

**اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية وعلاقتها بتحسين
مهارات التعلم الذاتي والتحديات التي تواجههم**

د / هوازن سعيد الحربي
قسم تقنيات التعليم-كلية التربية
جامعة الملك عبد العزيز

أ / زينب حامد الحربي
تقنيات التعليم
الكلية التقنية للبنات بجدة



اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية وعلاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي والتحديات التي تواجههم

د / هوازن سعيد الحربي
قسم تقنيات التعليم- كلية التربية
جامعة الملك عبد العزيز

أ / زينب حامد الحربي
تقنيات التعليم
الكلية التقنية للبنات بجدة

تاريخ قبول البحث: ١٤٤٥/٠٢/١٣ هـ

تاريخ تقديم البحث: ١٤٤٤/٠٩/١٩ هـ

ملخص الدراسة:

لما لتطوير الكوادر البشرية من خلال التدريب عن بعد على المهارات المطلوبة في سوق العمل من أهمية، هدف هذا البحث للتعرف على اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية وعلاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي للموظفين والتحديات التي تواجههم. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي واستقراء الأدبيات البحثية للخروج بتصميم للاستبانة الإلكترونية. تكونت الاستبانة من (٣٤) فقرة موزعة على ستة محاور، وهي الشهادات المصغرة الرقمية، والمهارات التنظيمية، ومهارات التوجيه والتحكم، ومهارات استخدام مصادر التعلم، ومهارات التقويم الذاتي، والتحديات والصعوبات، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها. طبق البحث على عينة مكونة من ١٠٩ موظف وموظفة من موظفي القطاعين العام والخاص بمحافظة جدة. أظهرت النتائج وجود ارتباط وثيق بين الحصول على الشهادات المصغرة الرقمية وتحسين مهارات التعلم الذاتي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة الحاصلين على الشهادات المصغرة الرقمية وتحسين مهارات التعلم الذاتي. وقد انتهى البحث بعدد من التوصيات منها تشجيع الموظفين للحصول على الشهادات المصغرة الرقمية، وتذليل عوائق حصول الموظفين عليها.

الكلمات المفتاحية: التعليم عن بعد- مهارات تنظيمية - مهارات التوجيه والتحكم - مصادر التعلم الإلكترونية - التقويم الذاتي.

Employees' Attitudes Towards Micro - Credentials and their Relationship to Improving their Self-learning Skills and the Challenges they Faced

Zeinab Hamed Alharbi

Educational Technology
Technical College for Girls in
Jeddah

DR. Hawazen Saeed Alharbi

Department Educational Technology
Faculty Education
King Abdulaziz university

Abstract:

Because of the importance of developing human capitals through online training on the skills required in the labor market, this research aim to identify employee attitudes towards digital micro-credentials and their relationship to improving self-learning skills for employees and the challenges they face. To achieve the objectives of the research, a descriptive approach was used and the research literature was extrapolated to come up with a design for the electronic questionnaire. The questionnaire consisted of (34) items distributed on six levels, and the validity and stability of the tool were confirmed. The research was applied to a sample of 109 male and female employees from the public and private sectors in Jeddah Governorate. The results showed a close correlation between obtaining digital micro-credentials and improving self-learning skills, and there were statistically significant differences between the mean scores of respondents who obtained digital micro-credentials and improving self-learning skills. The research concluded with a number of recommendations such as encouraging employees to get micro-credentials and overcome obstacles to obtaining these credentials.

key words: online learning- organizational skills - guidance and control skills – online learning resources - self-evaluation.

المقدمة:

تسعى القطاعات سواء الحكومية أو الخاصة؛ لجذب القدرات البشرية المتميزة والمدربة جيداً؛ لمواكبة الوتيرة السريعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية في سعيها الدؤوب لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ الطموحة، وأصبح من المهم الحصول على موظف يمتلك الخبرة المطلوبة مع الشعور بالانتماء إلى المنشأة التي يعمل بها، ومع ذلك فقد يكون لديه خيار مواصلة العمل في القطاع الذي يعمل فيه أو الانتقال اعتماداً على المزايا التنافسية التي يمكن أن يحصل عليها في جهات توظيف أخرى، ومن أهم هذه المزايا تدريب الموظفين وتطويرهم من خلال الاستفادة من التقنية الحديثة والتدريب عن بعد.

تشير عملية تدريب وتطوير الموظفين إلى العمليات التي يقوم بها المسؤولون عن تطوير الموارد البشرية بشكل منتظم من أجل زيادة كفاءة الموظفين وربطهم أكثر بالتجديد وزيادة الإنتاجية، فقد أصبحت بعض الجهات تربط الترقية بالنمو المهني للموظف، والتزامه لتطوير المهارات حيث ينتقل الموظفون من مستوى معين إلى مستوى أعلى وأكثر احترافاً، ويمكن وصف عملية تدريب وتطوير الموظفين على أنها عملية استراتيجية يتم فيها استخدام الوقت والكفاءة المتاحة لتطوير الموارد البشرية العاملة ورفعها إلى مستوى أعلى وأكثر فاعلية.

تختلف آلية تدريب الموظفين اعتماداً على الهدف الأساسي ففي بعض الأحيان يقتصر التدريب على المهارات الشخصية، مثل: التواصل والعمل الجماعي والاندماج في البيئة العملية، أو أن تصبح أكثر تعمقاً في التخصصات لتشمل اكتساب المهارات المهنية الجديدة، وكذلك يمكن أن يكون الهدف تدريب وتأهيل

الموظفين الجدد، أو تحسين أداء بعض الموظفين على رأس العمل (ال مرعي وآخرون، ٢٠٢٣).

من خلال تدريب وتطوير الموظفين يمكن التأثير على فعالية العمل مما يؤدي إلى اختصار الوقت؛ لتنفيذ عدة مهام، من خلال تعليمهم تقنية محددة، أو من خلال تزويدهم بمهارات إضافية، هذا التأثير لن يساهم فقط في تقليل الأعباء والجهد المبذول من قبل الموظف، لكنه سيساهم أيضاً في خلق بيئة عمل صحية، لا يشعر معها الموظف بضغط عمل مع زيادة العملية الإنتاجية ورفع مستوى جودتها (العزاوي، ٢٠٢٢).

تعد التكنولوجيا في العصر الحالي الصديق الوفي للإنسان، والتعامل معها بذكاء وتطويرها لصالح خدمة الفرد من أساسيات التعامل المهني المحترف، لذلك فإن من أهم أساسيات تدريب وتطوير الموظفين هو أن يشتمل تدريبهم على تأهيلهم مهنياً على الأساليب التكنولوجية الجديدة، وتسخيرها لصالح الموظف وراحته؛ فالمهمة التي قد يستغرق إتمامها ساعتين بفضل برنامجٍ ما يمكن أن تنتهي في نصف ساعة، بفضل التكنولوجيا الحديثة أصبحت التقنيات الحديثة في متناول الجميع واستخدامها في مجال الأعمال وتثقيف الموظفين بها ضرورة لا غنى عنها لاستمرارية الموظف وتطوره (العجاجي، ٢٠١٧).

تتعدد وتنوع جهات التدريب التي تتيح الالتحاق بدوراتها التدريبية، وكما أشار ماكغريل وآخرون (McGreal et al, 2021)، إلى التقدم السريع في مجال التدريب والتطور والذي جاء كاستجابة سريعة لوباء كوفيد ١٩ وما ترتب عليه من تغيير في نظام التعليم التقليدي إلى السماح للأشخاص من كافة أنحاء العالم بالحصول على التعليم من خلال التكنولوجيا التي سمحت بالحصول على المعرفة والمهارة

والدرجات العلمية من خلال استخدام منصات عبر الانترنت بشكل كامل. فقد برز توجه جديد في التركيز على الشهادات المصغرة الرقمية لما لها من أهمية في تطوير الموظف بالإضافة الى المرونة المتوفرة فيها حيث يمكن للموظف الالتحاق بها وإنجازها دون المساس بوقت العمل، وهذا ما كان يشكل عبئًا وصعوبة بالغة في السابق مع البرامج التقليدية التي تتطلب تفرغًا لوقت طويل.

أشار شي أحمد وآخرون (Che Ahmat et al, 2021) إلى أنَّ جميع التعريفات المختلفة للشهادات المصغرة تتفق بأنها تذكر بالعموم على الدورات الدراسية القصيرة، حيث يمكن أخذها في بيئة صف تقليدية، أو عبر الإنترنت، وقد تكون شهاداتها معتمدة من قبل مؤسسة تعليمية مرخصة، أو غير معتمدة، وقد تقدم في صور متنوعة بما في ذلك، على سبيل المثال: الشارات الرقمية، والشهادات، والماجستير المصغر، والدرجات الثانوية.

قد تكون برامج الشهادات المصغرة معروفة في الدول المتقدمة بشكل كبير، لكنه مفهوم حديث على المؤسسات الحكومية والخاصة؛ وذلك بسبب الصورة النمطية الموجودة لدى البعض بأن الطريق الوحيد للعمل أو التطوير هو الشهادة الجامعية، وهذا ما تسعى رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لتغييره من خلال إتاحة فرصة التعليم مدى الحياة، والذي من أهم أولوياته تدريب وتطوير للعنصر البشري واكتساب المهارات المطلوبة بسوق العمل (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

وفي ظل اختلاف الدوافع بين الموظفين الملتحقين بهذا النوع من الشهادات يكون التعلم الذاتي ومهاراته كما عرفته طعمة (٢٠٢٢) بأنه أحد الأساليب المستخدمة في التعلم التي يقوم بها المتعلم برغبة داخلية؛ لتحقيق أهدافه المخطط لها حسب قدراته وامكانياته، وسرعة التعلم الذاتية باستخدام وسائل التكنولوجيا

المتاحة، وتقييم المتعلم لمقدار التقدم بنفسه دون مساعدة مباشرة من المعلم من أهم النقاط الأساسية التي تشكل عوامل الاختلاف بينهم.

فتعدُّ مهارة التعلم الذاتي من أهم متطلبات عصر التكنولوجيا وما يتصف به من اتساع معرفي، والذي ساهم في زيادة العبء على المؤسسات التعليمية والتدريبية، والذي قد يكون من أهم أسبابه تمسك المتعلمين بالطرق والأساليب القديمة التي لم تعد مناسبة لهذا الكم المعرفي الضخم، وأهمية الانتقال الى تعلم قائم على الجهد الذاتي للمتعلم (القالا، الأحمد وأبو عمشه، ٢٠٠٥).

حيث يحتل التعلم الذاتي مكانة مهمة في أنواع التعلم المختلفة؛ لأنها جوهر التعلم والتعليم مدى الحياة بأساليبها وطرقها المناسبة؛ لتعزيز نمو الشخصية كلها، وخاصة تنمية القدرات العقلية والمهارات الحسية. ويعدُّ ضروريًا لأنظمة التعلم الأخرى، ويكشف عن الإمكانيات التي يتمتع بها المتعلمون والتي يحتاجون إليها لتحقيق أقصى استفادة، وذلك لأن التعلم الذاتي هو كل جهد فردي يبذله شخص ما للتعلم المستقل، أحياناً بمساعدة الأنظمة التقنية، حسب السرعة الذاتية للمتعلم من أجل تحقيق الأهداف على مستوى معين من الإتقان (عامر، ٢٠٠٥).

ونظرا لحاجة الموظفين في القطاعات المختلفة للتدريب والتطوير المستمر وتماشياً مع رؤية ٢٠٣٠ والتي من أهم ركائزها تطوير العنصر البشري الذي يتوافق مع ما توصلت اليه دراسة أبو الوفا وحسين (٢٠١٨) من نتائج تتركز على ضرورة مواكبة التشريعات الإدارية للمستجدات، والسعي لتنمية الموارد البشرية، وفي ظل محدودية الوقت المتاح لهم للنمو المهني ظهرت الحاجة إلى إيجاد دورات تطويرية قصيرة تقدم عن بعد يستطيع الموظف من خلالها اكتساب مهارات وخبرات ذات علاقة بالعمل المناط به، وفي ظل الاحتياج لأنواع متعددة من البرامج التدريبية، برزت

الحاجة لدراسة اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية، وعلاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي، والتحديات التي تواجههم.

مشكلة الدراسة:

تسعى القيادة الشابة في المملكة العربية السعودية لتطوير الكوادر البشرية في مختلف القطاعات من خلال التدريب المستمر على المهارات المطلوبة في سوق العمل والمواكبة لمتطلبات العصر، ومع تسارع دخول التقنية في مجال التدريب والتطوير برزت ضرورة تفعيل الشهادات المصغرة بهذا القطاع، والذي يتطلب اكتساب وتحسين مهارات التعلم الذاتي المتمثلة في زيادة الدافعية للتعليم أي أن يكون للموظف الرغبة الذاتية لتطوير نفسه وتحمل هذه المسؤولية (المطيري ٢٠٢٠). ومع السعي المستمر لنشر ثقافة الشهادات المصغرة الرقمية، ولقلة الدراسات العربية بهذا المجال ظهرت مشكلة البحث لدراسة اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية، وعلاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي، والتحديات التي تواجههم.

أسئلة الدراسة:

بناء على ما تم ذكره تحاول الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:
ما اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية وعلاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي والتحديات التي تواجههم؟
ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:

- ما اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية؟
- ما علاقة اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية بتحسين مهارات التعلم الذاتي؟

— ما التحديات التي تواجه الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية؟
أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى معرفة اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية، وعلاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية هي:

- التعرف على اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية.
 - التعرف على علاقة اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية بتحسين مهارات التعلم الذاتي.
 - التعرف على التحديات التي تواجه الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية.
- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها حيث يهتم بدراسة علاقة الشهادات المصغرة الرقمية بتحسين مهارات التعلم الذاتي لدى الموظفين والتحديات التي تواجههم، وما له من تأثير على المكتسبات البشرية. ومن المتوقع أن يساعد هذا البحث في ملء الفجوة البحثية في المجال؛ حيث لوحظ ندرة الأبحاث باللغة العربية التي تطرقت له. ومن المأمول أن يوجه هذا البحث النظر الى أهمية الشهادات المصغرة الرقمية كخيار مناسب للموظفين والباحثين عن العمل؛ نظرًا لقصر مدتها، وقلة التكلفة، وسهولة الوصول إليها في أي زمان ومكان بالمقارنة مع الشهادات التقليدية، كما أنها قد تعمل على تسريع الانخراط في سوق العمل، ومن هنا تبرز أهمية البحث في أنه قد يساعد الموظفين في تحسين مهارات التعلم الذاتي. وقد تكمن أهمية الدراسة للمعنيين بتصميم وبناء الدورات التدريبية حيث توجه الدراسة الأنظار لمدى أهمية الشهادات المصغرة الرقمية، وتوجهات الموظفين نحوها.

حدود الدراسة:

يحدد نطاق الدراسة بالحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على دراسة علاقة الشهادات المصغرة الرقمية بتحسين مهارات التعلم الذاتي لدى الموظفين بمحافظة جدة، والصعوبات التي تواجههم.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة يقدر حجمها بـ(١٠٩) موظف وموظفة بالقطاعات العام والخاص.

فرضيات الدراسة:

سعت الدراسة للتحقق من الفرضيات التالية:

— توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات اتجاهات الموظفين الحاصلين على الشهادات المصغرة الرقمية، وتحسين المهارة التنظيمية.

— توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات اتجاهات الموظفين الحاصلين على الشهادات المصغرة الرقمية، وتحسين مهارة التوجيه والتحكم.

— توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات اتجاهات الموظفين الحاصلين على الشهادات المصغرة الرقمية، وتحسين مهارة استخدام مصادر التعلم.

— توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات اتجاهات الموظفين الحاصلين على الشهادات المصغرة الرقمية، وتحسين مهارة التقويم الذاتي.

مصطلحات الدراسة:

الشهادات المصغرة الرقمية: هي عبارة عن وحدات تطوير مهني صغيرة تقوم على الكفاءة، وتتسم بالمرونة بحيث تكون مناسبة للتعلم بأي مكان، وتسمح للمتدرب بإظهار قدراته وخبراته كما عرفها فرنش وبيري (French & Berry, 2017)، وهي أيضا الرموز الإلكترونية المستخدمة لتوثيق الأداء والإنجاز (Carey& Stefaniak, 2018, p.1211).

ويمكن تعريفها إجرائياً بأنها مؤهلات أقل من المؤهلات الجامعية تركز على مهارات معينة، ويمكن أن تكون معتمدة أو غير معتمدة.

التعلم الذاتي: يعرف بأنه "عملية قصدية يستخدمها الطالب لاكتساب المهارات والمفاهيم والمعارف من خلال الوسائل المعرفية والتقنية المختلفة، وأنه يعتمد بشكل رئيسي على قدرات المتعلم ونشاطه وسرعته بغرض تطوير شخصيته وتنمية مهاراته" (المطيري، ٢٠٢٠، ص ٤١١).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه تعلم يعتمد بالأساس على رغبة المتعلم الذاتية، وحسب اهتماماته وميوله.

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري

الشهادات المصغرة:

الشهادات المصغرة كأحد أنواع التوثيق لنواتج التعلم يعرفها براون (Brown, et al) بأنها "بيان موثق من هيئة موثوقة تشير إلى أن المتعلم قد حقق نتائج تعليمية لحجم محدد من التعلم مقابل معايير متفق عليها" كما يمكن تعريفها بأنها عبارة عن "مجموعة من خبرات التعلم التي تكون أطول من دورة واحدة، ولكنها أقصر من دورة كاملة للدرجة العلمية" بيكارد (Pickard, pp.3, ٢٠١٨) لارتباطها بسوق العمل من خلال التركيز على تقديم الخبرات، والمهارات، والكفاءات القابلة للتطبيق في مكان العمل، في حين تعرف بأنها "شكل من أشكال التعلم المهني حيث يعمل المعلمون لإثبات كفاءات فردية" كما عرفها ويل (Will, 2017, pp.2) في ضوء ما سبق يمكن تعريف الشهادات المصغرة بأنها: شهادات تمنح للمتعلم عند تحقيق مهارات معينة وفق اختبارات مقننة من هيئة معتمدة على أن تكون مدة هذه الدورات أقل من المؤهلات الجامعية.

خصائص الشهادات المصغرة:

تتمحور الشهادات المصغرة حول دور التعليم وهدفه الأساسي في دعم الأشخاص للحصول على المهارات المطلوبة في سوق العمل بحيث تعتمد على سمات المتعلمين، ومهارات التوظيف المطلوبة، ومهارات القرن الحادي والعشرين مستندة على أن التعلم مرتبط بالعمل، وأن الهدف الأساسي من التعلم هو إعداد الأفراد لسوق العمل من خلالها (Wheelahana & Moodie, ٢٠٢١). ومن أهم خصائصها كما ذكرها (Brown & Souto-Otero, 2021):

- تركز الشهادات المصغرة على المكونات الصغيرة للتعلم وفق منهج سلوكي مقتبس من التعليم المهني.
- يمكن تقسيم المؤهلات وإعادة تجميعها.
- تعتمد الشهادات المصغرة على الفردية.
- يفترض أن تكون نتائج التعلم قابلة للملاحظة والنقل.

تحول مهمة التدريب من صاحب العمل إلى الأفراد، حيث يطلب منهم أن يكونوا جاهزين بشكل دائم لسوق العمل.

التعلم الذاتي:

في ظل الانفجار المعرفي برزت الحاجة إلى توظيف أساليب التعلم الذاتي في التعليم مدعومًا بالثورة في تكنولوجيا المعلومات التي من شأنها أن تساعد على تجاوز التحديات الحديثة، والتي من أهمها بروز حاجات تعليمية لم تعرف من قبل، فرضت على المتعلم استيعاب مفاهيم وأفكار لم يتم دراستها بالسابق، فيمكن اعتبار أسلوب التعلم الذاتي الأسلوب الأفضل بالوقت الحالي؛ لأنه يكسب المتعلم التعلم المناسب له حسب قدراته وسرعته في التعلم ودافعيته (الشايح والعبيد، ٢٠١٨). فيمكن تعريفه بأنه "طريقة تعلم يتعلم فيها المتعلم بنفسه باستخدام تقنيات التعلم الحديثة، ويحقق أهدافًا واضحة دون مساعدة مباشرة من المعلم" (طعمة، ٢٠٢٢، ص ٤). في حين يعرفه حمدي بأنه "سلسلة من الأنشطة المنظمة التي يقوم بها المتعلم بوعي واقتناع بفائدتها بدافع شخصي كأداة لتغيير سلوكه، وشخصيته، وتحقيق مستوى أفضل" (٢٠١٧، ص ٤٩). هذا وقد عرفته المطيري (٢٠٢٠) بأنه عملية قصدية تساعد الطلاب باكتساب المهارات والمفاهيم باستخدام الطرق المعرفية ووسائل التكنولوجيا الحديثة، وتعتمد على سرعة المتعلم وقدرته.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التعلم الذاتي بأنه: أسلوب من أساليب التعلم يتخذه المتعلم برغبة ذاتية للتعلم حسب قدراته، والوقت المتاح له لاكتساب مهارات ومعلومات يحتاج إليها لتطويره.

أهمية التعلم الذاتي:

تبرز أهمية التعلم الذاتي في ترسيخ مفهوم التعلم مدى الحياة لاعتماده على التوجيه الذاتي للفرد مما يترتب عليه التطوير والتحسين المستمر في حياة الأفراد كما أن له الكثير من المميزات منها كما ذكرها نيلسون (٢٠١٣) وديمبو وسالي (٢٠١٢):

- الدور الإيجابي للمتعملم في العملية التعليمية.
- اكتساب عادات ومهارات التعلم المستمر.
- تحمل المسؤولية في التعلم الذاتي.
- التدريب على مهارة حل المشكلات.
- الاهتمام بمراجعة الفروق الفردية بين المتعلمين.
- بقاء أطول للمعلومة في الذاكرة.

المرونة، فالمتعلم لديه القدرة على التحكم في الوقت والمكان، وأساليب التعلم، والمحتوى.

مهارات التعلم الذاتي:

يتسم المتعلم الذاتي بعدة سمات شخصية تمكنه من تحقيق أهداف التعلم فهو يتصف بأنه مجتهد، يثق في نفسه، لديه حس المسؤولية، مثابر، ولديه القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة (الزبيدي، ٢٠١٣)، من أهم المهارات التي أوردتها القلا وآخرون (٢٠٠٥، ص ٣٩-٣٩):

- مهارات تنظيمية: يمكن ملاحظتها في تحديد الأهداف واختيار المحتوى، وطرق التحصيل والتعلم، وتحديد مستوى الاتقان، وتحديد الوقت المناسب وإدارته.
- مهارات التوجيه والتحكم: وتتمثل في توجيه القدرات الجسدية والحسية الحركية والانفعالية، والتحكم فيها، وتوظيفها في معالجة مواضيع التعلم.

مهارات استخدام مصادر التعلم: يستلزم التعلم الذاتي إتقان مهارة اكتشاف المعرفة والتعلم خارج المؤسسات التعليمية، وامتلاك المقدرة على تحديد، وتقييم النشاطات التعليمية بدون وجود المعلم، وعلى حسن استخدام مصادر المعلومات حينما يشاء المتعلم.

مهارة التقويم الذاتي:

ويقصد بها تلك المهارات التي تمكن المعلم من القيام بعملية الاختبار، وتقويم مدى الفهم، واستيعاب المعلومات، وموضوع التعلم.

ثانيا: الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة المتعلقة بالشهادات المصغرة الرقمية:

ترى دراسة (Acree, 2016) أن الشهادات المصغرة توفر فرصة للمعلمين للمشاركة في تعليم مهني يتسم بالصرامة والذاتية، ويتضمن المهارات الوظيفية، فهو يرتبط بالمهارات اليومية التي يحتاجها المعلمون في فصولهم الدراسية، حيث يوفر وسيلة تكسب المعلمين الاعتراف بالمهارات التي يكتسبونها من خلال فرص التعلم الرسمية وغير الرسمية، وإضفاء الطابع الشخصي على تعليمهم المهني الذي يتوافق مع احتياجاته، وقد تم التوصل لبعض الخصائص ذات العلاقة بالشهادات المصغرة حيث إن المعلمين الحاصلين على شهادات مصغرة أبدوا رغبتهم بالحصول على المزيد منها، كما أن الشهادات المصغرة شجعت المعلمين على تطبيق المهارات في الفصول

الدراسية بالإضافة إلى أنها تدعم المعلمين للانخراط على نحو أكثر التزامًا بالقواعد فيمكن للمعلمين إظهار الكفاءة والإتقان بعدة طرق ، وأكد المعهد على أهمية التصميم التعليمي والمنصة عبر الإنترنت ، وضرورة تنوع مناهج الشهادات المصغرة لتناسب الجميع ، وأخيراً أوضح بأنه لا يزال هناك العديد من التساؤلات حولها . فتشير دراسة (Demonte, 2017) إلى أن من أحد أسباب جاذبية الشهادات المصغرة هو أنها تقسم المهارات التعليمية المعقدة إلى أجزاء أساسية. فيمكن للمعلمين تطوير وإثبات الكفاءة في كل عنصر تعليمي صغير الحجم، ومن ثم نسج هذه المهارات معاً لإثبات إتقان المهارات المعقدة. ويمكن للمعلمين اختيار أي مهارة، أو أي جزء من المهارة، من شأنها أن تفيد ممارستهم المهنية، وبعد ذلك يمكنهم إثبات كفاءتهم من خلال تقديم دليل على ما يعرفونه، وما يمكنهم فعله. كما نوهت الدراسة إلى أن البحوث حول الشهادات المصغرة للمعلمين لا تزال محدودة، وتعتمد معظم الأبحاث المتاحة على ملاحظات المعلمين حول استخدامهم للشهادات المصغرة.

بينما ركز بحث (Carey& Stefaniak, 2018) على أهمية تثقيف المستفيدين من الشهادات المصغرة الرقمية بأهميتها وكيفية استخدامها في المجالات المختلفة خصوصاً في مجال التوظيف، وكيفية عرض بياناتهم وشهاداتهم بشكل رقمي جيد. وتؤكد دراسة (Ghasia, et al , ٢٠١٩) بأن الشهادات المصغرة تعد استراتيجيات تطوير مهني فعالة من حيث التكلفة التي تقلل إلى حد كبير من تكلفة تدريب الموظفين والوقت. أيضاً، وتسمح الشهادات المصغرة في مؤسسات التعليم العالي بدمج الشارات الرقمية في المناهج الجامعية وأنشطة المشاركة المجتمعية لإلهام التعلم المتصل مدى الحياة من أجل التطوير المهني للطلاب والمعلمين والمجتمعات في

أماكن التعلم الرسمية، ولاستكشاف تصور المعلمين واستعدادهم واستراتيجيات التنفيذ. تم نشر مقابلات متعمقة مع واحد وثلاثين محاضرًا، وأربعة وخمسين طالبًا، واثنًا عشر خبيرًا في تكنولوجيا التعليم. أشارت النتائج إلى أن محاضري الجامعات والطلاب متفائلون بأن الشهادات المصغرة ستحفز التعلم المتصل مدى الحياة، بالإضافة إلى توسيع نطاق تفويض الجامعات، مع التوصية بإنشاء نظام للشهادات المصغرة.

تنظر دراسة (Luke & Young, 2020) إلى الشهادات المصغرة بأنها تقدم للمعلم فرصة فريدة لربط التعلم المهني بالممارسة، من خلال كل المؤهلات القائمة على الكفاءة، فيظهر المعلمون تطبيق ما تعلموه، وترى الإدارات التعليمية قيمة تضمين الشهادات المصغرة في مسارات التعلم المهني الحالية؛ لتعزيز كفاءة المعلم، والتعرف على المعلمين الذين يطورون ممارساتهم، وتوسيع ممارسات التعلم القائمة على الكفاءة مع الطلاب. فتعدُّ الشهادات المصغرة مناسبة بشكل خاص لتقديم التقنيات والمحتوى للناشئين. من خلال توفير قدر أكبر من المرونة، يمكن أن تكون الشهادات المصغرة بمثابة وسيلة للتعلم المضمّن في الوقت المناسب في المجالات عالية الطلب مثل التفكير الحسابي. في حين أن فرص التعلم في التفكير الحسابي قد تكون محدودة في يوم من الأيام للمعلمين دون الاقتراب من جامعة ذات مسارات تعليم علوم الحاسب الآلي، من خلال المؤهلات المصغرة، يتم تنسيق الموارد القائمة على الأبحاث وإتاحتها للمعلمين من خلال اتصال بالإنترنت.

ويرى المؤيدون للشهادات المصغرة أنها أصبحت ضرورة في الوقت الحالي فقد أشارت دراسة أحمد وآخرين (٢٠٢١) إلى أن تداعيات جائحة كورونا وتأثيرها في إحداث ثورة في التعليم عبر الإنترنت كانت أحد الأسباب لظهور الاهتمام بالشهادات

المصغرة، وما صاحبه من اهتمام الجامعات العامة والخاصة المتزايد بها في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك ماليزيا. كما نوهت الدراسة إلى قلة البحوث العلمية المتعلقة بالشهادات المصغرة في التعليم العالي. فقدمت هذه الدراسة نظرة عامة على الشهادة المصغرة، والتحديات والفرص المتعلقة بتقديمها في شكل شارات رقمية للسوق الوطني والعالمي. وتم تقديم توصيات إلى العديد من مؤسسات التعليم العالي وأصحاب العمل لتعزيز استخدام الشهادات المصغرة لتوظيف الخريجين.

في حين ترجع دراسة (Boud & Jorre, 2021) أسباب ظهور الشهادات المصغرة التي يتم الحصول عليها من خلال إكمال الدورات القصيرة كحل محتمل للمهارات السريعة اللازمة للانتعاش الاقتصادي، فتم الترويج للشهادات المصغرة باعتبارها فرصًا محتملة أرخص وأكثر مرونة للمتعلمين لاكتساب المؤهلات، فيمكن دمج بعض الشهادات المصغرة ومطابقتها مع وحدات الدورة التدريبية التقليدية بحيث يتم إنشاء المؤهل من مزيج من نمطي دراسة. وهذا يتطلب أن يكون تجميع الشهادات المصغرة بطرق تضمن أو تكمل تحقيق نتائج التعلم المرتبطة بالمؤهل الأعلى، ولا يمكن تحديد ما إذا كان دمج الشهادات المصغرة ووحدات الدورة العادية تفي بمتطلبات المؤهل بدون الحصول على نتائج التعلم لجميع الأجزاء، فتؤكد الدراسة على أهمية ضمان نتائج التعلم بوحدات الدورة التدريبية، وبدون هذا الضمان لا تلي الشهادات المصغرة الحد الأدنى من متطلبات الكفاية.

كما هدفت دراسة (Ahmed & Jassim, 2021) إلى معرفة مواقف الطلاب تجاه دورات الشهادات المصغرة بالجامعة، ووجهات نظر المعلمين، ومدى التوازن بين المهارات المطلوبة بسوق العمل مع ما يراه المعلمون مهما، وتم استخدام المنهج الاجرائي وتمثلت عينة الدراسة في ١٥٧ طالبًا و ٤٠ معلمًا، وتم استخدام

استبانتين للطلاب والمعلمين، بعد خضوع الطلاب لدورة تدريبية ذات اعتماد جزئي، وخلصت الدراسة إلى نتائج إيجابية للطلاب تجاه هذه الدورات، وعلى الرغم من اتفاق العديد من المعلمين مع هذا الرأي إلا أنه قد اتضح وجود عدم اتساق في معرفتهم بالمهارات المطلوبة في أسواق العمل المستقبلية.

وفي ذات السياق تضمنت دراسة (Bal et al,2021) قيام إحدى الجامعات في ماريلاند بالولايات المتحدة بتطوير مؤهلات مصغرة تركز على التفكير الحسابي لمعلمي الروضة، وحتى الصف الثامن قبل وأثناء الخدمة، عند فحص استطلاعات قبل وبعد المحتوى، وخطط الدروس، فقام معلمو ما قبل الخدمة بتقديم معلومات عن تفكيرهم الحسابي ونمو المحتوى التربوي في وعيهم ودمج التفكير الحسابي في حياتهم والفصول الدراسية المستقبلية. وأشارت النتائج إلى أن الشهادة المصغرة للتفكير الحسابي يمكن أن يكون حلاً مبتكراً لإضافة محتوى التفكير الحسابي إلى منهج قبل الخدمة. بالإضافة إلى ذلك، زادت دورات المؤهل المصغر في التفكير الحسابي من معرفة المعلمين قبل الخدمة والوعي الذاتي لإمكانية تنفيذ التفكير الحسابي بكفاءة في جميع الدورات.

وترجع دراسة (Selvaratnam & Sankey, 2021) نمو الشهادات المصغرة بسرعة على مستوى العالم نظرًا؛ لأن التعلم يستمر مدى الحياة وعلى نطاق الحياة، وقد تسارع هذا الأمر فقط بسبب كورونا. ولفهم ما يعنيه هذا بالنسبة للتعليم العالي أجرى الباحثان دراستين استقصائيتين حول تنفيذ وممارسة الشهادات المصغرة في القطاع الأسترالي. مع إجراء الدراسات الاستقصائية لمدة عام، قبل الجائحة وبعدها، ولوحظت تغييرات كبيرة في تقديم التعلم. تظهر النتائج اهتمامًا متزايدًا ونية في نشر الشهادات المصغرة، ويتضح ذلك في العمل المنجز على مستوى السياسة. ومع ذلك

عندما يتعلق بالتنفيذ والممارسة الفعليين، لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به. وخلصت النتائج إلى هذا النوع من المؤهل سوف يستمر في النمو بسرعة، حيث تعمل مؤسسات التعليم العالي على تشكيل مجموعات عمل تنظم الشهادات المصغرة في الجامعات، مع ضمان توجيه الموارد المخصصة لهذا المسار. سيتطلب استمرار المؤسسات التخطيط بشكل واضح والتنسيق على المستويين المحلي والعالمي إذا أريد تحقيق الفوائد المحتملة لتنفيذ الشهادات المصغرة

في حين تنتقد دراسة (Wheelahan & Moodie, 2021) ظهور الشهادات المصغرة في التعليم العالي وتجادل بأن الشهادات المصغرة تبنى على مهارات القدرة على التوظيف ومهارات القرن الحادي والعشرين ضمن نظرية رأس المال البشري، وأنها تعمل على توظيف منهج التعليم العالي لمواءمته مع سوق العمل المفترض.

الدراسات السابقة المتعلقة بالتعلم الذاتي:

تناولت العديد من الدراسات مهارات التعلم الذاتي بشكل مفصل، فترى دراسة الزيبي وحمدي (٢٠١٧) أهمية قابلية التعلم الذاتي حيث هدفت الدراسة الى قياس قابلية التعلم لدى الطلاب في كلية العلوم التربوية، وتكونت العينة من ٥٣٤ طالبًا وطالبة من كلية العلوم التربوية في ضوء التكنولوجيا الحديثة، وخلصت الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح طلاب مرحلة البكالوريوس، مع عدم وجود فرق لمتغير الجنس، وأوصت بالاستفادة من قابلية الطلاب للتعلم الذاتي، وإجراء المزيد من الدراسات بهذا المجال.

كما سعت دراسة الزبون وأبو حشيش (٢٠١٨) إلى التعرف على تأثير التعلم الإلكتروني على تحسين مهارات التعلم الذاتي لطلاب مهارات الحاسب الآلي، تمثلت عينة الدراسة في ٦٦ طالبًا وطالبة بمساق مهارات الحاسب الآلي، تم استخدام

أداة الاستبانة تقيس مهارات التعلم الذاتي، وخلصت الدراسة إلى وجود نتائج ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في متغير الجنس، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للتعليم بواسطة التعلم الإلكتروني لصالح المجموعة التجريبية.

وفي نفس السياق هدفت دراسة الرشيدى (٢٠٢٠) إلى معرفة تأثير التعلم الإلكتروني على تحسين مهارات التعلم الذاتي لدى طلاب تخصص تقنيات التعليم بجامعة حائل باستخدام المنهج شبه التجريبي، وذلك وفق متغيري الجنس وطريقة التدريس، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتدريس بواسطة التعلم الإلكتروني على تطوير مهارات التعلم الذاتي لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فوارق تعزى لمتغير الجنس لصالح الطلاب الذكور.

وفي سياق آخر هدفت دراسة سبحي (٢٠٢٠) إلى معرفة واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين التعلم الذاتي لطالبات تخصص الفيزياء بجامعة أم القرى باستخدام المنهج الوصفي المسحي، وقد كانت أداة البحث عبارة عن استبانة على عينة البحث المكونة من ٦٠ طالبة، وأوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير احتياجات القسم من التكنولوجيا الحديثة، والاستفادة منها بشكل فعال لتعزيز مهارات التعلم الذاتي لدى الطالبات.

وفي دراسة المطيري (٢٠٢٠) هدفت إلى الوقوف على واقع ممارسة الطلاب في مرحلة الدراسات العليا الملتحقين بالجامعات السعودية لمهارات التعلم الذاتي وفق متطلبات مجتمع المعرفة، وتكونت عينة البحث من طلاب الدراسات العليا وفق متغيري الجنس والتخصص ومدى التفاعل بينهما، وتوضيح العوائق التي قد تحد من تنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب من خلال وجهة نظرهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة البحث عبارة عن استبانة وزعت على

عينة عشوائية، وخلصت إلى درجة ممارسة مرتفعة للطلاب لمهارات التعلم الذاتي ومهارات المعرفة.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت جميع الدراسات السابقة الشهادات المصغرة الرقمية وعلاقتها برفع كفاءة الطالب، وتهيئته لسوق العمل ، ماعدا دراسة لوك و يونغ (٢٠٢٠) فركزت على تطوير المعلم من خلال حصوله عليها أثناء الخدمة وهو ما يتفق مع موضوع الدراسة الحالية بدراسة العلاقة بين الشهادات المصغرة الرقمية وتحسين المهارات لدى الموظفين ، كما اتفقت جميع الدراسات مع الدراسة الحالية بجدوى الشهادات المصغرة الرقمية وأهميتها بتحسين المهارات ما عدا دراسة (Wheelahan & Moodie, 2021) التي انتقدت التوسع الحاصل بها في التعليم العالي وترجعه لأسباب اقتصادية بحتة. وقد طبقت جميع الدراسات السابقة في مجتمعات غربية ماعدا دراسة أحمد وجاسم (Ahmed & Jassim, 2021) فتم تطبيقها بدولة البحرين، وهنا يبرز الاختلاف في تطبيق الدراسة الحالية في المملكة العربية السعودية، كما اتفقت جميع الدراسات على قلة الأبحاث التي تناولت الشهادات المصغرة الرقمية، وحثت على الاهتمام بدراستها.

بينما استخدمت الدراسات السابقة عن التعليم الذاتي المنهج التجريبي ما عدا دراسة سبحي (٢٠٢٠) التي استخدمت المنهج الوصفي المسحي، وكان الأداة المستخدمة بالدراسة استبانة، وهو ما يتشابه مع الدراسة الحالية، كما تناولت الدراسات العلاقة بين التعلم الإلكتروني ومهارات التعلم الذاتي وهو ما تسعى الدراسة الحالية لدراستها، وقد اتفقت نتائج الدراسات حيث جميعها توصي باستخدام التكنولوجيا لتعزيز مهارات التعلم الذاتي، وهو ما تسعى له الدراسة الحالية. وما يميز

الدراسة الحالية كونها سعت لمعرفة اتجاهات الموظفين، وليس الطلاب، ومدى استفادتهم من الشهادات المصغرة، وعلاقتها بالتعلم الذاتي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي باستخدام الاستبانة، حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه " منهج يصف ظاهرة، أو مشكلة محددة ومتابعتها بالاعتماد على بيانات كمية، أو نوعية في زمن معين؛ للتعرف على جميع جوانبها المختلفة للوصول إلى نتائج للبحث " (الخليفة ومطاوع، ٢٠١٧، ص ٣٣)، للتعرف على الشهادات المصغرة الرقمية، وعلاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي للموظفين، وتم اختيار هذا المنهج لملائمته ومناسبته لطبيعة البحث وأهدافه.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الحاصلين على الشهادات المصغرة الرقمية بمحافظة جدة بمنطقة مكة المكرمة.

عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة من ١٠٩ موظف وموظفة من الموظفين بالقطاعين العام والخاص بمدينة جدة.

متغيرات الدراسة:

تضمنت الدراسة متغيرين

المتغير المستقل: الشهادات المصغرة الرقمية.

المتغير التابع: مهارات التعلم الذاتي.

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تصميمها بشكل إلكتروني للوصول إلى أكبر عدد ممكن من مجتمع الدراسة.

تصميم أداة الدراسة:

بعد الاطلاع ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة (الرشيدي، ٢٠٢٠؛ الزبون وأبو حشيش، ٢٠١٨؛ Ahmed & Jassim, 2021) ، تم تصميم استبانة إلكترونية مغلقة ، وقد تضمنت الاستبانة جزءًا للبيانات الديموغرافية الخاصة بأفراد عينة الدراسة ، وجزءًا خاصًا لأسئلة الاستبانة، والتي بلغ عددها (٣٨) سؤالًا موزعة على (٦) محاور ، المحور الأول : يتناول مفهوم الشهادات المصغرة الرقمية ومبرراتها وأهميتها، وقد بلغ عدد أسئلته (٩) أسئلة مغلقة ، بينما يتناول المحور الثاني : المهارات التنظيمية ويتكون من (٦) أسئلة مغلقة ، المحور الثالث : يتناول مهارات التوجيه والتحكم، وقد اشتمل على (٥) أسئلة مغلقة ، المحور الرابع : يتناول مهارات استخدام مصادر التعلم، وقد بلغ عدد أسئلته (٥) أسئلة مغلقة ، في حين يتناول المحور الخامس : مهارات التقويم الذاتي، ويتكون من (٦) أسئلة مغلقة ، المحور السادس : يتناول التحديات والصعوبات، ويتكون من (٧) أسئلة مغلقة . وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة) في أسئلة الاستبانة.

الصدق الظاهري للاستبانة:

تم التحقق من صدق الاستبانة الظاهري من خلال عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المختصين والخبراء الأكاديميين في مجال تقنيات التعليم بلغ عددهم (٤) محكمين، مع طلب أخذ آرائهم ومقترحاتهم بشأن الاستبانة، ومناسبة الأسئلة

بالإضافة إلى التحقق من سلامة الصياغة اللغوية ووضوحها، وقد تم مراجعتها بناء على ملاحظاتهم، وإجراء التعديلات وفقاً لها، والخروج بالصورة النهائية للاستبانة. **صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:**

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (٨) موظف وموظفة للتحقق من الاتساق الداخلي، حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحاور الستة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة. وبعد تمرير المقياس على العينة الاستطلاعية؛ تم التحقق من صدق التكوين الفرضي للاستبانة من خلال:

١. حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الأول: الشهادات المصغرة الرقمية Digital micro-credentials، والجدول (١) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من المحور الأول: شهادات المصغرة والدرجة الكلية للمحور.

جدول (١): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من المحور الأول: شهادات

المصغرة الرقمية والدرجة الكلية للمحور

معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
*.٧٩٦	أنا على دراية تامة بمفهوم الشهادات المصغرة الرقمية
*.٨٦٧	أجد أن الشهادات المصغرة الرقمية يمكن أن تكون معتمدة أو غير معتمدة
*.٧٠٠	الشهادات المصغرة الرقمية هي مؤهلات دون الجامعية
*.٦٧٩	الشهادات المصغرة الرقمية التي حصلت عليها ذات علاقة بمهامي الوظيفية
*.٧٧٩	تعمل جهة عملي على تحفيزي للحصول على الشهادات المصغرة الرقمية
.٦٢٥	تعزز الشهادات المصغرة الرقمية من تطوير مهاراتي الوظيفية
*.٦٧٩	أوصي زملائي بالحصول على الشهادات المصغرة الرقمية
.٦٢٥	أجد أن الشهادات المصغرة الرقمية صممت لبناء المهارات المهنية
*.٥٦٦	الشهادات المصغرة الرقمية مكنتني من الوصول للمعرفة والمهارات المحددة بسرعة

* يلاحظ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

٢. حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني: المهارات التنظيمية، والجدول (٢) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني: المهارات التنظيمية كإحدى مهارات التعلم الذاتي جدول (٢): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني:

المهارات التنظيمية

معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
٠,٦٠٢	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في مهارة تحديد الأهداف
*.٢٧٥	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في مهارة تحليل وتقسيم المهام
*.٨٧٩	سهلت الشهادات المصغرة الرقمية اختياري لطرق التعلم المناسبة
*.٧٩٥	مكنتني الشهادات المصغرة الرقمية في تحديدي لمستويات الإتقان حسب المهارات المطلوبة
٠,٢١٤	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في حسن إدارة الوقت وتنظيمه لإنجاز المهام
*.٨٥٧	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في تحديد المواقع الموثوقة التي تساعد على عملية التعلم

* يلاحظ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

٣. حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثالث: مهارة التوجيه والتحكم، والجدول (٣) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثالث: مهارة التوجيه والتحكم كإحدى مهارات التعلم الذاتي

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثالث:

مهارة التوجيه والتحكم

معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
*.٨٣٥	الشهادات المصغرة الرقمية مكنتني من التعلم بطريقة أسرع
*.٩٥٩	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في الدقة بتنفيذ المهام

*.٨٩٣	حسنت الشهادات المصغرة الرقمية من قدرتي على العمل تحت الضغط
*.٨٦٧	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في تحسين مهارتي في التواصل وبناء شبكة علاقاتي المهنية
*.٨٣٥	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في اختيار الاستراتيجيات المناسبة لتنفيذ المهام

* يلاحظ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

٤. حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الرابع: مهارات استخدام مصادر التعلم، والجدول (٤) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة للمحور الرابع: مهارات استخدام مصادر التعلم كإحدى مهارات التعلم الذاتي

جدول (٤): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الرابع:

مهارات استخدام مصادر التعلم

معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
*.٩١٠	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في إتقان مهارة اكتشاف المعرفة
*.٩٦١	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية على حسن استخدام مصادر المعلومات في أي وقت
*.٩٦١	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية على حسن استخدام مصادر المعلومات الموثوقة
٠,٤٢٩	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية على توظيف شبكات التواصل الاجتماعي لإثراء خبراتي
*.٩٠٥	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية بالاهتمام بالبرامج التقنية التي تطور مهارتي

* يلاحظ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

٥. حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحور الخامس مهارات التقويم الذاتي، والجدول (٥) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة للمحور الخامس: مهارات التقويم الذاتي.

جدول (٥): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الخامس:

مهارات التقويم الذاتي

معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
*.٨٥١	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية على التحقق واختبار مدى فهمي للمحتوى التعليمي
*.٨٨٨	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في تقويم قدراتي ومعرفة نقاط القوة والضعف
*.٨٦١	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في تنمية مهاراتي
*.٧٣٨	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في تحديد مستوى التعلم المناسب لي
*.٨٨٧	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في تحديد مدى تحقيقي لأهداف التعلم
*.٨٠٢	ساعدتني الشهادات المصغرة الرقمية في زيادة دافعي للتعلم

* يلاحظ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

٦. حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور السادس الصعوبات والتحديات والجدول (٦) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور السادس: الصعوبات والتحديات.

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور السادس:

الصعوبات والتحديات

معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
*.٨٠٢	أجد صعوبة في توفر الشهادات المصغرة الرقمية ذات العلاقة بطبيعة عملي
*.٧٨٠	أجد صعوبة في توفر الشهادات المصغرة الرقمية في أوقات مناسبة
*.٦٩٨	لا أجد استفادة حقيقية من الشهادات المصغرة الرقمية
*.٧٧٩	يمثل حاجز اللغة الإنجليزية عائقاً للاستفادة من الشهادات المصغرة الرقمية
٠,٣٦٨	أجد العبء المالي عائقاً للحصول على الشهادات المصغرة الرقمية
*.٨٦٦	لا أجد التقدير والتميز المعنوي من جهة عملي عند حصولي على الشهادات المصغرة الرقمية

*٠,٧٤٢	لا أجد التقدير والتمييز المادي من جهة عملي لحصولي على الشهادات المصغرة الرقمية
--------	---

* يلاحظ دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجداول (١-٦) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) باستثناء (٤) عبارات تم الاستغناء عنها؛ لعدم تأثيرها بالاستبانة.

قياس ثبات أداة الدراسة

وللتأكد من ثبات الاستبانة تم حساب معامل Alpha Cronbach's والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما قربت القيمة من الواحد الصحيح دل على وجود ثبات عال في أداة البحث، والجداول (٧) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٧): معاملات الثبات لمحاور الاستبانة، والدرجة الكلية باستخدام

Alpha Cronbach's

معامل الثبات (α)	عدد المفردات	المحور
٠,٧٥٩	٩	الشهادات المصغرة الرقمية
٠,٧٥٥	٦	المهارات التنظيمية
٠,٧٨٥	٥	مهارة التوجيه والتحكم
٠,٧٣٣	٥	مهارات استخدام مصادر التعلم
٠,٧٣٣	٦	مهارات التقويم الذاتي
٠,٨٠١	٧	الصعوبات والتحديات
٠,٨٦٥	٣٨	الدرجة الكلية للاستبانة

يتضح من الجدول (٧) أن معامل ثبات الاستبانة مرتفع بشكل عام، حيث بلغ (٠,٨٦٥) لكامل عبارات الاستبانة، وتراوح ثبات المحاور ما بين (٠,٧٣٣)

كحد أدنى و (٠,٨٦٥) كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبانة تمتاز بدرجة عالية من الثبات، ويمكن اعتمادها، وتطبيقها على عينة البحث الفعلية.

إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

بعد الانتهاء من التأكد من صدق وثبات الأداة، تم توزيع الاستبانة بشكل إلكتروني على الموظفين بمحافضة جدة، مع الحرص على تمثيل العينة للمجتمع بشكل صحيح، حيث تم الحصول على الاستجابات والتي بلغت ١٠٩ استجابة، تلاه ترميز البيانات، ومعالجتها احصائيًا عن طريق برنامج SPSS واستخراج النتائج.

الأساليب الإحصائية:

استخدم في هذه الدراسة الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النسب المئوية والرتبة.

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

أولاً: نتائج الدراسة:

تم استعراض نتائج الدراسة من خلال الإجابة على أسئلتها كالتالي:

السؤال الأول: ما اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية؟

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والرتبة لعبارات الشهادات المصغرة كما يتضح من الجدول (٨).

جدول (٨): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، والترتبة لعبارات الشهادات المصغرة

الترتيب	النسبة المئوية					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
٨	١٩,٧	٤٤,٤	٢٦,٥	٨,٥	٠,٩	٠,٩٠	٣,٧٤	أنا على دراية تامة بمفهوم الشهادات المصغرة الرقمية
٥	٢٣,١	٤٧,٩	٢٣,١	٤,٣	١,٧	٠,٨٨	٣,٨٦	أجد أن الشهادات المصغرة الرقمية يمكن أن تكون معتمدة أو غير معتمدة
٦	٢٢,٢	٥٠,٤	١٧,٩	٨,٥	٠,٩	٠,٩٠	٣,٨٥	الشهادات المصغرة الرقمية هي مؤهلات دون الجامعية
٧	٢٢,٢	٤٧,٩	٢٠,٥	٦,٨	٢,٦	٠,٩٥	٣,٨٠	الشهادات المصغرة الرقمية التي حصلت عليها ذات علاقة بمهامي الوظيفية
٩	١٣,٧	٣٣,٣	٣١,٦	١٤,٥	٨,٦	١,٠٩	٣,٣٢	تعمل جهة عملي على تحفيزي للحصول على الشهادات المصغرة الرقمية
٢	٣٩,٣	٣٩,٣	١٦,٢	٤,٣	٠,٩	٠,٨٩	٤,١١	تعزز الشهادات المصغرة الرقمية من

								تطوير مهاري الوظيفة
١	٤٧,٠	٣٣,٣	١٦,٢	١,٧	١,٧	٠,٩٠	٤,٢٢	أوصي زملائي بالحصول على الشهادات المصغرة الرقمية
٣	٣٣,٣	٤٦,٢	١٤,٥	٤,٣	١,٧	٠,٩٠	٤,٠٥	أجد أن الشهادات المصغرة الرقمية صممت لبناء المهارات المهنية
٤	٣٠,٨	٤٤,٤	٢١,٤	٢,٦	٠,٩	٠,٨٤	٤,٠٢	الشهادات المصغرة الرقمية مكنتني من الوصول للمعرفة والمهارات المحددة بسرعة

يتضح من الجدول (٨):

بالنسبة لمدى معرفة الباحثين بالشهادة المصغرة الرقمية واتجاهاتهم نحوها حيث جاءت الفقرة: "أوصي زملائي بالحصول على الشهادات المصغرة الرقمية" في المرتبة الأولى بأعلى بمتوسط حسابي (٤,٢٢) وبانحراف معياري (٠,٩٠)، وبأعلى نسبة مئوية لموافق بشدة (٤٧)، وجاءت الفقرة: "تعزز الشهادات المصغرة الرقمية من تطوير مهاري الوظيفة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,١١) بانحراف معياري (٠,٩٠)، وبأعلى نسبة مئوية موافق وموافق بشدة (٣٩,٣)، وجاءت الفقرة: "أجد أن الشهادات المصغرة الرقمية صممت لبناء المهارات المهنية" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤,٠٥) بانحراف معياري (٠,٩٠)، وأعلى نسبة مئوية لموافق (٤٦,٢)، وجاءت الفقرة: "الشهادات المصغرة الرقمية مكنتني من الوصول للمعرفة

والمهارات المحددة بسرعة" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤,٠٢) بانحراف معياري (٠,٨٤)، وأعلى نسبة مئوية لموافق (٤٤,٤)، وجاءت الفقرة: "أجد أن الشهادات المصغرة الرقمية يمكن أن تكون معتمدة أو غير معتمدة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٨٦) بانحراف معياري (٠,٨٨)، وأعلى نسبة مئوية لموافق (٤٧,٩)، وجاءت الفقرة: "الشهادات المصغرة الرقمية هي مؤهلات دون الجامعية" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣,٨٥) بانحراف معياري (٠,٩٠)، وأعلى نسبة مئوية لموافق بشدة (٢٢,٢)، وجاءت الفقرة: "الشهادات المصغرة الرقمية التي حصلت عليها ذات علاقة بمهامي الوظيفة" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣,٨٠) بانحراف معياري (٠,٩٥)، وأعلى نسبة مئوية لموافق (٤٧,٩)، وجاءت الفقرة: "أنا على دراية تامة بمفهوم الشهادات المصغرة الرقمية" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٣,٧٤) بانحراف معياري (٠,٩٠)، وأعلى نسبة مئوية لموافق (٤٤,٤)، وجاءت الفقرة: "تعمل جهة عملي على تنفيذي للحصول على الشهادات المصغرة الرقمية" في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٣,٣٢) بانحراف معياري (١,٠٩)، وأعلى نسبة مئوية لموافق (٣٣,٣).

السؤال الثاني: ما علاقة اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية

بتحسين مهارات التعلم الذاتي؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباطات، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، والذي اعتبرت فيه محور الشهادات المصغرة الرقمية كمتغير مستقل والمهارات التنظيمية كمتغير تابع، والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩): نتائج الانحدار البسيط، ومعاملات الارتباطات بين الشهادات المصغرة
الرقمية والمهارات التنظيمية لدى الموظفين

دلالة ت	قيمة ت	قيمة Beta	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٠,٠٠	١٢,٣١	٠,٥٨	٠,٠٠	١٥١,٤٧	٠,٥٧	٠,٧٥٤	١١٦	٥,٥	٣٤,٩٨	الشهادات المصغرة الرقمية
								٤,٢	٢٣,٥٩	المهارات التنظيمية لدى الموظفين

يتضح من الجدول (٩): أن نموذج الانحدار يمتاز بثبات الصلاحية للإجابة على هذا السؤال؛ إذ بلغت قيمة F المحسوبة (١٥١,٤٧) بمستوى معنوية (٠,٠٠) وهي أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما يتضح من نفس الجدول أن الشهادات المصغرة الرقمية قد فسرت ما مقداره R² يساوي (٧٥%) من التباين في المتغير التابع المهارات التنظيمية لدى الموظفين بمدينة جدة، وهذا يدل على أن الشهادات المصغرة الرقمية لها دور هام ومرتفع في تحسين المهارات التنظيمية لدى الموظفين. كما تشير قيمة الارتباط R (٧٥,٤%) إلى وجود علاقة موجبة، وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الشهادات المصغرة الرقمية والمهارات التنظيمية لدى الموظفين بمدينة جدة، ويلاحظ حسب النتائج أن الشهادات المصغرة

الرقمية لها أثر دالّ إحصائي في تحسين المهارات التنظيمية لدى الموظفين بمدينة جدة، حيث بلغ معامل الانحدار بيتا ($\beta=0,58$)، ومما يعزز هذا الأثر قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (١٢,٣١) وعند مستوى معنوية (٠,٠٠) إداً وبناء على هذه النتائج فإنه يمكن الإجابة على السؤال الثاني، وهو أن الشهادات المصغرة الرقمية لها علاقة قوية في تحسين المهارات التنظيمية لدى الموظفين بمدينة جدة.

وتم حساب معاملات الارتباطات، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، والذي اعتبرت فيه محور الشهادات المصغرة كمتغير مستقل ومهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين كمتغير تابع، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠): نتائج الانحدار البسيط ومعاملات الارتباطات بين الشهادات المصغرة الرقمية ومهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين

الوسط الحسابي	الأخلاف المعياري	درجة الحرية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	دلالة F	قيمة Beta	قيمة t	دلالة t
٣٤,٩٨	٥,٥	١١٦	٠,٧٤٧	٠,٥٦	١٤٤,٨٧	٠,٠٠	٠,٧٥	١٢,٠٤	٠,٠٠
٢٠,٠٢	٣,٦								

يتضح من الجدول (١٠): أن نموذج الانحدار يمتاز بثبات الصلاحية للإجابة على السؤال الثالث؛ إذ بلغت قيمة F المحسوبة (١٤٤,٨٧) بمستوى معنوية (٠,٠٠)، وهي أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما يتضح من نفس الجدول أن الشهادات المصغرة قد فسرت ما مقداره R^2 يساوي (٥٦%) من التباين في المتغير التابع: مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بمدينة جدة، وهذا يدل على أن الشهادات المصغرة لها دورٌ هام ومرتفع في تحسين مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بمدينة جدة. كما تشير قيمة الارتباط R (٧٤,٧%) إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الشهادات المصغرة ومهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بمدينة جدة، ويتضح من خلال النتائج أن الشهادات المصغرة لها أثر دال إحصائي في تحسين مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بمدينة جدة؛ حيث بلغت معامل الانحدار بيتا ($\beta=٠,٧٥$)، ومما يعزز هذا الأثر قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (١٢,٠٤)، وعند مستوى معنوية (٠,٠٠) إذًا وبناءً على هذه النتائج، فإنه يمكن الإجابة على السؤال الثالث، وهو أن الشهادات المصغرة لها علاقة قوية في تحسين مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بمدينة جدة.

وتم حساب معاملات الارتباطات، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، والذي اعتبرت فيه محور الشهادات المصغرة كمتغير مستقل ومهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين كمتغير تابع، والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١): نتائج الانحدار البسيط ومعاملات الارتباطات بين الشهادات المصغرة الرقمية ومهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين

دلالة ت	قيمة ت	قيمة Beta	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	درجة الحرية	الأخراف المعياري	الوسط الحسابي	الشهادات المصغرة الرقمية
٠,٠٠٠	٩,٦٥	٠,٦٧	٠,٠٠٠	٩٣,٠٦	٠,٤٥	٠,٦٧	١١٦	٥,٥	٣٤,٩٨	مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين

يتضح من الجدول (١١): أن نموذج الانحدار يمتاز بثبات الصلاحية للإجابة على السؤال الرابع؛ إذ بلغت قيمة F المحسوبة (٩٣,٠٦) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠)، وهي أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥)، بالإضافة إلى أن الشهادات المصغرة قد فسرت ما مقداره R^2 يساوي (٤٥%) من التباين في المتغير التابع: مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين بمدينة جدة، وهذا يدل على أن الشهادات المصغرة لها دور هام ومرتفع في تحسين مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين بمدينة جدة. كما تشير قيمة الارتباط R (٦٧%) إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الشهادات المصغرة ومهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بمدينة جدة، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن الشهادات المصغرة لها أثر دال إحصائي في تحسين مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين؛

حيث بلغت معامل الانحدار بيتا ($\beta=0,67$)، ومما يعزز هذا الأثر قيمة (t) المحسوبة، والتي بلغت (9,65)، وعند مستوى معنوية (0,00) إذًا وبناء على هذه النتائج فإنه يمكن الإجابة على السؤال الرابع، وهو أن الشهادات المصغرة لها علاقة قوية في تحسين مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين بمدينة جدة. وتم حساب معاملات الارتباطات، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، والذي اعتبرت فيه محور الشهادات المصغرة كمتغير مستقل ومهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين كمتغير تابع، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢): نتائج الانحدار البسيط ومعاملات الارتباطات بين الشهادات المصغرة الرقمية ومهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين

دلالة ت	قيمة ت	قيمة Beta	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0,000	10,441	0,70	0,000	10,8643	0,49	0,70	116	0,05	34,918	الشهادات المصغرة الرقمية
								4,09	24,00	مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين

يتضح من الجدول (١٢): أن نموذج الانحدار يمتاز بثبات الصلاحية للإجابة على السؤال الخامس؛ إذ بلغت قيمة F المحسوبة (١٠٨,٤٣) بمستوى معنوية (٠,٠٠)، وهي أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما يتضح من نفس الجدول أن الشهادات المصغرة قد فسرت ما مقداره R^2 يساوي (٤٩٪) من التباين في المتغير التابع: مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين بمدينة جدة، وهذا يدل على أن الشهادات المصغرة لها دورٌ هام ومرتفع في تحسين مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين بمدينة جدة. و تشير قيمة الارتباط R (٧٠٪) إلى وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الشهادات المصغرة ومهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين بمدينة جدة، و تشير النتائج إلى أن الشهادات المصغرة لها أثر دال إحصائي في تحسين مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين بمدينة جدة؛ حيث بلغ معامل الانحدار بيتا ($\beta=٠,٧٠$)، ومما يعزز هذا الأثر قيمة (t) المحسوبة، والتي بلغت (١٠,٤١)، وعند مستوى معنوية (٠,٠٠) إذاً وبناء على هذه النتائج، فإنه يمكن الإجابة على السؤال الخامس، وهو أن الشهادات المصغرة لها علاقة قوية في تحسين مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين بمدينة جدة.

السؤال الثالث: ما التحديات التي تواجه الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية؟

للتعرف على التحديات التي تواجه الموظفين تجاه الحصول على الشهادات المصغرة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للفقرات الخاصة بمحور التحديات التي تواجه الموظفين.

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسبة المئوية والرتبة لإجابات عينة الدراسة عن عبارات التحديات التي تواجه الموظفين

الرتبة	النسبة المئوية					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
٤	٢١,٤	٣٦,٨	٢٦,٥	١٤,٥	٠,٩	١,٠١	٣,٦٣	أجد صعوبة في توفر الشهادات المصغرة ذات العلاقة بطبيعة عملي
٥	٢٠,٥	٣٨,٥	٢٦,٥	١٢	٢,٦	١,٠٢	٣,٦٢	أجد صعوبة في توفر الشهادات المصغرة في أوقات مناسبة
٧	٧,٧	١٣,٧	٢٣,٩	٣٩,٣	١٥,٤	١,١٤	٢,٥٩	لا أجد استفادة حقيقية من الشهادات المصغرة
٦	١٩,٧	٢٨,٢	٣٠,٨	١٧,٩	٣,٤	١,١٠	٣,٤٣	يمثل حاجز اللغة الإنجليزية عائقًا

								للاستفادة من الشهادات المصغرة
١	٢٨,٢	٥٢,١	١٨,٨	٠,٩	٠	٠,٧١	٤,٠٨	أجد العبء المالي عائقاً للحصول على الشهادات المصغرة
٣	٢٦,٥	٢٨,٢	٣٢,٥	١٠,٣	٢,٦	١,٠٦	٣,٦٦	لا أجد التقدير والتميز المعنوي من جهة عملي عند حصولي على الشهادات المصغرة
٢	٣٦,٨	٣٢,٥	٢٤,٨	٤,٣	١,٧	٠,٩٧	٣,٩٨	لا أجد التقدير والتميز المادي من جهة عملي لحصولي على الشهادات المصغرة

يتضح من الجدول (١٣): المتعلق بالتحديات التي تواجه الموظفين بمدينة جدة تجاه الحصول على الشهادات المصغرة حيث جاءت الفقرة: "أجد العبء المالي عائقاً للحصول على الشهادات المصغرة" في المرتبة الأولى بأعلى بمتوسط حسابي (٤,٠٨)، وبانحراف معياري (٠,٧١)، وبأعلى نسبة مئوية موافقة (٥٢,٢)، وجاءت الفقرة: "لا أجد التقدير والتمييز المادي من جهة عملي لحصولي على الشهادات المصغرة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٩٨) بانحراف معياري (٠,٩٧)، وبأعلى نسبة مئوية موافقة بشدة (٣٦,٦)، وجاءت الفقرة: "لا أجد التقدير والتمييز المعنوي من جهة عملي عند حصولي على الشهادات المصغرة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٦٦) بانحراف معياري (١,٠٦)، وأعلى نسبة مئوية لمحايد (٣٢,٥)، وجاءت الفقرة: "أجد صعوبة في توفر الشهادات المصغرة ذات العلاقة بطبيعة عملي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٦٣) بانحراف معياري (١,٠١)، وأعلى نسبة مئوية لموافق (٣٦,٨)، وجاءت الفقرة: "أجد صعوبة في توفر الشهادات المصغرة في أوقات مناسبة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٦٢) بانحراف معياري (١,٠٢)، وأعلى نسبة مئوية لموافق (٣٨,٥)، وجاءت الفقرة: "يمثل حاجز اللغة الإنجليزية عائقاً للاستفادة من الشهادات المصغرة" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣,٤٣) بانحراف معياري (١,١٠)، وأعلى نسبة مئوية محايد (٣٠,٨)، وجاءت الفقرة: "لا أجد استفادة حقيقية من الشهادات المصغرة" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٥٩) بانحراف معياري (١,١٤)، وأعلى نسبة مئوية غير موافق (٣٩,٣).

تفسير النتائج ومناقشتها:

بناء على آراء عينة الدراسة نحو محاور الاستبانة والنتائج التي تم التوصل إليها والمتعلقة بمدى معرفة الباحثين بالشهادات المصغرة وعلاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي والصعوبات التي واجهتهم. وأظهرت النتائج معرفة الموظفين بالشهادات المصغرة الرقمية وأن لديهم دراية كبيرة بها؛ فقد جاءت بنسبة عالية حيث تراوح الوسط الحسابي لفقرات المحور بين (٣,٣٢ - ٤,٢٢) بانحراف معياري بين (١,٠٩ - ٠,٩٠)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن للشهادات المصغرة أهمية كبيرة في العمل والوظيفة، ومفيدة في تعزيز مهاراتهم الوظيفية، وبناء مهاراتهم المهنية ومدى تمكينها من الوصول للمعرفة، كما أظهرت النتائج أن لدى الباحثين علمٌ بأنواع هذه الشهادة من حيث اعتمادها وعدم اعتمادها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Ghasia et al., ٢٠١٩).

و فيما يتعلق بعلاقة الشهادات المصغرة الرقمية بتحسين المهارات التنظيمية لدى الموظفين بمدينة جدة فقد أظهرت نتائج الإجابة على السؤال الخاص بذلك إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) للشهادات المصغرة في تحسين المهارات التنظيمية لدى الموظفين، حيث استطاعت هذه الممارسة أن تفسر ما مقداره (٧٥٪) من التباين الحاصل في المهارات التنظيمية لدى الموظفين، والباقي من التباين غير المفسر فيعود إلى عوامل أخرى لم تؤخذ بالنموذج، كما جاءت العلاقة موجبة وقوية بين الشهادات المصغرة وتحسين المهارات التنظيمية حيث بلغ قيمة الارتباط بينهما ٧٥,٤٪ مما يدل على أن الشهادات المصغرة لها دورٌ كبير في تحسين المهارات التنظيمية لدى الموظفين بمدينة جدة كإحدى مهارات التعلم الذاتي.

وقد يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن الشهادات المصغرة الرقمية قد ساعدت الموظفين في تحليل وتجزئة المهام المكلفين بها، وقد سهلت عليهم اختيار الطرق والاستراتيجيات التعليمية المناسبة لهم، وأيضاً قد سهلت عليهم إدارة الوقت وتنظيمه لإنجاز المهام أولاً بأول، وهذا بدوره ساعد في تحسين المهارات التنظيمية لدى الموظفين. كما أظهرت نتائج الإجابة على السؤال الخاص بعلاقة الشهادات المصغرة بتحسين مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بذلك إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) للشهادات المصغرة في تحسين مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين، حيث استطاعت هذه الممارسة أن تفسر ما مقداره (٥٦٪) من التباين الحاصل في مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين، كما جاءت العلاقة موجبة وقوية بين الشهادات المصغرة، وتحسين مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بمدينة جدة حيث بلغ قيمة الارتباط بينهما ٧٤,٧٪. مما يدل على أن الشهادات المصغرة لها دورٌ كبير في تحسين مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لدى الموظفين بمدينة جدة كإحدى مهارات التعلم الذاتي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Bal et al., 2021).

والذي يمكن تفسيره بأنه قد تكون الشهادات المصغرة الرقمية قد منحت الموظفين القدرة على العمل تحت ضغط، وقد ساعدت في تحسين مهاراتهم على التواصل، وبناء علاقات داخل العمل وخارجه، ومهارة اختيارهم للطرق والاستراتيجيات؛ لتنفيذ مهام عملهم المختلفة كل ذلك قد يكون ساعد في تحسين مهارة التوجيه الذاتي والتحكم لديهم.

و بالنسبة لعلاقة الشهادات المصغرة الرقمية بتحسين مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين فقد أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند

مستوى (٠,٠٥) للشهادات المصغرة في تحسين مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين، حيث استطاعت هذه الممارسة أن تفسر ما مقداره (٤٥٪) من التباين الحاصل في مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين، كما جاءت العلاقة موجبة وقوية بين الشهادات المصغرة، وتحسين استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين حيث بلغ قيمة الارتباط بينهما ٦٧٪ مما يدل على أن الشهادات المصغرة لها دورٌ كبير في تحسين مهارة استخدام مصادر التعلم لدى الموظفين كإحدى مهارات التعلم الذاتي، وقد يمكن إرجاع السبب في هذه النتيجة إلى أن الشهادات المصغرة قد منحتهم القدرة على استخدام مصادر المعلومات في أي وقت، وقد ساعدت أيضاً في تحسين مهاراتهم على استخدام المعلومات الموثوقة، وتوظيف استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، والاهتمام بالبرامج التقنية؛ كل ذلك قد يكون ساعد في تحسين مهارة مصادر التعلم لديهم، وكذلك فيما يتعلق بالشهادات المصغرة، وتحسين مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين بمدينة جدة فقد أظهرت نتائج الإجابة على السؤال الخاص بهذا إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) للشهادات المصغرة في تحسين مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين، حيث استطاعت هذه الممارسة أن تفسر ما مقداره (٤٩٪) من التباين الحاصل في مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين، كما جاءت العلاقة موجبة وقوية بين الشهادات المصغرة وتحسين مهارة التقويم الذاتي لديهم حيث بلغت قيمة الارتباط بينهما ٧٠٪ مما يدل على أن الشهادات المصغرة لها دورٌ كبير في تحسين مهارة التقويم الذاتي لدى الموظفين كإحدى مهارات التعلم الذاتي، والذي يمكن تفسيره قد يرجع إلى أن الشهادات المصغرة قد منحت الموظفين القدرة على تقويم قدراتهم، وإظهار نقاط القوة والضعف، وساعدتهم في تحسين مستوى التعلم

المناسب لكل منهم، وتحقيق الأهداف التعليمية مسبقاً؛ كل ذلك قد يكون ساعد في تحسين مهارة التقويم الذاتي لديهم.

أما بالنسبة بالسؤال المتعلق بالتحديات التي تواجه الموظفين تجاه الحصول على الشهادات المصغرة الرقمية ، فقد أظهرت نتائج البحث أهم الصعوبات والتحديات التي واجهتهم ؛ حيث تراوح الوسط الحسابي لفقرات المحور الخاص بذلك بين (٢,٥٩ - ٤,٠٨) بانحراف معياري بين (١,١٤ - ٠,٧١)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة قد تواجههم تحديات خاصة تجاه الحصول على تلك الشهادات، ومن أهم الصعوبات التي تواجه الموظفين: "العبء المالي- والتقدير المادي والمعنوي من جهة العمل- وعدم توافر الشهادات المتخصصة بمجال العمل- حاجز اللغة الإنجليزية"، وقد يكون السبب بأن جهة العمل لا تشجع الموظفين بالشكل الكافي للحصول على الشهادات المصغرة، كذلك قد لا تتوفر لدى جهة العمل ميزانية مخصصة للحصول على هذه الشهادات، وقد تكون اللغة عائقاً صعباً على بعض الموظفين ممن لا يجيدون اللغة الإنجليزية خصوصاً إذا كانت الشهادات المعروضة باللغة الإنجليزية.

خاتمة الدراسة والتوصيات والمقترحات:

الخاتمة:

تشهد الشهادات المصغرة الرقمية توسعاً كبيراً من حيث المحتوى والجهات التي تمنحها، وفي ظل هذا التوجه الجديد في منحها برزت تساؤلات عن مدى جدواها في التنمية والتطوير، وتحسين مهارات التعلم الذاتي؛ لذلك هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين نحو الشهادات المصغرة الرقمية ومدى علاقتها بتحسين مهارات التعلم الذاتي لديهم من وجهة نظرهم، وقد خلصت الدراسة إلى نتائج إيجابية بين الحصول على الشهادات المصغرة، وتحسين مهارات التعلم الذاتي، من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة ومناقشة وتفسير نتائجها استناداً للأدبيات السابقة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الشهادات المصغرة، فأشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة وقوية بين الحصول على الشهادات المصغرة وتحسين المهارات التنظيمية فبلغت قيمة الارتباط بينهما ٧٥,٤٪ مما يشير إلى أن للشهادات المصغرة دوراً كبيراً في تحسين المهارات التنظيمية، كما يتضح من خلال النتائج وجود علاقة موجبة وذات أثر بين الشهادات المصغرة، وتحسين مهارة التقويم الذاتي لديهم حيث بلغت قيمة الارتباط بينهما ٧٠٪ للدلالة على الدور الكبير للشهادات المصغرة في تحسين مهارة التقويم الذاتي عند الموظفين وهي واحدة من مهارات التعلم الذاتي، وقد انتهى البحث بعدد من التوصيات والمقترحات لدراسات بحثية مستقبلية.

توصيات الدراسة:

- في ضوء ما أشارت إليه النتائج، يمكن التوصية بما يلي:
- تحفيز الموظفين على الحصول على الشهادات المصغرة ذات العلاقة بمهامهم الوظيفية.
- توجيه الموظفين للاستفادة من الدورات المؤهلة للحصول على الشهادات المصغرة الرقمية.
- إعداد لقاءات، وبرامج تعريفية بأهمية الشهادات المصغرة الرقمية، وطرق الحصول عليها.
- تشجيع إدارات الموارد البشرية لتحفيز الموظفين، وتذليل العوائق للحصول على الشهادات المصغرة الرقمية، ودعم الموظفين للحصول عليها.

مقترحات الدراسة:

- وفق ما توصلت إليه نتائج الدراسة يمكن اقتراح الآتي:
- إجراء بحوث مماثلة لعينات مختلفة من المجتمع.
- دراسة دور الشهادات المصغرة في تطوير مهارات مختلفة وفق المنهج التجريبي.
- إجراء بحوث تواكب التوسع الحاصل في الشهادات المصغرة.
- دراسة العوامل المؤثرة في الإقبال على الشهادات المصغرة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

الرشيدي، بندر (٢٠٢٠). أثر التعلم الإلكتروني في تحسين مهارات التعلم الذاتي لدى طلبة تقنيات التعليم والاتصال بجامعة حائل. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٨(١)، ١٤١-١٦١.

رؤية ٢٠٣٠ المملكة العربية السعودية. (٢٠١٦). في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. [/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp)

الزبون، مالك (٢٠١٨). أثر التعلم الإلكتروني في تحسين مهارات التعلم الذاتي وحل المشكلات لدى طلبة مساق مهارات الحاسوب ٢ في جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

الزبيدي، بيان وحدي، نرجس (٢٠١٧). مستوى القابلية للتعلم الذاتي لدى طلبة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية في ضوء متطلبات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية الحديثة. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٤(٤).

آل مرعي، منى أحمد يحيى والغامدي، سهير أحمد محمد وباحشوان، نوف صالح سعيد والعبيدي، بندر صالح (٢٠٢٣). واقع التدريب الإداري في إدارة تعليم عسير ومعوقات تطويره من وجهة نظر الموظفين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٧(٤)، ٥٨-٨٠.

سبحي، نسرين حسن (٢٠٢٠). واقع استخدام المستحدثات التكنولوجية في تنمية التعلم الذاتي لدى طالبات قسم الفيزياء بجامعة أم القرى، مجلة بحوث في مجالات التربية النوعية، ١٩(١٩)، ١٣٩-١٦٩.

العازمي، عيسى فلاح (٢٠١٨). التوجهات الاستراتيجية لتدريب القائد التربوي "نظرة عصرية ورؤية تحليلية". مجلة كلية التربية، ٢٩ (١١٤)، ٤٩٧٠-٥٢٠.

عامر، طارق (٢٠٠٥). التعلم الذاتي: مفاهيمه، أسسه، أساليبه. الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة.

العبيد، أفنان والشايع، حصة (٢٠١٨). تكنولوجيا التعليم: الأسس والتطبيقات. (ط. ٢). مكتبة الرشد ناشرون.

العجاجي، عبداللطيف بن علي (٢٠١٧). متطلبات التطوير المهني الذاتي لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية-جامعة أسيوط، ٣٣(١)، ١٧٥-٢١٦.

العزاوي، نجم (٢٠٢٢). جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفات الدولية الأيزو. دار اليسر للنشر والتوزيع

طعمة، ميسون (٢٠٢٢). أثر المنصات التعليمية في التعلم الذاتي من وجهة نظر طلبة الجامعات الأردنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦(٣٢)، ١-١٨.

القالا، فخر الدين، والأحمد، أمل، وأبو عمشة، عدنان (٢٠٠٥). تقنيات التعلم الذاتي والتعليم عن بعد، جامعة دمشق، دمشق.

مطواع، ضياء الدين محمد، الخليفة، حسن جعفر (٢٠١٧). مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية (ط. ٣). مكتبة المتنبي.

المطيري، عائشة (٢٠٢٠). واقع ممارسة طلبة الدراسات العليا بالجامعات السعودية لمهارات التعلم الذاتي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. مجلة كلية التربية - جامعة واسط، ١(٤٠)، ٤٠٥-٤٤٠.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية والعربية المترجمة للإنجليزية:

Abū-AlWafa, Jamāl Muḥammad & Ḥusayn, Salāma ‘Abdul ‘Azīm (2018). Strategic Directions for Training the Educational Leader: Contemporary Outlook and Analytical Insight. Journal of Faculty of Education, Benha University (in Arabic), 29(114), 497 – 520.

Acree, L. (2016). Seven lessons learned from implementing micro-credentials. Friday Institute for Educational Innovation at the NC State University College of Education.

Ahmed, Dalal & Jassim, Ghada, (2021). Micro-credentials Life & Employability Skills: Evaluating Students’ and Teachers’ Attitudes Towards Implementing Micro-credentials in Higher Education, AUBH E-Learning Conference.

Ahmat, N. H. C., Bashir, M. A. A., Razali, A. R., & Kasolang, S. (2021). Micro-credentials in higher education institutions Challenges and opportunities. Asian Journal of University Education, 17(3), 281-290

Al‘jājy, ‘Abd al-Laṭīf ibn ‘Alī (2017). Mutatallabāt al-taṭwīr al-mihnī al-dhātī li-mu‘allimī al-Ta‘līm al-‘āmm bi-al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah. Majallat Kullīyat altrbyat-jām‘h Asyūt, 33 (1), 175-216.

Al-‘Azzāwī, Najm (2022). Jawdah al-Tadrīb al-idārī wa-mutaṭallabāt al-muwāṣafāt al-Dawlīyah al’yzw. Dār alysrā lil-Nashr wa-al-Tawzī‘

‘Amer, Ṭāriq (2005). Self-learning: its concepts, foundations, and methods (in Arabic), Cairo: International House for Publishing and Distribution.

Bal, I. A., Alvarado–Albertorio, F., Marcelle, P., & Oaks–Garcia, C. T. (2022). Pre–service Teachers Computational Thinking (CT) and Pedagogical Growth in a Micro–credential: A Mixed Methods Study. TechTrends, 1-15.

Boud, D., & Jorre de St Jorre, T. (2021). The move to micro-credentials exposes the deficiencies of existing credentials. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability,12(1), 18-20.

Brown, P., & Souto-Otero, M. (2020). The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. Journal of Education Policy,35(1), 95–118. <https://doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>.

Che Ahmet, Nur Hidayah, Bashir, Muhammad Arif Aizat, Razali, Ahmad Rashidy, and Salmiah, (2021), Micro-Credentials in Higher Education Institutions: Challenges and Opportunities, Asian Journal of University Education (AJUE), 17(3).

- Creswell, John W & Poth, Cheryl N. (2018). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches. Translated by: Ahmad Al-Thawabiya. Dar al-fikr lil-nashr
- Dembo, M, Seli, H. (2012). Motivation and Learning Strategies for College Success A Focus on Self-Regulated Learning. Routledge; 4th ed.
- DeMonte, J. (2017). Micro-credentials for Teachers. American Institutes for Research.
- French, D., & Berry, B. (2017). Teachers, micro-credentials, and the performance assessment movement. VUE, 46, 37-43. Retrieved from https://files.eric.ed.gov/full_text/EJ1148462.pdf
- Ghasia, M., Machumu, H., & Smet, E. (2019). Micro-credentials in higher education institutions an exploratory study of its place in Tanzania. International Journal of Education and Development Using ICT, 15(1).
- Luke, C., & Young, V. M. (2020). Integrating Micro-credentials into Professional Learning Lessons from Five Districts. Digital Promise.
- Mackgreal, Rory, Mackintosh, Wany, Cox, Glenda, and Olcot, Jr, Don. (2022). Bridging the Gap: Micro-credentials for Development UNESCO Chairs Policy Brief Form - Under the III World Higher Education Conference (WHEC 2021) Type:

Collective X. International Review of Research in Open and Distributed Learning, 23(3).

Āl Mar‘ī, Muná Aḥmad Yaḥyá wa al-Ghāmidī, Suhayr Aḥmad Muḥammad wa bāḥshwān, Nawf Ṣāliḥ Sa‘īd wa al-‘Ubaydī, Bandar Ṣāliḥ (2023). wāqi‘ al-Tadrīb al-idārī fī Idārat Ta‘līm ‘Asīr wa-mu‘awwiqāt taṭwīriḥ min wijhat naẓar al-muwazzafīn, Majallat al-‘Ulūm al-iqtisādīyah wa-al-idārīyah wa-al-qānūnīyah, 7 (4), 58-80

Al-Mutairī, ‘Aisha (2020). The reality of the self-learning skills of graduate students in Saudi universities in light of the requirements of the knowledge society. Journal of Education College, Wasit University (in Arabic), 1(40), 405-440.

Muṭāwi‘, Diyā’ Al-Dīn Muḥammad & Al-Khalīfa, Ḥasan Ja‘far (2017). Research principles and skills in educational, psychological, and social sciences (in Arabic). 3rd ed., Maktaba al-Mutanabi.

Nilson, L, (2013). Creating Self-Regulated Learners: Strategies to Strengthen Students, Self-Awareness and Learning Skills. Stylus Publishing LLC.

Pickard, J. (2018). Analysis of 450 MOOC-based micro credentials reveals many options but little consistency. Class Central. Retrieved from <https://www.classcentral.com/report/moocs-microcredentials-analysis-2018/>

- Al-Qulla, Fakhr Al-Dīn, Al-Aḥmad, Amal, & Abū-‘Ashma, ‘Adnān (2005). Technologies of Self-Learning and Distance Education (in Arabic), Damascus: Damascus University.
- Al-Rashīdī, Bandar (2020). The impact of e-learning in improving self-learning skills in the students of education and communication technologies at Hail University. IUG Journal of Educational and Psychology Sciences (in Arabic), 28(1), 141-161.
- Selvaratnam, R., & Sankey, M. (2021). The state of micro-credentials implementation and practice in Australasian higher education. Open Praxis, 13(2), 228-238.
- Al-Shāyī, Ḥiṣṣa & Al-‘Abīd, Afnān (2018). Educational technology: foundations and applications (in Arabic), 2nd ed., Al Rushd Publishers Library.
- Subahī, Nisrīn (2020). The Reality of Use Technological Innovations in the Development of Self-Learning among Students of the Department of Physics at Umm Al-Qura University. J.R.S.E.F (in Arabic), (19), 139-170.
- Toumeh, Mysoon (2022). The Impact of Educational Platforms on Self-Learning from the Point of View of Jordanian University Students, Journal of Educational and Psychological Sciences (in Arabic), 6(32), 1-18.

Vision 2030 Saudi Arabia (2016). Human capacity development program (in Arabic), <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp>

Wheelahan, L., & Moodie, G. (2021). Analysing micro-credentials in higher education a Bernsteinian analysis. *Journal of Curriculum Studies*, 53(2), 212-228.

Will, M. (2017, April 25). Teachers customize professional development through micro credentials. *Education Week*, 36(29), 1-5. Retrieved from:

<https://www.edweek.org/ew/articles/2017/04/26/customizing-professional-development-through-microcredentials.html>.

Zimmerman, B, J, & Martinez, p, m (2004): Student differences in self – regulated learning: relating grade, sex and giftedness to self – efficacy and strategy use, *J, Edu. psycho*, 82, 51 – 59.

Al-Zubaydī, Bayān & Ḥamdī, Narjis (2017). The level of self-learning ability of students of the Faculty of Educational Sciences at the University of Jordan in the light of the requirements of dealing with modern technological developments, *Journal of Educational Science Studies (in Arabic)*, 44(4), 43-61.

Al-Zubūn, Mālīk (2018). The Impact of E-Learning in Improving Self-Learning Skills and Problem-Solving for Students Taking

Computer Skills 2 Course at The World Islamic Sciences &
Education University (in Arabic), Ph.D. Thesis.