداماً، إلا أن جائحة كورونا وما صاحبها من تأثيرات على كافة الأصعدة، ومنها التدريب ساهم إلى حد كبير في تحول التعليم، والتدريب من النمط التقليدي إلى التعليم والتدريب عن بُعد أو التعليم والتدريب الإلكتروني. وعليه قامت المؤسسات التعليمية والتدريبية بتفعيل المنصات الرقمية لتحقيق أهدافها وأنشطتها (الشيخ، 2020م).

مفهوم التدريب الإلكتروني:

هو نظام تدريب نشط Training Active غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب، والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب، ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي-المتدرب- المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة (السعيد، 2009م).

خصائص التدريب الإلكتروني عبر المنصات الرقمية:

عدد كثير من الباحثين خصائص التدريب الإلكتروني عن طريق المنصات الرقمية، حيث ذكر حسونه (2014م)، و Monique (2018م)، بعض الخصائص منها ما يلي:

- قصر زمن البرنامج التدريبي إذ تتراوح ما بين خمسة عشر إلى عشرين دقيقة.
- تكامل مقاييس اكتساب المعارف، والمهارات مع المواد التدريبية.
- منتديات النقاش والخاضعة لمراقبة مدرب المساق.

- تقديم اختبارات المساق ضمن جدول زمني يتم إعداده بطريقة إلكترونية تتوافق مع طريقة التدريب من خلال المنصات الإلكترونية.
- تقديم المواد العلمية لإعداد ضخمة تصل إلى الألف في الوقت نفسه.
- عدم ارتباط التدريب بوقت، ومكان معين، وذلك بما يناسب ظروف المتدرب وإمكاناته
- تحكم المتدرب في العملية التعليمية، والمشاركة الإيجابية فيها.
- يسمح للمتدرب بالوصول إلى المادة التدريبية في الوقت، والمكان المناسبين له.
- استخدام وسائل تكنولوجية متعددة، واستخدام أنماط تدريب مختلفة.
- تقليل تكلفة التدريب، ورفع كفاءة المتدربين.
- يشجع المتدرب على الاعتماد على النفس، والوصول إلى مرحلة التعلم الذاتي.
- رفع ثقة المتدرب في نفسه، وزيادة رغبته في التدريب المستمر.
- إعادة استخدام المادة العلمية، وتطويرها بصورة مستمرة.

والمتدرب بحاجة إلى نوعين من المعرفة لإكمال عملية التدريب الإلكتروني عبر المنصات الرقمية وهما على النحو الآتي:

- **المعرفة الصريحة Explicit knowledge:** وهي التي يتم تطويرها باستخدام عوامل خارجية، وهي مجموعة من المعلومات التي يمكن تقديمها في الوثائق، وشروحات المدرب، ووجهات نظره.
- **المعرفة الضمنية Tacit knowledge:** وهي التي يطورها المتدرب من خلال تجربته الخاصة طوال فترة التدريب، وهذه المعرفة يتم بناؤها ذاتياً من خلال عملية تدريبية، وتعليمية ضمنية ولا يمكن تطويرها من خلال العوامل الخارجية السابقة (Fatih et al., 2018).

المنصات الرقمية:

تعد المنصات الرقمية في مقدمة تقنيات الجيل الثاني للويب، والرابع للويب من حيث تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدم، والذي يشهد إقبالاً كبيراً من حيث المدربين، وأعضاء هيئة التدريس وذلك نظراً لما يتمتع به من إمكانيات تفاعلية، وتشاركية في عملية التعليم، والتعلم الذاتي، والتي تساعد المتدربين على اكتساب المعرفة، وتنمية المهارات. وتمتاز المنصات التدريبية الرقمية بتنوع مساقاتها، وتخصصاتها، ومجانية الالتحاق بها، وقد تكون بأسعار رمزية جداً، وتخاطب مستويات مختلفة من جميع المراحل الدراسية؛ من المرحلة

الابتدائية، وحتى الجامعية وما بعدها، وتنوّع الوسائط التعليمية المستخدمة من نصوص، ورسومات، ومقاطع صوتية، وفيديو.

وقد حددت الفلاحي أهم أدوات المنصات الرقمية وهي على النحو التالي:

- محاضرات الفيديو: لها في المنصات أنماط عرض مختلفة فيتم تسجيل المحاضرات، وعادة ما يكون وقت تشغيل مقاطع فيديو المحاضرة من 5 إلى 10 دقائق مع اختبارات قصيرة مضمنة في الفيديو.
- المنتديات: المكان الذي ينشر فيه المتدربين الأسئلة، ويرد عليهم المتدربين الآخرون أو المدربون، وهي الطريقة الرئيسية لتفاعل المتدرب بين متلقي المقرر الدراسي، والمدربين. وتتكون عادة من مناقشة عامة، ومناقشة خاصة بالموضوع، وملاحظات الدورة التدريبية، وسلاسل الملاحظات الفنية.
- مواد للقراءة: ويتم تقديمها للمتدربين على شكل ملفات Word أو PDF.
- جلسات فيديو حية: بالإضافة إلى المحاضرات الأسبوعية، هناك جلسات فيديو حية مع مدرب المادة التدريبية، عبر استخدام مؤتمرات الفيديو.
- الأنشطة: يتم تقديم مجموعة من الأنشطة التدريبية، بهدف السماح للمتدربين باختبار فهمهم للمحتوى.
- وسائل التواصل الاجتماعي: يتم تشجيع الطلبة على مواصلة مناقشاتهم على صفحات مخصصة على الشبكات الاجتماعية مثل الفيس بوك (الفلاحي، 2021م)

ومن أهم المؤسسات التي تسعى أن تواكب الثورة المعلوماتية الرقمية، مؤسسات التعليم وعلى وجه الخصوص الجامعات، سعياً منها لتطوير أساليبها، والتخلي عن الأساليب التقليدية المستعملة في طرق التدريس. ولذلك تسعى الجامعات لتحسين أدائها من خلال تحقيق جودة تعليمية رقمية حديثة، وتوفير بيئة تنظيمية، ومناخ مناسب لتفعيل الذكاء الاصطناعي. وذلك لأنه يوفر الوقت، والجهد، والتكلفة، ومن أهم أشكال طرق التدريس المعتمدة المواكبة للثورة المعلوماتية والتي تسعى لتفعيل الذكاء الاصطناعي هي المنصات التعليمية الرقمية كبديل عن الطرق التقليدية. ولأهمية التدريب، والتعلم الذاتي بعيداً عن القاعة الدراسية، والمعلم، والمقرر الدراسي أصبحت منصات التدريب الرقمية هي الوجهة القادمة لكثير من المتعلمين

لاكتساب معرفة غير محددة، وفي مجالات متعددة ومن هنا سعت الجامعات السعودية إلى تفعيل التدريب الإلكتروني عبر منصة دروب الرقمية.

منصة دروب الرقمية:

منصة دروب هي منصة وطنية للتدريب الإلكتروني، وهي إحدى مبادرات صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" في عام 2014م وهي متاحة للمواطنين السعوديين من خلال التسجيل عبر نفاذ الوطني، وتسعى منصة دروب إلى تطوير قدرات، ورفع مهارات القوى الوطنية من الذكور والإناث، وإكسابهم المهارات الوظيفية التي تدعم حصولهم على الوظيفة المناسبة، والاستقرار فيها وفق متطلبات سوق العمل السعودي.

والبرامج التدريبية المقدمة عبر منصة دروب يتم بنائها وفق احتياجات سوق العمل، ومشاركة الجهات والهيئات، والشركات في القطاع الخاص، وتهدف هذه البرامج لإكساب المتدربين السعوديين مهارات جديدة، وتطوير وتحسين مهاراتهم الحالية بحيث ينعكس ذلك عليهم خلال قيامهم بوظائفهم الحالية أو التقديم لوظيفية جديدة.

وتحتوي منصة "دروب" على العديد من البرامج التدريبية الإلكترونية، والمسارات التدريبية المجانية لموضوعات تدريبية متنوعة تلبى الاحتياجات الوظيفية، يمكن الوصول لها في أي وقت، ومن كل مكان.

وإتمام البرامج التدريبية لدروب يساهم في تحسين فرص المواطنين الوظيفية، وتأهيلهم لسوق العمل، وشهاداتها تعد إضافة قوية للسيرة الذاتية.

وتقدم البرامج التدريبية باللغة العربية، وباللغة الإنجليزية أيضاً. وحسب آخر إحصائية بلغ عدد المستفيدين 1.8 مليون مستفيد، وذلك بمعدل 10 مليون ساعة تدريبية من خلال 16.2 مليون برنامج تدريبي مكمل.

والتدريب الإلكتروني في منصة دروب ينقسم إلى قسمين:

- المسار التدريبي: هو مجموعة برامج تدريبية يجب الالتحاق بها جميعها، وإتمام متطلباتها كاملة للحصول على شهادة إتمام مسار تدريبي.
- البرنامج التدريبي: هو برنامج تدريبي واحد في مجال محدد تمنح الشهادة عليه عند إتمام متطلباته.

- وكما توفر منصة دروب الحصول على "أولوية التوظيف" عند شركاء التوطين، وخاصة ممن يلتحق بمسارات التوطين الإلكترونية (دروب، 2023م).

مفهوم اكتساب المعرفة:

ولتحقيق مفهوم اكتساب المعرفة تحتاج المؤسسات التعليمية إلى توفير بيئة تنظيمية داعمة للمعرفة، وثقافة تنظيمية تدعم ثقافة التشارك المعرفي، وكذلك فريق عمل متجانس يعمل بروح الفريق الواحد، بالإضافة إلى التركيز على جانب توفير التدريب الفعال، والذي من شأنه تغيير سلوكيات الأفراد، واكتسابهم المعرفة وصناعة معرفة متجددة.

أن عملية تشارك المعرفة تمثل نقل المعرفة من قبل المصدر ثم اكتساب المعرفة من قبل المستلم مما قد ينتج تغير في السلوك، وتطوير المعرفة جديدة، وهذا يدل على أن اكتساب المعرفة هي جزء من عملية مشاركة المعرفة (الهزاني، 2021م)

وتكمن أهمية اكتساب المعرفة في القدرة على حل المشكلات، وخلق المعرفة الجديدة التي تسهم في تحسين إداء المؤسسات، وبالتالي تحسن من القيمة التنافسية للمؤسسة، وذلك عن طريق التدريب، ونقل المهارات الفنية.

أساليب الاكتساب المعرفي:

- تركز أساليب اكتساب المعرفة على تحقيق أربعة جوانب مهمة، وهي على النحو الآتي:
1. التدريب: هو توظيف المعلومات، والمهارات، والاتجاهات المتعلقة في بيئة العمل بعد المشاركة فيها، واتجاهات المتدربين، وذلك لأن التدريب، والتطوير عمليتان تزودان الموظفين بالمعرفة التشغيلية المفيدة ذات العلاقة بالعمليات التنظيمية، وجعلهم أكثر فعالية في أداء مهامهم.
 2. فرق العمل: هو مجموعة الأشخاص ذوي المهارات، والمعرفة الضمنية المتكاملة الذين يعملون معاً لإتمام أهداف مشتركة في الوقت الذي يحملون أنفسهم المسؤولية المتبادلة، ولذلك إن وجود فريق العمل يدعم العمل الجماعي التعاوني، ويسهل مشاركة المعرفة (Kausar, 2013).
 3. التناوب الوظيفي: هو عملية نقل الموظف بطريقة ممنهجة من وظيفة إلى أخرى بغية زيادة مهاراته، وتحسين أدائه. والتناوب الوظيفي نشاط يهدف إلى تعريف الموظفين على أدوار

متعددة المهام لأغراض اكتساب مختلف المعارف، والمهارات التشغيلية لتنفيذ عدة مهام في المنظمة، وهذا من شأنه يسمح بتدفق المعرفة، وحفظ المعرفة التشغيلية الحيوية بين الموظفين.

4. التوجيه: هو تمكين المستخدمين من تحسين أداءهم عن طريق الاتصال، والإرشاد، والترغيب في العمل من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. ولعل من مهمات المدير توجيه الأفراد للأداء الأفضل للواجبات أو المهمات لأن ذلك يؤدي بالمؤسسة لتحقيق الكفاءة، والفاعلية، وهذه المهمة تتطلب من المدير فهم سلوك الأفراد، والجماعات، وتحقيق الاتصالات معهم. حيث إن القائد المدير وفقاً لمدخل القيادة الإدارية يجب أن يتصف بعدد من الخصائص لعل أهمها توصيل الرؤى لجميع العاملين بالمؤسسة، والإدارة بالمبادئ بدلاً من السياسات، وتدريب الأفراد، وفرق العمل، وتيسير الأمور لأعضاء الفريق، والتركيز على العمل، والعمل من أجل النتائج، وحل المشكلات (الكبيسي، 2005م)

الجانب الميداني للدراسة:

تسعى الدراسة الميدانية لجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج، وعلى ضوء ذلك يتناول الجانب الميداني للبحث الإجراءات المنهجية للدراسة، والنتائج والتوصيات.

• الإجراءات المنهجية للدراسة:

1. منهج الدراسة:

تستند الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام المسح بالعينة من مجتمع الدراسة المتمثل في طالبات قسم علم المعلومات في مؤسسة أكاديمية لدراسة دور منصة دروب الرقمية لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة وباستخدام الاستبيان لجمع البيانات، وتحليلها، واستنتاج النتائج الخاصة بأسئلة الدراسة إلى جانب بعض التوصيات.

2. مجتمع الدراسة والعينة:

بناءً على تساؤلات الدراسة وأهدافها، فقد تحدد مجتمع الدراسة على أنه جميع طالبات قسم علم المعلومات في مؤسسة أكاديمية والبالغ عددهم نحو 503 طالبة، وأما عينة الدراسة فقد تم أخذ عينة منهم تبعاً لقانون حجم العينة وفقاً لقانون توماس ثيمبسون بالعلاقة (أبو شعر، 1997م):

$$n = \frac{NP(1-P)}{(N-1)\left(\frac{d}{Z_{1-\alpha/2}}\right)^2 + P(1-P)} \quad (1)$$

حيث أن:

- n حجم العينة.
- N حجم المجتمع.
- d حد الخطأ المسموح به.
- Z القيمة الحرجة للتوزيع الطبيعي المعياري عند مستوى دلالة .
- P احتمال تحقق الصفة المدروسة في المجتمع. وعندما تكون P مجهولة يفضل ثيمبسون أن تؤخذ $0.5=P$

حيث بلغ عدد طالبات قسم علم المعلومات في مؤسسة أكاديمية نحو 503 طالبة، وقامت الباحثة بتطبيق المعادلة السابقة وحصلت على حجم عينة بلغ نحو 218 طالبة، ثم قامت بتوزيع الاستبانة (إلكترونياً)، وبلغ عدد المسترجع من الاستبانات 218 بنسبة 100% مما تم توزيعه على عينة الدراسة.

3. أداة الدراسة:

تم جمع البيانات من خلال الاستبانة، حيث تم تصميم استبيان دور منصة دروب الرقمية لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة والذي يشمل على عدد من المحاور، وهي محور المزايا التي تقدمها منصة دروب الرقمية، ومحور أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة، ومحور المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة، ومحور المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب الرقمية، واخيراً محور التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة.

4. صدق الأداة:

عُرِضَت الاستبانة على عدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لتحكيمة لقياس الصدق الظاهري، كما تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية حجمها 35 من طالبات

قسم علم المعلومات بمؤسسة أكاديمية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة من خلال الطريقتين التاليتين:

- الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس لتحكيمها، وبلغ عددهم (5) محكمين من الجامعات السعودية، وذلك بهدف استطلاع رأيهم حول محاور وفقرات الاستبانة للتأكد من أنها مترابطة، ومتسقة وتقيس ما صممت لقياسه، وتم تعديل الاستبانة وفقاً لآراء المحكمين.

- صدق البناء (الاتساق الداخلي):

تم التأكد من أن فقرات محاور أداة الدراسة تتمتع بدرجة مقبولة من صدق البناء، لمعرفة مدى صلاحية الاستبانة للتطبيق النهائي، حيث تم قياس صدق الاستبانة من خلال معامل الارتباط بين درجة الفقرة، وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه باستخدام العينة الاستطلاعية البالغ عددها 35 من طالبات قسم علم المعلومات بمؤسسة أكاديمية، وقد تم حساب هذه المعاملات حيث كانت كل الفقرات ذات معاملات ارتباط عالية مع محاورها وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 مما يوضح ارتباطها بالمحور، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول (1) معاملات ارتباط بيرسون لكل فقرة من استبانة دور منصة دروب الرقمية لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة مع محورها

المحور	الفقرة	معامل الارتباط
المحور الثاني: تقديمها منصة دروب	يسهم استخدام المنصة في اكتساب الطالبات العديد من القيم والمهارات الحياتية	0.767
	تسهم المنصة في اكتساب المعرفة وتكوين معرفة جديدة	0.773
	إثراء معرفة الطالبة بأهمية إتقان العمل وكذلك أساليب التخطيط لإدءاء مهام العمل	0.778
	تساعد المنصة على تعلّم الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	0.790
	تعد المنصة بيئة محفزة للابتكار	0.765
	تقدم المنصة محتوى رقمي تفاعلي وشيق للطالبات	0.780
	تتيح المنصة فرصة التعلم الذاتي للطالبات في أي وقت وفي أي مكان	0.767

0.796	يسهم التدريب عبر منصة دروب في زيادة التعلم والثقة بالنفس والقدرة على المشاركة والمناقشة	أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة
0.788	يقلل التدريب عبر المنصة من التكاليف المرتفعة للتدريب على الطالبات	
0.829	استخدام المنصة يضيف حرية التواصل بين المتدرب والمدرّب	
0.771	قدرة المتدرب على استعادة محتوى الدورة التدريبية مما يزيد فرصة الاستيعاب	
0.791	توفر المنصة التقييم الإلكتروني لبرامجها مما يساهم في تحسين تلك البرامج	
0.779	يتيح التدريب عبر المنصة اكتساب مهارة إدارة الوقت خارج القاعة الدراسية	
0.777	يساعد التدريب عبر المنصة في التخلص من التوتر والقلق على عكس التدريب وجهاً لوجه	
0.509	توفر مهارات الاطلاع والاستخدام المنصة لدى الطالبات	دروب لاستخدام منصة المهارات اللازمة
0.494	توفر المهارات الذاتية التي تساعد الطالبات على التعلم	
0.778	إجادة مهارات التعامل مع الحاسوب أو الأجهزة المحمولة	
0.832	دفع اشتراكات مالية نظير السماح بالتعلم والتدريب عبر المنصة	المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب
0.838	عدم الاعتراف الكافي للتعلم والتدريب عبر المنصة الرقمية يجعلني لا أقبل على استخدامها	
0.837	أفضل استخدام المصادر المطبوعة عند مقارنتها بالمنصة الرقمية التي تستلزم أجهزة رقمية	
0.851	ضعف الاتصال بشبكة الانترنت يؤدي إلى العزوف عن استخدام منصة دروب في التعلم الذاتي	
0.833	عدم اعتراف جامعتي بالشهادة الممنوحة من منصة دروب	
0.858	افتقار المنصة الأسلوب التفاعلي والاتصال المباشر بين المتدرب والمدرّب	
0.853	عدم القدرة على الدخول على المنصة بسبب مشكلات تقنية	

* دال عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل

الجدول (2) معاملات ارتباط بيرسون لكل فقرة في محور التوجهات المستقبلية

المحور	الفقرة	معامل الارتباط
التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب في اكتساب وتطوير المعرفة	تصميم برامج تدريبية تكون متاحة في منصة دروب لتعزيز الجوانب العملية لبعض مقررات قسم المكتبات والمعلومات	0.874
	تعريف أعضاء هيئة التدريس بمجالات التدريب الإلكتروني وأساليب توظيفه بما يخدم العملية التعليمية	0.875
	زيادة وعي الطالبات بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر منصة دروب وما تقدمه من معارف متجددة لتطوير المهارات والقدرات عند الطالبات	0.873
	توظيف طرق واستراتيجيات اكتساب المعرفة باستخدام منصة دروب في تنمية المهارات المعلوماتية والتكنولوجية	0.872
	تطوير برامج تربوية تهدف إلى تدريب الطالبات على التفكير النقدي وخاصة من خلال تفعيل منصة دروب للتدريب	0.878
	تهيئة معامل الحاسوب وتجهيزها بشبكة الانترنت في جامعتي لاستخدام منصة دروب	0.878
	إعداد المقررات التعليمية بحيث تتضمن لأنشطة تسمح للطالبات من ممارسة عملية التعلم الذاتي والتدريب والتفكير النقدي	0.877
	عقد دورات تدريبية لكيفية استخدام منصة دروب	0.888
	توفير دليل إرشادي لكيفية استخدام منصة دروب	0.873
	توفير شبكة أمان لمستخدمي منصة دروب لمنع انتشار الفيروسات	0.875
	يساعد استخدام أجزاء من المقررات الدراسية كبرامج تدريبية على منصة دروب في إتاحة فرصة التدريب على برنامج علم المعلومات لمن لم تتمكن من الالتحاق بالجامعة	0.879

* دال عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل

5. ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الاستبانة، استخدمت معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha). ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة حيث كانت ارتباطات قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 كما تم حسابها بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغت قيمته (0.581) ذات دلالة إحصائية عند مستوي 0.05 وتؤكد نتائج الارتباط صلاحية الاستبيان للتطبيق.

جدول (3) معاملات ثبات أداة البحث طبقاً لمحاوَر استبانة دور منصة دروب الرقمية لتنمية الموارد البشرية في اكتساب وتوظيف المعرفة

المحاوَر	عدد الفقرات	معامل الثبات
المزايا التي تقدمها منصة دروب	7	0.800
أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة	7	0.814
المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب	3	0.695
المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب	7	0.863
التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب في اكتساب وتوظيف المعرفة	11	0.886
أجمالي الاستبيان	35	0.887

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات جميعها قيم عالية، وتشير القيم العالية من معاملات الثبات في الجدول إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق، وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

6. الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات سيتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد أن يتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي. حيث سيتم حساب التكرارات، والنسب المئوية، كما سيتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه؛ وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الصدق البنائي). ومعامل ألفا كرونباخ "Alpha Cronbach" لقياس ثبات أداة الدراسة. وسيتم حساب المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات الفقرات).

ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، سيتم حساب المدى (2=1-3)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (0.66=3/2)، بعد ذلك سيتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في

المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما يلي:

- من 1 إلى 1.66 يمثل (غير موجودة - بدرجة قليلة).
- من 1.66 وحتى 2.34 يمثل (محايد - بدرجة متوسطة).
- من 2.34 وحتى 3 يمثل (موجودة - بدرجة كبيرة).

كما سيتم حساب الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة وفقاً لمتغيراتهم الأولية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين، واختبار (T-test) للمتغيرات الأولية فئتين، هذا إلى جانب الارتباط والانحدار الخطي.

7. وصف عينة الدراسة

وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على ما يلي:

- البيانات الأولية:

وشملت على البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وهي المتغيرات المستقلة وتكونت من (3) أسئلة عن: العمر، والسنة الدراسية، والمعدل الدراسي لطالبات قسم علم المعلومات بمؤسسة أكاديمية، والجداول التالية تظهر خصائص عينة الدراسة كالتالي:

جدول (4) التوزيع التكراري والنسب لعينة الدراسة حسب الفئات العمرية

العمر	التكرار	النسبة
18-20 سنة	99	45.4
22-24 سنة	102	46.8
25 فأكثر	17	7.8
المجموع	218	100

يوضح الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية للطالبات حيث كانت الفئة العمرية 24-22 سنة هي الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة حيث تمثل تقريباً 46.8% من العينة بنحو 102 طالبة، بينما تلتها الفئة الأصغر سناً من 18-20 سنة حيث بلغ عدد ممثليها في العينة نحو 99 طالبة بنسبة 45.4% من حجم العينة. وأخيراً فئة 25 سنة فأكثر كانت آخر المساهمين في العينة بنحو 17 طالبة بنسبة 7.8% من حجم العينة.

جدول (5) التوزيع التكراري والنسب لعينة الدراسة حسب السنة الدراسية

السنة الدراسية	التكرار	النسبة
الأولى	24	11
الثانية	47	21.6
الثالثة	45	20.6
الرابعة	102	46.8
المجموع	218	100

يوضح الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب السنة الدراسية للطالبات في عينة الدراسة، حيث بلغ عدد طالبات السنة الرابعة بالعينة نحو 102 طالبة بنسبة 46.8% من حجم العينة، تلتها مشاركة طالبات السنة الثانية بنحو 47 طالبة بنسبة 21.6% من حجم العينة، وكذلك طالبات السنة الثالثة تقريباً بنحو 45 طالبة بنسبة 20.6%، وأخيراً طالبات السنة الأولى بنحو 24 طالبة فقط بنسبة 11% من حجم العينة.

جدول (6) التوزيع التكراري والنسب لعينة الدراسة حسب المعدل الدراسي

المعدل الدراسي	التكرار	النسبة
مقبول	4	1.8
جيد	16	7.3
جيد جداً	76	34.9
ممتاز	122	56
المجموع	218	100

يوضح الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب المعدل الدراسي للطلّابات حيث كانت أكثر من نصف العينة حاصلات على تقدير ممتاز بنحو 122 طالبة بنسبة 56% من حجم العينة، بينما الحاصلات على تقدير جيد جداً بلغ عددهن نحو 76 طالبة بنسبة 34.9% من حجم العينة، والحاصلات على تقدير جيد بلغ عددهن 16 طالبة بنسبة 7.3% من حجم العينة، وأخيراً الحاصلات على تقدير مقبول بلغ عددهن فقط 4 طالبات بنسبة 1.8% من حجم العينة.

• نتائج وتوصيات الدراسة :

وللإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها المختلفة تم وصف كل محور من محاور الدراسة، ورصد أهم فقرات كل محور والبحث عن وجود ارتباطات بين هذه المحاور المختلفة، وهي أنسب البرامج التدريبية التي تقدمها منصة دروب للتدريب، ومحور المزايا التي تقدمها منصة دروب، ومحور أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة، ومحور المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب، ومحور المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب، وأخيراً محور التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب في اكتساب وتوظيف المعرفة حسب المتغيرات الأولية لعينة الدراسة. والجدول التالي تمثل آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمقياس ليكارت الثلاثي في المحاور المختلفة ولكل فقرة من فقرات هذه المحاور كالتالي:

1. الهدف الأول: التعرف على أنسب البرامج التدريبية التي تقدمها منصة دروب للتدريب.
جدول (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأنسب البرامج التدريبية التي تقدمها منصة دروب للتدريب

م	موضوعات البرامج التدريبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب
1	الاقتصاد والإدارة	2.67	0.570	88.84	السادس
2	التربية والتعليم	2.37	0.682	79.05	التاسع
3	الصحة والتغذية	2.28	0.704	75.84	الحادي عشر
4	العلوم الاجتماعية	2.45	0.637	81.65	الثامن
5	العلوم والتكنولوجيا	2.74	0.517	91.28	الثالث

6	القانون والأنظمة	2.35	0.664	78.44	العاشر
7	اللغات	2.51	0.616	83.79	السابع
8	المهارات الوظيفية	2.79	0.441	92.97	الأولى
9	ريادة الأعمال	2.72	0.543	90.67	الخامس
10	علوم الحاسب	2.78	0.458	92.66	الثاني
11	مهارات تطوير الذات	2.73	0.522	90.98	الرابع

الجدول السابق يوضح قيمة متوسطات آراء عينة الدراسة عن أنسب البرامج التدريبية التي تقدمها منصة دروب للتدريب حيث بلغت قيمة متوسط المهارات الوظيفية نحو 2.79 بانحراف معياري بلغ 0.44 بما يمثل أجماع 92.97% من آراء عينة الدراسة، حيث إن المهارات الوظيفية أهم وأنسب البرامج، ثم يليها علوم الحاسب بنسبة 92.66%، ثم في المرتبة الثالثة العلوم والتكنولوجيا بنسبة 91.28%، وفي حين كان أقل البرامج التدريبية الصحة والتغذية بنسبة 84.75%. وقد تم القيام بقياس الفروق بين فئات المتغيرات الأولية تبعاً لكل برنامج تدريبي باستخدام اختبار مربع كاي، ولم تلاحظ الباحثة أي فروق في آراء عينة الدراسة تعزو إلى الفئة العمرية أو السنة الدراسية أو المعدل الدراسي.

2. الهدف الثاني: الكشف عن المزايا التي تقدمها منصة دروب.

جدول (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور المزايا التي تقدمها منصة دروب

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب
1	يسهم استخدام المنصة في اكساب الطالبات العديد من القيم والمهارات الحياتية	2.85	0.40	94.95	الثالث
2	تسهم المنصة في اكتساب المعرفة وتكوين معرفة جديدة	2.90	0.32	96.64	الثاني
3	إثراء معرفة الطالبة بأهمية إتقان العمل وكذلك أساليب التخطيط لإداء مهام العمل	2.83	0.42	94.50	الرابع
4	تساعد المنصة على تعلّم الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	2.61	0.57	87.00	السابع

5	تعد المنصة بيئة محفزة للابتكار	2.72	0.52	90.83	السادس
6	تقدم المنصة محتوى رقمي تفاعلي وشيق للطلّابات	2.77	0.46	92.35	الخامس
7	تتيح المنصة فرصة التعلم الذاتي للطلّابات في أي وقت وفي أي مكان	2.91	0.33	97.09	الأول
	محور المزايا التي تقدمها منصة دروب	2.80	0.30	93.34	

الجدول السابق يوضح قيمة متوسطات آراء عينة الدراسة عن المزايا التي تقدمها منصة دروب حيث بلغت قيمة متوسط محور المزايا التي تقدمها منصة دروب نحو 2.80 بانحراف معياري بلغ 0.30 بما يمثل أجماع 93.34% من آراء عينة الدراسة على أن المنصة بها مزايا كثيرة حيث جاء في المرتبة الأولى (تتيح المنصة فرصة التعلم الذاتي للطلّابات في أي وقت وفي أي مكان) وذلك بنسبة 97%، وتليها في المرتبة الثانية (تسهل المنصة في اكتساب المعرفة وتكوين معرفة جديدة) بنسبة 96.64%. وقد تم القيام بقياس الفروق بين فئات المتغيرات الأولية الثلاث العمر، والسنة الدراسية، والمعدل الدراسي تبعاً لآرائهم في محور المزايا التي تقدمها منصة دروب باستخدام اختبار وتحليل التباين الأحادي، ولم تلاحظ الباحثة أي فروق في آراء عينة الدراسة تعزو إلى الفئة العمرية أو السنة الدراسية أو المعدل الدراسي.

3. الهدف الثالث: الكشف عن أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة.

جدول (9) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب
1	يسهم التدريب عبر منصة دروب في زيادة التعلم والثقة بالنفس والقدرة على المشاركة والمناقشة	2.77	0.453	92.35	الخامس
2	يقلل التدريب عبر المنصة من التكاليف المرتفعة للتدريب على الطّابات	2.80	0.473	93.43	الثالث
3	استخدام المنصة يضيف حرية التواصل بين المتدرب والمدرّب	2.44	0.711	81.35	السابع

4	قدرة المتدرب على استعادة محتوى الدورة التدريبية مما يزيد فرصة الاستيعاب	2.80	0.453	93.43	الرابع
5	توفر المنصة التقييم الإلكتروني لبرامجها مما يساهم في تحسين تلك البرامج	2.83	0.404	94.19	الثاني
6	يتيح التدريب عبر المنصة اكتساب مهارة إدارة الوقت خارج القاعة الدراسية	2.83	0.419	94.50	الأول
7	يساعد التدريب عبر المنصة في التغلص من التوتر والقلق على عكس التدريب وجهاً لوجه	2.76	0.541	92.05	السادس
	محور أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة	2.75	0.35	91.61	

الجدول السابق يوضح قيمة متوسطات آراء عينة الدراسة عن أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة التي تقدمها منصة دروب حيث بلغت قيمة متوسط المحور نحو 2.75 بانحراف معياري بلغ 0.35 بما يمثل أجماع 91.61% من آراء عينة الدراسة على الأثر الكبير للتدريب عبر المنصة على اكتساب وتوظيف المعرفة، وجاء في المرتبة الأولى (يتيح التدريب عبر المنصة اكتساب مهارة إدارة الوقت خارج القاعة الدراسية) بنسبة 94.50% حيث أجمعت الطالبات على أثر التدريب في تقوية هذه النقطة، وتليها في المرتبة الثانية (توفر المنصة التقييم الإلكتروني لبرامجها مما يساهم في تحسين تلك البرامج) بنسبة 94.19%. وقد تم القيام بقياس الفروق بين فئات المتغيرات الأولية الثلاث العمر، والسنة الدراسية، والمعدل الدراسي تبعاً لآرائهم في محور أثر التدريب عبر منصة دروب الرقمية في اكتساب وتوظيف المعرفة باستخدام اختبار ف وتحليل التباين الأحادي، ولم تلاحظ الباحثة أي فروق في آراء عينة الدراسة تعزو إلى الفئة العمرية أو السنة الدراسية أو المعدل الدراسي.

4. الهدف الرابع: الكشف عن المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب.
جدول (10) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب
1	توفر مهارات الاطلاع والاستخدام المنصة لدى الطالبات	2.85	0.403	95.11	الاول
2	توفر المهارات الذاتية التي تساعد الطالبات على التعلم	2.84	0.376	94.80	الثاني
3	إجادة مهاراتٍ للتعامل مع الحاسوب أو الأجهزة المحمولة	2.83	0.408	94.50	الثالث
	محور المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب	2.84	0.31	94.80	

الجدول السابق يوضح قيمة متوسطات آراء عينة الدراسة عن محور المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب حيث بلغت قيمة متوسط المحور نحو 2.84 بانحراف معياري بلغ 0.31 بما يمثل أجماع 94.80% من آراء عينة الدراسة على أهمية توفر هذه المهارات لاستخدام المنصة، وجاءت في المرتبة الأولى (توفر مهارات الاطلاع والاستخدام المنصة لدى الطالبات) بنسبة 95،11%، تليها (توفر المهارات الذاتية التي تساعد الطالبات على التعلم) وبنسبة 94،80%، وأخيراً (إجادة مهارات للتعامل مع الحاسوب أو الأجهزة المحمولة) وبنسبة 94،50%. وقد تم القيام بقياس الفروق بين فئات المتغيرات الأولية الثلاث العمر، والسنة الدراسية، والمعدل الدراسي تبعاً لآرائهم في محور المهارات اللازمة لاستخدام منصة دروب باستخدام اختبار ف وتحليل التباين الأحادي، ولم تلاحظ الباحثة أي فروق في آراء عينة الدراسة تعزو إلى الفئة العمرية أو السنة الدراسية أو المعدل الدراسي.

5. الهدف الخامس: التعرف على المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب
جدول (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور المعوقات والتحديات التي تواجه
استخدام منصة دروب

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب
1	دفع اشتراكات مالية نظير السماح بالتعلم والتدريب عبر المنصة	1.86	0.880	62.08	الخامس
2	عدم الاعتراف الكافي للتعلم والتدريب عبر المنصة الرقمية يجعلني لا أقبل على استخدامها	1.93	0.823	64.22	الرابع
3	أفضل استخدام المصادر المطبوعة عند مقارنتها بالمنصة الرقمية التي تستلزم أجهزة رقمية	1.78	0.868	59.33	السادس
4	ضعف الاتصال بشبكة الانترنت يؤدي إلى العزوف عن استخدام منصة دروب في التعلم الذاتي	2.18	0.746	72.78	الأول
5	عدم اعتراف جامعتي بالشهادة الممنوحة من منصة دروب	1.78	0.868	59.33	السابع
6	افتقار المنصة لأسلوب التفاعل والاتصال المباشر بين المتدرب والمدرّب	2.16	0.772	72.02	الثاني
7	عدم القدرة على الدخول على المنصة بسبب مشكلات تقنية	2.11	0.837	70.49	الثالث
	محور المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب	1.97	0.61	65.75	

الجدول السابق يوضح قيمة متوسط محور المعوقات والتحديات التي تواجه استخدام منصة دروب حيث بلغت قيمة متوسط البعد نحو 1.97 بانحراف معياري بلغ 0.61 بما يمثل 65.75% من اتفاق آراء العينة، وهي قيمة متوسطة مما يوضح اتفاق جزئي لآراء العينة على تأثير المعوقات على استخدام المنصة، حيث جاءت في المرتبة الأولى (ضعف الاتصال بشبكة الانترنت يؤدي إلى العزوف عن استخدام منصة دروب في التعلم الذاتي) وذلك بنسبة 72.78%، يليها (افتقار المنصة لأسلوب التفاعل والاتصال المباشر بين المتدرب والمدرّب) بنسبة 72.02%، ثم في المرتبة الثالثة (عدم القدرة على الدخول على المنصة بسبب مشكلات تقنية) بنسبة

70.49% من اتفاق آراء عينة الدراسة. وقد قامت الباحثة باختبارات الفروق بين فئات المتغيرات الأولية الثلاث العمر، والسنة الدراسية، والمعدل الدراسي في هذا المحور عن طريق اختبار ف وتحليل التباين الأحادي فتبين عدم وجود فروق في المحور ذات دلالة إحصائية تعزو إلى المتغيرات الأولية.

6.الهدف السادس: التعرف على التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب في اكتساب وتوظيف المعرفة

جدول (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب في اكتساب وتوظيف المعرفة

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%	الترتيب
1	تصميم برامج تدريبية تكون متاحة في منصة دروب لتعزيز الجوانب العملية لبعض قرارات قسم المكتبات والمعلومات	2.81	0.457	93.73	السادس
2	تعريف أعضاء هيئة التدريس بمجالات التدريب الإلكتروني وأساليب توظيفه بما يخدم العملية التعليمية	2.82	0.419	94.04	الرابع
3	زيادة وعي الطالبات بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر منصة دروب وما تقدمه من معارف متجددة لتطوير المهارات والقدرات عند الطالبات	2.56	0.371	95.41	الأول
4	توظيف طرق واستراتيجيات اكتساب المعرفة باستخدام منصة دروب في تنمية المهارات المعلوماتية والتكنولوجية	2.82	0.411	93.88	الخامس
5	تطوير برامج تربوية تهدف إلى تدريب الطالبات على التفكير النقدي وخاصة من خلال تفعيل منصة دروب للتدريب	2.86	0.375	95.26	الثاني
6	تهيئة معامل الحاسوب وتجهيزها بشبكة الانترنت في جامعتي لاستخدام منصة دروب	2.80	0.446	93.27	التاسع

7	إعداد المقررات التعليمية بحيث تتضمن لأنشطة تسمح للطالبات من ممارسة عملية التعلم الذاتي والتدريب والتفكير النقدي	2.80	0.443	93.43	السابع
8	عقد دورات تدريبية لكيفية استخدام منصة دروب	2.67	0.593	88.99	الحادي عشر
9	توفير دليل إرشادي لكيفية استخدام منصة دروب	2.72	0.517	90.67	العاشر
10	توفير شبكة أمان لمستخدمي منصة دروب لمنع انتشار الفيروسات	2.83	0.419	94.50	الثالث
11	يساعد استخدام أجزاء من المقررات الدراسية كبرامج تدريبية على منصة دروب في إتاحة فرصة التدريب على برنامج علم المعلومات لمن لم تتمكن من الالتحاق بالجامعة	2.80	0.482	93.43	الثامن
	محور التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب في اكتساب وتوظيف المعرفة	2.80	0.31	93.33	

الجدول السابق يوضح قيمة متوسط محور التوجهات المستقبلية لتوظيف منصة دروب في اكتساب وتوظيف المعرفة حيث بلغت قيمة متوسط البعد نحو 2.80 بانحراف معياري بلغ 0.31 بما يمثل 93.33% من اتفاق آراء العينة، وهي قيمة مرتفعة مما يوضح اتفاق آراء العينة على أهمية توظيف منصة دروب في اكتساب وتوظيف المعرفة، وجاءت في المرتبة الأولى (زيادة وعي الطالبات بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر منصة دروب وما تقدمه من معارف متجددة لتطوير المهارات والقدرات عند الطالبات) وذلك بنسبة 95.41%، ويلمها (تطوير برامج تربوية تهدف إلى تدريب الطالبات على التفكير النقدي وخاصة من خلال تفعيل منصة دروب للتدريب) وبنسبة 95.36%، ثم في المرتبة الثالثة (توفير شبكة أمان لمستخدمي منصة دروب لمنع انتشار الفيروسات) وبنسبة 94.5% من اتفاق آراء عينة الدراسة. وقد تم القيام باختبارات الفروق بين فئات المتغيرات الأولية الثلاث العمر والسمة الدراسية والمعدل الدراسي في هذا المحور عن طريق اختبار ف وتحليل التباين الأحادي فتبين عدم وجود فروق في المحور ذات دلالة إحصائية تعزو إلى المتغيرات الأولية.

التوصيات:

1. وجوب تصميم برامج تدريبية تكون متاحة في منصة دروب لتعزيز الجوانب العملية لبعض مقررات قسم علم المعلومات.
2. توظيف طرق واستراتيجيات اكتساب المعرفة باستخدام منصة دروب في تنمية المهارات المعلوماتية، والتكنولوجية.
3. ضرورة استثمار مقدرات وممكنات الجامعات في توظيف المعرفة وتكون العوائد المالية مقسمة نسبة بين الجامعة تمثل 60%، و40% تصرف للطلالبة على تقديم المعارف المكتسبة، وذلك في سبيل تنمية معارفها، وربط الخريجات بالجامعة.
4. ضرورة توفير الجامعات ورش عمل ودورات تدريبية تؤهل الطالبات إلى التعامل مع منصة دروب الرقمية.
5. توفير دليل إرشادي لعضو هيئة التدريس والطالب بكيفية توظيف المعرفة من خلال المنصات الرقمية.
6. زيادة وعي الطالبات بأهمية البرامج التدريبية المتاحة عبر منصة دروب وما تقدمه من معارف متجددة لتطوير المهارات والقدرات عند الطالبات.

المراجع:

- الأنصاري، رفيدة بنت عدنان. (2020م). درجة الرضا عن البرامج التدريبية عبر المنصات الإلكترونية في تنمية مهارات تطوير الذات من خلالها لدى طلبة جامعة طيبة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج 4، ع 36، 26، 45.
- تعامرة، يارا. (2018م). تعريف تنمية الموارد البشرية. تم الاطلاع عليه بتاريخ 15 أبريل 2023م متاح على: <https://mawdoo3.com>
- وكالة الأنباء السعودية. (2023م). عام / "هدف" يعقد ورشة عمل بمشاركة 5 جامعات لتفعيل اتفاقية دعم مكاتب التوظيف الجامعي. تم الاطلاع عليه بتاريخ 5 أبريل 2023م، متاح على: <https://www.spa.gov.sa/2280245>
- حاجي، محمد (2021م). التدريب المهني للموظفين وأثره في رفع إنتاجية العمل في وحدات مديرية تربية ديالى، مجلة دراسات الاعمال والإدارة، مج 3، ع 1، 25-37.
- الحازمي، إيمان محمد، وخالد بن حسين موكلي. (2022م). أثر استخدام منصة مدرستي في تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية بمنطقة جازان. مجلة المناهج وطرق التدريس، مج 1، ع 10، 40 - 67.
- حسونة، إسماعيل. (2014م). الدورات المفتوحة واسعة النطاق على الأنترنت MOOCs. مجلة التميز والتعلم الإلكتروني. الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين. ع3.
- خليل، إنجي محمد أبوسريع. (2022 م). استخدام نموذج بناء العلاقات الحوارية عبر الإنترنت على المنصات الرقمية للجامعات الحكومية: دراسة تحليلية مقارنة. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. مج 19، ع 3، 146-182
- دروب. (2023م). نبذة عن دروب. تم الاطلاع في 15 أبريل 2023م ومتاح على: <https://doroob.sa/ar/individuals/about>
- السعيد محمد عبد الرزاق. (2009م). فعالية موقع تدريب إلكتروني تفاعلي لإكساب المعلمين مهارات تصميم عروض تقديمية متعددة الوسائط. الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية - المؤتمر العلمي للجمعية العربية لتكنولوجيا التربية بالتعاون مع كلية التربية بالإسماعيلية - جامعة قناة السويس، 634-583.

- الشريف، باسم بن نايف (2022م). واقع اتجاهات طلبة الجامعة نحو توظيف المنصات الرقمية في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية (جامعة طيبة أنموذجاً). مجلة جامعة طيبة للآداب والعلوم الإنسانية. ع22، 352-406.
- أبو شعر، عبد الرازق. (1997م). العينات وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- الشيخ، محمد (2020م). الدور التربوي لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العملية التعليمية بالجامعات السعودية: دراسة استطلاعية على عينة من أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، الآداب والعلوم والإنسانية، مج 28، ع 9، 70-93.
- الطحاني، حسن (2002م). التدريب: مفهومه وفعالياته. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الفلاح، ميس شاكِر. (2021م). درجة استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية في إقليم كوردستان العراق من وجهة نظر معلمي المرحلة الأساسية، رسالة ماجستير قسم التربية الخاصة وتكنولوجيا التعليم، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 55-59.
- الكبيسي، صلاح الدين. (2005م). إدارة المعرفة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الهزاني، نورة بنت ناصر. (2021م). المعرفة والشبكات الاجتماعية. جدة: دار تكوين.
- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية. (2023م). وزير الموارد البشرية يُطلق خمس مبادرات للمهارات والتدريب والحملة الوطنية للتدريب "وعد" لتحفيز القطاع الخاص، موقع الوزارة الإلكتروني، الأخبار، تم الاطلاع عليه بتاريخ 15 سبتمبر 2023م. ومتاح على: <https://www.hrsd.gov.sa/media-center/news/29032023>

REFERENCES:

- Ardi, P. (2017). Promoting Learner Autonomy through Schoology M-Learning Platform in an EAP Class at an Indonesian University. Teaching English with Technology, Vol:17 (2), pp 55-76
- Barrow, C. (2003). E-Training and Development: Training and Development 11.3. John Wiley & Sons.
- Bun ,T. , Sangkom, P. , Jean, L. (2014), The Study of Key Success Factors on Knowledge Management at Mean Chey University, Cambodia, Proceedings of the 7th International Conference on Educational Reform, pp 664-680
- Yanga, J. Y., & Yenb, Y. C. (2016). College Students' Perspectives of E- Learning System Use in High Education. Asian Journal of Education and Training (2), pp 53- 62
- Fatih, Y., Kumalija, E. J., & Sun, Y. (2018). Mobile Learning Based Gamification in a History Learning Context. International Association for Development of the Information Society.pp.143-147
- Fuller, R. W. (2016). Using a learning management system to support blended professional learning at Polytech High School. University of Delaware. An executive position paper submitted to the Faculty of the University of Delaware in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education. pp 1-232
- Kausar, S.(2013). Knowledge Management for HR Managers. International Conference on Business Management Journal, Vol:2. Issue: 4. pp 1-27
- Monique, A. D. & Brummer. L & Kostons. D (2018). The anonymous reviewer: the relationship between perceived expertise and the perceptions of peer feedback in higher education, Assessment & Evaluation in Higher Education, Vol: 43. Issue 8
- Hayes, S. (2015). MOOCs and Quality: A review of the recent literature. The Quality Assurance Agency for Higher Education. Southgate House, Southgate Street, Gloucester GL1 1UB. MOOCs Network. Pp 1-17.