

**ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات
لتنمية المهارات التكنولوجية للعاملين**

بمديرية الشباب والرياضة

**“Practicing the Developmental Model in the Group Work Method
for developing the Technological Skills for Workers
at the Youth and Sports Directorate”**

٢٠٢٣/٤/٨ تاريخ التسليم

٢٠٢٣/٤/٢٠ تاريخ الفحص

٢٠٢٣/٥/٣ تاريخ القبول

إعداد

مرورة زكريا أحمد

Crashman214@gmail.com

ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات التكنولوجية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة

اعداد وتنفيذ

مروة زكريا أحمد

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير عائد التدخل المهني القائم على ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة استخدام التخزين السحابي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي، والتعرف على تأثير عائد التدخل المهني القائم على ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة استخدام العروض التقديمية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي، والتعرف على تأثير عائد التدخل المهني القائم على ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية مهارة استخدام الحماية الالكترونية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي، ولقد استخدمت الدراسة المنهج التجريبي باستخدام نموذج القياس القبلي والبعدي لعينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط باستخدام مقياس تنمية المهارات التكنولوجية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، وتحليل محتوى التقارير الدورية، كما تم تطبيق التدخل المهني على عينة عمدية من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط بلغت (١٤) موظف، ولقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية، مما يؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة مع الجماعة التجريبية فعال في تنمية مهارة استخدام التخزين السحابي، كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي ٠.٩٧ وهو تأثير مرتفع، كما توصلت إلى وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية، مما يؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة فعال في تنمية مهارة استخدام العروض التقديمية، كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي (٠.٩١) وهو تأثير مرتفع، كما توصلت أيضاً إلى وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية، مما يؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة فعال في تنمية مهارة استخدام الحماية الالكترونية، كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي (٠.٩٦) وهو تأثير مرتفع.

الكلمات المفتاحية: النموذج التنموي، طريقة العمل مع الجماعات، المهارات التكنولوجية، مديرية الشباب والرياضة.

Practicing the Developmental Model in the Group Work Method for developing the Technological Skills for Workers at the Youth and Sports Directorate

Abstract

The study aimed to identify the impact of the return on professional intervention based on the practice of the developmental model in the Group Work Method to develop the skill of using cloud storage among workers in the Directorate of Youth and Sports in the light of digital transformation, and to identify the impact of the return on professional intervention based on the practice of the developmental model on the Group Work Method To develop the skill of using presentations among the workers of the Directorate of Youth and Sports in the light of digital transformation, and to identify the impact of the return on professional intervention based on the practice of the development model in the Group Work Method to develop the skill of using electronic protection among the workers of the Directorate of Youth and Sports in light of the digital transformation. The experimental model using the pre and post measurement model for the study sample of workers in the Directorate of Youth and Sports in Assiut Governorate, using the measure of developing technological skills for workers in the Directorate of Youth and Sports in Assiut Governorate, and analyzing the content of periodic reports) employee, and the study concluded that there is a defect There is a statistically significant difference between the pre and post measurement of the members of the experimental group, which confirms that the training program that the researcher used with the experimental group is effective in developing the skill of using cloud storage, and the effect size of the training program was 0.97, which is a high effect, and it also concluded that there are substantial differences. Statistically significant between the pre and post measurements of the experimental group, which confirms that the training program used by the researcher is effective in developing the skill of using presentations, and the size of the effect of the training program was (0.91), which is a high effect, and it also found that there are significant differences with statistical significance. between the pre and post measurements of the members of the experimental group, which confirms that the training program used by the researcher is effective in developing the skill of using electronic protection, and the effect size of the training program was (0.96), which is a high effect.

Keywords: Developmental Model, Group Work Method, Technological Skills,
Directorate of Youth and Sports.

مقدمه:

الأعمال بسرعة وفعالية كبيرة من خلال البريد الإلكتروني ومؤتمرات الفيديو، وغرف الدردشة الداخلية، دون الحاجة إلى التواصل الشخصي بالضرورة، وهنا تتجلى أهمية تكنولوجيا المعلومات في توفير الوقت واختصار المسافات (Christopher, Daniel, 2018).

لذا فقد حتم التطور التقني المتسارع وميلاد اقتصاد التطبيقات والمنصات الرقمية، والاستثمارات الواسعة في مجال الحوسبة السحابية، وتعميم تكنولوجيا الهاتف النقال على نطاق واسع، وثورة الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء وغزوها لمختلف مجالات الحياة، علي الإدارة العامة على مواكبة الموجة الجديدة، وتطوير آلياتها، والتخلي عن أساليبها التقليدية التقليدية واعتماد أخرى، ما مهد لظهور ما يعرف في قاموس الإدارة العامة الحديث بـ "نظم الحكومة الإلكترونية" (Peter, et al, 2014).

مع انفتاح الإدارة العامة على التكنولوجيات الحديثة، واعتماد مؤشرات الحوسبة واللاتجسيد المادي للخدمات في تقييم نجاح وفعالية أداءها، جعل مدبري المسؤولين أمام تحديات كثيرة، في قائمتها ملاحمة الواقع الموروث مع المتطلبات الجديدة للحوسبة والاستثمار فيها، واستغلال مزاياها في التدبير والتسيير، وتقديم خدمة تسير في سهولة الوصول إليها وجودتها تنافسية ما تعرضه المنصات الرقمية ذات البعد النفعي والتجاري، وكذا تدبير التغيير والانتقال والتحول من ما يمكن تسميته بالإدارة التقليدية إلى الحكومة الإلكترونية ومن هذه الأخيرة إلى

لقد أصبحت مهارات تكنولوجيا المعلومات أكثر أهمية في مكان العمل، بغض النظر عن المجال وقطاع العمل الذي نعمل فيه خاصة في ظل التحول الرقمي الذي يشهده العالم. حيث يعتبر التحول الرقمي واحداً من أهم المصطلحات والمفاهيم الموجود ضمن سوق الأعمال في هذه الحقبة الزمنية، وتكمن أهمية التحول الرقمي بكونه يساعد الشركات أو المؤسسات على المنافسة بشكل أفضل، فضلاً عن كونه يساعدها أيضاً على توسيع نطاق الأعمال الخاص بها من أجل أن تستهدف المزيد والمزيد من العملاء، وبالتالي فإنه يؤثر بشكل كبير على نجاح المؤسسة، ويلعب أيضاً دوراً جسيماً في تحديد كمية الأرباح التي تنتجها هذه المؤسسة، وهو الغرض الأساسي لأغلب المؤسسات بشكل عام.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تحظى تكنولوجيا المعلومات بأهمية كبيرة فهي توفر مجموعة من الأدوات والعمليات والمنهجيات التي تُسهل عملية سير الأعمال وتحقيق أهداف المؤسسة مثل الترميز، والبرمجة ونقل البيانات والتخزين والاسترجاع وتحليل النظم وتصميمها والتحكم بها، فضلاً عن المعدات المرتبطة المستخدمة لجمع ومعالجة وتقديم المعلومات وهذا هو مضمون أهمية تكنولوجيا المعلومات، كما تعمل على حماية المعلومات الإلكترونية من الاختراق أو القضاء عليها خلال كارثة تكنولوجية، والتخزين الإلكتروني، وحماية مختلف السجلات القيمة في المؤسسات، كما تقدم أيضاً تسهيلات للتواصل بين الموظفين وعالم

الحكومة الرقمية في إطار التحول الرقمي الذي تعرفه (Peter, et al, 2014).

لذا فقد أصبح التحول الرقمي، كمفهوم جديد، أصبح من عناوين الإصلاح والتغيير، بالنسبة لكافة المرافق العمومية والهيئات التي تسعى إلى تطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للعاملين والمستفيدين من الخدمة، كما يعمل على إصلاح وتغيير المؤسسات الحكومية من خلال موجة الرقمنة واستعمال التقنية الحديثة كآلية مساعدة لتسيير الأعمال، يكون التحول الرقمي كمفهوم لايعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة الحكومية بل هو برنامج شامل يمس المؤسسة ويمس طريقة وأسلوب عملها داخلياً وأيضاً كيفية تقديم خدماته للمستفيدين وجعلها تتم بشكل أسهل وأسرع (Daniel, 2018), (Christopher).

لذا يمثل عصر التكنولوجيا وثورة المعلومات تحدى كبير بالنسبة للدول وخاصة النامية منها حيث أن عليها مواكبة تلك الثورة من خلال تطوير وسائلها وآلياتها لتقديم الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها بهدف إحداث التطوير في كافة المجالات حيث يعتبر هذا العصر عصر الاتصال وثورة المعلومات وذلك نتاج طبيعي لتراكم المعارف نتيجة للرغبة في تحقيق المزيد من التقدم وتحسين أسلوب الحياة نحو الأفضل وتوفير الخدمات بشكل علمي وسريع وتلك التحديات التي يمثلها عصر التكنولوجيا وثورة المعلومات فرضت على البشرية أن تكون ذات طبيعة ومواصفات جيدة تتواءم مع هذا التطور المادي مما يستلزم من الموارد والطاقات

البشرية السعي نحو تنمية القدرات والمهارات والرغبة في التعليم المستمر والتدريب المتواصل وتوفير الدافعية نحو النمو المهني والتقدم وتطوير الذات (الفريجات, ٢٠١٣). لذا فقد أكدت دراسة نجلاء أحمد يس (٢٠١٥) على أن تدريب العاملين وإكسابهم المهارات التكنولوجية من أهم متطلبات تحقيق التحول الرقمي.

هذا ويمكن القول أن نجاح العاملين في أي مؤسسة وفي عملهم مع الوحدات التي يتعاملون معها سواء كانت أفراد أو جماعات بالمجتمع أو منظمات أو قيادات، يتوقف على ما يتمتعون به من خصائص وقيم ومهارات تكنولوجية تساعدهم على إنجاز عملهم وتحقيق الأهداف المطلوبة لخدمة المواطنين كمؤسسات تسود فيها لغة التكنولوجيا حيث هي السمة الأساسية في العمل مع المواطن لذلك لا بد أن تسعى تلك المؤسسات نحو تنمية مهارات العاملين بها ليس على المستوى المعلوماتي التكنولوجي فقط ولكن أيضاً لا بد من الاهتمام بالجانب المهاري المرتبط بالتعامل المباشر مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (حريم, ٢٠١٠).

وحيث تمثل الموارد البشرية أهمية استراتيجية كبيرة لنجاح أي مؤسسة فلا يمكن أن يحقق الاستخدام الأمثل للموارد المالية والمادية إذا كانت المؤسسة تفتقر إلى الأفراد ذوي المهارات التكنولوجية والمؤهلين والقادرين على أداء وظائفهم المطلوبة، حيث أن المدخل الرئيسي لتحقيق الاستمرار والنجاح للمنظمات يتمثل في مجموعة من العوامل مثل سلوك العاملين والجودة وخدمة العملاء (أبو النصر, ٢٠٠٩).

متنوعة ويمنح مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات، ويعمل على تعديل الأفكار وتغيير السلوك حيث أن التدريب يخدم الشخص والدور الذي يلعبه ويرفع كفاءة كل منهما مما يؤدي إلى رفع كفاءة المؤسسة ويزيد قدرتها على بلوغ الأهداف وأداء دورها في المجتمع (أبو النصر، ٢٠٢٠).

من هنا تتضح أهمية الخدمة الاجتماعية باعتبارها من المهن التي تهتم بتنمية الموارد البشرية والمجتمعات بقصد إحداث تغييرات اجتماعية مرغوبة في الأفراد والجماعات والمجتمعات بقصد إحداث تكيف متبادل بين الأفراد وبيئاتهم، حيث أن الخدمة الاجتماعية مهنة تهتم وتعمل على مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات والمؤسسات على تحسين قدراتهم على الأداء الاجتماعي وتحسين الأوضاع الاجتماعية لتحقيق الأهداف (Gerald, 1999).

ويمكن التأكيد على أن مهنة الخدمة الاجتماعية تعد من المهن الإنسانية التي تهتم بكافة الفئات وتعمل مع العديد من الأنساق وتهتم بأساليب الممارسة التي تستند إلى تنمية المهارات والقدرات، خاصة طريقتها في العمل مع الجماعات، حيث تؤمن هذه الطريقة بأن الجماعة تعد وسطاً وهدفاً للتغيير، ولذلك فإن طريقة العمل مع الجماعات كإحدى الطرائق المهنية للخدمة الاجتماعية تعد جزء من العملية التدريبية التي من خلالها تتحقق أهداف المجتمع في إحداث تغييرات مرغوبة في الأفراد والجماعات وذلك من خلال الخبرة الجماعية التي توفرها طريقة العمل

فقد أشارت دراسة (Manita, Riadh, et al (2020)) إلى دور التحول الرقمي في حوكمة المؤسسات وتجويد خدماتها (Manita, et al, 2020).

وتعتبر الموارد البشرية هي القوى والموارد الكامنة في أي منشأة وهي مصدر لكل نجاح إذا ما تم إدارتها بشكل جيد وهي مصدر لكل فشل إذا ساءت إدارتها، وتتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم وتزيد فرصة الاستفادة من هذه الموارد البشرية عندما يتوافر نظام لتحسين وتطوير تلك الموارد البشرية بالتعليم والتدريب (مصطفى، ٢٠٠٥).

وهذا يعني أن التغييرات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي تطبيقات الحكومة الإلكترونية تدعو إلى تغييرات متناظرة معها في حياة العاملين وفي تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية، وضرورة الربط والتكامل بين درجة التطور التكنولوجي ودرجة وأسلوب التنمية البشرية حيث أن المجتمع شأن الأفراد والمؤسسات يستفيد من تنمية وتدريب الموارد البشرية التي تمتلك المهارات (Bwalya, 2012).

كما أشارت دراسة سارة إبراهيم العريني (٢٠٠٨) إلى أن اكتساب المهارات التكنولوجية المستقبلية يعمل على تجويد الأداء المهني (العريني، ٢٠٠٨)، لذا تتم عملية اكتساب وتنمية المهارات من خلال التدريب فالتدريب عملية مستمرة حيث البيئة دائمة التغيير ولا بد من مواجهة التحديات الناشئة عن تلك التغييرات والتدريب يقدم معارف جديدة، ويضيف معلومات

مع الجماعات والتي يمكن من خلالها زيادة
دافعية الأعضاء على تنمية مهاراتهم
(Gerald, 1999).

واستناداً إلى ما تقدم فقد أصبحت طريقة
العمل مع الجماعات تمارس على نطاق واسع في
العديد من المؤسسات والتي تعمل من خلالها مع
العديد من الفئات مستخدمة في ذلك الجماعات
الصغيرة كأداة لتحصيل أهدافها تبعاً للمجال الذي
تمارس فيه

وهذا وتذخر طريقة العمل مع الجماعات
بالعديد من النماذج والمداخل العليمية والأسس
والمهارات والأساليب المهنية التي تمكنها من
الإسهام بدور فعال في تنمية المهارات
التكنولوجية للعاملين. خاصة النموذج التنموي
حيث يمكن الانطلاق من الأسس النظري لهذا
النموذج في تنمية المهارات، حيث يعتمد النموذج
التنموي في طريقة العمل مع الجماعات على
العديد من الأسس والأساليب الفنية والمفاهيم
النظرية التي يمكن ترجمتها إلى نمط من السلوك
الفعلي في التعامل مع جماعات العاملين. حيث
أشارت دراسة يسري سعيد حسنين (٢٠١٠) إلى
دور النموذج التنموي في طريقة العمل مع
الجماعات في تنمية وتدعيم ثقافة واتجاهات
الشباب (حسين، ٢٠١٠).

حيث تشير العديد من الكتابات العلمية إلى أن
النموذج التنموي يعد من النماذج العلمية
المعاصرة في طريقة العمل مع الجماعات والتي
شاع استخدامها في التعامل مع الكثير من القضايا
والمشكلات المتعلقة بالجوانب المعرفية والثقافية
ومساعدة الأعضاء على الاستفادة من إمكاناتهم

المتاحة في تحقيق ذاتهم وتنمية مهاراتهم،
وإكساب الأعضاء الخبرات المختلفة وذلك من
خلال ما تقدمه الجماعات التي ينتمي إليها
(عبد الحميد، ١٩٩٣).

كما يعتمد النموذج التنموي في خدمة
الجماعة على مجموعة من الأساليب في تنمية
المهارات التكنولوجية للعاملين منها: أسلوب
المساعدة الذاتية: حيث أن طريقة العمل مع
الجماعات تهتم غاية الاهتمام بأسلوب المساعدة
الذاتية، حيث أنها تؤمن بأن مساعدة العضو لا
تتم إلا من خلال جماعة تتبادل داخلها الخبرات
والمهارات المختلفة من أجل تحقيق عملية
المساعدة الذاتية (السنهوري، ١٩٩٧).

كما يعتمد أيضاً على مساعدته العاملين في
تنمية مهاراتهم التكنولوجية على أسلوب
المساعدة الفنية: والتي من خلالها تقدم مساعدات
مختلفة للجماعة تعمل على رفع مستوي نمو
الجماعة باستخدام المهارات والمبادئ وأساليب
التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات
(جمعه، ٢٠٠٠).

كما تعتمد طريقة العمل مع الجماعات على
أخصائي الجماعة في إطار النموذج التنموي
لتنمية مهارات العاملين التكنولوجية من خلال
زيادة فاعلية الجماعة: بحيث تتمكن الجماعة من
اختيار سلسلة من الواجبات المعنية التي تؤدي
في مجملها إلى تحقيق الهدف الأساسي للجماعة،
وإتاحة الفرصة السائحة للأعضاء للمشاركة
الفعلية في تنفيذ أنشطة البرنامج كوسيلة
لاكتساب الخبرات (صيام، ٢٠٠٢). حيث أشارت
دراسة على إبراهيم محرم (١٩٨٣) على أهمية

العلاقة بين ممارسة الأخصائي لدوره مع الجماعة وتنمية اتجاهات أعضاء الجماعات (محرم، ١٩٨٣).

كما أسفرت دراسة (أروى، ٢٠٠٩) نتائجها عن فعالية البرنامج في تنمية المهارات الإلكترونية لدى الطالبات، وأوصت الباحثة بضرورة استغلال التكنولوجيا الحديثة في التعليم وتنمية المهارات الإلكترونية، كما توصلت دراسة (هيثم علي، ٢٠١٢) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) من درجات المعلمين بعد تطبيق البرنامج عليهم في استخدام جوجل إيرث والأطالس الإلكترونية، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) من درجات الطلاب المعلمين في تصمم الاختبارات الإلكترونية بعد تطبيق البرنامج عليهم، ومن ثم فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات الإلكترونية لدى الطلاب المعلمين.

وأسفرت دراسة محمد محمد عبد الهادي (٢٠٠٨) عن وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، لصالح التطبيق البعدي في تنمية الجانب المعرفي لمهارات الانترنت، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، لصالح التطبيق البعدي في معدل الأداء العملي لمهارات التعامل مع التطبيقات التعليمية لانتترنت، وعن وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، لصالح التطبيق البعدي في اتجاهات الطلاب المعلمين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية، بينما أشارت دراسة (Wegis, ٢٠٠٨) إلى أن استمرارية التدريب ساهم في استخدام التكنولوجيا بشكل جيد

وسريع وساعد على تغير اتجاهاتهم فور استخدامها، كما توصلت دراسة (٢٠٠١) (Vannatly, نقلاً عن دراسة (حسين عبد الباسط، ٢٠١٠) إلى أن المعلمين بعد دراستهم لبعض المقررات التكنولوجية تغيرت وجهات نظرهم عن التكنولوجيا وذلك من التفكير في تعليم وتعلم التكنولوجيا إلى التفكير في أهمية استخدامها.

كما أشارت دراسة كل من (جمال شحاتة، ١٩٩٧) ودراسة (هيام حمدي، ٢٠١١) في أن البرنامج التدريبي قد ساهم في زيادة المعارف والمعلومات المرتبطة بالتنمية المهنية وذلك لتفعيل الممارسة المهنية وكذلك دراسة (حسن عبد السلام، ٢٠١١) الذي أكدت أن البرنامج التدريبي قد أتاح للأخصائيين الاجتماعيين مجموعة من الحاجات المعرفية من خلال ما أتاحه البرنامج التدريبي ومن خلال الأساليب والأدوات المختلفة.

في ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما فعالية ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية المهارات التكنولوجية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- (١) تبني الدولة المصرية مشروع الرقمنة كتوجه تنموي يساهم في مواكبة التطورات التكنولوجية العالمية.
- (٢) الاهتمام الحكومي بتنمية المهارات التكنولوجية للعاملين بالقطاع الحكومي تمهيداً

خامساً: فروض الدراسة:

تمثل الفرض الرئيس للدراسة الراهنة في:
توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين
برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة
النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات
وتنمية المهارات التكنولوجية للعاملين بمديرية
الشباب والرياضة.

وينبثق منه فروض فرعية وهي:

(١) توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين
برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة
النموذج التنموي في طريقة العمل مع
الجماعات وتنمية مهارة استخدام التخزين
السحابي لدي العاملين بمديرية الشباب
والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

(٢) توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين
برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة
النموذج التنموي في طريقة العمل مع
الجماعات وتنمية مهارة استخدام العروض
التقديمية لدي العاملين بمديرية الشباب
والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

(٣) توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين
برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة
النموذج التنموي في طريقة العمل مع
الجماعات وتنمية مهارة استخدام الحماية
الالكترونية لدي العاملين بمديرية الشباب
والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

سادساً: مفاهيم الدراسة:

(١) النموذج التنموي:

يقصد بالنموذج في قاموس الخدمة
الاجتماعية بأنه توجه في الممارسة المباشرة

للتحول الرقمي الشامل في القطاعات
الحكومية.

(٣) يستهدف النموذج التنموي تحقيق أهداف
الجماعات في تنمية مهاراتهم وقدراتهم
العلمية والشخصية.

(٤) اهتمام طريقة العمل مع الجماعات من خلال
برامج التدخل المهني بتنمية مهارات وقدرات
جماعات العاملين.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تمثل الهدف الرئيس للدراسة الراهنة في:
تحديد فعالية ممارسة النموذج التنموي في طريقة
العمل مع الجماعات وتنمية المهارات التكنولوجية
للعاملين بمديرية الشباب والرياضة.
وينبثق منه تساؤلات فرعية وهي:

(١) تحديد تأثير عائد التدخل المهني القائم علي
ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع
الجماعات لتنمية مهارة استخدام التخزين
السحابي لدي العاملين بمديرية الشباب
والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

(٢) تحديد تأثير عائد التدخل المهني القائم علي
ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع
الجماعات لتنمية مهارة استخدام العروض
التقديمية لدي العاملين بمديرية الشباب
والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

(٣) تحديد تأثير عائد التدخل المهني القائم علي
ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع
الجماعات لتنمية مهارة استخدام الحماية
الالكترونية لدي العاملين بمديرية الشباب
والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

نحو التركيز على التغييرات الممكن إحداثها
(السكري، ٢٠٠٠).

كما يعرف النموذج في الخدمة الاجتماعية
بأنه بناء متكامل يعتمد على القدرات الذهنية
والخبرات المهنية يتضمن الأهداف والإجراءات
والممارسات التي يقوم بها الأخصائي
والمستهدفون من الممارسة "العمل- الجماعة-
المجتمع" من خلال موجهات علمية مهنية
(منقريوس & خليل، ٢٠١٦).

ويعرف النموذج التنموي في طريقة العمل مع
الجماعات أنه من النماذج الشهيرة التي تركز
على طرح وتناول الأحداث الجارية، سواء في
الجماعة أو في مواقف الحياة خارج الجماعة، أو
كليهما معاً (سنهوري، ٢٠٠١).

وبعد استقراء التعريفات السابقة يمكن تعريف
النموذج التنموي إجرائياً وفقاً للدراسة الراهنة:

١- موجه علمي مخطط لعمل الباحث لتنمية
المهارات التكنولوجية للعاملين بمديرية
الشباب والرياضة.

٢- يهدف الى تنمية المهارات التكنولوجية
للعاملين بمديرية الشباب والرياضة.

٣- يعتمد على تبادل الخبرات والمساعدة
المتبادلة بين العاملين بمديرية الشباب
والرياضة.

٤- يركز على تطوير الأداء المهني للعاملين
بمديرية الشباب والرياضة في ظل التحول
الرقمي.

(٢) المهارات التكنولوجية:

يرجع أصل التكنولوجيا إلى الكلمة يونانية
التي تتكون من مقطعين هما (Techno) تعنى

التشغيل الصناعي، والثاني (Logy) أى العلم
أو المنهج، لذا تكون بكلمة واحدة هى علم التشغيل
الصناعي (اللامي، ٢٠٠٦).

كما يشير معجم مصطلحات العلوم
الإجتماعية إلى المهارة بأنها "القدرة على القيام
بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على
تكيف الأداء للظروف المتغيرة، وهناك درجات
مختلفة للمهارة، ويمكن التعرف عليها عن طريق
اختبار المهارة التي تمكن من معرفة مدى إكتساب
المهارات اللازمة لممارسة مهنية معينة (بدوي،
١٩٩٣).

وعرف (Haag et peter) المهارات
التكنولوجية بأنها مجموعة من الأدوات التي
تساعد مستخدميها على التعامل بالمعلومات
وإنجاز الفعليات أو الأنشطة ذات العلاقة بمعالجة
المعلومات (الحميري & بريس، ٢٠١٢)، وتعتبر
التكنولوجيا عملية إنمائية أو حضارية شاملة
تستدعى وتثير تغيرات في جميع بنيان المجتمع
وقطاعاته (السروجي، ٢٠١٢).

وبعد استقراء التعريفات السابقة يمكن تعريف
النموذج التنموي إجرائياً وفقاً للدراسة الراهنة:

١- مجموعة من المهارات يجب أن يكتسبها
العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

٢- إنجاز الأعمال المكلف بها العاملين بمديرية
الشباب والرياضة إلكترونياً.

٣- قدرة العاملين بمديرية الشباب والرياضة
على استخدام التخزين السحابي، العروض

التقديمية، قواعد البيانات، الحماية
الإلكترونية، وإدارة البريد الإلكتروني.

وستتناول هذه الدراسة مفهوم هذه المهارات
فيما يلي:

أ- التخزين السحابي:

هو إمكانية إجراء نسخ احتياطي للبيانات أو
مزامنة للبيانات على الأقراص الافتراضية
للسحابة وتوزيعها على الأجهزة الأخرى ومن ثم
استخدامها كأرشيف لحفظ البيانات للأغراض
التنظيمية أو غير ذلك أو استخدام التطبيقات التي
توفر البيانات مباشرة عبر الشبكة بحيث يعيد
التطبيق توجيه العميل الى موقع تخزين البيانات
في السحابة مثل ملفات الصوت والفيديو (يس،
٢٠١٤).

ب- العروض التقديمية:

هي عبارة عن مجموعة من الشرائح تحتوي
كلاً منها على نصوص ورسومات وصور
وخلفيات وهذه الشرائح يتم عرضها بطرق
مختلفة وأشكال جذابة لكي تقدم في النهاية فكرة
عامة عن الموضوع الذي أعد العرض من أجله
وتلعب العروض دور هام في كيفية الاتصال بين
الأفراد (شاهين & عبد الحميد).

ج- الحماية الإلكترونية:

هو أمن المعلومات على أجهزة وشبكات
الحاسب الآلي، والعمليات والآليات التي يتم من
خلالها حماية معدات الحاسب الآلي من أي تدخل
غير مقصود أو غير مصرح به أو تغيير أو
اختلاف قد يحدث، حيث يتم استخدام مجموعة من
الوسائل التقنية والتنظيمية والإدارية؛ لمنع
الاستخدام غير المصرح به، ومنع سوء الاستغلال
واستعادة المعلومات الإلكترونية ونظم الاتصالات

والمعلومات التي تحتويها (هداتن، وأخرون،
٢٠١٣).

(٣) التحول الرقمي:

يعرف التحول الرقمي بأنه عملية انتقال
القطاعات الحكومية أو الشركات إلى نموذج عمل
يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات
والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات
التي تزيد من قيمة منتجاتها (شريتج، ٢٠١٧).

كما يقصد بالتحول الرقمي السعي إلى تحقيق
استراتيجية المنظمات وتطوير نماذج الأعمال
والتشغيل المبتكرة والمرنة من خلال الاستثمار
في التقنيات وتطوير المواهب وإعادة تنظيم
العمليات وإدارة التغيير لخلق قيمة وخبرات
جديدة للعملاء والموظفين (العتيبي، ٢٠٢٠).

وبعد استقراء التعريفات السابقة يمكن تعريف
التحول الرقمي إجرائياً وفقاً للدراسة الراهنة:

١. انتقال العاملين بمديرية الشباب والرياضة
إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات
الرقمية.

٢. إعادة تنظيم العاملين بمديرية الشباب
والرياضة للعمليات وإدارة التغيير داخل
المديرية.

٣. انتقال العاملين بمديرية الشباب والرياضة
من التعامل مع الموارد المادية إلى الاهتمام
بالموارد المعلوماتية.

٤. اعتماد العاملين بمديرية الشباب والرياضة
على التكنولوجيا الحديثة في العمل.

سابعاً: الموجهات النظرية للدراسة:

يمثل النموذج التنموي أحد النماذج العلمية
المعاصرة شائعة الاستخدام في طريقة العمل مع

ثامناً: نوع الدراسة:

دراسة شبه تجريبية لاختبار فعالية برنامج التدخل المهني القائم على استخدام النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية المهارات التكنولوجية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

تاسعاً: منهج الدراسة:

المنهج التجريبي باستخدام نموذج القياس القبلي والبعدي لعينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

عاشراً: أدوات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة واتساقاً مع منهجيتها سوف تعتمد الدراسة على الأدوات الآتية:

(١) مقياس المهارات التكنولوجية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، وقد مر هذا المقياس بعدة خطوات وهي:

(أ) المرحلة التمهيديّة:

قامت الباحثة بتصميم مقياس المهارات التكنولوجية للعاملين في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، وذلك بالرجوع إلي التراث النظري، والإطار التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلي الدراسات المتصلة؛ لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

(ب) مرحلة صياغة أسئلة المقياس المبدئية:

وفي هذه المرحلة قامت الباحثة بصياغة عبارات المقياس، والتي تكونت في بداية الأمر من (٣٢) عبارة، وقد تم مراعاة الآتي:

الجماعات، وقد ظهر هذا النموذج في الأساس في المدارس السيكلوجية، ولقد حاول علماء الخدمة الاجتماعية الاعتماد على المنطلقات النظرية لهذا المدخل في التصدي لبعض المشكلات مثل تنمية الأداة الاجتماعي للإنسان والاهتمام بالجوانب الوظيفية أكثر من الجوانب العلاجية، ولقد حاول كذلك علماء طريقة العمل مع الجماعات الاعتماد على المعطيات النظرية للنموذج التنموي في مواجهة المشكلات المتعلقة بضعف قيم الانتماء وعدم القدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية، وكذلك مشكلات الإضراب في عملية المشاركة الاجتماعية، حيث يهتم أخصائي الجماعة في إطار هذا النموذج بالأعضاء في ضوء علاقتهم بالمجتمع الآن دون الحاجة إلي دراسة التاريخ الاجتماعي لكل عضو على حدة (عثمان، ١٩٨٦).

☒ أهداف النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات:

- (١) تنمية وتدعيم الجوانب الإيجابية في شخصية أعضاء الجماعة واستثمارها أفضل استثمار ممكن.
- (٢) مساعدة أعضاء الجماعة على اكتساب المزيد من المهارات التي تمكنهم من حل المشكلات التي تواجههم.
- (٣) زيادة التوظيف الاجتماعي للأعضاء من خلال الخبرات الجماعية حيث يشترك الأعضاء في ارتباطات متبادلة قائمة على اهتمامات ومصالح مشتركة.
- (٤) مساعدة أعضاء الجماعة على العمل بفاعلية وتحمل المسؤولية في إنجاز أهداف الجماعة.

- استخدام العبارات السلبية والإيجابية.
- أن تشمل العبارة علي فكرة واحدة.
- عدم استخدام الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.

(ج) موازين التقدير:

احتوي المقياس علي بعض العبارات في شكلها المبدئي مصاغة في شكل العبارة مرتبطة بالدراسة، العبارة غير مرتبطة بالدراسة، العبارة تحتاج إلي تعديل، وفي شكلها النهائي علي شكل رتب للتقدير مثل: نعم - إلي حد ما - لا، وقد تم إعطاء هذه الرتب الأوزان الآتية: نعم = ٣، إلي حد ما = ٢، لا = ١، ما عدا العبارات السلبية عكس الأوزان السابقة نعم = ١، إلي حد ما = ٢، لا = ٣

(د) مرحلة التأكد من صدق المقياس:

اعتمدت الباحثة في إجراء صدق المقياس علي:
(١) الصدق المنطقي: ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال ما يأتي:

- إطلاع الباحثة علي العديد من الكتابات النظرية التي تناولت المهارات التكنولوجية.
- الإطلاع علي العديد من الدراسات التي تناولت النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات.

(٢) الصدق الظاهري (صدق المحكمين):
ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال الآتي:
استخدمت الباحثة الصدق الظاهري، وذلك بعرض المقياس علي (١٢) محكم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية- بجامعة أسيوط وحلوان، لإبداء الرأي في صلاحية المقياس من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى. وبناء علي ذلك تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وفقاً لدرجة اتفاق لا تقل عن ٨٠%، حيث كان المقياس يحتوي علي (٣٢) عبارة وأصبح بعد نهاية هذه المرحلة يتضمن (٢٧) عبارة.

(هـ) مرحلة التأكد من ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وذلك بتطبيقه علي عينة من المبحوثين قوامها (٥) مفردات من غير أعضاء الجماعة التجريبية، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١)

نتائج الثبات باستخدام معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) للمقياس

(ن = ٥)

م	المحاور	معامل (ألفا-كرونباخ)
١	مهارات التخزين السحابي	٠,٧٤
٢	مهارات العروض التقديمية	٠,٨١
٣	مهارات الحماية الالكترونية	٠,٧٩
	الكلية	٠,٧٨

وسوف تركز الباحثة على العناصر التالية في

تحليل محتوى هذه التقارير:

- أ- الجزء الإحصائي.
- ب- جدول أعمال الاجتماع.
- ج- محتوى الاجتماع.
- د- الاستراتيجيات المستخدمة طبقاً للنموذج التنموي.
- هـ- الأساليب المهنية التي تستخدمها الباحثة في الاجتماع المرتبطة بالنموذج التنموي.
- و- المهارات المهنية التي تستخدمها الباحثة في الاجتماع طبقاً للنموذج التنموي.
- ز- الأدوار المهنية التي تقوم بها الباحثة في الاجتماع طبقاً للنموذج التنموي.
- ح- عائد التدخل المهني.

حادي عشر: نوع التصميم التجريبي

المستخدم في الدراسة:

استخدمت الباحثة التصميم التجريبي نو المجموعة الواحدة بقياس قبلي وقياس بعدى، واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية

وتعد هذه المستويات عالية ومقبولة. ويمكن الاعتماد على النتائج التي يتوصل إليها المقياس، وذلك للوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية، ويمكن الاعتماد على نتائجها وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية.

٢) تحليل محتوى التقارير الدورية:

التقارير الدورية وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات والمعلومات عن أعضاء الجماعة، فهي من أهم الوسائل التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي لوصف ما يتم في اجتماعات الجماعة، وأيضاً لمعرفة مدى التغييرات التي تطرأ على أعضاء الجماعة من خلال تحليل محتوى هذه التقارير.

وتستخدم تحليل محتوى التقارير الدورية كأداة رئيسية للقياس في البحوث التجريبية المتعلقة بطريقة العمل مع الجماعات، حيث تعطى نتائج كيفية استكمالاً للنتائج الكمية المستخلصة من استخدام المقاييس الإحصائية والاجتماعية والتي يمكن بها قياس المتغير التابع في البحث.

لاستخراج النتائج، كما استخدمت الباحثة المقياس كأداة لقياس المتغير التابع وهو (المهارات التكنولوجية) قبل البدء في عرض هذا المتغير لمؤثرات التجربة، ثم قامت بإدخال المتغير التجريبي المستقل وهو (برنامج التدخل المهني باستخدام النموذج التنموي) على الجماعة التجريبية، وعلى هذا فإن هذه الدراسة بدأت بالقياس القبلي للجماعة وانتهت بالقياس البعدي لها ومن النتائج المستخلصة توصلت الباحثة إلى استنباط النتائج وتفسيرها.

• خطوات إجراء التجربة:

تتلخص الخطوات التي قامت بها الباحثة لإجراء التجربة فيما يلي:

(١) قامت الباحثة باختيار مديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، كمجال مكاني لإجراء التجربة.

(٢) تم اختيار عينة عمدية مكونة من (١٤) موظف، وذلك ممن تتوافر بهم شروط وخصائص العينة والمتمثلة في الآتي: العمل في مجال تكنولوجيا المعلومات بالمديرية.

(٣) الإطلاع على الإطار النظري للنموذج التنموي في طريقة خدمة الجماعة والالتزام بكل موجهاته أثناء القيام بالتجربة.

(٤) استخدمت الباحثة التصميم التجريبي ذو المجموعة الواحدة بقياس قبلي وقياس بعدي.

(٥) موافقة أفراد الجماعة التجريبية على الإشتراك في برنامج التدخل المهني.

(٦) تقوم الباحثة بتطبيق القياس القبلي لمقياس "المهارات التكنولوجية"، بعد التأكد من

صدقة وثباته على أعضاء الجماعة التجريبية، وتقوم بتطبيقه مرة ثانية عند إنتهاء فترة إجراء التجربة على نفس أعضاء الجماعة التجريبية (القياس البعدي).

ثاني عشر: مجالات الدراسة:

وتحددت مجالات الدراسة في الآتي:

١- المجال المكاني:

تم تطبيق الدراسة في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

• أسباب اختيار الباحثة للمجال المكاني:

✓ اعتماد مديرية الشباب والرياضة بمحافظة

أسيوط برنامج التحول الرقمي القومي.

✓ اهتمام مديرية الشباب والرياضة بمحافظة

أسيوط ببرامج التحول الرقمي وتنمية

المهارات التكنولوجية للعاملين بها.

✓ كون الباحثة من العاملين بمديرية الشباب

والرياضة بمحافظة أسيوط مما ييسر لها

التدخل المهني وتنمية المهارات التكنولوجية

للعاملين بالمديرية.

✓ تعاون المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة

بمحافظة أسيوط مع الباحثه وتسهيل

مهامها البحثية.

٢- المجال البشري:

تم تطبيق التدخل المهني على عينة عمدية

من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة

أسيوط بلغت (١٤) موظف.

٣- المجال الزمني:

يتحدد المجال الزمني لهذه الدراسة بفترة

إجراء التجربة والتي استغرقت أربعة أشهر

ابتداءً من ٢٠٢٢/٥/١٥م حتى ٢٠٢٢/٩/١٤م،

تم استخدام المقاييس الإحصائية التالية:
١) مقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي).
٢) مقاييس التشتت (الانحراف المعياري).
٣) اختبارات Retest – Test
٤) معامل ارتباط "بيرسون".

ثالث عشر: نتائج الدراسة الكمية في ضوء

مقياس المهارات التكنولوجية:

سيتم عرض نتائج الدراسة الكمية التي أسفرت عنها القياسات القبليّة والبعديّة لمقياس المهارات التكنولوجية، وذلك بعقد مقارنات بين نتائج القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية بالنسبة لكل بعد من أبعاد المقياس، وكذلك المقياس ككل وسيتم مناقشة النتائج من خلال اختبار الفروق المعنوية بين القياسات المختلفة، كما يلي:

حيث بلغ إجمالي عدد الاجتماعات (٣٢) اجتماعاً وذلك بواقع عدد (٣) اجتماعات أسبوعياً أيام الأحد، الثلاثاء، الخميس.

• ضوابط التجربة:

هناك مجموعة من الضوابط التي راعتها الباحثة عند إجراء التجربة وهي:

- ١) صدق وثبات المقياس المستخدم في التجربة.
 - ٢) فترة إجراء التجربة مناسبة مراعاة لشروط النموذج التنموي وذلك بهدف الوصول إلى نتائج موضوعية.
 - ٣) صغر حجم الجماعة التجريبية لإجراء التجربة حتى يتاح للباحثة ضبط التغييرات التي تحدث أثناء فترة إجراء التجربة.
 - ٤) وجود قدر كبير من التجانس بين أفراد الجماعة التجريبية.
- المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

جدول (٢)

درجات أعضاء الجماعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي

الدرجة الكلية	البعدي الثالث (مهارة الحماية الإلكترونية)		البعدي الثاني (مهارة العروض التقديمية)		البعدي الأول (مهارة التخزين السحابي)		م	
	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي	قبلي	بعدي		
٦٣	٣٧	٢٤	١٤	٢٠	١٢	١٩	١١	١
٦٣	٣٦	٢١	١٠	٢١	١٦	٢١	١٠	٢
٦٢	٣٥	٢٠	١١	١٩	١١	٢٣	١٣	٣
٦١	٣٨	١٩	١٣	١٩	١٠	٢٣	١٥	٤
٦٤	٤١	١٩	١٥	٢١	١٤	٢٤	١٢	٥
٦٤	٤٢	١٩	١٦	٢٤	١٥	٢١	١١	٦

٦٥	٤٠	٢٢	١٤	٢١	١٣	٢٢	١٣	٧
٦٩	٣٩	٢٣	١٢	٢٣	١٣	٢٣	١٤	٨
٦٧	٤٤	٢٠	١٣	٢٣	١٥	٢٤	١٦	٩
٦٩	٤٦	٢١	١٥	٢٤	١٧	٢٤	١٤	١٠
٦٧	٤٤	٢٠	١٤	٢٤	١٦	٢٣	١٤	١١
٥٨	٤٣	١٩	١٢	٢٠	١٦	١٩	١٥	١٢
٦٤	٣٨	٢٢	١٠	٢١	١٦	٢١	١٢	١٣
٥٨	٤١	٢٠	١٥	١٩	١٦	١٩	١٠	١٤

توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية المهارات التكنولوجية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

يتضح من الجدول السابق أن هناك انخفاضاً في درجات القياس القبلي لأعضاء الجماعة التجريبية، حيث كانت درجات القياس البعدي أعلى من درجات القياس القبلي في الأبعاد الثلاثة (مهارة التخزين السحابي- مهارة العروض التقديمية- مهارة الحماية الإلكترونية).
أ/ النتائج المرتبطة بالفرض الرئيسي للدراسة ومؤداه:

جدول (٣)

الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي مقياس المهارات التكنولوجية "ككل"

(ن=١٤)

التأثير	الدلالة	ت الجدولية	ت المحسوبة	القياس البعدي		القياس القبلي		البعد
				ع	س	ع	س	
٠.٩٧	دالة	٣.١٦٩	١٩.١٤٢	٢.١٣٨	٦٤	١.٦٩٠	٤٠	مقياس المهارات التكنولوجية "ككل"

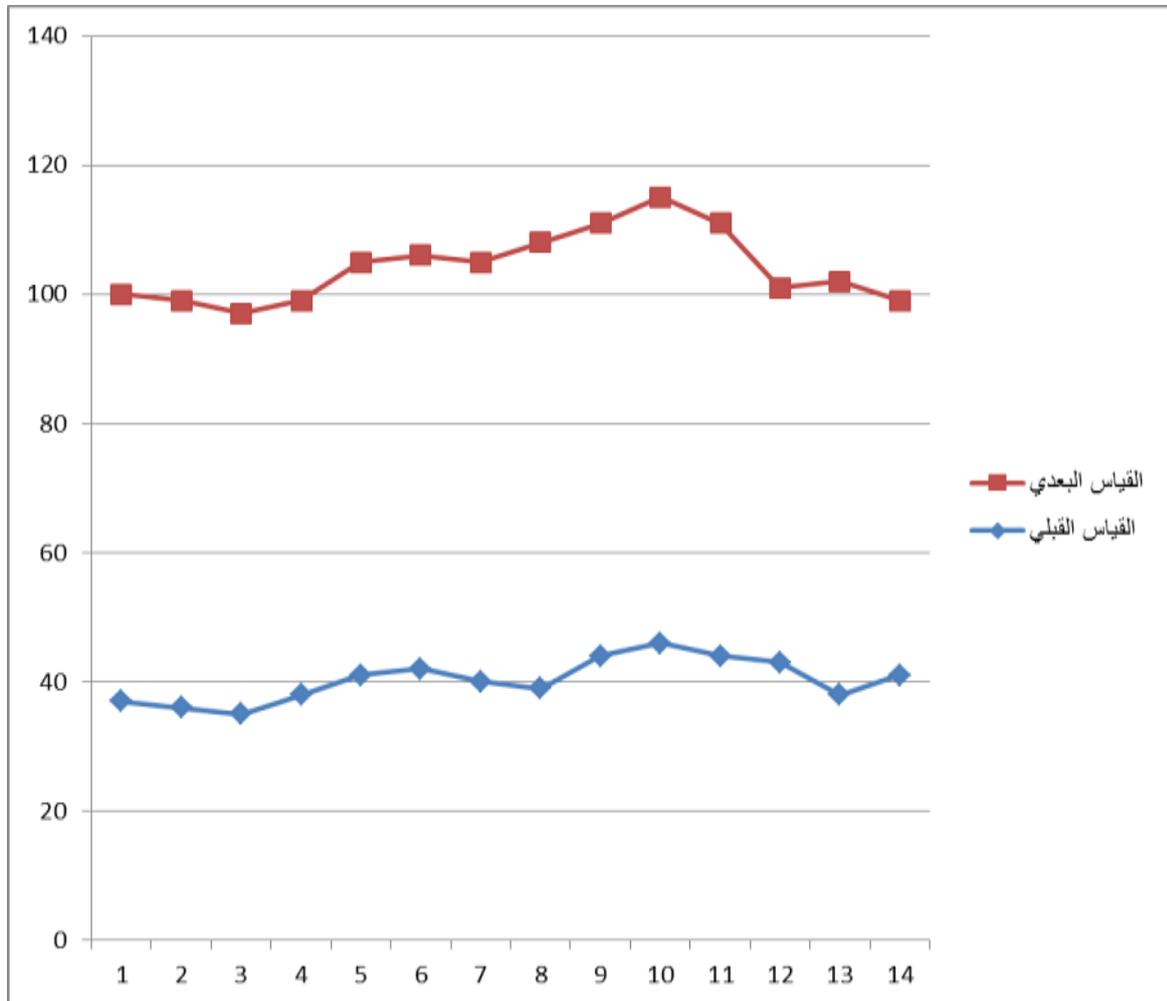
النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة فعال في تنمية المهارات التكنولوجية لديهم كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي (٠.٩٧) وهو تأثير مرتفع. وذلك يؤكد صحة الفرض الرئيسي للدراسة ومؤداه: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج

يتضح من نتائج الجدول السابق أن قيمة ت المحسوبة (١٩.١٤٢) وهي أكبر من قيمة ت الجدولية (٣.١٦٩) عند درجات حرية (١٠) ومستوى معنوية ٠.٠١ وهذا يدل على وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية وهذه

(٢٠١١) في أن البرنامج التدريبي قد ساهم في زيادة المعارف والمعلومات المرتبطة بالتنمية المهنية وذلك لتفعيل الممارسة المهنية وكذلك دراسة (حسن عبد السلام، ٢٠١١) الذي أكدت أن البرنامج التدريبي قد أتاح للأخصائيين الاجتماعيين مجموعة من الحاجات المعرفية من خلال ما أتاحه البرنامج التدريبي ومن خلال الأساليب والأدوات المختلفة.

التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية المهارات التكنولوجية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي. وأكد ذلك أيضاً ملاحظات الباحثة لأعضاء الجماعة التجريبية أثناء ممارسة البرنامج وكذلك من خلال تحليل محتوى التقارير الدورية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (جمال شحاتة، ١٩٩٧) ودراسة (هيام حمدي،



وتنمية مهارة استخدام التخزين السحابي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي.

ب/ النتائج المرتبطة بالفرض الفرعي الأول للدراسة ومؤهدها:

توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات

جدول (٤)

الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية على مقياس المهارات التكنولوجية "بعد مهارة التخزين

السحابي"

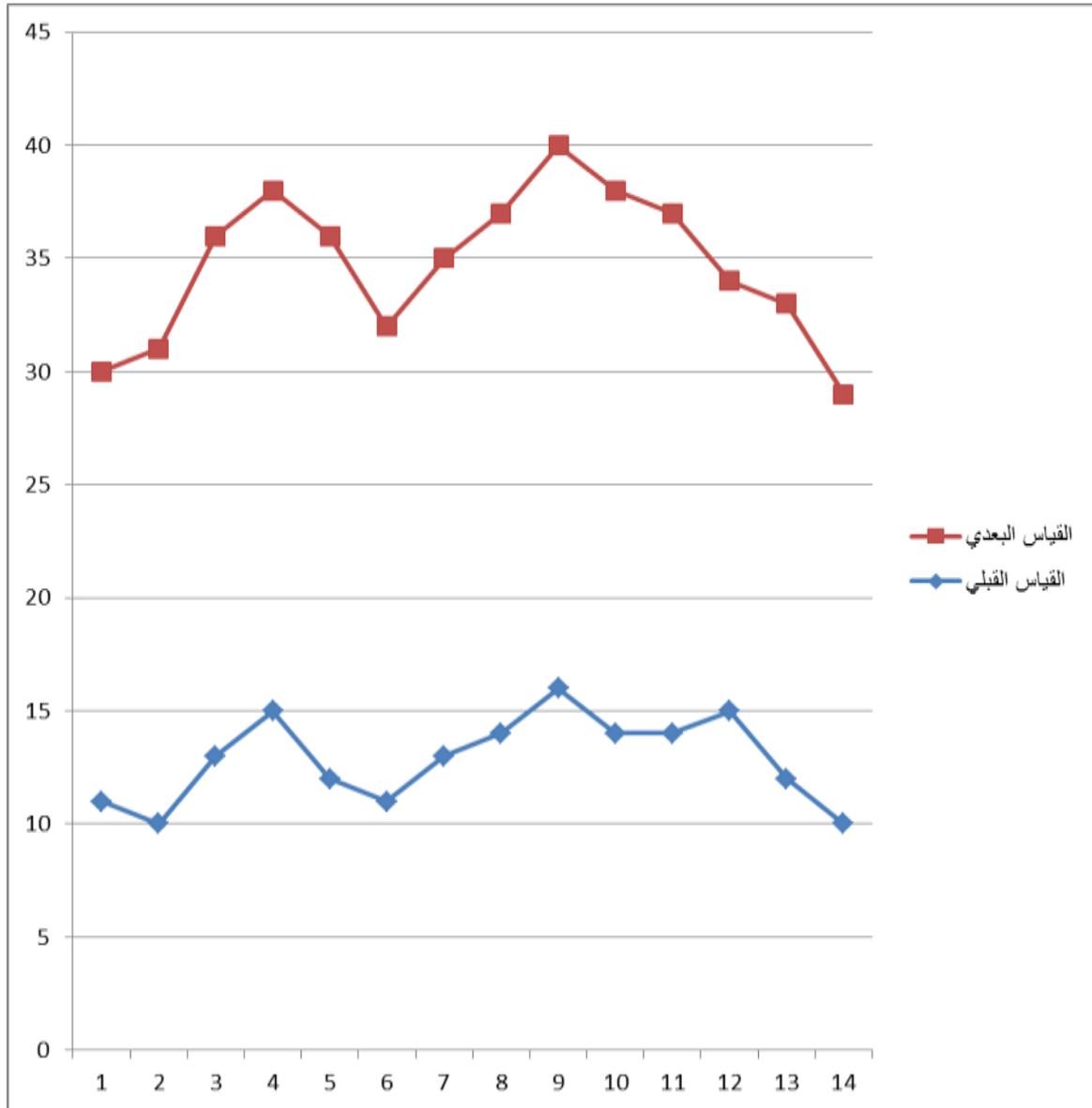
(ن=١٤)

التأثير	الدالة	ت الجدولية	ت المحسوبة	القياس البعدي		القياس القبلي		البعد
				ع	س	ع	س	
٠.٩٧	دالة	٣.١٦٩	١٩.٤٤٩	١.٢٥٤	٢٢	٠.٩٦٤	١٣	مهارة استخدام التخزين السحابي

التدريبي، ومن خلال تحليل محتوى التقارير
الدورية.

وتتفق النتائج السابقة مع ما توصلت إليه
دراسة (أروي، ٢٠٠٩) إذ أسفرت نتائجها عن
فعالية البرنامج في تنمية المهارات الإلكترونية
لدى الطالبات، وأوصت الباحثة بضرورة استغلال
التكنولوجيا الحديثة في التعليم وتنمية المهارات
الإلكترونية، كما توصلت دراسة (هيثم علي،
٢٠١٢) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند
مستوى (٠.٠٥) من درجات المعلمين بعد تطبيق
البرنامج عليهم في استخدام جوجل إيرث
والأطالس الإلكترونية، وجود فرق دال إحصائياً
عند مستوى (٠.٠٥) من درجات الطلاب
المعلمين في تصميم الاختبارات الإلكترونية بعد
تطبيق البرنامج عليهم، ومن ثم فاعلية البرنامج
التدريبي في تنمية الكفايات الإلكترونية لدى
الطلاب المعلمين.

يتضح من نتائج الجدول السابق أن قيمة
(ت) المحسوبة (١٩.٤٤٩) وهي أكبر من قيمة
(ت الجدولية) (٣.١٦٩) عند درجات حرية (١٠)
ومستوى معنوية (٠.٠١) وهذا يدل على وجود
فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس
القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية، وهذه
النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي
استخدمته الباحثة مع الجماعة التجريبية فعال في
تنمية مهارات التخزين السحابي، كما جاء حجم
تأثير البرنامج التدريبي ٠.٩٧ وهو تأثير مرتفع.
وذلك يؤكد صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة
ومؤداه: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية
بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة
النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات
وتنمية مهارة استخدام التخزين السحابي لدى
العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء
التحول الرقمي، وأكد ذلك أيضاً ملاحظات الباحثة
لأعضاء الجماعة أثناء ممارسة البرنامج



النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات
وتنمية مهارة استخدام العروض التقديمية لذي
العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء
التحول الرقمي.

ج/ النتائج المرتبطة بالفرض الفرعي الثاني
للدراصة ومؤداه:
توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية
بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة

جدول (٥)

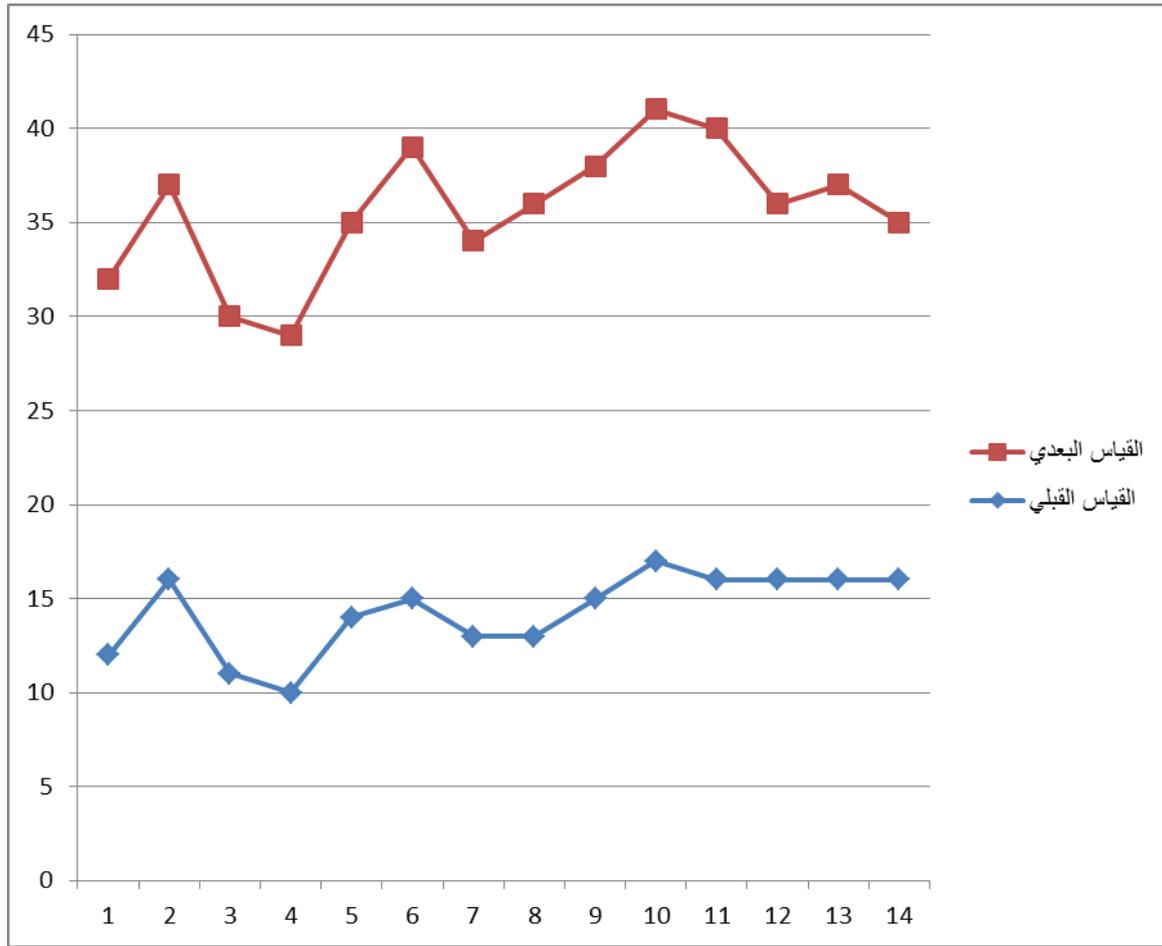
الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي مقياس المهارات التكنولوجية " مهارة استخدام
العروض التقديمية"

(ن=١٤)

التأثير	الدلالة	ت الجدولية	ت المحسوبة	القياس البعدي		القياس القبلي		البعد
				ع	س	ع	س	
٠.٩١	دالة	٣.١٦٩	١٠.٢٦٢	١.٢٢٥	٢١	١.٠١١	١٤.٣	مهارة استخدام العروض التقديمية

بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي. وأكد ذلك أيضاً ملاحظات الباحثة لأعضاء الجماعة التجريبية أثناء ممارسة البرنامج وكذلك من خلال تحليل التقارير الدورية. وتتفق النتائج السابقة مع ما توصلت إليه دراسة (Wegis, ٢٠٠٨) من أن استمرارية التدريب ساهم في استخدام التكنولوجيا بشكل جيد وسريع وساعد على تغير اتجاهاتهم فور استخدامها، كما توصلت دراسة (٢٠٠١) Mannatly, نقلاً عن دراسة (حسين عبد الباسط، ٢٠١٠) إلى أن المعلمين بعد دراستهم لبعض المقررات التكنولوجية تغيرت وجهات نظرهم عن التكنولوجيا وذلك من التفكير في تعليم وتعلم التكنولوجيا إلى التفكير في أهمية استخدامها.

يتضح من نتائج الجدول السابق أن قيمة ت المحسوبة (١٠.٢٦٢) وهي أكبر من قيمة ت الجدولية (٣.١٦٩) عند درجات حرية (١٠) ومستوى معنوية ٠.١٠ وهذا يدل على وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية وهذه النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة فعال في تنمية مهارة استخدام العروض التقديمية، كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي (٠.٩١) وهو تأثير مرتفع. وذلك يؤكد صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة ومؤداه: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة استخدام العروض التقديمية لدي العاملين



النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات
وتنمية مهارة استخدام الحماية الالكترونية لدي
العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء
التحول الرقمي.

د/ النتائج المرتبطة بالفرض الفرعي الثالث
للداسة ومؤداه:
توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية
بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة

جدول (٦)

الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية علي مقياس المهارات التكنولوجية " مهارة استخدام
الحماية الالكترونية"

(ن=١٤)

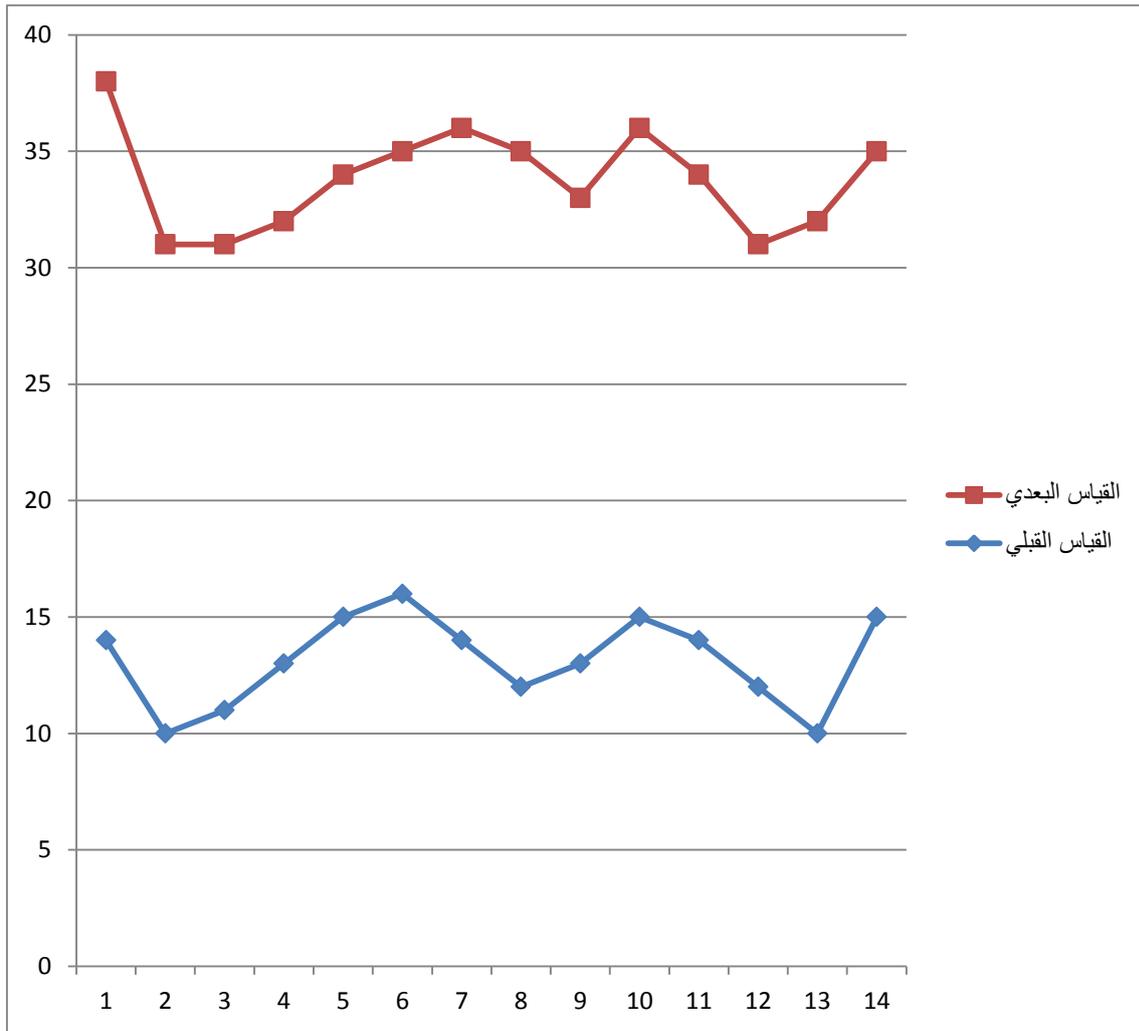
التأثير	الدالة	ت الجدولية	ت المحسوبة	القياس البعدي		القياس القبلي		البعدي
				ع	س	ع	س	
٠.٩٦	دالة	٣.١٦٩	١٤.٨٢٥	١.٢٢٥	٢١	٠.٩٦٤	١٣	مهارة استخدام الحماية الالكترونية

الجدولية (٣.١٦٩) عند درجات حرية (١٠)
ومستوى معنوية ٠.٠٠١ وهذا يدل على وجود

يتضح من نتائج الجدول السابق أن قيمة ت
المحسوبة (١٤.٨٢٥) وهي أكبر من قيمة ت

فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية وهذه النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة فعال في تنمية مهارة استخدام الحماية الالكترونية، كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي (٠.٩٦) وهو تأثير مرتفع. وذلك يؤكد صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة وموداه: توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة استخدام الحماية الالكترونية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي. كما أكد ذلك أيضاً ملاحظات الباحثة لأعضاء الجماعة التجريبية أثناء ممارسة

البرنامج وكذلك من خلال تحليل المحتوى التقارير الدورية.
وتتفق النتائج السابقة مع ما توصلت إليه دراسة محمد محمد عبد الهادي (٢٠٠٨) إذ أسفرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، لصالح التطبيق البعدي في تنمية الجانب المعرفي لمهارات الانترنت، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، لصالح التطبيق البعدي في معدل الأداء العملي لمهارات التعامل مع التطبيقات التعليمية لالانترنت، وعن وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، لصالح التطبيق البعدي في اتجاهات الطلاب المعلمين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية.



١) مناقشة وتحليل صحة الفرض الرئيسي

للدراصة ومؤداه: "توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية المهارات التكنولوجية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي"

تبين من نتائج الدراصة صحة الفرض الرئيسي للدراصة بأنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية وهذه النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة فعال في تنمية المهارات التكنولوجية

رابع عشر: تفسير نتائج الدراصة:

تناقش وتحلل نتائج الدراصة الحالية في ضوء ما يلي:

١) مناقشة صحة فروض الدراصة في ضوء النتائج الكمية المرتبطة بمقياس المهارات التكنولوجية.

٢) مناقشة صحة فروض الدراصة في ضوء النتائج الكيفية المرتبطة بتحليل محتوى التقارير الدورية.

٣) مناقشة صحة فروض الدراصة في ضوء نتائج الدراسات السابقة.

ويمكن مناقشة الفرض الرئيسي ثم مناقشة الفروض الفرعية للدراصة كما يلي:

لديهم كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي (٠.٩٧) وهو تأثير مرتفع. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (جمال شحاتة، ١٩٩٧) ودراسة (هيام حمدي، ٢٠١١) في أن البرنامج التدريبي قد ساهم في زيادة المعارف والمعلومات المرتبطة بالتنمية المهنية وذلك لتفعيل الممارسة المهنية وكذلك دراسة (حسن عبد السلام، ٢٠١١) الذي أكدت أن البرنامج التدريبي قد أتاح للأخصائيين الاجتماعيين مجموعة من الحاجات المعرفية من خلال ما أتاحه البرنامج التدريبي ومن خلال الأساليب والأدوات المختلفة.

(٢) مناقشة وتحليل صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة ومؤداه: "توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة استخدام التخزين السحابي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي"

تبين من نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة بأنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية، وهذه النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة مع الجماعة التجريبية فعال في تنمية مهارات التخزين السحابي، كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي ٠.٩٧ وهو تأثير مرتفع. وتتفق النتائج السابقة مع ما توصلت إليه دراسة (أروى، ٢٠٠٩) إذ أسفرت نتائجها عن فعالية البرنامج في تنمية المهارات الإلكترونية لدى

الطالبات، وأوصت الباحثة بضرورة استغلال التكنولوجيا الحديثة في التعليم وتنمية المهارات الإلكترونية، كما توصلت دراسة (هيثم علي، ٢٠١٢) إلى وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) من درجات المعلمين بعد تطبيق البرنامج عليهم في استخدام جوجل إيرث والأطالس الإلكترونية، وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) من درجات الطلاب المعلمين في تصمم الاختبارات الإلكترونية بعد تطبيق البرنامج عليهم، ومن ثم فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الكفايات الإلكترونية لدى الطلاب المعلمين.

(٣) مناقشة وتحليل صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة ومؤداه: "توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة استخدام العروض التقديمية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي"

تبين من نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة بأنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية وهذه النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة فعال في تنمية مهارة استخدام العروض التقديمية، كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي (٠.٩١) وهو تأثير مرتفع. وتتفق النتائج السابقة مع ما توصلت إليه دراسة (Wegis، ٢٠٠٨) من أن استمرارية التدريب ساهم في استخدام

التكنولوجيا بشكل جيد وسريع وساعد على تغير اتجاهاتهم فور استخدامها، كما توصلت دراسة (Vannatly, ٢٠٠١) نقلاً عن دراسة (حسين عبد الباسط، ٢٠١٠) إلى أن المعلمين بعد دراستهم لبعض المقررات التكنولوجية تغيرت وجهات نظرهم عن التكنولوجيا وذلك من التفكير في تعليم وتعلم التكنولوجيا إلى التفكير في أهمية استخدامها.

٤) مناقشة وتحليل صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة ومؤداه: "توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين برنامج التدخل المهني القائم علي ممارسة النموذج التنموي في طريقة العمل مع الجماعات وتنمية مهارة استخدام الحماية الالكترونية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة في ضوء التحول الرقمي"

تبين من نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة بأنه توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية وهذه النتيجة تؤكد على أن البرنامج التدريبي الذي استخدمته الباحثة فعال في تنمية مهارة استخدام الحماية الالكترونية، كما جاء حجم تأثير البرنامج التدريبي (٠.٩٦) وهو تأثير مرتفع، وتتفق النتائج السابقة مع ما توصلت إليه دراسة محمد محمد عبد الهادي (٢٠٠٨) إذ أسفرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، لصالح التطبيق البعدي في تنمية الجانب المعرفي لمهارات الانترنت، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، لصالح

التطبيق البعدي في معدل الأداء العملي لمهارات التعامل مع التطبيقات التعليمية للانترنت، وعن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، لصالح التطبيق البعدي في اتجاهات الطلاب المعلمين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية.

قائمة المراجع:

- أولاً: المراجع العربية:
- (١) أبو النصر، مدحت (٢٠٠٩). تنمية الموارد البشرية، الروابط العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٧٢.
 - (٢) ----- (٢٠٢٠). إدارة وتنمية الموارد البشرية، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ص ٢٤٥.
 - (٣) بدوي، أحمد زكى (١٩٩٣). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، لبنان، ص ٣٧٥.
 - (٤) بدوي، محمد محمد عبد الهادي (٢٠٠٨). برنامج تدريبي مقترح في المستجدات التكنولوجية وأثره في تنمية مهارات استخدام الإنترنت لدى الطلاب المعلمين بكليات التربية واتجاهاتهم نحوه، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ع ١٣٤، ج ٤، ٢٠٠٨، ص ص ٢٢٧ - ٢٦٥.
 - (٥) حبيب، جمال شحاتة (١٩٩٧). العلاقة بين تطبيق برنامج تدريبي للأخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الثاني، إبريل ١٩٩٧.
 - (٦) الحميري، بشار عباس & بريس، أحمد كاظم (٢٠١٢). أثر تكنولوجيا المعلومات في جودة الفندقية دراسة لعينة من الفنادق السياحية في محافظة كربلاء، مجلة أهل البيت بجامعة أهل البيت، العدد الرابع، ص ٣٤٨.
 - (٧) السروجي، طلعت مصطفى (٢٠١٢). التنمية الاجتماعية من الحدثة إلى العولمة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص ٢٤.
 - (٨) السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٤٨.
 - (٩) السنهوري، أحمد محمد (١٩٩٧). مدخل الخدمة الاجتماعية مع بيان الاتجاهات الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٦.
 - (١٠) ----- (٢٠٠١). الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية، ط (٤)، ج (٢). دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٣١١.
 - (١١) شاهين، أحمد شوقي حسن & عبد الحميد، بسيوني عبد الحميد (د.ت). بوربونت والعروض الالكترونية حتى إصدار ٩٧، مكتبة بن سينا للنشر والتوزيع والتصديق، ص ٥.
 - (١٢) شريتح، ريم عمر (٢٠١٧). الإعلان الإلكتروني: مفاهيم واستراتيجيات معاصرة، دار التربية الحديثة، القاهرة، ص ٢٣.
 - (١٣) صابر، هيام حمدي (٢٠١١). التدخل المهني لطريقة تنظيم للمجتمع لتنمية المعارف والقيم والمهارات المهنية لطلاب الخدمة الاجتماعية المتدربين بمراكز الشباب، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة

(٢٠) العريني، سارة إبراهيم (٢٠٠٨). المتطلبات المهنية للمهارات التكنولوجية لدى طالبات كلية التربية، جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع ١٣٧، أغسطس، مصر، ص ٦٢ - ١٠١.

(٢١) علي، هيثم عاطف حسن (٢٠١٢). فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي على تنمية بعض الكفايات الإلكترونية في الدراسات الاجتماعية لدى الطلاب المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠١٢.

(٢٢) فرج، سامية بارح (٢٠١١). الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام المدخل التنموي لتنمية فكر العمل الحر لطلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية: دراسة مطبقة على مدرسة المرج الثانوية الفنية الصناعية)، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع ٣٠، ج ٤، أبريل، ص ١٥٧٨ - ١٦٢٩.

(٢٣) الفريجات، غالب عبد المعطي (٢٠١٣). استخدام البيانات والمعلومات في تحسين الأداء الإداري والتربوي، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ص ٦٥.

(٢٤) اللامي، غسان قاسم (٢٠٠٦). إدارة التكنولوجيا (مفاهيم ومداهل تقنيات تطبيقية

الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٣١، أكتوبر ٢٠١١.

(١٤) صيام، أحمد عبد الله عماد (٢٠٠٢). الانتماء والمشاركة مدخل لحقوق الطفل في المدرسة والمجتمع، المجلس القومي للطفولة والأمومة، مشروع تأسس أندية حقوق الطفل القاهرة، ص ١٦.

(١٥) عبد الباسط، حسين محمد أحمد (٢٠١٢). فاعلية برنامج مقترح قائم على استخدام برمجية Photostory 3 في تنمية مفهوم ومهارات تصميم وتطوير النصوص الرقمية اللازمة لمعلمي الجغرافيا قبل الخدمة. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية العدد (٢٩) القاهرة - ٢٠١٢.

(١٦) عبد الحميد، عبد المحسن عبد الحميد (١٩٩٣). عمليات خدمة الجماعة، دار الكتب، القاهرة، ص ٢٠٨.

(١٧) عبد السلام، حسن (٢٠١١). فاعلية برنامج تدريبي في إشباع الحاجات المعرفية للأخصائيين الاجتماعيين، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٣١، أكتوبر ٢٠١١.

(١٨) العتيبي، ضرار (٢٠٢٠). العملية الإدارية مبادئ وأصول وعلم وفن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ص ١٧.

(١٩) عثمان، سيد أحمد (١٩٨٦). المسؤولية الاجتماعية والشخصية المسلمة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص ٤٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- (١) Bwalya, Kelvin Joseph (2012). Handbook of Research on E-Government in Emerging Economies: Adoption, E-Participation, and Legal Frameworks: Adoption, E-Participation, and Legal Frameworks, IGI Global, P60.
- (٢) Daniel, R. A. Schallmo, Christopher A. Williams (2018). Digital Transformation Now!: Guiding the Successful Digitalization of Your Business Model, Springer, P9.
- (٣) Gerald, Gorey (1999). Theory and practice of group counseling, fourth edition, Books cole publishing company pacific Grove, California, P187
- (٤) Manita, Riadh, et al (2020). The digital transformation of external audit and its impact on corporate governance, Technological Forecasting and Social Change, Volume 150, January, P311.
- (٥) Peter, Mazebe II, et al (2014). Concepts and Advances in Information Knowledge

- علمية), دار المناهج, عمان- الأردن, ص ٢٢.
- (٢٥) محرم, علي إبراهيم (١٩٨٣). العلاقة بين ممارسة أخصائي الجماعة لدوره مع أعضاء الجماعة وتنمية اتجاهاتهم نحو ممارسة العمل اليدوي, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان, القاهرة.
- (٢٦) مصطفى, أحمد سيد (٢٠٠٥). المدير ومهاراته السلوكية, القاهرة, ص ٥.
- (٢٧) منقريوس, نصيف فهمي & شاكر, هيام شاكر (٢٠١٦). عمليات الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات في إطار نظام الجودة, المكتب الجامعي الحديث, الإسكندرية, ص ١٥٣.
- (٢٨) هدادتن, وليم وأخرون (٢٠١٣). حرية الاتصال حرية التعبير تغيير البيئة القانونية التنظيمية الداعمة للإنترنت, يونسكو للطباعة, ص ٤٥.
- (٢٩) الوحيدى, أروى وضاح درعان (٢٠٠٩). أثر برنامج مقترح في ضوء الكفايات الإلكترونية لاكتساب بعض مهاراتها لدى طالبات تكنولوجيا التعليم في الجامعة الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية بغزة, الجامعة الإسلامية, ٢٠٠٩.
- (٣٠) يس, نجلاء أحمد (٢٠١٤). الحوسبة السحابية للمكتبات حلول وتطبيقات, ص ٤٥.

Management: Studies from
Developing and Emerging
Economies, Chandos
Publishing, P5.

Wegis, H. (2008). Pre service (٦)
physical education teachers'
attitudes toward and use of
hand held technology. Doctoral
dissertation: Oregon State
University, 2008.

