



دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي ”تصور مقترح“

إعداد

أ.د. السيد السيد محمود البحيري أ. عبد الله بن رابع بن حامد الشريف
أستاذ تخطيط التعليم و اقتصادياته مشرف تربوي وباحث بجامعة الملك خالد
جامعة الملك خالد تخصص الإدارة والاشراف التربوي

دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي "تصور مقترح"

السيد السيد محمود البحيري^١، عبد الله بن رايح بن حامد الشريف^٢.

^١ أستاذ تخطيط التعليم و اقتصادياته جامعة الملك خالد

^٢ مشرف تربوي وباحث بجامعة الملك خالد تخصص الإدارة والإشراف التربوي.

البريد الإلكتروني: alharazi90@hotmail.com

مستخلص البحث:

هدف البحث وضع تصور مقترح لدور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي، وتم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة طُبقت على عينة بلغت (٣٨١) عضواً بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير؛ وتم التوصل إلى عدة نتائج منها: موافقة عينة البحث بدرجة موافقة (كبيرة) حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي (التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي)؛ وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي (التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي) تعزى لمتغيرات (الوظيفة الحالية، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة). وتم التوصل إلى عدد من التوصيات، ومنها: عقد عدد من الدورات والورش التدريبية المتخصصة في مجال التمكين الرقمي للمعلمين والطلاب وأولياء الأمور، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في إدارة العملية الإدارية والتعليمية بالمدارس، وإعداد الأدلة والمؤتمرات والندوات لدور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام، وإصدار التشريعات اللازمة لتطبيق أبعاد (التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي) للتمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير؛ وتكوين لجان على مستوى الإدارة التعليمية تكون مهمتها دراسة واقع تطبيق أبعاد (التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي) للتمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير.

الكلمات المفتاحية: التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي.



The Role of General Education School Principals in the Asir Region in Implementing the Dimensions of Digital Empowerment: A Proposed Vision

El-Sayed El-Sayed Mahmoud El-Buheiry¹, Abdullah bin Rabah bin Hamed Al-Sharif²

¹ Professor of Educational Planning and Economics, King Khalid University.

² Educational Supervisor and Researcher in Educational Administration and Supervision, King Khalid University.

E-mail: alharazi90@hotmail.com

Abstract:

The aim of the research is to develop a proposed conception of the role of principals of public education schools in Asir region in the application of the dimensions of digital empowerment, and the descriptive approach was used, and the questionnaire was applied to a sample of (381) members of education schools in Asir region, and several results were reached, including: The approval of the research sample with a degree of approval (large) on the role of principals of public education schools in Asir region in applying the dimensions of digital empowerment (digital training, digital communication, and digital motivation); The role of principals of public education schools in Asir region in applying the dimensions of digital empowerment (digital training, digital communication, and digital motivation) due to variables (current job, educational stage, and years of experience).

A number of recommendations were reached, including: holding a number of specialized training courses and workshops in the field of digital empowerment for teachers, students and parents, employing modern technology in managing the administrative and educational process in schools, preparing guides, conferences and seminars for the role of principals of public education schools in Asir region in applying the dimensions of digital empowerment in public education schools, issuing the necessary legislation to apply the dimensions (digital training, digital communication, and digital motivation) for digital empowerment in public education schools in Asir region, and forming committees At the level of educational administration, its mission is to study the reality of the application of dimensions (digital training, digital communication, and digital motivation) for digital empowerment in public education schools in Asir region.

A number of recommendations were reached, including: adopting the proposed strategy for the application of school accreditation standards in general education schools and its role in achieving the quality of institutional performance, establishing a higher committee at the Ministry of Education to conduct scientific studies on the application of school accreditation standards in public education schools and its role in achieving the quality of institutional performance, establishing an advisory board of educational departments to discuss the requirements for applying school accreditation standards in public education schools and its role in achieving the quality of institutional performance, issuing the necessary decisions and legislation from the authorities Specialized such as the Ministry of Education and the Council of Ministers to govern the application of school accreditation standards in public education schools and its role in achieving the quality of institutional performance, and the establishment of an agency in each educational administration to govern the application of school accreditation standards in public education schools and its role in achieving the quality of institutional performance, and the formation of advisory committees for international cooperation to govern the application of school accreditation standards in public education schools and its role in achieving the quality of institutional performance.

Keywords: school accreditation standards, quality of institutional performance.

مقدمة:

يعتبر التعليم الرصيد الاستراتيجي الذي يزود المجتمع بكل احتياجاته من الكوادر البشرية فهو الركيزة الأساسية لاقتصاد جميع البلدان من خلال إعداد القوى البشرية وتأهيلها وتنميتها وزيادة إنتاجيتها، واستثمارها للمستقبل، وتخرج نوعية جيدة من الخريجين لديهم القدرة على التعليم المستمر، وتطوير قدراتهم بما يتوافق مع متطلبات العصر، والتعامل مع سوق العمل الجديد وما تفرضه بيئات العمل الجديدة من تحديات تقنية وتكنولوجية لذلك يجب على أصحاب القرار وواضعي السياسات في الدول المختلفة وضع الخطط اللازمة لتطويره لمواكبة التقدم العلمي والتقني وتحقيق أهدافها.

فتوظيف تكنولوجيا المعلومات له دور كبير في تطوير العمل بالمؤسسات التعليمية من خلال أدواتها واستخدامها في التعليم ومجالات تطبيقاتها؛ حيث تسهم في تيسير العمل في الأنشطة الإدارية والتعليمية، فمن خلالها يمكن التحقق من التزام الموظفين من الحضور والانصراف من خلال نظام البصمة الإلكترونية أو برمجيات التسجيل الإلكترونية، ومتابعة سير تنفيذ الأنشطة ومعرفة الأنشطة المتعثرة، وفي عملية تقييم مستوى الطلبة من خلال تنفيذ الاختبارات للطلبة بشكل إلكتروني (مشرقي، ٢٠٢٠).

فقد بدأت معظم الدول وحكوماتها ومؤسساتها بالانتقال إلى الفضاء الإلكتروني من أجل تقديم خدماتها على الانترنت، وبمختلف وسائل التكنولوجيا، بشكل أسرع وبتكلفة أقل وبما يحقق مفاهيم العدالة والمساواة والإفصاح والمشاركة وتطبيق القوانين والأنظمة، والتحول إلى المؤسسات الإلكترونية، والأخذ بالنظم التقنية لتطوير الأداء والارتقاء به في جميع المؤسسات (الدششان، ٢٠٢٠)؛ وتعمل أيضاً المؤسسات التعليمية على تطوير العمليات الإدارية من خلال توظيف التقنية وأساليبها الأمر الذي يؤدي إلى تطوير أداء المؤسسات ككل (اسماعيل، ٢٠٢١)، فقد أصبح على كافة المؤسسات أن تتواءم مع طبيعة العصر ومتطلباته، وتطوير تكنولوجيا المعلومات، فخطوة التحول الرقمي الذي هي بداية التغيير لمنظومة تلحق بركب المستجندات العالمية، والتجديد والتطور لمواكبة هذه التغيرات وتزويد الطلاب بالمهارات والمعرفة التي يحتاجونها في سوق العمل المتغير، وتحديث المناهج الدراسية وتبني أساليب تعليمية حديثة لتناسب احتياجات الطلاب ومتطلبات العصر (Sharma, 2020)؛ وأصبح الذكاء الاصطناعي العامل الرئيس للمؤسسات للبقاء والتحول في بيئة متغيرة من خلال عملية محاكاة للوعي والتفكير البشري؛ حيث يمكن من خلالها استرداد قاعدة بيانات، واستخراج المعلومات، والإجابة على الأسئلة بكفاءة، وتقديم أفضل إجابة مباشرة وعقلانية والعمل على تدريب المعلمين والطلبة على أساليب تمكين العمليات الإدارية والتعليمية بالمدارس (Qiong Jia. et al, 2018)

ويسهم التمكين الرقمي في تطوير أداء المدراس بما يحقق قيادة مستقبلية مبدعة ومتميزة، خاصة في ظل العولمة والتحالف والشراكات والتكامل والترابط، وإدارة التكنولوجيا، والتوجهات الاستراتيجية للعمل القيادي، واتجاهات الموجة الثالثة والمتمثلة في الإدارة بالأهداف، وإدارة الجودة الشاملة، وإعادة هندسة العمليات الإدارية، واتجاهات الموجة الرابعة والمتمثلة في الإدارة بالمعرفة (عيد، ٢٠٢٠)، وتوظيف العمليات الإدارية الأربع (التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة) بطريقة تقنية سليمة في تحقيق متطلبات المستفيد وتحقيق ما يرضي رعاية ما بعد المستفيد والحصول على تقييمه باستخدام التقنية الحديثة (Bouranta, 2017)، ويسعى النظام التعليمي

بالمملكة العربية السعودية إلى تحسين جميع المدخلات؛ والتي تتضمن (الأنظمة التعليمية، والإدارية، والخطط الدراسية، والمناهج، والمعلمين والموارد، والمستلزمات، والطالب) والعمليات؛ وتشمل (جميع الأنشطة والمهام المتعلقة بإعداد الطالب علمياً، والمخرجات؛ والاستفادة من التغذية الراجعة لتطوير الأداء، واتخاذ القرارات المستقبلية لتحقيق ربط التعليم بتوجهات الدولة المستقبلية، وتعزيز وتدعم المجتمع والتعلم المستمر والعمل على تحول جميع العمليات الإدارية إلى عمليات رقمية وتحقيق توجهات المملكة نحو التحول الرقمي بمدارس التعليم العام (حمدان، والزيون، ٢٠٢٠).

وفي السياق ذاته أكدت هواري (٢٠٢٠) على أن التمكين الإداري يعمل على ترسيخ روح المسؤولية والاعتزاز بقوة العمل، ويشكل إحدى الدعائم الأساسية التي تقوم بها المدرسة لمواجهة التطورات والتحديات، ويفرض أنماطاً سلوكية تتناسب مع طبيعة العمل الإداري على اعتبار أن الذي يشغل وظيفة إدارية يتخذ قرارات تتناسب مع طبيعة عمله، وينبغي الشعور بالرضا والاستقرار الوظيفي لدى القيادات المدرسية النابع من الثقة بهم وبأهميتهم.

مشكلة البحث:

تعمل المملكة العربية السعودية على تطوير مدارس التعليم العام في جميع الجوانب الإدارية والتعليمية إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى وجود بعض المعوقات التي تواجه مدارس التعليم العام؛ ومنها دراسة عز الدين (٢٠٢٣) إلى أن مستوى التمكين الرقمي لمعلمي العلوم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بالمرحلة المتوسطة كان بدرجة متوسطة في محور البيئة الرقمية، ودراسة الطويلاوي (٢٠٢٢) التي أشارت إلى أن درجة توافر المتطلبات (التنظيمية) لإدارة المدارس الذكية بالتعليم العام بالمملكة العربية السعودية وسيل تطويرها كانت متوسطة؛ وأشارت دراسة آل نملان (٢٠٢٢) إلى أن واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض في مجالات، مستوى ثقافة التحول الرقمي، ومستوى توفر القوى البشرية القادرة على التعامل مع تكنولوجيا التحول الرقمي، ومستوى إدارة وتمويل التحول الرقمي، ومستوى استخدام التقنية للتحول الرقمي، ومستوى توفر الأساليب والإجراءات الأمنية لحماية المعلومات والبيانات، كانت بدرجة متوسطة.

أسئلة البحث:

حاول البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

ما دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التدريب الرقمي من وجهة نظر عينة البحث؟

ما دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التواصل الرقمي من وجهة نظر عينة البحث؟

ما دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التحفيز الرقمي من وجهة نظر عينة البحث؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي (التدريب الرقمي، التواصل الرقمي، التحفيز الرقمي) تعزى لمتغيرات (الوظيفة الحالية، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة)؟
ما التصور المقترح لدور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي؟

أهداف البحث:

هدف البحث إلى وضع تصور مقترح لدور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي.

أهمية البحث:

بدأت الدول التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في تسيير العمل بالمؤسسات التعليمية من خلال أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال الممكن استخدامها في التعليم ومجالات تطبيقاتها لتطوير الأداء والارتقاء به.

التوجه نحو حوكمة إدارة العملية الإدارية بالمدارس من خلال شبكات الانترنت، واستخدام البريد الإلكتروني لإيجاد قنوات اتصال تقنية تسهم في التواصل بين المستويات الإدارية ومؤسسات المجتمع.

تبسيط الإجراءات الرقمية في تطوير إدارة المدارس؛ حيث تعتبر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الممكن ومجالات تطبيقاتها من التوجهات المستقبلية في إدارة المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية.

مواكبة توجهات وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية في توفير الموارد الرقمية ووجود المباني الذكية، والكهرباء، وأنظمة إطفاء الأجهزة والأرشفة، والتعاملات الإلكترونية.

استفادة صناع القرار في التعليم من دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي.

حدود البحث: اقتصرت الحدود الموضوعية للبحث على دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد (التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي) للتمكين الرقمي، وتمثلت الحدود البشرية في مديري ومعلمين مدارس التعليم العام بمنطقة عسير؛ وتمثلت الحدود الزمنية في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٦هـ، وتمثلت الحدود المكانية في الإدارة العامة بمنطقة عسير.

مصطلحات البحث:

التمكين:

يعرف التمكين بأنه "أسلوب إداري يقوم على منح الهيئة الإدارية الصلاحيات، للمشاركة في صنع القرار، وتشكيل فرق العمل، والتحفيز، ومشاركة المعلومات والاتصال الفعال، والنمو المهني، وتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات" (سندي، ٢٠١٩، ص ٦٦)، ويعرف بأنه العملية التي تعطي بمقتضاه القيادات الإدارية بالمدارس، والمتمثلة في مديري المدارس ووكلائها مسؤولية تحديد رؤية

المدرسة ورسالتها، وأساليب تحقيق أهدافها، وتمنحهم المرونة الإدارية الكافية، والقدرة على صنع واتخاذ القرارات اللازمة لذلك، وحل مشكلات العمل دون الرجوع للسلطات الأعلى في الإدارات التعليمية، مع توفير البيئة المناسبة، وتأهيلهم مهنيًا وسلوكيًا لأداء العمل المدرسي والثقة المطلقة بهم. (أبو جمعة، ٢٠١٧، ص ٤٦).

التمكين الرقمي:

يقصد بالتمكين الرقمي قدرة المؤسسة على توظيف التقنيات الرقمية والتكنولوجيا لتوفير بيئة تعليمية تقنية تسهم في تبسيط العمليات الإدارية والتعليمية وتزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات اللازمة لتأهيلهم للتعامل بكفاءة عالية مع التغيرات الرقمية المتسارعة (عبد القادر، ٢٠٢٣، ص ٧٩)؛ كما يعرف بأنه العمل على تعزيز فرص التعلم الرقمي من أجل بناء كفاءات قادرة على التعامل مع المحتوى الرقمي وتكوين أجيال قادرة على العيش والعمل في مجتمع المعرفة والإسهام ببنائه (رواء، ٢٠٢٠، ص ٤٤٢).

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم التمكين الرقمي.

يقصد بالتمكين الرقمي بأنه استخدام التكنولوجيا في المؤسسات والبيئات الحكومية والقطاعات الخاصة والعامة لإتاحة تبادل المعلومات وأداء سريع للخدمات من خلال توفير البيئة التقنية من جانب والمهارات والقدرات والكفاءات البشرية المناسبة من جانب آخر (الفي، ٢٠٢٣، ص ١٣٧)، ويُعرف التمكين الرقمي بأنه عملية يتلاءم من خلالها الفرد مع التكنولوجيا الرقمية ويحصد أقصى استفادة من إمكاناتها، مع الإشارة إلى الكفاءة النفسية والقانونية والاقتصادية والتقنية و تلبية احتياجات الفرد المعرفية والمهنية والتقنية؛ لتحسين كفاءته الرقمية، ومواكبة التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وتحقيق الدمج الرقمي في مجتمعات أكثر استنارة (القرني، ٢٠٢٣، ص ١٥٥).

كما يعرف بأنه القدرة على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية توظيفاً آمناً بمهارة وكفاءة وفاعلية وثقة واهتمام وأمانة وضبط وتحكم وسيطرة وذلك من أجل بناء الكفاءات الوطنية القادرة على إنتاج المحتوى الرقمي وتخرج أجيال قادرة على الابداع والابتكار والريادة وإنتاج المعرفة الرقمية ذات جودة (رواء، ٢٠٢٠، ص ٤٤٣).

ثانياً: أهمية تطبيق التمكين الرقمي:

يدعم التمكين الرقمي التوجه اللامركزي في إدارة المؤسسات التعليمية؛ حيث يهدف إلى تحويلها من شكلها التقليدي إلى مؤسسات ممكنة والاستثمار الأمثل لقدرات العاملين بها من خلال تفويض السلطة، وإعطاؤهم الحرية في اختيار الطرق المناسبة لتنفيذ المهام التي يقومون بها، والاهتمام بالحوافز المقدمة لهم؛ ويسهم في تطوير العمل والإنتاج، ومنحهم الثقة، ويحقق نسبة عالية من الرضا الوظيفي، وزيادة الدافعية للإنجاز. (الرشدي، ٢٠١٨)

وتطوير أداء المؤسسات التعليمية حيث يعتمد على استخدام تقنيات جديدة لتحديد نقاط الضعف واتخاذ الإجراءات المناسبة لعلاجها، ويعد من الأدوات الفعالة التي يمكن استخدامها لتحسين أداء الأفراد فهو يركز على تحفيز العاملين على تحقيق أهدافهم وتحسين أدائهم من خلال

توفير بيئة إيجابية ودعم بناء الثقة (السعود والطارونة، ٢٠٢١)، وتحويل البيانات إلى رؤى قابلة للتنفيذ ودعم لقرارات الأعمال الاستراتيجية؛ حيث تقوم أدوات ذكاء الأعمال بالوصول إلى البيانات وتحليلها وتقديم النتائج التحليلية في التقارير ولوحات المعلومات والرسوم البيانية والخرائط لتزويد المستخدمين بمعلومات استخباراتية مفصلة عن حالة العمل" (Mary & Josh, 2019)، وتطوير العاملين وأدائهم وتحفيزهم لأداء أفضل، وتوافر فرصة لأصحاب العمل لتقييم مساهمات موظفيهم في المؤسسة، ومدى قدرتهم على العمل والإبداع وتقييم الخدمات بشكل أفضل، وتطوير فريق عمل قوي ومتعاون داخل المؤسسة، وإيضاح الحدود المقبولة للأداء يحقق ميزة تنافسية للمؤسسة والتنظيم والتحكم بالعمليات لتحقيق الغايات المنشودة للمؤسسة (Capko, 2020).

وتحديد كافة الإجراءات الإدارية التي تحكم على مدى أداء المؤسسة لأنشطتها وصولاً لتحقيق أهدافها، واستثمار مواردها من (أفراد عاملين وتكنولوجيا ومستلزمات والآلات وغيرها) منسجمة معاً لتحقيق مستوى أداء عالي في الوقت والجودة المناسبين وبأقل كلفة ممكنة. (Armstrong & Taylor, 2016)، وتطوير المؤسسات الذكية من أجل الوصول للعالمية، ولضمان استمرارية أنشطتها الاقتصادية، وتحقيق النمو المستدام من خلال برنامج التحول الرقمي، وتحسين جودة الخدمات العامة، وإنشاء بنية تحتية متطورة رقمياً، لتكون أكثر ابتكاراً على الساحة العالمية عن طريق تقديمها خدمات رقمية عالية الجودة، بطريقة مرنة وجاذبة، والجهد، وربطها ببعضها البعض بالبيانات اللازمة (محمد والغبيري، ٢٠٢٠)، والربط بين المناهج التعليمية برعاية الاستدامة البيئية "منهجاً انعكاسياً" يمتاز بالقوة ويؤكد على العلاقة بين النظرية والممارسة (Krick, 2014, p. 48).

وتوظيف العاملين وتدريبهم، ووضع السياسات المتعلقة بهم وتطوير استراتيجياتها للاحتفاظ بهم، مما يمنحها دوراً أكثر أهمية، الأمر الذي جعل إدارة المواد البشرية في الماضي مقتصره على دور إداري أكثر منه دور استراتيجي حاسم لنجاح المؤسسة (The Open University Of Hong Kong, 2019)؛ وتخفيف العبء عن الكادر الإداري، واكتساب المواهب وتحديد المرشحين المناسبين للوظيفة، والتنبؤ بمعدل الاحتفاظ بالموظفين في مكان العمل، ويحافظ على سير العمل في الإدارات المختلفة، والحصول على نتائج دقيقة في عمليات إدارة الموارد البشرية، ويزيد من مشاركة الموظف في مكان العمل (Vivek, 2019)، ومواكبة المتغيرات و توفير الخدمات على الإنترنت في جميع مجالات الحياة، مثل الحوكمة والتعليم والصحة والعمالة والترفيه والأعمال التجارية وتمكين فئات المجتمع من الاستفادة من صناعة تكنولوجيا المعلومات وتهيتها بما يتناسب مع احتياجات الأفراد والمؤسسات (الديب، ٢٠٢٣).

ويعمل التمكين على ترسيخ روح المسؤولية بقوة العمل، ويفرض أنماطاً سلوكية تتناسب مع طبيعة العمل الإداري على اعتبار أن الذي يشغل وظيفة إدارية يتخذ قرارات تتناسب مع طبيعة عمله، وينمي الشعور بالرضا والاستقرار الوظيفي (هوارى، ٢٠٢٠)، ورفع الوعي بثقافة المحتوى الرقمي وتطبيقاته واستخداماته، ونشر مزايا التحول الرقمي في التعليم لجميع أطراف العملية التعليمية والأسس الخاصة بتمكين بيئة التعليم والتعلم الرقمي مثل: دعم البنية التحتية بالأجهزة الرقمية المتطورة، وتوفير شبكة أنترنت عالية السرعة والجودة، وتوفير الدعم الفني لتشغيل البرامج وصيانة الأجهزة، وتوفير برامج الحماية للبيانات والشبكات، وتحديد متطلبات التحول الرقمي في التعليم واستدامته والمتعلقة بإرساء الأسس المؤسسية للتحول الرقمي في التعليم، وأسس جاهزية بيئة التحول الرقمي (الشريف، ٢٠٢١).

ثانيًا: أبعاد التمكين الرقمي:

تتعدد أبعاد التمكين الرقمي؛ حيث أشارت العديد من الدراسات والبحوث العلمية إليها؛ ومنها عبد العلي، (٢٠٢٢)، (يونس، ٢٠٢٢)، (محمد، ٢٠٢٣)؛ (البلوي، ٢٠٢٣)، ويمكن تناولها على النحو التالي:

بعد التدريب الرقمي:

أصبحت الإدارات التعليمية بحاجة لرؤية إدارية جديدة تجدد وتضيف للقادة مهارات جديدة تساعد في تنفيذ القوانين والأنظمة بمرونة عالية، وتقديم المعلومات في شكل يتفق مع رغبات الأفراد ومعرفة احتياجاتهم ورغباتهم، وتعزز الشعور الإيجابي لدى العاملين لزيادة الإحساس بالتوازن الشخصي (عبد العلي، ٢٠٢٢). ويتطلب ذلك القيام التدريب بجميع أنواعه (طه، ٢٠١٨)، فالتدريب الرقمي على استخدام المواقع التكنولوجية للتواصل وتوفير بريد إلكتروني لعقد لقاءات وندوات بالإنترنت، وتنظيم برامج تدريبية للأفراد على استخدام المواقع التكنولوجية، وتوفير الإمكانات كالأجهزة والأنترنت، وعقد لقاءات وتقديم دورات لتطوير والمتابعة بمؤتمرات الفيديو، وتقديم برامج تدريبية وتخطيط وتحضير الاجتماعات لتساعد على التواصل وإدارة التفاعلات واستخدام أدوات الاتصال للتعليم الرقمي (يونس، ٢٠٢٢)، والاهتمام بتكنولوجيا المعلومات المدارس من معايير النمو والتقدم، واستخدامها على المؤسسة وتحسين أدائهم والخدمات التي تقدمها، وتزيد من الكفاءة والفعالية في العمل وجودته (كتاف، ٢٠٢٠).

ويسمح التدريب الرقمي لمجالات الرقابة التعليمية بمراقبة طلابهم والمشاركين في التعليم، (William, Villegas, 2019, p.4)؛ وتوفير خطوط انترنت ذات النطاق العريض، والقدرة على تحمل تكاليف الاتصال ذات النطاق، وتكافؤ الوصول إلى الأجهزة والبرامج، والمهارات الرقمية لدى المعلمون والطلاب، وتنسيق الجهود بين المؤسسات لتعزيز بنية تحتية رقمية قوية. (هلال، ٢٠٢١).

ويسهم التدريب الرقمي في إحداث تغيير داخل المؤسسات التعليمية، ودوره في التغلب على أساليب الهدر الموجود بها وطرق التعامل معها لتحقيق أهدافها (Rauch, 2016, 616)؛ ويتطلب تطبيق التدريب الرقمي في المؤسسات التعليمية وضع خطط استراتيجية للتعامل والتركيز والاهتمام بالجانب العلمي التكنولوجي، وتطوير برامج تدريب إدارة منسوبي المؤسسات بما يلائم مع التطورات الجديدة، وتطوير البحوث وتحليل النماذج السابقة التي اثبتت قصورها والعمل على تحسينها، وامتلاك مقومات القوة التكنولوجية (أبو عامود، ٢٠٢٠).

بعد التواصل الرقمي:

يشهد العالم تطورا كبيرا متمثل في الثورة الرقمية والقدرة على تخزين المعلومات وسهولة الحصول عليها، وإعادة المؤسسات إلى تبني مفهوم التحول الرقمي باستبدال العمليات التقليدية إلى رقمية، ووضع خطط استراتيجية لتحقيق أهدافها بجودة وكفاءة عالية (زابي، ٢٠٢١)؛ فالتعليم له دور كبير في الارتقاء بالإنسان ومهاراته لمواكبة ما تشهده المجتمعات من تحولات تكنولوجية، وأن المؤسسات التعليمية مطالبة بإعداد أجيالا قادرة على مواجهة تحديات المستقبل وتكوين عقلية رقمية، وإحداث تغييرات جذرية في منظومة التعليم (عبد الحميد، ٢٠٢١)، واستخدام الوسائل الحديثة القدرة على التعامل بطريق غير تقليدية في التواصل والبعد عن استخدام الوسائل التقليدية في التواصل داخل المؤسسة وخارجها (محمد، ٢٠٢٣)؛

ويعتبر دخول تكنولوجيا المعلومات ونظم وبرامج الحاسوب والاتصالات في مجال العمل الإداري وتطبيقاته نقلة نوعية في تحويل العمليات الإدارية من الأسلوب التقليدي إلى الرقمية لزيادة العائد من الاستثمار في بنيتها التحتية بما يساهم في تبسيط الإجراءات الإدارية لتسهيل وتسريع عملية صنع القرارات وتمكين الإدارات في جميع العمليات الإدارية (يوسف، ٢٠١٧)، كما تقوم بدور حيوي في العملية التعليمية ضمان جودة، وتقديم طلبات القبول والترشح، وطلبات الدعم المالي، وجدول الامتحانات، ويمكن للأساتذة والإداريين، إدخال درجات لكل طالب في كل مرحلة من مراحلها، وترسلها بملاحظاتهم وكافة المعلومات الخاصة بالفصل الدراسي. (الضبياني، ٢٠٢٠)

ويعرف الاتصال الرقمي بأنه حلقة الوصل بين مختلف وظائف الإدارة داخل المؤسسة وأنه عبارة عن نشاط يتم بين طرفين، لنقل المعلومات والأفكار والاتجاهات والرغبات من طرف إلى الآخر من خلال استخدام وسائل مناسبة يكون الهدف منها إحداث تغيير أو تبديل في سلوك وعمل أحد الأطراف من أجل تحقيق هدف معين (المنقوش، ٢٠١٨) فهو يعتمد على ربط جهاز الحاسب الآلي بشبكة الأنترنت ويعتمد على اختزال المعلومات كالنصوص والصور والصوت إلى رموز ثنائية تتكون من سلسلة من الأرقام وتعتمد تقنية الاتصال الرقمي على خدمات الشبكة العنكبوتية ليكون بذلك اتصال يغلب عليه الطابع الافتراضي وتوظيف أدوات التقييم الإلكتروني وتدريب المنسوبات على استخدام التقنيات الحديثة والمواقع والتطبيقات الخاصة ببناء أدوات التقييم، وتعاون شركات الاتصالات في تغطية جميع المناطق بخدمات الإنترنت عالية السرعة، وتدريب المعلمات والطالبات على استخدام المنصات الرقمية والتطبيقات الإلكترونية الخاصة بالتقويم الأدائي. (السبيعي، ٢٠٢٣)

بعد التحفيز الرقمي.

التحفيز الرقمي بيئة تمكينية داعمة للتحويل الرقمي، وفضاءات تعلم مرنة، تم تمكينها بواسطة التكنولوجيا والأجهزة الرقمية، ومختبرات افتراضية، ووضع خطط استراتيجية للتحويل الرقمي، وتشريعات داعمة، وتوفير بنية تحتية ملائمة لإنشاء منصات رقمية متنوعة، واستخدامها في التواصل مع المجتمع المحلي من أجل دعم التمكين الرقمي (القرني، ٢٠٢٣)

وتحسين الأنظمة التعليمية، والإدارية، والخطط الدراسية، والمعلمين والموارد،، والطالب والأنشطة والاستفادة من المعلومات الراجعة لتقييم الأداء، واتخاذ القرارات المستقبلية، وتقديم تعليم متجدد، وربط التعليم بخطط وتوجهات الدولة (حمدان، والزبون، ٢٠٢٠)، وتساهم الحوافز في إشباع الحاجات النفسية لدى وكلاء المدارس، وتعزيز استقرارهم الوظيفي، وتوفير المناخ التنظيمي الملائم والمحفز لهم، ورفع الروح المعنوية لديهم، وزيادة دافعيتهم نحو العمل (العامري، ٢٠١٨)، وإصدار دليل موحد للحكومة، والتأهيل المستمر للعاملين في الجهات الرقابية، والمزيد من العدالة في تطبيق الأنظمة والقوانين والتعليمات على جميع الموظفين بوحدة القطاع العام دون تمييز كأحد مبادئ وآليات الحوكمة. (المروان، ٢٠٢١)، والتخطيط للتحويل بالمؤسسات التربوية إلى تأسيس بيئة ذكية، لتواكب المتغيرات وتحسين أوضاع التعليم الإلكتروني من خلال زيادة الميزانية والمخصصات للتوسع في البنى التحتية للتعليم الرقمي، والتوسع في البنية المدرسية الرقمية وتدريب مستمر للمعلمين والمدراء على أيدي مهرة ومتخصصين في التعليم الرقمي والذكاء الاصطناعي وتطبيقاته. (عضبيات، ٢٠٢٤).

ثالثاً: آليات تطبيق أبعاد التمكين الرقمي.

تكثيف الدورات وورش العمل حول آليات استخدام المعاملات الإلكترونية، واستقطاب الكوادر البشرية، وتوفير البيئة التكنولوجية الحديثة المكانية لربط المعاملات الإلكترونية، وتحديد الاحتياجات التطويرية والتدريبية للموارد البشرية (الغامدي، ٢٠٢٢).

تدريب مديري المدارس على التعامل مع البيانات في صناعة القرارات واستخدام التقنية في إقامة الندوات والمؤتمرات المختلفة (المالكي، ٢٠٢٤).

تبني رؤى مستقبلية لتطوير المؤسسات لمواجهة التحديات المتلاحقة للثورة الصناعية الرابعة، وتعزيز قدرات الموارد البشرية والخدمات الذكية بالمؤسسات (الخلواني، ٢٠٢١).

تصميم برامج تدريبية وتطوير تطبيق القيادة التكنولوجية، وبناء الثقافة التنظيمية الإيجابية الداعمة للسلوك القيادي التكنولوجي داخل المدارس، وتلبية احتياجاتهم الشخصية (المالكي، ٢٠٢١).

استخدام تقنيات الذكاء في دعم تلك القرارات؛ إذ تحتاج البيانات إلى تحليل علمي، باستخدام الأنظمة والتقنيات الذكية (جبر، وشمخي، ٢٠٢٣).

استخدام تطبيقات التمكين الرقمي لدى معلمين التعليم العام (الرحيلي، ٢٠٢٠).

مشاركة مديري المدارس والقيادات في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية، والتي تهتم بالاتجاهات الحديثة لتطبيق التحول الرقمي في المدارس. (أبو صعلوك، ٢٠٢٣)

توظيف المنصات الرقمية في عملية التواصل مثل برنامج نور وبرنامج فارس ونظام تصحيح وتوحيد بيانات المعلمين (أساس) وبرنامج التواصل المرئي عن بعد (لقاء) (سويلم، ٢٠٢٠)

تمكين الموظفين وتطوير مهاراتهم الإدارية، والاهتمام ببرامج التدريب المقدمة لهم، وبناء قاعدة بيانات تسهل عملية الاتصال والتواصل فيما بينهم. (الشمري، ٢٠٢١)

تدريب المنسوين على استخدام التقنيات الحديثة والمواقع الخاصة ببناء أدوات التقويم، واستخدام المنصات الرقمية والتطبيقات الإلكترونية (السبيعي، ٢٠٢٣)

تطوير المقررات التعليمية والاعتماد على التقنية، واستخدام الأنشطة الإلكترونية في التعليم، وتحفيز الطلاب نحو استخدام التقنية الحديثة في التعليم (الرشيدي، ٢٠٢٢).

توظيف تكنولوجيا الاتصال في إجراء التعاميم والقرارات الإدارية، ودور قنوات الاتصال الحديثة في فاعلية مركزية التعاميم والقرارات وتفعيل دور قنوات الاتصال الحديثة في إرسالها. (الزهراني، ٢٠٢٣)

استخدام الاستراتيجيات في تحسين الوضع، بإعادة نظم إدارتها، وأساليب وطرق عملها، وسياساتها، لتحقيق الجودة في البرامج التعليمية (عبد الطيف، ٢٠٢١)

استخدام المواقع التكنولوجية للتواصل وتبني المقررات الإلكترونية لبيئات التعلم الرقمي، وتقديم برامج تدريبية لتكسب مهارات تطوير الذات لتساعد على التواصل (يونس، ٢٠٢٢)

تزويد البيئة المدرسية بتقنيات بمتطلبات التعلم في العصر الرقمي (القرني، ٢٠٢٣)

عقد دورات تدريبية للمعلمين، لاستخدام التعلم الرقمي في العملية التعليمية
(العتيبي، ٢٠٢٣)

إنشاء مستودع رقمي لإنتاج ومشاركة الأنشطة الرقمية التعليمية، وإتاحة الوصول الحر لها
للاستفادة منها (العوفي، ٢٠٢٢)

الدراسات السابقة:

حاولت دراسة عضيبات (٢٠٢٤) اقتراح دليل تربوي لتفعيل دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم للصفوف الثلاثة الأولى لتفعيل التعليم الإلكتروني، واستخدمت المنهج التحليلي، ومن نتائج أن أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم هي: المحتوى الذكي وتصنيف الطلبة والتنقيب بأدائهم وأنظمة التدريس الخصوصي الذكي والروبوتات التعليمية الذكية وأتمتة المهام الإدارية، وبناء دليل تربوي مقترح للمدارس الأساسية ارتكز على خمس مجالات رئيسية وهي: قيادة التعليم وتقديمه، وتمكين المعلمين، والبيئة المدرسية، وتنمية القيم والمهارات الرقمية، والتقييم المستمر، وأوصت بالتخطيط للتحويل بالمؤسسات إلى مؤسسات ذكية، وتأسيس بيئة ذكية، لتواكب المتغيرات في العصر؛ وحاولت دراسة الشيباني (٢٠٢٤) التعرف على درجة تطبيق القيادة الرقمية لدى مديرات المرحلة المتوسطة بالطائف في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٢) معلمة، وتمثلت الأداة في استبانة مكونة من (٣١) عبارة، وتوصلت إلى أن درجة تطبيق القيادة الرقمية جاءت بدرجة (مرتفعة)، وأوصت بعقد برامج تدريبية تتضمن مؤشرات الجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم.

وتناولت دراسة عز الدين (٢٠٢٣) تعرف واقع التمكين الرقمي لمعلمي ومعلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، وطبقت على (٥١) من معلمي ومعلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة بإدارة التعليم بمحافظة وادي الدواسر، وتوصلت إلى أن معلمي ومعلمات العلوم بالمرحلة المتوسطة لديهم تمكن رقمي بدرجة كبيرة في محور التقنيات الرقمية في التدريس، ومحور التواصل الرقمي، ومحور التقييم الرقمي، وأن لديهم تمكن رقمي بدرجة متوسطة في محور البيئة الرقمية، وحاولت دراسة آل نملان (٢٠٢٢) التعرف على واقع التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية تكونت من (٢١٨) مشرفة تربوية، وتوصلت أن مجال مستوى ثقافة التحول الرقمي احتل المرتبة الأولى، وجاء مستوى توافر القوى البشرية في المرتبة الثانية؛ وهدفت دراسة الصلال (٢٠٢٢) التعرف على درجة ممارسة القيادات النسائية للتمكين الإداري في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم بأبعاده: (تفويض السلطة، والاتصال الفعال، والاستقلالية، والتطوير والتدريب، والتحفيز)، واستخدمت المنهج الوصفي، الاستبانة طبقت على (٢٠٩) مشرفة، وتوصلت إلى أن درجة ممارسة القيادات النسائية لأبعاد التمكين الإداري في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم متحققة بدرجة كبيرة، والمُعوقات التي تحد من ممارسة القيادات النسائية لأبعاد التمكين الإداري مُتحققة بدرجة متوسطة، وأوصت بمنح القيادات النسائية مزيداً من الاستقلالية في إدارات التعليم بكافة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات

التعقيب على الدراسات السابقة: يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في أنها ركزت على أهمية دور مديري مدارس التعليم العام في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي ويختلف في العينة ومكان التطبيق وزمانه ، واستخدامها المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات والاستفادة منها في إعداد الإطار النظري، ومناقشة الدراسة الميدانية ونتائج البحث.

ثالثاً: إجراءات البحث ومنهجه:

منهج البحث: تحقيقاً للهدف الرئيس للبحث والذي تمثل في وضع تصور مقترح لدور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي وتم استخدام المنهج الوصفي، وذلك لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث وعينته: تكون مجتمع البحث من مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير، والبالغ عددهم (٤٢٣١٨) وبطبيق معادلة هيربرت اركن لحساب عينة البحث التي تم تحديدها في (٣٨١) عضواً.

صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث: يقصد به مدى تحقيق الأداة للغرض الذي أعدت من أجله، فتقاس ما وضعت لقياسه، وللتأكد من صدق بنود الاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (١) معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه من محاور أداة البحث

المحور	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	١	**٠,٨٨	٠,٠١	٧	**٠,٧٨	٠,٠١
	٢	**٠,٧٩	٠,٠١	٨	**٠,٧٦	٠,٠١
	٣	**٠,٧٧	٠,٠١	٩	**٠,٧٨	٠,٠١
	٤	**٠,٨٤	٠,٠١	١٠	**٠,٦٩	٠,٠١
	٥	**٠,٨٦	٠,٠١	١١	**٠,٧٨	٠,٠١
	٦	**٠,٨٢	٠,٠١	-	-	-
الثاني	١	**٠,٨٩	٠,٠١	٧	**٠,٦٩	٠,٠١
	٢	**٠,٨٨	٠,٠١	٨	**٠,٧٨	٠,٠١
	٣	**٠,٨٩	٠,٠١	٩	**٠,٧٧	٠,٠١
	٤	**٠,٧٨	٠,٠١	١٠	**٠,٨٩	٠,٠١
	٥	**٠,٦٩	٠,٠١	١١	**٠,٧٨	٠,٠١
	٦	٠,٧٧	٠,٠١	١٢	**٠,٨٦	٠,٠١
الثالث	١	**٠,٧٨	٠,٠١	٧	**٠,٧٥	٠,٠١

المحور	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	٢	**٠,٨٨	٠,٠١	٨	**٠,٧٧	٠,٠١
	٣	**٠,٨٤	٠,٠١	٩	**٠,٦٩	٠,٠١
	٤	**٠,٧٦	٠,٠١	١٠	**٠,٨٥	٠,٠١
	٥	**٠,٦٦	٠,٠١	١١	**٠,٧٦	٠,٠١
	٦	**٠,٧٨	٠,٠١	١٢	**٠,٦٨	٠,٠١

يتضح من جدول (١) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه من محاور أداة البحث تراوحت بين (٠,٦٦)، (٠,٨٩)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة، كما يتضح أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي؛ كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور، والدرجة الكلية للاستبانة ككل، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٢) معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	٠,٨٨	٠,٠١
الثاني	٠,٩٢	٠,٠١
الثالث	٠,٨٩	٠,٠١

يتضح من جدول (٢) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت بين (٠,٨٨)، (٠,٩٢)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة، كما يتضح أن المحاور الثلاث دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يؤكد أن الاستبانة بجميع أبعادها تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

حساب ثبات أداة البحث: تم حساب ثبات أداة البحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات أجزاء الاستبانة، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣) معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا
الأول	١١	٠,٨٩
الثاني	١٢	٠,٩٣
الثالث	١٢	٠,٩١

وهذا يدل على أن الاستبانة بكل محاورها لها قيمة ثبات عالية، وفي ضوء دلالات الصديق والثبات يمكن القول أن الاستبانة تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، مما يدعم الثقة باستخدام نتائج هذه الأداة.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول "ما دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التدريب الرقمي من وجهة نظر عينة البحث؟

جدول (٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق التدريب الرقمي.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٦	عقد دورات تدريبية لتطبيق التمكين الرقمي للأمن السيبراني.	٤,٠٦	٠,٨١	
٧	عقد شراكات مع المؤسسات المجتمعية لتدريب الكوادر البشرية بالمدارس على استخدام الأساليب التقنية الحديثة اللازمة للتدريب الرقمي.	٤,٠٣	٠,٨١	
١	استخدام الأساليب التقنية في تحليل احتياجات المعلمين والطلاب في مجال التدريب الرقمي.	٤,١١	٠,٨١	
٨	توظيف التقنية في وضع الخطط التشغيلية لإدارة عملية التدريب الرقمي.	٣,٩٨	٠,٨١	
٢	تعاون الجهات المعنية بالإدارة التعليمية لتقديم الاستشارات والخدمات لمنسوبي المدارس حول متطلبات تطبيق التدريب الرقمي.	٤,١٠	٠,٨١	
٤	حوكمة عمليات إدارة منظومة التدريب الرقمي باستخدام الأساليب التقنية الحديثة.	٤,٠٨	٠,٨١	
٥	استخدام الأساليب التقنية في تحليل البيانات المتعلقة بمنسوبي المدارس واستخدامها في عمليات صنع القرارات لاحتياجات المعلمين التدريبية.	٤,٠٧	٠,٨١	
٣	مشاركة أعضاء من المؤسسات المحلية ومجالس المدن في مجالس المدرسة لربطها بالمجتمع المحلي لتحقيق تطبيق التدريب الرقمي.	٤,٠٨	٠,٨٠	
٩	إشراك المعلمين والطلاب وأولياء الأمور والمجتمع المحلي في تنفيذ وتطبيق التدريب الرقمي بالمدارس.	٣,٩٦	٠,٨١	
١١	تنفيذ الشروط التقنية والأنظمة والقرارات الإدارية المتعلقة بتطبيق بيعة التدريب الرقمي.	٣,٨١	٠,٨١	
١٠	عقد شراكة مع المؤسسات التقنية لتقديم الدعم الفني حول تطبيق البرامج التدريبية الرقمية لمنسوبي المدارس.	٣,٩٥	٠,٨١	
	المتوسط العام للمحور	٣,٨٨	٠,٩٢	

يتضح من الجدول (٤) أن استجابات عينة البحث جاءت بدرجة موافقة (كبيرة) حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بيعة التدريب الرقمي وبمتوسط حسابي (٣,٨٨) وبانحراف معياري (٠,٩٢)؛ وجاءت ترتيب عبارات المحور على النحو التالي:

جاءت العبارة (٣) والتي نصت على "استخدام الأساليب التقنية في تحليل احتياجات المعلمين والطلاب في مجال التدريب الرقمي" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,١١) وبانحراف معياري (٠,٨١)، ويمكن عزو ذلك إلى أن استخدام الأساليب التقنية في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبي المدارس من المديرين والمعلمين والطلبة يسهم في إيجاد قاعدة من المعلومات الرقمية امام المسؤولين لاستخدامها في عملية صنع القرارات المتخذة بشكل جيد وتلبية

الاحتياجات الفعلية للمعلمين والطلاب في مجال تطبيق بعد التدريب الرقمي للتمكين الإداري ومن ثم تطوير الأداء الرقمي في جميع المجالات الإدارية والتعليمية لمنسوبي المدرسة.

جاءت العبارة (٥) والتي نصت على "تعاون الجهات المعنية بالإدارة التعليمية لتقديم الاستشارات والخدمات لمنسوبي المدارس حول متطلبات تطبيق التدريب الرقمي" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,١٠) وانحراف معياري (٠,٨١)، ويمكن عزو ذلك إلى أن تعاون الجهات مع الإدارة التعليمية في تقديم الاستشارات التعليمية والعلمية لجميع مدارس التعليم العام يسهم في تطوير أداء منسوبي المدارس في مجال التقنية وأساليب استخدامها في جميع المجالات التعليمية وسرعة إنجاز المهام الإدارية وتنفيذ الخطط التعليمية وعمليات التواصل لتطبيق التدريب الرقمي بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير .

جاءت العبارة (١١) والتي نصت على "عقد شراكة مع المؤسسات التقنية لتقديم الدعم الفني حول تطبيق البرامج التدريبية الرقمية لمنسوبي المدارس" في المرتبة العاشرة، وبمتوسط حسابي (٣,٩٥) وانحراف معياري (٠,٨١)، وقد يرجع ذلك إلى أن عملية الشراكات بين المؤسسات المتخصصة في مجال التقنية والإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير والمدارس يسهم في تحقيق وجهات وزارة التعليم بالملكة العربية وتطوير المؤسسات التعليمية من خلال توفير الدعم التقني لتنفيذ جميع العمليات الإدارية والتعليمية وتنفيذ المهام باستخدام أساليب تقنية .

جاءت العبارة (١٠) والتي نصت على "تنفيذ الشروط التقنية والأنظمة والقرارات الإدارية المتعلقة بتطبيق بعد التدريب الرقمي" في المرتبة الحادية عشر، وبمتوسط حسابي (٣,٨١) وانحراف معياري (٠,٨١)، ويمكن عزو ذلك إلى أن عملية تنفيذ الشروط التقنية والأنظمة والقرارات الإدارية المتعلقة بتطبيق بعد التدريب الرقمي من قبل مديري مدارس التعليم العام ووضع الإجراءات اللازمة للتطبيق في المدارس يسهم في مشاركة جميع منسوبي المدارس في تطبيق تلك الإجراءات والقرارات المتعلقة بتنفيذ بعد التدريب الرقمي.

إجابة السؤال الثاني "الذي نص على" ما دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التواصل الرقمي من وجهة نظر عينة البحث؟

جدول (٥) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التواصل الرقمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٩	استخدام المواقع التكنولوجية لعقد لقاءات وتنظيم برامج تدريبية للأفراد على استخدامها عقد الاتفاقيات مع مؤسسات القطاع الخاص لتدريب منسوبي المدارس على أساليب التواصل الرقمي.	٣,٨٤	٠,٨٤	٩
١٠	استخدام شبكة الأنترنت في التواصل الرقمي بين جميع منسوبي المدرسة.	٣,٨١	٠,٨٤	١٠
١٢	التنسيق بين الإدارة المدرسية والمؤسسات المجتمعية لتعزيز بنية تحتية رقمية قوية تسهم	٣,٦٦	٠,٨٤	١٢
١١		٣,٧٧	٠,٨٤	١١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	في تطبيق التواصل الرقمي بالمدارس.			
٢	وضع إجراءات لتقييم أداء منسوبي المدارس وفقا للأنظمة التواصل الرقمي.	٤,١٢	٠,٨٤	
٤	تكوين لجان للتواصل بين الأفراد داخل المدارس عن طريق الشبكات والتطبيقات المترابطة بين المستويات الإدارية.	٤,٠٤	٠,٨٤	
٦	توفير أجهزة لمنسوبي المدرسة للاتصال بالإنترنت عن طريق الهاتف من داخل المدرسة وخارجها.	٤,٠٠	٠,٨٤	
٣	عقد لقاءات دورية بين مديري الإدارة ومدراء المدارس لاستثمار الموارد البشرية في عملية التواصل الرقمي.	٤,١٦	٠,٨٤	
٥	تحديث الأجهزة والأدوات التقنية بالمدرسية لاستخدام في عملية التواصل الرقمي.	٤,٠١	٠,٨٤	
١	توظيف المنصات الرقمية في عملية التواصل مع مديري المدرسة والطلاب أو المعلمين أو أولياء الأمور.	٤,٢٢	٠,٨٤	
٨	تطبيق مشاريع تقنية تسهم في عملية التواصل بين الإدارة التعليمية والمدارس والطلبة وأولياء الأمور.	٣,٩٠	٠,٨٤	
٧	تطوير البنية التحتية الرقمية بالمدرسة الخاصة بالاتصالات وتقنية المعلومات ولإنترنت.	٣,٩١	٠,٨٤	
--	المتوسط العام للمحور	٣,٩٨	٠,٨٩	

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التواصل الرقمي؛ جاءت بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (٣,٩٨) وانحراف معياري (٠,٨٩)، وجاءت استجابتهم حول عبارات المحور على النحو التالي:

جاءت العبارة (٢١) والتي نصت على "توظيف المنصات الرقمية في عملية التواصل مع مديري المدرسة والطلاب أو المعلمين أو أولياء الأمور" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,٢٢) وانحراف معياري (٠,٨٤)، ويمكن عزو ذلك إلى أن عملية توظيف المنصات الرقمية بالإدارة التعليمية عامة والتواصل مع مديري المدارس سواء معلمين أو طلاب أو أولياء الأمور خاصة يسهم في إيجاد كوادر بشرية مؤهلة للتعامل مع الأساليب التقنية الحديثة في إدارة المدارس من عمليات تخطيط وتنظيم والتواصل مع جميع منسوبي المدرسة بما يسهم في تطوير أداء العمل المؤسسي بالمدارس وكذلك سهولة تنفيذ إجراءات تطبيق بعد التواصل الرقمي بين جميع منسوبي المدارس.

جاءت العبارة (١٦) والتي نصت على "وضع إجراءات لتقييم أداء منسوبي المدارس وفقا للأنظمة التواصل الرقمي" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,١٢) وانحراف معياري (٠,٨٤)،

وقد يرجع ذلك إلى أن عملية وضع إجراءات لتقييم أداء منسوبي المدارس وفقاً لأنظمة التواصل الرقمي في وزارة التعليم يساهم في توضيح الإجراءات والأساليب التي يمكن استخدامها في عملية تطبيق التواصل الرقمي بين جميع منسوبي المدارس من معلمين وطلبة وأولياء الأمور وإدارة المدرسة حول العملية التعليمية والإدارية وسبل تطويرها.

جاءت العبارة (١٥) والتي نصت على "التنسيق بين الإدارة المدرسية والمؤسسات المجتمعية لتعزيز بنية تحتية رقمية قوية تساهم في تطبيق التواصل الرقمي بالمدارس" في المرتبة الحادية عشر، وبمتوسط حسابي (٣,٧٧) وبانحراف معياري (٠,٨٤)، وقد يرجع ذلك إلى أن وجود شراكات بين المدرسة ومؤسسات القطاع الخاص في عملية تجهيز القاعات والمعامل الرقمية والمباني المدرسية بحيث تكون مباني ذكية يساهم في تحقيق أهداف الوزارة نحو تحول المدارس إلى مدارس ذكية تساهم في تطبيق عملية التواصل الرقمي بين جميع منسوبي المدرسة.

جاءت العبارة (١٤) والتي نصت على "استخدام شبكة الأنترنت في التواصل الرقمي بين جميع منسوبي المدرسة" في المرتبة الثانية عشر، وبمتوسط حسابي (٣,٦٦) وبانحراف معياري (٠,٨٤)، ويمكن عزو إلى قيام مديري المدارس في استخدام شبكة الأنترنت في التواصل الرقمي بين جميع منسوبي المدرسة يساهم في تطبيق القواعد والقرارات اللازمة لتطبيق التواصل الرقمي بين مدير المدرسة والمعلمين والطلاب وأولياء الأمور.

إجابة السؤال الثالث والذي نص على "ما دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التحفيز الرقمي من وجهة نظر عينة البحث؟

جدول (٦) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التحفيز الرقمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	تشكيل فرق متخصصة بالمدرسة للإشراف على تنفيذ التحفيز الرقمي.	٣,٨٧	٠,٩٥	١١
	تقييم أداء المعلمين والطلاب في مجال التحفيز الرقمي.	٤,١٤	٠,٨٨	٢
	توظيف الأساليب التقنية في إعداد التقارير الدورية عن التحفيز الرقمي.	٣,٩٧	٠,٧٩	٦
	استخدام الأساليب التحفيزية لتشجيع المعلمين والطلاب على إنجاز المهام	٤,٠٨	٠,٨٩	٣
	عقد شراكة مع القطاع الخاص لإعداد برامج لتدريب المعلمين في عملية تنفيذ التحفيز الرقمي.	٣,٩٥	٠,٩١	٨
	عقد المبادرات والمشاريع بالمدارس تدعم التحفيز الرقمي.	٣,٩٢	٠,٩٣	١٠
	عقد دورات تدريبية للمعلمين للتوعية بأهمية التحفيز الرقمي.	٤,٠٠	٠,٨٩	٥
	إعداد إطار تنظيبي بالمدرسة يضمن تخطيط وتنفيذ التحفيز الرقمي بالمدارس.	٣,٩٤	٠,٧٨	٩
	توظيف الأساليب التقنية في تقديم نظام الحوافز	٣,٦٢	٠,٩١	١٢

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	بحيث يضمن الشفافية والعدالة بالمدارس.			
٧	توظيف المنصات الرقمية في دعم المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية ذات العلاقة باستخدام تقنيات التحول الرقمي	٣,٩٦	٠,٨٩	
١	تقديم الدعم لمبادرات المعلمين حول أساليب تطبيق التحفيز الرقمي	٤,١٦	٠,٨٨	
٤	وضع ضوابط لتطبيق أساليب التحفيز الرقمي بمدارس التعليم العام	٤,٠٣	٠,٨٥	
	المتوسط العام للمحور ككل	٣,٨٩	٠,٨٩	

يتضح من الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التحفيز الرقمي، جاءت بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (٣,٨٩) وانحراف معياري (٠,٨٩)، وفيما يلي الترتيب لعبارات هذا المحور على النحو التالي:

جاءت العبارة (٣٤) والتي نصت على " تقديم الدعم لمبادرات المعلمين حول أساليب تطبيق التحفيز الرقمي" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,١٦) وانحراف معياري (٠,٨٨)، ويمكن عزو ذلك إلى أن قيام مديري المدارس بتشجيع المعلمين والطلاب على استخدام أساليب الدعم المادي والمعنوي لجميع منسوبي المدرسة من المعلمين والطلاب وأولياء الأمور يسهم في رفع الروح المعنوية لديهم والاستعداد لتقديم الأفكار والآراء حول عمليات التطوير بالمدرسة والمشاركة الفعالة في تنفيذ جميع المهام الإدارية والعملية بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير.

جاءت العبارة (٢٥) والتي نصت على " تقييم أداء المعلمين والطلاب في مجال التحفيز الرقمي" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,١٤) وانحراف معياري (٠,٨٨)، ويمكن عزو ذلك إلى أن استخدام الأساليب التقنية في عملية التقييم يسهم في تحقيق الشفافية والعدالة بين المعلمين مما يسهم في تشجيعهم على تقديم الأفكار والابداعية والمبادرات المتعلقة بمبادرات بتطوير منظومة العمل التقني بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير.

جاءت العبارة (٢٤) والتي نصت على " تشكيل فرق متخصصة بالمدرسة للإشراف على تنفيذ التحفيز الرقمي" في المرتبة الحادية عشر، وبمتوسط حسابي (٣,٨٧) وانحراف معياري (٠,٩٥)؛ ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن تشكيل فرق متخصصة بالمدرسة للإشراف على تنفيذ التحفيز الرقمي وتوظيف المنصات الرقمية والبوابة الرقمية للمدرسة والتواصل مع جميع المستفيدين من المدرسة سواء، المديرين، والطلاب، وأولياء الأمور، والجهات المستفيدة يسهم في مشاركة الجميع في عملية تطبيق عمليات وأساليب التحفيز الرقمي.

جاءت العبارة (٣٢) والتي نصت على " توظيف الأساليب التقنية في تقديم نظام الحوافز بحيث يضمن الشفافية والعدالة بالمدارس" في المرتبة الثانية عشر، وبمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٩١)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن توظيف الأساليب التقنية في تقديم نظام الحوافز لجميع مديري مدارس التعليم العام يضمن الشفافية والعدالة بين الجميع ويعمل على مساهمة الجميع في المشاركة في تطوير منظومة التمكين الرقمي عامة والتحفيز الرقمي.

إجابة السؤال الرابع: والذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد (التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي) للتمكين الرقمي تعزى لمتغيرات (الوظيفة الحالية، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة).

الفروق طبقاً لمتغير الوظيفة الحالية:

لمعرفة الفروق في استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد (التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي) للتمكين الرقمي تعزى لمتغير الوظيفة الحالية، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٧): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي تعزى لمتغير الوظيفة الحالية.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	٤,٢٣٣	٢	٢,١١٦	٠,٠٣١	٠,٩٦
	داخل المجموعات	٢٥٤٣٣,٥٢١	٣٧٨	٦٧,٢٨٤		
	المجموع	٢٥٤٣٧,٧٥٣	٣٨٠			
المحور الثاني	بين المجموعات	٥٧,٩٧٢	٢	٢٨,٩٨٦	٠,٤٠	٠,٦٧
	داخل المجموعات	٢٧٣٥٠,٨١٥	٣٧٨	٧٢,٥٤٩		
	المجموع	٢٧٤٠٨,٧٨٧	٣٨٠			
المحور الثالث	بين المجموعات	٥٠,٦٩٢	٢	٢٥,٣٤٦	٠,٤٢	٠,٦٥
	داخل المجموعات	٢٢٦٨٧,٢٩٨	٣٧٨	٦٠,١٧٩		
	المجموع	٢٢٧٣٧,٩٨٩	٣٨٠			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$)

يتضح من الجدول (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد (التمكين الرقمي تعزى لمتغير الوظيفة الحالية؛ وقد يرجع ذلك إلى قناعة جميع منسوبي مدارس التعليم العام من المديرين والوكلاء والمعلمين بأهمية دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي، الأمر الذي يساهم في تحقيق توجهات منظومة التعليم وتوجهات وأهداف رؤية السعودية في تحقيق مجتمع مزدهر ووطن طموح.

الفروق طبقاً لمتغير المرحلة التعليمية:

لمعرفة الفروق في استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد لتمكين الرقمي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٨): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	٦٧,٠٣٤	٢	٣٣,٥١٧	٠,٤٩	٠,٦٠
	داخل المجموعات	٢٥٣٧٠,٧١٩	٣٧٨	٦٧,١١٨		
	المجموع	٢٥٤٣٧,٧٥٣	٣٨٠			
المحور الثاني	بين المجموعات	١٨٦,٥٧٥	٢	٩٣,٢٨٧	١,٢٩	٠,٢٧
	داخل المجموعات	٢٧٢٢٢,٢١٢	٣٧٨	٧٢,٢٠٧		
	المجموع	٢٧٤٠٨,٧٨٧	٣٨٠			
المحور الثالث	بين المجموعات	١٣٣,٠٠٨	٢	٦٦,٥٠٤	١,١٠	٠,٣٣
	داخل المجموعات	٢٢٦٠٤,٩٨٢	٣٧٨	٥٩,٩٦٠		
	المجموع	٢٢٧٣٧,٩٨٩	٣٨٠			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$)

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق التمكين الرقمي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية؛ وقد يرجع ذلك إلى قناعة منسوبي مدارس التعليم العام في جميع المراحل التعليمية سواء في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بأهمية تطبيق أبعاد التمكين الرقمي وذلك لأن تطبيقه يساهم في تحول مدارس التعليم العام بمنطقة عسير لمدارس رقمية تساهم في تحقيق حوكمة العملية التعليمية بالملكة العربية السعودية.

الفروق طبقاً لمتغير سنوات الخبرة:

لمعرفة الفروق في استجابات عينة البحث حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٩): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	٨٥,٧٧٧	٢	٤٢,٨٨٩	٠,٦٣	٠,٥٢
	داخل المجموعات	٢٥٣٥١,٩٧٦	٣٧٨	٦٧,٠٦٩		
	المجموع	٢٥٤٣٧,٧٥٣	٣٨٠			
المحور الثاني	بين المجموعات	٢٢١,٤٨٩	٢	١١٠,٧٤٤	١,٢٣	٠,٢١
	داخل المجموعات	٢٧١٨٧,٢٩٨	٣٧٨	٧٢,١١٥		
	المجموع	٢٧٤٠٨,٧٨٧	٣٨٠			
المحور الثالث	بين المجموعات	٣٢٨,٩٦٩	٢	١٦٤,٤٨٥	١,٧٦	٠,٦٤
	داخل المجموعات	٢٢٤٠٩,٠٢٠	٣٧٨	٥٩,٤٤٠		
	المجموع	٢٢٧٣٧,٩٨٩	٣٨٠			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$)

يتضح من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات عينة البحث حول دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؛ وقد يرجع ذلك قناعة منسوبي المدارس من جميع الخبرات القليلة والكبيرة بأهمية دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد تطبيق التمكين الرقمي، الأمر الذي يسهم في تحقيق التنافسية بين المدارس وتحقيق جميع التوجهات المستقبلية لوزارة التعليم.

إجابة السؤال الخامس والذي نص "ما التصور المقترح لدور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي؟ للإجابة عن السؤال الخامس تم الرجوع إلى الدراسات والبحوث السابقة ونتائج الدراسة الميدانية، وتكون التصور المقترح من عدة عناصر يمكن تناولها على النحو التالي:

أولاً: مرتكزات بناء التصور المقترح:

- التحول الرقمي في التعليم يشير إلى استخدام التقنيات الحديثة والوسائل الرقمية وتوفير بيئة تعليمية متطورة، واستخدام الأجهزة الذكية، والتطبيقات التعليمية.
- استثمار السعودية في التعليم الرقمي يُعد خياراً استراتيجياً يُسهم في تحقيق تحول اجتماعي واقتصادي شامل ورفع مستوى التنافسية الوطنية.

- التعليم الرقمي بنية تحتية فكرية واقتصادية تؤسس لجيل رقمي قادر على الابتكار والتأثير وتحقيق أهداف الوزارة في بناء رأس مال بشري يتماشى مع توجهات وزارة التعليم.
- تحقيقاً لأهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ والتي تسعى لتحقيق تطور شامل في التعليم ليواكب أحدث النظم العالمية .

ثانياً: منطلقات التصور المقترح:

- توجه المملكة نحو التعليم الرقمي كأداة استراتيجية لإعادة صياغة العملية التعليمية بأساليب تُسهم في تمكين الأفراد من اكتساب المهارات اللازمة عبر منصات إلكترونية ذكية وفصول افتراضية
- توسيع الوصول إلى التعليم يسهم التحول الرقمي في تحطيم حواجز الزمان والمكان، ويمكن للطلاب من مصادر التعلم الرقمية بغض النظر عن موقعهم، مما يسهم في تحقيق التكافؤ في فرص التعليم.
- تحقيق النمو المستدام في المجالات المختلفة من خلال برنامج التحول الرقمي بدعم زيادة الأعمال؛ لتشكيل المجتمع الرقمي المنشود، وتحسين جودة الخدمات.
- التحول الرقمي في التعليم يتطلب تحديث المحتوى الرقمي وتطبيقات جديدة حيث يجب أن تكون هناك استراتيجيات طويلة الأمد للحفاظ على التحول الرقمي في التعليم.
- يمثل التحول الرقمي في التعليم تغييراً جذرياً يسهم في بناء مجتمعات أكثر تعليمًا وتقدمًا.
- ثالثاً: دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي (التدريب الرقمي، والتواصل الرقمي، والتحفيز الرقمي):
- دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التدريب الرقمي.
- توفير البيئة التنظيمية والتشريعية التي تسهل تطبيق التدريب الرقمي
- استخدام أساليب ذكية تقنية تكنولوجية مثل التقنيات الافتراضية تطبيق التدريب الرقمي.
- استخدام التقنية ووسائلها في إعداد كوادر إدارية وقيادة وإدارية لتطبيق التدريب الرقمي
- إشراك المعلمات الطلاب وأولياء الأمور في تنفيذ تطبيق التدريب الرقمي بمدارس التعليم العام.
- تبني المبادرات التي تهتم بتطبيق التدريب الرقمي تتوافق مع رؤية الدولة.
- إعداد كوادر إدارية بمدارس التعليم العام للمستقبل تعمل وفق خطط تطبيق التدريب الرقمي.

- إعداد أدلة عمل توضح المهام والمسؤوليات لجميع منسوبي المدارس لتطبيق التدريب الرقمي.
 - دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التواصل الرقمي.
 - استخدام الأساليب التقنية في المنظومة التعليمية بالمدرسة سواء في عملية الإدارة أو التعليم والتعلم.
 - بناء منصة ذكية تكون قناة تعليمية آمنة وسلسلة بين الإدارة والمعلمات والطالبات وأولياء الأمور.
 - عقد مشاركة مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التواصل الرقمي.
 - استخدام الوسائل التقنية الحديثة والقنوات في تعزيز الوعي البيئي وتشجيع المبادرات التواصل الرقمي.
 - استخدام بيانات التعلم التكيفية في العملية التعليمية، وتوفير التجهيزات والتطبيقات التواصل الرقمي
 - دور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق بعد التحفيز الرقمي.
 - تطبيق الحوكمة التكنولوجية كدعم البنية التحتية لتكنولوجيا التحفيز الرقمي
 - تكوين لجنة لتدريب منسوبات المدرسة في ضوء معايير التحفيز الرقمي.
 - عقد شراكات مع الجهات المختصة لتوفير الأجهزة والبرامج المستخدمة في تقييم التحفيز الرقمي.
 - توظيف المنصات الإلكترونية لتطبيق التحفيز الرقمي.
 - إشراك الطلاب في أنشطة التحفيز الرقمي لتشكيل سلوكهم وغرس الإحساس بالمسؤولية.
 - تفعيل تطبيق التحفيز الرقمي من خلال البرامج والأنشطة المتنوعة بالتعاون مع إدارات التعليم.
- رابعاً: الجهات المسؤولة عن تطبيق التصور المقترح:
- وزارة التعليم.
- إعداد الدراسات عن تطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية
 - وضع خطط طويلة لتدريب العاملين على وضع إجراءات للتواصل مع تطبيق التمكين الرقمي.
 - وضع التشريعات اللازمة للشراكات بين القطاعين العام والخاص لتطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية.

الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير التعليمية.

- إعداد دليل إجرائي لدور الإدارة التعليمية لتطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير.
- إعطاء مزيد من الصلاحيات لمديرات المدارس في عقد وتنفيذ دورات تدريبية حول التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بالمنطقة
- وجود جهاز إداري تقني بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير لتقديم المعلومات عن إمكانات التمكين الرقمي بمدارس التعليم بالمنطقة.
- إجراء تقييم ودراسة شاملة حول وضع خطط لتطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بالمنطقة.
- تجهيز البنية التحتية بالمدارس من نظام الاتصالات، برامج وتطبيقات، ومكتبة رقمية لتطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بالمنطقة.
- إدارة المدرسة.
- وضع الخطط اللازمة لتطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بالمنطقة
- تكوين فرق بالمدرسة للعمل في تطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بالمنطقة
- تقديم المبادرات حول تطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بالمنطقة بالاشتراك مع القطاع الخاص
- تعاون مؤسسات القطاع الخاص مع وزارة التعليم بتشكيل فريق مشترك في تطبيق التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام.

توصيات البحث:

- إعداد الأدلة والنشرات والمؤتمرات والندوات لدور مديري مدارس التعليم العام بمنطقة عسير في تطبيق أبعاد التمكين الرقمي.
- إصدار التشريعات اللازمة لتهيئة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير لتطبيق أبعاد التمكين الرقمي.
- تكوين لجان على مستوى الإدارة التعليمية تكون مهمتها عمل دراسة لواقع تطبيق أبعاد التمكين الرقمي بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير.

مقترحات البحث:

- إدارة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات التمكين الرقمي "تصور مقترح".
- الاحتياجات التدريبية لمديري الثانوية في المملكة العربية السعودية لتطبيق أبعاد التمكين الرقمي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو جمعة، عادل ابراهيم. (٢٠١٧). التمكين الإداري للقيادات الإدارية بمدارس التعليم الأساسي. مجلة البحث العلمي في التربية، (١٨)، ٤٠٩ - ٤٢٤.
- أبو صعلوك، خميس محمد محيسن. (٢٠٢٣). الحوكمة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية الشاملة في منطقة النقب وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية. مج. ٣٩، ع. ٣، ج. ٢، مارس. ص. ٢٨-٤٨.
- أبو عامود، حمد سعد. (٢٠٢٠). الإدارة غير التقليدية للأزمات العابرة للحدود على ضوء الخبرة المكتسبة من أزمة كورونا، المجلة العربية للدراسات الامنية.
- إسماعيل، صادق. (٢٠٢١). اتجاهات المعلمين نحو قضايا تطوير التعليم في دولة الكويت كما تراها عينة من المعلمين. جامعة الكويت.
- آل نملان، ميعاد عبد الله (٢٠٢٢). التحول الرقمي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. مج. ٦، ع. ٢٧، أبريل. ص. ٤٩١-٥٢٠.
- البازعي، حصة بنت حمود. (٢٠٢٢). تحديات إنتاج المعرفة في الجامعات السعودية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة. مجلة كلية التربية، مج. ٨٥، ع. ١٤، ٣٨٨ - ٤٤٣.
- البلوي، خليفة بن حماد خليفة بن منقرة (٢٠٢٣). دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تعزيز ثقافة التحول الرقمي في جامعة تبوك، أبحاث، مج. ١٠، ع. ٢٤، جامعة الحديدة - كلية التربية بالحديدة، ص. ٥٦٨ - ٦٠٠.
- جير، غزوان محمود، وشمخي، حمزة محمود. (٢٠٢٣). العلاقة بين تطبيقات الرقمنة الذكية والقرارات المالية في ظل وجود الحوسبة السحابية: دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ع. ١٣٨، ١ - ١٢.
- الحربي، مها بنت دهلوس، والحضيف، نجلاء بنت محمد بن عبد الله. (٢٠٢٣). دور المدرسة الابتدائية في منطقة القصيم التعليمية في تفعيل ممارسات المدرسة الخضراء من وجهة نظر المعلمات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج. ٧، ع. ٢٤، ٢٧ - ٤٩.
- حمدان، خالد محمد والزبون، عطا الله. (٢٠٢٠). ادارة الجودة الشاملة - مفاهيم وتطبيقات: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

- الخولاني، مروه محمود إبراهيم. (٢٠٢١). تفعيل الرقمنة الذكية بالجامعات المصرية في ضوء الثورة الصناعية الرابعة. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج. ع. ٨٧، ج. ٣، يوليو. ص ص. ١٤١٠-١٤٩٩.
- الدهشان، جمال علي (٢٠٢٠). تصور مقترح لمتطلبات تطبيق الحوكمة الالكترونية بجامعة أسيوط في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، المجلة التربوية، ٧٩، ٢٠١٥-٢٠٢٤.
- الديب، أبو بكر محمد أحمد (٢٠٢٣). حقوق ذوي الإعاقة في المجتمع الرقمي، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ع ٢٥، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، صص ١- ٢٢
- الرحيلي، تغريد عبد الفتاح محمد. (٢٠٢٠). فاعلية استخدام بعض تطبيقات الدعم الإلكتروني على تنمية التمكن الرقمي لدى معلمات التعليم العام في ضوء معايير جودة التصميم التعليمي. مجلة الدراسات التربوية والنفسية. مج. ١٤، ع. ٢، أبريل. ص ص. ٢٢٨-٢٠٦
- الرشدي، تهاني عبيد (٢٠١٨). واقع التمكن الإداري لدى مديرات مدارس التعليم العام في محافظة حفر الباطن. المجلة العربية للبحوث التربوية والإنسانية، ٤ (١٠) ٧٣-١٦٢.
- الرشدي، ثامر نواف. (٢٠٢٢). أثر الأنشطة الإلكترونية عبر برنامج كاهوت على تنمية التحصيل والرضا التعليمي في مقرر الرياضيات لدى طلاب الصف السادس الابتدائي، ماجستير. كلية الشرق العربي للدراسات العليا، السعودية.
- رواء محمد عثمان صبيح (٢٠٢٠) تصور مقترح لأليات تحقيق التمكن الرقمي بجامعة الزقازيق وعلاقتها بجائحة كورونا في ضوء الخبرة الهندية، مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس، ع (٤٤) ج (٤)، صص ٤٤٠-٥٦٣
- زابي، صالح؛ بعيطيش، شعبان، (٢٠٢١). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التحول الرقمي دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، المجلد، ٦. العدد ١.
- الزهراني، رحمة عطية علي. (٢٠٢٣). دور قنوات الاتصال الحديثة في زيادة فاعلية مركزية التعاميم والقرارات في إدارات التعليم: تصور مقترح. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. مج. ٧، ع. ٣١، يناير. ص ص. ٢٢٢-٢٤٩
- السبيعي، نوف بنت عبد الله. (٢٠٢٣). واقع توظيف أدوات التقويم الإلكتروني في مقرر لغتي الخالدة من وجهة نظر المعلمات بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الأحساء في ظل جائحة كورونا (كوفيد-١٩). المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج. ١٢، ع. ١، شباط. ص ص. ١٦٠-١٩٣
- السعود، ختام عبد الحميد. الطروانة، إخليف يوسف. (٢٠٢١). درجة تطبيق القيادات المدرسية لإجراءات المساءلة الذكية الداعمة لتحويل المدارس الحكومية إلى وحدات جودة من وجهة نظر القيادات المدرسية. كلية العلوم التربوية. الجامعة الأردنية.
- سندي، روى حمزة (٢٠١٩). القيادة التحويلية وعلاقتها بتمكن الهيئة الإدارية المدرسية بمدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، مجلة البحث العلمي في التربية، الجزء (١٤)، العدد (٢٠). صص ٦٣-٩١

سويلم، محمد بن إبراهيم (٢٠٢٠م). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس التعليم العام الحكومية للبنين في محافظة الدلم بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية.

الشريف، دعاء حمدي محمود مصطفى. (٢٠٢١). تصور مقترح لتأسيس بيئة التمكين لإنجاح التحول الرقمي في التعليم واستدامته في ضوء رؤية مصر الرقمية. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج. ع. ٩١، ج. ٨، نوفمبر. ص ص. ٣٦٠٤-٣٥٦٢

الشمراي، مها فهد (٢٠٢٣). أثر القيادة الرقمية على تحقيق التميز المؤسسي، دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في هيئة الهلال الأحمر السعودي بفرع جدة، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السادس - العدد ثمانية وخمسون، ٢ - آب

الشمري، عادل بن عايد. (٢٠٢١). واقع التمكين الإداري وأثره في الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة حفر الباطن في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. المجلة التربوية. مج. ٣٥، ع. ١٣٨، ج. ١، مارس. ص ص. ٢٤٧-٢٠٣

الشيبياني، شيخه سعود ساتر. (٢٠٢٤). القيادة الرقمية لدى مديرات المرحلة المتوسطة بمدينة الطائف في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر المعلمات. المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي. ع. خاص، المؤتمر الدولي الرابع للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول (٢٦-٢٨ يناير السعودية). ص ص. ١١٦-١٣٣

الصلال، أملاك سليمان إبراهيم. (٢٠٢٢). درجة ممارسة القيادات النسائية للتمكين الإداري في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية. ع. ٢٣، مايو. ص ص. ٤٣٣-٤٨١

الضبياني، عامر محمد. (٢٠٢٠). البوابة الإلكترونية للجامعة: مفهومها، وأهميتها، ومعايير جودتها المنشور. مجلة الدراسات الاعلامية. ع. ١٣، نوفمبر/تشرين الثاني. ص ص. ٢٢٠-٢٤٠

طه، نهى إبراهيم فتحي. (٢٠١٨). ثورة إنترنت الأشياء الرقمية وتوظيفها في العملية التعليمية بجامعة الطائف: دراسة تحليلية. تكنولوجيا التربية- دراسات وبحوث، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، (٣٧). ٣٠٩-٣٣٠.

العامري، محمد صالح. (٢٠١٨). إسهام مدير المدرسة في تحقيق الحوافز للمعلمين بمحافظة الخرج. مجلة البحث العلمي في التربية، (١٩)، ٨٠-١١٨.

عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح نصر. (٢٠٢١). متطلبات تحقيق التحول الرقمي بجامعة الأزهر لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. ٤٠، ع. ١٩٠، ج. ١، أبريل. ص ص. ١٣٠-١٧٣

عبد الطيف، نوره محمد نصر. (٢٠٢١). الإبداع الإداري مدخلا لتحقيق التميز المؤسسي بالتعليم قبل الجامعي بمصر. مجلة تطوير الأداء الجامعي. مج. ١٤، ع. ١، أبريل. ص ص. ٥٨-٤٥

عبد العلي، تهاني إبراهيم. (٢٠٢٢). سبل تفعيل وتحسين التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية. مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية. مج. ٢، ع. ٤، حزيران. ص ص. ٢٤٩-٢٦٣

- عبدالقادر، إيمان فاروق محمد. (٢٠٢٣). دور الجامعة في التمكين الرقمي للطلاب ذوي الإعاقة: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، مج ٣٨، ع ١٤، ٧٦-١١٨.
- العتيبي، نسيم عبد الرحمن. (٢٠٢٣). تصورات المعلمات نحو توظيف بيئات التعلم التكيفية في العملية التعليمية. مجلة كلية التربية. مج ٣٩، ع ٢، ج ٢، فبراير. ص ص. ١٣٦-١٧٩
- عز الدين، سحر محمد يوسف. (٢٠٢٣). واقع مستوى التمكين الرقمي لمعلمي العلوم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة العلوم التربوية. مج ١٠، ع ١، يوليو. ص ص. ٢٥٥-٢٨٦
- عصبيات، أنس عدنان. (٢٠٢٤). دليل تربوي مقترح لتفعيل دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم الرقمي للصفوف الثلاثة الأولى: دراسة تحليلية. مجلة جرش للبحوث والدراسات. مج ٢٤، ع ٢٠٢٤. مؤتمر وزارة التربية والتعليم (٢٢-٢٤ تشرين الثاني: مديرية تربية، محافظة جرش). ص ص. ٢٣٣-٢٦٤
- العوفي، أمل حمدان حمود. (٢٠٢٢). فاعلية أنشطة الألعاب الرقمية في تنمية التحصيل المعرفي ومهارات التعلم التعاوني في مقرر العلوم لدى طالبات المرحلة الابتدائية في المدينة المنورة. المجلة العربية للتربية النوعية. مج ٦، ع ٢١، يناير. ص ص. ١٧-٥٨
- عيد، هالة فوزي محمد. (٢٠٢٠). تطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية. مج ٣، ع ١، يناير. ص ص. ٣٣٩-٣٨٥
- الغامدي، هند بنت أحمد. (٢٠٢٢). أتمتة التعاملات الإلكترونية بالشؤون الإدارية في إدارة تقنية المعلومات بالإدارة العامة لتعليم البنات بالرياض: تصور مقترح. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ع ١٢، ج ١، نيسان. ص ص. ١-٤٠
- الغبيري، محمد أحمد؛ وحسن، عبد الرحمن حسن. (٢٠١٩). البيانات الضخمة وأثرها في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ دراسة تطبيقية، مجلة الإستراتيجية والتنمية، ٩ (٣)، ٣٢-٥١.
- الفقي، ممدوح سالم محمد (٢٠٢٣). إطار عمل للتدريب الإلكتروني التكميلي قائم على نمط التفضيلات (فردية/ تشاركية) وأثره على تنمية كفايات التمكين الرقمي وقابلية الاستخدام لدى أعضاء هيئة التدريس وخفض الإخفاق المعرفي لطلابهم، تكنولوجيا المعلومات، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، المجلد (٣٣)، العدد ٣، ص ص ١٣٥-٢٣١.
- القرني، عبدالله بن عالي (٢٠٢٣) تصور مقترح للتمكين الرقمي لمعلمي المدارس الثانوية بمدينة تبوك في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٣، ع ٣٤، جامعة تبوك، ص ص ٥١-٨٣
- كتاف، كريمة. (٢٠٢٠). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في انتشار تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المؤسسة الجامعية (دكتوراه). جامعة محمد أمين دباغين سطيف ٢ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.

المالكي، سلطان بن حسين محسن. (٢٠٢٤). أثر ممارسة الجداريات القيادية على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وموظفات مدارس التعليم العام بمكتب التعليم جنوب الطائف. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ع. ١٥٠، ج. ١، يناير. ص ص. ٧٩-١٢٨

المالكي، عادل عازب. (٢٠٢١). درجة تطبيق القيادة التكنولوجية في المدارس الثانوية بجدة في ضوء جائحة كورونا من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة كلية التربية. مج. ٣٧، ع. ١٠، أكتوبر. ص ص. ٢٧٦-٣٢٠.

محمد، أحمد جمال حسن (٢٠٢٣). تأثير برنامج مقترح لتنمية مهارات صناعة المحتوى الإعلامي الرقمي لدى الفتيات في صعيد مصر: دراسة شبه تجريبية في إطار مفهوم التمكين، المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون، ع ٢٥٤، جامعة القاهرة - كلية الاعلام - قسم الإذاعة والتلفزيون، صص ٥٨١ - ٦٢٠

المروان، مصعب عبد الرحمن محمد. (٢٠٢١). دور الحوكمة في مكافحة الفساد المالي في وحدات القطاع العام في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية. مج. ٥، ع. ١٩، يوليو. ص ص. ١٢٥-١٨٩.

مشرفي، شيرين عيد مرسى. (٢٠٢٠). إستراتيجية مقترحة للتعليم الفني المزدوج في مصر لتعزيز متطلبات الانتقال للاقتصاد الأخضر. مجلة البحث العلمي في التربية. ع. ٢١، ج. ١٤، ديسمبر. ص ص. ٨٣-١٧٠

المنقوش، رجا علي يوسف (٢٠١٨). واقع الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالاتصال الإداري كما يدركها العاملون بأقسام التسجيل بجامعة مصراته. رسالة جامعية، ص ١٧.

هلال، محمد عبد الحكيم. (٢٠٢١). تمكين البنية التحتية الرقمية في مدارس التعليم الثانوي العام بمصر لمواجهة تداعيات جائحة كوفيد-١٩. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. مج. ٤٥، ع. ٤، ص ص. ٦١-١٧٨.

هوارى، عفاف راضي. (٢٠٢٠). التمكين الإداري ودوره في تعزيز الثقة لدى مديري المدارس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٣٣)، ١٧٦ - ١٩٠.

الهويل، أسماء سلمان، والخوالدة، عايد أحمد حماد (٢٠٢١). أنموذج مقترح لتطوير أداء مديري المدارس في لواء الأغوار الجنوبية وفق متطلبات إدارة الجودة الشاملة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

يوسف، احمد امين (٢٠١٧). الإدارة والحكومة الرقمية، دار الكتب والدراسات العربية، القاهرة.

يونس، أحمد عطية السيد أحمد. (٢٠٢٢). رقمنة الإدارة التعليمية لمدارس التعليم الثانوي العام المصري. مجلة كلية التربية. مج. ٣٣، ع. ١٣٠، ج. ١، أبريل. ص ص. ٢٧٢-٢٩٤

Armstrong , Michael & Taylor, Stephen (2016). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 13th Edition, Graphic raft Ltd., Hong Kong, Untied King Dom, London.

- Bouranta, N., Bouranta, N., Psomas, E. L., Psomas, E. L., Pantouvakis, A., & Pantouvakis, A. (2017). Identifying the critical determinants of TQM and their impact on company performance: Evidence from the hotel industry of Greece. *The TQM Journal*, 29(1), 147-166
- Judy Capko (2020): "Steps to a Performance Evaluation System", Retrieved. Edited
- Krick, T., (2014). *The Stakeholder Engagement Manual: The practitioner's handbook on stakeholder engagement*, AccountAbility, United Nations Environment Programme, Stakeholder Research Associates Canada Inc.: Cobourg, Ontario.
- Mary K. Pratt and Josh Fruhlinger. (2019). What is business intelligence? Transforming data into business insights
- Qiong Jia, Yue Guo, Rong Li, Yurong Li and Yuwei Chen. (2018). Aconceptual Artificial Intelligence Appication Framework in Human Resource Management. *International Conference on Electronic Business (ICEB).China.* (91). 106- 114
- Rauch, E. and Others (2016): *Lean Hospitality – Application of Lean Management methods in the hotel sector*, Vol. 41.
- Sharma, U (2020). *Planning Education for Development: Models and methods for systematic planning of education*. Eric Digest. (125) . Ed:852016.
- The Open University Of Hong Kong. (2019). *Human Resource Management*. Open textbooks of Hong Kong
- Vivek V.Yawalkar. (2019) . Astudy of Artificial Intelligence and its role in Human Resource Management. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. 1(6). 20 -24
- William Villegas-Ch,, Xavier Palacios-Pacheco and Sergio Luján-Mora .(2019).Application of a Smart City Model to a Traditional University Campus with a Big Data Architecture: A Sustainable Smart Campus