

دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية

د/ محمود صديق عبد الواحد سعد

مقدمة ومشكلة البحث:

تسعى المنظمات بكل جهدها لتكون فاعلة وناجحة في تحقيق أهدافها، ومواكبة تحديات العصر وتهديداته الناجمة عن التنافس الشديد على الموارد البشرية والمادية في عصر الانفجار المعرفي والتطور العلمي والتكنولوجي. ويعتمد هذا النجاح والفاعلية على مدى مواكبة المؤسسة التعليمية للنمو المعرفي؛ لذا تصاعد الاهتمام بدراسة المعرفة ودراسة أبعادها المختلفة ووسائل قياسها، وتنميتها حيث أصبحت تعتبر مورداً ثميناً بالغ الأهمية للمنظمات والمجتمعات، ولقد برز هذا الاهتمام من خلال ما يسمى حالياً بموضوع "إدارة المعرفة".

ويعد الانفجار المعرفي من أهم القضايا التي تشغل دول العالم، حيث أصبحت المعرفة المتجددة هي القوة المسيطرة الآن على جميع أنحاء العالم، كما لم تعد المعرفة ثابتة أو محددة بنقطة بداية ونهاية، بل أصبحت متغيرة ولا نهائية، وقد أدى تعدد مصادر المعرفة وازدياد القنوات إلى تواصل الأفراد مع المراكز البحثية بسهولة ويسر.

وبناء على ذلك أصبحت إدارة المعرفة في ظل التغيرات والتطورات أفضل المداخل لتحقيق ذلك، فلم تعد علماً نظرياً يقوم على استقطاب المعلومات والمعارف وتقديمها مجردة وغير مقننة فحسب، وإنما تقوم على إيجاد بيئة مثيرة في المؤسسة تسهل عملية إبداع ونقل ومشاركة المعرفة من خلال التركيز على ثقافة المؤسسة فهي فلسفة ونهج وممارسة تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة.

بالإضافة إلى أنها تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق وتوليف المعرفة المرتبطة برأس المال الفكري لتحسين الحالة التنافسية بدعم من القيادة العليا ذات الرؤية الثاقبة والتي من شأنها رفع مستوى الدافعية للأفراد العاملين في المؤسسات، وكذلك تمكينهم من التطور والنمو المهني بأسرع وقت وبأفضل مستويات الجودة.

وقد أفرزت الثورة التكنولوجية والمعرفية في نهاية القرن العشرين والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين ظهور مجموعة من المفاهيم والمداخل في مجال الإدارة العامة، مثل إعادة هندسة العمليات Re-Engineering Process، وإعادة الهيكلة Restructuring، وإدارة الجودة الشاملة Totally Quality Management، لا سيما تطوير مفهوم إدارة المعرفة

Knowledge Management (KM)، والتركيز عليه والذي يكمن في وضع المعارف والمهارات المكتسبة في أيدي العاملين في الوقت والشكل المناسب، والسهولة الممكنة للاستفادة منها في تحقيق مستويات أعلى من الإنجاز (محمود، ٢٠١٠، ٢٠).

وأصبحت مفاهيم المعرفة والجودة هي المحرك الذي يقود التنافسية في وقتنا الحالي، وتشكل إدارة المعرفة تطوراً فكرياً مهماً وذا قيمة يهتم بالعاملين الذين يباشرون أنشطة معرفية وذوي الاختصاصات والقدرات المتميزة الذين يقومون بالأعمال الذهنية في المنظمة (الكبيسي، ٢٠٠٥، ٢١).

ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة توافر مجموعة من العناصر، مثل: أن تكون الثقافة التنظيمية السائدة لدى العاملين ترحب بالتغيير، وأن يكون الهيكل التنظيمي مناسباً لإدارة المعرفة بحيث يؤدي إلى استقلاليته أكثر في اتخاذ القرار ويساعد على العمل بروح الفريق، كما يجب أن تتسع الثقافة التنظيمية لتحتوي الجوانب العديدة الخاصة بإدارة المعرفة، وأن تكون قيادة تشجع على تبني إدارة المعرفة (Leidner & Others, 2006: 18).

وقد أصبحت المعرفة حجر الزاوية في عملية التقدم، كما أنها من المرتكزات التي يعول عليها في تحقيق التقدم الإنساني، حيث أصبحت المعرفة عاملاً مهماً في قياس قوة المجتمع ومستواه الاقتصادي، ولقد أزاحت المعرفة عناصر كانت في السابق تشكل المعيار الأساسي في نمو أي مجتمع وغناه، مثل: الصناعات التقليدية، والثروات الطبيعية، كالبترول والمعادن وغيرها من أصول مادية، وتعد الجامعات إحدى هذه المؤسسات المعنية بالمعرفة، كما أنها عنصر فاعل في تشكيلها.

يواجه التعليم العالي تحديات كبيرة لمسايرة التطور الهائل في الثورة التكنولوجية التي امتدت إلى جميع فروع المعرفة، وقد أدى ذلك إلى محاولة التطوير في أساليب التدريس المستخدمة في التعليم الجامعي بهدف مواجهة تلك التطورات المتلاحقة سعياً إلى تحسين مؤسسات التعليم العالي.

وتعتبر مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي من أهم المنظمات التي تهتم بتبني إدارة المعرفة، سعياً منها لعصرنة وتحديث أعمالها، وتحقيق التوافق بين مخرجاتها ومتطلبات سوق العمل.

وقد اكدت العديد من الدراسات على أهمية تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مثل: دراسة حسين صالح (٢٠١٧)، ودراسة (Yang, Watling, Marssick (2004)، ودراسة (Ng(2010)، ودراسة قلوب حسينة (٢٠١٥).

ولكي تطور مؤسسات التعليم العالي من كفاءة أدائها، ولتزيد من قدرتها التنافسية بات من المسلم به وضع التدريبات والتنمية المهنية في مقدمة أولوياتها وذلك من خلال تقديم تدريبات للفئات المختلفة في العمل داخل تلك المؤسسات للعمل على رفع كفاءة أداء العاملين فيها، وتنمية معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.

ويعتبر التدريب من أهم الطرق التي يتم من خلالها تنمية الموارد البشرية لأي مؤسسة ومنها المؤسسات التعليمية كالجامعات، وقد أكدت العديد من الدراسات على الدور الذي تلعبه وحدات التدريب في تنمية مهارات وأداء ومعارف العاملين داخل المؤسسات التعليمية، ومنها دراسة نهى العاصي (٢٠١٧)، ودراسة محمد الشهدي (٢٠١٤)، ودراسة صالح (٢٠١١)، ودراسة Chang (2013) ودراسة العجوز (٢٠٢٠).

وبما أن كليات التربية الرياضية تقوم بإعداد وتأهيل المعلمين لكافة المراحل والمؤسسات التعليمية، لذلك أصبح لزاماً عليها أن تقوم بعملية تطوير مستمرة لبرامجها المختلفة، فتتلاءم مع احتياجات المتعلمين والمجتمع، وأن تعمل على ضمان جودة التعليم المقدم للطلاب المعلمين الذين سيمارسون مهنة التعليم مستقبلاً (أحمد، ٢٠٠٣: ١٣).

وقد أصبحت التكنولوجيا من الضرورات الأساسية لتطوير النظم التربوية والتعليمية، وتحسين الجوانب المختلفة لعمليتي التعليم والتعلم (هلال، ٢٠٠٨: ٢٨)، وقد أكدت العديد من الدراسات على ضرورة تطوير المحتوى الدراسي لكليات التربية لتخريج أجيال قادرة على مسابرة ركب التكنولوجيا الحديثة مثل دراسة: هدى صابر (٢٠٢١)، ودراسة انتصار على (٢٠١٨)، ودراسة الأطرش، ودراسة (2012) Musee.

في الآونة الأخيرة تزايد الاهتمام والتركيز على مصطلح إدارة المعرفة؛ حيث إن المعرفة تعد في يومنا هذا من أهم الأفكار الحديثة ذات الأثر الفعال في نجاح الأعمال، وخاصة في المؤسسات التعليمية، وأصبحت إدارة المعرفة تمثل عاملاً كبيراً في نجاح المنظمات واستمرارها، ومن خلال عمل الباحث في مجال التطوير والتخطيط الاستراتيجي بجامعة الملك سعود وضمن فريق العمل الحاصل على ايزو المعرفة بالإضافة لحصوله على العديد من الدورات التدريبية في مجال إدارة واستراتيجيات المعرفة ما دفع الباحث الى العمل على الإشارة الى انه من الواجب على الجامعات وبخاصة كليات التربية الرياضية الى تتبنى نهج استراتيجيات المعرفة لما لها من اثر كبير في التنمية والتطوير وأحداث التغير اللازم لتحديث المنظومة التعليمية بمؤسسات التعليم العالي لذلك لا بد لهذه المنظمات أن تتمكن من إدارة المعرفة واستخدامها بطرق فعالة، وتقوم هذه الدراسة بألقاء الضوء على إدارة المعرفة وأهميتها في مؤسسات التعليم الجامعي وأثرها في تطوير وحدات التدريب.

على الرغم من الانتشار الواسع لمفهوم إدارة المعرفة وتطبيقاته على نطاق واسع، إلا أن الواقع الحالي لمؤسسات التعليم العالي في كليات التربية الرياضية لازال محدود التطبيق مقارنة بتداوله الأكاديمي الواسع، وينبثق عن المشكلة السابقة التساؤل الرئيس التالي: ما دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في:

١. رفع كفاءة مؤسسات التعليم العالي والارتقاء به، حيث تعددت الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في كليات التربية الرياضية في جمهورية مصر العربية.
٢. تعريف المسؤولين بدرجة توظيف استراتيجيات المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في كليات التربية الرياضية في جمهورية مصر العربية.
٣. قد تفتح نتائج الدراسة الحالية المجال أمام دراسات أخرى مماثلة في هذا المجال.

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على:

١. الواقع الحالي لتطبيق استراتيجيات المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية.
٢. الأسس العلمية والمنهجية التي تقوم عليها استراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية.
٣. المعوقات التي تحول دون تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة في وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية.
٤. التعرف على دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية تعزى لمتغير لمتغير النوع (ذكور - إناث)؟
٥. التعرف على دور استراتيجيات المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)؟

تساؤلات البحث:

١. ما دور وحدات التدريب في تفعيل وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية؟

٢. ما معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث)؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث)؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور إستراتيجيات المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)؟

مصطلحات البحث:

الاستراتيجيات:

تعرف الاستراتيجيات بأنها مجموعة من الخطوات المعدة إعداداً جيداً مسبقاً داخل الفصل وتؤدي بشكل منظم يهدف لتحقيق أهداف مرغوب فيها (حسن سلام، ١٩٨٦: ١٧).

إدارة المعرفة:

تعرف بأنها عملية تحليل وتركيب وتقييم وتنفيذ المتغيرات المتعلقة بالمعرفة، لتحقيق الأهداف الموضوعية بشكل منظم ومقصود وهاذف من أجل إيجاد قيمة للأعمال وتوليد الميزة التنافسية (صالح عبد الغفور، ٢٠١٥: ١١).

حدود البحث:

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتناسب خطواته وإجراءاته مع أهداف وطبيعة الدراسة الحالية.

- **حدود موضوعية:** اقتصر موضوع البحث على تعرف دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم (كليات التربية الرياضية في مصر نموذجاً).
- **حدود زمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني ٢٠٢٣/٢٠٢٤م
- **حدود مكانية:** كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية.

الدراسات السابقة:

قامت الدراسة الحالية بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة الوثيقة بموضوعها، وتم تقسيمها لثلاثة محاور على النحو التالي:

المحور الأول:

- اهتمت دراساته باستراتيجيات إدارة المعرفة، ويشمل على خمس دراسات هي ما يلي:
١. دراسة رضوان والدهشان (٢٠٢٠) بعنوان " إدارة المعرفة مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للتعليم الثانوي العام بمصر". هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار النظري والمفاهيم لإدارة المعرفة والميزة التنافسية للتعليم الثانوي العام بمصر، والتعرف على أبرز ملامح التعليم الثانوي في مصر، وأهم المشكلات التي تواجهه مع وضع تصور مقترح لتحقيق الميزة التنافسية للتعليم الثانوي العام بمصر في إدارة المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن هناك الكثير من المعوقات التي تعوق إدارة المعرفة، مثل: ضعف البنية التحتية المطلوبة لإدارة المعرفة، أو ضعف استخدامها بالآلية المناسبة، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، منها: تشجيع العاملين على البحث العلمي والتنافسية فيما بينهم.
 ٢. دراسة سمحان (٢٠١٨) بعنوان "واقع إدارة المعرفة وأثرها على الأداء المؤسسي-دراسة تطبيقية على كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود". هدفت الدراسة إلى: التعرف على واقع إدارة المعرفة وأثرها على الأداء المؤسسي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أنه يوجد قصور في واقع المعرفة من حيث توافر مصادر المعلومات، والإفادة منها في حل مشكلات العاملين في الكلية، لما يؤثر على الأداء المؤسسي، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، منها: دعم وتعزيز المعارف والمهارات التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهام أعمالهم.
 ٣. دراسة حسين صالح (٢٠١٧) بعنوان "توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في ضوء أبعاد المنظمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توظيف القادة الأكاديميين للمعرفة في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من خلال وجهات النظر باختلاف متغيرات (الجنس - الكلية - الرتبة الأكاديمية - صفة الجامعة - مصادرة الحصول على آخر مؤهل - سنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (az.00) في درجة توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير صفة الجامعة، وأوصت الدراسة بضرورة التعاون لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية الأردنية مع العاملين للاستفادة من المعرفة البحثية وإعداد الأبحاث في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٤. دراسة حسينة (٢٠١٥) بعنوان "دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي- دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم". هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في بقاء ونمو المؤسسات ومحاولة الرفع من فعاليتها وأداءها في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن تطبيق مدخل إدارة المعرفة يتطلب فهما كاملاً وكافياً للأمر قبل جهود التطبيق، وعدم مراعاة ذلك الأمر ينعكس سلباً في النتائج الجوهرية للمؤسسة، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الحوافز والمكافآت للأفراد وأعضاء هيئة التدريس بصورة أكبر للتطوير في المهارات وتوليد الثقافة التي تقيم وتكافئ تعلم الأفراد المستمر.

٥. دراسة (Ng 2010): هدفت الدراسة إلى التحقق من استخدام الأبعاد المنظمة من قبل (Marsick & watkims) في إدراك العلاقة لإنشاء أنظمة المشاركة المعرفية والتعلم في الجامعات خاصة في ماليزيا، والتعرف على مدى فاعلية دور القيادة والثقافة التنظيمية والمحفزات في بناء المنظمات المتعلمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن فهم أبعاد المنظمة المتعلمة مكن إدارة الجامعات والكليات من فهم العوامل المحفزة للعاملين للمشاركة في بناء المعرفة، وتزويدهم بالبرامج التدريبية المناسبة، وأوصت بالعديد من التوصيات، منها: معالجة التحديات والمشكلات عن طريق تشكيل فرق متخصصة.

المحور الثاني:

اهتمت دراساته بوحداث وتكنولوجيا المعلومات، ويشتمل على خمس دراسات وهي ما يلي:

١. دراسة نهى العاصي (٢٠١٧) بعنوان "تصور مقترح لتطوير منظومة تدريب الإداريين بجامعة قناة السويس في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة". هدفت الدراسة إلى: تطوير منظومة تدريب الإداريين بجامعة قناة السويس، وذلك من خلال تحليل واقع نظام التدريب

للإداريين بالجامعة للتعرف على الجهات المسؤولة عن تدريب الإداريين بالجامعة، والبرامج التدريبية المنفذة، والصعوبات التي تواجه المنظومة الحالية لتدريب الإداريين، واستخدمت الدراسة أسلوب المقابلات الفردية والجماعية، واستخدمت الدراسة منهج تحليل النظم، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: وجود صعوبات عديدة تواجه منظومة تدريب الإداريين، وضعف الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية لهم، وأوصت الدراسة بضرورة إصلاح منظومة التدريب بالجامعة ف ضوء الواقع المرصود، بالإضافة إلى الاستفادة من خبرات الجامعات المتقدمة.

٢. دراسة هارميرز وآخرون (٢٠١٤) هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية أسلوب التدريب المتبع في تدريب الطلاب بالجامعة لمعرفة مدى الاستفادة منه، وكذلك دراسة القيمة المضافة لأسلوب المدرب وتوجهه إلى إحداث رضا الطلاب عن التدريب في إحدى الجامعات الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن قدرة المدرب على التوجيه السليم، وتحديد المتدرب لأهدافه من التدريب الذي يلتحق به لها دور أساسي في تحقيق الرضا عن التدريب لكل من المدرب والمتدرب، وبالتالي تتحقق أهداف التدريب، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، منها: الاهتمام بأهداف التدريب وموضوعه لتحقيق المزيد من الرضا عن التدريب.

٣. دراسة الشهدي (٢٠١٤) بعنوان "برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات استخدام التقنية في بيئة الصف لدى الطالب/ المعلم في ضوء احتياجاته التدريبية". هدفت الدراسة إلى: تصميم برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات استخدام المستحدثات التقنية الصف، واستخدمت الدراسة استبانتين: أولهما لتحديد المستحدثات التقنية المقترحة بتضمين في بيئة الصف، والثانية لتحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالطالب/ المعلم لتوظيف المستحدثات التقنية في المواقف التعليمية بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: وضع تصور مقترح للبرنامج التدريبي الخاص/ المعلم، وأوصت الدراسة بضرورة استخدام التقنيات الحديثة لتكون البرامج التدريبية أكثر فاعلية.

٤. دراسة النمران (٢٠١٣) بعنوان "التدريب على رأس العمل: مدخل التربية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت". هدفت الدراسة إلى: بناء رؤية مقترحة للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء مدخل التدريب على رأس العمل،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أنه تم تحديد الإطار المفاهيمي لمدخل التدريب على رأس العمل، وتم رصد خبرات بعض الدول للاستفادة منها في التدريب، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل تكنولوجيا المعلومات في وحدات التدريب، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في اهتمام كل منهما بوحدة التدريب.

٥. دراسة الكنانى وآخرون (٢٠١١) بعنوان "مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز". هدفت الدراسة الحالية إلى: تحديد مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية في تطوير العملية التعليمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن أفراد العينة يرون أن هناك استفادة من الدورات التدريبية المقدمة للجامعة، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل أساليب التكنولوجيا الحديثة في التدريبات.

المحور الثالث:

اهتمت دراساته بكليات التربية الرياضية في مصر وعددها خمس دراسات، وهي كما يلي:

١. دراسة هدى صابر (٢٠٢١) بعنوان "واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس مقرر الكاراتيه للمنصات التعليمية الافتراضية ببعض كليات التربية الرياضية". هدفت الدراسة إلى: التعرف على واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس مقرر الكاراتيه للمنصات التعليمية الإلكترونية الافتراضية ببعض كليات التربية الرياضية ومعرفة الصعوبات التي تواجه استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية الافتراضية في تدريس مقرر الكاراتيه لطلاب وطالبات بعض كليات التربية الرياضية، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: ضعف استخدام المنصات التعليمية الإلكترونية الافتراضية في تدريس مقرر الكاراتيه لطلاب وطالبات بعض كليات التربية الرياضية، وأوصت الدراسة بضرورة توفير الفنيين المختصين في تشغيل وصيانة المنصات التعليمية الإلكترونية الافتراضية، وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في اهتمام كل منهما بالتربية الرياضية.

٢. دراسة الأطرش وآخرون (٢٠٢٠) بعنوان "واقع التعليم الإلكتروني في كليات ومعاهد التربية الرياضية في فلسطين ف ظل جائحة كورونا كوفيد - ١٩ من وجهة نظر أعضاء

الهيئة التدريسية". هدفت الدراسة إلى: التعرف على الواقع الحالي للتعليم الإلكتروني في كليات ومعاهد التربية الرياضية في فلسطين في ظل جائحة كورونا كوفيد- ١٩ من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعا لمتغيرات (الجنس - الخبرة - التدريس في الجامعة)، واستخدمت الدراسة الاستبانة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية ما بين جامعة بير زيت، وجامعات النجاح العربية الأمريكية، لصالح جامعة بير زيت على مجال أهداف التعليم الإلكتروني، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم مناهج دراسية تناسب التعليم الإلكتروني.

٣. دراسة انتصار فواز علي (٢٠١٨) بعنوان "دراسة تحليلية للمقررات الدراسية لبرنامج شعبة التدريس بنظام الساعات المعتمدة في ضوء إعداد معلم التربية الرياضية". هدفت الدراسة إلى: تحليل المقررات الدراسية بلائحة برنامج شعبة التدريس بنظام الساعات المعتمدة بكلية التربية الرياضية ببورسعيد في ضوء إعداد معلم التربية الرياضية، وذلك من خلال التعرف على تصنيف المقررات الدراسية بلائحة برنامج شعبة التربية الرياضية (أكاديمي - مهني - ثقافي) والمقررات المناسبة التي يجب تدريسها لطلاب شعبة التربية الرياضية، وأهميتها النسبية في ضوء متطلبات إعداد معلم التربية الرياضية، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: ضرورة تطوير مناهج كليات التربية الرياضية بما يتوافق مع التكنولوجيا الحديثة.

٤. دراسة علي دفع الله (٢٠١٨م) بعنوان "فاعلية كل من التدريس المباشر وغير المباشر باستخدام تكنولوجيا الحاسوب في تدريس التربية البدنية لطلاب المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم". هدفت الدراسة إلى: التعرف على فاعلية كل من التكنولوجيا والطريقة التقليدية (التدريس المباشر) في تدريس موضوعات لتربية البدنية، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، واستخدمت الدراسة اختبارات تطبيقية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن استخدام التكنولوجيا في التدريس كان فعالاً بالمقارنة بالتدريس بالطريقة التقليدية، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بالكوادر المميزة من أعضاء هيئة التدريس والعمل على استقطاب الكفاءات للعمل بوحدة تكنولوجيا المعلومات ووحدات التدريب وذلك لقدرتهم في توصيل المعلومات المتخصصة في استخدام التكنولوجيا في تدريس موضوعات التربية البدنية في الكليات والأقسام التي تدرس التربية البدنية بالجامعات السودانية، حتى يتسنى للمعلمين تفعيل التكنولوجيا.

٥. دراسة (Musee 2012) بعنوان "تقويم مستوى أداء معلم التربية الرياضية في ضوء متطلبات الإعداد الأكاديمي بولاية برنكاسيا بالولايات المتحدة الأمريكية". هدفت الدراسة إلى: التعرف على الواقع الحالي لمستوى أداء معلم التربية الرياضية وتقييم في ضوء متطلبات الإعداد الأكاديمي بولاية برنكاسيا بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، منها: أن هناك سنة كفايات تدريسية عند المعلم (كفاية التخطيط- كفاية إدارة الصف- كفاية عرض المحتوى- كفاية التقويم- كفاية الوسائل التعليمية- كفاية التفاعل أثناء الدرس) تحتاج إلى ترميمها بشكل أكبر، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب المعلمين تدريباً فعالاً على تلك المهارات.

التعليق على الدراسات السابقة:

استخلصت الدراسة الحالية العديد من المؤشرات والدلائل والدراسات السابقة، وتم عرضها

كالتالي:

- من حيث الموقع الجغرافي: تباينت الدراسات، فمنها دراسات عربية مثل دراسة بن سمحان (٢٠١٨)، ودراسة الكنانى وآخرون (٢٠١١)، ودراسة الشهدى (٢٠١٤) تم إجراؤها في المملكة العربية السعودية، ودراسة العاصي (٢٠١٧)، ودراسة رضوان والدهشان (٢٠٢٠)، ودراسة علي دفع الله (٢٠١٨)، ودراسة صابر (٢٠٢١) تم إجراؤها في جمهورية مصر العربية، ودراسة حسينة (٢٠١٥) تم إجراؤها في الجزائر، ودراسة النمران (٢٠١٣) تم إجراؤها في الكويت، ودراسة الأطرش (٢٠٢٠) تم إجراؤها في فلسطين، ودراسة دفع الله (١٤٤٨) تم إجراؤها في السودان، ودراسة صالح (٢٠١٧) تم إجراؤها في المملكة الأردنية الهاشمية، وجميعها دراسات عربية.

ودراسة (Ng 2010) تم إجراؤها في ماليزيا، ودراسة هارميرز وآخرون (٢٠١٨)، ودراسة (Musee 2012) وتم إجراؤها في الولايات المتحدة الأمريكية.

- من حيث اختيار الموضوع: لا توجد دراسة صريحة في الموضوع، بل هناك تشابه، مثل: دراسة حسينة (٢٠١٥).

- من حيث منهج الدراسة: اجتمعت معظم الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي، ما عدا دراسة دفع الله (١٤٤٨) استخدمت المنهج التجريبي، ودراسة علي (٢٠١٨) استخدمت المنهج المسحي.

- من حيث العينة: تباينت العينة التي تم اختيارها في الدراسات السابقة، حيث تم تطبيق الغالبة العظمى منها على الطلاب.

أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة:

أسفرت نتائج الدراسات السابقة عن الأهمية الكبيرة لدور وأهمية إستراتيجيات المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم العالي.

مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد المشكلة والأدوات والأهداف والمنهج، وفي التعرف على أهم المراجع الحديثة، وفي تأصيل وإثراء الإطار النظري.

خطوات إجراء البحث:

منهج البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتناسب خطواته وإجراءاته مع أهداف وطبيعة الدراسة الحالية.

عينة البحث:

وتشمل عينة الدراسة الاستطلاعية، وعينة الدراسة الأساسية، وبيانها على النحو الآتي:

عينة البحث الاستطلاعية:

تكونت من (١١٣) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م.

عينة البحث الأساسية:

تكونت من (١٨٢) من أعضاء هيئة التدريس (التدريس بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية وفقا للمتغيرات الديمغرافية للدراسة (النوع، الدرجة الوظيفية).

جدول (١)

توزيع العينة الأساسية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات	النوع		الوظيفة	
	ذكور	إناث	مدرس	أستاذ مساعد وأستاذ
العدد	١٠٩	٧٣	٩٦	٨٦
المجموع	١٨٢		١٨٢	

أدوات جمع البيانات:

- استمارة استطلاع رأي الخبراء حول محاور وعبارات دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم (كليات التربية الرياضية في مصر نموذجاً)

- تم إعداد استبانة مكونة من (٦٠) عبارة، وتكونت الاستبانة من ثلاثة محاور:
- المحور الأول: دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي
 - المحور الثاني: دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي
 - المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي.

وتم وضع خمسة بدائل للاستجابة على الاستبانة وهي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وطريقة تصحيحها (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للاستبانة على النحو التالي:

أولاً: صدق الاستبانة: وتم التحقق منها بطريقتين على النحو التالي:

(١) صدق المحكمين:

تم عرض أداة البحث في صورتها الأولية على مجموعة من السادة المحكمين، تخصص (الإدارة الرياضية، الإدارة التربوية/ أصول التربية/ المناهج وطرق التدريس) وعددهم (٩ محكمين) للتحقق من صدق المحتوى الظاهري، وقد حاول الباحث الأخذ بأراء المحكمين- قدر المستطاع وبما يتوافق وأهداف الدراسة- من حيث الحذف والإضافة والتعديل لمحاور الاستبانة وفقراتها، وفي ضوء ذلك أصبح المقياس يتكون من (٤٠) فقرة بعد أن المقياس (٤٦) فقرة قبل التحكيم، موزعة على المحاور سالفة الذكر، وأصبح جاهزا للتطبيق على العينة الاستطلاعية.

(٢) صدق الاتساق الداخلي:

تم تطبيق الاستبانة على عدد (١١٣) من عينة الدراسة وهي عينة الدراسة الاستطلاعية، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (٢)

مؤشرات الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة ن = (١١٣)

المحور الثالث				المحور الثاني				المحور الأول			
**٠,٧٤	١١	**٠,٣١	١	**٠,٤٨	١١	**٠,٥٤	١	**٠,٦٦	١١	**٠,٥٥	١
**٠,٨٢	١٢	**٠,٣٦	٢	**٠,٤٩	١٢	**٠,٦٤	٢	**٠,٦١	١٢	**٠,٥٢	٢
**٠,٧١	١٣	**٠,٢٥	٣	**٠,٥٩	١٣	**٠,٦٦	٣	**٠,٦٣	١٣	**٠,٣٨	٣
**٠,٦٨	١٤	**٠,٦	٤	**٠,٥٣	١٤	**٠,٥٨	٤	**٠,٤٧	١٤	**٠,٤	٤
**٠,٧٩	١٥	**٠,٧٩	٥	**٠,٥٥	١٥	**٠,٧	٥	**٠,٥٢	١٥	**٠,٥	٥
**٠,٦٦	١٦	**٠,٧٤	٦	**٠,٤٨	١٦	**٠,٧٥	٦	**٠,٦١	١٦	**٠,٦٥	٦

تابع جدول (٢)
مؤشرات الاتساق الداخلي لمحاوَر الاستبانة ن = (١١٣)

المحور الثالث				المحور الثاني				المحور الأول			
**٠,٧٣	١٧	**٠,٨٤	٧	**٠,٤٩	١٧	**٠,٦٢	٧	**٠,٤٤	١٧	**٠,٦٣	٧
**٠,٧٩	١٨	**٠,٨٦	٨	**٠,٤٤	١٨	**٠,٦٢	٨	**٠,٣٨	١٨	**٠,٦٦	٨
**٠,٨١	١٩	**٠,٨٦	٩	**٠,٥٥	١٩	**٠,٦٢	٩	**٠,٦٤	١٩	**٠,٥١	٩
**٠,٤٦	٢٠	**٠,٨٣	١٠	**٠,٤٦	٢٠	**٠,٦٨	١٠	**٠,٥١	٢٠	**٠,٦٤	١٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

وأيضاً بحساب درجة ارتباط كل محور من محوري الاستبانة بالدرجة الكلية لاستبانة دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم من خلال الجدول التالي :

جدول (٣)
ارتباط درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة ن = (١١٣)

معاملات الارتباط	المحور
**٠,٧٤٦	المحور الأول
**٠,٧٣٨	المحور الثاني
**٠,٧٧٥	المحور الثالث

ويتضح من الجدولين السابقين أن جميع القيم دالة عند مستوى (٠,٠١)، مما يؤكد صدق مفردات الاستبانة.
ثانياً: ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات استبانة دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha، فكانت كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٤)
معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحاوَر الاستبانة والاستبانة ككل ن = (١١٣)

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاوَر الاستبانة
٠,٨٧٣	٢٠	المحور الأول
٠,٨٩٢	٢٠	المحور الثاني
٠,٩٢٢	٢٠	المحور الثالث
٠,٩٠٨	٦٠	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة؛ مما يؤكد تمتع الاستبانة بدرجة مرتفعة من الثبات، ويدل على صلاحيتها للتطبيق.

نتائج البحث ومناقشتها :

أولاً: الإجابة عن السؤال الأول:

ما دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ؟ ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات المحور الأول من الاستبانة وهو محور دور استراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناء على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات محور دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي ن = (١٨٢)

م	المحور الأول: إستراتيجيات إدارة المعرفة: تؤثر إستراتيجيات إدارة المعرفة في:	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تطوير جميع المنظمات والمؤسسات.	٠	٧	٢	٤٨	١٢٥	٤,٥٩	٠,٧١	٥
	%	٠	٣,٨	١,١	٢٦,٤	٦٨,٧			
٢	تهيئة الكوادر البشرية.	٠	٢	٧	٤٤	١٢٩	٤,٦٤	٠,٦١	٤
	%	٠	١,١	٣,٨	٢٤,٢	٧٠,٩			
٣	التميز العلمي، والبحوثي والجودة والاعتماد.	٠	٠	٠	٣٣	١٤٩	٤,٨٢	٠,٣٨	١
	%	٠	٠	٠	١٨,١	٨١,٩			
٤	نوعية العمل وجودته.	٠	٠	٠	٣٧	١٤٥	٤,٧٩	٠,٤	٢
	%	٠	٠	٠	٢٠,٣	٧٩,٧			
٥	إتاحة الفرصة للمؤسسة التعليمية أن تكون أكثر إبداعاً ومرونة.	٢	٢	٧	٤٥	١٢٦	٤,٥٩	٠,٧٢	٦
	%	١,١	١,١	٣,٨	٢٤,٧	٦٩,٢			
٦	تحويل المنظمات من التقليدية إلى الإبداعية.	٧	٢	٢١	٤٨	١٠٤	٤,٣٢	٠,٩٩	١٣
	%	٣,٨	١,١	١١,٥	٢٦,٤	٥٧,١			

تابع جدول (٥)
مؤشرات الاتساق الداخلي لمحاوَر الاستبانة ن = (١١٣)

المحور الثالث			المحور الثاني				المحور الأول		
١٢	٠,٨٩	٤,٣٩	١٠,٧	٥٢	١٢	٩	٢	ت	٧ خلق القيمة للأعمال من خلال التخطيط لها.
			٥٨,٨	٢٨,٦	٦,٦	٤,٩	١,١	%	
١٥	٠,٩٣	٤,٢١	٩٠	٥٤	٣٢	٤	٢	ت	٨ نشر ومشاركة المعرفة بين مختلف الأفراد داخل المؤسسات.
			٤٩,٥	٢٩,٧	١٧,٦	٢,٢	١,١	%	
١٦	٠,٩٣	٤,٢١	٨٨	٥٥	٣٣	٢	٤	ت	٩ خدمة المجتمع وتطويره.
			٤٨,٤	٣٠,٢	١٨,١	١,١	٢,٢	%	
١٨	١,٠٣	٣,٩٥	٦٩	٥٥	٤٣	١١	٤	ت	١٠ الاعتماد على تحصيل معارف جديدة من خلال تبادل المعلومات مع المحيط.
			٣٧,٩	٣٠,٢	٢٣,٦	٦	٢,٢	%	
١٠	٠,٧٥	٤,٤١	٩٤	٧٤	١١	٠	٣	ت	١١ دعم التعلم الفردي، والجماعي، وتحقيق الريادة، والتميز.
			٥١,٦	٤٠,٧	٦	٠	١,٦	%	
١٤	٠,٨٥	٤,٢٧	٨٥	٧٢	١٨	٤	٣	ت	١٢ توفير سياسات عمل داعمة للبحث العلمي.
			٤٦,٧	٣٩,٦	٩,٩	٢,٢	١,٦	%	
٩	٠,٧٣	٤,٤٣	٩٨	٧٢	٨	٢	٢	ت	١٣ التواصل مع الآخرين واستقبال آرائهم ومقترحاتهم.
			٥٣,٨	٣٩,٦	٤,٤	١,١	١,١	%	
٨	٠,٦٨	٤,٥٨	١٢٣	٤٤	١٤	٠	١	ت	١٤ استخدام التكنولوجيا الحديثة من أجل الحصول على معلومات ومعارف جديدة.
			٦٧,٦	٢٤,٢	٧,٧	٠	٠,٥	%	

تابع جدول (٥)
مؤشرات الاتساق الداخلي لمحاوَر الاستبانة ن = (١١٣)

المحور الثالث			المحور الثاني				المحور الأول			
٣	٠,٦١	٤,٦٥	١٢٩	٤٥	٧	٠	١	ت	١٥	الاعتماد على المكتبة في الحصول على معارف جديدة.
			٧٠,٩	٢٤,٧	٣,٨	٠	٠,٥	%		
٢٠	١,٠٣	٣,٨٥	٦٣	٤٣	٦٤	٧	٥	ت	١٦	الاستفادة من تجارب الآخرين في الحصول على معارف جديدة.
			٣٤,٦	٢٣,٦	٣٥,٢	٣,٨	٢,٧	%		
١٩	١,٠٧	٣,٨٤	٥٩	٦٦	٣٠	٢٤	٣	ت	١٧	الاحتفاظ بالبيانات والمعلومات وفق آليات يمكن الرجوع إليها بسهولة.
			٣٢,٤	٣٦,٣	١٦,٥	١٣,٢	١,٦	%		
٧	٠,٧٣	٤,٥٩	١٢٦	٤٤	٩	٠	٣	ت	١٨	استخدام التكنولوجيا في عمليات تخزين والاحتفاظ بالمعلومات والبيانات.
			٦٩,٢	٢٤,٢	٤,٩	٠	١,٦	%		
١١	٠,٧٥	٤,٣٩	٩٤	٧٢	١٢	٢	٢	ت	١٩	التوافق بين أهداف البرامج التدريبية والاحتياجات الحالية والمستقبلية.
			٥١,٦	٣٩,٦	٦,٦	١,١	١,١	%		
١٧	٠,٩٨	٤,٢١	٨٨	٦٤	١٦	٩	٥	ت	٢٠	استخدام الوسائل الفعالة والتي تساعد في تحسين الأداء.
			٤٨,٤	٣٥,٢	٨,٨	٤,٩	٢,٧	%		
٨٧,٨٢			المتوسط العام للمحور الأول							

من خلال الجدول السابق وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لمفردات المحور الأول للاستبانة وهو محور دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي الذي بلغت مفرداته (٢٠) مفردة، وبمتوسط عام (٨٧,٨٢) للمحور، وتراوحت متوسطات مفرداته بين (٣,٨٥ - ٤,٨٢)، حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٣) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٨٢)، والتي تنص على "تؤثر إستراتيجيات إدارة

المعرفة في التميز العلمي، والبحثي والجودة والاعتماد."، كما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١٦) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣,٨٥) والتي تنص على " تؤثر إستراتيجيات إدارة المعرفة في الاستفادة من تجارب الآخرين في الحصول على معارف جديدة ".

وتتفق هذه النتائج مع دراسة نهى العاصي (٢٠١٧)، دراسة الشهدى (٢٠١٤) والتي أوضحت بضرورة وجود استراتيجيات تمكن وحدات التدريب من مواكبة الأساليب التكنولوجية الحديثة وتتسم بالجودة العالية، كما اتفقت دراسة (الشهدى ٢٠١٤) مع الدراسة الحالية بضرورة استخدام التقنيات الحديثة لتكون البرامج التدريبية أكثر فاعلية، كما اشارت دراسة (الكناني وآخرون ٢٠١٤) بضرورة تفعيل أساليب التكنولوجيا الحديثة في التدريبات، والاهتمام بمواكبة المستجدات العالمية وتفعيل النظم المتطورة بوحدة التدريب.

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني :

ما دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات المحور الثاني من الاستبانة وهو محور دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناء على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات محور دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي ن = (١٨٢)

م	المحور الأول: تعمل وحدات التدريب على تفعيل تكنولوجيا المعلومات من خلال:-	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	شبكة معلوماتية يمكن الأفراد من الوصول إلى قاعدة البيانات	٢	٢	٣٢	٦٧	٧٩	٤,٢	٠,٨٤	١٣
		١,١	١,١	١٧,٦	٣٦,٨	٤٣,٤			
٢	إصدار نشرات ودوريات وأواع المطبوعات المختلفة.	٠	١	٢٥	٩٤	٦٢	٤,١٩	٠,٦٨	١٤
		٠	٠,٥	١٣,٧	٥١,٦	٣٤,١			

تابع جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات محور دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي ن = (١٨٢)

م	المحور الأول: تعمل وحدات التدريب على تفعيل تكنولوجيا المعلومات من خلال:-	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٣	البريد الإلكتروني لتبادل المعرفة مع الآخرين. (تمكين منسوبي الكلية من وجود بريد إلكتروني لتبادل المعرفة)	٢	٣	٢٨	٥٦	٩٣	٤,٢٩	٠,٨٦	١١
		١,١ %	١,٦	١٥,٤	٣٠,٨	٥١,١			
٤	عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية.	٠	٠	١٥	٧٤	٩٣	٤,٤٢	٠,٦٤	٥
		٠ %	٠	٨,٢	٤٠,٧	٥١,١			
٥	عقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها الأفراد ذوي الخبرة والكفاءة.	٢	٠	١٣	٨٨	٧٩	٤,٣٣	٠,٧١	٩
		١,١ %	٠	٧,١	٤٨,٤	٤٣,٤			
٦	تحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.	٢	٠	٢٥	٦٩	٨٦	٤,٣	٠,٧٨	١٠
		١,١ %	٠	١٣,٧	٣٧,٩	٤٧,٣			
٧	إمكانية التحكم في توجيه الرسالة سواء للفرد أو الجماعة.	٢	٠	٣٦	٦٩	٧٥	٤,١٨	٠,٨٢	١٥
		١,١ %	٠	١٩,٨	٣٧,٩	٤١,٢			
٨	معالجة جميع البيانات الداخلية من المعالجة المركزية.	٢	٠	٢٦	٧٣	٨١	٤,٢٦	٠,٧٨	١٢
		١,١ %	٠	١٤,٣	٤٠,١	٤٤,٥			
٩	توفير أحدث الأجهزة الإلكترونية في التدريب.	٩	١٩	٥٩	٥٤	٤١	٣,٥٤	١,١	١٩
		٤,٩ %	١٠,٤	٣٢,٤	٢٩,٧	٢٢,٥			
١٠	توفير المؤشرات السمعية والبصرية والصوتية.	٣	٣	٧٧	٥٩	٤٠	٣,٧١	٠,٨٨	١٧
		١,٦ %	١,٦	٤٢,٣	٣٢,٤	٢٢			

تابع جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات محور دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي ن = (١٨٢)

م	المحور الأول: تعمل وحدات التدريب على تفعيل تكنولوجيا المعلومات من خلال:-	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١١	تشجيع الأساتذة على استمرار التعلم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم.	٥	٠	٦٢	٧٤	٤١	٣,٨	٠,٨٨	١٦
		٢,٧	٠	٣٤,١	٤٠,٧	٢٢,٥			
١٢	الاهتمام بعملية تحويل المعرفة من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي.	٤	٢٨	٦١	٦٢	٢٧	٣,٤٤	٠,٩٩	٢٠
		٢,٢	١٥,٤	٣٣,٥	٣٤,١	١٤,٨			
١٣	التشجيع على إجراء البحوث العلمية.	٤	٢١	٥٣	٦٣	٤١	٣,٦٣	١	١٨
		٢,٢	١١,٥	٢٩,١	٣٤,٦	٢٢,٥			
١٤	استقطاب الكفاءات والطاقات المبدعة إلى الجامعة	٠	٠	٤	٥٠	١٢٨	٤,٦٨	٠,٥١	١
		٠	٠	٢,٢	٢٧,٥	٧٠,٣			
١٥	الاستفادة من التجارب الناجحة في كافة المجالات.	٢	٠	١٧	٥٠	١١٣	٤,٤٩	٠,٧٥	٣
		١,١	٠	٩,٣	٢٧,٥	٦٢,١			
١٦	اعتماد قاعدة بيانات للمواضيع المعرفية التعليمية المختلفة.	١	٠	١٨	٦٠	١٠٣	٤,٤٥	٠,٧٢	٤
		٠,٥	٠	٩,٩	٣٣	٥٦,٦			
١٧	الاهتمام بعملية الأرشفة والمكتبات العلمية.	١	٢	١٢	٧٣	٩٤	٤,٤١	٠,٧١	٦
		٠,٥	١,١	٦,٦	٤٠,١	٥١,٦			
١٨	إصدار النشرات والدوريات والمطبوعات المختلفة.	١	٥	٢١	٥٩	٩٦	٤,٣٤	٠,٨٣	٨
		٠,٥	٢,٧	١١,٥	٣٢,٤	٥٢,٧			

تابع جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات محور دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي ن = (١٨٢)

م	المحور الأول: تعمل وحدات التدريب على تفعيل تكنولوجيا المعلومات من خلال:-	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٩	ت	٣	٠	١١	٤٦	١٢٢	٤,٥٦	٠,٧٥	٢
	%	١,٦	٠	٦	٢٥,٣	٦٧			
٢٠	ت	٣	٠	٨	٨٠	٩١	٤,٤	٠,٧٢	٧
	%	١,٦	٠	٤,٤	٤٤	٥٠			
المتوسط العام للمحور الثاني							٨٣,٦٨		

من خلال الجدول السابق وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لمفردات المحور الثاني للاستبانة وهو محور دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي الذي بلغت مفرداته (٢٠) مفردة، وبمتوسط عام (٨٣,٦٨) للمحور، وتراوحت متوسطات مفرداته بين (٤,٤٤ - ٤,٦٨)، حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (١٤) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٦٨)، والتي تنص على "تعمل وحدات التدريب على تفعيل تكنولوجيا المعلومات من خلال استقطاب الكفاءات والطاقات المبدعة إلى الجامعة"، كما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١٢) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣,٤٤) والتي تنص على "تعمل وحدات التدريب على تفعيل تكنولوجيا المعلومات من خلال الاهتمام بعملية تحويل المعرفة من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي". تعمل استراتيجيات إدارة المعرفة على تطوير أداء المؤسسات وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة النمران (٢٠١٤) والتي اشارت تعمل إدارة المعرفة على إتاحة الفرصة للمؤسسات التعليمية أن تكون مبدعة كما تسهم استراتيجيات إدارة المعرفة على الريادة والتميز، كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة كل من (Musee 2012)، ودراسة دفع الله (٢٠١٨م) والتي اشارت بضرورة زيادة الاهتمام بالكوادر المميزة من أعضاء هيئة التدريس والعمل على استقطاب الكفاءات للعمل بوحدة تكنولوجيا المعلومات ووحدة التدريب وذلك لقدرتهم في توصيل المعلومات المتخصصة في باستخدام التكنولوجيا في تدريس موضوعات التربية البدنية في الكليات والأقسام التي تدرس التربية البدنية بالجامعات السودانية، حتى يتسنى للمعلمين تفعيل التكنولوجيا،

ثالثاً: الإجابة عن السؤال الثالث :

ما معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب بمؤسسات التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات المحور الثالث من الاستبانة وهو محور معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناء على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات محور معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي ن= (١٨٢)

م	المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي.	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	قلة المعلومات المهنية المستفادة من البرنامج التدريبي	٣	١١	٦٠	١٠٨	٠	٤,٤٨	٠,٧٥	٤
	%	١,٦	٦	٣٣	٥٩,٣	٠			
٢	ضعف الميزانيات المخصصة للإنفاق على برامج التدريب	١	٧	٤١	١٣٣	٠	٤,٦٧	٠,٦	١
	%	٠,٥	٣,٨	٢٢,٥	٧٣,١	٠			
٣	قلة مراعاة الاحتياجات التدريبية للمتدربين	٠	٩	٤٤	١٢٩	٠	٤,٦٥	٠,٥٧	٢
	%	٠	٤,٩	٢٤,٢	٧٠,٩	٠			
٤	ضعف البنية التقنية التكنولوجية اللازمة لإتمام التدريب بكفاءة عالية	٣	٨	٥٨	١١٣	٠	٤,٥٢	٠,٧٣	٣
	%	١,٦	٤,٤	٣١,٩	٦٢,١	٠			
٥	ضعف جدية كل من المدربين والمتدربين في العملية التعليمية	١	٢٢	٥٥	٧٧	٠	٤,٠١	١,٠٥	١٠
	%	٠,٥	١٢,١	١٤,٨	٤٢,٣	٠			
٦	ضيق وقت المتدربين والمدربين في العملية التعليمية	٩	١٨	٥٨	٦٦	٠	٣,٨٤	١,١٦	١٧
	%	٤,٩	٩,٩	٣١,٩	٣٦,٣	٠			
٧	كثرة عدد المتدربين في قاعات التدريب	٠	٢١	٦٠	٨٠	٠	٤,١	١	٧
	%	٠	١١,٥	٣٣	٤٤	٠			
٨	خلو برامج التدريب من الإبداع والابتكار	٠	٨	٥٣	٨٨	٠	٤,٢١	٠,٨٩	٥
	%	٠	٤,٤	٢٩,١	٤٨,٤	٠			
٩	انخفاض كفاءة المدرب لإتمام عملية التدريب	٠	٨	٥٧	٧٩	٠	٤,١٣	٠,٨٩	٦
	%	٠	٤,٤	٢٠,٩	٤٣,٤	٠			

تابع جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات محور معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي ن = (١٨٢)

م	المحور الثالث: معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي.	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٠	ضعف اهتمام بعض الإدارات العليا بالتدريب	٢	١,١	٧٢	٤١	٦٢	٣,٨٥	٠,٩٦	١٦
		%	١,١	٣٩,٦	٢٢,٥	٣٤,١			
١١	ضعف مواكبة الموضوعات للتطورات التربوية المتسارعة والمتجددة باستمرار	٠	٠	٦٣	٤٤	٧٢	٤	٠,٩١	١١
		%	٠	٢,٢	٣٤,٦	٢٤,٢	٣٩		
١٢	تجاهل أفكار وآراء المتدربين	٠	٠	٥٤	٥٧	٦٠	٣,٩١	٠,٩٩	١٤
		%	٠	٦	٢٩,٧	٣٢,٣	٣٣		
١٣	صعوبة تحويل ما تم التدريب عليه إلى واقع	٢	١,١	٤٤	٦١	٦١	٣,٩	٠,٩٩	١٥
		%	١,١	٧,٧	٢٤,٢	٣٣,٥	٣٣,٥		
١٤	ضعف حماس المتدربين لحضور البرامج التدريبية المستقبلية	٠	٠	١٤	٥٧	٦١	٣,٨١	٠,٩٣	١٨
		%	٠	٧,٧	٣١,٣	٣٣,٥	٢٧,٥		
١٥	عدم وضوح أهداف البرامج التدريبية للمتدربين منذ البداية	٠	٠	٣٩	٧١	٥٨	٣,٩٥	٠,٩٢	١٢
		%	٠	٧,٧	٢١,٤	٣٩	٣١,٩		
١٦	ضعف الحافز المادي للمتدربين	٠	٠	٢١	٥٦	٧٣	٣,٩٣	١,١	١٣
		%	٠	١٧,٦	١١,٥	٣٠,٨	٤٠,١		
١٧	أساليب التدريب المستخدمة تقليدية	١	٠,٥	٢٠	٥٣	٦٦	٣,٧٧	١,١٨	٢٠
		%	٠,٥	٢٣,١	١١	٢٩,١	٣٦,٣		
١٨	قلة ارتباط برامج التدريب بالواقع التعليمي	٢	١,١	٤٣	٤٤	٨٠	٤,٠٢	١,٠٣	٩
		%	١,١	٧,١	٢٣,٦	٢٤,٢	٤٤		
١٩	قلة قناعة المتدربين بأهمية التدريب	٠	٠	٨	٥٣	٤١	٤,٠٦	٠,٩٥	٨
		%	٠	٤,٤	٢٩,١	٢٢,٥	٤٤		
٢٠	قلة الحوافز المادية للمدربين	٠	٠	٢	٨٤	٤٤	٣,٨	٠,٨٦	١٩
		%	٠	١,١	٤٦,٢	٢٤,٢	٢٨,٦		
المتوسط العام للمحور الثالث							٨١,٦٨		

من خلال الجدول السابق وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لمفردات المحور الثالث للاستبانة وهو محور معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي الذي بلغت مفرداته (٢٠) مفردة، وبمتوسط عام (٨١,٦٨) للمحور، وتراوحت متوسطات مفرداته بين (٣,٧٧ - ٤,٦٧)، حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (٢) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٦٧)، والتي تنص على "ضعف الميزانيات المخصصة للإنفاق على برامج

التدريب"، كما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١٧) حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣,٧٧) والتي تنص على "أساليب التدريب المستخدمة تقليدية".

وتتفق هذه النتائج مع دراسة هدي صابر (٢٠٢١) والتي اشارت الى وضع نظام حوافز مرتبط بالتميز في ممارسة إدارة المعرفة؛ لتشجيع الأفراد على تبادل المعارف، كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (حسينية ٢٠١٥) والتي اشارت بضرورة تقديم الحوافز والمكافآت للأفراد وأعضاء هيئة التدريس بصورة أكبر للتطوير في المهارات وتوليد الثقافة التي تقيم وتكافئ تعلم الأفراد المستمر. كما اشارت دراسة دراسة (Ng 2010): أن فهم إدارة الجامعات والكليات من فهم العوامل المحفزة للعاملين للمشاركة في بناء المعرفة، وتزويدهم بالبرامج التدريبية المناسبة كما اشارت الى معالجة التحديات والمشكلات عن طريق تشكيل فرق متخصصة،

رابعاً: الإجابة على السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples t-test باستخدام برنامج SPSS V.22، لحساب دلالة الفروق بين الذكور والإناث لدور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية، ويوضح الجدول التالي ذلك.

جدول (٨)

دلالة الفرق بين الذكور والإناث في دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المحاور	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المحور الأول	ذكور	١٠٩	٨٨,١	٨,٨٦	١٨٠	٠,٤٩	غير دالة
	إناث	٧٣	٨٧,٤١	٩,٥٥			
المحور الثاني	ذكور	١٠٩	٨٥,٦١	٩,٨١	١٨٠	٣,٢٦	دالة ٠,٠١
	إناث	٧٣	٨٠,٧٩	٩,٧١			
المحور الثالث	ذكور	١٠٩	٨١,٢٣	١٢,٧٤	١٨٠	٠,٦١	غير دالة
	إناث	٧٣	٨٢,٣٥	١٠,٦٨			

ومن الجدول السابق يتضح عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث في المحور الأول (دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا

المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي) والمحور الثالث (معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي)، بينما بوجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات الذكور والإناث في المحور الثاني (دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي) لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور. ويرجع الباحث ذلك الى أنه في الغالب يتم تعيين القائمين على مراكز التدريب ووحدات التدريب من الرجال أكثر من جانب الاناث وقد يرجع ذلك الى الثقافة المجتمعية في بعض الجامعات.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (2012) Musee دراسة فواز (٢٠١٨) والتي اشارت الى وجود قصور في وحدات التدريب على تفعيل تكنولوجيا المعلومات على المستوى المطلوب واعتماد الكثير من الوحدات سواء في مجال التدريب او الاعمال الإدارية بالإضافة الى تولى المناصب على الرجال أكثر من الاعتماد على الاناث، كما أوضحت الدراسة الى أنه يقع على عاتق القيادات الاكاديمية بالكليات والجامعة المسؤولية الكبيرة في تطوير خدماتها. والابتعاد عن الأساليب التقليدية كما اشارت الدراسة الى أنه من الواجب تمكين القيادات النسائية من العمل في مجال التدريب، كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة دراسة انتصار فواز (٢٠١٨م) علي (٢٠١٨) والتي أوضحت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث الى ضرورة تطوير مناهج كليات التربية الرياضية بما يتوافق مع التكنولوجيا الحديثة لصالح الذكور.

خامساً: الإجابة على السؤال الخامس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (مدرس/ أستاذ مساعد وأستاذ)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples t-test باستخدام برنامج SPSS V.22 ، لحساب دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس لدور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية (مدرس/ أستاذ مساعد وأستاذ)، ويوضح الجدول التالي ذلك.

جدول (٩)

دلالة الفرق بين أعضاء هيئة التدريس في دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية (مدرس/ أستاذ مساعد وأستاذ)

المحاور	الدرجة الوظيفية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المحور الأول	مدرس	٩٦	٨٥,٤١	٩,٥٧	١٨٠	٣,٩	٠,٠١
	أستاذ مساعد وأستاذ	٨٦	٩٠,٥١	٧,٨١			
المحور الثاني	مدرس	٩٦	٨٠,٧٨	١٠,٦	١٨٠	٤,٣	٠,٠١
	أستاذ مساعد وأستاذ	٨٦	٨٦,٩١	٨,٢٨			
المحور الثالث	مدرس	٩٦	٨١,٨٤	١٢,١٧	١٨٠	١,٨	غير دالة
	أستاذ مساعد وأستاذ	٨٦	٨١,٥١	١١,٨			

ومن الجدول السابق يتضح عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات من هم في وظيفة مدرس ومن هم في وظيفة أستاذ مساعد وأستاذ في المحور الثالث (معوقات تطبيق إدارة المعرفة في وحدات التدريب في مؤسسات التعليم الجامعي)، بينما بوجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات من هم في وظيفة مدرس ومن هم في وظيفة أستاذ مساعد وأستاذ في المحور الأول (دور إستراتيجيات إدارة المعرفة في تطوير وحدات التدريب لتكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي) والمحور الثاني (دور وحدات التدريب في تفعيل تكنولوجيا المعلومات بمؤسسات التعليم الجامعي) لصالح من هم في وظيفة أستاذ مساعد وأستاذ.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة الأطرش وآخرون (٢٠٢٠) مع الدراسة الحالية في دعم وتعزيز المعارف والمهارات التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهام أعمالهم، اهتمام كل منهما بإدارة المعرفة، كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (حسين صالح ٢٠١٧) والتي أوضحت، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (az.00) في درجة توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الدرجة العلمية كما أوضحت الدراسة بضرورة التعاون لدى القادة الأكاديميين للاستفادة من المعرفة البحثية وإعداد الأبحاث من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس على مستوى الأساتذة والأساتذة المساعدين

الاستخلاصات:

في ضوء الإطار النظري والأدوات والدراسات السابقة، تم التوصل إلى العديد من النتائج، من أهمها:

١. تساعد إستراتيجيات المعرفة على التخطيط الجيد للأعمال.

٢. تعمل إستراتيجيات إدارة المعرفة على تطوير أداء المؤسسات.
٣. تعمل إدارة المعرفة على إتاحة الفرصة للمؤسسات التعليمية أن تكون مبدعة.
٤. تعمل إستراتيجيات إدارة المعرفة على الريادة والتميز.
٥. قصور وحدات التدريب على تفعيل تكنولوجيا المعلومات على المستوى المطلوب.
٦. اعتماد الكثير من العاملين على الأساليب التقليدية.
٧. تحتاج مناهج كليات التربية الرياضية إلى إعادة النظر مرة أخرى.
٨. توفر كليات التربية الرياضية الخدمات اللازمة للطلاب بدرجة متوسطة.
٩. يقع على عاتق كليات التربية الرياضية المسؤولية الكبيرة في تطوير خدماتها.
١٠. تحاول كليات التربية الرياضية في مصر إدخال تخصصات يحتاجها المجتمع.

التوصيات:

- في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بالتوصيات التالية:
- ١- ضرورة توفير بنية تحتية تساعد على تطبيق إدارة المعرفة.
 - ٢- نشر ثقافة إدارة المعرفة بين جميع العاملين بالمؤسسات.
 - ٣- إتاحة الفرصة لتفعيل إستراتيجيات إدارة المعرفة بين العاملين.
 - ٤- إدخال تكنولوجيا المعلومات في وحدات التدريب لرفع أدائها.
 - ٥- عمل ورش عمل ودورات تدريبية للعاملين بوحدة التدريب.
 - ٦- الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعرفة.
 - ٧- تدريب العاملين على استخدام أحدث الأجهزة التكنولوجية.
 - ٨- وضع نظام حوافز مرتبط بالتميز في ممارسة إدارة المعرفة؛ لتشجيع الأفراد على تبادل المعارف.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية

- ١- أحمد، أحمد (٢٠٠٣): الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر.
- ٢- الأطرش، حسين؛ البقاعي، سالم (٢٠٢٠): واقع التعليم الإلكتروني في كليات ومعاهد كليات التربية الرياضية في فلسطين في ظل جائحة كورونا كوفيد- ١٩ من وجهة أعضاء الهيئات التدريسية، مجلة الإبداع الرياضية، معهد تقنيات النشاطات البدنية والرياضية، الجزائر، ١١(٢)، ديسمبر ص ١٨- ٢٧.

- ٣- بسام محمد المهيرات (٢٠١٢): إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- ٤- البغدادي، عادل وهاشم العبادي (٢٠١٠): التعليم التنظيمي والمنظمة المتعلمة وعلاقتها بالمفاهيم الإدارية المعاصرة: السلوك التنظيمي، الذاكرة التنظيمية، إدارة المعرفة، إدارة المعلومات، الأداء التنظيمي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٥- بو سالم، أبو بكر؛ وناس، أسماء (٢٠١٨): أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التدريب الإلكتروني في مؤسسة (ASMIDAL)، الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- ٦- جميل، عبد الرحمن إيمان؛ حربي، إبراهيم (٢٠١٤): مستوى ممارسة إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الإداريين العاملين في الإدارة الوسطى والعليا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد (١٥)، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، مارس ٢٠١٤، ص ٥٦٢.
- ٧- حلمي، حافظ شعبان (٢٠١٦): معوقات استخدام تكنولوجيا التعليم في تدريس مناهج التربية الرياضية بمدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمين، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية، العدد (٢٦)، ص ٢٩٧ - ٣٤٢.
- ٨- الخطيب، أحمد؛ عادل سالم (٢٠٠٩): الإدارة الحديثة نظريات وإستراتيجيات ونماذج حديثة، ط ١، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن.
- ٩- الدرين، حسام ليلي (٢٠١١): أثر التقدم في تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- ١٠- رضوان وائل؛ أمال، الدهشان (٢٠٢٠): إدارة المعرفة مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للتعليم الثانوي العام بمصر، مجلة كلية التربية، جامعة دمياط، العدد (٧٥)، أكتوبر ص ٢٩٩ - ٣٢٦.
- ١١- زغلول، محمد؛ محمد، مصطفى (٢٠٠٤): تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر.
- ١٢- سمحان، منى عبد الله (٢٠١٨): واقع إدارة المعرفة وأثرها على الأداء المؤسسي "دراسة تطبيقية على كلية الدراسات التطبيقية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلد (٢)، العدد (٣)، ص ٤٥٩ - ٥٠٣.

- ١٣- سيرينة، طائع ؛ بوزيدي، هدى (٢٠١٨): تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، قراءة تحليلية لتجارب بعض الدول، مجلة الباحث الاقتصادي (CHEEC)، المجلد (٦)، العدد (١٠)، ص٢٤٩- ص٢٧٠.
- ١٤- صابر، هدى حسن (٢٠٢١): واقع أعضاء هيئة تدريس مقرر الكاراتيه للمنصات التعليمية الإلكترونية الافتراضية ببعض كليات التربية الرياضية، كلية دراسات في التعليم الجامعي، العدد (٥١).
- ١٥- صالح، حسين عبد الحافظ (٢٠١٧): توظيف إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في ضوء أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ١٦- الصاوي، ياسر (٢٠٠٧): إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب للنشر.
- ١٧- العاصي، نهى (٢٠١٧): تصور مقترح لتطوير منظومة الإداريين بجامعة قناة السويس في ضوء خبرات بعض الجامعات المتقدمة، مجلة الإدارة التربوية بكلية التربية، العدد (١٢)، ص١٣٣-٣٢٠.
- ١٨- العايق، نورا (٢٠١٩): دور الجهاز الإداري في تحقيق رسالة جامعة المنصورة باستخدام مدخل إدارة المعرفة، رسالة ماجستير غير مشورة، كلية التربية، جامعة المنصور.
- ١٩- عبد الغفور، صالح (٢٠١٥): متطلبات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في جامعات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسية، جامعة الأقصى، ص١٢.
- ٢٠- عتيق، خالد؛ محمد جرجيس (٢٠١٥): إدارة المعرفة- مفهومها وأهميتها وواقع تطبيقها في المكتبات العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر مديرها، مجلة الملك فهد الوطنية، المجلد (٢١)، العدد (٢)، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٥، ص٣٩٢.
- ٢١- العجوز، آمال أحمد (٢٠٢٠): دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين بوحدات التدريب والجودة بمداري التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السادات.

- ٢٢- العزب، ضياء الدين؛ علي، محسن (٢٠١٥): مقالات في فلسفة التربية البدنية والرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان.
- ٢٣- علي حلاق، ريم (٢٠١٤): دور إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات من وجهة نظر المديرين والمدرسين في المداري الثانوية العامة في مدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ص٣٨.
- ٢٤- علي، أحمد (٢٠١٢): مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٨)، العدد الأول، دمشق، سوريا.
- ٢٥- علي، حسن (١٩٨٦): اتجاهات حديثة في بحوث واستراتيجيات حل المشكلات في تدريس الرياضيات، مجلة كلية التربية بسوهاج، العدد الأول، فبراير.
- ٢٦- علي، محسن؛ البتاجي، محمد (٢٠١٣): في أصول التربية لطلاب كليات التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان.
- ٢٧- عيسى، نبوية؛ خلوط، عواطف (٢٠١٧): توظيف إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بجامعة تلمسان، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (١)، المركز الجامعي تندوف، يناير (٢٠١٧).
- ٢٨- غسان، قاسم؛ البياتي، أميرة شكرولي (٢٠٠٩): تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال (الاستخدامات والتطبيقات)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٢٩- فواز، انتصار علي (٢٠١٨): دراسة تحليلية للمقررات الدراسية لبرنامج شعبة التدريس بنظام الساعات المعتمدة في ضوء إعداد معلم التربية الرياضية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بورسعيد.
- ٣٠- قلبو حسينة (٢٠١٥): دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- ٣١- الكبيسي، صلاح الدين (٢٠٠٥): إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- ٣٢- محمد، مها علي السيد (٢٠١٧): تصور مقترح لتكامل مدخل إدارة المعرفة ومجال الفاعلية التعليمية لتحقيق الجودة بالمدارس الثانوية بمحافظة الدقهلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.

٣٣- المليجي، رضا (٢٠١٠): إدارة المعرفة والتعليم التنظيمي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، السعودية.

٣٤- هلال، محمود مصطفى (٢٠١٨): متطلبات تطوير الإدارة الجامعية في ضوء بعض الخبرات العالمية (دراسة حالة جامعة المنصورة)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ص٧٦.

٣٥- واضح، فواز؛ نويري، مجدي (٢٠١٧): إدارة المعرفة أسلوب للإدارة الحديثة، مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، المجلد (١٢)، العدد (٢)، الجزائر، مارس، ص٢٢٣.

ثانياً المراجع الأجنبية

- 36- Musee, N. (2012): Evaluation of physical education teacher in the light of the Requirement of Preparation reasons Virginia, national Associations for sport & physical Education U.S.A
- 37- Ng, P. (2010): Learning Organization dimensions on knowledge Sharing, a study of faculty members in private university in Malaysia. Retrieved.
- 38- Yang, B., Watkins, K. & Marsick, V. (2004): The construct of the learning Organization; Dimensions, Measurement, and validation. Human Resources Development Quarterly, 15(1), 20-35.