# معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة وتصور مقترح من منظور الطريقه للحد منها

# Obstacles to digital transformation for group work Members of teaching and a proposed conception from the perspective of the way to reduce it.

دكتوره
أماني كمال عبدالله مصطفي
مدرس خدمة الجماعة بالمعهد العالي
للخدمة الاجتماعية بالشرقية

**الملخص باللغة العربية:**

استهدفت الدراسة الراهنه التوصل لتصور مقترح من منظور الطريقة للحد من معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة من خلال تحديد المعوقات المرتبطه بعضو هيئة التدريس ، تحديد المعوقات المرتبطه بالمؤسسة التعليمية ، تحديد المعوقات المرتبطه بمنظومة التحول الرقمى ، كما تحدد نوع هذه الدراسه من الدراسات الوصفيه باستخدام منهج المسح الاجتماعى بالعينه لأعضاء هيئة التدريس ببعض كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية والبالغ عددهم (٥٠) ، ومستخدمه استمارة استبيان لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة . وفى ضوء ذلك توصلت الدراسه لتصور مقترح يعين أعضاء هيئة التدريس للحد من معوقات التحول الرقمى لمواكبة التطورات الحديثه والقيام بأدوارهم التعليميه .

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمى . أعضاء هيئة التدريس.

**Abstract:**

The current study aimed to reach a proposed conception from the perspective of the method to reduce the obstacles of digital transformation for members of teaching of community service by identifying the obstacles associated with the member of teaching, identifying the obstacles associated with the educational institution, identifying the obstacles associated with the digital transformation system, and determining the type of this study of descriptive studies using the sample social survey methodology for members of teaching in some colleges and institutes of social service, their numbers (50), and using a questionnaire form for community service members of teaching. In light of this, the study reached a proposed conception that appoints members of teaching to reduce the obstacles of digital transformation to keep pace with modern developments and carry out their educational roles.

Keywords: Digital transformation – members of teaching.

**أولا: مدخل لمشكلة الدراسة:**

تبين فى الآونة الأخيرة وخاصة فى بداية القرن الحادى والعشرين وجود تطورات فى شتى مجالات الحياة، أدت لوجود مفاهيم جديدة فى المجتمعات منها مجتمع المعرفة، التعليم الرقمى، التحول الرقمى، العصر الرقمى وغير ذلك من المفاهيم ذات الدلالات التى تعبر عن التقدم العلمى والتكنولوجى ( europea union,2014,p.14 )، حيث مهدت الطريق لعملية الانتقال من المجتمع الصناعى إلى مجتمع المعلومات، وقد أخذت ثورة تكنولوجيا الاتصال المعلومات هذه أثارها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها على المجتمع المعاصر بشكل غير مسبوق ( فرغلى، ٢٠٢٢،ص.٢٦٤) لما تحدثه التكنولوجيات الرقمية من تحولات فائقة السرعة على المستوى الاقتصادى والثقافى والسياسى والمعرفى وكذا على سلوكيات الأفراد وعلاقاتهم داخل المجتمعات وكثرة الجدل حول التحول الرقمى وأهميته ومردوده على المجتمع (إبراهيم،٢٠١٩،ص ص.٨،١١)، ونتج عن هذا التطور عائد مجتمعى مزود بالمعارف الأساسية حيث أن المعرفة متاحة فى أماكن متعددة مما يسهل العملية التعليمية وخاصة إعداد المتعلمين وتمكنهم من التعامل مع جميع أشكال التقنية ومساعدتهم على الإنتقاء الجيد للمعلومات، فى ضوء الالتزام بالسلوكيات والقواعد المنظمة لذلك ( عطاالله،٢٠٢٠،ص.٢١٦ ) ومع التطورات الجاده فى مجال تكنولوجيا التعليم ظهرت الثورة الرقمية التى تميزت بالعديد من الخصائص والتى من أهمها توفير مصادر رقمية واسعة ارتبط منه الكثير بالعملية التعليمية منها ( الكتب الالكترونية . شبكة الانترنت وخدماته . برامج المحادثة . المكتبات الرقمية . البريد الالكترونى . القواميس والترجمة الالكترونية . المجلات الالكترونية . بنك المعرفة ) وغيرها الكثير من مصادر التعليم والتعلم الرقمى التى كان لها دور كبير فى إيجاد الحلول لكثير من المشكلات التعليمية المختلفة وكذلك توفير الوقت والجهد للمعلم والمتعلم لمختلف المجتمات ( حجازى، حسن، ٢٠١٩، ص.٥٤٢ )، وساهمت فى تطبيق فرص عملية واسعة للتعليم والتدريب عن بعد دون التقيد بالحدود السياسية والجغرافية ( محمد وأخرون، ٢٠١٦، ص.٤٨٥ ).

كما اهتمت الدولة بتحقيق استراتيجية ٢٠٣٠ فى مجال التحول الرقمى من خلال تطوير مؤسسات التعليم العالى تكنولوجيا وبناء الشراكات الدولية مع الجهات المعنية ومن أهمها منظمة اليونيسكو بهدف الإرتقاء بمنظومة التعلم وإتباع أحدث الاستراتيجيات الدولية فى مجال التعلم الالكترونى والتحول الرقمى. فيما أكد أمين المجلس الأعلى للجامعات فى مجال فعاليات وافتتاح المركز القومى المصرى للمعهد الدولى للتعلم عن بعد التابع لمنظمة اليونيسكو وذلك بحضور نخبة من القيادات الجامعية وعدد كبير من الباحثين وأعضاء هيئة التدريس وممثلى التعلم الالكترونى بمختلف الجامعات المصري، حرص المجلس الأعلى للجامعات على تطوير منظومة التعليم والتعلم بالجامعات مع توجيه جميع إمكانيات وزارة التعليم العالى والبحث العلم نحو تحقيق هذا الهدف ( عثمان،٢٠٢٢،ص.٨٨ ).

وقد أدى هذا التحول الرقمى على المؤسسات التعليمية ضرورة الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون أكثر قدرة على التجديد والابتكار، والتمكن من مواكبة العصر وموائمة الاحتياجات المتجددة بشكل أسرع لتحقيق النتائج المرجوة من أعمالها وتحقيق النجاح لأهدافها (شعلان، ٢٠١٦،ص.٤٩).

وتعتبر ظاهرة التحول الرقمى بالمؤسسات التعليمية سواء الجامعات أو المعاهد العليا وغيرها الأكثر ظهوراً فى عالم اليوم بسبب ما تسعى إليه هذه المؤسسات من عمليات تنافسية ومسايرة التطور والأزمات كأزمة كورونا ( قناوى، ٢٠٢٠،ص.٢٨٨ ), وهذا ما أكد خبراء التعليم على ضرورة مواكبة التغيرات التعليمية حيث يتيح هذا

النمط من التعليم المنفتح على العالم عن طريق التعامل المباشر مع مصادر المعلومات فى عصر أصبحت فيه المعلومة بكل صورها وأشكالها متاحة أمام العالم كله ( عبدالحميد،٢٠٢١،ص.٩٧ ).

يهدف التحول الرقمى فى الجامعات المصرية إلى إدماج تكنولوجيا المعلومات والإتصال فى العملية التعليمية مما يتيح أكبر قدر من نواتجها فى التعليم والتدريب تأهيل الطلاب لسوق العمل وتزويدهم بالمهارات اللازمة من التطبيقات الالكترونية، ودعم برامج الإبتكار، وعمل بوابة إلكترونية مركزية للجامعات المصرية ، لتقديم جميع الخدمات التعليمية والإدارية للسادة أعضاء هيئة التدريس والطلاب وتحسين كفاءة ونوعية الأداء الجامعى حيث يقود بصورة مؤكدة إلى تطوير الجامعة وكافة خدماتها (السعودى، ٢٠١٩،ص.٥٦٩،٥٧٠ ).

كما تسمح تقنيات التعلم الرقمى للطلاب بمراقبة مدى إتقانهم لمهارات ومعارف جديدة لتصحيح العملية التعليمية بسرعة، من مزايا التعليم الرقمى بأنه يتسم بالوضوح فى تحديد الأدوار واتخاذ القرارات والشفافية والإبتكارية، وتطوير الأداء الاكاديمى المهنى والبحث لأعضاء هيئة التدريس، ويوفر التحول الرقمى التكلفة والجهد، كما يحسن الأداء التنظيمى، وتحقيق الميزة التنافسيه كما تشكل شبكات إعادة التوطين.

وبالرغم من الإمتيازات والتقدم الذى أحدثه التحول الرقم فى التعليم، إلا أنه لا زال يوجد العديد من المشاكل والعقبات ، وخاصة الدول التى بدأت باستخدام التكنولوجيا الحديثة قريباً حيث شهدت هذه الدول إرتفاع الطلب والإزدحام فى الشبكة، وانخفاض متوسط سرعة الإنترنت وتدهور جودة الخدمة. قد يؤدى عدم المساواة فى الوصول إلى الاتصال وإلى الجودة إلى تعريض الاستقرار للخطر بالإضافة إلى زيادة نسبة التفاوت الاجتماعى بين أولئك الذين بإمكانهم الاستقرار فى الحد الأدنى من النشاطات الاجتماعية والاقتصادية دون تعريض أنفسهم لخطر الإصابة بالفيروس، ويعد اللاجئون إحدى تلك الفئات التى ليس لديها إمكانية الوصول إلى الانترنت والتكيف مع الوضع الطبيعى الجديد وكان إزدحام الشبكة خلال فترة انتشار ( كوفيد ١٩) مصدر قلل كبير للعديد من البلدان ( توفيق،٢٠٢٢،ص.٢٦٤ )، وتتنوع وتتباين المعوقات من بلد إلى آخر ومن مجتمع إلى آخر حسب الظروف الإدارية والاقتصادية والسياسية والتعليمة والثقافية لكل مجتمع ومنها:

١. المعوقات الإدارية والتى تتمثل فى: ( الخالدى، ٢٠٠٧،ص ص.٩،٩١ )

أ. غموض المفهوم: فما زال الكثير من القيادات الادارية فى العديد من الحكومات والمنظمات لا يدركون مفهوم الحكومة الالكترونية بصورة جيدة، لذلك فإن الأمر يستلزم إظهارا للمفهوم وتحقيق الأرضية الفكرية لهم.

ب– مقاومة التغيير: إذ أن إقامة مثل هذا المشروع تحمل فى طياته الكثير من المتغيرات على مستوى المنظمات والأقسام والشعب، وإعادة توزيع المهام والصلاحيات مما يستلزم تغييرا فى القيادات الإدارية والمراكز الوظيفية وقد ينجم عن ذلك فى أغلب الأحيان مقاومة للتغيير من قبل المديرين والموظفين.

٢. المعوقات المادية: وتتجلى فى الحاجة العظيمة إلى الامكانيات المادية لتوفير تقنية المعلومات خاصة على مستوى الدولة ككل كما أن هذه التقنية فى تطور دائم، الأمر الذى يصير اللحاق بهذه التطورات صعباً.

٣. المعوقات الأمنية: قامت ثورة المعلومات إلى ألوان حديثة من المواجهات والجرائم منها: القرصنه الالكترونيه، مما يكون مصدر توعد لأمن المعلومات فى الدولة، كما أن زيادة ترابط بين المؤسسات وزيادة الاعتمادية للمنظمات والدول والشعوب على المعلومات الرقمية والوسائل الالكترونية لتخزينها ونقلها وعرضها عن بعد، والتغلب على القيود الماديه والمكانيه والزمنيه، لتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص التعليمية ( Nurovic& poturak,2021,p.90–91)، وإمكانية تقديم مواد تعليميه عالية الجودة، وتبادل المعلومات، وتقديم خدمات مبتكره وإبداعيه، فضلا عن أن خبرات الطلاب وممارسات أعضاء هيئة التدريس تعتمد تماما على إستخدام

التكنولوجيا المدعمة بالمناهج والمقررات الدراسية العالمية، وتحسين جودة البرامج والمقررات وجودة التعليم بناءا على أسس عالمية مقبوله، مما يعنى أن عملية التحول الرقمى المتزايدة أصبحت منصه يمكن الاعتماد عليها لتصميم المزايا التنافسيه وتطويرها والاحتفاظ بها ( Rice et al,2020,p.311-319 ) .

فى سياق آخر تعمل المؤسسات التعليمية تحت ضغط تنافس كبير، وهو ما يعد حافظا للبحث عن حلول تكنولوجية لتنفيذ واختيار الاستراتيجيات والأداء الذى يجعل العملية إنتقائيه ، إلا أن هناك تحديات ومعوقات تعوق عملية التحول الرقمى فى الجامعات تتمثل فى الإفتقار إلى مسار رقمى محدد بوضوح، مع ضعف مرونة الهياكل التنظيمية، والإفتقار إلى الخبره الرقميه والاستثمار غير الكافى من وجهة نظر تكنولوجية لتيسير مهامهم التعليميه والبحثيه والإداريه، ونقص الميزانيه الاقتصادية لشراء الأجهزة التكنولوجيه والتطبيقات الرقميه والذكيه وصيانتها وتشغيلها، عدم قناعة متخذى القرار بأهمية التحول الرقمى وما تفرضه التقنيه من أساليب وطرق تعلم جديده، وضعف الوعى التكنولوجى لدى كثير من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، فضلاً عن مخاطر أمن تكنولوجيا المعلومات التى تهدد شبكات البيانات الضخمة بالجامعات (milkova,manov,2022,p.34 ).

والخدمة الإجتماعية ليست بمعزل عما يحدث فى العالم من تطور وتغير وتحول رقمى فهى مهنة تخدم العديد من الفئات وتمارس فى العديد من المجالات مما يجعلها من المهن التى تواجه تحديات عالميه فى التعامل مع التطور التكنولوجى الحادث فى المجال التقنى والكنولوجى ( برجس العبد،٢٠١٧،ص ص.١٥،٣٢)، وذلك للتصدى للمشكلات التى تعوق النهوض بالمجتمع. فإن تطوير أساليبها وتقنياتها فى التعامل مع تلك المشكلات يعتبر مطلباً ملحاً فى ظل الوضع الراهن الذى أفرز العديد من التحديات والمعوقات التى تواجه المجتمع والأفراد وكذلك المتطلبات المتزايده تشكل عبئاً عليهم هذا بالإضافة إلى المشكلات الناتجه من استخدامات التكنولوجيا الحديثه وما أحدثته من معوقات تواجه الأفراد.

وإنطلاقا من أن طريقة خدمة الجماعة تعتبر أحد أبرز طرق الخدمة الإجتماعية فى العصر الراهن التى تتعامل مع قضايا ومشكلات المجتمع المعاصر لما تمتلكه من تكنيكات وأساليب فنية وإطار نظرى يوجه بممارستها فى المجتمعات ككل.

فطريقة خدمة الجماعة تهتم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسات الاجتماعية التى تعمل معها فى ظل التحديات التى تواجهها فى الوقت الراهن، والمتمثله فى التغيرات السريعه والمتلاحقه التى تعترى المهنة لتواجه التحديات التى تواجهها الألفيه الثالثه، لتكون قادرة على القيام بدورها فى مساعدة الأعضاء على إشباع إحتياجاتهم ومواجهة مشكلاتهم التى تواجههم ( بتصرف: أبوالمعاطى،٢٠٠٩،ص.٩٤).

لذلك يمكن لطريقة العمل مع الجماعات أن تسهم بنصيب وافر فى التعامل مع التحديات والمعوقات التى تفرزها المتغيرات العالميه مع فئة أعضاء هيئة التدريس فيمكن لها أن تكسبهم معارف ومعلومات تفيدهم فى استخدام التكنولوجيا الحديثه وما يترتب عليها من مشكلات (بتصرف:عمارة،٢٠٠٨،ص.٦)، واستثمار قدرات وإمكانات تلك الفئه أفضل إستثمار ممكن والعمل على تمكنيهم من مواجهة المتغيرات العالميه المتلاحقه والسريعه التى يمر بها المجتمع من خلال استخدام تكنيكات فنيه ومهارات تتناسب مع سمات وخصائص فئة أعضاء هيئة التدريس، (بتصرف: أحمد،٢٠٠٣،ص.٢٧٧ ).

ومن هنا ترى الباحثه أنه لابد من الإهتمام بالعنصر البشرى وهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية أو المعاهد الخاصة لأنهم هم القائمون على تنفيذ الأهداف التى تسعى لتحقيقها تلك المؤسسات وذلك

من خلال مواجهة المعوقات سواء كانت معوقات متعلقة بهم أو معوقات متعلقة بالمؤسسة أو معوقات متعلقة بالمنظومة نفسها ووضع تصور مقترح من منظور الطريقة لمواجهتها.

فعضو هيئة التدريس الجامعى له مكانه هامه لأنه المحدد الرئيسى والمشارك الفعلى فى نوعية التعليم العالى ومستقبل نوعية التعليم الذى يسهم فى التقنيه، لذلك يجب على عضو هيئة التدريس أن يكون ذا صله مستمره مع كل جديد فى مجال تخصصه، وفى طرق تدريسه، وما يطرأ على مجتمعه من مستجدات، وأن يظل طالباً للعلم ما استطاع، مطلعا على كل ما يدور فى مجتمعه المحلى والإقليمى والعالمى من مستحدثات، حتى يستطيع أن يلبى إحتياجات طلابه من استفساراتهم المختلفه والمعرفه وتقديم العون فيما يغمض عليهم، (الزهرانى،٢٠١٨،ص.٤١٥ ). ويكون أفكار ومعارف صحيحه عن التعليم الإلكترون وأهمية إستخدامه وانعكاس ذلك على قبوله واقتناعه بضرورة استخدامه فى العملية التعليمية ومن ثم توظيف ما لديه من مهارات وقدرات تنعكس على جودة العملية التعليمية ( وجيد،٢٠٢١،ص.٤٠١)، وبالتالى يصبح عضو هيئة التدريس نموذجاً فى غزارة علمه، والتكنولوجيا المتغيره توجد بيئات تعليميه متجدده وهذا يتطلب تعليماً وتدريباً من نوع جديد يستوعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التى أصبحت جزء من الحياه الإجتماعيه ( نوفل،٢٠٠٢،ص.٤٢).

لذلك لابد من التنمية المهاريه لعضو هيئة التدريس والتى تعنى الجهود التى تأتى قصداً حيث تقوم فى الجامعة أو غيرها من المؤسسات المهنيه لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً بما يمكنه من تحقيق وظائف الجامعة الأساسيه المتمثله فى ( التدريس، البحث العلمى، خدمة المجتمع ) (حداد،٢٠٠٤،ص.٩). فمن الضرورى الإهتمام بتوظيف تقنيات التعليم والتعلم فى مجال التنميه المهاريه لأعضاء الهيئه التعليميه لتدريبهم عليها ورفع أدائهم وإنتاجيتهم، ولمواكبة متطلبات التعليم فى العصر الرقمى، حيث لوحظ ضعف الواقع الراهن فى مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس لبعض الجامعات فالإهتمام بعضو هيئة التدريس بتنميته مهنياً يعد تحدياً من تحديات الثورة التكنولوجية والثورة المعرفية، وتكنولوجيا المعلومات، وظهور صيغ تعليميه جديده يعتمد على التعلم الإلكترونى وبيئات التعلم الافتراضية. ( سلامة،٢٠٠٨،ص.١٢٠).

فهذه التنميه المهنيه الالكترونيه لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لها مميزات منها: تطوير آداء التدريس لعضو هيئة التدريس، حيث يتم تدريبه على استخدام شبكة الانترنت والتجول فى الصفحات الالكترونيه والبحث عن معلومات محدده من خلال محركات البحث المختلفه، ونقل الملفات التى تفيده، والاستفاده من مصادر المعرفه المتاحه، حيث يمكن من خلال الانترنت الوصول لمصادر عديده وبرامج وبحوث ودراسات تساعده على تنمية مهاراته وقدراته وأيضا الإطلاع على الجديد فى مجال تخصه ويقدم له العديد من المصادر التى تعينه على معرفة نتائج البحوث فى مجال العمل المهنى والمجال الأكاديمى المتعلق بتخصصه والتى يسهل الحصول عليها من خلال الانترنت (الزهرانى،٢٠١٨،ص.٤٢١ ).

وعلى الرغم من هذه المميزات إلا أن هناك العديد من المعوقات التى تقف فى طريق التعليم الالكترونى فى قطاع التعلم بصفه عامه والتعلم الجامعى بصفه خاصه العديد من الصعوبات من جانب القائمين على العمليه التعليميه والتى قد تحدث من ( أعضاء هيئة التدريس ) والتى قد تحد من الاستفاده من برامج التعليم الالكترونى. وتؤكد ذلك نتائج دراسة العبادى (٢٠١٤) بوجود العديد من المعوقات التى تقف حائلا أمام تطبيق التعليم الالكترونى منها: المعوقات المالية والبشرية والتقنية.

وبناء على الطرح السابق نجد أن التكنولوجيا الحديثه (التحول الرقمى) لها آثارها على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وهذا ما تطرقت إليه مجموعه من الدراسات والبحوث السابقه سواء دراسات عربيه أو أجنبيه حول التحول الرقمى وآثاره على أعضاء هيئة التدريس.

الدراسات المرتبطه بالتحول الرقمى وأثاره على أعضاء هيئة التدريس بالجامعه ومنها:

ـ دراسة ( Elizabeth,2005 ) التى استهدفت التعرف على مدى إمكانية استخدام مهنة الخدمة الإجتماعية للمعرفه الحديثه المتمثله فى مجال تكنولوجيا المعلومات وأكدت نتائجها أن استخدام التقنيات الحديثه فى تكنولوجيا المعلومات يوفر أساليب جديده يمكن أن يستعين بها الأخصائى الإجتماعى فى تطوير معارف ومهارات الممارسه المهنيه لديه.

ـ دراسة النجار وآخرون(٢٠٠٦ ) هدفت لمعرفة أهم تطبيقات الهواتف الذكيه التى تؤدى إلى تسهيل العمليه التعليميه من وجهة نظر الطلاب المعلمين وأثر استخدام تطبيقات الهواتف الذكيه فى تحسين اتجاهاتهم نحو التعلم بالجوال وتوصلت الدراسه إلى :

. ضرورة تعميم إستخدام تطبيقات الهواتف الذكيه فى تدريس المقررات الدراسيه المختلفه بكلية التربية.

. عقد دورات تدريبيه لأعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو استخدام تطبيقات الهواتف الذكيه فى التدريس.

. الاتصال مع شركات التصميم والاتصالات لوضع تصور لمزيد من تطبيقات الهواتف الذكيه فى التدريس.

ـ دراسة toam & keefler (2006) هدفت إلى تقييم السجلات النفسيه والإجتماعيه فى الخدمة الإجتماعية فى ظل المبادئ المهنيه وأوضحت هذه الدراسه إلى أن التسجيل لم يكن كافياً وأن التوجيهات المهنيه لم تكن كافيه أيضا لضمان التسجيل المتميز كما قارن الباحث برنامج لتطوير التسجيل باستخدام الفيديو وبالتسجيل الكتابى وأظهرت المقارنه أن التسجيل باستخدام الفيديو أكثر كفاءه وفعاليه من التسجيل الكتابى وأنه يسهم فى تحسين الممارسه المهنيه.

ـ دراسة سلامه (٢٠٠٨) هدفت إلى التعرف على الواقع التقنى لعضو هيئة التدريس فى كلية المعلمين بالرياض، واقتراح نموذج تقنى لتطويره، ثم بناء استبيانه وزعت على جميع أعضاء هيئة التدريس وعددهم ( ٢٧٩) عضوا فى مختلف الأقسام، وتوصلت الدراسه إلى ضعف الواقع الراهن فى مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس، وبناءا على هذه النتائج، ونتائج بعض الدراسات الأخرى تم اقتراح نموذج تقنى يصلح لأعضاء هيئة التدريس فى كلية المعلمين بالرياض خاصة وكليات المعلمين بالمملكة السعودية عامه.

ـ دراسة بوته (٢٠١١) التى هدفت إلى تحديد اتجاهات الأساتذه والطلبه نحو استخدام الإنترنت كمصدر للمعلومات التعليميه والبحثيه، كانت أهم نتائجها إتجاه الأساتذه والطلبه نحو إستخدام الانترنت كمصدر للمعلومات التعليميه والبحثيه إتجاه إيجابى.

ـ دراسة shopova (2014) التى توصلت إلى وجود توجيهات إيجابيه من جانب الطلاب تجاه التعامل مع المهارات الرقميه ووسائل الإتصال الحديثة كما أوصت بضرورة تفعيل ذلك مستقبلا وتعزيز مهارات الطلاب والمعلمين وأساتذة الجامعات من أجل تحقيق الإستجابه الفعليه للمبادره الأوروبيه وتنمية المهارات الرقميه للطلاب بهدف تطوير العمليه التعليميه.

ـ دراسة الدسوقى (٢٠١٤) هدفت إلى الوقوف على أثر البرامج التدريبية الإلكترونية فى التربية المهنية لباحثات الخدمة الإجتماعية المدرسيه بدولة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصف والمنهج شبه التجريبى، كما استخدمت اختبار معرفى للجانب المعرفى الخاص بالكفايات المهنيه لباحثات الخدمة الإجتماعية المدرسية بدولة

الكويت، وبطاقة ملاحظة لقياس الأداء المهارى المرتبط بعمل باحثات الخدمة الإجتماعية المدرسية، وتوصلت الدراسة إلى أن إستخدام البرامج التدريبية الإلكترونية مع باحثات الخدمة الإجتماعية قد ساعدهن بشكل عام فى تنمية كفاياتهن المهنية (المقابلة، تكوين العلاقة المهنية، ملاحظة، الإتصال، التسجيل ) وظهر ذلك بوضوح فى الفارق بين نتائج القياس القبلى/ البعدى، وترجع الباحثة ذلك إلى البيئة الأمنه التى وفرها التدريب الإلكترونى مع الدافع الذاتى للباحثات فى المشاركة بالبرنامج التدريبى.

ـ دراسة العود (٢٠١٤) هدفت إلى إختبار فعالية برنامج تعليم مهارات التدخل المهنى فى الخدمة الإجتماعية يقوم على إستخدام التكنولوجيا الحديثة ولخصته نتائج الدراسة إلى أن البرنامج ثبت فاعليته وظهر على العينة إتجاها إيجابيا نحوه وأوصت هذه الدراسة إلى ضرورة وضع شرط لقبول طلاب الخدمة الإجتماعية حول مهارة إستخدام الحاسب الآلى، وأيضا ضرورة تصميم برامج إلكترونية مهنيه لكى يستفيد منها طلاب التدريب الميدانى.

ـ دراسة عبدالله (٢٠١٤) التى تؤكد بأن التعليم الإلكترونى يتناسب مع معطيات العصر فهو الأسلوب الأمثل لتهيئة جيل المستقبل للحياة العلميه والعمليه، ويكسب التعليم الإلكترونى الدافعيه للمعلم والمتعلم فى مواكبة العصر.

ـ دراسة الدوسرى (٢٠١٤) والتى بعنوان إعداد معلم التعليم الإلكترونى فى المملكة العربية السعودية وكانت أهم نتائجها أن تطبيق التعليم الإلكترونى يتطلب توفير البيئه التعليميه والإداريه والثقافيه والإقتصاديه والسياسيه المناسبه لكى يتمكن معلم التعليم الإلكترونى من ممارسة مهامه المختلفه.

ـ دراسة عامر (٢٠١٦) أوضحت الكشف عن أهمية التكنولوجيا الرقمية فى التعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة الزاويه تسليط الضوء على المشاكل والتحديات التى تقف حائلا دون تطبيق التكنولوجيا الرقميه داخل الكليه ووضع المقترحات والتوصيات التى من شأنها المساعدة فى التغلب على تلك المشاكل فى ضوء الدراسه يمكن استخلاص مجموعه من التوصيات كالتالى:

. العمل على وضع سياسة ورؤيا لإدخال التكنولوجيا بكلية الآداب حتى تتحقق الأهداف فى المؤسسات المقصوده باستخدام التكنولوجيا الرقميه فى التعلم.

. العمل من قبل الجامعه على توفير البنيه التحتيه الأساسيه لكلية الآداب من شبكات وأجهزة ومعدات.

. تنظيم دورات تدريبه لأعضاء هيئة التدريس من أجل رفع كفاءتهم والتعرف على التكنولوجيا الرقميه.

ـ دراسة Jumoke & Adebamgbola (2017) التى أكدت نتائجها أن الطلاب يكتسبون مهارات عاليه من حيث إستخدام المهارات الرقميه والقدره على إستخدام وسائل الإتصال الحديثه وكيفية تحقيق الخصوصيه عند إستخدام الإنترنت ووسائل التواصل الإجتماعى فى سير العمليه التعليميه للمقررات المختلفه حيث أوصت الدراسه بضرورة دعم التعليم الإلكترونى وتشجيع إستخدام المعلمين وأساتذة الجامعات لوسائل الإتصال المختلفه مما يدعم التعامل مع المتغيرات المستقبليه.

ـ دراسة Obald (2019) التى توصلت نتائجها إلى وجود إفتقار لدى الجامعة محل التطبيق فى المعرفه الرقميه بين الأكاديمين والطلاب والموظفين، وأن الجامعة تحتاج إلى تجهيزات لنفسها للتكيف مع هذا العصر الرقمى الجديد.

ـ دراسة المطرف (٢٠٢٠) بينت وجود فروق ذات دلاله إحصائيه بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة فى مدى توافر العناصر الماديه اللازمه للتحول الرقمى لصالح الجامعات الحكومية، وتوافر الكفاءات الرقميه لدى أعضاء هيئة التدريس لصالح العاملين فى القطاع الخاص وفى إمكانية التحول الرقمى للتعليم فى ظل الأزمات

لصالح الجامعات الخاصه، وأظهرت انه يوجد تأثيراً معنوياً لإختلاف قطاع التعليم الجامعى على مدى إمكانية التحول الرقمى للتعليم فى ظل الأزمات الحاليه.

ـ دراسة Rajia & other (2021) التى أظهرت نتائجها على إختلاف بين المشتغلين بمهنة التدريس ويرجع ذلك إلى الإختلاف لمستوى تقبل التعامل مع التطورات التقنيه فى الممارسه المهنيه وتوصلت الدراسه أن النظريات والممارسات الواقعيه المتعلقه بمهارات المتخصصين من أهمها التعامل مع المواقف الطارئة.

ـ دراسة الصادق (٢٠٢١) التى بعنوان رؤيا مستقبليه لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفيه فى ضوء متطلبات التحول الرقمى للوقوف على المعوقات التى تحول دون قيامه بالدور المنوط به، وتوصلت نتائج الدراسه إلى أن معوقات التحول الرقمى تتمثل فى قلة التدريب على ضوابط التواصل الإلكترونى مع الطلاب، القصور فى توفير مؤتمرات وندوات رقميه، ضعف البرامج التدريبيه الخاصه لتخطيط الإجتماعات والملفات الرقميه، ضعف استخدام المحاضرات الرقميه والكتاب الرقمى، قصور أعضاء هيئة التدريس عن استخدام أساليب التعليم والتقويم الذاتى فى التدريس.

ـ دراسة Mikheevet al (2021) التى تناولت تحليل الإتجاهات الإيجابيه والسلبيه فى التحول الرقمى لمؤسسات التعليم العالى فى الإتحاد الروسى، وتوصلت نتائج الدراسه إلى أن الإتجاهات الإيجابيه تتمثل فى ضمان توافر التعليم العالى من خلال تنفيذ دورات التعلم عن بعد كامله وتخفيض تكلفة التعليم العالى لضمان سهولة للوصول إليه وعلى نطاق واسع، بينما كانت العوائق التى تحول دون التحول الرقمى فى المجال التعليمى هى تتمثل فى نقص الأموال اللازمه لتنفيذ إستراتيجية التحول الرقمى الشامله وإنخفاض مستوى الثقه فى الحلول التكنولوجيه المستخدمه فى ممارسة التدريس.

ـ دراسة Alhubaish,alzuhani (2021) التى بعنوان تحديات مواقف المعلمين والطلاب فى التحول الرقمى: دراسة حاله للجامعات السعوديه، التى كان من بين النتائج التى توصلت إليها أن آداء التعلم، ونقص الوصول إلى الموارد، والخوف من التغيير هى أهم العوامل التى تعيق الطلاب نحو التبنى الناجح للتحول الرقمى ومن ناحية أخرى فإن الخوف من التغيير ينبعه عدم الخبره ومخاوف الخصوصيه هى أهم العوامل التى تعيق المدربين نحو التبنى الناجح للتحول الرقمى.

ـ دراسة محمود (٢٠١٦) نقلا عن "عوض الله" (٢٠٢٢) بعنوان "تأثير التحول الرقمى للمعرفه على الثقافه المعلوماتيه للمتخصصين فى مجال الآداب والعلوم الإنسانيه من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا " وكان من أهم نتائجها أن بعض أعضاء هيئة التدريس يواجهون صعوبه فى إستخدام الانترنت بسبب اللغه الأجنبيه، وعدم وجود خبره كافيه للتعامل مع إستخدام الإنترنت بسبب اللغه الأجنبيه، وعدم وجود خبره كافيه للتعامل مع الوسائط الرقميه، وضعف خدمات التوجيه والإرشاد على إستخدام مصادر المعلومات الرقميه.

ـ دراسة الشمرى (٢٠٢٢) التى تهدف إلى معرفة متطلبات تحقيق التحول الرقمى بالجامعات السعوديه فى ضوء رؤية المملكه ٢٠٣٠، وتوصلت الدراسه إلى نتائج تمثلت فى أن متطلبات تحقيق التحول الرقمى بالجامعات تتمثل فى تدريب أعضاء هيئة التدريس بشكل جيد على كيفية توجيه وإرشاد الطلاب لمصادر التعلم التكنولوجية واستخدام الوسائط الإلكترونيه، بشكل جيد، ودعم البنيه التحتيه التكنولوجيه للجامعات والعمل على توصيلها بالإنترنت فائق السرعه، وعمل مناهج جديده تواكب التطورات التكنولوجيه، التنبؤ بالمستقبل واستشراق البحث العلمى لمتطلبات سوق العمل.

ـ دراسة إبراهيم (٢٠٢٢) استهدفت الكشف عن واقع توافر مقومات تحول جامعة جنوب الوادى رقميا نحو نموذج الجامعه الذكيه، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن مقومات تحول الجامعه رقميا من خلال توافر خطط واستراتيجيات ذكيه، وتوافر كوادر بشريه توظف التقنيات الذكيه بالجامعه، توافر إداره ذكيه بالجامعه، وأخيرا توافر حرم جامعى ذكى بالجامعه.

ـ دراسة سليمان، رضا (٢٠٢٢) التى تناولت أهم معوقات تطبيق التحول الرقمى، وقد إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى، مستخدما إستبيان التى طبق على عينة قوامها (١١٠) عضوا من أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديميه واللإداريه بكليات جامعة دمياط، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم معوقات تطبيق التحول الرقمى بجامعة دمياط تتمثل فى إرتفاع الكلفه الإقتصاديه لشراء وتشغيل وصيانة الأجهزة والتطبيقات الرقميه والإتصال عبر الإنترنت التى تهدر الكثير من وقت الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ونقص الموارد الماليه بالجامعه.

ـ دراسة محمد، فايد (٢٠٢٢) التى تناولت تطوير الآداء الإدارى للقيادات الأكاديميه بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمى للجامعات، وتوصلت الدراسه إلى أن هناك مجموعه من الآليات المقترحه لتطوير الآداء الإدارى للقيادات الأكاديميه بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمى للجامعات تتمثل فى ضرورة تدريب القيادات للإلمام بالمعارف والمهارات الضروريه لتوظيف تقنيات التحول الرقمى فى آداء العمليات الإداريه من خلال برامج معده خصيصا لذلك ، وتوفير البنيه التكنولوجيه اللازمه لدعم إستخدام تطبيقات التحول الرقمى فى كافة جوانب الآداء الإدارى للقيادات الأكاديميه بجامعة الفيوم.

**التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال العرض السابق يتضح الآتى:

١ـ أهمية مواكبة التطورات العالميه والرفع من الكفاءة المهنيه لأعضاء هيئة التدريس.

٢ـ الاستفادة من الإيجابيات المتمثله فى إستخدام الوسائل التقنيه التى وفرت الوقت والجهد وزيادة التراكم المعرفى.

٣ـ ما أحدثته ثورة التحولات الرقميه من تغيير إيجابى فى إستخدام ممارسات التدريس الحوارى مما أدى إلى زيادة مستوى الممارسة المهنية.

٤ـ يوجد تحديات تقف حائلاً دون تطبيق التكنولوجيا الرقميه داخل المؤسسات التعليميه.

٥ـ ضعف الواقع الراهن فى مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس.

٦ـ تتفق الدراسة الحاليه مع الدراسات السابقه باهتمامها بمنظومة التحول الرقمى بما تشمله من فوائد وتحديات بينما تختلف دراستنا فى اهتمامها بالمعوقات التى تواجه أعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة فى ظل التحول الرقمى وتحديدها ووضع تصور مقترح من منظور الطريقة للحد منها.

**تحديد مشكلة الدراسة:**

فى ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة فى الآتى:

معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة وتصور مقترح من منظور الطريقه للحد منها.

**ثانيا: أهمية الدراسة:**

١. التحول الرقمى أصبح من الضروريات المهمه فى كافة المؤسسات العامه والخاصه لتحسين وتطوير كفاءة خدماتها وتنمية وتطوير الموارد البشرية فيها.

٢. مواكبة التوجهات العالميه نحو بناء المؤسسات الرقميه، وما يفرضه العصر الحالى من صيغ جديده فى مجال التنميه المهنيه للمعلم.

٣. الحاجه إلى تحديث وتطوير المعارف اللازمه لتطبيق الممارسه الإلكترونيه للخدمة الإجتماعية بصفه عامه وطرقها المختلفه خاصه طريقة خدمة الجماعة فى ظل ما وصل إليه المجتمع من تقدم تكنولوجى رقمى.

٤. ندرة الأبحاث والدراسات التى تطرقت إلى معرفة معوقات التحول الرقمى بصفه عامه على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وبصفه خاصه على أعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة.

٥. محاولة هذه الدراسه تحديد معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة ويمكن أن يساعد هذه الفئه على مواجهة تحديات العصر الرقمى، وكيفية الإستفاده من مميزات هذا العصر فى تطوير التعليم الذاتى لهم.

**ثالثا: أهداف الدراسة:**

يتحدد الهدف الرئيسى للدراسة فى : " تحديد معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة" وينبثق من هذا الهدف الرئيسى الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد المعوقات المرتبطة بعضو هيئة تدريس خدمة الجماعة.

٢. تحديد المعوقات المرتبطة بالمؤسسة التعليمية.

٣. تحديد المعوقات المرتبطة بمنظومة التحول الرقمى ( الإنترنت ).

**رابعا: تساؤلات الدراسة:**

يتحدد التساؤل الرئيسى للدراسة فى: " ما معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة ؟ ".

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسى التساؤلات الفرعيه التاليه:

١. ما المعوقات المرتبطة بعضو هيئة تدريس خدمة الجماعة ؟.

٢. ما المعوقات المرتبطة بالمؤسسة التعليمية ؟.

٣. ما المعوقات المرتبطة بمنظومة التحول الرقمى ( الإنترنت ) ؟.

**خامسا: مفاهيم الدراسة:**

**(١)- مفهوم التحول الرقمى: Digital transformation concept**

يعرف التحول الرقمى بأنه إستخدام التكنولوجيا لتحسين الآداء أو الوصول إلى المؤسسات بشكل جذرى، أو تحقق نجاحا عند تطوير الإستخدامات الرقميه، والتى تم تطويرها للإبتكار والإبداع وتحفيز تغييرات مهمه فى المجال المهنى أو المعرفى ( Hannemannet al,2022,p.4).

ويعرف بأنه عملية إستخدام التقنيات الرقميه الجديده مثل الإنترنت عبر الهاتف المحمول، والذكاء الإصطناعى، والتكنولوجيا السحايبه، وإنترنت الأشياء لتوسيع فرص الأعمال، تحسين تجارب العملاء وتبسيط العمليات التشغيليه وتطوير نماذج أعمال مبتكره( Chen & Tian,2022,p.185).

كما يعرف بأنه إستخدام التكنولوجيا التعليميi الجديدi من قبل هيئة التدريس فى إحداث تغيرات جذريi فى المؤسسات التعليميi الجامعيه من خلال المنصات الإلكترونيه والتى تعزز التواصل مع الطلاب، وإعداد المواد الدراسيه إلكترونيا، واختبارات التقييم الإلكترونيه، وغيرهما من المهام فى الحياه الجامعيه ( Limani et al, 2019,p.53).

وأيضا يعرف بأنه حدوث إتصال تفاعلى بين الفرد والآله التكنولوجيه، وتشكيل الإستقلال المكانى لإمكانيات التواصل البشرى، بما ينطوى عليه من تحديات تربويه جديده كبناء وتطوير المحتوى الرقمى، ومشاريع ركمنة المحتوى التعليمى بواسطة تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها بالجامعه ( Benedek,2020,p.58).

ويعرف بأنه الإنتقال من الإتجاهات التعليميه التقليديه الحاليه إلى الإتجاهات التعليميه المستقبليه، التى تشدد على إنتاج المعرفه وابتكارها، والإنفتاح على الثقافه العالميه بما يكفل عدم العزله عن العالم من جهة ويحفظ الهويه الدينيه والقيم والعادات الحسنه فى المجتمع من جهة أخرى، وتوجيه التعليم نحو التعلم الذاتى والمستمر مدى الحياه والتركيز على زيادة المعرفه بالممارسه والإستخدام ونشرها بسرعه من خلال الشبكات الإلكترونيه ( بن حسن،٢٠٠٩،ص٤٢ ).

كما يعرف بأنه تحول المنظمه تدريجيا من الإستغراق فى التعامل مع المديات فقط إلى الإهتمام بالمعلومات والمعرفه واستثمار ما تكشف عنه من فرص وإمكانيات وذلك للوصول إلى أعلى مستوى من الإنجاز والكفاءه ( على،٢٠١١،ص٢٧٠ ).

ويعرف بأنه عمليه ضروريه للتغيير التكنولوجى والثقافى الذى تحتاجه المنظمه بأكملها من أجل الارتقاء إلى مستوى عملاءها الرقميين ( Delapena & Cabezas,2015,p.52 ).

كما عرف بأنه إستخدام التكنولوجيا فى المؤسسات والهيئات الحكومية والقطاعات الخاصه والعامه ( إبراهيم،الحداد،٢٠١٨،ص٢٦ ).

وتقصد الباحثه بالتحول الرقمى فى دراستها ما يلى:

١ـ سلسلة من التحولات التكنولوجيه.

٢ـ التى تتيح نماذج تعليميه وتشغيليه جديده.

٣ـ هذه التكنولوجيا التعليميه الجديده تستخدم من قبل أعضاء هيئة التدريس.

٤ـ لإحداث تغييرات جذرية فى المؤسسات التعليمية الجامعيه وتحويلها من الشكل التقليدى إلى صورة إلكترونية رقميه.

٥ـ لمواكبة التكنولوجيا المعاصرة ونشر ثقافة التحول الرقمى.

**(٢)– مفهوم أعضاء هيئة التدريس: staff of teaching concept**

يعرف عضو هيئة التدريس بأنه شخص قادر على إستعمال المهارات والمعارف الشخصيه فى وضعيات جديده داخل إطار الحقل المهنى ويمكن ملاحظتها وتصنيفها ( عوض الله، الحربى،٢٠٢٢،ص.٦٥٢ ).

كما يعرف بأنه شخص ما قادر على القيام بالأدوار التعليميه والمهام المتعلقه بوظيفة عمل المعلم ( عوض الله،الحربى،٢٠٢٢،ص.٦٥٢).

ويعرف التدريس بأنه نشاط معتمد بتكوين بيئة الشخص بشكل يفسح أمامه المجال ليتعلم ممارسة الأعمال أو الإشتراك فى سلوك محدد وذلك فى ظل شروط معينه أو كإستجابة لظروف محددة ( كوجك، ١٩٩٧)، فعملية التدريس تقتضى وجود الظروف الملائمة وتهيئة الظروف بهدف الإعداد المعرفى والفكرى والسلوكى للطالب.

وتقصد الباحثه بعضو هيئة التدريس فى دراستها ما يلى:

ـ هو شخص يقوم بإنجاز المهام والوظائف الجامعيه.

ـ التى تشمل التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع، والإنتاج المعرفى والبحثى.

ـ من أجل مواكبة تحديات العصر.

**سادسا: الموجهات النظرية للدراسة:**

**١. نظرية مجتمع المعلومات:.**

هذه النظرية تنظر إلى أفراد مجتمع المعلومات على أنهم يمتلكون مهارات الإتصال الرقمى ووسائل وأدوات المعلومات التى تمكنهم من تكنولوجيا المعلومات، وترى ان البناء الإجتماعى لمجتمع المعلومات يتطور من خلال التطور المعرفى الذى تلعب المعلومات دورا فيه ويؤدى ذلك لتطور المعرفة الأكاديمية الإدراكية والنظرية وبالتالى تؤدى لظهور انماط جديدة فى حياة الأفراد تتميز بسرعة التكيف مع مجتمع المعلومات المحيط من خلال البحث على المعلومه وكيفية التعامل معها.

ويمكن توظيف مضمون هذه النظرية فى الدراسة الحالية كالتالى:.

. أن تكنولوجيا المعلومات الرقميه أصبحت أمر واقع يعيشه المجتمع وعلى أعضاء هيئة التدريس أن يكونوا جزءا من هذا الواقع ويتعاملوا معه وبالتالى يعود عليهم بتنمية أفسهم وتطوير قدراتهم فى آداء وظيفته بما يواكب ذلك التطور التكنولوجى.

. المعلومات الرقميه تعتبر عاملاً هامل من العوامل التى يمكن أن تساهم فى تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات التى تدعم آدائهم المهنى وخلفياتهم النظريه والمعرفيه المرتبطه بالممارسه الرقميه وكيفية التعامل معها ( عبدالحميد،٢٠١٥،ص.٢٤٧).

**٢. نظرية الإتصال:**

لقد أدى الواقع المعاصر إلى ضرورة إيجاد روابط جديده بين المنظمات وبين المتخصصين والخبراء لتبادل الأفكار والإبتكارات والنصيحه بسرعة واقتدار مما يعطى إمكانيات عاليه فى أيدى متخذى القرارت ( Farace,1977,p.6 ).

تعتبر نظرية الإتصال من الظريات العلميه الهامه فى خدمة الجماعة، حيث أن الإنسان يعيش فى جماعات، والجماعات تتحرك وتتطور نتيجة عوامل متعددة متداخلة تربطها ببعضها شبكة دقيقة مترابطة من العلاقات، هذه العلاقات تكون فى شكل أفعال وأقوال واتصالات مؤثرة فى الجماعة وتتأثر بها، ولا شك أن الإنسان يشعر عادة بإحتياج شديد إلى الإتصال بالغير وهذا الإحتياج يبدو من القوة جدا بجعل الإنسان مستعدا لإشباعه، فالإنسان بطبيعته يسعى إلى علاقات شخصية وثيقة ولكى يتم إتصال إنسانى ناجح يؤدى إلى نشئة هذه العلاقات الوثيقة فيجب أن يتفهم كل فرد ما يرسله إلى الفرد الآخر (منقريوس وآخرون،٢٠٠٤،ص.٢٥٢).

أ. مفهوم الإتصال:

نظرية الإتصال تعتبر من نظريات الممارسه الهامه فى طريقة خدمة الجماعة حيث ان التفاعل داخل الجماعة سواء اللفظى أو غير اللفظى يعتمد على الإتصال الفعال، فمن خلال الإتصال يتناقش الأعضاء للوصول إلى تحقيق الهدف المنشودة للجماعه وتوزيع المهام ( Zastrow,2001,p.130 ).

ب . عناصر الإتصال:

عملية الإتصال تحتوى على عدة عناصر، وأى إتصال إنسانى له مصدر هذا المصدر قد يكون شخصا أو أكثر، ودائما هذا الإتصال له هذف أو سبب يدعو للإشتراك فيه مع وجود المرسل ( مصدر الإتصال ) مزود بالأفكار ولديه أغراض معينة يسعى لتحقيقها وكمية من المعلومات، وهذه العملية تحتوى على العناصر الخمس الآتية:(منقريوس بتصرف،٢٠٠٨،ص.٣٠٣ ):

١. الراسل: وهو شخص لديه مجموعة من الأفكار والمعلومات التى يود نقلها ويرغب فى توصيلها إلى المستقبل والراسل قد يكون فردا أو مجموعة من الأفراد أو مؤسس والراسل فى هذه الدراسة هو أعضاء هيئة التدريس.

٢. الرسالة: وهى الفكرة أو الإتجاهات أو المعتقدات التى يحاول المصدر نقلها إلى المستقبل، والرسالة فى هذه الدراسة هى أن يوضح أعضاء هيئة التدريس مضمون تلك الرساله والتى تتمثل فى معوقات التحول الرقمى التى تواجههم.

٣. الوسيلة: يجب على أعضاء هيئة التدريس أن يستخدموا أكبر الوسائل تعبيراً وتأثيراً على الخبراء والمتخصصين للحصول على المعارف والمعلومات التى تساعدهم على إستخدام التكنولوجيا الحديثة وتلاشى معوقاتها ومنها الإتصالات والمقابلات والمحاضرات والندوات.

٤. المستقبل: هو الشخص أو الأشخاص المستهدف بالرساله فهو الطرف الذى يتلقى محاولات التأثير الصادر من المرسل، والمستقبل هنا هم ذو الخبرة والكفاءة العالية فى كيفية إستخدام التكنولوجيا الحديثه لتحقيق أهداف عملية الإتصال المتمثله فى مواجهة معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة.

٥. التغذية العكسية: والتى من خلالها يمكن المرسل التعرف على أن الرسالة لم تصل للمستقبل وليس لها تأثير عليه فالتغذية المرتدة هنا هى إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات التى تساعدهم على مواجهة معوقات التحول الرقمى.

**أوجه الإستفادة من نظرية الإتصال فى الدراسه الحاليه:**

ـ الإتصال وسيلة هامه من خلاله يحدث التفاعل، فيمكن من خلاله أن يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية إستخدام التكنولوجيا الحديثة للتعامل مع المتغيرات المستحدثة فى المجتمع وذلك فى العملية التعليمية.

ـ إختيار الوسيلة المناسبة للإتصال مع الخبراء فى المجال والمؤسسات المجتمعية التى تفيدهم فى هذا المجال وكذلك التواصل لمعرفة الموارد التقنيه والبشريه والعمل على حسن إستثمارها.

ـ زيادة كفاءة الآداء المهنى لأعضاء هيئة التدريس من خلال تواصله مع المتخصصين بإستخدام الأساليب المهنيه المناسبه فى العمليه التدريسيه لمواكبة التطور التكنولوجى.

ـ الإستفادة من فتح قنوات الإتصال افعالة مع المجتمع بما يشمله من مجتمع مؤسسات التعليم العالى والمتخصصين فى منظومة التحول الرقمى فيعود ذلك بالنفع على الأعضاء.

**الاجراءات المنهجية للدراسة**

**أولا: نوع الدراسة:.**

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التى تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينه أو موقف معين عليه صفة التحديد وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج حيث تهدف الدراسة إلى التوصل لتصور مقترح من منظور الطريقة لتحديد معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة.

**ثانيا: منهج الدراسة:.**

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعى بالعينة العمدية لأعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية مجتمع الدراسة وعددهم (٥٠) مفرده، وتوزيعهم كالتالى:

**جدول رقم ( ١ )**

**توزيع أعضاء هيئة التدريس مجتمع الدراسة**

| م | البيان | عددأعضاء هيئة التدريس |
|---|---|---|
| ١. | كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان | ٢٠ |
| ٢. | كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم | ٦ |
| ٣. | المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ | ٧ |
| ٤. | المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالمنصورة | ٥ |
| ٥. | المعهد العالى للخدمة الاجتماعية ببنها | ٥ |
| ٦. | المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفرصقر | ٧ |
| | الاجمالى | ٥٠ |

**ثالثا: أدوات الدراسة:.**

اعتمدت الدراسة على أداة رئيسيه للحصول على البيانات من عينة الدراسة وهى استمارة استبيان إلكترونيه باستخدام Google Drive Models مطبقه على أعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة حول تحديد معوقات التحول الرقمى التى تواجههم.

مراحل إعداد استمارة الاستبيان ما يلى:.

**١. مرحلة إعداد استمارة الاستبيان ما يلى:.**

وفيها تم جمع عدد من العبارات المرتبطه بموضوع وأهداف الدراسه وهو معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة وتصور مقترح من منظور الطريقة للحد منها، ومن أجل ذلك قامت الباحثه بالإطلاع على بعض الأطر النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى الدراسات السابقه.

وقد اشتملت الاستمارة على المحاور التاليه:.

- البيانات الأوليه.
- تحديد المعوقات المرتبطة بعضو هيئة التدريس.
- تحديد المعوقات المرتبطة بالمؤسسة التعليمية.
- تحديد المعوقات المرتبطة بمنظومة التحول الرقمى.

**٢. مرحلة التحقق من صدق وثبات الأداة:.**

تم التحقق من صدق محتوى الأداة بعرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس كمحكمين حيث تم تعديل بعض العبارات وإضافة بعض العبارات وإلغاء عبارات أخرى وتم إعتماد العبارات التى حصلت على نسبة إتفاق بين المحكمين من (٨٠٪) فأكثر. أما بخصوص حساب ثبات الأداة قامت الباحثه باستخدام معامل ثبات (ألفا . كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستمارة الاستبيان، وذلك لعينة قوامها (١٠) مفردات من المبحوثين مجتمع الدراسة. **وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:**

**جدول رقم (٢)**

**يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا ـ كرونباخ) لاستمارة استبيان**

**(ن=١٠)**

| م | الأبعاد | معامل (ألفا ـ كرونباخ) |
|---|---|---|
| ١ | ثبات الاستمارة ككل | ٠.٩١ |

**يوضح الجدول السابق أن:**

معظم معاملات الثبات للمتغيرات تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

**جدول رقم (٣)**

**يوضح مستويات المتوسطات الحسابية**

| | |
|---|---|
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧ | مستوى منخفض |
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤ | مستوى متوسط |
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣ | مستوى مرتفع |

**رابعا: مجالات الدراسة:.**

**١. المجال البشرى:**

تمثل المجال البشرى للدراسة فى أعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية، وقامت الباحثه بوضع عدة شروط لاختيار عينة الدراسة تتمثل فيما يلى:

. أن يكون عضو هيئة التدريس على قوة العمل.

. أن يكون عضو هيئة التدريس استخدم وسائل التكنولوجيا الحديثه.

. أن يكون لديه الرغبه فى المشاركه فى إجراء الدراسه.

**٢. المجال المكانى:**

تمثل فى كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية مجتمع الدراسة، وهو كالتالى:

. كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

. كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

. المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ

. المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالمنصورة

. المعهد العالى للخدمة الاجتماعية ببنها

. المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفرصقر

وقد اختارت الباحثه المجال المكانى لعدد من الاعتبارات الآتيه:.

. أنها أحد المؤسسات التى بها علاقات مهنية لدى الباحثه.

. موافقة هذه المؤسسات على التعاون مع الباحثه.

. توفر العينه المطلوبه التى يمكن إجراء الدراسة عليها.

**٣. المجال الزمنى:**

تمثل المجال الزمنى فى فترة إجراء الدراسة بشقيها النظرى والميدانى من الفترة ٢٠٢٣/٩/١ إلى ٢٠٢٣/١١/٣٠

**جدول رقم ( ٤ )**

**يوضح النوع**

**(ن=٥٠)**

| م | السن | ك | % |
|---|---|---|---|
| ١- | ذكر | ٢٧ | ٥٤ |
| ٢- | انثي | ٢٣ | ٤٦ |
| **المجمـوع** | | ٥٠ | ١٠٠ |

**يتضح من بيانات الجدول السابق :**

أن أعلى نسبة من المبحوثين من الذكور بنسبة ٥٤٪ بينما الاناث بنسبة ٤٦٪ .

**جدول رقم ( ٥ )**

**يوضح السن**

**(ن=٥٠)**

| م | السن | ك | % |
|---|---|---|---|
| ١- | أقل من ٣٠ سنة | ١٣ | ٢٦ |
| ٢- | ٣٠ سنة – أقل من ٣٩ سنة | ٢٢ | ٤٤ |
| ٣- | من ٤٠ سنة –أقل من ٤٩ سنة | ١١ | ٢٢ |
| ٤- | ٥٠ سنة فأكثر | ٤ | ٨ |
| **المجمـوع** | | ٥٠ | ١٠٠ |

**يتضح من بيانات الجدول السابق :**

أن غالبية المبحوثين تقع بالفئة العمرية من ٣٠ سنة – أقل من ٣٩ سنة بنسبة (٤٤٪) يليها الفئة العمرية أقل من ٣٠سنة بنسبة (٢٦٪)، يليهاً من الفئة العمرية من ٤٠ سنة –أقل من ٤٩ سنة بنسبة ( ٢٢٪)، والفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر بنسبة (٨٪).

**جدول رقم ( ٦ )**

**يوضح** الدرجة العلمية

**(ن=٥٠)**

| م | السن | ك | % |
|---|---|---|---|
| ١- | معيد | ٦ | ١٢ |
| ٢- | مدرس مساعد | ٧ | ١٤ |
| ٣- | مدرس | ٢٢ | ٤٤ |
| ٤- | أستاذ مساعد | ٧ | ١٤ |
| ٥- | أستاذ جامعى | ٨ | ١٦ |
| **المجمـوع** | | ٥٠ | ١٠٠ |

**يتضح من بيانات الجدول السابق :**

أن غالبية المبحوثين من درجة مدرس بنسبة ( ٤٤ % ) ، يليها درجة أستاذ جامعي بنسبة ( ١٦٪) ، ويليها درجة أستاذ مساعد بنسبة ( ١٤٪) ، يليها درجة مدرس مسلعد بنسبة (١٤٪) ، ثم يليها درجة معيد بنسبة ( ١٢٪) .

**جدول رقم ( ٧)**

**يوضح** سنوات الخبرة

**(ن=٥٠)**

| م | السن | ك | % |
|---|---|---|---|
| ١- | ١-١٠ سنه | ١٣ | ٢٦ |
| ٢- | ١٠ -٢٠ سنه | ٢٢ | ٤٤ |
| ٣- | ٢٠ سنه فأكثر | ١٥ | ٣٠ |
| | **المجمـوع** | ٥٠ | ١٠٠ |

**يتضح من بيانات الجدول السابق :**

أن غالبية المبحوثين لديهم خبره من ١٠ -٢٠ سنه بنسبة ( ٤٤٪) ، ثم يليها ٢٠ سنه فأكثر بنسبة ( ٣٠) ، ويليها من ١- ١٠ سنه بنسبة (٢٦٪).

**جدول رقم (٨)**

**يوضح تحديد المعوقات المرتبطة بعضو هيئة التدريس**

**(ن=٥٠)**

| م | العبارة | الاستجابة | | | | | | مجموع الأوزان | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | الي حد ما | | لا | | | | | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | | |
| ١ | غياب المعرفه ببرامج منظومة التحول الرقمى | 11 | 22.0 | 30 | 60.0 | 9 | 18.0 | 102 | 2.04 | .64 | ٤ |
| ٢ | ضعف قدرات عضو هيئة التدريس لاستخدام التحول الرقمى | 14 | 28.0 | 21 | 42.0 | 15 | 30.0 | 99 | 1.98 | .77 | ٦م |
| ٣ | عدم اعداد عضو هيئة التدريس للعمل فى ظل منظومة التحول الرقمى | 29 | 58.0 | 18 | 36.0 | 3 | 6.0 | 126 | 2.52 | .61 | ١ |
| ٤ | مقاومة عضو هيئة التدريس للتغير نحو منظومة التحول الرقمى | 20 | 40.0 | 13 | 26.0 | 17 | 34.0 | 103 | 2.06 | .87 | ٣ |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٥ | عدم حصول عضو هيئة التدريس على برامج تدريبيه تأهيليه للتحول الرقمى | 29 | 58.0 | 15 | 30.0 | 6 | 12.0 | 123 | 2.46 | .71 | ٢ |
| ٦ | عدم وجود رغبة لدى عضو هيئة التدريس لتطوير الآداء المهنى له | 22 | 44.0 | 5 | 10.0 | 23 | 46.0 | 99 | 1.98 | .96 | ٦ |
| ٧ | شعور عضو هيئة التدريس بأن برامج التحول الرقمى تقلل فرص التفاعل مع المستفيدين | 11 | 22.0 | 17 | 34.0 | 22 | 44.0 | 89 | 1.78 | .79 | ٨ |
| ٨ | عدم المقدرة على استحداث برامج تواكب منظومة التحول الرقمى | 20 | 40.0 | 10 | 20.0 | 20 | 40.0 | 100 | 2 | .9 | ٥ |
| **البُعد ككل** | | | | | | | | | 2.1 | .56 | **متوسط** |

يوضح الجدول السابق أن :-

جاء في الترتيب الأول عدم اعداد عضو هيئة التدريس للعمل فى ظل منظومة التحول الرقمى بمتوسط حسابي ٢.٥٢، وجاء في الترتيب الثاني عدم حصول عضو هيئة التدريس على برامج تدريبيه تأهيليه للتحول الرقمى بمتوسط حسابي 2.46 ، وجاء بالترتيب الثالث مقاومة عضو هيئة التدريس للتغير نحو منظومة التحول الرقمى بمتوسط حسابي ٢.٠٦ ، وجاء بالترتيب الرابع غياب المعرفه ببرامج منظومة التحول الرقمى بمتوسط حسابي ٢.٠٤ ، وجاء بالترتيب الخامس عدم المقدرة على استحداث برامج تواكب منظومة التحول الرقمى بمتوسط حسابي ٢ ، وجاء بالترتيب السادس كلا من ضعف قدرات عضو هيئة التدريس لاستخدام التحول الرقمى و عدم وجود رغبة لدى عضو هيئة التدريس لتطوير الآداء المهنى له بمتوسط حسابي ١.٩٨ ، وجاء في الترتيب الأخير شعور عضو هيئة التدريس بأن برامج التحول الرقمى تقلل فرص التفاعل مع المستفيدين بمتوسط حسابي ١.٧٨ . ويتفق ذلك مع دراسة عامر (٢٠١٦) التى أوضحت الكشف عن أهمية التكنولوجيا الرقمية فى التعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة الزاوية تسليط الضوء على المشاكل والتحديات التى تقف حائلا دون تطبيق التكنولوجيا الرقمية داخل الكلية والتى أوصت بالآتى:

. العمل على وضع سياسة ورؤيا لإدخال التكنولوجيا بكلية الآداب حتى تتحقق الأهداف فى المؤسسات المقصودة باستخدام التكنولوجيا الرقمية فى التعلم.

. العمل من قبل الجامعة على توفير البنية التحتية الأساسية لكلية الآداب من شبكات وأجهزة ومعدات.

. تنظيم دورات تدريبة لأعضاء هيئة التدريس من أجل رفع كفاءتهم والتعرف على التكنولوجيا الرقمية.

وكذلك دراسة سلامة (٢٠٠٨) التى توصلت نتائجها إلى ضعف الواقع الراهن فى مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس.

**جدول رقم (٩)**

**يوضح تحديد المعوقات المرتبطة بالمؤسسة التعليمية**

**(ن=50)**

| م | العبارة | الاستجابة | | | | | | مجموع الأوزان | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | الي حد ما | | لا | | | | | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | | |
| ١ | ضعف البنية الأساسية للجامعه المطلوبة للمنظومة | 29 | 58.0 | 12 | 24.0 | 9 | 18.0 | 120 | 2.4 | .78 | ٤ |
| ٢ | عدم وجود خطه للتدريب على كيفية التعامل مع المنظومة | 29 | 58.0 | 18 | 36.0 | 3 | 6.0 | 126 | 2.52 | .61 | ٢ |
| ٣ | عدم وجود أماكن مناسبه للتدريب والتعلم | 27 | 54.0 | 8 | 16.0 | 15 | 30.0 | 112 | 2.24 | .89 | ٥ |
| ٤ | عدم وجود كوادر بشريه للتدريب على المنظومة | 24 | 48.0 | 14 | 28.0 | 12 | 24.0 | 112 | 2.24 | .82 | ٥م |
| ٥ | ضعف الموارد المالية المطلوبة لإنشاء شبكه إلكترونيه متكامله | 38 | 76.0 | 6 | 12.0 | 6 | 12.0 | 132 | 2.64 | .69 | ١ |
| ٦ | التكلفه الاقتصاديه الكبيره اللازمه لبرامج منظومة التحول الرقمى | 30 | 60.0 | 14 | 28.0 | 6 | 12.0 | 124 | 2.48 | .71 | ٣ |
| ٧ | عدم وجود إدارة متخصصه بالجامعه خاصة بمنظومة التحول الرقمى | 16 | 32.0 | 23 | 46.0 | 11 | 22.0 | 105 | 2.1 | .74 | ٨ |
| ٨ | عدم إبراز الجامعه لأهدافها من خلال برامج منظومة التحول الرقمى | 25 | 50.0 | 10 | 20.0 | 15 | 30.0 | 110 | 2.2 | .88 | ٧ |
| | **البُعد ككل** | | | | | | | | 2.35 | .62 | **مرتفع** |

يوضح الجدول السابق أن :-

جاء في الترتيب الأول ضعف الموارد المالية المطلوبة لإنشاء شبكه إلكترونيه متكامله بمتوسط حسابي ٢.٦٤ ، وجاء بالترتيب الثاني عدم وجود خطه للتدريب على كيفية التعامل مع المنظومة بمتوسط حسابي ٢.٥٢ ، وجاء بالترتيب الثالث التكلفه الاقتصاديه الكبيره اللازمه لبرامج منظومة التحول الرقمى بمتوسط حسابي ٢.٤٨ ، وجاء بالترتيب الرابع ضعف البنية الأساسية للجامعه المطلوبة للمنظومة بمتوسط حسابي ٢.٤، وجاء بالترتيب الخامس كلا من عدم وجود أماكن مناسبه للتدريب والتعلم و عدم وجود كوادر بشريه للتدريب على المنظومة بمتوسط حسابي ٢.٢٤ ، وجاء بالترتيب السابع عدم إبراز الجامعه لأهدافها من خلال برامج منظومة التحول الرقمى بمتوسط حسابي ٢.٢ ، وجاء بالترتيب الأخير عدم وجود إدارة متخصصه بالجامعه خاصة بمنظومة التحول الرقمى بمتوسط حسابي ٢.١ . وأكدت على ذلك دراسة سليمان، رضا (٢٠٢٢) التى توصلت نتائجها إلى أن أهم معوقات تطبيق التحول الرقمى بجامعة دمياط تتمثل فى إرتفاع الكلفة الإقتصادية لشراء وتشغيل وصيانة الأجهزة والتطبيقات الرقمية والإتصال عبر الإنترنت التى تهدر الكثير من وقت الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ونقص الموارد المالية بالجامعة. وكذلك دراسة الدوسرى (٢٠١٤) التى توصلت إلى أن تطبيق التعليم الإلكترونى يتطلب توفير البيئة التعليمية والإدارية والثقافية والإقتصادية والسياسية المناسبة لكى يتمكن معلم التعليم الإلكترونى من ممارسة مهامه المختلفة. وأيضا دراسة إبراهيم (٢٠٢٢) التى توصلت نتائجها إلى أن مقومات تحول الجامعة رقميا من خلال توافر خطط واستراتيجيات ذكية، وتوافر كوادر بشرية توظف التقنيات الذكية بالجامعة، توافر إدارة ذكية بالجامعة، وأخيرا توافر حرم جامعى ذكى بالجامعة. ونتائج دراسة العبادى (٢٠١٤) التى أظهرت العديد من المعوقات التى تقف حائلا أمام تطبيق التعليم الالكترونى منها: المعوقات المالية والبشرية والتقنية. .

**جدول رقم (١٠)**

**يوضح تحديد المعوقات المرتبطة بمنظومة التحول الرقمى**

**(ن=50)**

| م | العبارة | الاستجابة | | | | | | مجموع الأوزان | الوسط الحسابى | المعيارى الانحراف | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | الي حد ما | | لا | | | | | |
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | | |
| ١ | ضعف كفاءة الشبكه الإلكترونيه | 30 | 60.0 | 14 | 28.0 | 6 | 12.0 | 124 | 2.48 | .71 | ١ |
| ٢ | افتقار المنظومة للبرامج المتمشيه مع الواقع | 27 | 54.0 | 14 | 28.0 | 9 | 18.0 | 118 | 2.36 | .78 | ٤ |
| ٣ | احتواء المنظومة على رموز غامضه غير مفهومه | 21 | 42.0 | 23 | 46.0 | 6 | 12.0 | 115 | 2.3 | .68 | ٥ |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٤ | ضعف استجابة المنظومة للأوامر الداخله عليها | 18 | 36.0 | 20 | 40.0 | 12 | 24.0 | 106 | 2.12 | .77 | ١٠ |
| ٥ | احتواء المنظومة على تطبيقات عديمة الفائدة | 21 | 42.0 | 17 | 34.0 | 12 | 24.0 | 109 | 2.18 | .8 | ٨ |
| ٦ | امكانية إدخال بيانات غير صحيحه بالمنظومة | 22 | 44.0 | 16 | 32.0 | 12 | 24.0 | 110 | 2.2 | .81 | ٦ |
| ٧ | سهولة اختراق المنظومة من قبل عناصر تخريبيه | 19 | 38.0 | 19 | 38.0 | 12 | 24.0 | 107 | 2.14 | .78 | ٩ |
| ٨ | قلة كفاءة مسئولى المنظومة فى المحافظه عليها | 27 | 54.0 | 17 | 34.0 | 6 | 12.0 | 121 | 2.42 | .7 | ٢ |
| ٩ | عدم تطوير المنظومة بشكل مستمر | 19 | 38.0 | 22 | 44.0 | 9 | 18.0 | 110 | 2.2 | .73 | ٦م |
| ١٠ | عدم مواكبة المنظومة للتغييرات المجتمعيه | 25 | 50.0 | 19 | 38.0 | 6 | 12.0 | 119 | 2.38 | .69 | ٣ |
| **البُعد ككل** | | | | | | | | | 2.28 | .61 | **متوسط** |

يوضح الجدول السابق أن :-

جاء في الترتيب الأول ضعف كفاءة الشبكه الإلكترونيه بمتوسط جسابي ٢.٤٨ ، وجاء بالترتيب الثاني قلة كفاءة مسئولى المنظومة فى المحافظه عليها بمتوسط حسابي ٢.٤٢ ، وجاء بالترتيب الثالث عدم مواكبة المنظومة للتغييرات المجتمعيه بمتوسط حسابي ٢.٣٨ ، وجاء بالترتيب الرابع افتقار المنظومة للبرامج المتمشيه مع الواقع بمتوسط حسابي ٢.٣٦، وجاء بالترتيب الخامس احتواء المنظومة على رموز غامضه غير مفهومه بمتوسط حابي ٢.٣ ، وجاء بالترتيب السادس كلا من امكانية إدخال بيانات غير صحيحه بالمنظومة و عدم تطوير المنظومة بشكل مستمر بمتوسط حسابي ٢.٢ ، وجاء بالترتيب الثامن احتواء المنظومة على تطبيقات عديمة الفائدة بمتوسط حسابي ٢.١٨ ، وجاء بالترتيب التاسع سهولة اختراق المنظومة من قبل عناصر تخريبيه بمتوسط حسابي ٢.١٤ ، وجاء في الترتيب الأخير ضعف استجابة المنظومة للأوامر الداخله عليها بمتوسط حسابي ٢.١٢ .ويتفق ذلك مع الكتابات النظرية.

**نتائج الدراسة فى ضوء تساؤلات الدراسة:.**

**أولا: المعوقات المرتبطه بعضو هيئة التدريس** ١ـ

عدم اعداد عضو هيئة التدريس للعمل فى ظل منظومة التحول الرقمى.

٢ـ عدم حصول عضو هيئة التدريس على برامج تدريبيه تأهيليه للتحول الرقمى.

٣ـ مقاومة عضو هيئة التدريس للتغير نحو منظومة التحول الرقمى.

٤ـ غياب المعرفه ببرامج منظومة التحول الرقمى.

٥ـ عدم المقدرة على استحداث برامج تواكب منظومة التحول الرقمى.

٦ـ ضعف قدرات عضو هيئة التدريس لاستخدام التحول الرقمى وعدم وجود رغبة لدى عضو هيئة التدريس لتطوير الآداء المهنى

٧ـ شعور عضو هيئة التدريس بأن برامج التحول الرقمى تقلل فرص التفاعل مع المستفيدين.

**ثانيا: المعوقات المرتبطه بالمؤسسة التعليميه**

١ـ ضعف الموارد المالية المطلوبة لإنشاء شبكه إلكترونيه متكامله.

٢ـ عدم وجود خطه للتدريب على كيفية التعامل مع المنظومة.

٣ـ التكلفه الاقتصاديه الكبيره اللازمه لبرامج منظومة التحول الرقمى.

٤ـ ضعف البنية الأساسية للجامعه المطلوبة للمنظومة.

٥ـ عدم وجود أماكن مناسبه للتدريب والتعلم و عدم وجود كوادر بشريه للتدريب على المنظومة.

٦ـ عدم إبراز الجامعه لأهدافها من خلال برامج منظومة التحول الرقمى.

٧ـ عدم وجود إدارة متخصصه بالجامعه خاصة بمنظومة التحول الرقمى.

**ثالثا: المعوقات المرتبطه بمنظومة التحول الرقمى**

١ـ ضعف كفاءة الشبكه الإلكترونيه.

٢ـ قلة كفاءة مسئولى المنظومة فى المحافظه عليها.

٣ـ عدم مواكبة المنظومة للتغييرات المجتمعيه.

٤ـ افتقار المنظومة للبرامج المتمشيه مع الواقع.

٥ـ احتواء المنظومة على رموز غامضه غير مفهومه.

٦ـ امكانية إدخال بيانات غير صحيحه بالمنظومة و عدم تطوير المنظومة بشكل مستمر.

٧ـ احتواء المنظومة على تطبيقات عديمة الفائدة.

٨ـ سهولة اختراق المنظومة من قبل عناصر تخريبيه.

٩ـ ضعف استجابة المنظومة للأوامر الداخله عليها.

**التصور المقترح من منظور الطريقة للحد من معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة:.**

**الأسس التى يقوم عليها التصور المقترح:.**

١. نتائج الدراسات والبحوث السابقه التى اعتمدت عليها الدراسة.

٢. الإطار النظرى للدراسة بما يحتويه من موجهات مهنية وعملية.

٣. الاستبيان التى قامت الباحثه من خلالها بجمع آراء أساتذة خدمة الجماعة فى معوقات التحول الرقمى التى تقابلهم.

٤. النتائج الميدانيه التى توصلت إليها الدراسة الحاليه.

**أهداف التصور المقترح:.**

الهدف العام: تحديد معوقات التحول الرقمى لأعضاء هيئة تدريس خدمة الجماعة

الأهداف الفرعية:

١. تحديد المعوقات المرتبطة بعضو هيئة تدريس خدمة الجماعة.

٢. تحديد المعوقات المرتبطة بالمؤسسة التعليمية.

٣. تحديد المعوقات المرتبطة بمنظومة التحول الرقمى.

**الاستراتيجيات المستخدمة فى التصور المقترح:.**

١. استراتيجية التعليم: وذلك بهدف المشاركة بين أعضاء هيئة التدريس للتدريب سويا على حل المشكلات (المعوقات) التى تواجههم، وفى نفس الوقت مناقشة الديمقراطيه ودعم التعاون فيما بينهم كمدخل لحل المشكلات.

٢. استراتيجية التعزيز: وذلك بهدف مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤسسات التعليمية المساهمة فى التغلب على المعوقات المتوقعه نتيجة منظومة التحول الرقمى وما يترتب عليها من آثار سلبيه.

٣. استراتيجية الإتصال والتفاعل: وذلك بهدف تبادل العلاقات بين مؤسسات التعليم العالى لمواجهة المعوقات الناتجه عن التحول الرقمى لأعضاء هيئة التدريس، وأيضا تشجيع الإتصال بين أعضاء هيئة التدريس وتدعيم العلاقات بينهم وبين المسئولين عن المنظومه من خلال عمليات التفاعل التى تحدث داخل الجماعة وتبادل وجهات النظر المختلفة بيما يعود بالنفع على الأعضاء وينعكس ذلك على جودة العملية التعليمية، وكذلك فتح قنوات الإتصال مع المؤسسات المحيطه للإستفادة من الإمكانيات المتاحه بها سواء الماديه أو البشريه أو العينيه بما يعود عليهم بإكسابهم المعارف المتعلقه باستخدام التكنولوجيا الحديثه فى عملهم المهنى وكيفية مواجهة المعوقات التى تعترضهم.

٤. استراتيجية التعليم والتدريب: وذلك من خلال عقد الدورات التدريبيه لتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس وإكسابهم الخبرات المهنيه وتحسين أدائهم المهنى اللازمين لتمكينهم من مواجهة معوقات التحول الرقمى التى تعترضهم (تواجههم).

٥. استراتيجية الإقناع: وذلك لإقناع أعضاء هيئة التدريس بضرورة مواكبة التغيرات السريعة نتيجة التطور التكنولوجى فى المجتمع لتلاشى المشكلات الناتجه عنه وبالتالى يؤدى إلى الإستفادة من هذا التطور فى تدريس المناهج على الطرق الحديثه كالمحاضرات الإلكترونية والإجتماعات عبر المنصات التعليمية وتكوين معارف صحيحة عن التعليم الإلكترونى وأهمية استخدامه وانعكاس ذلك على قبولهم بضرورة استخدامه فى العملية التعليمية وتوظيف ما لديهم من مهارات وقدرات بما ينعكس على جودة العملية التعليمية.

٦. استراتيجية التنمية: وذلك لتنمية إمكانيات الجامعة الماديه والبشريه والماليه برعاية أعضاء هيئة التدريس واستثمارها أفضل استثمار ممكن، وكذلك استثمار قدرات أعضاء هيئة التدريس من جميع الخدمات المقدمه لهم من الجامعة، وأيضا تنمية العلاقات بينهم وبين الخبراء والمتخصصين فى المؤسسات المجتمعيه الأخرى التى تقدم خدمات لأعضاء هيئة التدريس تفيدهم فى مواجهة المعوقات التى تواجههم من خلال منظومة التحول الرقمى.

٧. استراتيجية التوجيه والإرشاد: وذلك من خلال توجيه أعضاء هيئة التدريس للجهات التى تساعدهم فى مواجهة معوقات التحول الرقمى والخدمات التى يحتاجون إليها وجودتها وكذلك معرفة مدى قدرة فريق العمل على تقديم تلك الخدمات.

٨. استراتيجية البناء المعرفى: وذلك من خلال إمداد أعضاء هيئة التدريس وتعريفهم بأنساق الموارد ( الماليه . الماديه . البشريه ) بمؤسسات التعليم العالى وتزويد زملاءهم بتلك المؤسسات بكيفية التعامل مع معوقات التحول الرقمى.

**التكتيكات المهنية المستخدمه فى التصور المقترح:.**

١. الإتصال: وذلك بين أعضاء هيئة التدريس والخبراء والمتخصصين بالمؤسسات الآخرى لدعم العلاقات والتعاون بينهم لكيفية التعامل مع منظومة التحول الرقمى وتلاشى معوقاتها.

٢. التعليم والتدريب: لإكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات والمعارف والمعلومات المتعلقه بالتحول الرقمى والتى تساهم فى بناء قدراتهم وتطوير مهاراتهم وتدريبهم على كيفية استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة ( التعليم الإلكترونى ) فى التدريس، وكذلك تدريبهم على كيفية استخدام الانترنت كبنك المعرفه وغيرها من المواقع الآخرى فى الحصول على المعرفه المرتبطة بالمقررات الدراسيه بطريقة حدمة الجماعة فيكون له الآثر على كفاءة عمليات التدريس والتعلم.

٣. المناقشة الجماعية: وذلك من خلا استخدام أعضاء هيئة التدريس المناقشة فى مؤسسات التعليم العالى مع الخبراء والمتخصصين والزملاء للتوصل إلى حلول مناسبه لمواجهة معوقات التحول الرقمى عن طريق تعبير كل عضو برأيه للإلمام بجوانب تلك المعوقات.

٤. الزيارات: وذلك بين مؤسسات التعليم العالى لإشباع احتياجات أعضاء هيئة التدريس ومناقشة المعوقات التى تواجههم، وكذلك خلق شبكة من العلاقات تضمن المشاركة بين هذه المؤسسات والمؤسسات المتخصصة فى التكنولوجيا الحديثة لإشباع احتياجات الأعضاء.

**الأدوات المستخدمة فى التصور المقترح:.**

١. المحاضرات: وذلك لإمداد الأعضاء بالمعلومات الصحيحه التى تساعدهم على مواجهة معوقات التحول الرقمى وأيضا ليتعرفوا على المعارف المتعلقه ببناء قدراتهم وكيفية تحقيقها بالنسبه لهم وذلك لخدمة العملية التعليمية والتدريسية حتى يكون لدى المعلم دافعية فى مواكبة العصر.

٢. المقابلات: وذلك مع الخبراء والمتخصصين ذو الكفاءة العالية فى استخدام التكنولوجيا الحديثه وذلك بهدف التعرف على كيفية مواجهة المعوقات الناتجه عنها أثناء تطبيقها فى العملية التعليمية.

٣. الاجتماعات: لمناقشة إحتياجات أعضاء هيئة التدريس والمشاكل التى تعترضهم فى منظومة التحول الرقمى واستخدامها فى العملية التدريسيه بما يعود بالنفع على الأعضاء.

٤. ورش العمل: وذلك من أجل بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس ليصبحوا قادرين على استخدام التحول الرقمى فى التدريس وتدريبهم على مواجهة المعوقات التى تقف حائلا أمام تطبيق التعليم الإلكترونى للعمل على الاستفاده مه وتطوير العمليات التعليمية بما تمكنهم من تحقيق الأهداف التعليميه المنشوده.

٥. الندوات: لتنمية وعى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التكنولوجيا الحديثه لمواكبة التطور الحادث فى المجتمع من خلال متخصصين ذو خبرة فى ذلك مما يعود بالنفع فى تطوير طرق التدريس التقليدى واستخدام الأساليب الإلكترونية فى العمليه التدريسيه.

**المهارات المستخدمه فى التصور المقترح:.**

١. مهارة المناقشة والحوار: وذلك من خلال قيام أعضاء هيئة التدريس بالمناقشة مع الزملاء فى المؤسسات الأخرى حول كيفية استخدام التحول الرقمى فى العمليه التدريسيه وكيفية مواجهة المعوقات الناتجه عنه.

٢. مهارة حل المشكلة: وذلك من خلال قدرة أعضاء هيئة التدريس على جمع المعلومات المتعلقة بمشكلات التحول الرقمى ومعرفة أبعاد تلك المشكلات.

٣. مهارة الإتصال: وذلك بأن يكونوا أعضاء هيئة التدريس حلقة وصل بين زملاءهكم والمتخصصين فى المؤسسات الخاصة بالتكنولوجيا الحديثه التى ستساعدهم فى حل مشكلاتهم.

٤. مهارة استخدام الموارد المتاحه فى المؤسسة: يجب على عضو هيئة التدريس أن يكون على بينه ومعرفه بما هو متوافر فى المؤسسة من موارد وإمكانيات ماديه وبشريه وتقنيه وأن يكون لديه مهارات خاصة بالإتصال بهذه الموارد للإستفاده مها فى مواجهة معوقات التحول الرقمى، والاستفاده منه فى التدريس.

**الأدوار المهنيه المستخدمه فى التصور المقترح:.**

١. دور المنظم: من خلال تنظيم تدريب مستمر وبرامج متنوعه ومتطوره، بهدف رفع مستوى الآداء المهنى لأعضاء هيئة التدريس فى العمليه التدريسيه والتعليميه وبالتالى إحداث التنميه الشامله فى ميادين خدمة الجماعة.

٢. دور المنسق: من خلال الانفتاح المعرفى للأماكن المختلفه التى بها التخصصات ذو الخبرة العاليه فى التكنولوجا الحديثه وتبادل الرأى وتكوين المعارف التى يمكن الاستفاده بها من خلالها.

٣. دور المشارك: من خلال المشاركة فى البرامج التدريبيه التى تعمل على مساعدة الأعضاء فى كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثه فى العمليه التدريسيه وإكسابهم المهارات التى يمكن أن تساعدهم على تأدية أدوارهم المهنيه بما يتناسب مع التطور الحديث.

٤. دور المنمى: من خلال تطير مستوى التدريس فى خدمة الجماعة من خلال تطوير وتنمية المناهج الدراسيه فى ضوء التغيرات المجتمعيه والتقدم العلمى التكنولوجى.

٥. دور المهنى: وذلك من خلال تحديد الإمكانيات الماديه والبشريه المتوفره لدى المؤسسة المتمثله فى ( كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية ) والتى يمكن إتاحتها والاستغلال الأمثل لتلك الموارد والإمكانيات بالإضافة إلى تشجيع وتنمية الجهود الذاتيه لمساعدة المؤسسه على تحقيق أهدافها.

٦. دوره كميسر: لتيسير أى معوقات تواجه الأعضاء للإستفاده من منظومة التحول الرقمى فى العملية التعليمية والتدريسه.

٧. دوره كممكن: من خلال تمكين الزملاء من الحصول على الخدمات التى تقدمها المؤسسه.

٨. دوره كموجه: من خلال توجيه أعضاء هيئة التدريس نحو الخبراء فى مجال التدريب على استخدام التحول الرقمى فى التدريس على أسس مهنيه وعلميه.

**توصيات الدراسه:.**

تخرج الدراسه الحاليه بعدة توصيات:

١. يجب على الأكاديمين تعليم وتعلم تطويع التكنولوجيا فى العمليه التدريسيه ليتماشى مع التغيير التكنولوجى فى المجتمع.

٢. العمل على تدريب الأكاديمين للمعرفه الرقميه بما يكفل من كفاءتهم وقدرتهم على تطوير العمليه التدريسيه.

٣. الاهتمام بتنمية مهارات الأكاديمين الرقمية.

٤. تشجيع جميع مؤسسات التعليم العالى على دعم الأكاديمين فى تدريبهم على استخدام التقنية الحديثه فى العمليه التعليميه والحصول على المعارف.

٥. استخدام الأكاديمين لأساليب التكنولوجيا الحديثه فى المقررات الدراسيه فى التخصص.

٦. توفير المؤسسات الامكانيات والموارد التى تؤهل الأكاديمين لاستخدام التحول الرقمى فى العمليه التدريسيه.

٧. الإستعانه بالخبراء والمتخصصين ذو الكفاءة فى منظومة التحول الرقمى لتأهيل وتنمية قدرات ومهارات الأكاديمين على استخدام تلك المنظومه وتلاشى معوقاتها.

٨. توفير إمكانيات تكنولوجيه عالية الجوده فى المؤسسات لتدريب الأكاديمين على استخدام التحول الرقمى.

٩. زيادة الأبحاث والدراسات لاستخدام التكنولوجيا فى الخدمة الاجتماعية.

١٠. عقد دورات تدريبيه بشكل دورى لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة كل حديث، وربط هذه الدورات بالمتغيرات العالميه المعاصره فى مختلف مجالات الحياه.

١١. التوسع فى توظيف تكنولوجيا الاتصال والمعلومات فى العملية التعليمية وذلك من خلال التوسع فى التقنيات والأدوات القادره على تقديم خدمات تعليميه فاعله، والاعتماد المتزايد على المصادر الإلكترونية فى عمليات نقل المعرفه لدى أعضاء هيئة التدريس.

**المراجع المستخدمه:.**

**أولا:. المراجع العربيه:**

١. إبراهيم، أحمد حسن (٢٠١٩). التحول الرقمى (١) نقله نوعية للتحرر من البيروقراطية والفساد الإدارى، بحث منشور فى نادى التجارة، العدد٦٧٦.

٢. إبراهيم، عبدالموجود أبوالحسن (٢٠٠٧). تكنولوجيا الخدمة الاجتماعية، الاسكندريه، المكتب الجامعى الحديث.

٣. إبراهيم، أمال محمد (٢٠٢٢). مقومان تحول جامعة جنوب الوادى رقميا نحو نموذج الجامعة الذكيه كمدخل لمواكبة الثورة الصناعيه الرابعه، مجلة جامعة جنوب الوادى الدوليه للعلوم التربويه، جنوب الوادى، العدد الثامن، يونيه.

٤. إبراهيم، محمود محمد، الحداد، بسمه محمد (٢٠١٨). منشآت الأعمال والتحول الرقمى، المصريه للمعلومات والكمبيوتر، العدد٢١.

٥. أبوالمعاطى، ماهر (٢٠٠٩). الاتجاهات الحديثه فى الرعايه والخدمة الاجتماعية، القاهرة، نور الإيمان للطباعه والنشر، بتصرف.

٦. أبوخريص، هانى جوده (٢٠٢٠). مقومات رقمنة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسى، الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.

٧. الزهرانى، منى بنت محمد (٢٠١٨). واقع التنميه المهنيه الإلكترونيه لأعضاء هيئة التدريس فى كلية التربيه بجامعة الأميره نوره بنت عبدالرحمن فى ضوء معطيات العصر الرقمى، بحث منشور بالمجله التربويه، العدد٥٤.

٨. أحمد، أميرة عبدالعزيز(٢٠٠٣). تصور مقترح لدور خدمة الجماعة فى ربط النشاطات الطلابيه بالمتغيرات الناتجه عن العولمه، بحث منشور بمجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، بتصرف.

٩. الخالدى، محمد (٢٠٠٧). التكنولوجيا الإلكترونيه، عمان، دار كنوز المعرفه للنشر والتوزيع.

١٠. السعودى، رمضان محمد (٢٠١٩). دراسة مقارنة لبعض الجماعات الرقميه الأجنبيه والعربيه وغمكانية الإفاده منها فى جمهورية مصر العربيه، مجلة كلية التربية فى العلوم التربوية، كلية التربية جامعة عين شمس، المجلد(٤٣)، العدد(٤).

١١. السكرى، أحمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

١٢. النجار، خلود وآخرون (٢٠٠٦). أثر استخدام تطبيقات الهواتف الذكيه فى تسهيل التعلم لدى الطلاب المعلمين واتجاهاتهم نحو التعلم الجوال، دراسات تربويه واجتماعيه، جامعة حلوان، كلية تربية.

١٣. الدوسرى، نوف محمد (٢٠١٤). اعداد معلم التعليم الإلكترونى فى المملكه العربيه السعوديه، بحث منشور بدار سمات للدراسات والأبحاث، المجلد(٣)، العدد(٩).

١٤. الشمرى، ذهب نايف (٢٠٢٢). متطلبات تحقيق التحول الرقمى بالجامعات السعوديه، جامعة حائل دراسة حاله، مجله التربويه، كلية التربيه، جامعة سوهاج، المجلد الثالث، العدد٩٥، مارس.

١٥. الصادق، شريهان محمد (٢٠٢١). رؤيه مستقبليه لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفيه فى ضوء متطلبات التحول الرقمى، المجله التربويه، كلية التربيه، جامعة سوهاج، الجزء الثانى، العدد(٨٨) ، أغسطس.

١٦. العود، ناصر صالح (٢٠١٤). فاعلية برنامج تدريبى باستخدام الأساليب التكنولوجيه فى إكساب الطلاب مهارات الممارسة المهنية المباشرة فى الخدمة الاجتماعية، المجله التربويه، الكويت، العدد١١٠٤.

١٧. العبادى، على وليد، بشار، زكريا عبدالعزيز (٢٠١٤). معوقات تطبيق التعليم الإلكترونى، بحث منشور بكلية الإداره والاقتصاد، جامعة الموصل، مجلد٣٦، العدد١١٦.

١٨. المطرف، عبدالرحمن فهد (٢٠٢٠). التحول الرقمى للتعليم الجامعى فى ظل الأزمات بين الجامعات الحكوميه والجامعات الخاصه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربيه، جامعة أسيوط، مجلد٣٦، ع٧.

١٩. بوته، نوال (٢٠١١). اتجاهات الأساتذه والطلبه نحو استخدام الإنترنت كمصدر للمعلومات التعليميه والبحثيه، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية الأداب والعلوم الإنسانيه، جامعة الحاج الأخضر، باتنه بالجزائر.

٢٠. بن الحسن، القرنى على (٢٠٠٩). متطلبات التحول التربوى من مدارس المستقبل الثانويه بالمملكة العربية السعودية فى ضوء تحديات إقتصاد المعرفه، متطلب تكميلى درجة الدكتوراه فى الإداره التربويه والتخطيط، كلية التربيه، جامعة أم القرى.

٢١. حداد، بشير (٢٠٠٤). التنميه المهنيه لأعضاء هيئة التدريس الجامعى، علم الكتب، القاهرة.

٢٢. حجازى، عبدالحميد، حسن، سوزان محمد (٢٠١٩). فاعلية استخدام استراتيجية التعلم المعكوس فى تنمية مهارات توظيف المصادر الرقميه فى اللغه العربيه لدى تلاميذ الصف الثانى الإعدادى، بحث منشور بمجلة كلية التربيه، جامعة بنها، مج ١، ع ٧.

٢٣. دسوقى، محمد إبراهيم (٢٠١٤). فاعلية البرامج التدريبيه الإلكترونيه فى التنميه المهنيه لباحثات الخدمة الاجتماعية المدرسيه بدولة الكويت، مجلة تكنولوجيا التربيه، القاهرة.

٢٤. سلامه، جابر (٢٠٠٨). نموذج تقنى مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس فى مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم فى كليات المعلمين بالمملكه العربيه السعوديه . كلية الرياض نموذجا . فى ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات، رسالة ماجستير، كلية المعلمين، الرياض.

٢٥. سليمان، هناء إبراهيم، رضا، ولاء محمد (٢٠٢٢). تفعيل قيادة التغيير مدخل لتلبية متطلبات التحول الرقمى بجامعة دمياط، مجلة تطوير الأداء الجامعى، دمياط، المجلد(١٨)، العدد(١).

٢٦. عامر، عبدالعزيز عبدالحميد (٢٠١٦). أهمية التكنولوجيا الرقميه فى التعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الأداب جامعة الزاويه، المجله العربيه للمعلومات.

٢٧. عبدالحميد، مروه أحمد (٢٠٢١). فاعلية برنامج ممارسات مهنيه عن التحول الرقمى لتنمية القدرات الرقميه لطلاب الاتحادات الطلابيه، بحث منشور بالمجله العربيه للتربيه النوعيه، مج٥، ع١٨.

٢٨. عطاالله، نشوى عبدالخالق (٢٠٢٠). برنامج قائم على الألعاب الإلكترونيه لتنمية مهارات المواطنه الرقميه فى مرحلة الطفوله المبكره، بحث منشور بمجلة الطفوله والتربيه، جامعة القاهرة، مج٥، ع٤١.

٢٩. عبدالله، حنان سالم (٢٠١٤). متطلبات التعليم الإلكترونى، بحث منشور بالجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع(١٤٠).

٣٠. على، أسامه عبدالسلام (٢٠١١). التحول الرقمى للجامعات المصرية المتطلبات والآليات، بحث منشور فى الجمعية المصرية للترية المقارنه والادارة التعليمية، مج٤، ع٣٣.

٣١. عوض الله، طلق، الحرى، ياسر ساير (٢٠٢٢). أثر التحول الرقمى على كفاءة الأداء الأكاديمى ( حاله دراسيه لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز )، المجله العربه للنشر العلمى، العدد٤٣، ٢آيار.

٣٢. عبدالحميد، محمد (٢٠١٥). نظريات الاعلام واتجاهات التأثير، القاهرة، عالم الكتب.

٣٣. عماره، فيروز فوزى (٢٠٠٨). استخدام نموذج ثقافة الأقران الإيجابيه لتنمية وعى الشباب الجامعى بالمخاطر الاجتماعيه للعولمه، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، بتصرف.

٣٤. عثمان، الشحات سعد محمد (٢٠٢٢). البنيه التحتيه التكنولوجيه والواقع الحالى للتحول الرقمى وتطوير التعليم المصرى فى ضوء استراتيجية ٢٠٣٠، بحث منشور بالجمعيه المصرية لتكنولوجيا التعليم، مج٣٢، ع١٠.

٣٥. فرغلى، هيام عصام الدين (٢٠٢٢). دراسة إمكانية استخدام الأخصائيين للتطبيقات العلاجيه الرقميه فى التدخلات المهنيه، بحث منشور بالمجله العلميه للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، مج٤، ع٢٠.

٣٦. كوجك، كوثر (١٩٩٧). اتجاهات حديثه فى المناهج وطرق التدريس، القاهرة، علم الكتاب.

٣٧. محمد، أمل مبارك وآخرون (٢٠١٦). أثر استخدام تطبيقات الهواتف الذكيه فى تسهيل التعلم لدى الطلاب المعلمين واتجاهاتهم نحو التعلم الجوال، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان.

٣٨. محمد، عبير أحمد، فايد،عبدالستار محروس (٢٠٢٢). تطوير الآداء الإدارى للقيادات الأكاديميه بجامعة الفيوم على ضوء متطلبات التحول الرقمى للجامعات، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، المجلد(١٦)، العدد(٢)، يناير.

٣٩. محمود، أمل صلاح (٢٠١٦). تأثير التحول الرقمى للمعرفة على الثقافة المعلوماتيه للمتخصصين فى مجال الآداب والعلوم الإنسانيه من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا، cybrarians journal تصدر عن البوابة العربية للمكتبات والمعلومات، العدد٤٣، سبتمبر.

٤٠. منقريوس، نصيف فهمى وآخرون (٢٠٠٤). النماذج والنظريات العلمية فى ممارسة خدمة الجماعة، جامعة حلوان، القاهره، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى.

٤١. منقريوس، نصيف فهمى (٢٠٠٨). النظريات العلمية والنماذج المهنية بين البناء النظرى والممارسة فى العمل مع الجماعات، الاسكندرية، المكتب الجامعى الحديث بتصرف.

٤٢. نوفل، محمد (٢٠٠٢). الجامعة والمجتمع فى القرن الحادى والعشرين، المجلة العربية للتربية، مج٢٢، ع١.

٤٣. وجيد، عبير نيازى (٢٠٢١). اتجاهات الطالبات وعضوات هيئة التدريس نحو التعليم الإلكترونى، بحث منشور بمجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الجزء الثانى، العدد٥٤.

**ثانيا:. المراجع الأجنبيه:**

1. Abdulaziz Alhubaish, Abdulmajeed Aljuhani (2021). The challenges of instructors'and students'attitudes in digital transformation: Acase study of Saudi universities, Education and Information technologies (2021) 26:4647-4662, https://doi.org/10.1007/s10639-021-10491-6.

2. Azeez Adebamgbola, Basirat Jumoke (2017). Digital literacy skills of undergraduate students in Nigeria universities, library philosophy and practice (e-journal) https.//digital commons. Unl. Edu / libenilerac /1665 pp.1.23.

3. Benede K, A. (2020). "Digital Transformation in collaborative content Development", The zist International conference on Interactive, collaborative learning (Icl 2018) springer nature switzer land.
4. Delapena, J.,&Cabezas, M. (2015). Lagran oportunidod. Claves para liderar la Transformation Digital en lasempresas Y enla economia.Barcelona. Ediciones Gestion 2000.
5. Fatace. Richard V (1977). Communicationg and organizing, London, Addison wesiley publishing company.
6. Chaster, Andrea & Carolyn, Glass (2006); Online counseling adescriptive analysi of therapy servies on theinternet, British tournal of counseling, vol 34.

7. Chen, Hansong & Tian, Zhen (2022). Environmental uncertainty, resource orchestration and digital transformation. A fuzzy-set QCA approach, journal of Business research, volume (139).
8. Charlesh, Charles H.Zastrow (2001). Social work whith group. Using the class as agroup leadership laboratory, Books, cole, U.S.A. 9. Hannemann, Izabelle etal (2022). Applying adecision model based on multiple criteria decision making methods to evaluate the influence of digital transformation technologies on enterprise architecture principles, IET collaborative Intelligent manufacturing. 10. Hallet Susan Elizabith (2005). Pereired usefulness and ease use of computer system in social work practice journal social work, information science, England, vol 14.

11. European Union. (2014). High level group on the modernization of higher education, Report to the European commission on new modes of learning and teaching in higher education, publications office of the eurpopean union Luxembourg, October.
12. Raza Hamalainen, Kari Nissinen, Joonas Mannonen, Jony lamsa, Kaisa leino, Matti Taajam (2021). Under standing teaching professionals' digital competence. Whatdo PIAC and TALIS reveal about technology-related skills, attitudes, and Knowledge? , computers in Human Behavior, volume117, https. // doi .org / 10. 1016 / i. chb 2020.106672.
(https.//www.sciencedirect.com/science/arcle/pii/so747563220304192).

13. Rice, Mary Eteal (2020). Self- regulated learning in online learning environments. Strategies for remote learning, Information and learning sciences, Emerald Publishing, vol. (121). No.(516).
14. Limani, YIber et al (2019). Digital Transformation readiness in Higher education Institutions (HEI). The case of Kosovo, International federation of Automatic control, Elsevier LTD, volume (52), Issue (25). 15. Milenkova, Valentina & Manoy, Boris (2022). Digital transformation in Education in knowledge society, in book yu-Dong zhang etal. Smart Trends in computing and communications, lecture notes in networks and systems, springer, folume (286).
16. Nurovic, Ekrem & Poturk, Mersid (2021). Rethinking the cocept of the Education through Digitalization of higher Education Institutions and Block chain, International

journal of social sciences & Educational studies, vol. (8), No. (2) June.

17. Obaid,T. (2019). Digital transformation in higher education. Unisza case study, available at http.//www.Research gate.net/ publication/ 33122 oogo, 10/2/2020.

18. Tatiana Shopova (2014). Digitalliteracy of students and its improvement at the university, Journal on Efficiency and Responsibility in Ecucation and science, vol.7, No.2,pp.26-32,online Issn 1803-1617, printed Issn 1803-1617, doi .10 .7160/eriesi.2014.070201.pp.26-32.
19. Joan, Keefler (2006). Recording psychosocial assessment in social work problem and solutions, PH.D. MC Gilluniv.