

## برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي

Professional Intervention Program from a General Practice  
Perspective To Promote a Culture of Digital Transformation for  
University Youth

د/ نشوى زكي بسيوني مبروك  
مدرس بقسم المجالات  
بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ



## برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي

**المخلص:** تهتم الدراسة الحالية بتنمية وتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتأهيلهم لمتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي في تكنولوجيا المعلومات وذلك في ضوء إستراتيجية الدولة واهتمامها بالتحول الرقمي وخلق وإعداد الكوادر البشرية في المجالات التكنولوجية المختلفة مما يساهم في إتاحة فرص عمل جديدة وتمكين الشباب بالمهارات المطلوبة لمهن المستقبل.

لذا تسعى الدراسة الحالية لاختبار صحة فرض رئيس مؤداه: من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي ويمكن اختبار صحة الفرض الرئيس بالتحقق من صحة الفروض الفرعية.

وتتنمي الدراسة الحالية لنمط الدراسات (شبه التجريبي) لأنها تسعى لاختبار صحة فروض الدراسة، واعتمدت الباحثة على المنهج التجريبي حيث تم استخدام تصميم التجربة القبليّة البعدية باستخدام مجموعات إحداها ضابطة والأخرى تجريبية، واعتمدت الباحثة على المقياس كأداة بحثية على عينة من طلبة وطالبات الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ.

وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي لمستوى (ثقافة التحول الرقمي) بينما كانت هناك فروق بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين في القياس البعدي لصالح أعضاء المجموعة التجريبية، وهو ما يشير إلى أن استخدام برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية أدى إلى تعزيز ثقافة التحول الرقمي بينما ظل مستواه منخفض لدى أعضاء المجموعة الضابطة.

**الكلمات المفتاحية:** التدخل المهني - الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية - ثقافة التحول الرقمي - الشباب الجامعي.

## Professional Intervention Program from the Perspective of General Practice of Social Work To Promote a Culture of Digital Transformation for University Youth

**Abstract:** The current study is concerned with promoting the culture of digital transformation for university youth from the perspective of general practice of social service and qualifying them for the requirements of the local and global labor market in information technology, in light of the state's strategy and interest in digital transformation and creating and preparing human cadres in various technological fields, which contributes to providing new job opportunities and empowering youth skills required for future professions.

Therefore, the current study seeks to test the validity of a main hypothesis as follows: It is expected that there are statistically significant differences between the professional intervention through the professional practice of social work and the promotion of a culture of digital transformation for university youth. The validity of the main hypothesis can be tested by validating the sub-hypotheses.

The current study belongs to the style of (semi-experimental) studies because it seeks to test the validity of the study hypotheses, and the researcher relied on the experimental approach, where the design of the pre-post experiment was used using groups, one of which was control and the other experimental, and the researcher relied on the scale as a research tool on a sample of fourth year students at the Higher Institute For social service in Kafr El-Sheikh.

The results of the study showed that there were no statistically significant differences at the level (0.05) between the mean scores of the members of the experimental and control groups in the pre-measurement of the level (digital transformation culture), while there were differences between the mean ranks of the members of the two groups in the post-measurement in favor of the members of the experimental group, which is This indicates that the use of the professional intervention program from the perspective of the professional practice of social work with the members of the experimental group led to the promotion of the culture of digital transformation, while its level remained low among the members of the control group.

**Keywords:** professional intervention - general practice of social work - culture of digital transformation - university youth.

## أولاً: مشكلة الدراسة:

لقد نجم عن الثورة الرقمية تطور في الحياة الإنسانية، وتغير اجتماعي لحياة الأفراد، وغرس كثير من الأفكار الجديدة لديهم إزاء التعليم الرقمي، وأصبح هذا النوع من التعليم له دور في التوظيف الاجتماعي، وحل مشكلات الفرد في المجتمع من خلال الاعتماد على المعلومات والبيانات، وهو ما يؤكد إسهام التعليم الرقمي في تعزيز ثقافة مجتمعية منفتحة، ولديها من المقومات ما يجعلها تساهم في عملية التطوير بعيداً عن منظور التلقي فقط، ويمكن للتكنولوجيا الرقمية بجميع أشكالها وصورها أن تكون الجسر نحو المعرفة الجديدة، وإثراء العملية التربوية، وتجديد النظم التعليمية بشكل عام. (زاهر، 2017، 21)

وقد فرض مجتمع المعرفة وتحدياته تحولات تربوية في الجامعات، في: سياساتها، وإستراتيجياتها، وأهدافها، وإدارتها، ومناهجها، وبرامجها، وطرق وأساليب التدريس، ونظم الامتحانات والتقييم، وكان من أهم الأدوار التي يفرضها مجتمع المعرفة على الجامعات التوظيف المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتحول من استهلاك المعرفة إلى إنتاجها والتحول إلى مجتمعات التعلم، والتحول من العزلة عن المحيط المجتمعي إلى الإسهام الفاعل في بناء مجتمع المعرفة، وأصبح التعليم التقليدي غير ملائم لإعداد أجيال قادرة على المنافسة في عصر المعرفة، وحل محله أساليب أخرى تعتمد على الاستنتاج والمنطق، واستخدام أساليب المحاكاة والواقع الافتراضي والتعليم التفاعلي والتعليم المبرمج، وهذه الأساليب لا يمكن تحقيقها بالطرق التعليمية التقليدية وإنما باستخدام التكنولوجيا والتحول إلى التعليم الرقمي الذي يهدف إلى خلق أجيال مسلحة بالوسائل والمهارات المطلوبة للولوج إلى العصر المعرفي. (الشرعي، 2022، 271)

وقد فرض التحول الرقمي على المؤسسات الاستفادة من التقنيات الحديثة لتكون أكثر إدراكاً ومرونة في العمل وقدرة على التجديد والابتكار، وبهذه السمات تتمكن من مواكبة العصر ومواءمة الاحتياجات المتجددة بشكل أسرع لتحقيق النتائج المرجوة من أعمالها والسير نحو نجاح الشباب الجامعي في سوق العمل. (شعلان، 2016، 49)

فالتحول الرقمي في الوقت الحالي يعد واحداً من أبرز الاتجاهات الكبرى في الصناعة وقطاع الأعمال والخدمات، ومن بين هذه القطاعات التي ستتأثر بالتحول الرقمي الجامعات، والكليات (Sandkuhi, kurt and Lehmann, Holger, 2017, 49) والتحول الرقمي سمة أساسية من سمات الحياة الجامعية، ويمكن الجامعات من المساهمة في حل أزمة التكلفة التي تواجهها، والعمل على زيادة التعاون والمشاركة بين الطلاب وزيادة الإبداع (Morgan, John, 2013, 4).

هذا وتعد فكرة "التحول" طريقة جديدة في النظر إلى مشكلة ما، ويمكن أن ينتج عنها حلول فريدة مبتكرة وإبداعات حقيقية، تساعد في الحصول على أفكار وأساليب جديدة لمواجهة متطلبات القرن الحادي والعشرين. (بيرني ترلينج، تشارلز فادل، 2013، 76)، وهذا يعني أن التحول الرقمي لا يعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة، بل هو برنامج شمولي كامل، يمس المؤسسة، ويمس طريقة وأسلوب عملها داخلياً، وأيضاً كيفية تهيئة الشباب الجامعي في سوق العمل.

وعلى هذا فإن التحول الرقمي في الجامعات أصبح اتجاهاً عاصراً يتوافق مع طبيعة متغيرات العصر ومتطلباته، وشرطاً لازماً لبناء المعرفة في المجتمع، وأصبحت عملية توظيف تلك المعارف الطريق الرئيسي لتحقيق التنمية، وأن بناء مجتمع المعرفة يحتاج إلى تعليم جامعي متطور بصورة رئيسية، يفتح نوافذ العلم والتقنية، وأبواب فكر العمل والإنتاج، ويخطط بثقة لمستقبل زاهر، ويسهم في إبداع وابتكار الشباب الجامعي، ويقوم بتهيئة الشباب، ويبني الشراكات المعرفية مع المؤسسات المختلفة؛ على المستوى الداخلي والخارجي، ومع انتشار الإنترنت أصبح هناك وعي تام للمشاركة في مجتمع المعرفة على المستوى العالمي، كما أصبح التعليم الرقمي من الأدوات الفاعلة للتحول الرقمي، وأصبح ذلك التحول بحاجة إلى نظام إداري رقمي فعال، يسهل عملية اتخاذ القرارات الصحيحة في الأوقات المناسبة، كل هذا يفرض على الجامعات العمل على التحول المماثل في الممارسات التربوية والإدارية؛ بما يحقق أهداف التحول الرقمي نحو إيجاد خريج مهياً لسوق العمل.

لذلك، تزايدت الحاجة إلى التحول الرقمي في الجامعات؛ لتحقيق مجتمع المعرفة، نظراً للدور الذي يؤديه هذا التحول في تحقيق ميزة تنافسية بين الشباب الجامعي وإحداث نقلة نوعية في الأهداف التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها، ليكون التركيز على إكساب الشباب مجموعة المهارات التي تتطلبها الحياة في عصر التحول الرقمي، ومنها: مهارات التعلم الذاتي Skills Self-Learning، والمهارات المعلوماتية Skills Informatics، وما تتضمنه من مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، ومهارات إدارة الذات بدلاً من التركيز على إكسابهم المعلومات.

وقد أشارت (Maye, Terry & Others, 2019, 11) إلى أن كلمة "التحول الرقمي" تعني استخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في العمليات المؤسسية.

واتفق ذلك أيضاً مع (Haggans, Michael, 2014, 3) حول رؤيته للتحول الرقمي؛ فقد أشار إلى أن التحول الرقمي يجبر الجامعات على إعادة التفكير في الافتراضات الأساسية عن الكتب والمحاضرات.

وتضيف (عبد الرازق، 2020، 139-140) أن التحول الرقمي أو الرقمنة يعد عاملاً أساسياً لتغيير الجامعة، لا لتغيير ما هو قائم، ولكن لإتاحة مجال جديد مليء بالإمكانيات، التي تساعد على النجاح، فمعنى الرقمنة ليس فقط الاقتصار على أدوات تكنولوجية؛ ولكن الالتزام بالتفكير حول كيفية التحكم في الآليات والعمليات الإدارية، ومهارات الفرد وكيفية تطبيقها.

ويشير كل من (Licka, Paul & Gautschi, Patricia, 2021, 6) إلى أن مفهوم "التحول الرقمي" أو "الرقمنة" ينطوي على التحول التقني والثقافي، وينعكس على جميع المجالات، ويعزز ويحدد الطرائق والأساليب والفرص الجديدة لتشكيل الجامعات، وأن نقادي ذلك التحول يبدو مستحيلاً.

ويرى (القرني، 2022، 9) أن التحول الرقمي يقصد به: "الانتقال من الاتجاهات التعليمية التقليدية الحالية إلى الاتجاهات التعليمية المستقبلية، التي تشدد على إنتاج المعرفة وابتكارها، والانفتاح على الثقافة العالمية بما يكفل عدم العزلة عن العالم من جهة، ويحفظ الهوية الدينية والقيم والعادات الحسنة في المجتمع من جهة أخرى،

وتوجيه التعليم نحو التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة، والتركيز على زيادة المعرفة بالممارسة والاستخدام ونشرها بسرعة من خلال الشبكات الإلكترونية التي تلغي الزمان والمكان، في نظام إداري تمكيني يخضع للتقويم والمساءلة والمشاركة المجتمعية".

كما اهتمت العديد من الدراسات السابقة بأهمية التحول الرقمي في الجامعات لتهيئة الشباب الخريج كمخرجات مناسبة لسوق العمل، ومن هذه الدراسات نجد دراسة (على، 2019) والتي هدفت إلى تحديد أهمية تطبيق التحول الرقمي على الشباب الجامعي.

وقد توصلت الدراسة إلى اقتراح بعض الآليات اللازمة لتنفيذ التحول الرقمي للجامعات المصرية، وهي؛ تحليل الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية والمتضمنة عملاء الجامعة والمنافسين والأسواق، وتقييم بيئتها الداخلية؛ لتحديد نواحي القوة والضعف، وتحديد الرؤية، وتوفير الدعم القيادي والإداري، وتطوير الهياكل التنظيمية القائمة بالفعل، ووجود إستراتيجية واضحة للتحول الرقمي، والتركيز على البعد التكنولوجي، وتنمية الموارد البشرية في الجامعة، وتغيير الثقافة التنظيمية السائدة، وتوفير الإمكانيات المادية والمالية، والاهتمام ببناء مناخ الثقة المتبادلة بين الشباب الجامعي وتنمية وعيهم بأهمية التعلم الإلكتروني لفائدتها في سوق العمل لهم بعد التخرج.

أما دراسة (Hagat, 2019) فقد هدفت الدراسة إلى التحقق من الفجوة الرقمية لطلاب جامعة الملك عبد العزيز؛ باعتبارها واحدة من أكبر الجامعات المختلطة في المملكة العربية السعودية، وتحديد العوامل التي لها تأثير على ذلك، ثم كيفية سد الفجوة الرقمية بين الطلاب، ثم وضع تصور يوضح دور التعليم الجامعي في سد هذه الفجوة الرقمية بين الطلاب، وقد خلصت الدراسة إلى بعض النتائج منها: أهمية التعليم الجامعي في توفير المهارات اللازمة، من أجل التكيف مع شبكات التواصل الاجتماعي، وقد أوصت بضرورة إجراء تحليل لتصورات الطلاب حول استخدام الويب لأغراض تعليمية حتى يمكنهم الاستفادة منها في سوق العمل.

أما دراسة (الدهشان، 2020) فقد هدفت إلى تقديم رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات وذلك من خلال استعراض مفهوم الجامعات الذكية وخصائصها ومتطلباتها واستعراض متطلبات تحقيق التحول الرقمي للجامعات المصرية وتحديد متطلبات تحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي لها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن متطلبات تحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية، تتمثل في، رؤية رقمية- بنية تحتية ذكية عناصر بشرية ذكية- بيئة تعليمية تعليمية ذكية- إدارة ذكية، وقدمت الدراسة رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي لها، متضمنة متطلباتها وأبعادها ومكوناتها وآليات تنفيذها حتى يمكن إيجاد مخرجات للتعليم من الشباب المناسب لسوق العمل.

ثم كانت دراسة (Lahtinen, 2020) والتي تهدف إلى تناول تحدي التحول الرقمي للتعليم الجامعي، وقد أشارت الدراسة إلى وجود ثلاثة طرق موازية لتصميم محتوى التعليم الجامعي لمواجهة تحدي التحول الرقمي سيستفيد منها مصممو البرامج وأعضاء هيئة التدريس، وهي الأنشطة التعليمية غير الرقمية التي تعمل على محو الأمية الرقمية، وتوفير الفرص الرقمية التي تعزز الممارسات في الفصول الدراسية التقليدية، والتحول الرقمي للجامعة الذي يشير إلى فرصة نقل التعليم الجامعي نحو الوسائل الرقمية بشكل كامل.

وجاءت دراسة (Efficiency, 2021) والتي هدفت الدراسة إلى تحديد آليات استفادة المؤسسات من المحتوى الرقمي والتقنيات والممارسات، لإشراك المستفيدين - الطلاب وأسرهم - في الجامعات والتفاعل معهم، وتوصلت الدراسة إلى أن رؤساء الجامعات سيكون لديهم القدرة على اتخاذ القرارات بشأن الاستثمارات في الموارد البشرية والتكنولوجيا المختلفة؛ لتعزيز القدرة التنافسية الرقمية للجامعات، وبناء كفاءات من شأنها تحسين العمليات، وبناء قدرات إدارة الخبرات build capabilities experience، وتوفير أساس للحوار حول التحول الرقمي لخدمة الصناعة بين المستفيدين من مخرجات الجامعات.

أما دراسة (محمد، 2021) فكانت تهدف إلى تنوير صناع القرار في السعودية للنظر في التحديات غير التقنية مع التخطيط لتحقيق تحرير خدمات التحول الرقمي، وكذلك التعرف على التحول الرقمي (DT) حيث أصبح الدافع الأساسي لجميع المنظمات في جميع أنحاء العالم وقد اعتمد هذا البحث إلى طريقة اتخاذ القرارات متعددة المعايير، تسمى عملية الشبكة التحليلية، لغرض جمع تقييمات المدرسين والطلاب وتحديد أولويات تحدياتهم وفقاً لذلك، تم تجنيد ما مجموعه 25 مدرباً من مختلف المبتعثين في المملكة العربية السعودية لتقييم النموذج. أظهرت النتائج أن أداء التعلم، ونقص الوصول إلى الموارد، والخوف من التغيير هي أهم العوامل التي تعيق الطلاب نحو التبنى الناجح للتحول الرقمي من ناحية أخرى.. فإن الخوف من التغيير يتبعه عدم الخبرة ومخاوف الخصوصية هي أهم العوامل التي تعيق المدرسين نحو التبنى الناجح للتحول الرقمي.

ثم دراسة (محمود، 2022) وكانت تهدف إلى معرفة روافد ومكونات الثقافة المعلوماتية لدى المتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب جامعة جنوب الوادي في قنا، ومعرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الثقافة المعلوماتية وعلى الاتجاهات البحثية الجديدة التي تولدت لديهم بعد قبول التحول الرقمي وانتشار الإنترنت، وتحديد الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من الاستفادة من مصادر المعلومات الرقمية، ثم تحديد أكثر أنواع مصادر المعلومات الرقمية التي يلجأ إليها أعضاء هيئة التدريس، وكان من بين أبرز نتائج الدراسة، أن بعض أعضاء هيئة التدريس يواجهون صعوبة في استخدام الإنترنت بسبب اللغة الأجنبية، وعدم وجود خبرة كافية للتعامل مع الوسائط الرقمية، وضعف خدمات التوجيه والإرشاد على استخدام مصادر المعلومات الرقمية.

وجاءت دراسة (همشري، 2022) والتي كانت تهدف إلى تحليل التأثيرات الإيجابية والسلبية للثقافة الرقمية كثقافة واعدة حديثة على الطالب الأردني وثقافته، وطريقة تفكيره من وجهة نظر الطلاب، وعملت على تغييرها بصورة جوهرية؛ بغرض فهمها ومحاولة استيعابها، واحتوائها، أو السيطرة عليها، وتوجيهها إيجابياً لخدمة المجتمع



وأفراده، ثم إيجاد الحلول واقتراح التوصيات حيال القضايا السلبية المختلفة لتأثيرات الثقافة الرقمية على الطالب الجامعي، ودعم التأثيرات الإيجابية وتعزيزها لديه، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن التأثيرات الاجتماعية والأكاديمية والشخصية والاقتصادية الإيجابية للثقافة الرقمية حازت درجات تقدير مرتفعة، بينما حازت التأثيرات الأكاديمية منها درجة تقدير متوسطة، وأن جميع التأثيرات الشخصية والاجتماعية والأكاديمية والاقتصادية السلبية على التوالي قد حازت درجات تقدير متوسطة.

في ضوء ما سبق نجد أن العنصر البشري بصفته عامل أساسي في إحداث التنمية والتطوير لا بد من تنمية قدراته وأفكاره ورفع كفاءته وفقاً للتكنولوجيا الحديثة، ولعل من أهم شرائح المجتمع شريحة الشباب، فهم شباب الغد ومن يحملون لواء التنمية والتجديد والتطور عن الأجداد، لذا وجب علي الدولة أن تعي بهؤلاء الشباب وتسعى للتعرف على المشكلات التي يعانون منها. (منقريوس، 2017، 43)

ولاشك أن الشباب يمثل ذروة القوى البشرية العاملة وغير العاملة في قوة الإنتاج في أي مجتمع لما يتمتع به من خصائص جسمية ونفسية وعقلية كما أنه العنصر المنتج والمستهلك في آن واحد، ويعد الشباب من أهم الثروات البشرية وأثمنها التي توجه إليهم الدولة مزيداً من رعايتها وأهميتها ويكمن جوهر هذا الاهتمام في أن هذا القطاع يمثل الطاقات الخلاقة والقوة المبدعة التي يستند إليها بناء المجتمع سياسياً واقتصادياً خاصة في المجتمعات النامية. (منقريوس، 2011، 64)

فالشباب في الوقت الحالي يعد القوة الحقيقية والتي يجب التعامل معها بشكل يتميز بالخصوصية وتوفير كافة المقومات التي تُدعم من وجوده داخل الكيان المجتمعي والتي من أهمها تنمية مهاراته المختلفة والعمل على توفير كل متطلباته من أجل تحمل المسؤولية وأداء الأدوار المطلوبة منه، ويمثل الشباب الغالبية العظمى من أعضاء المجتمع فهو الأساس الذي يبنى عليه التقدم في كافة مجالات الحياة كما أنهم أكثر الفئات حيوية وقدرة ونشاط وإصرار على العمل والعطاء ولديهم إحساس بالجدية والرغبة الأكيدة في التغيير. (النجار، 2014، 57)

فأصبح الشباب الجامعي محور الاهتمام على المستوى الوطني وعلى جميع الميادين، والشباب الجامعي من وجهة النظر العلمية يمثلون جماعة أو شريحة من المثقفين في المجتمع بصفة عامة، إذ يتركز مئات الألوف من الشباب في نطاق المؤسسات التعليمية، مما يعطى هذه المؤسسات التعليمية أهمية كبيرة على كافة الأصعدة. (الخضاري، 2016، 10)

وتعد المؤسسات التعليمية والجامعية بصفة خاصة أداة للتنشئة الاجتماعية أو إعادة التنشئة الاجتماعية ولا يقل دورها في ذلك إن لم يزد عن دور الأسرة، وهذا يعنى أن الجامعة مسئولة عن تعليم الشباب الجامعي أنماطاً سلوكية جديدة تختلف في الأغلب عن تلك التي يتعلمها في محيط أسرته، إضافة إلى تكيفه مع الأدوار المهنية والاجتماعية التي يفرضها ويفرضها التغيير الاجتماعي الواسع الطارئ، ودمجه في النظام الاجتماعي الجديد. (World, 2017, p30)

فالعالم يعيش الآن تغييرات مكانية وزمانية، وتلك سمات عصر المعلوماتية والتي تشكلت في التقدم في وسائل الاتصالات الحديثة؛ لذلك لا غرابة في أن هناك اهتمام متزايد بدراسة العالم الجديد والتي من أبرز منجزاتها ثقافة التحول الرقمي.

والخدمة الاجتماعية من المهن التي تهتم بالبناء الاجتماعي للمجتمع والتي لها تأثيرها الإيجابي في أحداث التغيير الذي ينشده المجتمع وذلك من خلال انتشارها في المؤسسات المختلفة في المجتمع. (الهادي وآخرون، 1990، 169)

حيث أنها تهدف إلى تنشئة الشباب الجامعي على قيم وعادات وتقاليد مجتمعهم ليكونوا مواطنين صالحين يسهموا في بناء مجتمعهم والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تركز على العملاء كأداة لإحداث التغيير المرغوب في شخصية العميل بما تتضمنه من عادات وسلوكيات وقيم واتجاهات فهي تسعى إلى مساعدة الشباب على تبني أهداف عامة ليشتركوا في تحقيقها وصولاً إلى اكتساب اتجاهات إيجابية تسهم في تدعيم قيم المواطنة لديهم. (الهادي وآخرون، 1990، 169)

وتعتبر الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية أكثر ارتباطاً بفئة الشباب نظراً لانضمامهم إلى العديد من الأنشطة التي تساعدهم على اكتساب الخبرات الجديدة في المجالات المختلفة، فالعملاء تستخدم لتعديل الاتجاهات والأنماط السلوكية لأعضائها، وفعاليتها تقاس بمدى ما تحدثه من تغيير في سلوكيات الشباب وقيمهم. (البيوني، 2002، 58)

كما أن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تعتمد على أدوات لتحقيق أهدافها وأهم هذه الأدوات؛ البرنامج لأنه وسيلة المجموعة في توجيه التجارب والخبرات والاتجاهات التي يزود بها العملاء من الشباب الجامعي في ميادين الحياة بمساعدة الممارس المهني الذي يستخدم معلوماته ومهاراته في توجيه عملية التفاعل لمساعدة العملاء على النمو ككل؛ مستخدماً في ذلك المبادئ والمهارات المهنية والنظريات العلمية لتحقيق عملية المساعدة. (أحمد، 2006، 58)

رغم أهمية التحول الرقمي من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، إلا أن الواقع الفعلي يشير إلى ضعف استخدام التكنولوجيا في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجتمعات العربية

كما أن استخدام الممارسين المهنيين لبرامج وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات الرقمية، في الممارسة المهنية، جاء بمستوى ضعيف، وكذلك جاء استخدام الممارسين المهنيين لمصادر تكنولوجيا المعلومات الرقمية، في الممارسة المهنية الرقمية ضعيف. (أبو هريرة، 2016، 122)

لذا مطلوب من ممارسي الخدمة الاجتماعية التدريب على استخدام التكنولوجيا وعلى فوائدها المحتملة لمجال تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي، ولو أن الأدوات تم تطويرها لتحسين جودة الحياة للشباب الجامعي فإنها مسئولية مهنة الخدمة الاجتماعية لتعليم وتدريب ممارسيها على هذه الأدوات وتوفير الشباب فمؤسسات ومعاهد الخدمة الاجتماعية يجب أن تعيد تشكيل قدرات طلابها وخريجها وإكسابهم المهارات اللازمة للممارسة،

في عصر المعلومات خصوصاً التحول الرقمي فمستقبل الخدمة الاجتماعية يفرض على الممارسين المهنيين فهم التعامل مع المعلومات الرقمية وبالتالي تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

لذا نجد أن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية لا بد من تطويرها نحو التحول الرقمي الذي أصبح أمراً حتمياً ولا مفر منه، إذ أن الوضع الراهن يحتم على الممارسين المهنيين تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي باستخدام آلياتها التكنولوجية في ممارسة الخدمة الاجتماعية في كافة ميادين الخدمة الاجتماعية، وهذا يتطلب إعادة هيكلة وتحديث البناء المعرفي والمهاري والقيمي لمهنة الخدمة الاجتماعية، حيث أن التحول الرقمي يتطلب استحداث معارف ومهارات وقيم ووسائل تتناسب مع طبيعة هذا التحول الرقمي.

ولقد اهتمت العديد من الدراسات السابقة بأهمية التحول الرقمي واهتمام مهنة الخدمة عموماً والممارسة المهنية على وجه الخصوص.

دراسة (على، ٢٠٢٢) تهدف إلى التعرف على المتطلبات المطلوبة لتطبيق العلاج عبر الإنترنت في مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وذلك من خلال المتطلب: المعرفي، والإداري والتنظيمي والمهاري والقيمي، وقد توصلت الدراسة في بعض نتائجها بأنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تُعزي إلى مجالات عملهم (مدرسي، شباب، طبي، تضامن) وبين تحديدهم لمتطلبات استخدام العلاج عبر الإنترنت في الممارسة المهنية لمجالات الخدمة الاجتماعية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الممارسين المهنيين وأعضاء هيئة التدريس وبين تحديدهم لمتطلبات استخدام العلاج عبر الإنترنت وبين تحديدهم لمعوقات تطبيقه.

أما دراسة (جاد الله، ٢٠٢٢) والتي هدفت إلى: تحديد أدوار الممارس المهني عند استخدام الممارسة المرتكزة على تطبيقات الهواتف الذكية مع الأطفال التوحديين ومواجهة المعوقات التي تعترضهم، فقد توصلت الدراسة في بعض نتائجها أن من أهم أدوار الممارس المهني عند استخدام الممارسة المرتكزة على التطبيقات مساعدة الأطفال على تحسين مهارات الاتصال، مساعدة الطفل التوحدي على استكمال المهام، مثل الرعاية الذاتية والحياة اليومية من خلال الجداول المرئية على الهاتف، ومن المعوقات التي تواجه الممارسين المهنيين عند استخدام الممارسة المرتكزة على تطبيقات الهواتف الذكية منها: قلة تشجيع المؤسسات الإنمائية للأخصائيين الاجتماعيين لتبني هذه التقنيات الحديثة، ندرة توافر الإمكانيات المناسبة لمثل هذه التقنيات لدى الأخصائيين.

أما دراسة (الوهيبي، ٢٠٢٢) والتي هدفت إلى: التعرف على واقع الاحتياجات الاجتماعية والنفسية والصحية لمصابي مرض التصلب اللويحي، بالإضافة إلى تصميم محتوى تطبيق إلكتروني يدعم مصابي مرض التصلب اللويحي من خلال تحديد الخدمات التي يقدمها التطبيق ومقدمو الخدمات من خلال التطبيق الإلكتروني، فقد توصلت في بعض نتائجها: أن من أشكال الدعم والاحتياجات الاجتماعية حاجة المريض للدعم والمساندة من الأسرة والأقارب، إتاحة الفرصة لمشاركة تجربته مع الآخرين، توفير مجموعات متكاملة للدعم النفسي والاجتماعي لمرضى التصلب اللويحي، أبرز الخدمات التي يحتوي عليها التطبيق دعمه للغة العربية وسهولة استخدامه.

أما دراسة (حسن، 2021) والتي هدفت إلى تحديد متطلبات استخدام الممارسة المرتكزة على تطبيقات الهواتف الذكية في مجال رعاية الأطفال المعرضين للخطر والفوائد من استخدامها وأدوار الممارس المهني في تطبيقها والصعوبات التي تواجه تطبيقها، فقد أثبتت نتائجها من أدوار الممارس المهني في تطبيق الممارسة المهنية المرتكزة على تطبيقات الهواتف الذكية: إجراء بعض المقابلات الرقمية المهنية مع الطفل المعرض للخطر، مساعدة الطفل على إكمال مهامه كالرعاية الذاتية من خلال جداول مرئية على هاتفه، تعليم الطفل المعرض للخطر من خلال مهارات مهمة مثل: النظافة الشخصية من خلال نمذجة الفيديو، كما أشارت في نتائجها: أن من أهم المتطلبات لتطبيق الممارسة المرتكزة على تطبيقات الهواتف الذكية في مجال رعاية الأطفال المعرضين للخطر جاءت مرتبة تنازلياً: المتطلبات المهارية ثم المعرفية وأخيراً المتطلبات القيمية.

ثم دراسة (الفاقي، ٢٠١٩) والتي هدفت للتعرف على واقع استخدام الممارسين المهنيين لبعض وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل: الحاسبات، الهواتف المحمولة، برامج التواصل الاجتماعي وكل ما تنتجه شبكة الإنترنت من وسائل وأدوات تكنولوجية، والممارسات المهنية باستخدام التكنولوجيا في العمل مع الحالات الفردية، فقد توصلت إلى: وضوح استخدام وسائل التكنولوجيا في العمل مع الحالات الفردية في عملية الدراسة وضعفها في عملية تنفيذ التدخل، ومن معوقات استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل مع الحالات الفردية، عدم التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في العمل مع الحالات الفردية، ضعف خبرة الممارسين المهنيين في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في الممارسة المهنية.

أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فقد أكدت دراسة (Cwikel Julie, Friedmann Enav, 2020) إلى أن العلاج الإلكتروني يتطلب تدريب الممارسين المهنيين على أيدي متخصصين على كيفية استخدام العلاج الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية، وتشير نظرية الابتكار إلى أنه من أجل تعزيز استخدام العلاج الإلكتروني أو أية وسائل تكنولوجية أخرى في ممارسة الخدمة الاجتماعية يجب البدء في تدريب الممارسين المهنيين وتوفير المشرفين المتخصصين عليهم، كما يجب أن يركز التدريب على مهارات العلاج الإلكتروني من خلال التأكيد على مسؤوليات الممارسين المهنيين مثل (التأكيد على تأمين البيانات والمعلومات - فوائد وجوانب تطبيق هذا الابتكار).

وفي دراسة (A. Ricciardelli , Lauren et all, 2020) كانت تهدف إلى التعرف على معارف واتجاهات واستخدام طلاب الخدمة الاجتماعية لوسائل التواصل الاجتماعي في عملهم المهني، توصلت إلى إظهار الطلاب مخاوفهم من استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على أخلاقيات المهنة وأهمية التأكد من صحة المعلومات ومصدرها.

كما أن دراسة (van de luitgaarden Guido, Tier Michelle van der, 2020) أشارت إلى أن بناء علاقة مهنية مع متلقي الخدمة من خلال الممارسة الإلكترونية للخدمة الاجتماعية يتطلب من الممارسين المهنيين أن يكونوا على دراية وفهم للطريقة التي يتم بها إجراء المحادثات أون لاين، وأن هذا يتطلب تعليم

الممارسين المهنيين المعارف والمهارات اللازمة لذلك، كما أوصت تلك الدراسة بإجراء المزيد من الأبحاث حول توقعات متلقي الخدمة حول العمل من خلال الشبكات وتكوين العلاقات المهنية معهم.

قد أشارت دراسة (Garrett, paulmichael, 2019) إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبحت مركزية وأساسية في ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الأسر والأطفال في إنجلترا وويلز، ومن العوامل التي ساعدت على هذا التطور والتقدم هو الأجندة الحكومية الإلكترونية - التسويق، ومن أمثلة الممارسة الإلكترونية هو إنشاء قاعدة بيانات الأطفال التي تم بمعرفة السلطة المحلية.

كما جاءت دراسة (Cwikel Julie, Friedmann Enav, 2020) لتؤكد على أن التطور الكبير في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثر في ممارسة الخدمة الاجتماعية، فقد جاءت تلك الدراسة لتلقي الضوء على كيفية رؤية الممارسين المهنيين لقضية، استخدام العلاج الإلكتروني في ممارستهم المهنية للخدمة الاجتماعية، فقد أشارت النتائج إلى أن 4% من الممارسين المهنيين كانت لهم تجربة استخدام العلاج الإلكتروني مع بعض الفئات مثل (الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية - المرضى بأمراض مزمنة - الأباء الجدد - المراهقين) باعتبارهم من أنسب الفئات التي يمكن تطبيق العلاج الإلكتروني معها.

كما جاءت دراسة (Lia, Tedmanson Deirdre, Diamandi Sophie, 2018) لتؤكد أنه يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات من قبل الأخصائيين الاجتماعيين لتقديم خدمات الصحة النفسية وخدمات أخرى.

كما أشارت دراسة (Adrianne Jane Keeney, 2017) إلى أن الأخصائيون الاجتماعيون في المجال المدرسي يؤكدون على أن استخدامهم للتكنولوجيا في الممارسة المهنية كان له تأثير مباشر على الممارسة المهنية بطرق مختلفة وهذا بناءً على عدة متغيرات منها (الممارس - مجتمع الممارسة، طبيعة الأشخاص متلقي الخدمة)، كما قدم الأخصائيون تصوراتهم حول كيفية تأثير استخدام الوسائل التكنولوجية على التواصل والتعاون واستيعاب ثقافة الشباب وتقديم الخدمات.

وكذلك أكد (PARROTT IOLO, JONES MADOC-LESTER, 2017) على أن مهنة الخدمة الاجتماعية يجب أن تطور استخدامها لتكنولوجيا المعلومات في ممارستها المهنية لتحسين مستوى الممارسة المهنية وتمكين متلقي الخدمة أو العملاء، كما ناقش هذا المقال مبررات استخدام تكنولوجيا المعلومات في ممارسة الخدمة الاجتماعية في أنه سوف يساهم في حل مشكلة نقص الخدمات والاستبعاد الاقتصادي والاجتماعي لبعض الفئات.

ونتيجة لملاحظات الباحثة الميدانية من أهمية وتأثير ثقافة التحول الرقمي على مستقبل الشباب الجامعي خصوصاً بعد التخرج من الجامعة ولما وكبة التطورات التقنية في سوق العمل التي تعتمد على التكنولوجيا الرقمية في بعض التخصصات، وكذلك اعتقاداً من الباحثة بفعالية استخدام الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية لتعزيز ثقافة التحول الرقمي، فقد تحددت مشكلة الدراسة فيما يلي:

- برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

**ثانياً: أهمية الدراسة:**

- 1- أصبح التحول الرقمي بوسائل التكنولوجيا هو المحرك الأساسي في العديد من المجالات وعلى الأخص برامج الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية باستعمال تطبيقات التكنولوجيا في هذه البرامج لما تحققه من مميزات لم تكن متوفرة من قبل كما تسهم في تقليل الأخطاء والتكاليف بغض النظر عن ظهور معلومات جديدة رقمية أو تحويل ما هو تقليدي إلى رقمي.
- 2- تهتم الدراسة الحالية بتنمية مهارات التحول الرقمي للشباب من الطلاب والخريجين، وتأهيلهم لمتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي في تكنولوجيا المعلومات وذلك في ضوء استراتيجية الدولة واهتمامها بالتحول الرقمي وخلق وإعداد الكوادر البشرية في المجالات التكنولوجية المختلفة مما يساهم في إتاحة فرص عمل جديدة وتمكين الشباب بالمهارات المطلوبة لمهن المستقبل.
- 3- تسهم الدراسة في تحقيق إضافة علمية بأهمية التحول الرقمي وعلاقته المباشرة برفع المستوى المهاري للشباب، وبالتالي رفع مستوى المخرجات الجامعية ومواكبتها لحاجة السوق المصري تحقيقاً لأهداف رؤية مصر 2030م من خلال الاعتماد على نتائج وتوصيات الدراسة الحالية في تحسين جودة الخدمات الإلكترونية للشباب الجامعي.
- 4- تعتبر الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من الآليات التي تعمل في مختلف مؤسسات رعاية الشباب باعتبارها مؤسسات خدمات اجتماعية صممت لتزويدهم بالبرامج التي تساعدهم على تنمية المهارات التكنولوجية ومنها التحول الرقمي، ولذا فربما يساهم برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في الدراسة الحالية في تعزيز التحول الرقمي للشباب الجامعي.
- 5- ندرة الدراسات السابقة (في حدود علم الباحثة) التي ربطت بين الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية والتحول الرقمي، ولذا فربما تعيد الدراسة الحالية المهتمين والباحثين بما توفره من بيانات ومعلومات ونتائج قد تساهم في إثراء الساحة البحثية وفتح المجال أمام الباحثين في إجراء المزيد من الدراسات في المجال التكنولوجي عموماً ومجال التحول الرقمي خصوصاً من منطلق أن العصر الحالي هو عصر المتغيرات والتحويلات التي أحدثت وما تزال انعكاسات حادة وهزات تكنولوجية حديثة في ثقافة وفكر المجتمع وأوجدت ضغوطاً وتحديات تقنية اجتماعية ضخمة تتطلب مواكبة كافة المهن لهذه التكنولوجية الحديثة.

**ثالثاً: أهداف الدراسة:**

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيسي مؤداه:

- اختبار فعالية التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

ويمكن تحقيق ذلك الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- 1- اختبار فعالية التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وأهداف ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.
- 2- اختبار فعالية التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ومكونات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.
- 3- اختبار فعالية التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتأثير ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي.
- 4- اختبار فعالية التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ومتطلبات ثقافة التحول الرقمي لدى الشباب الجامعي.

#### رابعاً: فروض الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لاختبار صحة فرض رئيس مؤداه:

- من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي ويمكن اختبار صحة الفرض الرئيس بالتحقق من صحة الفروض الفرعية التالية:
- 1- من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وأهداف ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.
- 2- من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ومكونات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.
- 3- من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتأثير ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي.
- 4- من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ومتطلبات ثقافة التحول الرقمي لدى الشباب الجامعي.

#### خامساً: مفاهيم الدراسة:

##### 1- مفهوم التدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية:

أشار (عفيفي، 2018، 147) في قاموس الخدمة الاجتماعية الى أن مصطلح التدخل Intervention يعني: "الجهود المبذولة من قبل الممارس المهني والخدمات التي يقدمها لعلاج المشكلات أو الوقاية منها أو تحقيق الأهداف لتحسين الأداء الاجتماعي".

ويشير (أحمد، 2000) إلى أنه: "الدور المهني الذي يقوم به الممارس المهني أثناء عمله مع العملاء باستخدام أساليب وتكنيكات مهنية تساعده على تحقيق الأهداف مع مراعاة مبادئ وقيم الممارسة المهنية". وعلى هذا فالتدخل المهني من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مفهوم يشير إلى: (مصطفى، 2019، 36)

- مجموعة البرامج المبنية والموجهة والمخططة من قبل الممارس المهني.
- يعتمد التدخل المهني على تقدير الموقف والتدخل والتقييم المستمر.
- يتضمن وضع استراتيجيات تصمم لإنجاز أهداف محددة خلال فترة زمنية معينة.
- يعمل على تحقيق التفاعل الإيجابي بين الأفراد وبيئاتهم التي يعيشون فيها.
- يحكم هذا التدخل أخلاقيات وقيم ومعارف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

ويقصد بالتدخل المهني في الدراسة الحالية أنه: كل ما يقوم به الممارس المهني مستخدماً مبادئها ومهاراتها وتكنيكاتها واستراتيجيتها وأدواتها المختلفة بهدف تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

## 2- مفهوم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

تعرف الممارسة لغوياً: بمعنى مارس أي العلاج والمزولة، كما يقال مارس الشخص الشيء بمعنى قام بعمله، ويتم اكتساب المهارات في الممارسة من خلال التدريب المهني. (عمر، 2018، ٢٤)

أما عن تعريف الممارسة اصطلاحاً: تعني تكرار الفرد لسلوكيات وأفعال وذلك بهدف تحسين الأداء. (محمد، 2019، 13)

وتعرف الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية بأنها: مدى تمكن الممارس المهني من توظيف المعارف والمهارات والخبرات أثناء التدخل مع العملاء في إطار قيم وأخلاقيات المهنة. (Barker, 2013, p40)

وأما المهني في الخدمة الاجتماعية هو: الشخص الذي تم إعداده من الناحية العلمية والعملية من خلال الكليات والمعاهد العليا المتخصصة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية. (فهيم، 2017، 56)

أما تعريف الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية والتي قدمته الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين (NASW): بأنه الناتج النهائي لمحصلة من تلاحم وتفاعل كل من: المعرفة والقيم والأغراض والاعتراف المجتمعي والمنهج العلمي والعملية. (زيدان وآخرون، 2019، 57)

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية إجرائياً: على أنها الممارسة المهنية من منظور الخدمة الاجتماعية لإمكانية تعزيز ثقافة التحول الرقمي لدى الشباب الجامعي.

## 3- مفهوم التحول الرقمي:

التحول الرقمي: هو الاستفادة من ثورة المعلومات والاتصالات وذلك لتقديم خدمات ومنتجات جديدة مبتكرة. (أميمة، 2022، 58)



وهو: التغيير المرتبط بتطبيق تكنولوجيا الرقمية في جميع الجوانب، ويمثل التحول الرقمي عملية تغيير في البنية التحتية للمؤسسات، ويتعلق باستعمال التكنولوجيا، وتسهيلات الوسط الرقمي لتعديل العمليات الداخلية والخارجية، وتحسين خبرة المستفيدين. (أمل، 2021، 114)

ويعمل التحول الرقمي على دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع الجوانب، مما يتطلب تغييرات في مجالات التكنولوجيا والثقافة والعمليات، من بين أمور أخرى. من أجل الاستفادة من التقنيات الناشئة والتوسع السريع في الأنشطة البشرية، ويجب على المؤسسات التعليمية إعادة تنظيم نفسها بحيث تضع التغييرات التكنولوجية ضمن أولوياتها. (بودي، 2020، 113)

ويمكن للتكنولوجيا الرقمية بجميع أشكالها وصورها أن تكون الجسر نحو المعرفة الجديدة، وإثراء العملية التربوية، وتجديد النظم التعليمية، وأساليب التنشئة الفكرية بشكل عام.

#### التعريف الاجرائي للتحول الرقمي:

التحول الرقمي هو: الاستفادة من التغيير في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستثمارها في تنمية المفاهيم الايجابية وتغيير الفكر والسلوك، عن طريق الاستفادة من التطور التقني، حيث يوفر التحول الرقمي إمكانيات ضخمة لبناء مجتمعات فعالة، تنافسية ومستدامة، ويمكن من خلاله إحداث تغيير جذري في فكر الشباب الجامعي، باستخدام الوسائل الرقمية التي تتناسب معهم لتواكب احتياجات سوق العمل في ضوء التكنولوجيا الحديثة.

#### 4- مفهوم الشباب الجامعي:

تشير قواميس اللغة العربية إلى الشباب، أنهم جمع (شاب) وكذا (الشبان) و(الشباب) أيضاً هي (الحدائة) وكذا (الشبية) وهو خلاف (الشيب) تقول شب الغلام بالكسر شباباً وشبية وامرأة (شابة). (مجمع اللغة العربية، 2013، 321)

كما يعرف الشباب الجامعي بأنهم تلك الشريحة من الشباب المنتمين إلى المؤسسة التعليمية الجامعية التي يعود عليها احتلال المكانة الاجتماعية المستقبلية داخل المجتمع فهم أولئك الأفراد الذين يتراوح أعمارهم بين (١٨ - ٢٢) عاماً حيث يلتحقون بالجامعات والمعاهد العليا في دراسة تستغرق من (٤ : ٦) سنوات كما يربط أولئك الشباب الجامعي اهتمامات وميول ولغة مشتركة نتيجة انتمائهم إلى مؤسسة تعليمية مشتركة، حيث تلعب الجامعة في حياة الشباب دوراً هاماً يفوق أهميته وخطورته دور الأسرة. (Department, 2020, p40)

واعتبر (دريفج لـ Drever) أن مرحلة الشباب الجامعي تبدأ زمنياً من ستة عشر عاماً حتى ٢٥ عاماً، وتبدأ من مرحلة المراهقة المتأخرة وتمتد حتى سن الرشد، وتطلق كلمة الشباب على الذكور دون الفتيات، ومن خصائص مرحلة الشباب أنها: مرحلة البحث عن الهوية، فالشباب في تلك المرحلة دائم التساؤل عن ماهية دوره في المجتمع، ويرى (إريكسون ERICSSON) أن البحث عن الهوية له تأثير على سلوك الشباب وهذا ما يسمى

بأزمة الهوية، وتمتاز مرحلة الشباب بأنها مرحلة القوة والفتوة وإتقان الذهن والعاطفة، والأساس والإجادة في النشاط والعمل. (حسنين، 2006، 48)

كما يعرف الشباب الجامعي على أنه مرحلة عمرية من مراحل العمر يتميز فيها الإنسان بالحيوية والقدرة على العمل والنشاط ومرونة العلاقات وتحمل المسؤولية الفردية والجماعية. (صوفي، 2005، 119)

وتقصد الباحثة بالشباب الجامعي في هذه الدراسة بأنهم كل طالب وطالبة من طلاب الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ ويتراوح عمرهم الزمني ما بين (21-26) عاماً، ومن مبررات اختيار هذه العينة ما يلي:

1- تميزهم بعدد من السمات والخصائص النفسية والعلمية والاجتماعية التي تساعدهم على اكتساب ثقافة التحول الرقمي.

2- هؤلاء الشباب أقرب إلى التخرج والعمل بسوق العمل فور تخرجهم.

3- إدراكهم للتكنولوجيا الرقمية ومعارفهم الثقافية للتقنية الحديثة.

4- خبراتهم المتميزة في المجال الإلكتروني وسلبياتها وإيجابياتها.

### سادساً: الموجه النظري للدراسة:

#### 1- نظرية التفاعل الاجتماعي:

ارتبطت تلك النظرية بكيفية تحقيق الأدوار في المواقف الاجتماعية المختلفة من حيث أن زيادة التفاعل أو انخفاض معدلات التفاعل يؤثر تأثيراً واضحاً في موضوعات الحياة الجماعية وبالتالي لا بد أن يرى الممارس المهني، موضوعات التفاعل، أسلوب التفاعل، من هو مصدر التفاعل، كيف يؤثر الممارس المهني في التفاعل والوسائل المستخدمة في هذا المجال. (منقريوس، 2005، 58)

ويقصد بالتفاعل تلك العملية التي يمكن من خلالها تحقيق الترابط بين الأفراد والجماعات والمؤسسات بالمجتمع سواء كان ذلك في الوسائل أو الغايات، فكل ظاهرة اجتماعية عبارة عن نتاج تفاعل الأفراد لتحقيق الحياة الاجتماعية لا تعد أن تكون مجموعة من الأساليب التي يتفاعل في إطارها الأفراد مع بعضهم ويركز الممارس المهني على مجموعة من العناصر الأساسية عند العمل مع العملاء لإمكانية تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

#### 2- نظرية الاتصال:

الاتصال هو العملية أو الطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق اجتماعي معين يختلف من حيث الحجم ومن حيث محتوى العلاقات المتضمنة فيه بمعنى أن هذا النسق الاجتماعي قد يكون مجرد علاقة ثنائية نمطية بين شخصين أو جماعة صغيرة بهدف تعزيز ثقافة التحول الرقمي حتى يمكن للشباب الجامعي التواصل مع سوق العمل بعد التخرج.

**3- تكنيك المحاضرة:**

حيث استخدمت الباحثة بالاستعانة ببعض متخصصي البرمجة والهندسة الاجتماعية تكنيك المحاضرة من خلال عرض الجوانب المختلفة للمهارة بالإضافة إلى عرض بعض النماذج التطبيقية لاستخدام المهارة، وبالتالي تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب في قاعات المحاضرات. ويقصد هنا بالاتصال بين الطالب والمحاضر أنه صورة تتم من خلالها نقل المهارات والخبرات الخاصة بالتحول الرقمي، استخدام المناقشة الجماعية، احترام الرأي الآخر، المشاركة في القيادة.

**4- تكنيك لعب الدور:**

وهو عبارة عن تمثيل موقف اجتماعي معين (سيد، 2011، 251)، كما لو كان يحدث بالفعل فلا يمكن تعلم مهارة من خلال التعليمات فقط بل يجب أن يؤدي السلوك من قبل الفرد في إطار تعليمات الممارس المهني، ويتميز هذا التكنيك باستخدام الحواس المختلفة ولهذا فهو أسلوب فعال في تعلم مكونات التحول الرقمي لأنه تعلم عن طريق العمل، وينتج الفرص أمام الطلاب للاشتراك في التدريب والقدرة على الابتكار والإبداع في أداء الأدوار بهدف تعزيز ثقافة التحول الرقمي.

**سابعاً: المدخل النظري للدراسة:**

سارت نشأة التحول الرقمي بمجموعة ثورات على الشكل التالي: (مصليحي، 2017، 148)

- **الثورة الصناعية الأولى:** اندفعت الثورة الصناعية الأولى في ختام القرن الثامن عشر، حينما تم اختراع عملية التصنيع الميكانيكي من خلال المياه والبخار.
- **الثورة الصناعية الثانية:** انطلقت الثورة الصناعية الثانية في أوائل القرن العشرين، وقتما تم تنفيذ عملية التصنيع العام باستخدام الكهرباء ومحركات الاحتراق لإرفاد الآلات بالطاقة. وقد تم في ذلك الوقت منح مسارات التجميع لأول مرة، وبت استخدام مواد وكيمائيات حديثة ممكناً، والتواصل أصبح أيسر.
- **الثورة الصناعية الثالثة:** تم في السبعينيات منح عمليات الرجل الآلي، مما نجم عنه دخول حقبة جديدة اسمها الثورة الصناعية الثالثة. حيث تمثل الإلكترونيات، وتكنولوجيا المعلومات، والحواسيب، والرجال الآليين، والإنترنت انطلاقة عصر المعلومات المستحدث.
- **الثورة الصناعية الرابعة:** من الملاحظ أنه منذ 2015 وحتى الآن في الثورة الصناعية الرابعة، وبلاستناد إلى أنظمة الإنتاج الإلكتروني الملموس، التي تعمل على ربط العالم بالإنتاج المادي والافتراضي، فإن الثورة الصناعية الرابعة والعمليات الرقمية تمزج ما بين عمليات التحويل الرقمي وتكامل سلاسل القيمة والمنتجات أو الخدمات ذلك، فإن تكنولوجيا المعلومات، والآلات والإنسان متناغمين معا ويتجاوبون في الوقت الحقيقي مما تقضي إلى وجود نهج تصنيع مخصصة، ومرنة، مع الاستطاعة على استخدام المرافد، وهو ما يماثل

المصنع الذكي الذي يستعين بإنترنت الأشياء في العمل، وعليه يجسد تحليل البيانات المتكامل والتعاون محركات القيمة الجوهرية للثورة الصناعية الرابعة.

### (1) أهداف التحول الرقمي:

- يرمي التحول الرقمي إلى تحقيق العديد من الأهداف التي اشترطها إلى الآتي: (الحسنات، 2020، 101)
- أ- أهداف تقترن بتدعيم مستوى الأداء: مثل إمكانية نقل المعلومات بالتفصيل وانسيابية بين الإدارات المختلفة، وإحالة دقة البيانات مما يقصد زيادة مستوى الثقة في صحة البيانات التبادلية وضالة الأخطاء المترتبة على الإدخال اليدوي.
- ب- اختصار الإجراءات الإدارية: مع توفر المعلومات بنسختها الرقمية، تنقص الأعمال الورقية كما تختفي الحاجة لإيتاء نسخ من المستندات الورقية كانت متيسرة إلكترونياً.
- ج- الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية: إذا تم اختزان المعلومات بنسخة رقمية، مع إيسار تحريكها وإعادة استخدامها إلكترونياً، وتوجه الطاقات البشرية للعمل في أشغال أكثر انتاجية.
- د- زيادة الإنتاجية وخفض التكلفة في الأداء: وذلك باستخدام التكنولوجيا المعولة على شبكات المعلومات، وإيجاد سبل أحسن لمشاركة المواطنين في العملية التنفيذية.

### (2) مزايا التحول الرقمي في الجامعات:

- يعتبر التحول الرقمي للجامعات وسيلة لتحسين كفاءتها ونوعية الأداء، حيث يقود إلى تطوير الجامعة وكافة برامجها وخدماتها؛ لذلك تتمثل مزايا التحول الرقمي في الجامعات في جوانب مختلفة كما ذكرها (David & Kim, 2018, 91, Tqmt, 2019, 98, abad-segura, etal, 2020) منها ما يلي:
- أ- تحقيق التكامل بين الوظائف الأساسية للجامعة؛ مما يوفر متطلبات القرارات بصورة أكثر كفاءة وفعالية.
- ب- تطوير فرص استثمار الإمكانيات البشرية والمادية للجامعة؛ مما يسهم في تطوير منظومة الجامعات ويحقق المنافسة العالمية.
- ج- تطوير أداء القيادات من خلال ظهور الإدارة المعلوماتية التي تتيح تحقيق مبادئ التمكين والمساءلة والنزاهة والشفافية.
- د- يساعد على إتاحة أنشطة وخدمات جديدة، مما يوفر قيمة مضافة للجامعة ويحقق إيرادات مهمة.
- هـ- تحقيق الكفاءة الاقتصادية والإدارية، عن طريق إتاحة ودمج العديد من العمليات وتوفير المستلزمات البشرية والمادية.

- و- تركز على التعلم الذاتي المتمركز حول الطالب، وإكسابه العديد من المهارات الرقمية، ومواكبة احتياجات سوق العمل.
- ز- تقديم خدمات إبداعية ومبتكرة بعيداً عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات.
- ح- إدارة الوقت بشكل أكثر فاعلية حيث توفر الوقت والجهد الذي يتم بذله في الحصول على المعلومات مما يحسن الأداء الجامعي.
- ط- يسهم التحول الرقمي في فتح العديد من المجالات والتخصصات الجديدة التي لا يستطيع التعليم التقليدي إتاحتها للمتعلمين.
- ي- تحقيق جودة التعليم وتحسين كفاءته، من خلال الاستفادة من التقنيات الحديثة وتقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- ك- إتاحة الفرص للتعليم أمام الجميع، حيث يوفر التحول الرقمي إمكانية تعليم أعداد كبيرة بتكلفة أقل، مع مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.
- ل- العمل على تقليل الضغط على الجامعات التقليدية ذات الأماكن المحدودة والتي لا تستطيع استيعاب الأعداد المتزايدة الراغبة في الالتحاق بالتعليم الجامعي.

### 3) أبعاد التحول الرقمي في الجامعات:

#### أ- البعد البشري:

تعد الموارد البشرية من أهم مقومات التحول الرقمي للجامعات لأنها من أهم وسائل مواجهة الضغوط والتحديات التي تواجه المؤسسات، كما أنها تعد من أبرز العناصر التي تقود المجتمعات إلى تحقيق التقدم والرقى في مختلف المجالات، إلا أن النقص في عدد الأفراد المؤهلين للتأقلم مع البيئة الرقمية، من الأمور التي تعاني منه أغلب الدول وبالأخص الدول النامية؛ حيث يعد النقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع العصر الرقمي معوقاً للتكنولوجيا الحديثة. (العجمي، 2016، 284).

ويرى (بدير، 2020، 280) أن الموارد البشرية بالجامعة مقوماً رئيسياً للتحول الرقمي ولكنه يحتاج إلى التنمية والتطوير من خلال؛ توفير كوادر فنية يمتلكون مهارات تقنية عالية، تنمية المهارات التقنية للموظفين، تأهيل أعضاء هيئة التدريس على الاستخدام الفعال للتقنية، تأهيل الطلاب على الاستخدام الأمثل للتقنية، إتاحة التدريب المستمر للعاملين بالجامعة لتنمية مهاراتهم التقنية. ولتنفيذ برامج التحول الرقمي لابد من خطة لتطوير الكفاءات والقدرات - البشرية داخل الجامعات وتميئتها، ويكون ذلك بتوظيف كفاءات وقدرات جديدة ذات خبرة ببرامج التحول والاستفادة من الوسائل التكنولوجية وأيضاً وبشكل مواز لتطوير القدرات والكفاءات الحالية في الجامعات، وهذا التطوير لا يقتصر على تطوير كفاءات استخدام الوسائل التكنولوجية ولكن يتعداه لترسيخ أهمية برنامج التحول الرقمي للجامعة وللموظف. (سيد، 2021).

**ب- البعد التنظيمي:**

تعد الإدارة من العوامل الأساسية التي تساعد على نجاح أهداف التحول الرقمي في الجامعات، لما للإدارة من دور بارز في وجود المناخ التعليمي الملائم في المؤسسة التعليمية؛ حيث تسود العلاقة القوية بين الإدارة والأكاديميين وتحفزهم على العمل الجاد، ويعتمد هذا النوع من الإدارة على التفاهم والتعامل والاحترام المتبادل بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على التطوير المهني.

ويمكن إيجاز البعد التنظيمي في النقاط التالية: (Klagsbrun, 2014, 4, Holjevac, 2008)، الخطيب، (2017، 13، إسماعيل، 2018، 183)

- تحديد الرؤية، ويتم ذلك من خلال توضيح الجامعة لما تريد أن تكون عليه في المستقبل.
- تطوير الهياكل التنظيمية من خلال تقليصها والبعد عن الهياكل المعقدة.
- بناء إستراتيجية التحول الرقمي؛ ووضع خطة واضحة من أجل تحقيق الرؤية والأهداف المرغوب فيها.
- توفير الدعم القيادي والإداري للتحول؛ من خلال قناعة القيادة بالتحول الرقمي، وتركيزها على الممارسات الإدارية المرتبطة بالتكنولوجيا.
- توفير البيئة المناسبة، والموارد البشرية، والمادية، والتشريعات اللازمة.
- تغيير الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة من خلال نشر ثقافة استخدام التكنولوجيا والانترنت، وتفعيل التدريب الرقمي.
- إتاحة المحتويات الغنية على الموقع الإلكتروني.
- سن التشريعات اللازمة لضمان الاستخدام الآمن للتكنولوجيا.

**ج- البعد التقني:**

تشير الأدبيات بأن المقومات التقنية للتحول الرقمي في الجامعات هي التجهيزات المادية: من أجهزة حاسوب وملحقاتها المتنوعة، والبرمجيات التعليمية، والبنية التحتية من اتصالات والشبكات اللازمة لاستخدام التعليم الإلكتروني والتطبيقات المختلفة، ويتم التركيز فيها على رقمنة الحرم الجامعي وتأهيل البنية التحتية المادية للجامعة، ومبانيها ومرافقها، والأمن والسلامة، والفصول الدراسية.

ويتحقق ذلك من خلال توفر المقومات التالية: (Dong, 2016)

- الأجهزة التقنية (الحواسيب الشاشات التفاعلية الكاميرا- أجهزة البث والنقل).
- الفصول الذكية.
- وجود تطبيقات حديثة للتعامل مع البيانات المتزايدة.
- أنظمة تدريب رقمية.

- شبكة انترنت عالية السرعة.
- مختبرات ومعامل افتراضية كافية.

#### (4) التحول الرقمي من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية:

إن استخدام التكنولوجيا في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية يساعد المهنة على التقدم والتطور بشكل تقني، حيث نجدها على مستوى الممارسة المهنية الفردية يتم ذلك من خلال المواقع الإلكترونية أو من خلال الشبكات يُمكن العملاء والممارسين الاجتماعيين من اكتشاف مصادر واسعة للمعلومات إلكترونياً والتي تزيد من احتمالية التداخلات الفعالة وأيضاً دعم الجماعات للأعضاء الذين يعانون من مخاطر، وأما على المستوى المؤسسي، فيمكن البرامج إدارة الحالة إصدار تقارير تتبع وظيفي، دفع الفواتير إلكترونياً، وتقديم الخدمات المؤسسية إلكترونياً وأيضاً الاستشارة على المستوى العالمي ونظم المعلومات التي تستطيع تحديد حاجات ورغبات المجتمع.

كما أنه من المتوقع وجود متغيرات إلكترونية مستقبلية والتي لا تتطلب مشاركة مباشرة من الممارس المهني والتقنية الحالية والمستقبلية سوف تغير من طبيعة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بطرق مختلفة من هنا سوف تتغير أدوار الممارسين المهنيين للخدمة الاجتماعية، وربما يحتاجون إلى تعديل لأدوارهم ومطالب جديدة لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في عصر التقنية الحديثة، ولذا يجب على الممارس المهني اكتساب المهارات المناسبة التي تستخدم التقنية الحديثة بشكل مناسب وتعديل آليات الممارسة التقليدية لضمان ممارسة كفاء وأخلاقية. (البريشن، 2019، 64)

ومن آليات التقنية الحديثة التي يجب للممارس المهني أن يعدل أدواره من خلالها نجد تقنية التحول الرقمي والتي تكمن في قدرته على الإسهام في حل مشكلات ممارس مهنة الخدمة الاجتماعية من ناحية وفي تفعيل التنمية وتعزيز استدامتها من ناحية أخرى ويشمل ذلك جوانب اقتصادية واجتماعية ودينية بل وثقافية أيضاً، ويأتي التحول الرقمي ليكون عاملاً مساعداً ومحفزاً في كل هذه الجوانب، ومن الناحية الواقعية يعد تحسين تجربة العميل والمرونة التشغيلية والابتكار من البداية إلى النهاية، عوامل رئيسية للتحول الرقمي إلى جانب تطوير مصادر جديدة للإيرادات والنظم البيئية التي تدعمها المعلومات، من منطلق أن للتحول الرقمي إسهامات عديدة ومتنوعة للعملاء والجمهور وللمؤسسات الحكومية والشركات كما أنه يوفر التكلفة والجهد بشكل كبير ويحسن الكفاءة التشغيلية وينظمها ويعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمة المقدمة للمستفيدين، كما يخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيداً عن الطرق التقليدية في تقديم برامج الممارسة المهنية لمهنة الخدمة الاجتماعية.

خاصة وأنها ليست بمعزل عما يحدث في العالم من تطور وتغير وتحول رقمي فهي مهنة تخدم العديد من الفئات وتمارس في العديد من المجالات مما يجعلها من المهن التي تواجه تحديات عالمية في التعامل مع التطور التكنولوجي الحادث في المجال التقني والتكنولوجي.

والواقع أن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مهنة متطورة، تسعى في تحديث معارفها وأساليبها لتحقيق مستوى أعلى من العلمية مما يساعدها على تطبيق ممارستها وفق أعلى مستويات الكفاءة المهنية، لذا نجد باستمرار أن هناك محاولات جادة لتقديم الجديد والمفيد مما يساعد ممارسيها على تخطي المحاولات الشخصية والاعتماد على أسس علمية ومقننة شبه متفق عليها، ومع هذا التطور المستمر في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، فقد شهدت تحولاً مهماً في تقديم خدماتها للمستفيدين، إلا أنه ظهر هناك العديد من التحديات والمتغيرات وتأتي أبرز تلك التحديات في مفهوم إيصال الخدمات الاجتماعية. (برجس العبد الكريم، خلود، ٢٠١٧، 15).

كما أن هناك تحولاً في أساليب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تعتمد على استخدام التكنولوجيا في تقديم تلك الخدمات، حيث أنه يوجد تحول في أساليب الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وهذا الأمر يحتاج إلى مراجعات شاملة على مستويات البحث والتعليم والممارسة في ظل المجتمعات الافتراضية، خاصة مع إقرار غالبية الممارسين المهنيين في الخدمة الاجتماعية أنهم في حاجة إلى مراجعة أوضاعها البحثية والتعليمية وممارستها المهنية في ظل المجتمعات الافتراضية، حيث لم يعد الاهتمام للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بالمجتمعات الافتراضية مجالاً فكرياً أو رفاهية بحثية في ظل تنامي عضوية العملاء حول العالم في المجتمعات الافتراضية بما تشمله من شبكات اجتماعية مختلفة مثل الفيس بوك وغيرها، وهذا الأمر يتطلب التدخل المهني لتعزيز ثقافة التحول الرقمي في ظل المجتمعات الافتراضية، تتضمن تهيئة للنماذج والمداخل الإكلينيكية والوصول إلى آليات تدخل جديدة في المجتمعات الافتراضية، ومن خلال الممارس المهني الذي يعتمد على التقنية الحديثة، وبالرغم من تعدد واختلاف مواقع الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية إلا أن اهتماماتها تنصب على مساعدة العملاء وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي، كذلك من خلال تنمية كفاءة الطلبة والممارسين المهنيين بحصولهم على معلومات حديثة وذات قيمة، وكحلقة وصل بين الممارسين المهنيين لتبادل المعارف وتعاونهم في مجال إدارة الحالة (شحاتة، ٢٠١٧)، ومن اهتمامات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: بناء قاعدة بيانات تحتوي على تطبيقات تعمل على زيادة سرعة اتخاذ القرارات الصادرة من الإدارة العليا والإدارة التنفيذية، وتطوير وصول الخدمات للعملاء من خلال استخدام الانترنت والهواتف وكافة وسائل الاتصال الإلكترونية. (زيدان وآخرون، 2019)

ويعتبر استخدام التقنية مهارة تتمثل في قدرة الممارس المهني في استخدام التكنولوجيا الحديثة ووسائل وتقنيات الاتصال بكفاءة ويعمل الممارس المهني على التفاعل والتواصل مع العملاء ليحقق الأهداف العلاجية باستخدام الوسائل التكنولوجية (حسن، ٢٠١٧)، فالممارسة المهنية هي تدخل مهني وأسلوب علاجي يستخدم من خلالها الممارس المهني أساسيات المهنة معتمداً على وسائل التكنولوجيا وتم العلاقة المهنية بين الممارس المهني والعمل عن طريق التكنولوجيا. (علي، ٢٠٢٢، ١٨)

وقد تعددت المنصات والتطبيقات الإلكترونية التي تقدم الاستشارات الأسرية والاجتماعية والدعم النفسي والاجتماعي وهذا يتوافق مع رؤية مصر 2030م والتي جعلت التحول الرقمي ركيزة أساسية لتحسين عوامل



التمكين ورفع مستوى المعيشة وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين، ومن خلال مجتمع حيوي فقد يتم السعي لتحسين جودة حياة المواطنين من خلال الخدمات الرقمية المتطورة، ورفع وعي المواطنين بالخدمات الرقمية وبفوائد استعمالها في ضوء تعدد المسميات الخاصة بالممارسة المهنية لطريقة الخدمة الاجتماعية منها الخدمة الاجتماعية عن بُعد، العلاج عبر الإنترنت، التدخل الإلكتروني، العلاج الإلكتروني، العلاج النفسي بالإنترنت، العلاج بالتقنية، الإرشاد عبر الإنترنت وغيرها من المسميات ويمكن إضافة الممارسة المهنية المركزة على تطبيقات الهواتف الذكية كتوجه ظهر حديثاً في عدة دراسات.

##### (5) دور الممارس المهني للخدمة الاجتماعية في تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي:

أ- **تنمية المهارات العليا للتفكير:** وهي من العمليات الأساسية التي أصبحت هدفاً رئيساً من أهداف المؤسسات التربوية لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

ب- **إكساب الشباب الجامعي المهارات الحياتية:** كالممارس المهني بمساعدة مهندس البرمجة فهو لا يقدم للطلاب معارف أكاديمية فقط، بل يقدموا معلومات تتعلق بطريقة التواصل وإدارة التعامل ومهارات الذات، وهناك من يرى ضرورة أن يكون ضمن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية أنشطة مستقلة تحت مسمى المهارات الحياتية، والتي تقسم إلى مهارات شخصية (اتخاذ القرار، ونقد الذات، وتعزيز الذات، وتطوير القدرات، وتحديد الأهداف، والتوافق النفسي، والثقة بالنفس، وإدارة الوقت، والمرونة)، ومهارات اجتماعية (التعامل مع الشخصيات الصعبة، والسيطرة على الغضب، والعمل الجماعي، والتعامل مع المواقف الضاغطة، وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، والتفاوض والحوار والإقناع وتقبل الآخرين).

ج- **إدارة قدرات الشباب الجامعي من خلال البرنامج المتمايز:** إن تنفيذ الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المتمايز هو تعليم يهدف إلى رفع مستوى جميع الشباب الجامعي وليس الشباب الذين يواجهون مشكلات في تنفيذ البرنامج، بل سياسة تأخذ باعتبارها خصائص الفرد وخبراته السابقة، وهدفها زيادة إمكانات وقدرات الشباب الجامعي.

د- **مهارة دعم الاقتصاد المعرفي:** يقوم الاقتصاد المعرفي بدور أساسي في خلق المعرفة واستثمارها ومن ثم تحقيق الثروة، ومن أهم مظاهر الاقتصاد المبني على المعرفة: سرعة توليد ونشر واستثمار المعرفة - زيادة في البيئة التنافسية العالمية - زيادة أهمية ودور المعرفة والابتكار في الأداء الاقتصادي وفي تراكم الثروة - تحرير التجارة، وتزايد نسبة التكنولوجيا في الصادرات ... وبالتالي فإن دور الممارس المهني بمساعدة المهندس الرقمي.

- التنوع في أساليب تنفيذ البرامج والأنشطة لتناسب الحاجات المتنوعة للعملاء وتراعي الفروقات الفردية بينهم لتعزيز ثقافة التحول الرقمي.
- استخدام تطبيقات من الحياة اليومية بحيث يعلم ما يتعلمه العملاء بحياتهم العملية الحالية والمستقبلية.

- الاستجابة لمستويات عليا من الأسئلة مثل التطبيق، والتحليل، والتركيب، والتقويم.
- قضاء وقت أكبر في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تساعد على إدراك المفهوم الجديد.
- تطوير أنشطة لتنمية روح العمل المهني واستخدام المهارات لتعزيز ثقافة التحول الرقمي.
- استخدام وإدارة تكنولوجيا البرامج والأنشطة اللاصفية: إن المطلوب من الأخصائي الرقمي أن يكون متمكناً من التكنولوجيا وإدارتها وتوظيفها في تنفيذ البرنامج فقد أكد ليونارد أدلمان، الخبير التكنولوجي، على أن حواسيب المستقبل سوف تكون أسرع بملايين المرات من أجهزة اليوم، إن مثل هذا التطور السريع يتطلب تأهيل أخصائي المستقبل وتفعيل دوره عبر تزويده بمهارات كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم، وتوظيف مهاراته وكفاءاته التعليمية في تشخيص مستويات العملاء، وتحديد أولوياتهم وأنماط تعلمهم، وتقويم مستويات تحصيلهم وإنجازاتهم لتهيئة بيئة وبرامج وأنشطة مناسبة لهم لتعزيز ثقافة التحول الرقمي.
- القدرة على التفكير الناقد: وهي إحدى أهم المهارات والمهام الأساسية للعصر الرقمي، ومن الخطوات اللازم على العميل إتباعها.
- التخطيط للمواقف والخبرات للأنشطة من خلال التعامل على نحو إبداعي مع مواقف واقعية في حياة العملاء.
- خلق مناخ جماعي متماسك يسمح فيه بالتعبير عن الرأي والاستكشاف الحر.
- إثارة حب الاستطلاع والفضول والاهتمام لدى العملاء، وتشجيعهم على المبادرة وحب الاستطلاع والاهتمام بالمشكلات المطروحة.
- طرح الأسئلة الملائمة ذات المعنى لتنفيذ البرامج والأنشطة بالخبرة، فبعض الخبراء يعتقدون أن الأسئلة المطروحة وطريقة البحث عن إجابتها تعكس نوعية التعلم بصورة أكبر مما تعكسه الإجابات نفسها، وتشجيع العملاء على طرح الأسئلة ومناقشة المواقف المختلفة.
- تجنب تزويد العملاء بالإجابات عن التساؤلات التي يطرحونها بل عليه أن يساعدهم على السعي للوصول إلى الاستنتاجات بأنفسهم بهدف تعزيز ثقافة التحول الرقمي.

### ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

#### 1) نوع ومنهج الدراسة:

تنتهي الدراسة الحالية لنمط الدراسات (شبه التجريبي) لأنها تسعى لاختبار صحة فروض الدراسة، والمتمثلة في اختبار أثر متغير مستقل (برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة) على متغير تابع (تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي) وقد اعتمدت الباحثة على المنهج التجريبي حيث تم استخدام تصميم التجربة

القبلية البعدية باستخدام مجموعات إحداها ضابطة والأخرى تجريبية، حيث تستخدم مجموعتين متكافئتين قدر الإمكان وتقاس المجموعتين مرة أخرى ويعتبر الفرق في نتائج القياس ناتجاً عن المتغير التجريبي.

## (2) أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة على بعض الأدوات البحثية التي تتلاءم مع أهداف الدراسة وهي:

### أ- مقياس تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي:

تم تحديد موضوع القياس في ضوء المتغير التابع الذي تسعى الباحثة لمعرفة التغير الذي حدث فيه نتيجة لاستخدام برنامج التدخل المهني، حيث كان موضوع القياس هو (ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي).

تم تحليل بعض الأدبيات النظرية المرتبطة بالتحول الرقمي للشباب الجامعي لتحديد أبعاد المقياس، كما تم الرجوع لبعض الخبراء المتخصصين في مجال التحول الرقمي، حيث تم إجراء مقابلات شبه مقننة مع كلاً من:

- وكيل جامعة كفرالشيخ لشئون الدراسات العليا.
- مدير مشروع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالجامعة.
- مدير وحدة إدارة مشروعات التطوير بالجامعة.
- مدير مكتب تنسيق العلاقات الدولية بالجامعة.
- مدير مركز القياس والتقويم والاختبارات الإلكترونية.
- مدير مركز دعم وتأهيل الطلاب لريادة الأعمال وسوق العمل بجامعة كفرالشيخ.
- مدير الوحدة المركزية للتعليم الإلكتروني.
- مدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفرالشيخ.

ونتيجة للمقابلات شبه المقننة تم تحديد الأبعاد التي يرون ضرورتها لتعزيز ثقافة التحول الرقمي لدى الشباب الجامعي حيث تم تحديد أبعاد المقياس.

الجدول رقم (1) يوضح نتائج معامل الثبات والصدق للأبعاد الرئيسية لقياس ثقافة التحول الرقمي (بحساب

### معامل الارتباط)

م	أبعاد المقياس/ المتغيرات	معامل الثبات	الجذر التربيعي لمعامل الثبات (الصدق)	والجدولية عند (0.05، 0.01)	الدلالة الإحصائية
1-	أهداف تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي	0.86	0.93	0.5	دالة
2-	مكونات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي	0.89	0.94	0.5	دالة
3-	تأثير ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي	0.88	0.93	0.5	دالة

م	أبعاد المقياس/ المتغيرات	معامل الثبات	الجذر التربيعي لمعامل الثبات (الصدق)	والجدولية عند (0.05، 0.01)	الدلالة الإحصائية
4-	متطلبات ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي	0.90	0.94	0.5	دالة
	الدرجة الكلية للمقياس	0.88	0.93	0.5	دالة

يتضح من الجدول السابق أن المقياس بأبعاده الرئيسة ذو درجة ثبات عالية فالارتباط بين القياسين مرتفع مما يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني.

ب- المقابلات الفردية والجماعية: مع بعض مهندسي ومبرمجي التكنولوجيا الرقمية بكلية الهندسة وكلية الذكاء الاصطناعي وكلية الحاسبات والمعلومات ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفرالشيخ لمناقشة وجهة نظرهم في ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي ومعرفة حاجة المجتمع لإجراء مثل هذه الدراسات المستقبلية وأهم البرامج والأنشطة التي يمكن أن يمارسها الشباب الجامعي من منظور الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية.

ج- التقارير الدورية: اعتمدت الباحثة في تحليل التقارير الدورية التي تعقب اجتماعات المجموعة التجريبية وفق محددات: (البيانات الأولية، أهداف الاجتماع، ومحتوى الاجتماع، وتحليل التقرير في ضوء عناصره المحددة، أساليب التدخل المهني ونتائجه).

### 3) مجالات الدراسة:

#### أ- المجال المكاني:

وقع اختيار الباحثة على طلبة وطالبات الفرقة الرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ كمجال مكاني لدراستها للمبررات التالية:

- مشاركة الباحثة في العديد من الأنشطة مع طلاب وطالبات المعهد المقيد بالفرقة الرابعة مما ييسر عملية جمع البيانات في الآتي:

- البعد الأول: أهداف تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.
- البعد الثاني: مكونات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.
- البعد الثالث: تأثير ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي.
- البعد الرابع: متطلبات ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي.

- التأكد من صدق المقياس بالاعتماد على:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين) تم عرض المقياس على عدد من السادة المحكمين في مجال التكنولوجيا الرقمية والخدمة الاجتماعية، وعددهم (13) محكم، حيث تفضل كل منهم بإبداء الرأي في مدى ملائمة كل عبارة من حيث الصياغة وارتباطاً بالبعد المراد قياسه وحذف غير الملائم، وبناء على درجة اتفاق المحكمين التي وصلت إلى (87%) للمقياس، وتم حذف بعض العبارات وتعديل صياغة البعض وإضافة البعض الآخر، حيث وصلت عبارات المقياس (4) عبارة مقسمة على أربعة أبعاد بالتساوي، حيث استخدم التدرج الثلاثي للاستجابات وهي (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق) ودرجاتها (3، 2، 1) مع مراعاة العبارات الإيجابية والسالبة، كما قامت الباحثة بتوزيع عبارات المقياس على أبعاده ودمج العبارات مع بعضها البعض دون عناوين رئيسية للأبعاد حتى لا تأتي الاستجابات في اتجاه واحد، وذلك من خلال وضع مفتاح للعبارات في وضع التطبيق (ملحق رقم 1).

صدق المحتوى اعتمد الباحث على صدق المحتوى أو الصدق المنطقي لتحقيق هذا النوع من الصدق، حيث قامت الباحثة بما يلي:

الإطلاع على العديد من الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

تم التعبير عن كل متغير في شكل عبارات والمتعلقة بكل بعد من أبعاد المقياس، التحقق من ثبات المقياس: اعتمدت الباحثة على طريقة إعادة الاختبار Test - Retest للتأكد من ثبات المقياس، وذلك من خلال تطبيق المقياس على عينة قوامها (15) شاباً وشابة، تم اختيارهم من المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ، تتوافر فيهم معظم خصائص عينة الدراسة، حيث قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس بعد (15) يوم على نفس العينة، واستخدام معامل ارتباط (سبيرمان) لتحديد معامل الثبات.

- أبدى قسم رعاية الشباب بالمعهد ترحيبه بتنفيذ الدراسة والرغبة في الاستفادة من نتائجها.
- تم اختيار طلاب وطالبات الفرقة الرابعة فقط لكونهم مهنيين للتخرج ونزول سوق العمل الذي يعتمد على التقنية الحديثة.
- خبرة طلاب وطالبات الفرقة الرابعة عن التكنولوجيا الرقمية الحديثة ومجالات تطبيقها في الواقع.
- توافر عينة مناسبة من الشباب الجامعي مما يتيح الفرصة لاختيار المجموعتين الضابطة والتجريبية من بينهم بما يسهم في نجاح الدراسة والوصول إلى نتائج إيجابية.
- توافر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لإجراء برنامج التدخل المهني بشكل مناسب.

#### ب- المجال البشري:

تم تحديد إطار المعاينة على بعض الشباب الجامعي بالمعهد ممن تتطبق عليهم شروط المعاينة في الدراسة الحالية وكان عددهم (32) طالب وطالبة، حيث قامت الباحثة بتطبيق مقياس ثقافة التحول الرقمي ثم قامت بتصميمه وتصنيف درجاته (حيث كان الحد الأعلى لدرجة الشاب الجامعي 120 درجة) كالتالي:

- المستوى الأول: ويضم ذوي (المستوى المرتفع) الذين حصلوا على درجة تتراوح بين (90-120) درجة وبلغ عددهم (3) شاب وفتاة جامعة.
- المستوى الثاني: ويضم ذوي (المستوى المتوسط) الذين حصلوا على درجة تتراوح بين (60 إلى أقل من 90 درجة) وبلغ عددهم (5) شاب وفتاة جامعية.
- المستوى الثالث: ويضم الطلاب ذوي (المستوى المنخفضة) الذين حصلوا على (60 درجة فأقل) وعددهم (24) شاب وفتاة.
- تم استبعاد الشباب الجامعي في المستويين (الأول والثاني) وتم اختيار الشباب في المستوى الثالث ممن حصلوا على درجات منخفضة على مقياس ثقافة التحول الرقمي، حيث تبقى (24) شاب وفتاة تم اختيار (20) شاب وفتاة منهم بالطريقة العشوائية البسيطة تم تقسيمهم إلى مجموعتين إحداهما ضابطة والأخرى تجريبية بالتساوي.

### ج- المجال الزمني:

تحددت فترة إجراء التجربة بشهرين من أول أكتوبر 2022م إلى أول ديسمبر 2022م، حيث تم عقد اجتماع كل أسبوع من المجموعة التجريبية لتنفيذ برنامج التدخل المهني بواقع (8) اجتماع دوري.

### الجدول رقم (2) يوضح برنامج التدخل المهني

م	متغيرات البرنامج	مضمون البرنامج
1	الهدف العام	استخدام برنامج من منظور الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي ويتم تحقيق هذا الهدف العام في ضوء: 1- استخدام برنامج من منظور الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية لتحديد أهداف تعزيز ثقافة التحول الرقمي. 2- تحديد مكونات ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي. 3- تناول تأثير ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي. 4- التعرف على متطلبات ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي.
2	الأهداف الفرعية	1- بناء فرد فاهم لغة العصر، ولديه المهارات التي تمكنه من مواصلة التعليم بمفرده بعد انتهاء تعليمه في الكلية. 2- استحداث برامج وأنشطة وتخصصات جديدة، تبنى على استخدام الحاسب الآلي والشبكات واللغات، وتلبي احتياجات سوق العمل. 3- تزويد الشباب الجامعي بالمهارات التي تحسن الإنتاج وتعمل على تنمية المجتمع. 4- الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لتقديم الاستشارات والخدمات الإدارية. 5- رفع كفاءة الجامعات وتطوير البنية التحتية لها. 6- تطوير الجوانب النوعية للجامعات، والسعي نحو تحقيق التميز في برامجها وتنوعها. 7- إنتاج جيل من الشباب الجامعي بالعلم والتكنولوجيا، وقادر على الإنتاج والمساهمة في ممر بناء المجتمع. 8- إحداث تحول نوعي في البرامج والممارسات الاجتماعية؛ لتحقيق نواتج تتسجم ومتطلبات مجتمع المعرفة.

م	متغيرات البرنامج	مضمون البرنامج
		<p>9- العمل والتعاون ضمن فريق، وإتقان المهارات المختلفة لسوق العمل.</p> <p>10- الحصول على المعلومات وتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام.</p> <p>11- تبسيط العمليات بجميع جوانب مخرجات الجامعة.</p>
3	منطلقات برنامج التدخل المهني	<p>1- التحول الرقمي ليس بديلاً عن النظام الحالي؛ بل هو أسلوب ونمط جديد يعتمد على استخدام إدارة المعرفة، والمشاركة الواسعة من الشباب الجامعي والخبرات المترجمة في إثراء بيئة التعليم الحالية، بإمكانيات وتقنيات ووسائل حديثة، وفرتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في بيئة الأنشطة والبرامج.</p> <p>2- التحول الرقمي لا بد أن يشمل الجوانب الإدارية والتعليمية كافة، مثل: البرامج والمقررات الرقمية، ومصادر التعلم الرقمي، والأدوات التعليمية الرقمية في قاعات الدراسة.</p> <p>3- عملية التحول الرقمي لا بد أن تكون مرحلية بشكل تدريجي وانسيابي منظم ومتزامنة مع سرعة الإنجاز.</p> <p>4- التحول الرقمي لن يلغي أو يستغني عن الخبرات التي يتمتع بها الشباب الجامعي الحاليين؛ بل هم الأساس في عملية التحول الرقمي.</p> <p>5- التحول الرقمي في الجامعات يعتمد في الأساس على مبدأ المشاركة الجماعية التفاعلية في عمليتي الإدارة والتعليم والبرامج والأنشطة الاجتماعية.</p> <p>6- حاجة التحول الرقمي إلى نظم وأساليب جديدة في تقديم الخدمات والمخرجات التي يمكن أن يستفيد منها الشباب الجامعي في سوق العمل.</p>
4	المعايير التي يعتمد عليها برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية	<p>1- معايير خاصة بالطلاب ومنها: (اختيار القدرات الملائمة لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي، مراعاة خصائص مرحلة الشباب "الجسمية، والعقلية، والنفسية، والاجتماعية" عند التدخل المهني؛ مراعاة احتياجاتهم ومشكلاتهم، كحددات هامة في تصميم البرنامج، تحديد دور كل طالب ومكانته في إطار جماعي يتسم بالديمقراطية وفي ضوء قدراته الشخصية، إتاحة الفرصة لكل مراهق لممارسة دوره بشكل فعال).</p> <p>2- معايير خاصة بالعملاء: يشير (John, 2013, p. 40) إلى أن الهدف الأساسي من منظور الممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية المحاكاة الاجتماعية هو مساعدة العملاء على تعلم ما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم..، فالتغيرات التي تحدث لهم تظل وتبقى ما بعد وجود العملاء نفسها، وفي ضوء ذلك يراعي برنامج التدخل المهني: (خصائص الشباب "من حيث الحجم، ومستوى التماسك، والتنظيم، والعضوية، والقابلية لتقبل الممارس المهني والمؤسسة...")، أنماط التفاعل وسبل توجيهها).</p> <p>3- معايير خاصة بالمؤسسة: ومنها: (أهدافها في تعزيز ثقافة التحول الرقمي وقوانينها، إمكانياتها المادية والبشرية المتاحة أو التي يمكن إتاحتها، علاقتها بالمؤسسات الأخرى في المجتمع المحلي، المعوقات التي تواجهها).</p> <p>4- معايير خاصة بالممارس المهني: ومنها: (تقبل العملاء ككل، الإعداد العلمي والعملية في مجال التحول الرقمي؛ مراعاة التوقيت المناسب للتدخل، مراعاة الجوانب البيئية والإمكانيات المتاحة، مراعاة الأساليب المناسبة لدراسة العملاء والتعرف على احتياجاتهم، مراعاة التقويم المستمر لمراحل وعناصر التدخل).</p> <p>5- معايير تتعلق بالممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية: حيث لاحظت الباحثة بداية التدخل المهني مع المجموعة التجريبية أن غالبية الأنشطة التي يمارسها العملاء من الشباب الجامعي تتركز على الندوات التثقيفية..، ولذا فقد تضمن برنامج التدخل مجموعة من الأنشطة المتنوعة، حيث راعت في البرنامج: (مبادئ تصميم البرنامج، التوجيه لاختيار الأنشطة لاستثمار إمكانيات العملاء من الشباب الجامعي، بناء البرامج بمشاركة جميع العملاء كل وفق قدراته، الاستفادة من تنوع الأنشطة في تحقيق أهداف البرنامج، مع ملاحظة أن تتطور</p>

م	متغيرات البرنامج	مضمون البرنامج
5	متطلبات التحول الرقمي في البرنامج المقترح	<p>من البساطة إلى الأكثر تعقيدا، والتنوع في وسائل التعبير عن البرنامج، ومرورته وتكامله).</p> <p>1-متطلبات وضع استراتيجية للتحول الرقمي:  أ-دعم الإدارة العليا لبرنامج التحول الرقمي.  ب-دعم الإدارة العليا لتوليد المعرفة ونشرها وتداولها.  ج-تشجيع مشاركة الممارسين المهنيين للشباب الجامعي وغيرهم على التجربة.  د-تحديد مدى الفجوة الرقمية في البرامج والأنشطة.  هـ-رعاية الشباب المبدعين وتشجيعهم.  و-رسم سياسة التحول الرقمي وتحديد المسؤوليات وإدارته ومراقبة ومراجعة النظام.  ز-بناء رؤية للتحول الرقمي للشباب الجامعي.</p> <p>2-متطلبات نشر ثقافة التحول الرقمي:  تأكيد حق الفرد في التدريب؛ لتكون لديه القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات لتلبية احتياجاته المختلفة.  -إطلاع المستفيدين على الأمور التي تحدث في الكلية بصفة مستمرة.  تأكيد حق الفرد في استخدام الإنترنت والاتصالات السلكية واللاسلكية.  مساعدة الطلاب في البحث عن فرص عمل على المواقع الإلكترونية.  تطوير الممارسات لتشمل: التسجيل، وتقديم الاستشارات، وتخطيط البرامج التعليمية، وتطوير الموارد البشرية.  -إنشاء وحدة لإدارة المعرفة تابعة لعميد الكلية.  مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية والطلاب في برنامج التحول الرقمي.  بناء شراكات واسعة داخل الكلية وخارجها تسهم في نشر ثقافة التحول الرقمي.  نشر ثقافة التعليم والتدريب المستمرين.  توفير المناخ المناسب للعمل.  تقديم الإرشادات لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب وأولياء الأمور.</p> <p>3-المتطلبات البشرية:  -وجود قيادات تتعامل بكفاءة مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.  تطوير مهارات العاملين عن طريق تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية لهم في نظم المعلومات والبرمجيات، والعمل عن طريق الإنترنت.  -استقطاب أفضل الأفراد المؤهلين في مجال نظم المعلومات والبرمجة، والقادرين على إدارة عمليات التطوير والتغيير في الكليات.  توفير الخبراء والمتخصصين من أعضاء هيئة التدريس. (صناع المعرفة)  تطوير مهارات الممارسين المهنيين في أساليب تنفيذ البرامج والأنشطة لتناسب التحول الرقمي.</p> <p>4-المتطلبات التقنية:  توفير نظم إدارة القاعات الدراسية إلكترونياً.  -الاتصال الجيد بين الكلية، وقطاعات المجتمع الأخرى.  إدارة الاجتماعات غير الرسمية؛ لتخفيف حدة التوتر الذي يسود العلاقات الرسمية داخلها.  توظيف التكنولوجيا المختلفة في نقل المعلومات وتوصيلها لجميع العاملين في الكلية.  توفير البرامج المختلفة Software.  توفير شبكات الاتصال Network Communication متصلة بشبكة الإنترنت.  -استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتيسير الوصول للمعلومات والمصادر الضرورية كجزء من مصادر التعلم المتاحة.</p>



م	متغيرات البرنامج	مضمون البرنامج
		<p>-الحد من الأمية التكنولوجية. -التطوير الجذري للبنية التحتية للتحويل الرقمي داخل الكلية. -خفض تكلفة الوصول إلى مصادر المعلومات. 5-المتطلبات الأمنية: -وضع آليات الرقابة والمتابعة لنظم المعلومات والشبكات والأجهزة. -وضع قواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن. -وضع القواعد المنظمة والتي تحد من السرقات أو السطو الإلكتروني، وانتهاكات خصوصية المعلومات في التحويل الرقمي. -وضع إستراتيجية لأمن المعلومات تضمن التعاون بين القطاع والقطاع الخاص. -وضع نظام للتحكم في خصوصية البيانات والمعلومات وجودتها وتكاملها.</p>
6	مراحل تنفيذ برنامج التدخل المهني	<p>1-المرحلة الأولى: تهيئة البرامج من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية: -توافر بنية تحتية تكنولوجية: من خلال التعرف على درجه توافر وإتاحة الشبكات، والحاسبات، ونظم المعلومات، والبرمجيات، والتأكد من إمكانية الوصول إليها واستخدامها بسهولة، وزيادة قدرتها على تبادل المعلومات، وتوافر عدد مناسب من أجهزة الحاسب الآلي، ووصلات الإنترنت، وقدرة الجامعة على توفير قنوات اتصال قوية وفعالة. -توافر الكوادر البشرية المؤهلة: من خلال التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لتعمل هذه الكوادر على مساعدة الكلية في أداء وظائفها ومهامها وتقديم خدماتها مستخدمة تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها الرقمية. -الإدارة الرقمية: وتعني التحويل الرقمي في جميع مظاهر ومجالات ومكونات الكلية، من حيث التحويل في طبيعة الهياكل التنظيمية، والعلاقات بين الوحدات الإدارية، ونظم المعلومات الإدارية، والأدوات والآليات المختلفة في العمل الإداري. -الثقافة الرقمية: مدى إيمان ووعي القيادات الإدارية بالكلية بأهمية التكنولوجيا وأدواتها، وتوفير الدعم المستمر، فالقيادة والإدارة الإلكترونية مطالبات بضرورة استيعاب التكنولوجيا الجديدة وتوظيفها لتحسين الأداء، وتوجيه موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مواجهة التحديات، وتبني هياكل تنظيمية قائمة على التكنولوجيا الحديثة، وتركيز الخطط الإستراتيجية والتنافسية للكلية على تلك الهياكل التنظيمية التكنولوجية. -ضمان أمن وسرية وخصوصية البيانات والمعلومات: تقوية الحماية القانونية لحقوق الملكية الفكرية وإبداعات الأفراد، وسن تشريعات وقوانين تحمي الخصوصية وتدعم سرية المعلومات، واستخدام وسائل تأمين متطورة مما يحفز المستخدمين والمستفيدين للتعامل الإلكتروني عبر الشبكة. -توفير بيئة عمل إلكترونية وافتراسية مناسبة: يسمح لجميع أعضاء المجتمع العلمي بالمناقشة والتفاعل والانفتاح على جميع المؤسسات ذات الصلة، ويمكن أن يتحقق هذا المناخ والبيئة الجيدة من خلال: نشر الثقافة لتقليل نسبة الأمية الرقمية، والاستعانة بتدريجي عن التعاملات الرقمية، وتمكين استخدام التكنولوجيا والإنترنت، والورقية التقليدية. 2-المرحلة الثانية: تحليل البيئة الرقمية للبرامج: -التقييم الدقيق والشامل للواقع الفعلي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبنية التحتية التكنولوجية للكلية: وذلك من خلال اعتماد نتائج تحليل الفجوة الرقمية، ومستوى استخدام التكنولوجيا وتوظيفها، ومدى كفاءة نظام المعلومات المستخدم، ونتائج مؤشرات قياس مدى الاستعداد للتحويل الرقمي. -اختيار وتأهيل الموارد البشرية: القادرة على التعامل مع معطيات التكنولوجيا ونظم</p>

م	متغيرات البرنامج	مضمون البرنامج
		<p>المعلومات والاتصالات.</p> <p>-تحليل علاقة الكلية بالبيئة المحيطة: على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.</p> <p>-الرؤية الواضحة: تتضمن اعتماد الكلية على إستراتيجية وخطة تنفيذية واضحة للتغلب على المعوقات التي قد تعترض التطوير والتحول الرقمي للكلية.</p> <p>3-المرحلة الثالثة: اختيار نقطة البداية للتحويل الرقمي:</p> <p>تتطلب هذه المرحلة الإمام بآليات العمل المنظم وفقا للأسلوب العلمي والمنهجي، وذلك لتحقيق انتقالات متزنة ومحسوبة وفقا لمعايير ضابطة لعملية التحويل الرقمي، ويؤخذ في الاعتبار تكلفة التنفيذ ووقته ومدى توافر متطلباته، إلى جانب تحديد الحاجة إلى نتائجه كعناصر أولية معتبرة عند المقارنة مع خيارات رقمية أخرى.</p> <p>4-المرحلة الرابعة: توفير الدعم المناسب والرقابة والمتابعة:</p> <p>-تأهيل وتدريب الكوادر البشرية: ويتطلب ذلك تزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف حتى يستطيعوا أداء أعمالهم بدرجة عالية من الدقة والإبداع، والحرفية المقتنة للتعامل مع التكنولوجيا؛ من أجل الوصول إلى الأداء الرقمي المتميز.</p> <p>-توفير الإطار التشريعي والدعم المالي والإداري: يتطلب ذلك توفير الميزانيات المناسبة، ووضع الإجراءات التشريعية والقانونية لتأمين التعاملات الرقمية، وحماية البيانات المتصلة بالكلية والمستفيدين، وحماية الأفراد المتعاملين مع الكلية كمنظمة رقمية.</p> <p>-توفير الرقابة الداخلية والخارجية: حيث الرقابة على العمليات الداخلية على شبكة الكلية وبرمجياتها الخاصة، وكذلك توفير أدوات الرقابة الخارجية؛ لحماية عمليات وبيانات الكلية من الأطراف الخارجية.</p>
7	استراتيجيات برنامج التدخل المهني	<p>1-استراتيجية البناء المعرفي.</p> <p>2-استراتيجية التعميم.</p> <p>3-استراتيجية التوضيح والإقناع.</p> <p>4-استراتيجية التشجيع.</p> <p>5-استراتيجية تعديل السلوك.</p> <p>6-استراتيجية التعاون.</p> <p>7-استراتيجية التقبيل والتوعية.</p> <p>8-استراتيجية التعلم في المواقف الجماعية.</p>
8	أساليب برنامج التدخل المهني	<p>1-الأساليب المعرفية: التشجيع - التوضيح - الإقناع - البناء المعرفي - التفسير.</p> <p>2-الأساليب السلوكية: الحديث الذاتي - التدعيم الإيجابي - النمذجة السلوكية - المهارات الاجتماعية.</p> <p>3-الأساليب الانفعالية: ضبط الذات - الاسترخاء - التقبل للعملاء والمجموعة.</p>
9	مبادئ برنامج التدخل المهني	<p>مبدأ الاستشارة - مبدأ التخطيط - مبدأ المسؤولية الاجتماعية - مبدأ التصميم والتنفيذ.</p>
10	تكتيكات برنامج التدخل المهني	<p>الشرح والتوضيح - الاستعانة بالخبراء والمتخصصين - تبادل الآراء - الحوار - جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها.</p>
11	المهارات التي يعتمد عليها البرنامج	<p>التأثير في الآخرين - تكوين علاقات مهنية - الاتصال المفتوح - الحوار الهادف.</p>
12	أدوار الممارس المهني	<p>الخبير - المصمم - المستشير - الإداري - المهني - الفني.</p>
13	أدوات برنامج التدخل المهني	<p>المقابلات - الاتصالات - المناقشات الجماعية - الاجتماعات - الندوات - المحاضرات - التسجيل - كتابة التقارير.</p>

### تاسعاً: نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول: من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني بالممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وأهداف ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

وللتحقق من صحة الفرض الأول استخدمت الباحثة اختبار (man-whitney) للمجموعات المستقلة والنتائج يوضحها الجدول رقم (3) يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة والقياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة لبعدها (أهداف ثقافة التحول الرقمي) للشباب الجامعي.

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات		
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	ثقافة التحول الرقمي
دالة	صفر	342	24	غير دالة	0.61	221	13.79	10	تجريبية	أهداف ثقافة التحول الرقمي
		132	9			247	16.21	10	ضابطة	التحول الرقمي

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي لمستوى (أهداف ثقافة التحول الرقمي) بينما كانت هناك فروق بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين في القياس البعدي لصالح أعضاء المجموعة التجريبية وهو ما يشير إلى أن استخدام برنامج التدخل المهني في الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية أدى إلى تحسن مستوى تحديد أهداف ثقافة التحول الرقمي بينما ظل مستواه منخفضة لدى أعضاء المجموعة الضابطة.

وهو ما يتفق مع معطيات نظرية التفاعل الاجتماعي التي تؤكد على أهمية الأساليب التي يتفاعل معها أعضاء المجموعة مع بعضهم البعض لإمكانية تعزيز ثقافة التحول الرقمي، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة ( Morgan, 2013) ودراسة (تشارلز فارل، 2013) ودراسة (الدهشان، 2020) والتي أكدت على فاعلية التدخل المهني في تعزيز أهداف ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

الجدول رقم (4) يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية ورتب درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي للمجموعتين لبعدها (أهداف ثقافة التحول الرقمي) للشباب الجامعي باستخدام اختبار ويلكوكسن - إشارة الرتب للمجموعات الصغيرة المرتبطة وحساب قيمة (Z) لويل كوسكن.

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات			
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	اتجاه الفروق	الثقافة الرقمية

أهداف ثقافة التحول الرقمي	السالبة	—	0.00	0.00	دالة	1	3.00	3.00	0.18	غير دالة
	الموجبة	10	7.00	110		2	3.00	12.00		
	المحايدة	—				7				

حيث يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لبعده (أهداف ثقافة التحول الرقمي) بينما لا توجد فروق دالة بين متوسطات رتب درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لنفس البعد، وهو ما يؤكد فاعلية التدخل المهني مع المجموعة التجريبية.

#### نتائج الفرض الثاني:

- من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ومكونات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي وللتحقق من صحة الفرض الثاني تم استخدام اختبار (man-whitney) للمجموعات المستقلة والنتائج يوضحها الجدول رقم (5) الذي يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة، والقياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة، لبعده مكونات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات		
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	ثقافة التحول الرقمي
دالة	صفر	342	24	غير دالة	0.52	347.4	17.12	10	تجريبية	مكونات ثقافة التحول الرقمي
		132	9			312.5	14.94	10	ضابطة	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي لمستوى (مكونات ثقافة التحول الرقمي) بينما كانت هناك فروق بين متوسطات رتب درجات المجموعتين في القياس البعدي لصالح التجريبية، وهو ما يؤكد أن استخدام برنامج التدخل مع المجموعة التجريبية أدى لتحسن مستوى (مكونات ثقافة التحول الرقمي) للتجريبية دون الضابطة.

وهو ما يتفق مع معطيات نظرية الاتصال التي تؤكد على أهمية الاستعانة ببعض متخصصي البرمجة والهندسة الاجتماعية في وجود الممارس المهني لتحديد مكونات ثقافة التحول الرقمي، كما يتفق ذلك مع نتائج دراسة (Hayat, 2019) ونتائج دراسة (الحبيشي والجهافي، 2021) والتي أكدت على أهمية تحديد مكونات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

الجدول رقم (6) الذي يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية ورتب درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لبعده (مكونات ثقافة التحول الرقمي) باستخدام اختبار ويلكوكسن - إشارة الرتب.

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات			
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	اتجاه الفروق	ثقافة التحول الرقمي
غير دالة	0.57	5.40	2.11	2	دالة	0.001	0.00	0.00	—	السالبة	مكونات التحول الرقمي
		3.20	3.45	1			110	7.00	10	الموجبة	ثقافة التحول الرقمي
				7					—	المحايدة	

حيث يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات رتب درجات الشباب الجامعي أعضاء المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعده لبعده (مكونات ثقافة التحول الرقمي) بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لنفس البعده، وهو ما يؤكد فاعلية برنامج التدخل من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية دون الضابطة.

#### نتائج الفرض الثالث:

من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتأثير ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي.

وللتحقق من صحة الفرض الثالث تم استخدام اختبار (man-whitney) للمجموعات المستقلة والنتائج يوضحها الجدول رقم (7) الذي يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة، والقياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة، لبعده (تأثير ثقافة التحول الرقمي) للشباب الجامعي.

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات		
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	ثقافة التحول الرقمي
دالة	صفر	342	24	غير دالة	0.20	268.9	18.21	10	تجريبية	تأثير ثقافة التحول الرقمي
		132	9			217.4	14.53	10	ضابطة	

يتضح من الجدول رقم (7) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي لمستوى (تأثير ثقافة التحول الرقمي) بينما كانت هناك فروق بين متوسطات رتب درجاتهم في القياس البعدي لصالح التجريبية، وهو ما يشير إلى أن استخدام برنامج

التدخل من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع المجموعة التجريبية أدى لتحسن مستوى (تأثير ثقافة التحول الرقمي) لديهم دون الضابطة.

وهذه النتيجة تتفق مع نظرية التفاعل الاجتماعي من خلال أسلوب وموضوعات التفاعل بين الشباب الجامعي، ومع نتائج دراسة (Elliot, 2020)، ودراسة (محمود، 2020) ودراسة (همشري، 2022) والذين أكدوا على أن التأثيرات الاجتماعية والأكاديمية والشخصية والاقتصادية إيجابية للثقافة الرقمية.

الجدول رقم (8) والذي يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية ورتب درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لبعده (تأثير ثقافة التحول الرقمي) باستخدام اختبار ويلكوكسن إشارة الرتب.

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات			
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	اتجاه الفروق	ثقافة التحول الرقمي
غير دالة	0.57	18.41	5.32	2	دالة	0.001	0.00	0.00	—	السالبة	تأثير ثقافة التحول
		11.49	4.21	1			110	7.00	10	الموجبة	التحول الرقمي
				7					—	المحايدة	التحول الرقمي

حيث يتضح من الجدول رقم (8) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات رتب درجات التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لبعده (تأثير ثقافة التحول الرقمي) بينما لا توجد فروق دالة بين متوسطات رتب درجات الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لنفس البعد وهو ما يؤكد فاعلية برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع المجموعة التجريبية دون المجموعة الضابطة.

#### نتائج الفرض الرابع:

من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية ومتطلبات ثقافة التحول الرقمي لدى الشباب الجامعي.

وللتحقق من صحة الفرض الرابع استخدمت الباحثة اختبار (man-whitney) للمجموعات المستقبلية ولنتائج يوضحها الجدول رقم (9) والذي يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة، والقياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة، لبعده (متطلبات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي).

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات		
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	ثقافة التحول الرقمي
دالة	صفر	342	24	غير دالة	0.33	276	18	10	تجريبية	متطلبات ثقافة التحول الرقمي
		132	9			224	15	10	ضابطة	التحول الرقمي

يتضح من الجدول رقم (9) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي لمستوى (متطلبات ثقافة التحول الرقمي) بينما كانت هناك فروق بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين في القياس البعدي لصالح أعضاء المجموعة التجريبية وهو ما يشير إلى أن استخدام برنامج التدخل المهني بالممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية أدى إلى تحسن مستوى (متطلبات ثقافة التحول الوطني) بينما ظل مستواه منخفض لدى أعضاء المجموعة الضابطة.

وهو ما يتفق مع معطيات تكنيك المحاضرة وتكنيك لعب الدور من منطلق استخدام الحواس المختلفة فهي أسلوب فعال في تناول متطلبات ثقافة التحول الوطني، كما يتفق مع نتائج دراسة (على، 2019)، ودراسة (محمود، 2022) على أهمية وجود متطلبات لتعزيز ثقافة التحول الوطني للشباب الجامعي مع توفير الدعم القيادي والإداري وتطوير الهياكل التنظيمية القائمة بالفعل ووجود استراتيجية واضحة للتحول الرقمي.

الجدول رقم (10) الذي يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية ورتب درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لبعد (متطلبات ثقافة التحول الرقمي) باستخدام اختبار ويلكوكسن - إشارة الرتب.

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة					القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات		
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	اتجاه الفروق	ثقافة التحول الرقمي
غير دالة	0.18	3.00	3.00	1	دالة	0.001	0.00	0.00	—	السالبة	متطلبات التحول الرقمي
		12.00	3.00	4			110	7.00	10	الموجبة	ثقافة التحول الرقمي
				5					—	المحايدة	

حيث يتضح من الجدول السابق رقم (10) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) بين متوسطات رتب درجات الشباب الجامعي أعضاء المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لبعد (متطلبات الثقافة الرقمية) بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات الشباب الجامعي أعضاء المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لنفس البعد، وهو ما يؤكد فاعلية برنامج التدخل من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من أعضاء المجموعة التجريبية دون الضابطة.

نتائج الفرض الرئيسي:

من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

وللتحقق من صحة الفرض الرئيسي استخدمت الباحثة اختبار (man-whitney) للمجموعات المستقلة والنتائج يوضحها الجدول رقم (11) الذي يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة، والقياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة (ثقافة التحول الرقمي) للشباب الجامعي.

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات		
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	ثقافة التحول الرقمي
دالة	صفر	3420	24	غير دالة	41.	275.8	16.78	10	تجريبية	الدرجة الكلية
		132	9			250.2	15.17	10	ضابطة	

يتضح من الجدول السابق رقم (11) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي لمستوى (ثقافة التحول الرقمي) بينما كانت هناك فروق بين متوسطات رتب درجات أعضاء المجموعتين في القياس البعدي لصالح أعضاء المجموعة التجريبية، وهو ما يشير إلى أن استخدام برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية أدى إلى تعزيز ثقافة التحول الرقمي بينما ظل مستواه منخفض لدى أعضاء المجموعة الضابطة.

وهو ما يتفق مع معطيات نظرية التفاعل الاجتماعي ونظرية الاتصال، وتكنيك المحاضرة وتكنيك لعب الدور، كما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة في الدراسة الحالية.

والجدول رقم (12) الذي يوضح الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية ورتب درجات المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي (ثقافة التحول الرقمي).

القياس البعدي للمجموعتين التجريبية والضابطة				القياس القبلي للمجموعتين التجريبية والضابطة				المتغيرات			
مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	مستوى الدلالة (0.05)	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	اتجاه الفروق	الثقافة الرقمية
غير دالة	0.58	35.00	7.00	5	دالة	0.001	0.00	0.00	—	سالبة	الدرجة الكلية
		51.00	8.24	3			110	7.00	10	موجبة	
				2						محايدة	



حيث يتضح من الجدول السابق رقم (12) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0,05) بين متوسطات رتب درجات الشباب الجامعي أعضاء المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي (ثقافة التحول الرقمي) بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات الشباب الجامعي أعضاء المجموعة الضابطة في القياسين القبلي والبعدي لنفس البعد، وهو ما يؤكد فاعلية برنامج التدخل من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية دون الضابطة.

#### قياس حجم التأثير على مقياس ثقافة التحول الرقمي لدى المجموعة التجريبية:

لتحديد فعالية استخدام برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية، تم حساب حجم التأثير (Effectsize) باستخدام (مربع إيتا) (Eta-Squared) كالتالي:

#### الجدول رقم (13) يوضح تحديد حجم التأثير بالنسبة لقيم $(d/\eta^2)$

حجم التأثير				الأداة المستخدمة
كبير جداً	كبير	متوسط	صغير	
1.10	0.8	0.5	0.2	حجم الأثر d
0.20	0.14	0.06	0.01	مربع معامل إيتا

حيث يتم حساب حجم الأثر (d) بدلالة مربع معامل (إيتا)  $\eta^2$  من خلال المعادلة التالية: (بهجت، 2013)

$$D = \frac{2 \sqrt{\eta^2}}{\sqrt{1-\eta^2}}$$

الجدول رقم (14) حجم تأثير استخدام برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية من أعضاء جماعة الشباب الجامعي على تعزيز ثقافة التحول الرقمي لديهم.

حجم التأثير	حجم الأثر d	مربع معامل إيتا	الثقافة الرقمية
كبير جداً	12.32	0.87	أهداف ثقافة التحول الرقمي
كبير جداً	14.61	0.98	مكونات ثقافة التحول الرقمي
كبير جداً	12.32	0.97	تأثير ثقافة التحول الرقمي
كبير جداً	19.48	0.99	متطلبات ثقافة التحول الرقمي
كبير جداً	18.66	0.97	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق رقم (14) أن قيمة (مربع معامل إيتا)  $\eta^2$  يتراوح ما بين (0,97) إلى (0,99) للأبعاد والدرجة الكلية، وهذا يشير إلى أن حجم تأثير برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية مع أعضاء المجموعة التجريبية "كبير جداً" وسواء في الأبعاد أو الدرجة الكلية لمقياس ثقافة التحول الرقمي، وهو ما يدل على أن استخدام برنامج التدخل المهني فعال في تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي.

## أولاً: تفسير نتائج الدراسة:

- 1- اتضح أن عينة الدراسة من أعضاء جماعة الشباب الجامعي "التجريبية" لديهم مستوى منخفض من ثقافة التحول الرقمي في القياس القبلي، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة، التي تشير لما يتعرض له الشباب من تحديات رقمية مستقبلية واحتياجات سوق العمل إلى شباب مؤهل مهاري رقمياً خصوصاً وأن سوق العمل يعتمد على التكنولوجيا الحديثة في كافة المشاريع الإنتاجية.
- 2- أكدت النتائج الكمية لمقياس الدراسة لتعزيز ثقافة التحول الرقمي من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية والكيفية التي ظهرت في تحليل التقارير الدورية لاجتماعات المجموعة التجريبية أن استخدام برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فعال في تعزيز ثقافة التحول الرقمي وهو ما يتفق مع فعالية استخدام نظرية التفاعل الاجتماعي ونظرية الاتصال بالإضافة إلى تكتيك المحاضرة ولعب الدور .

## ثانياً: المخرجات المستقبلية في ضوء نتائج برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي:

- 1- تقديم ثقافة التحول الرقمي كأحد التطورات في تكنولوجيا المعلومات، وتحويل عمليات التعلم؛ لتشمل قدرات جديدة ورأس مال بشري قادر على تحقيق التميز في العمل الرقمي والتميز الاجتماعي خصوصاً لتهيئة الشباب الجامعي للعمل بسوق العمل الذي يعتمد على التكنولوجيا الرقمية.
- 2- اعتبار برامج التحول الرقمي أحد التطورات في تكنولوجيا المعلومات على إنشاء نظام الاتصالات الرقمية، وضمان الحفاظ عليه والقدرة على الوصول إليه، وتعزيز كفاءة تشغيله، فضلاً عن ملاءمة تكلفته على الوحدات الحكومية.
- 3- التحول الرقمي قد يكون مدخلاً لتهديد الأمن القومي للدولة المصرية، إذا تم اختراق قواعد البيانات للقطاعات الحكومية المختلفة.
- 4- تقوم استراتيجيات ثقافة التحول الرقمي على أربعة أبعاد أساسية هي: استخدام التكنولوجيا؛ لتحقيق الدور الاستراتيجي للمؤسسات الحكومية، ودعم رؤيتها المستقبلية، والتغيرات في تكوين القيم، والتغيرات الهيكلية، وغيرها من الجوانب المالية للتحول الرقمي.
- 5- تسهم تكنولوجيا التحول الرقمي على تطوير وزيادة الخبرة في مجالات الأداء الاستراتيجي لكي يتم ابتكار منتجات جديدة واستراتيجيتها. ومن ثم تقديم الخدمات بشكل أفضل من قبل المصارف، كما أنها أتاحت تقديم الخدمات أسرع وبشكل رقمي لتتمكن من تحقيق الكفاءة في عملياتها مثل تعزيز تجربة العملاء وتسهيل العمليات وخلق أعمال جديدة.
- 6- إن استخدام التحول الرقمي ومواكبته يؤدي إلى تحقيق رؤية أعلى وأداء أعلى ومن ثم زيادة توقعات العملاء بشأن جودة الخدمات التي تقدم لهم وعملية التسليم وتقديم العروض ونماذج الأعمال الجديدة بشكل أفضل.

7- إن تكنولوجيا التحول الرقمي تعمل وبشكل فعال على تحسين الانتاجية وتشجيع العاملين والمديرين للقيام بأعمال جديدة تعمل على رفع وتطوير الكفاءة في الأداء .

8- يسهم انتشار التكنولوجيا الرقمية الجديدة في زيادة توسع الأسواق المستهدفة بالنسبة للمصارف وذلك عن طريق تغيير نموذج أعمالها لكي تتمكن من توسيع نطاقها للوصول إلى العملاء والأسواق الجديدة.

**ثالثاً: توصيات لتعزيز ثقافة التحول الرقمي من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية:**

1- عقد برامج تدريبية للممارسين المهنيين للخدمة الاجتماعية حول آليات تطبيق التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا الحديثة في هذا المجال لكي تسهم الدورات التدريبية في تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي .

2- الاهتمام بتعليم الشباب الجامعي كيفية توظيف الممارسة المهنية الإلكترونية لتنمية مهاراتهم الرقمية وتوظيفها لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والتربوي في مجال الخدمة الاجتماعية.

3- ضرورة توظيف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية إلكترونياً في مجال التحول الرقمي للحد من مخاطر الأزمات والكوارث لتسهيل مساعدة الممارسين للضحايا من منطلق أن مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية.

4- تحديث وتعديل اللوائح التنفيذية المرتبطة بالممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بحيث تتضمن ضرورة استخدام ممارسي مهنة الخدمة الاجتماعية للتقنية الحديثة في تقديم الخدمة ومساعدة العملاء في ضوء تقنية التحول الرقمي .

5- تطوير برامج ومحتويات المناهج والبرامج الدراسية للشباب الجامعي والخطط التدريبية لهم بحيث تعتمد على التواصل الافتراضي وإمكانية تطوير مجالات الممارسة للمستفيدين عن بعد عبر وسائل التواصل الاجتماعي .

**رابعاً: توصيات عامة في ضوء المخرجات المستقبلية لتعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي:**

1- ضرورة إنشاء وصيانة البنية التحتية للاتصالات الرقمية وضمان إدارتها وإمكانية الوصول السريع إليها، كمرتكز لتفعيل آليات التحول الرقمي وتعزيز مؤشرات الشمول المالي على المستوى القومي .

2- توفير حماية كاملة لقواعد البيانات المعلوماتية الخاصة بجميع القطاعات الحكومية لاسيما الجيش والشرطة حتى لا يتم تهديد الأمن القومي المصري عن طريق استخدامها بشكل عكسي ضد سيادة وأمن الدولة المصرية .

3- أن تحرص الجامعات على تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي ضمن المناهج والمقررات الدراسية والمناهج والأنشطة على النحو التالي:

- أ- ضرورة وجود خطاب سياسي واضح يلزم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وشركات الاتصالات من أجل تسهيل إجراءات التعامل وعمل البنية التحتية اللازمة للاتصالات داخل الجامعات والكليات وربطها شبكياً.
- ب- تحديث السياسات ومعايير جودة التعليم العالي لمواكبة التحول الرقمي في التعليم الجامعي.
- ج- تطوير التشريعات والهياكل لمواكبة التعاملات التي تفرضها البيئة الرقمية.
- د- توفير البنية التحتية المتكاملة مادياً وبرمجياً والتي تحتاجها الجامعات للتعليم الإلكتروني والتحول الرقمي.
- هـ- نشر ثقافة التعليم الإلكتروني والتحول الرقمي في الجامعات، وتوضيح الهدف منها.
- و- توافر متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بأقسام رعاية الشباب.
- ز- العمل على إزالة المعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي على الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين.
- ح- الالتزام بالمعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس لتحقيق كفاءة الأداء المهني في ظل التحول الرقمي.
- ط- العمل على تطبيق نظام البلاك بورد الذي يوفر جميع الخدمات التقنية للأعضاء ممارسي المهنة.
- ي- ضرورة وجود فرق عمل من الإداريين للتخطيط والتعلم الرقمي والإعلان عنه.
- ك- إنشاء رؤية رقمية مشتركة، ومعروفة بين العملاء من الشباب الجامعي والممارس المهني.
- ل- ضرورة وجود محتوى تفاعلي بين الممارس المهني والطلاب يسهل التحكم به.
- م- الاهتمام بالبنية التحتية التي تساعد في تلبية احتياجات التحول الرقمي في الجامعة.
- ن- جلب الكوادر البشرية المتخصصة والمؤهلة للتعامل مع التحول الرقمي.
- س- تشجيع التحول الرقمي على التعامل مع البرمجيات وأساليب الدعم الفني.
- ع- العمل على توفير جميع المعدات والأجهزة وملحقاتها للتعامل مع التحول الرقمي.
- ف- ضرورة التقييم المستمر للمحتوى والامكانيات المتاحة ومقارنتها بالمعايير العالمية.

## المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- أبو هرجه، محمد إبراهيم علي (٢٠١٦): تكنولوجيا المعلومات الرقمية كمتغير في تنمية قدرة الممارسين المهنيين على الممارسة المهنية الرقمية: واقع الممارسة الرقمية وتصور لبرنامج مقترح لتدريب الممارسين المهنيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات الرقمية في تنمية قدرتهم على الممارسة المهنية الرقمية، مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع55.
- 2- أحمد محمد شمس الدين (٢٠٠٠): العمليات الأساسية في العمل مع الجماعات، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- 3- أحمد نبيل إبراهيم (٢٠٠٦): الاتصال في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- 4- إسماعيل، عبدالرؤوف محمد (2018): المدينة الذكية طموح إيديولوجي عربي - إستراتيجية التحول الرقمي وإدارة البنية الذكية لدول المنطقة في تحقيق الازدهار وجودة الحياة نحو مجتمعات متقدمة، ط١، روابط للنشر وتقنية المعلومات.
- 5- بدير، المتولي إسماعيل (2020): متطلبات رقمنة الجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، مج (12)، ع(1).
- 6- البريثين، عبد العزيز (٢٠١٩): توظيف التقنية في الخدمة الاجتماعية الإلكترونية، مجلة الآداب، ٢٥ (٣).
- 7- البسيوني أحمد محمد (٢٠٠٢): التفاعل الاجتماعي الموجه للشباب وتنمية سلوكهم الديمقراطي، المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- 8- بهجت، محمد صالح (2013): المدخل في العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 9- ترلينج بيرني، وتشارلز فادل (2013): مهارات القرن الحادي والعشرين، التعلم للحياة في زمننا، ترجمة: بدر بن عبد الله الصالح، وكز الترجمة بجامعة الملك سعود بالرياض.
- 10- جاد الله، فاطمة (٢٠٢٢): دور الممارس المهني باستخدام الممارسة المهنية المرتكزة على تطبيقات الهواتف الذكية مع الأطفال التوحديين، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، (1) 13.
- 11- حسن، جابر (٢٠٢١): متطلبات تطبيق الممارسة المرتكزة على تطبيقات الهواتف الذكية في مجال رعاية الأطفال المعرضين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، (2) 52.
- 12- الحسنات، سارة عوض (2020): معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، جامعة الدول العربية، القاهرة.

- 13- حسنين زغول عباس (2006): برنامج إرشادي مقترح من منظور خدمة المجموعة لمواجهة الآثار السلبية للإنترنت على الشباب الجامعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- 14- الخطيب، محمد خير الدين (2017): التحول الرقمي ودور المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية، الجامعة العربية، بيروت.
- 15- خلود برجس العبد الكريم (٢٠١٧): أخلاقيات ممارسة الخدمة الاجتماعية الإلكترونية، مقالة منشورة في مجلة الخدمة الاجتماعية الصادرة عن الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، الجزء 7، العدد ٥٧.
- 16- الدهشان، جمال علي خليل (2020): رؤية مقترحة لتحويل الجامعات المصرية الحكومية إلى جامعات ذكية في ضوء مبادرة التحول الرقمي للجامعات، مصر، جامعة سوهاج، مجلة كلية التربية، مجلد 78.
- 17- زاهر، ضياء الدين (2017): التكنولوجيا الرقمية وتأثيرها في تحديد النظم التعليمية، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد 46، المجلد 13، يونيو.
- 18- زيدان، علي ومحمد، أحمد محمد وإبراهيم، أحمد ثابت (٢٠١٩): الممارسة المبنية على الأدلة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 19- الزين، أميمة سميح (2022): التحول لعصر التعليم الرقمي تقدم معرفي أم تقهقر منهجي، المؤتمر الدولي الحادي عشر بعنوان: التعليم في عصر التكنولوجيا الرقمية، لبنان، طرابلس، 22-4 إبريل.
- 20- سيد، جابر عوض (2011): ممارسة العمل مع الجامعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 21- سيد، حسين مصيلحي (2021): التحول الرقمي الإطار المستقبلي لنظم وتكنولوجيا المعلومات، رؤية للطباعة، مصر.
- 22- الشرعي، بلقيس (2022): التعليم الرقمي في البلاد العربية، تحديات وآفاق مستقبلية مجتمع المعرفة، المؤتمر العلمي الأول لكلية الآداب والعلوم الاجتماعية، بعنوان: مجتمع المعرفة والتحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي حاضراً ومستقبلاً، المجلد الأول، كلية الآداب، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان 2 - 4 ديسمبر.
- 23- شعلان، علي حسن (2016): حوكمة التحول الرقمي في الرؤية السعودية 2030 (1)، مجلة المهندسين، تصدر عن الهيئة السعودية للمهندسين، العدد 99، ذو القعدة 1437هـ، أغسطس.
- 24- عبد الرازق، عزة (2020): إدارة المعرفة في المؤسسة الجامعية، المؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان: (حال المعرفة التربوية المعاصرة)، كلية التربية، جامعة طنطا، بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، المجلد الأول، في الفترة من 2 - 3 نوفمبر.
- 25- عبد القادر، بودي (2020): الإدارة الرقمية كإبداع في تسيير منظمات الأعمال مع الإشارة لنموذج للإدارة الرقمية في المنظمات العربية، أعمال الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة

- وتحليل تجارب وطنية ودولية، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، بالبلدية، الجزائر.
- 26- العجمي، حمد محمد (2016): تطبيقات البرامج الإلكترونية وعلاقتها بجودة الخدمة، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، الرياض.
- 27- عدنان مصطفى (2020): تقنيات التحول الرقمي، استشارات حول الأعمال التقنية، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الحاسبات والتقنية.
- 28- عفيفي، عبد الخالق (2018): دليل مهارات الممارسة المهنية، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- 29- علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠٠٣): الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- 30- علي، أسامة عبد السلام (2019): التحويل الرقمي للجامعات المصرية: المتطلبات والآليات، مجلة التربية، مج4، ع302.
- 31- علي، شامية جمال سيد (٢٠٢٢): متطلبات استخدام العلاج عبر الإنترنت في مجالات الممارسة المهنية للخدمة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٣٥ (3).
- 32- عمر، أحمد مختار (٢٠١٨): معجم اللغة العربية المعاصرة، القاهرة: عالم الكتاب.
- 33- الفقي، مصطفى محمد أحمد (٢٠١٩): واقع استخدام الممارسين المهنيين لبعض وسائل، مجلة الخدمة الاجتماعية: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل مع الحالات الفردية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع58، ج8.
- 34- فهمي، محمد سيد (٢٠١٧): أسس الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 35- القرني، على بن حسن بعن الله (2020): متطلبات التحول التربوي في مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء تحديات اقتصاد المعرفة، متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- 36- لخضاري، منصور (2016): تأثير التكنولوجيا الرقمية على جودة البحث العلمي، المؤتمر الدولي الحادي عشر بعنوان: "التعليم في عصر التكنولوجيا الرقمية"، لبنان، طرابلس، 22- 4 إبريل.
- 37- محمد رأفت عبد الرحمن (٢٠١٩): العمل الاجتماعي الإكلينيكي، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 38- محمد، عبد الرحمن حسن (2021): واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مج4، ع3.
- 39- محمود، أمل صلاح (2021): بعنوان: تأثير التحول الرقمي للمعرفة على الثقافة المعلوماتية للمتخصصين في مجال الآداب والعلوم الإنسانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بقنا، تصدر عن البوابة العربية للمكتبات والمعلومات، العدد 43.

40-مصطفى، محمد كمال (٢٠١٩): علاقة المشاركة في المعسكرات الترويحية بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب الجامعة، جامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة، ع٢٤٤، مارس.

41-مصيلحي، زينب محمود (2017): تحديات التعليم الجامعي الإلكتروني في مصر والفرص المتاحة للاستفادة منه، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد السادس والأربعون، يونيو.

42-منقريوس، نصيف فهمى (2017): تنمية الموارد البشرية والخدمة الاجتماعية، بحث منشور المؤتمر العلمي التاسع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

43-\_\_\_\_\_ (2018): أساسيات وديناميات التدخل المهني في العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

44-\_\_\_\_\_ (2019): ديناميات العمل مع الجماعات، دار الطباعة الحرة، القاهرة.

45-النجار، فريد راغب محمد (2014): دور تكنولوجيا المعلومات في التحول نحو المنظمات الرقمية، المؤتمر العربي السنوي الخامس في الإدارة بعنوان: "الإبداع والتجديد، دور المدير العربي في الإبداع والتميز"، في الفترة من 27 - 29 نوفمبر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، شرم الشيخ.

46-الهادي وآخرون، أحمد فوزي (١٩٩٠): الإشراف والدراسات المهنية في العمل مع الجماعات القاهرة، مكتبة كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

47-همشري، عبد الرؤوف، بن رنو، أحلام (2020): دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء الاستراتيجي للمؤسسات النفطية: دراسة حالة مؤسسة نפטال - مقاطعة الوقود حاسي مسعود (2011 - 2014) جامعة قاصدي المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 3، الجزائر.

48-الوهيبي، ربي (٢٠٢٢): تصميم تطبيق إلكتروني للخدمة الاجتماعية لدعم مصابي التصلب اللويحي دراسة على عينة من مصابي التصلب اللويحي والممارسين المهنيين العاملين معهم في مدينة الرياض، دراسة غير منشورة، جامعة الملك سعود.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Adrienne Jane Keeney (2017): SCHOOL SOCIAL WORKERS' PERCEPTIONS OF ELECTRONIC MEDIA ON PRACTICE,phd, Colorado State University Fort Collins, Colorado.
- 2- Barker, R. L. (2013): The social work dictionary. NASW press.  
David, J. M. & Kim, S. H. (2018). The fourth industrial revolution: opportunities and challenges, international journal of financial research. Vol, (9). No (2).
- 3- Department intend nations department of economic and social affairs, the of national social service programming.
- 4- Dong, Xin (2016). on Campus: a mobile platform towards a smart campus, Journal Springerplus, (1). Published online 2016 Jul 4. doi:1056547 /s40064-016-



- 2608-4, Available: 25566<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC54756/>.
- 5- EESTER PARROTT IOLO MADOC-JONES (2017): Reclaiming Information and Communication Technologies for Empowering Social Work Practice, Journal of Social Work.
  - 6- Efficiency: A Review and Analytical Study on a University E-Service, Sustainability 2021,, 13, 7048. 26<https://doi.org/106542/su13654879>.
  - 7- Guido van de Luitgaarden ,Michelle van der Tier (2020): Establishing working relationships in online social work, Journal of Social Work Vol. 18(3).
  - 8- Hagans, Michael (2014): PUBLIC DIGITAL POLICIES IN HIGHER EDUCATIONA comparative survey between Spain, France, Italy and the United Kingdom, Future of the Campus in a Digital World, November.
  - 9- Hayat, Alhubaishy ,Abdulmajeed Aljuhani (2019): The challenges of instructors' and students' attitudes in digital transformation: A case study of Saudi Universities, Education and Information Technologies (2021) 26 2021<https://doi.org/10700/s10639-021-10491-6>.
  - 10- Holjevac, I.A. (2008): Business ethics in tourism as a dimension of TQM, Total Quality Management & Business Excellence, vol. 19.
  - 11- John, M. (2013): Universities Challenged. The Impact of Digital Technology on Teaching and Learning. A position paper commissioned and published by Universities 21, the leading global network of research universities for the 21st century, September.
  - 12- Julie Cwikel, Enav Friedmann (2020): E-therapy and social work practice: Benefits, barriers, and training, International Social Work.
  - 13- Klagsbrun, Elisheva Weiss(2014): The New News: Vision, Structure, And The Digital Myth In Online journalism, [Phd Dissertation, University Of Southem California, Faculty Of The Graduate School] May, Available: DOI: <https://doi.org/106+9874/JALHSS>.
  - 14- Lahtinen, M. and Weaver, B. (2020): Educating for a digital future - Walking three roads simultaneously: one analog and two digital, LU:s , 26 November.
  - 15- Lauren A. Ricciardelli(2020): Social media use, attitudes, and knowledge among social work students Ethical implications for the social work profession, Social Sciences & Humanities Open, [www.cisevier.com/locate/ssaho](http://www.cisevier.com/locate/ssaho).
  - 16- Lia Bryant, Bridget Garnham, Deirdre Tedmanson, Sophie Diamandi (2018): Tele-social work and mental health in rural and remote communities in Australia, International Social Work, Vol. 61(1).
  - 17- Licka, Paul & Gautschi, Patricia (2021) Survey The digital future of higher education What does it look like and how can it be shaped? , berinfor, Germany.

- 18- Maye, Terry & Others (2019): Transforming Higher Education Through Technology-Enhanced Learning, The Higher Education Academy, York Science Park, Heslington, December.
- 19- Morgan, John (2013): Universities Challenged.. The Impact of Digital Technology on Teaching and Learning, A position paper commissioned and published by Universitas 21, the leading global network of research universities for the 21st century, September.
- 20- PAULMICHAELGARRETT (2019): Social work's electronic turn:" notes on the deployment of information and communication technologies in social work with children and families, Critical Social Policy Ltd.
- 21- Sandkuhl, Kurt and Lehmann, Holger (2017): Digital Transformation in Higher Education The Role of Enterprise Architectures and Portals, Digital Enterprise. Computing 2017 Lecture Notes in Informatics (LNI) Gesellschaft für Informatik, Bonn 2017..
- 22- Tqnte, C. Fossian, T. Aamodt, P & Degn, L. (2019). "Digitalization in Higher Education: Mapping Institutional Approaches for Teaching and Teaching and Learning" Quality in Higher Education , 25 (1).
- 23- World Economic Forum (2017): Digital Transformation Initiative Professional Services Industry, White Paper, Committed To Improving The State Of The World, January.

## مقياس تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية

(من إعداد الباحثة)

الاستجابات			العبارة
غير موافق	إلى حد ما موافق	موافق	
<b>أولاً: أهداف تعزيز ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي:</b>			
			1- رفع ثقافة الشباب في المجال التكنولوجي والمعلوماتي.
			2- مساعدة الشباب على البحث عن فرص عمل على الموقع الإلكتروني.
			3- توجه الطاقات البشرية من الشباب للعمل في أشغال أكثر إنتاجية.
			4- إيجاد سبل أحسن لمشاركة الشباب في العملية التنفيذية الإنتاجية.
			5- مساعدة الشباب على الابتكار المعرفي ورفع مستوى الثقة لديهم.
			6- تحقيق سريع للأعمال الإنتاجية للشباب وتقليص زمن التطبيق.
			7- المساهمة في تبادل المعلومات بين الشباب الدولي والإقليمي والمحلي.
			8- متابعة المشاريع الإنتاجية للشباب وخدمات وإدارة الموارد البشرية.
			9- خلق ثقافة اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات لدى الشباب.
			10- اكتساب مهارات واتجاهات حديثة من خلال توفير المعلومات والمصادر المتعددة.
<b>ثانياً: مكونات ثقافة التحول الرقمي للشباب الجامعي:</b>			
			1- الانترنت وأجهزة التحول والطابعات الثلاثية الأبعاد.
			2- الذكاء الاصطناعي والبيانات الكبيرة والحوسبة.
			3- الاستراتيجية الرقمية لممارسي العمليات المهنية.
			4- القدرات التنبؤية والتحليلية بشكل رقمي.
			5- علاقات الشباب وتأثير التقدم التكنولوجي الرقمي على هذه العلاقة.
			6- الثقافة الرقمية السائدة مع ممارسي مهنة الخدمة الاجتماعية.
			7- تكوين المواقف والسلوكيات المرتبطة بالممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.
			8- التطوير الرقمي للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية التكنولوجية التي يمارسها الشباب.
			9- تفاعل التكنولوجية الرقمية مع محتويات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.
			10- إنشاء نماذج رقمية تنافسية بين الشباب الإنتاجي.
<b>ثالثاً: تأثير ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي:</b>			
			1- تحسين جودة ونواتج التعليم لاستفادة الشباب منها في سوق العمل.

			2- إتاحة أسس مهام المساءلة والنزاهة في اختيار العمل المناسب للشباب.
			3- توفير فرص العمل ذات الجودة الرقمية للشباب الجامعي.
			4- تطوير معارف ومهارات واتجاهات حديثة للشباب الجامعي.
			5- تحديد الأولويات والتوجهات الاستراتيجية في العمل المناسب للشباب الجامعي.
			6- تحرير الشباب الجامعي من القيود التي يفرضها عليهم سوق العمل.
			7- توفير المعلومات الإلزامية عن مجالات العمل المناسبة للشباب.
			8- دمج وتكامل قواعد المعلومات لإشباع حاجات الشباب الجامعي.
			9- توفير خدمات وبرامج خدمية حديثة مناسبة للفروق الفردية بين الشباب الجامعي.
			10- تحقيق متعة تنفيذ الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية التي تشمل النصوص والصوت والصور الرقمية.
<b>رابعاً: متطلبات ثقافة التحول الرقمي على الشباب الجامعي:</b>			
			1- وضع الخطط وتحديد وسائل تنفيذ الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية للشباب لمواكبتها للتحول الرقمي.
			2- صياغة وتطبيق مفاهيم مبتكرة للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية للشباب تعتمد على الرقمية.
			3- دعم الشباب بمستوى عال من الكفاءة لمواكبة التكنولوجيا الرقمية.
			4- توفير البنية التحتية المناسبة لممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية رقمية للشباب.
			5- ربط الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية الشبابية بخدمات الهاتف المحمول مع الانترنت
			6- تطوير شبكات الانترنت من خلال الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية الشبابية.
			7- سرية المعلومات وتخزينها بشكلها الرقمي.
			8- توفير المعلومات ومعرفة دخول أي شخص إلى هذه المعلومات.
			9- بناء استراتيجية التحول الرقمي في ضوء تحليل احتياجات الشباب الجامعي.
			10- توفير الدعم القيادي والمهني من الممارسين المهنيين لجهود التحول الرقمي.