

واقع التحول الرقمي في معاهد التدريب الأهلي والتحديات المصاحبة

محمد جبران الجربوعي

باحث ماجستير - جامعة الملك عبد العزيز

alkhater-m@hotmail.com

مستخلص. هدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية، والكشف على التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية، وقد اعتمدت الباحثة على الوصفي التحليلي، وطبق الباحثة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من المدراء والمدرسين في مراكز ومعاهد التدريب الأهلي في مدينة الرياض والبالغ عددهم (٨٣). وتمثلت أداة الدراسة في الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن أفراد الدراسة موافقون على واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، كما أن أفراد الدراسة موافقون على التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية من وجهة نظر العاملين بمتوسط حسابي (٤,٤٦)، وتوصلت الدراسة إلى أهمية توفير نظام أمني لحماية الأجهزة والبيانات الرقمية. والعمل على تقوية مستوى خدمات الدعم الفني والشبكات، والعمل على تقوية مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي المراكز والمعاهد التدريبية، وتوفير البنية التحتية اللازمة للأجهزة والشبكات لتطبيق التحول الرقمي، والدعم المادي من الجهات المسؤولة للمعاهد لتطبيق التحول الرقمي.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، معاهد التدريب الأهلي، التدريب الإلكتروني، التحديات.

المقدمة

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم، اهتمت جميع البلدان المتقدمة والنامية بالتدريب بجميع أشكاله من أجل تنمية مهارات الأفراد لمواكبة هذه التطورات والتكيف مع احتياجات سوق العمل. والتدريب التقني والمهني يشكل أحد أهم حلقات الوصل مع سوق العمل؛ فعلى الصعيد المحلي تسعى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني إلى تطوير البرامج التدريبية والتقنية والهيئية، وتقديمها، وترخيصها، حسب الطلب الكمي والنوعي لسوق العمل للذكور والإناث، وسنّ التّنظيمات المختصة بجودتها وكفائيتها والإشراف عليها، كما تهتم المؤسسة بخدمات التدريب في القطاع الخاص وتعمل على تشجيعه للاستثمار في التدريب بما يساهم في سد حاجة سوق العمل من القوى البشرية المؤهلة من خلال الترخيص للقطاع الخاص بافتتاح منشآت تدريب أهلية للبنين والبنات والإشراف على العملية التدريبية، وتطبيق الأنظمة لضمان جودة المخرجات (القحطاني، ٢٠٢٠). وبلغ إجمالي عدد المعاهد ومراكز التدريب الأهلية لعام ١٤٣٩-١٤٤٠هـ (٩٥٨) منشأة، بواقع (٦٤٧) منشأة رجالية مصنفة إلى (٩٢) معهد

تدريب عالٍ، و(١٩٠) معهد تدريب، و(٣٦٥) مركز تدريب، في حين بلغ عدد المنشآت النسائية في العام نفسه (٣١١) منشأة، بواقع (٩٩) معهد تدريب عالٍ، و(١١٠) معهد تدريب، ومركز تدريب (١٠٢)، وتخضع هذه المنشآت إلى اللوائح التنظيمية التي تُسنها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠٢٠).

وفي ضوء ما تمثله المؤسسة العامة للتقنية والتدريب المهني وما تمثله معاهد التدريب الأهلي من أهمية في عملية التدريب والتعليم؛ فقد أوصى المؤتمر والمعرض التقني السعودي التاسع ٢٦/١٠/٢٠٢١. "STCEX2021"، الذي نظّمته المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تمكين المؤسسة من التوسع في التحول الرقمي وتوفير أدوات وأساليب الواقع الافتراضي والمعزز لمواكبة الطلب المتزايد على برامج التدريب التقني والمهني (صحيفة المدينة، ٢٠٢١). حيث يعد برنامج التحول الرقمي، أحد البرامج الأساسية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ بهدف بناء حكومة رقمية، واقتصاد رقمي ذو صناعة مبنية على الثورة الصناعية الرابعة، ومجتمع رقمي، لإيجاد بيئة عامرة واقتصاد مزدهر ومستقبل أفضل للمملكة (محمد والغبيري، ٢٠٢٠). والتحول الرقمي هو عملية للانتقال الى الاعتماد التدريجي على التقنيات والتطبيقات في تحقيق الأهداف التعليمية التي وضعها القائمون على العملية التعليمية في شتى نواحي العملية التعليمية الادارية منها والتعليمية (المطرف، ٢٠٢٠). وترى السلمي (٢٠٢٠) أن التحول الرقمي هو انتقال المنظمة من التعامل مع الموارد المادية فقط إلى اهتمام بموارد معلوماتية تعتمد على الإنترنت وشبكات الأعمال، حيث تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد وإخفاء الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي المعرفي-الفكري هو العامل الأكثر فعالية في تحقيق أهدافها وفي استخدام مواردها.

ويمثل التحول الرقمي خياراً مثالياً لنجاح التعليم في الأحوال العادية؛ فإن الحاجة له خلال الأزمات التي يتأثر بها التعليم أيًا كانت أدعى وأقوى، وفي ظل أحدث الأزمات (جائحة كورونا) التي كانت تداعياتها السلبية واضحة للعيان وذلك بفرض التباعد الاجتماعي، أصبح التحول الرقمي العمود الفقري لنجاح إدارة هذه الأزمة بما يمتلكه من مزايا لا تضمن استمرارية التعليم فقط بل تتعداه إلى تأمين مساحة للإبداع والابتكار وتشجيع للمنسوبين والطلاب على التغيير والتعامل مع أنما مختلفة من أساليب التعليم والتعلم، ويتطلب ذلك مستوى متقدماً من الجاهزية تعمل عليها المؤسسات التعليمية (المفيز، ٢٠٢٠). لذا يجب مواكبة التغييرات الحاصلة ومواكبة التطور في بيئاتنا التعليمية لخلق بيئة تعليمية بديلة للطرق التقليدية في التعلم والتعليم وليصبح التعلم ذي معنى ومناسب للطلبة بحيث تعتمد على الطالب وإثارة دافعيته للأسئلة المحفزة للتفكير وخلق معرفة جديدة ذات صلة بالعصر التقني الحديث. (القاعود وبدر، ٢٠٢١)

مشكلة البحث

حرصت وزارة التعليم على العمل مع الوزارات الأخرى فيما يحقق رؤية المملكة العربية السعودية وتأسيس خدمات نظم المعلومات والبنية التحتية التي تمكن من تقديم الخدمات التعليمية بشكل رقمي، ولتمكين الطلاب من الحصول على المعرفة في أي وقت وأي زمان، وتعويض الفاقد التعليمي الذي يواجهه الطالب بانقطاعه عن المدرسة لأسباب صحية أو اقتصادية أو اجتماعية معينة. ومن ثم فقد اتجهت المؤسسات التعليمية إلى تبني استراتيجية التحول الرقمي في ضوء ما تنادي به رؤية ٢٠٣٠، وعليه فقد تبنت المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني استراتيجية التحول الرقمي وذلك لمواكبة التغيرات التي أحدثتها الثورة التكنولوجية، وقد أوصت العديد من الدراسات بأهمية التحول الرقمي في كافة القطاعات وخاصة قطاع التعليم والتدريب كما في دراسة (الزهراني، ٢٠٢٠؛ الغامدي، ٢٠٢١؛ القاعود وبدر، ٢٠٢٠؛ المطرف، ٢٠٢٠؛ المفيز، ٢٠٢٠). وعلى الرغم من توجه العديد من المؤسسات التعليمية والتدريبية نحو استخدام التقنية وأدوات الاتصال الحديث في استمرار عملية التعلم أثناء جائحة كورونا، إلا أن الباحث قد لاحظ تبني عدد من معاهد التدريب الأهلي والأساليب التقليدية في عملية التدريب، والحرص على حضور المتدربين دون الاستفادة من التحول الرقمي والتطور التقني في جميع القطاعات الحكومية ومنها قطاع التعليم، وعليه فقد سعى الباحث لتقديم تصور مقترح للتحول الرقمي لمعاهد التدريب الأهلي في مدينة الرياض.

تساؤلات البحث

تحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي: ما واقع التحول الرقمي في معاهد التدريب الأهلي في مدينة الرياض من وجهة نظر العاملين؟

وللإجابة عن السؤال الرئيس يلزم الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية؟
٢. ما التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية؟

أهداف البحث

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية.
٢. الكشف على التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية.

أهمية البحث

يمكن صياغة أهمية البحث في جانبين:

أولاً: الأهمية النظرية:

- حداثة موضوع البحث في البيئة العربية العامة، والبيئة السعودية خاصة، وتماشيه مع التوجه الوطني نحو استراتيجية وطنية للتحويل الرقمي بهدف تطوير معاهد التدريب الأهلية في مختلف مؤسسات الدولة كأحد أبرز مستهدفات رؤية ٢٠٣٠م.

- أهمية موقع معاهد التدريب الأهلية في المنظومة التعليمية، والحاجة إلى تطوير أدائها على النحو الذي يعزز قدرتها على أداء دورها في تأهيل وتدريب أفراد المجتمع.

- تعد هذه الدراسة تلبية لتوصيات عدد من المؤتمرات العلمية المحلية، ومنها مؤتمر التحويل الرقمي المؤتمر والمعرض التقني السعودي التاسع ٢٦/١٠/٢٠٢١. STCEX2021 الذي أوصى بالتركيز على التجارب العالمية في التحويل الرقمي وتفعيلها في المؤسسات السعودية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- يمكن أن يمثل هذا البحث مرجعية لمعاهد التدريب الأهلي في المملكة العربية السعودية في تعزيز التحويل الرقمي والتوجه نحو تطويرها أداءها في ضوء متطلبات رؤية ٢٠٣٠م.

- تزويد المكتبة العربية بدراسة يمكن إضافتها للدراسات العربية والتي تقدم تصور مقترح للتحويل الرقمي في معاهد التدريب الأهلي.

محددات البحث

يقتصر البحث الحالي على المحددات الآتية:

• **المحددات الموضوعية:** يقتصر البحث الحالي على تقديم تصور مقترح للتحويل الرقمي في معاهد التدريب الأهلي بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

• **المحددات المكانية:** معاهد التدريب الأهلي في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

• **المحددات البشرية:** العاملين والمدربين والمدربات وأصحاب المعاهد في معاهد التدريب الأهلي في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

• **المحددات الزمنية:** سيتم تطبيق هذا البحث - بمشيئة الله تعالى- خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي

٢٠٢١م.

مصطلحات البحث

التحول الرقمي: يعرف التحول الرقمي بأنه الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في طريقة العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل لخدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل (الغامدي، ٢٠٢١).

ويعرف الباحث التحول الرقمي إجرائياً بأنه: الاستفادة الكاملة من تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصال في تقديم خدمات تعليمية تربوية لجميع القائمين على التدريب في معاهد التدريب الأهلي ودعم أعمال التدريب تقنياً داخل المعهد وخارجه.

معاهد التدريب الأهلي: تعرف معاهد التدريب الأهلية بأنها منشآت تدريبية مرخصة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تقدم الدورات والبرامج التدريبية والتطويرية والتأهيلية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ١٤٤٢، ص ٢)

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها هي تلك المعاهد والمراكز التي ينشئها القطاع الخاص أفراداً أو مؤسسات، وتشرف عليها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، التي تهدف إلى تقديم حزم من البرامج التدريبية التطويرية والتأهيلية لخدمة أفراد المجتمع.

مراجعة الأدب

الإطار النظري

أولاً: التحول الرقمي Digital Transformation

لقد أحدثت الثورة الهائلة والسريعة في مجال التكنولوجيا الرقمية تطوراً كبيراً في عملية تقديم الخدمات في العديد من الدول سواء المتقدمة أو النامية منها كنتيجة للتطور والتنوع الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ودخلت هذه الدول في سباق للاستفادة من التكنولوجيا الرقمية في جميع المستويات وفي كافة الأنشطة والخدمات فيما يطلق عليه التحول الرقمي Digital Transformation (العوضي، ٢٠٢٠). ويعد التحول الرقمي أساس تقدم الأعمال والخدمات وأدائها بفاعلية وكفاءة، فهو من الضروريات اللازمة للمؤسسات كافة التي تسعى إلى تحسين خدماتها وتحقيق الحوكمة والتواصل الفعال، سواء داخلياً ما بين إداراتها وهيكلها التنظيمية، أو خارجياً مع مختلف عملائها الذين تربطها معهم علاقات؛ بل أصبح عملية طبيعية للمنظمات التي تدعي أنها من قادة التغيير، وتتمتع بقدرة تنافسية عالية في مجالها (زيدان، ٢٠٢٠). فالتحول الرقمي هو التحول من منظمات ورقية إلى منظمات تعتمد على الأدوات الرقمية، هذا ليس مجرد تحول للمعدات، ولكنه تحول في جميع عمليات الإدارة، وعليها إعادة

تفكير شاملة في نموذج الإدارة؛ الأمر الذي يدل على أنه عملية تطويرية، وهو أمر يؤثر ويحول جميع مجالات النشاط الرئيسية من شكلها التقليدي الحالي إلى شكل رقمي (Rof , et Al, 2020).

وقد بادرت المملكة بإطلاق برنامج التحول الرقمي، أحد البرامج الأساسية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، بهدف بناء حكومة رقمية، واقتصاد رقمي وصناعة مبنية على الثورة الصناعية الرابعة، ومجتمع رقمي، لإيجاد بيئة عامرة واقتصاد مزدهر ومستقبل أفضل للمملكة (رؤية ٢٠٣٠). ودعت المملكة من خلال برنامج التحول الرقمي روح الإبداع وريادة الأعمال في المجتمع السعودي، وذلك للوصول إلى المجتمع الرقمي المنشود إضافة لتطوير الخدمات العامة، إلى جانب بناء وتطوير البنية التحتية الرقمية اللازمة لتطوير قطاع تقنية المعلومات والنهوض به، وتمكين المستخدمين والشركات والجهات الحكومية من خلال دعم القدرات البشرية وتنمية إلى تحقيق تحول رقمي من خلال تطوير أساس رقمي قوي يتسم برقمنة القطاعات والبيانات المفتوحة وتحقيق الابتكار في الخدمات الحكومية لتصبح الحكومة السعودية واحدة من الحكومات الأكثر ابتكاراً على الساحة العالمية من خلال تقديمها خدمات رقمية ذات قيمة بطريقة سلسلة وسهلة توفر المزيد من الجهد والوقت والمال على المستفيدين (محمد والغبيري، ٢٠٢٠).. وفي العام ٢٠١٧ أنشأت حكومة المملكة العربية السعودية وحدة التحول الرقمي بأمر ملكي كجهة مستقلة تعمل على تسريع التحول الرقمي في المملكة وتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ من خلال التوجيه الاستراتيجي وتقديم الخبرة والإشراف، عبر التعاون المشترك مع القطاعين العام والخاص، من أجل الارتقاء بمكانة المملكة لتكون بين مصاف الدول المتطورة رقمياً؛ من خلال تنمية اقتصادية مستدامة تعتمد على تعزيز قيم ومفاهيم الابتكار والاستثمار في المواهب الشابة (وحدة التحول الرقمي، ٢٠٢١). وعليه فقد أوصت العديد من الدراسات السابقة بأهمية توجه المؤسسات والمنظمات نحو الرقمنة، واستخدام التكنولوجيا وذلك لما يشهده العالم من تطور تقني في المؤسسات والمنظمات الخدمية، كما في دراسة (أحمد، ٢٠٢٠؛ زيدان، ٢٠٢١؛ الغامدي، ٢٠٢١؛ المطرف، ٢٠٢٠؛ موسى ومحمود، ٢٠٢٠)، الأمر الذي يعد معه التحول الرقمي ضرورة عصرية لكل المؤسسات، خاصة تلك المؤسسات التعليمية والتدريبية، ومنها معاهد التدريب الأهلي التي تعد عنصراً هاماً في نشر الثقافة والوعي التكنولوجي.

١ - مفهوم التحول الرقمي

تتعدد مفاهيم التحول الرقمي ويمكن اعتباره نتاج مجموعة من التقنيات الرقمية الحديثة التي تعمل بشكل متزامن ومن بين هذه التقنيات (الحاسوب والذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية وغيرها من التقنيات) (زيدان، ٢٠٢١). ويعرف التحول الرقمي بأنه الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحول جذري في طريقة العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل لخدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل (الغامدي، ٢٠٢١). ويعرف التحول الرقمي بأنه إعادة تصميم الأعمال في نماذج عصرية، توظف البيانات والتطبيقات والقدرات الرقمية بالشكل

الأمثل، أو استخدام التقنية لتحويل العمليات التشغيلية من تقليدية إلى رقمية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٨). كما يعرف بأنه تغيير مقصود في نمط الخدمات والوظائف والممارسات الإدارية والخدمية للمؤسسات من الشكل التقليدي المعتاد إلى صورة إلكترونية رقمية من خلال الموارد البشرية الذكية ومقومات البنية التقنية الرقمية والتطبيقات التكنولوجية الذكية عبر شبكة الإنترنت داخل المؤسسة (أحمد، ٢٠٢٠). أيضاً يعرف التحول الرقمي بأنه إحلال النظم الآلية بدلا من العمل البشري التقليدي وخاصة في مجالات إنتاج الخدمات؛ بما ينعكس على هياكل المنظمات وتكوين الموارد البشرية بها، حيث تتزايد أهمية الأصول الفكرية غير الملموسة عن الأصول المادية الملموسة في تكوين استثمارات المنظمات المعاصرة (حسن، ٢٠٢١). وهو عملية تهدف إلى تحسين أداء المنظمات من خلال إحداث تغييرات جوهرية عن طريق المزج بين عمليات المنظمة وتكنولوجيا المعلومات والحوسبة والاتصالات والتشبيك (موسى ومحمود، ٢٠٢٠).

ويستنتج الباحث مما سبق أن التحول الرقمي لا يرتبط باستخدام التكنولوجيا فقط بل يرتبط بالأبعاد التنظيمية والتشغيلية بالمؤسسات، وهو عملية متكاملة تتضمن التحول في جميع قطاعات المؤسسة، ويلزم هذا التحول وجود الرؤية الواضحة والكوادر البشرية والتقنيات الحديثة حتى يمكن وصف المؤسسة بالرقمنة. وعيله يمكن تعريف التحول الرقمي في معاهد التدريب الأهلي بأنها الانتقال إلى الاعتماد التدريجي على التقنيات والتطبيقات في تحقيق أهداف المعهد التي وضعها القائمون، وذلك في شتى نواحي الخدمات الإدارية منيا والتدريبية والخدمية.

٢- متطلبات تحقيق التحول الرقمي

في ضوء تعدد مفاهيم التحول الرقمي نجد التحول الرقمي يعتمد على المعرفة ودمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة مجالاتها وخدماتها كهدف رئيسي تسعى إليه المملكة، ومن ثم فإن تحول المملكة رقمياً يتطلب ما يلي: (محمد والغبيري، ٢٠٢٠)

- تحديد الرؤية Vision تحديداً دقيقاً وهي تعني بضرورة توضيح المملكة لما تريد أن تكون عليه في المستقبل، والمراجعة المستمرة لخطة التحول الرقمي
- استمرار حيوية الدعم القيادي والإداري لجهود التحول، ذلك من خلال تركيز القيادات وكافة المسؤولين على الممارسات الإدارية المرتبطة بالتكنولوجيا، وتوفير الموارد البشرية والمالية والمادية، والتشريعات اللازمة.
- تطوير الهياكل التنظيمية القائمة من خلال البعد عن الهياكل المعقدة، والسعي لإيجاد هياكل تنظيمية مرنة، والتركيز على فرق العمل الفعالة.
- بناء استراتيجية التحول الرقمي في ضوء تحليل السوق واحتياجاته، وتحليل نقاط القوة والضعف، ومسح الفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية.

- التركيز على البعد التكنولوجي: وذلك من خلال تجديد البنية التحتية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات من حيث توفير الأجهزة الحديثة والبرامج المتنوعة (العوضي، ٢٠٢٠).
- تنمية الموارد البشرية: من خلال مراعاة عملية التوفيق والتعيين، وتنمية مهارات وقدرات كافة الشباب من خلال برامج التدريب والتنمية الذاتية.
- تغيير الثقافة التنظيمية السائدة: من خلال نشر ثقافة استخدام التكنولوجيا والانترنت، ويتطلب لك تغيير وإدارة الثقافة كميزة تنافسية.

٣- خصائص عملية التحول الرقمي

- يساعد التحول الرقمي المؤسسات التدريبية على تحقيق العديد من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المؤسسات التقليدية ومن أهم تلك الخصائص: (المطرف، ٢٠٢٠)
- قدرة تلك المؤسسات والمعاهد التدريبية على التكيف مع بيئة الأعمال التي تتسم بسرعة التغير والتنوع.
- التميز: حيث تمتلك جميع مقومات التفرد اللازمة للقدرة التنافسية.
- التقنية العالية: حيث تتزود بتقنية معلوماتية عالمية التصنيف.
- عابرة للحدود: حيث تطرح خدماتها بشكل تكاملي يمكن ان تستفيد منه جميع القطاعات والافراد على مستوى العالم.
- وجود بناء تنظيمي شبكي بسبب الطبيعة الخاصة لعملها وارتباطاتها بالعديد من المراكز والافراد داخل المؤسسة وخارجياً، محلياً وعالمياً.
- تحقق المؤسسات المتحولة رقمياً مبدأ الشفافية والنزاهة نتيجة لوضوح الأدوار والمسئوليات والأهداف، واتخاذ العديد من القرارات يومياً دون اعتماد التسلسل الهرمي التقليدي.

٤- أهمية التحول الرقمي

- يعمل التحول الرقمي على تحقيق التميز في الأداء الحكومي، وتعزيز الممكنات الاقتصادية المتعددة، وتحقيق الارتفاع بمستوى الخدمات المعيشية، فإن للتحول الرقمي فوائد عديدة على مستوى المجتمع والأفراد الذين يعيشون فيه، كما أن لها فوائد تعود على بيئة العمل والأعمال وطريقة أدائها وتسريعها وتقديم خدمات نوعية لتقلل المجهود واستثماره فيما يعود بالنفع، ومن تلك المميزات: (الغامدي، ٢٠٢١)
- تغيير العمليات التقليدية واستبدالها بالعمليات الرقمية الفاعلة.
- استثمار الوقت والجهد.
- زيادة كفاءة سير العمل وتقليل الأخطاء.

- تطبيق خدمات جديدة.

- زيادة الإنتاجية وتحسين المنتجات.

ويشير المطرف (٢٠٢٠) إلى أهمية التحول الرقمي في أن تحقيق التحول الرقمي بالشكل الصحيح والمتدرج؛ له أثر إيجابي ويشمل هذا الأثر سرعة الانجاز للأعمال والأنشطة، وتوحيد وتبسيط إجراءات العمل، والمساهمة في أمن المعلومات بحفظها وسيولة تخزينها واسترجاعها وإتاحة الاطلاع عليها للجميع بدلاً مما كان يتم من حفظ الوثائق والبيانات في أرشيفات ورقية تأخذ حيزاً مكانياً كبيراً، وتتطلب وقتاً كبيراً في البحث عن الوثائق المطلوبة، كما أن التحول الرقمي للمؤسسات والمنظمات قد ينشأ عنه اختلاف في أنماط التفاعل الاجتماعي بين الأفراد، إضافة إلى ضمان جودة العمل ومواكبة التطور.

٥- مراحل التحول الرقمي

تمر عملية التحول الرقمي للجامعة من صيغتها التقليدية إلى الصيغة الرقمية الذكية بعدة مراحل، تتضمن الاعتماد على المعرفة ودمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة مجالات عملها الإدارية، والخدمية، ويمكن استعراض مراحل وخطوات التحول الرقمي في الآتي: (أحمد، ٢٠٢٠)

- توافر بنية تحتية تكنولوجية: من خلال تعرف درجة توافر وإتاحة الشبكات، والحاسبات، ونظم المعلومات، والبرمجيات، وتأكيد إمكانية الوصول إليها استخدامها بسهولة، وزيادة قدرتها على تبادل المعلومات، وتوافر عدد مناسب من أجهزة الحاسب الآلي، ووصلات الإنترنت، وقدرة المؤسسة على توفير قنوات اتصال قوية وفعالة.

- توافر الكوادر البشرية المؤهلة: من خلال التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لتعمل هذه الكوادر المدربة على مساعدة المنظمة الرقمية في أداء وظائفها ومهامها وتقديم خدماتها مستخدمة تكنولوجيا المعلومات الحديثة وتطبيقاتها الرقمية.

- الإدارة الرقمية: وتعني التحول الرقمي في جميع مظاهر ومجالات ومكونات المؤسسة، من حيث التحول في طبيعة الهياكل التنظيمية، والعلاقات بين الوحدات الإدارية، ونظم المعلومات الإدارية، والأدوات والآليات المختلفة في العمل الإداري المؤسسي.

- الثقافة الرقمية: وتتمثل في مدى إيمان ووعي القيادات الإدارية بالمؤسسة بأهمية التكنولوجيا وأدواتها، وتوفير الدعم المستمر والتطوير لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث تعد القيادة والإدارة الإلكترونية مطلوبة بضرورة استيعاب التكنولوجيا الجديدة وتوظيفها لتحسين الأداء، وتوجيه موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة للمؤسسة في مواجهة التحديات، وتبني هياكل تنظيمية قائمة على التكنولوجيا الحديثة، وتركيز الخطط الاستراتيجية والتنافسية للمؤسسة على تلك الهياكل التنظيمية التكنولوجية.

- ضمان أمن وسرية وخصوصية البيانات والمعلومات: عن طريق تقوية الحماية القانونية لحقوق الملكية الفكرية وإبداعات الأفراد، وسن تشريعات وقوانين تحمي الخصوصية وتدعم سرية للمعلومات، واستخدام وسائل تأمين متطورة توفر الطمأنينة وتجعل استخدام التكنولوجيا والإنترنت مساويا في درجة الأمان مع الحفظ الورقي؛ مما يحفز المستخدمين والمستفيدين للتعامل الإلكتروني عبر الشبكة.
- توفير بيئة عمل إلكترونية وافتراضية مناسبة: مما يسمح لجميع أعضاء المجتمع بالمناقشة والتفاعل والانفتاح على جميع المؤسسات ذات الصلة، ويمكن أن يتحقق هذا المناخ والبيئة الجيدة من خلال: نشر الثقافة الرقمية، وتمكين استخدام التكنولوجيا والإنترنت، وتقليل نسبة الأمية الرقمية، والاستغناء تدريجيا عن التعاملات الورقية التقليدية.

٧- نماذج التحول الرقمي

- تشير أدبيات الإدارة إلى تعدد نماذج التحول الرقمي والتي تتضمن: (محمد والغبيري، ٢٠٢٠)
- النموذج الفني: Technical Model: ويتم من خلاله تحويل المنظمات التقليدية إلى منظمات رقمية باستخدام بحوث العمليات وعلوم الحاسب وعلم الإدارة دون التركيز على الجوانب السلوكية للمنظمة ويؤدي لك إلى ارتفاع نسبة المقاومة ورفض التطبيقات الالكترونية في اتخاذ القرارات.
- النموذج السلوكي: Behavioral Model: ويركز على المتغيرات السلوكية (الفردية والجماعية والتنظيمية والبيئية) بدرجة أكر من المتغيرات الفنية وخاصة في تطوير البرمجيات، ومن ثم تقل أهمية الأمثلة والنماذج في اتخاذ القرارات رقميا.
- النموذج الفني الاجتماعي: Socio-Technical Model: ويهتم بالتفاعل بين المتغيرات الفنية (الحاسبات والبرامج) والمتغيرات السلوكية والتنظيمية عند تنفيذ عمليات التحويل.
- نموذج الشراكة في المعلومات: Information Partnership: ويعتمد في التحول الرقمي على الاشتراك في أحد شبكات المعلومات المحلية أو الدولية لفترة محددة لحين إتمام التحول، أو الاعتماد على أحد شركات المعلومات في توفير الخدمة بالشراكة.
- نموذج تحليل القوي التنافسية: ويعتمد على بناء نظم معلومات لدعم التحليل الرباعي، الذي يسعى إلى تعظيم نقاط القوة التنظيمية وتقليل نقاط الضعف، وذلك للسيطرة على الفرص البيئية ومواجهة التحديات العالمية والمحلية، ويعتمد هذا النموذج على التخطيط الاستراتيجي للمنظمة وبناء نظم معلومات متكاملة ومساندة لذلك.
- نموذج إدارة الأصول الرقمية: ويعتمد على مجموعة من شركات المعلومات والاتصالات بدلا من شركة واحدة في إدارة الملفات الرقمية (التخزين - الدخول للمعلومات - التصفح - تبادل المعلومات واسترجاعها).

- نموذج التحول التدريجي: ويعتمد على القدرات المالية للمؤسسات للتحول من النموذج الورقي إلى النموذج الرقمي، ومن ثم يتم التمويل على مراحل في ضوء المركز المالي وحجم أعمال المنظمة، ولا يعتمد على دراسات الجدوى التحليلية أو قياس الاحتياجات الرقمية مسبقاً.
- نموذج التحول الاستراتيجي: ويفترض هذا النموذج أن المعلومات والاتصالات عبارة عن أصول رأسمالية للمنظمة، كما يتحدد مركز المنظمة في القطاع أو النشاط الذي تنتمي إليه وفق قيمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تمتلكها المنظمة، والتي تعتبر أحد ركائز المركز التنافسي لها (أحمد، ٢٠٢٠).
- نموذج التحول الديناميكي: ويعتمد هذا النموذج في التحول على درجات التفاعل السريع بين المنظمة والمتغيرات البيئية، والعلاقة بينهم، وكذلك على التقدم المستمر في تكنولوجيا المعلومات، والتفاعل والتكامل والتنسيق بين احتياجات المنظمة وتأثيرات البيئة والتقدم في تكنولوجيا المعلومات هو أساس هذا النموذج.
- نموذج التطوير التنظيمي: ويعتمد هذا النموذج للتحول على التعلم والتدريب التحويلي ومحو الأمية الحاسوبية بالمنظمة، ومن ثم يتم التغيير وفق درجات التعلم العضوي وليس بفرض حلول ميكانيكية جامدة.
- نموذج الأمثلة: Optimization Model: ويعتمد هذا النموذج على البحث عن الحلول المثالية لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال عمليات المحاكاة التجارب والاختبارات المعملية المسبقة قبل التحول مع محاولة ضغط التكاليف والبحث عن أفضل نتائج.
- نموذج التكلفة والعائد: ويعتمد هذا النموذج على مقارنة تكاليف التحول لمنظمة رقمية بالمكاسب المتوقعة من اقتناء تكنولوجيا المعلومات.
- نموذج التحويل المتكامل: ويقوم هذا النموذج على فلسفة المنظومات والرغبة في التحويل المتكامل لجميع الإدارات والمستويات التنظيمية لبناء المنظمة الرقمية، ومن ثم تسعى إدارة تكنولوجيا المعلومات إلى الربط بين التغيير في منظومة الأعمال والتحديث في منظومة الإدارة الالكترونية، ويظهر لك من خلال تبني إطاراً متكاملًا للتحول يشمل الحاسبات والبرمجيات والشبكات وقاعدة البيانات ونظم المعلومات والانترنت.
- نموذج التحويل الاستراتيجي: ويتم التحويل من خلاله عن طريق استئجار الحاسبات وإنجاز الأعمال لدى الغير، وتعتمد فلسفة التحويل على أن خبرة الشركات المتخصصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحليل النظم والبرامج أوسع بكثير من خبرة المستخدم لتلك التكنولوجيا.
- نموذج المشاركة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: ويعتمد هذا النموذج على أهمية الربط الشبكي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق الفائدة من الانترنت لدعم القرارات والسياسات، ويقوم هذا النموذج على قياس المراكز التنافسية للشركات وإدخال التحسين المستمر في منظومة الاتصالات والمعلومات وفق اتجاهات المنافسين

وحاجات متخذي القرارات، ومن ثم يتم الاشتراك الكامل من خلال الشبكات في خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تقدمها شركات متخصصة من خلال عقود طويلة الأجل وبصفة مستمرة.

ثانياً: معاهد التدريب الأهلية

يعد التدريب من أهم العوامل التي تستحوذ اهتمام الأفراد والمنظمات لتطوير المعارف والاتجاهات، مهما تنوعت مجالاته ووسائله المستخدمة، وهو من أهم الركائز الأساسية لتنمية الموارد البشرية التي تعتبر عصب عمليات التنمية في جميع خططها التنموية التي تتطلب وضع سياسات لتنمية الموارد البشرية.

١- مفهوم معاهد التدريب الأهلي

هي معاهد ومراكز تدريب ربحية غير حكومية ينشئها القطاع الخاص بغرض تقديم برامج تدريبية تقنية ومهنية ترخصها المؤسسة وتشرف على أدائها وتطبق عليها معايير الجودة، وتقدم برامج تدريبية متنوعة في جميع التخصصات، وبمستويات متعددة من الدورات التطويرية القصيرة إلى الدبلوم التدريبي بعد الثانوية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠٢٠). وتعرف معاهد التدريب الأهلي وفقاً للائحة القواعد التنفيذية للتدريب الأهلي (٢٠٢١) بأنها منشأة تدريبية تقدم الدورات التأهيلية والتطويرية فقط.

٢- نشأة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وتطورها

تعود بدايات التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية إلى فترة زمنية مبكرة إذ كان موزعا بين ثلاث جهات حكومية آنذاك، فوزارة المعارف كان لديها الثانوي الفني (صناعي، زراعي، تجاري)، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية كان لديها التدريب المهني (مراكز التدريب المهني)، ووزارة الشؤون البلدية والقروية كان لديها معاهد المساعدين. ولاهتمام الدولة بإعداد القوى البشرية في المجالات التقنية والمهنية، وتزايد الحاجة لتأهيل الشباب السعودي في المجالات التقنية والصناعية، رُئي أن تكون جميع مجالات التدريب التقني والمهني تحت مظلة واحدة، وصدر الأمر الملكي رقم ٣٠/م وتاريخ ١٠/٨/١٤٠٠هـ والقاضي بإنشاء المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وضم المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهني تحت مظلة المؤسسة. وبناء على ذلك، بدأت المؤسسة في مزاوله مهامها مستمرة في تطوير برامجها بما ينسجم مع حاجة البلاد، وتنمية مواردها البشرية لتلبية احتياجات سوق العمل، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة الملحة إلى إيجاد كوادر وطنية مؤهلة تأهيلاً عالياً تكون قادرة على النهوض بمتطلبات خطط التنمية الطموحة للدولة، وتلبية لتلك الحاجة صدر الأمر السامي الكريم رقم ٧/هـ/٥٢٦٧ وتاريخ ٧/٣/١٤٠٣هـ المؤيد لقرار اللجنة العليا لسياسة التعليم رقم ٢٠٩/خ م وتاريخ ٢٩/١٠/١٤٠٢هـ المتضمن ضرورة الاهتمام بالتعليم التقني وعلى مستوى الكليات التقنية، لفتح مسارات أخرى للتعليم العالي في مجال تنمو وتشد إليه حاجة البلاد، وتضمن القرار التأكيد على أن تكون مسؤولية التوسع في هذا النمط مسؤولية.

٣- أهداف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

- وضعت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني عدداً من الأهداف التي يجب تحقيقها، وهي كالتالي: (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠٢٠)
- تزويد الفرد بالثقافة الإسلامية والثقافة العامة اللتين تساهمان في تكوين الخلق الرفيع، والإيمان القوي والمقدرة على التفاهم والتفكير، والتكيف مع البيئات المختلفة.
 - تأمين قاعدة علمية عريضة للعمالة الفنية ليصبح من السهل أن يتجاوز الفرد مع التطور السريع في التكنولوجيا والعلوم التقنية.
 - فتح المجال أمام كل راغب لتعلم مهنة أو مواصلة تدريبه لأقصى ما تسمح به إمكانياته العقلية والجسمية، وهذا ما يسمى بسلم التدريب المفتوح.
 - تطوير مهارات الفنيين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار.
 - التأكيد على كرامة العمل اليدوي والمهني ودورها في ازدهار المجتمع.
 - المساهمة في إيقاف الهجرة الداخلية إلى المدن الكبرى، وذلك بنشر مراكز التدريب المهني في جميع مناطق المملكة.

٤- البرامج المقدمة بمعاهد ومراكز التدريب الأهلي

- تتنوع وتتعدد البرامج المقدمة بمعاهد ومراكز التدريب الأهلي التي تشرف عليها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ومنها: (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠٢٠)
- الدبلوم التربوي: برنامج تدريبي مدته من سنتين إلى ثلاث سنوات.
 - البرنامج التأهيلي: برنامج تدريبي مدته من سنة إلى أقل من سنتين.
 - الدورة التأهيلية: برنامج تدريبي مدته أكثر من شهر إلى أقل من سنة وعدد ساعاته التدريبية أكثر من (٦٠) ساعة.
 - الدورة التطويرية: برنامج تدريبي لا تزيد مدته عن شهر واحد وعدد ساعاته التدريبية لا تزيد عن (٦٠) ساعة.

٥- أهداف التدريب بالمعاهد ومراكز التدريب الأهلي

- أن نجاح عملية التدريب يتوقف على مجموعة من الأهداف التي أشار لها (العمر، ٢٠٢٠) ومنها:
- يساهم التدريب في زيادة معرفة ومهارة العاملين مما يؤدي إلى الارتقاء بكفاءة أدائهم وزيادة الإنتاجية، ولا شك أن التطور التكنولوجي يؤدي إلى خلق تخصصات جديدة مما انعكس بشكل واضح على زيادة الحاجة إلى التدريب لتوفير المهارات المطلوبة لشغل تلك الوظائف.

- يساهم التدريب في تعظيم معرفة الفرد وهذا يؤدي إلى توفير الرقابة الذاتية عنده مما يقلل الحاجة إلى الإشراف.
- يساعد التدريب على خلق صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة وتحقيق اللامركزية في الأداء.

٦- مميزات التحول الرقمي والتدريب الإلكتروني لمعاهد التدريب

- يشير (الأنصاري، ٢٠٢١) إلى مميزات التحول الرقمي لمؤسسات التدريب بالنسبة لكلاً من (المدرّب والمتدرب ومؤسسة التدريب) كالتالي:
 - المتدرب: يتدرب المتدرب على ما يريده في الوقت والمكان المناسب له ويتمكن من اختيار ما يحتاجه فعلياً دون الارتباط بمواعيد محددة لبداية ونهاية فترة التدريب.
 - المدرّب: يُتاح له المزيد من الوقت بما يمكنه من استغلال خبراته وإعداد المزيد من البرامج التدريبية. وإتاحة الفرصة لاكتساب الخبرات وصل المهارات وتنمية القدرات وفتح آفاق جديدة.
 - مؤسسة التدريب: التقليل من التكلفة المادية والتغلب على مشكلة نقص الكوادر المتخصصة. وسرعة تطوير البرامج وتحديثها وتغييرها دون تكاليف إضافية أو باهظة.
- وهناك مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع التحول الرقمي منها دراسة زيدان (٢٠٢١) التي استهدفت قياس وتقييم مشروع الرقمنة داخل مؤسسات التعليم الجامعي من خلال تحليل وتشخيص الوضع الراهن بالتطبيق على جامعة الأزهر كنموذج عالمي يواجه تحديات كبيرة، وذلك باستخدام أسلوب التحليل الرباعي (SWOT) لاستخراج تقييم شامل، أكثر حيادية ومنطقية، من أجل الوقوف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي يوجهها مشروع الرقمنة بالمؤسسة، ودراسة المفيز وآخرون (٢٠٢١) التي هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديات التحوّل الرقمي في المدارس المطبقة لبوابة المستقبل في المملكة العربية السعودية، واقترح سبل التغلب عليها من وجهة نظر مسؤولي ومسؤولات التحوّل الرقمي في المدرسة. ودراسة الغامدي (٢٠٢١) التي هدفت إلى التعرف على واقع متطلبات التحول الرقمي عبر مدارس بوابة المستقبل لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ودراسة المهيدلي والمفيز (٢٠٢١) التي هدفت إلى تحديد مفهوم حوكمة التحول الرقمي، وشرح الممارسات العالمية في مجال حوكمة التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية، وبيان أوجه الاستفادة منها في تطوير أداء الإدارات التعليمية في المملكة العربية السعودية، وكذلك تحديد الصعوبات التي قد تواجه تطبيقه. ودراسة عبد الحميد (٢٠٢١) التي هدفت إلى تحديد مدي توافر متطلبات التحول الرقمي بجامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووضع آليات مقترحة لتحقيق متطلبات التحول الرقمي بجامعة الأزهر. ودراسة الزهراني (٢٠٢٠) التي هدفت إلى التعرف على مفهوم التعليم الرقمي، وعلى مبررات استخدام التعليم الرقمي، وعلى أهم التحديات التي

تواجه تطوير التعليم الرقمي، وعرض تجربة المملكة العربية السعودية للتحول للتعليم الرقمي، ودراسة الأشقر (٢٠٢٠) التي هدفت إلى تقديم إجراءات مقترحة لتطوير أداء الجامعات المصرية في التحول الرقمي لمواجهة الأزمات التعليمية عامة وأزمة "فيروس كورونا COVID-19" خاصة؛ من خلال الكشف عن واقع أداء بعض الجامعات المصرية في التحول الرقمي لمواجهة الأزمة، والمعوقات التي تحول دون ذلك، ومقترحاتهم للتطوير. ودراسة المطرف (٢٠٢٠) التي هدفت إلى استقصاء مدى إمكانية التحول الرقمي في الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى رصد واقع التحول الرقمي بينهما في ظل الأزمات العالمية والكوارث. وأخيراً دراسة (Sklyarov et al, 2020) التي أشارت إلى أساليب التحول الرقمي في البيئة التعليمية للكليات الزراعية، حيث أكدت أن التحول الرقمي يرتبط في المقام الأول بتغيير القوالب النمطية في التفكير وأساليب العمل وإدارة المؤسسة، ومع ذلك، فإن التحول الرقمي لا يقتصر فقط على إدخال التقنيات الرقمية؛ بل هو بالأحرى إعادة هندسة العمليات المختلفة، بما في ذلك التعليمية، وهذا ما يؤدي إلى تسريع عملية التحول الرقمي لنظام الجامعات ككل، حيث تتطلب عملية التغيرات الرقمية في نظام التعليم إجراء تغييرات جوهرية في هيكل التدريب وتنظيم العملية التعليمية؛ لتكوين بيئة معلوماتية وتعليمية خاصة، التي ستصبح أساس القاعدة الرقمية الحديثة للعملية التعليمية.

إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث

استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي التحليلي، حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه: "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (سليمان، ٢٠١٤: ص ١٣١). ويسعى الباحث من خلال هذا المنهج إلى معرفة واقع التحول الرقمي في معاهد التدريب الأهلي في مدينة الرياض، والكشف عن التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية.

ثانياً: مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع المدراء والمدربين في مراكز ومعاهد التدريب الأهلي في مدينة الرياض.

ثالثاً: عينة البحث

طبق الباحث الدراسة على عينة عشوائية مكونة من المدراء والمدربين في مراكز ومعاهد التدريب الأهلي في مدينة الرياض والبالغ عددهم (٨٣).

رابعاً: أداة البحث

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي (الاستبانة)، وسوف يعتمد الباحث التساؤلات المتعلقة بتساؤلات الدراسة، وذلك من خلال قيام الباحث بتصميم الاستبانة الأولية وتوزيعها على عينة الدراسة لمعرفة البيانات التي تسعى هذه الأداة لتحصيلها، من خلال استبانة الكترونية يتم توزيعها عن طريق الرابط الالكتروني ليتمكن مدراء ومديرات المدارس الثانوية في محافظة جدة من الإجابة عليها بشكل سريع.

صدق أداة الدراسة: عرف العساف (٢٠٠٣م، ص ٣٨٧) صدق الأداة بأنها: "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه فقط"، ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين): بعد أن انتهى الباحث من إعداد استبانة تصور مقترح

للتحول الرقمي في معاهد التدريب الأهلي، في صورتها الأولية قام بتوزيعها على مجموعة من المتخصصين في تخصص تقنيات التعليم، وأيضاً المتخصصين في موضوع الدراسة، (ملحق رقم). وقد أبدى المحكمون

تجاوباً كبيراً مع الباحث، بتقديم التوجيهات والآراء التي كان لها أثر واضح على الصورة النهائية للأداة، إذ قام الباحث في ضوء مداخلات المحكمين بالتعديلات اللازمة التي كانت محل عنايته واهتمامه. وبناء على

ملاحظات المحكمين وآرائهم تم اختيار محورين، وقد اتفق معظم المحكمين على أن هذه المحاور تقيس التصور المقترح للتحول الرقمي في معاهد التدريب الأهلي، وجاءت كما يلي:

المحور الأول: واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية، ويحتوي على (١٤) عبارة.

المحور الثاني: التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية، ويحتوي على (١٢) عبارات.

بعد الإجراءات والخطوات التي قام بها الباحث يكون قد توصل إلى الصدق الظاهري لعبارات الاستبانة، وصدق محتواها، وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، وعلى مدى انتماء العبارات للمحاور التي صُنفت فيها بعد التعديل والحذف والإضافة التي خضعت لها الأداة، استجابةً لآراء المحكمين، وأصبحت الاستبانة جاهزة، وصالحة للتطبيق على العينة (ملحق رقم).

صدق الاتساق الداخلي للأداة: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك ما جاء في الجدولين التاليين.

جدول رقم (١) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحاور لأداة الدراسة

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
المحور الثاني: التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية		المحور الأول: واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية	
٠,٦٨٠	١	٠,٧٦٨	١
٠,٦٩٠	٢	٠,٧٩٢	٢
٠,٥٨٩	٣	٠,٧٥٨	٣
٠,٨٠١	٤	٠,٧٩٥	٤
٠,٦٨٣	٥	٠,٧٥٨	٥
٠,٨٠٢	٦	٠,٧٣٥	٦
٠,٧٥٨	٧	٠,٨١٩	٧
٠,٧٨٩	٨	٠,٨٥٤	٨
٠,٨٤٧	٩	٠,٨٥٢	٩
٠,٧٥٢	١٠	٠,٨٠٠	١٠
٠,٧٣٨	١١	٠,٨٠٨	١١
٠,٧٤٩	١٢	٠,٧٨٣	١٢
		٠,٧٣٨	١٣
		٠,٧٠١	١٤

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول رقم (١) أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة: لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول رقم (٢) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة.

جدول رقم (٢) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور وأبعاد الاستبانة
٠,٩٥١	١٤	المحور الأول: واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الاهلية في المملكة العربية السعودية
٠,٩٢٤	١٢	المحور الثاني: التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية
٠,٨٥٩	٢٦	الثبات العام

يوضح الجدول رقم (٢) أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث جاء الثبات العام للدراسة (٠.٨٥٩) بينما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة بين (٠,٩٢٤، ٠,٩٥١)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

خامساً: إجراءات تطبيق الدراسة

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق، قام الباحث بتطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية:

١- توزيع الاستبانة.

٢- جمع الاستبانات بعد تعبئتها ، وقد بلغ عددها (٨٣) استبانة.

٣-مراجعة الاستبانات، والتأكد من صلاحيتها، وملاءمتها للتحليل.

سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي. تم حساب المدى (٥-١=٤) ثم تقسيمه علي عدة خلايا الاستبانة للحصول علي طول الخلية الصحيح أي (٤/٥=٠,٨٠) بعد ذلك تم اضافة هذه القيمة الى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٣) أداة ليكرت الخماسي

الدرجة الموافقة	مدى المتوسطات	الفئة
غير موافق بشدة	من ١ - ١,٨٠	الأولى
غير موافق	من ١,٨١ - ٢,٦٠	الثانية
محايد	من ٢,٦١ - ٣,٤٠	الثالثة
موافق	من ٣,٤١ - ٤,٢٠	الرابعة
موافق بشدة	من ٤,٢١ - ٥	الخامسة

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم للعبارات الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- **المتوسط الحسابي (Mean):** وذلك لمعرفة مدى إرتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن أسئلة الدراسة (متوسط متوسطات العبارات) مع العلم بأنه يفيد في ترتيب عبارات الدراسة حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

- **تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation):** وذلك للتعرف على مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة للمحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

- **تم استخدام معامل الارتباط بيرسون "Person Correlation":** لمعرفة درجة الارتباط بين كل سؤال من أسئلة الدراسة وفقراته.

- **قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha):** لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

نتائج البحث والمناقشة

١- **نتائج التساؤل الأول:** ما واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الاهلية في المملكة العربية السعودية؟ للتعرف على واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الاهلية في المملكة العربية السعودية ، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الاهلية في المملكة العربية السعودية ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤) استجابات أفراد الدراسة لعبارات المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	تضع المعاهد التدريبية الالهية الخطط الاستراتيجية اللازمة للتحويل الرقمي	٤,١٩	٠,٨٢	١	موافق
٢	تستحدث المعاهد التدريبية الالهية التشريعات التي تدعم التحويل الرقمي	٣,٩٩	٠,٨٥	٥	موافق
٣	تتوفر الموارد اللازمة للتحويل الرقمي في المعاهد التدريبية الالهية	٣,٨٢	٠,٩٦	٨	موافق
٤	يوجد بالمعاهد التدريبية الالهية منظومة جيدة لأمن المعلومات	٣,٦٦	١,٠٥	١٤	موافق
٥	يتوفر بالمعاهد التدريبية مختصون لتقديم الدعم الفني وحل المشكلات التقنية المرتبطة بالتحويل الرقمي	٣,٧٥	٠,١٠	١٠	موافق
٦	يتم تشجيع العاملين بالمعهد التدريبي على نشر المحتوى الرقمي الالكتروني	٤,١٩	٠,٨٠	٢	موافق
٧	تُفعل التقنيات الرقمية بالمعاهد التدريبية (تطبيقات الاجهزة الذكية، الحوسبة السحابية) لدعم التحويل الرقمي في المعهد التدريبي	٤,٠٦	٠,٩٨	٣	موافق
٨	تتوفر برامج التنمية المهنية لردم الفجوات في التحويل الرقمي	٣,٧٢	٠,٩٨	١١	موافق
٩	يتم تطوير التشريعات واللوائح اللازمة لضبط عمليات التحويل الرقمي	٣,٧٥	١,٠٢	٩	موافق
١٠	يتم توفير البيانات والمعلومات اللازمة رقمياً لخدمة متخذي القرارات في المعهد التدريبي	٣,٩٢	٠,٩٤	٦	موافق
١١	توجد رؤية ورسالة واضحة لعملية التحويل الرقمي	٣,٦٩	١,٠٤	١٢	موافق
١٢	تُسهّم السياسات المتبعة في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتحويل الرقمي	٣,٨٢	٠,٩١	٧	موافق
١٣	يتم اعادة تقييم استراتيجية التحويل الرقمي بشكل دوري للتوافق في عملية التحويل الرقمي	٣,٦٦	٠,٩٩	١٣	موافق
١٤	تهتم إدارة المعهد بتوسيع مشاركة العاملين في عملية التحويل الرقمي	٤,٠٢	٠,٩٠	٤	موافق
المتوسط العام للمحور = ٣,٨٧ انحراف معياري = ٠,٧٤					

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (٤) يتضح أن أفراد الدراسة موافقون على واقع التحويل الرقمي في المعاهد التدريبية الالهية في المملكة العربية السعودية بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتدرج الخماسي وانحراف معياري (٠,٧٤) يشير إلى تشتت إجابات مفردات الدراسة حول واقع التحويل الرقمي في المعاهد التدريبية الالهية في المملكة العربية السعودية ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن

هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة حول عبارات المحور من وجهة نظر العاملين، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على الاتجاهات ما بين (٤,١٩ إلى ٣,٦٦) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة الدراسة، ومن خلال النتائج يتضح أن آراء أفراد الدراسة حول واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين يتلخص أهم ثلاثة عبارات وأقل ثلاثة عبارات في الآتي بالترتيب حسب متوسطات الموافقة وذلك على النحو التالي:

أول ثلاث عبارات هي:

- جاءت الفقرة رقم (١) وهي (تضع المعاهد التدريبية الأهلية الخطط الاستراتيجية اللازمة للتحول الرقمي) بالمرتبة الأولى بين الفقرات المتعلقة بمحور واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٤,١٩) وانحراف معياري (٠,٨٢)، وتفسر النتيجة أن المعاهد التدريبية الأهلية تهتم بالتقدم نحو التطور وذلك بوضع الخطط اللازمة للتحول الرقمي.
- جاءت الفقرة رقم (٦) وهي (يتم تشجيع العاملين بالمعهد التدريبي على نشر المحتوى الرقمي الالكتروني) بالمرتبة الثانية بين الفقرات المتعلقة بمحور واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٤,١٩) وانحراف معياري (٠,٨٠)، وتفسر النتيجة أن المعهد التدريبي يشجع العاملين على نشر المحتوى الرقمي الالكتروني.
- جاءت الفقرة رقم (٧) وهي (تُفعل التقنيات الرقمية بالمعاهد التدريبية (تطبيقات الأجهزة الذكية، الحوسبة السحابية) لدعم التحول الرقمي في المعهد التدريبي) بالمرتبة الثالثة بين الفقرات المتعلقة بمحور واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٤,٠٦) وانحراف معياري (٠,٩٨)، وتفسر النتيجة أن المعاهد التدريبية تدعم التقنيات الجديدة للتحول الرقمي مثل تطبيقات الأجهزة الجديدة والحوسبة السحابية.

آخر ثلاث عبارات هي:

- جاءت الفقرة رقم (١١) وهي (توجد رؤية ورسالة واضحة لعملية التحول الرقمي) بالمرتبة الثانية عشر بين الفقرات المتعلقة بمحور واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٣,٦٩) وانحراف معياري (١,٠٤)، وتفسر النتيجة وجود رؤية واضحة لمفهوم التحول الرقمي.
- جاءت الفقرة رقم (١٣) وهي (يتم إعادة تقييم استراتيجية التحول الرقمي بشكل دوري للتوافق في عملية التحول الرقمي) بالمرتبة الثالثة عشر بين الفقرات المتعلقة بمحور واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية في

المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف معياري (٠,٩٩)، وتفسر النتيجة أن المعاهد التدريبية الأهلية تقيم إستراتيجية التحول الرقمي بصورة مستمرة ودورية لتوافق عملية تطور التحول الرقمي.

- جاءت الفقرة رقم (٤) وهي (يوجد بالمعاهد التدريبية الاهلية منظومة جيدة لأمن المعلومات) بالمرتبة الرابعة عشر بين الفقرات المتعلقة بمحور واقع التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الاهلية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف معياري (١,٠٥)، وتفسر النتيجة أن المعاهد التدريبية تمتلك منظومة جيدة تهتم بأمن المعلومات.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة حول توفر الموارد اللازمة للتحول الرقمي في المعاهد التدريبية الاهلية، و وجود منظومة جيدة لأمن المعلومات بالمعاهد التدريبية الاهلية مع نتائج دراسة (الغامدي ٢٠٢١) التي توصلت الى أن درجة توفر المتطلبات في المدارس كانت بدرجة متوسطة، في كل مجالاتها التالية: البيئة التحتية الرقمية للمدارس، الإدارة الرقمية، أمن المعلومات.

نتائج التساؤل الثاني: ما التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية؟

للتعرف على التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٥) استجابات أفراد الدراسة لعبارات المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	تدني مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي المراكز والمعاهد التدريبية	٣,١١	١,١٦	١٢	محايد
٢	غياب التفكير الابتكاري كاستراتيجية في التعامل مع مشكلات التحول الرقمي	٣,٤٠	١,٠٨	٩	محايد
٣	ضعف الدعم المالي لتوفير متطلبات التحول الرقمي	٣,٨٨	١,٠٣	١	موافق
٤	ضعف متابعة العمل الرقمي في المعاهد التدريبية	٣,٤٥	١,٠٨	٨	موافق
٥	قصور الأنظمة في تعزيز ممارسات التحول الرقمي	٣,٥١	١,١٠	٣	موافق
٦	ضعف التخطيط للتحول الرقمي في معاهد ومراكز التدريب	٣,٤٩	١,٠٤	٤	موافق
٧	محدودية الصلاحيات الممنوحة لتطبيق التحول الرقمي	٣,٥٨	١,٠٥	٢	موافق
٨	تكرار التعطل في أنظمة التحول الرقمي	٣,٤٥	١,٠٠	٧	موافق

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
٩	القصور في أدوات أنظمة التحول الرقمي	٣,٤٧	٠,٩٤	٥	موافق
١٠	تدني مستوى خدمات الدعم الفني والشبكات	٣,٣٧	١,٠٩	١١	محايد
١١	ضعف النظام الأمني لحماية الأجهزة والبيانات الرقمية	٣,٣٧	١,٠١	١٠	محايد
١٢	ضعف البنية التحتية للزمة للأجهزة والشبكات لتطبيق التحول الرقمي	٣,٤٦	١,١٣	٦	موافق
المتوسط العام للمحور = ٣,٤٦ انحراف معياري = ٠,٧٨					

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (٥) يتضح أن أفراد الدراسة موافقون على التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية بمتوسط حسابي (٣,٤٦)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المتدرج الخماسي وانحراف معياري (٠,٧٨) يشير إلى تشتت إجابات مفردات الدراسة حول التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة حول عبارات المحور من وجهة نظر العاملين ، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على الاتجاهات ما بين (٣,٨٨ إلى ٣,١١) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة والثالثة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (موافق - محايد) على أداة الدراسة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة المفيز وآخرون (٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود تحديات تواجه التحول الرقمي في المدرسة بدرجة متوسطة، كما اتفقت مع نتيجة دراسة (الأشقر ٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن معوقات التحول الرقمي بالجامعات محل الدراسة خلال مواجهة أزمة "فيروس كورونا" متحقق بدرجة متوسطة، كما اتفقت أيضاً مع دراسة (المهيدلي والمفيز ٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود بعض الصعوبات التي قد تواجه حوكمة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية، ومن خلال النتائج يتضح أن آراء أفراد الدراسة حول التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية من وجهة نظر المعلمين يتلخص أهم ثلاثة عبارات وأقل ثلاثة عبارات في الآتي بالترتيب حسب متوسطات الموافقة وذلك على النحو التالي:

أول ثلاث عبارات هي:

- جاءت الفقرة رقم (٣) وهي (ضعف الدعم المالي لتوفير متطلبات التحول الرقمي) بالمرتبة الأولى بين الفقرات المتعلقة بمحور التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٣,٨٨) وانحراف معياري (١,٠٣)، وتفسر النتيجة أن يوجد ضعف مالي يعيق عملية توفير متطلبات التحول الرقمي بالمعاهد التدريبية الأهلية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الأشقر ٢٠٢٠) والتي

توصلت الى أن أكثر معوقات التحول الرقمي تحققاً بالجامعات المصرية والتي أثرت على أداء تلك الجامعات في مواجهة الأزمة؛ تلك المتعلقة بضعف الدعم المادي المخصص لجهود التحول الرقمي بالجامعات، كما اتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة (عبد الحميد ٢٠٢١) التي توصلت إلى قلة توافر الموارد المالية اللازمة للتحول الرقمي.

- جاءت الفقرة رقم (٧) وهي (محدودية الصلاحيات الممنوحة لتطبيق التحول الرقمي) بالمرتبة الثانية بين الفقرات المتعلقة بمحور التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٣,٥٨) وانحراف معياري (١,٠٥)، وتفسر النتيجة أن وجود محدودية للصلاحيات الممنوحة للعاملين لتطبيق التحول الرقمي في المعاهد التدريبية الأهلية.

- جاءت الفقرة رقم (٥) وهي (قصور الأنظمة في تعزيز ممارسات التحول الرقمي) بالمرتبة الثالثة بين الفقرات المتعلقة بمحور التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (موافق) وبمتوسط حسابي (٣,٥١) وانحراف معياري (١,١٠)، وتفسر النتيجة أن الأنظمة في المعاهد التدريبية لا تساعد في تعزيز ممارسة التحول الرقمي.

آخر ثلاث عبارات هي:

- جاءت الفقرة رقم (١١) وهي (ضعف النظام الأمني لحماية الأجهزة والبيانات الرقمية) بالمرتبة العاشرة بين الفقرات المتعلقة بمحور التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (محايد) وبمتوسط حسابي (٣,٣٧) وانحراف معياري (١,٠١)، وتفسر النتيجة وجود ضعف في النظام الأمني الذي يحمي الأجهزة والبيانات الرقمية الى حد ما .

- جاءت الفقرة رقم (١٠) وهي (تدني مستوى خدمات الدعم الفني والشبكات) بالمرتبة الحادية عشر بين الفقرات المتعلقة بمحور التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (محايد) وبمتوسط حسابي (٣,٣٧) وانحراف معياري (١,٠٩)، وتفسر النتيجة أن تدني مستوى خدمات الدعم الفني والشبكات الى حد ما.

- جاءت الفقرة رقم (١) وهي (تدني مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي المراكز والمعاهد التدريبية) بالمرتبة الثانية عشر بين الفقرات المتعلقة بمحور التحديات التي تحول بين التحول الرقمي للمعاهد التدريبية من وجهة نظر المبحوثين بدرجة (محايد) وبمتوسط حسابي (٣,١١) وانحراف معياري (١,١٦)، وتفسر النتيجة تدني مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي المراكز والمعاهد التدريبية الى حد ما.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة حول تدني مستوى خدمات الدعم الفني والشبكات، وضعف البنية التحتية اللازمة للأجهزة والشبكات لتطبيق التحول الرقمي مع نتيجة دراسة (عبد الحميد ٢٠٢١) والتي توصلت الى توافر

متخصصين في المجال التكنولوجي لتقديم الدعم الفني وحل المشكلات التقنية بدرجة متوسطة، ومتطلبات غير متوفرة مثل ضعف البنية التحتية اللازمة للتحول الرقمي من شبكة إنترنت جيدة وأجهزة اتصالات حديثة.

التوصيات

١. توفير نظام أمني لحماية الأجهزة والبيانات الرقمية.
١. العمل على تقوية مستوى خدمات الدعم الفني والشبكات.
٢. العمل على تقوية مستوى المهارات الرقمية لدى منسوبي المراكز والمعاهد التدريبية.
٣. دعم التفكير الابتكاري كاستراتيجية في التعامل مع مشكلات التحول الرقمي.
٤. توفير البنية التحتية اللازمة للأجهزة والشبكات لتطبيق التحول الرقمي.
٥. الدعم المادي من الجهات المسؤولة للمعاهد لتطبيق التحول الرقمي.
٦. ضرورة تبني التحول الرقمي وتطبيقه بالمعاهد التدريبية الأهلية.

البحوث المقترحة

١. أثر تطبيق التحول الرقمي على معاهد التدريب الأهلي.
٢. التحديات التي تواجه المدربين والمتدربين للتحول الرقمي في معاهد التدريب الأهلي.
٣. دور المعلمين في المعاهد الأهلية والمدارس في ضوء متطلبات التحول الرقمي.
٤. قياس مستوى الكفايات الرقمية لمعلمي معاهد التدريب الأهلي.
٥. أثر التحول الرقمي على التحصيل الدراسي لطلاب التعليم العام من وجهة نظر المعلمين.

المراجع

أحمد، محمد فتحى (٢٠٢٠). استراتيجية مقترحة لتحويل جامعة المنيا إلى جامعة ذكية في ضوء توجهات التحول الرقمي والنموذج الإماراتي لجامعة حمدان بن محمد الذكية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. (١٤). ٤٠٣-٦٢٨.

الأشقر، محمد عبدالسلام (٢٠٢٠). تطوير أداء الجامعات المصرية في التحول الرقمي لمواجهة الأزمات التعليمية: أزمة فيروس كورونا Covid-19 نموذجاً، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة. مج ٢٨، ٤٤.

الأشقر، أحمد (٢٠٢٠). تطوير أداء الجامعات المصرية في التحول الرقمي لمواجهة الأزمات التعليمية: أزمة فيروس كورونا Covid-19 نموذجاً. العلوم التربوية، جامعة القاهرة. ٢٨ (٤). ٤٣٩-٥٣٤.

- الأنصاري، رفيدة بنت عدنان حامد (٢٠٢١). التدريب الإلكتروني من خلال المنصات الفرص والتحديات. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ٥(٨). ٥٥-٣٥.
- الزهراني، ابتسام (٢٠٢٠). التحول للتعليم الرقمي في القطاعات التعليمية بالمملكة العربية السعودية. المؤتمر الدولي الافتراضي لمستقبل التعليم الرقمي في الوطن العربي، مج ٢. ٣٥٤-٣٦١.
- السلمي، أبرار (٢٠٢٠). الكفايات التقنية اللازمة للعاملين بالمكتبات الجامعية في ظل التوجه نحو التحول الرقمي. المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال. جامعة الأهرام الكندية، (٢٨). ٥٨٢-٦١٢.
- العساف، صالح محمد (٢٠٠٣). المدخل للبحث في العلوم السلوكية، الرياض، العبيكان للطباعة والنشر. العمر، حصة (٢٠٢٠). معوقات تدريب الموظفين الإداريات: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية. (٤٢). ١٨-١.
- العوضي، زكريا (٢٠٢٠). معوقات تطبيق التحول الرقمي بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، عدد خاص. ٣١١٥-٣١٤٧.
- الغامدي، احمد (٢٠٢١). متطلبات دعم التحول الرقمي عبر مدارس بوابة المستقبل لتحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، مج ٧، ع ٢٧. الصفحات ٦٧٣-٦٨٧.
- الغامدي، أحمد (٢٠٢١). متطلبات دعم التحول الرقمي عبر مدارس بوابة المستقبل لتحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، (٢٧)٧. ٦٨٧-٦٧٣.
- القاعود، مجدين وبدر، لينة (٢٠٢١). أثر التحول من التعليم التقليدي إلى التعليم الرقمي على المعلم في ضوء جائحة كورونا "كوفيد-١٩". جرش للبحوث والدراسات. ٢٢(١). ٤٠٩-٤٣٧.
- القحطاني، خلود (٢٠٢٠). دور المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في رفع مستوى التدريب بالمعاهد العليا الأهلية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريب بالرياض. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية. ٢١(٢). ١٧٦-١٨٥.
- المطرف، عبد الرحمن (٢٠٢٠). التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية. جامعة أسيوط - كلية التربية. ٣٦(٧). ١٥٧-١٨٤.
- المفيز، خولة (٢٠٢٠). جاهزية المدارس المطبقة لبوابة المستقبل للتحول الرقمي استجابة لجائحة كورونا بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية. جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. ٦(١). ١٨٣-٢١٦.

- المفيز، خولة والعيغان، مي والرئيس، إيمان (٢٠٢١). تحديات التحول الرقمي في المدارس المطبقة لبوابة المستقبل في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية. ٣٣(٤). ٦٥٣-٦٧٦.
- المهيدلي، سامية والمفيز، خولة (٢٠٢١). حوكمة التحول الرقمي في الإدارات التعليمية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الممارسات العالمية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع. ٦٦(٦٦). ١٩٢-٢١٦.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (١٤٤٢). القواعد والاجراءات التنفيذية للاتحة التدريب الاهلي. السعودية.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (٢٠٢٠). الدليل التعريفي: تنمية مهارات وجودة أداء. الرياض.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (٢٠٢١). إحصائية بعدد وحدات التدريب الأهلي. الرياض.
- حسن، أحمد (٢٠٢١). العوامل المؤثرة على استخدام الخدمات الالكترونية لمصلحة الضرائب المصرية في ظل التحول الرقمي باستخدام نموذج utaut2. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة. جامعة كفر الشيخ. (١١). ١٢٥-١٥٠.
- زيدان، أمل (٢٠٢١). التحول الرقمي بمؤسسات التعليم الجامعي: دراسة تقييمية للفرص والتحديات: جامعة الأزهر نموذجاً. المجلة المصرية لبحوث الإعلام، (٧٥). ٤٦٣-٥١٠.
- عبد الحميد، أسماء (٢٠٢١). متطلبات تحقيق التحول الرقمي بجامعة الأزهر لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة التربية، جامعة الأزهر. ١٩٠(١). ١٢٩-١٧٣.
- محمد، عبد الرحمن والغبيري، محمد (٢٠٢٠). واقع التحول الرقمي للمملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإدارية والمالية. جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي. ٤(٣). ٨-٣١.
- موسى، محمد ومحمود، محمود (٢٠٢٠). تحليل بعض المعوقات المحتملة للتحول الرقمي بالجامعات الحكومية المصرية من وجهة نظر خبراء تكنولوجيا المعلومات. المجلة العربية للعلوم الإدارية. ٢٧(٣). ٤٤٩-٤٨٣.
- Rof, A; Bikfalvi, A; Marquès, P. (2020) Digital Transformation for Business Model Innovation in Higher Education: Overcoming the Tensions, Sustainability; Basel Vol. 12, No. 12.
- Sklyarov, Kirill; Vorotyntseva, Anna; Komysheva, Lyudmila; Sviridova, Anna. 2020, "Methods of digital transformation of the educational environment of agricultural universities", E3S Web of Conferences; Vol. 175, No.8: EDP Sciences, <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202017515001>

The reality of digital transformation in private training institutes and the accompanying challenges

Mohammed Gobran Al-Jarboui
King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia
alkhater-m@hotmail.com

Abstract. the aim of the current research is to identify the reality of digital transformation in private training institutes in the Kingdom of Saudi Arabia, and to reveal the challenges that stand between digital transformation of training institutes. Al-Ahly in the city of Riyadh, numbering (83). The study tool was the questionnaire as a data collection tool. The results of the study showed that the study members agreed on the reality of digital transformation in private training institutes in the Kingdom of Saudi Arabia from the point of view of workers with an arithmetic average (3.87). 4.46), The study concluded the importance of providing a security system to protect digital devices and data. And work to strengthen the level of technical support services and networks, and work to strengthen the level of digital skills among employees of training centers and institutes and provide the necessary infrastructure for devices and networks to implement digital transformation, and financial support from the responsible authorities of the institutes to implement digital transformation.

Keywords: digital transformation, private training institutes, e-training, challenges