

## تقويم تطبيق استراتيجيات التلعيب لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الكويت

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٤/١١/١٩

تاريخ قبول البحث للنشر: ٢٠٢٤/١١/٢٣

د. عبد الله يوسف الفيلاكاوي \*

ريم عوده شاهر \*

موضي عبد اللطيف المسعود \*

### المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لاستراتيجيات التلعيب في تدريسهم لمقرراتهم الدراسية. واشتملت عينة الدراسة على مشاركة ٧٢ عضو هيئة تدريس من مختلف الأقسام العلمية، وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ حيث قام الباحثون بإعداد أداة للدراسة تتضمن محورين، هما: التلعيب والجانب التعليمي، التلعيب والتحفيز والدافعية. وقد اشتملت الأداة أيضاً على بعض البيانات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس وهي: (الجنس، الرتبة العلمية، القسم العلمي). حيث كشفت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لاستراتيجيات التلعيب كانت متوسطة. وعند النظر إلى درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لاستراتيجيات التلعيب بالنسبة للمحورين المتعلقين بالجانب التعليمي وجانب التحفيز والدافعية فكانت درجة التطبيق متوسطة. وعند النظر إلى (الجنس - الرتبة الأكاديمية - القسم العلمي) نجد بأن جميع النتائج تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحورين (التعليمي - التحفيز والدافعية). وقدم الباحثون مجموعة من التوصيات في ضوء هذه النتائج من أبرزها الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت على تطبيق استراتيجيات التلعيب في تدريس مقرراتهم الدراسية، وتوعية أعضاء هيئة التدريس ببعض الخصائص التي تعتمد على التلعيب، والمتوفرة في البرامج الإلكترونية التي توفرها الجامعة لمنتسبيها.

الكلمات المفتاحية: التلعيب، استراتيجيات التلعيب، كلية التربية، جامعة الكويت، الدافعية

### The Extent of Gamification Implementation Among Faculty Members at the College of Education - Kuwait University

Dr. Abdullah Y. Afailakawi Reem O. Shafer Moudhi A. Almasoud

### Abstract

The study aimed to explore the extent to which faculty members at the College of Education, Kuwait University, apply the gamification strategy in teaching course materials. The study sample included 72 faculty members from various academic departments. This study adopted the descriptive survey method, and the researchers developed a study instrument consisting of two main areas: (gamification and the educational aspect, gamification and motivation). The instrument also included demographic information about the faculty members, such as gender, academic rank, and academic department. The study's results revealed that the degree to which faculty members at the College of Education applied the gamification strategy was moderate. The application degree was also moderate when examining the application of the gamification strategy in relation to the two areas of the educational aspect and motivation. Moreover, when considering gender, academic rank, and academic department, the results indicated no statistically significant differences in the two areas (educational and motivation). Based on these findings, the researchers provided several

◆ أستاذ مشارك - كلية التربية - جامعة الكويت

◆ معلمة لغة إنجليزية - وزارة التربية

◆ معلمة رياض أطفال - وزارة التربية

recommendations, most notably the importance of training faculty members at the College of Education, Kuwait University, on applying the gamification strategy in their curricula and courses, as well as raising awareness among faculty members about some gamification-based features available in the electronic programs provided by the university.

**Keywords: Gamification, Gamification Strategy, College of Education, Kuwait University, Motivation.**□

## مقدمة

تمثل التكنولوجيا وسيلتة تساعد على فهم العلوم، وذلك لمساعدة الإنسان على حل المشكلات التي تواجهه في مواقف الحياة (Galbraith, 2007)، وقد ساهمت التطبيقات التكنولوجية في تطوير قدرات الإنسان وإمكانياته في عديد من المجالات كالاتصالات والطب والصناعة والتجارة والمواصلات، والأمن، والثقافة، والتعليم. فالتكنولوجيا هي إحدى أهم ركائز مهارات القرن الحادي والعشرين التي يجب أن يكتسبها أفراد المجتمع حتى تعينه على الإعداد للمستقبل ومواجهة التحديات المستقبلية (الأحمد وطالب، ٢٠٢٢). ولتوظيف التكنولوجيا في التعليم أثر إيجابي في اكتساب المعارف والعلوم (كامل، ٢٠٢٢)، بالإضافة لتأثيرها في رفع دافعية الأطفال نحو التعلم (صفوت، ٢٠٢٢).

ومع التطور التكنولوجي، أصبح لزاماً على القائمين على التعليم الدمج بين التكنولوجيا وطرق واستراتيجيات التدريس. ففي الوقت الحالي تسعى عديد من الدول إلى مواكبة ركب التقدم من خلال تطوير النظام التعليمي عن طريق إعادة النظر في المناهج وطرق واستراتيجيات التدريس المستخدمة (الحلو ومصطفى، ٢٠٢٣). لكي يتوافق مع التوجه العالمي في التعليم الذي يسعى إلى جعل المتعلم محور العملية التعليمية (Martinez, et al., 2016). إن التطور التقني الملحوظ ساهم في تطوير الاستراتيجيات والنظريات التعليمية والتربوية المختلفة وإبرازها، ومن ضمنها استراتيجية التلعيب (العتيبي والنفيعي، ٢٠٢٢). فقد ظهرت استراتيجية التلعيب كإحدى الاستراتيجيات الحديثة في المؤسسات التعليمية والتي ساهمت في تحفيز الطلاب وزيادة دافعتهم للتعلم (السلمي، ٢٠١٩).

وتعتمد استراتيجية التلعيب على استخدام عناصر اللعب في مجالات متعددة غير الألعاب (Muangsrinoo & Boonbrahm, 2019). فتعد استراتيجية التلعيب من الاستراتيجيات التي لاقت انتشاراً واسعاً في الكثير من المجالات كالتجارة والتسويق والصحة والترفيه والسلوك العسكري والتعليم وغيرها من المجالات المختلفة. فقد بدأت الفكرة بالظهور عام ١٨٩٦ حين قام كل من Sperry and Hutchinson و H بتوزيع طوابع S&H على عملائهم بهدف تحسين ولاء العملاء (Kim et al., 2018). في حين ظهر مصطلح التلعيب للمرة الأولى على يد المبرمج البريطاني Nick Pelling عام ٢٠٠٣ والمشتق من كلمة لعبة (Game) (Macdonald, 2015). وكان عام ٢٠١٠ الانطلاقة العالمية لمصطلح التلعيب حول العالم حيث تم إنشاء شبكة أبحاث التلعيب، والتي تضمنت عدد من الباحثين والطلبة وتم عقد عدد من المؤتمرات حول التلعيب (Deterding et al., 2011). وقد ساهمت استراتيجية التلعيب في نمو القطاعات المختلفة ومن أبرزها القطاع الاقتصادي حيث تعد استراتيجية التلعيب أسلوباً تسويقياً فعالاً في عصرنا الحالي. هنالك عديد من التجارب الناجحة من خلال التطبيقات والبرامج المختلفة ومن أشهرها تجربة متجر Japan KFC، حينما أراد الترويج عن طبق جديد في قائمة الطعام وذلك باستخدام استراتيجية التلعيب حيث تم اطلاق تطبيق KFC's Shrimp Attack الذي يستطيع من خلاله الزبائن استرداد قسائم الشراء عن طريق تقطيع قطع الروبيان كفكرة لعبة Fruit Ninja الشهيرة، فحققت تلك الاستراتيجية نجاحاً كبيراً فقد تم بيع خط الإنتاج الجديد بالكامل وارتفعت نسبة أرباحه بنسبة ١٠٦٪ (Shannon, 2020). كما قدرت القيمة السوقية للتلعيب بحوالي ٩٤.١١ مليار في عام ٢٠٢١ (Boskamp, 2023).

أما على صعيد القطاع التعليمي فكانت البداية عام ١٩٨٠ من خلال عدة محاولات تهدف إلى جعل البيئة التعليمية أكثر تشويقاً ومرحاً وتحفيزاً (Kim et al., 2018). الأمر الذي ساهم في ظهور عديد من التطبيقات والمواقع الالكترونية التعليمية القائمة على استراتيجيات التلعيب مثل Kahoot، Class Dojo، Gimikit، Book Widgets وغيرها من التطبيقات المختلفة (Carnero, 2020).

وتتضمن استراتيجيات التلعيب على أسس ونظريات تربوية مثل النظرية البنائية؛ التي تتدرج فيها مرحلة بناء المعرفة. بالإضافة للنظرية السلوكية؛ التي تركز على سلوك المتعلم وردود أفعاله. لذلك كان التلعيب إحدى أهم طرق التحفيز التي تعزز دافعية التعلم لدى المتعلم؛ والتي وضعت الأسس التي يمكن من خلالها إعداد البيئة التعليمية المحفزة لحدوث التعلم بأسلوب متطور وممتع (الخبراء، ٢٠٢٠). ولم يقتصر توظيف التلعيب على التعليم العام، بل طال مراحل التعليم الجامعي والتعليم العالي، حيث تعد تجربة طلبية التعليم العالي في هنغاريا لتطبيق Kahoot تجربة ناجحة وتركت أثراً إيجابياً عليهم (Varannai et al., 2017)، كذلك كانت تجربة توظيف التلعيب على طلبية الدراسات العليا في الجامعة التقنية في سلوفينيا في أحد مقررات علوم الحاسب الآلي ناجحة وكتسب من خلالها الطلبة العديد من المفاهيم والعلوم والمهارات (Laskowski & Badurowicz, 2014)، وقد تبين أن لتوظيف استراتيجيات التلعيب في التعليم العالي الأثر الإيجابي على رفع دافعية المتعلمين نحو التعلم واكتساب وتنمية المهارات (Grey & Gordon, 2022). ونظراً لأهمية استراتيجيات التلعيب فقد أوصت العديد من المؤتمرات العالمية بضرورة استخدام تلك الاستراتيجيات في عملية التعليم. مثل المؤتمر الدولي للحوسبة الذكية والنظام المعلومات (ICICIS) عام ٢٠١٦ المنعقد في القاهرة، وأيضاً المؤتمر الدولي لتقويم التعليم والتدريب عام ٢٠٢٠ المقام في الرياض والذي كان بعنوان "تجويد التعليم ودعم النمو الاقتصادي" حيث أكدوا جميعاً على ضرورة استخدام التلعيب كأحد الأساليب الحديثة والمتطورة (الحلو، ٢٠٢٣).

أوصت العديد من الدراسات التي تناولت استراتيجيات التلعيب وتطبيقاته المختلفة، على أهمية وضرورة استخدام التلعيب لما له من دور كبير في زيادة التحصيل الدراسي والتفكير الإبداعي وأيضاً الدافعية لدى المتعلم، مثل دراسة السريحي (٢٠٢٢) التي أوصت بضرورة تطبيق التلعيب باستخدام برنامج كاهوت، لما له تأثير فعال في زيادة التحصيل الدراسي لدى الطلبة. وكذلك دراسة (Huang, 2017) التي أوصت باستخدام استراتيجيات التلعيب كأحد الاستراتيجيات الفعالة لتحفيز التفكير الإبداعي لدى الطلبة. أما الدعجاني والمشيقي (٢٠٢١) فقد أوصوا بضرورة استخدام البرامج القائمة على التلعيب لأنها تساهم في تنمية دافعية المتعلم. من خلال ما سبق يتبين أن التلعيب يعد استراتيجية تساهم في تطوير المستوى التعليمي، وتنمية قدرات المتعلمين ومهاراتهم، في بيئة تعليمية تفاعلية مثيرة للمرح والحماس.

### مشكلة الدراسة

لطالما سعت الدول للتنمية والتطور، مما جعلها تضع الخطط والرؤى المستقبلية التي من خلالها تحقيق الأهداف والطموحات، فالكويت ليست بمنأى عن الدول التي تطمح للوقوف بمصاف الدول المتقدمة وخاصة في مجال التعليم. ولذلك جاءت رؤية الكويت ٢٠٣٥ ساعية إلى الاستثمار في رأس المال البشري الإبداعي (حكومة دولة الكويت، ٢٠١٧). إلا أن الواقع التعليمي في دولة الكويت يشكل عائقاً أمام تحقيق هذه الرؤية، فبعد أن كان التعليم في دولة الكويت ذو مكانة مميزة بين دول الخليج إلا أنه قد تخلف عن ركب التقدم والتطور. فقد تراجع تصنيف جامعة الكويت على مستوى العالم حيث كان ترتيبها من (٦٠١ إلى ٨٠٠) في عام ٢٠١٨؛ ثم انخفض ترتيبها حتى وصل إلى (٨٠١ إلى ١٠٠٠) في العام ٢٠٢١ (Morse & Wellington, 2022).

لم يقتصر هذا التأخر على جامعة الكويت، بل طال الأداء التعليمي لطلبة التعليم النظامي. فلا يزال طلبية الكويت في المراكز الأخيرة في اختبارات التوجهات الدولية في دراسة الرياضيات والعلوم (TIMSS)، ودراسة التقدم في ثقافة القراءة الدولية (PRILS). الأمر الذي تنبأ

به تقرير رئيس الوزراء البريطاني السابق توني بليز والذي تصدر الصحف الكويتية بعنوان "أنتم في خطر"، حيث كشف أن الكويت تحتل المراكز الأولى بمستوى الانفاق على التعليم (8.3%) من الميزانية العامة للدولة آن ذلك، وهو ما يفوق الميزانيات المخصصة للتعليم في الدول التي تحتل المراكز الأولى في جودة التعليم مثل سنغافورة حيث بلغت نسبة الميزانية المخصصة للتعليم (3.1%) من الميزانية العامة للدولة (حكومة دولة الكويت، ٢٠١٧).

ونظراً لسعي دولة الكويت إلى تحسين جودة التعليم وإصلاح المؤسسات التعليمية المختلفة، فلا بد من إصلاح المنظومة التعليمية. فنجاح المنظومة التعليمية وأدائها وجودتها يتوقف على مستوى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس (بوعموشة، ٢٠١٩). فعوض هيئة التدريس هو أحد الركائز الرئيسية التي يقوم عليها التعليم الجامعي (العمرى، ٢٠١٥). كما أنه يعتبر أحد المعايير العالمية لقياس جودة التعليم في الجامعة (إبراهيم وآخرون، ٢٠١٣). فمخرجات العملية التعليمية هي انعكاس لمدى كفاءة ومهارة عضو هيئة التدريس في توظيف الاستراتيجيات وطرائق التدريس الحديثة الملائمة لاحتياجات المتعلمين وميولهم وقدراتهم (بوعموشة، ٢٠١٩). وتعد استراتيجيات التلعيب إحدى أهم الاستراتيجيات التعليمية الفعالة التي تنمي مهارات القرن الحادي والعشرين (ناجي، ٢٠٢٢)، ولها أثر بارز على رفع التحصيل الدراسي لدى المتعلمين (Sailer & Sailer, 2021)، وزيادة دافعيتهم نحو التعلم (Chans & Portuguez Castro, 2021)، وتخفيف التوتر الذي قد ينشأ قبل الاختبارات (Grobben, 2019).

فجاءت هذه الدراسة للكشف عن الواقع التعليمي في جامعة الكويت بالنسبة لتطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للتلعيب في تدريسهم للمقررات الجامعية، حيث تجيب الدراسة على السؤال التالي:

ما درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الكويت لاستراتيجيات التلعيب؟

## أسئلة الدراسة

لتحقيق الأهداف المرجوة، فإن الدراسة تجيب على الأسئلة التالية:

- ١- ما درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لاستراتيجيات التلعيب؟  
ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي للبحث، الأسئلة التالية:
- ٢- ما درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لاستراتيجيات التلعيب بالنسبة للمحور المرتبط بالجانب التعليمي؟
- ٣- ما درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لاستراتيجيات التلعيب بالنسبة للمحور المرتبط بجانب التحفيز والدافعية؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التلعيب عند النظر للمحور التعليمي تعزى لمتغير الجنس؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التلعيب عند النظر للمحور التعليمي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟
- ٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التلعيب تعزى عند النظر للمحور التعليمي لمتغير الأقسام العلمية؟
- ٧- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التلعيب عند النظر للمحور التحفيز والدافعية تعزى لمتغير الجنس؟
- ٨- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التلعيب عند النظر للمحور التحفيز والدافعية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟
- ٩- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التلعيب تعزى عند النظر للمحور التحفيز والدافعية لمتغير الأقسام العلمية؟

## أهداف الدراسة

- قياس درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الكويت لاستراتيجية التلعيب والنظر إلى مجموعة من المتغيرات مثل (الجنس-الرتبة الأكاديمية - القسم العلمي).
- المساهمة في تطوير طرق التدريس في المقررات الدراسية في كلية التربية في جامعة الكويت.

## أهمية الدراسة

- **الأهمية النظرية**
  - يعد موضوع الدراسة من الموضوعات الحديثة والجديدة في المجال التعليمي والتربوي خاصة في قطاع التعليم العالي على حد علم الباحثين.
  - يمكن أن تسهم هذه الدراسة بأن تكون إضافة للأدب التربوي وخاصة الموجود باللغة العربية مع التركيز على قطاع التعليم العالي.
  - تسليط الضوء على أهمية استخدام أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات تعليمية حديثة ومواكبة للتقدم.
- **الأهمية التطبيقية**
  - يساهم هذا البحث في تطوير طرق التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وخاصة في مجال تطبيق أسلوب التلعيب.
  - ستساعد نتائج هذا البحث القائمين على مؤسسات التعليم العالي لتبني أسلوب التلعيب في مؤسساتهم.

## محددات الدراسة تمثلت فيما يلي:

- **المحددات البشرية**

تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (٧٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الكويت، من أصل (١١٩) عضواً يقومون بالتدريس في وقت تطبيق الدراسة. وتم التركيز على استراتيجية التلعيب كون أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية هم المعنيون عن طرق وأساليب التدريس. كونهم قدوة لزملائهم في بقية الكليات، وطلبتهم الذين يقومون بتدريسهم في الكلية.
- **المحددات المكانية**

تم تطبيق هذه الدراسة في كلية التربية في جامعة الكويت، وذلك لأهمية هذه الكلية، كونها هي الكلية المسؤولة عن تخريج المعلمين في دولة الكويت.
- **المحددات الزمانية**

تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الصيفي من العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وذلك لتواجد أغلب أعضاء هيئة التدريس في الفصل الصيفي. مع ملاحظة، بأن عدد أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس خلال الفصل الصيفي هو مطابق بدرجة كبيرة لعدد أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس خلال الفصول الاعتيادية في كلية التربية بجامعة الكويت.

## مصطلح الدراسة تمثل فيما يلي:

### - التلعيب (Gamification):

يعرف على أنه تطبيق تقنيات وعناصر الألعاب في مجالات غير الألعاب بهدف تحقيق الأهداف التعليمية مع الإبقاء على عنصري المرح والمتعة مما يجعل تلك المجالات أكثر تشويقاً وتحفيزاً (أحمد، ٢٠١٩).

### المفهوم الإجرائي للتلعيب:

هو تطبيق لمبادئ اللعب في سياق تعليمي وتربوي لتحقيق أهداف تعليمية بأسلوب ممتع.

### مخطط الدراسة:

- سارت الدراسة وفق الأطر والمحاور والعناصر الآتية:
  - القراءة والبحث في الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة.
  - الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة.
  - تحديد منهج الدراسة التي تناسب أهدافها وطبيعتها.
  - تحديد مجتمع وعينة الدراسة.
  - تطوير أداة الدراسة وتحديد محاورها وصياغتها بنودها.
  - التأكد من صدق بناء الأداة من خلال عرضها على محكمين متخصصين في موضوع الدراسة، وعمل التعديلات اللازمة بعد التحكيم.
  - التحقق من ثبات الأداة من خلال تطبيق اختبار باستخدام كرون باخ الفا ومعامل الارتباط الكلي بيرسون.
  - تطبيق الأداة على العينة المستهدفة، وجمع استجاباتهم.
  - تحليل استجابات العينة المستجيبة للأداة، وعمل الاختبارات الإحصائية المناسبة.
  - مناقشة النتائج والتعليق عليها، ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.
  - تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء ما توصلت له نتائج هذه الدراسة.
- وفيما يلي تناول ما سبق:

### الإطار النظري:

أدى انتشار استخدام التقنيات الحديثة في التعليم للبحث عن طرق لاستحداث استراتيجيات تعليمية تهدف لتنمية مهارات كل من المعلم والمتعلم ورفع دافعيتهم نحو التعلم. ومن بين هذه الاستراتيجيات استراتيجية التلعيب، التي لاقت انتشاراً كبيراً في عديد من المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها ومراحلها (الهدلق، ٢٠١٩).

وفي ضوء ما سبق توجب توضيح ما يلي من المحاور المرتبطة بموضوع الدراسة:

### أهمية التلعيب

تكمن أهمية التلعيب في كونه أحد الوسائل التي تتيح التفاعل النشط بين المتعلم والمواد التعليمية، والمتعلمين فيما بينهم (ناجي، ٢٠٢٢). وهو الأمر الذي يرفع من دافعية المتعلمين والمعلمين نحو التعلم بطريقة ممتعة (Chan & Lo, 2022). وقد حددتها (Negrusa et al., 2015) على النحو التالي:

- تنمية مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية.
- وسيلة للتخلص من الضغوطات النفسية.
- إشاعة الفرحة والمتعة في الموقف التعليمي.
- تبسيط تعلم المعلومات الصعبة.
- تعزيز التعلم الذاتي.

## أنواع التلعيب

يرى Kapp وآخرون (Kapp et al., 2014) أن هناك نوعان رئيسيان للتلعيب:

- ١- تلعيب الهيكلية (Structural Gamification) يقوم هذا النوع من التلعيب على تطبيق عناصر اللعبة لإثارة حماس الطلبة دون عمل أي تغيير في المحتوى.
- ٢- تلعيب المحتوى (Content Gamification) يقوم هذا النوع من التلعيب على تطبيق عناصر اللعبة لإثارة حماس الطلبة وذلك بعمل تغيير في المحتوى وتحويله إلى ما يشبه اللعبة.

## عناصر استراتيجية التلعيب

وفقاً لكل من العتيبي والنضبي (٢٠٢٢) لا بد أن تشمل استراتيجية التلعيب على ٧ عناصر رئيسية تمكنها من خلق بيئة جاذبة وممتعة للطلبة:

- ١- النقاط المكتسبة (points)
- ٢- قائمة أو لوحة الصدارة (Leader-board)
- ٣- المستويات التي يتم اجتيازها (levels)
- ٤- المهام/التحديات (Challenges)
- ٥- الوسام الذي يعطى وفقاً للإنجاز (Badges)
- ٦- المكافآت المكتسبة (Rewards)
- ٧- شخصية افتراضية (Avatar)

## مراحل رئيسية لتطبيق استراتيجية التلعيب

يرى السلمي (٢٠١٩) أن التطبيق الفعال لاستراتيجية التلعيب يستلزم اتباع الخطوات الرئيسية التالية:

- ١- وضع أهداف واضحة والتي سوف يتم تحقيقها من خلال تطبيق استراتيجية التلعيب.
- ٢- معرفة الجمهور من خلال معرفة خلفياتهم ونوع الخبرات المراد اكتسابها.
- ٣- تحديد العناصر والمكونات التي سوف يتم توظيفها.
- ٤- تقديم شرح واضح للتعليمات والآلية قبل البدء بالتطبيق.
- ٥- وضع حدود زمنية للمهام.
- ٦- تزويد الطالب بالتغذية الراجعة الفورية.
- ٧- وضع مقياس للأداء ووضع ترتيب للمكافآت وفقاً لذلك.

## تطبيقات قائمة على استراتيجية التلعيب

وفقاً لكل من البركاتي والمالكي (٢٠٢٣) هناك تطبيقات لاقت انتشاراً عالمياً وذلك بسبب استخدام استراتيجية التلعيب ومنها:

- ١- Class Dojo تطبيق يجمع بين الطالب، والمعلم، وولي الأمر عن طريق إيجاد بيئة جاذبة ومرحة للتفاعل والتواصل.
- ٢- Quizizz تطبيق يعطي المستخدم فرصة لتحويل الأنشطة المملة إلى أنشطة مرحة وتنافسية.

تطبيق يحول الامتحانات والمهام الصفية إلى أنشطة مسلية، وأكثر مرحاً، وتنافسية بين الطلبة، كما يوفر تغذية راجعة باستخدام الأصوات، والفيديوهات، والصور.

## الدراسات السابقة

### الدراسات العربية

في دراسة (عرفة وغنيم، ٢٠٢٣) التي ركزت على درجة استخدام معلمي العلوم للمرحلة الابتدائية بمنظمة مكة المكرمة. حيث هدفت هذه الدراسة الكشف عن درجة استخدام تقنية التلعيب عند معلمي العلوم في المرحلة الابتدائية. شملت عينة الدراسة (١٨٩) معلماً ومعلمة لمادة العلوم من منظمة مكة المكرمة في المرحلة الابتدائية. وقد اتخذت هذه الدراسة منحى المنهج الوصفي المسحي. حيث قامت الباحثتان بإعداد استبانة تحتوي على (٢٨) بنداً، موزعة على محورين. المحور الأول يركز على درجة تطبيق تقنية التلعيب، بينما ركز المحور الثاني على أهمية استخدام تقنية التلعيب. وقد احتوت الاستبانة على مجموعة من المتغيرات وهي الجنس، الدرجة العلمية، الصف الدراسي، وسنوات الخبرة. وأظهرت نتائج هذه الدراسة بأن درجة المحور المرتبط بأهمية استخدام التلعيب من وجهة نظر معلمي العلوم كانت مرتفعة جداً. أما في ما يتعلق بالمحور الثاني والذي يركز على التطبيق فكانت الدرجة مرتفعة. وعند النظر إلى المتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الصف الدراسي، وسنوات الخبرة)، نجد بأن النتائج تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المتغيرات بالنسبة للمحورين.

كما أجرى (البركاتي والمالكي، ٢٠٢٣) دراسة تهدف إلى التعرف على درجة استخدام معلمات الرياضيات بالتعليم العام في محافظة الليث بالمملكة العربية السعودية لاستراتيجية التلعيب. وقد اتبعت الدراسة المنهج المختلط، حيث شملت الدراسة على استبانة لقياس درجة أهمية استخدام استراتيجية التلعيب، وأخرى تقيس مدى تطبيق المعلمات لاستراتيجية التلعيب، بالإضافة إلى بطاقة مقابلة. شارك في هذه الاستبانة (١٠١) معلمة، (٣٠) معلمة شاركت في المقابلات الشخصية. وكان من أبرز نتائج الدراسة اعتقاد المعلمات بشكل كبير بفاعلية تطبيق استراتيجية التلعيب في العملية التعليمية. وبالنظر إلى المحور الثاني والذي يركز على تطبيق المعلمات لاستراتيجية التلعيب كانت النتيجة لهذا المحور منعدمة.

أما في دراسة (العبدان والقرني، ٢٠٢١) والتي هدفت للكشف عن مدى تطبيق معلمات العلوم في مكة المكرمة لاستراتيجية التلعيب. حيث قامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (٢٣) بنداً، مقسمة إلى ثلاثة محاور (الأهمية، التطبيق، العوقات). شارك في هذه الدراسة (٢٠٠) معلمة علوم في المرحلة الابتدائية في مكة المكرمة. حيث أظهرت النتائج بأن إيمان المعلمات بأهمية استخدام استراتيجية التطبيق كان كبيراً. أما بالنسبة لدرجة تطبيقهم لهذه الاستراتيجية فقد كان متوسطاً. وعند النظر إلى العوائق، فكانت النتائج تشير إلى النسبة تتراوح بين المتوسطة والكبيرة. وكذلك تم النظر إلى مجموعة من المتغيرات مثل المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص، مكتب التعليم الذي تنتمي له المعلمات. وقد كشفت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين جميع المتغيرات.

وهدفت دراسة (العتيبي، ٢٠١٨) إلى الكشف عن درجة تطبيق استراتيجية التلعيب لدى معلمات الحاسب الآلي بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. حيث انتهجت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. لذلك قامت الباحثة بإعداد استبانة من مجموعة محاور وأبعاد أبرزها ما ركز على (درجة تطبيق المعلمين لاستراتيجية التلعيب فيما يخص المتعلمات، ودرجة تطبيق المعلمين لاستراتيجية التلعيب فيما يخص المناهج وطرق التدريس). علماً بأن عينة هذه الدراسة كانت عبارة عن مجموعة من المعلمات بتخصص الحاسب الآلي بالمرحلتين المتوسطة والثانوية، اللاتي بلغ عددهن (٧٠) معلمة. حيث أظهرت النتائج أن درجة تطبيق المعلمين لاستراتيجية التلعيب فيما يخص المتعلمات، ودرجة تطبيق المعلمين لاستراتيجية التلعيب فيما يخص المناهج وطرق التدريس كانت كبيرة.



## الدراسات الإنجليزية

كما أجرت كل من (Chan & Lo, 2022) دراسة تهدف لقياس مدى شيوع وسهولة تطبيق التلعيب في المنصات التعليمية المختلفة والمرتبطة بسياقات تعليم اللغة الإنجليزية وتدريبها، مع مراعاة تصورات، والتطلعات، الميول، والاهتمامات، والدوافع الخاصة بالطلبة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة هونغ كونغ في الفصول التقليدية والفصول الافتراضية قبل جائحة كوفيد ١٩ وأثناءها. بالإضافة إلى أنها هدفت لاستكشاف مدى مهارة المتعلمين والمعلمين التكنولوجية ومستوى تدريبيهم، مستوى الدعم المقدم من قبل جامعة هونغ كونغ لتطبيق استراتيجيات التلعيب. وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبانتيين الكترونيتين على طلبة جامعة هونغ كونغ ومعلميهم، حيث بلغت العينة (٧٦) استبانة صالحة، بحيث كان عدد المتعلمين (٦٩)، بينما كان عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الإجابة على الاستبانة في قسم اللغة الإنجليزية (٨)، وقد أتت النتائج بأن نسبة (٨٧٪) من المتعلمين في جامعة هونغ كونغ لديهم تجربة إيجابية في استخدام التلعيب في التعليم في الفصول، حيث وافق بشدة ما يقارب (٥٥.١٪) من المتعلمين على الأثر الإيجابي التي أحدثته استراتيجيات التلعيب على المتعلمين، بينما عارض ما يقارب (١.٤٪) من المتعلمين تطبيق استراتيجيات التلعيب في التعليم في الفصول لعدم وجود الأثر البالغ على المتعلمين.

كما أجرت (Alabbasi, 2018) دراسة بعنوان استكشاف تصورات المعلمين نحو توظيف استراتيجيات التلعيب في التعلم الإلكتروني. وقد هدفت الدراسة لمعرفة تصورات المعلمين نحو توظيف التلعيب في التعلم الإلكتروني. وقد اتبع المنهج الاستكشافي كمنهجية للدراسة. وقد كانت عينة الدراسة مكونة من (٤٧) من المعلمين والطلاب المعلمين ما قبل الخدمة المسجلين في برنامج تدريب تقني للخريجين في المملكة العربية السعودية. وتم اعداد استبانة مكونة من ثلاثة محاور تتبع مقياس ليكرت الخماسي كأداة لجمع المعلومات. فتبين من نتائج الدراسة أن آراء المعلمين ما قبل الخدمة والمعلمين في الخدمة كانت إيجابية اتجاه توظيف أدوات واستراتيجيات التلعيب في التعلم الإلكتروني، إلا أن نسبة قليلة منهم رأوا بأن استراتيجيات التلعيب لها أثر سلبي على المتعلمين.

## الطريقة والإجراءات:

### منهج الدراسة:

انتهجت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ لكونه يتناسب مع طبيعة تصميم الدراسة، وذلك عن طريق استطلاع الآراء وتحليلها؛ بهدف الوقوف على تصورات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت نحو توظيف التلعيب في العملية التعليمية.

### مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجميع رتبهم الأكاديمية وأقسامهم العلمية، الذين يبلغ عددهم (119) عضو هيئة تدريس، وذلك حسب الجدول الدراسي الخاص بكلية التربية للفصل الدراسي الصيفي من السنة الدراسية ٢٠٢٣/٢٠٢٢، مع العلم بأن أغلب أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت يقومون بالتدريس في الفصل الصيفي.

### عينة الدراسة:

جدول 1، يستعرض البيانات الإحصائية الديموغرافية لأفراد العينة البالغ عددها ٧٢ عضواً من هيئة التدريس حسب الجنس، الرتبة الأكاديمية، والقسم العلمي؛ حيث تمثل الإناث ٥٦.٩٪ والذكور ٤٣.١٪، وأكبر نسبة توزيع حسب الرتبة الأكاديمية كانت للأساتذة المساعدين ٣٠.٦٪، بينما توزع أعضاء هيئة التدريس بين الأقسام العلمية مع أعلى نسبة في قسم المناهج وطرق التدريس ٤٨.٦٪.

## جدول ١

### المتغيرات الديموغرافية للدراسة

Overall (N=72)	
	<b>الجنس</b>
31 (43.1%)	ذكر
41 (56.9%)	انثى
	<b>الرتبة</b>
17 (23.6%)	أستاذ
21 (29.2%)	أستاذ مشارك
22 (30.6%)	أستاذ مساعد
12 (16.7%)	مدرس مساعد (معيد)
	<b>القسم</b>
35 (48.6%)	المناهج وطرق التدريس
13 (18.1%)	أصول التربية
12 (16.7%)	الإدارة والتخطيط التربوي
12 (16.7%)	علم النفس التربوي

### أداة الدراسة:

قام الباحثون بتصميم استبانة إلكترونية، تعكس أهداف الدراسة ومتغيراتها. حيث استفاد الباحثون من الأدب النظري والدراسات السابقة في بناء بنود الاستبانة.

### وقد اشتملت أداة الدراسة على محورين رئيسيين هما:

**المحور الأول:** يركز على درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت للتلعيب في العملية التعليمية، ويحتوي على (١٥) بنداً. في حين يركز **المحور الثاني** على درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت للتلعيب لرفع التحفيز والدافعية عند المتعلمين، ويحتوي على (٩) بنود. تعطى درجة لكل بند من بنود المحورين مقسمة إلى خمسة اختيارات حسب مقياس ليكرت الخماسي، هذه الاختيارات تنقسم إلى (ينطبق بدرجة كبيرة - ينطبق - ينطبق بدرجة متوسطة - ينطبق بدرجة قليلة - لا ينطبق).

بحيث تم توزيع الدرجات كالتالي حسب المتوسطات الحسابية:

ينطبق بدرجة كبيرة تكون المتوسطات الحسابية تتراوح بين ٤.٢١ إلى ٥

ينطبق تكون المتوسطات الحسابية تتراوح بين ٣.٤١ إلى ٤.٢٠

ينطبق بدرجة متوسطة تكون المتوسطات الحسابية تتراوح بين ٢.٦١ إلى ٣.٢٠

ينطبق بدرجة قليلة تكون المتوسطات الحسابية تتراوح بين ١.٨١ إلى ٢.٦٠

لا ينطبق تكون المتوسطات الحسابية تتراوح بين ١ إلى ١.٨٠

### صدق البناء وثبات الأداة:

للتأكد من صدق بناء الاستبانة وثباتها، قام الباحثون بإرسال الاستبانة بصورتها الأولية ستة محكمين يحمل خمسة منهم يحملون درجة الدكتوراه في تكنولوجيا التعليم. وبالنسبة إلى رتبهم الأكاديمية فاثان منهم أساتذة مساعدين، وأستاذ مشارك، واثان أستاذة. أما بالنسبة للمحكم السادس فهو معلم في المرحلة الثانوية ومؤلف لكتاب يتحدث عن توظيف التلعيب في العملية التعليمية. قام الباحثون بالاستفادة من الملاحظات، وتم حذف وتعديل بعض البنود. وقد احتوت الاستبانة بشكلها النهائي على (٢٤) بنداً مقسمة على محورين. يحتوي المحور الأول على (١٥) بنداً، بينما يحتوي المحور الثاني على (٩) بنود.

كما استخرجت معاملات ارتباط محوري الاستبانة. والجدول (٢) و (٣) يبين

معاملات الارتباط:

## جدول ٢

اختبار المصدقية والثوقية باستخدام كرون باخ الفا ومعامل الارتباط الكلي بيرسون لبنود المحور الأول للدراسة والمتعلق بالجانب التعليمي.

If item dropped	Cronbach's $\alpha$	Item-rest correlation	SD	Mean	البند
	0.909	0.474	0.868	4.08	01
	0.913	0.337	0.893	3.93	02
	0.904	0.624	1.103	3.65	03
	0.905	0.609	1.134	3.40	04
	0.900	0.737	1.110	3.42	05
	0.909	0.501	1.104	1.86	06
	0.908	0.530	1.197	2.43	07
	0.898	0.787	1.214	2.82	08
	0.897	0.818	1.228	2.89	09
	0.906	0.584	1.138	3.03	10
	0.906	0.585	1.041	3.71	11
	0.911	0.415	0.742	4.39	12
	0.898	0.822	1.002	2.85	13
	0.907	0.556	1.150	2.47	14
	0.903	0.671	1.140	2.35	15

الثبات الكلي للمقياس يساوي 0.911

## جدول ٣

اختبار المصدقية والثوقية باستخدام كرون باخ الفا ومعامل الارتباط الكلي بيرسون لبنود المحور الثاني للدراسة والمتعلق بجانب التحفيز والدافعية.

If item dropped	Cronbach's $\alpha$	Item-rest correlation	SD	Mean	
	0.799	0.484	1.192	3.38	1
	0.804	0.439	1.154	2.14	02
	0.775	0.666	1.204	2.71	03
	0.788	0.567	1.117	3.86	04
	0.821	0.317	1.256	2.33	05
	0.795	0.515	1.087	2.03	06
	0.784	0.596	1.239	2.99	07
	0.778	0.648	1.161	3.57	08
	0.809	0.389	0.830	4.29	09

الثبات الكلي للمقياس يساوي 0.814

يتبين من الجدول (٢) أن معاملات الثبات للمحور الأول المتعلق بالجانب التعليمي هي (٠.٩١١) وهي ذات قيم عالية. أما بالنسبة للجدول (٣) والمتعلقة بالمحور الثاني جانب التحفيز والدافعية فهي (٠.٨١٤) وهي ذات قيمة عالية أيضا؛ مما يدل على أن الاستبانة تتصف بدرجة ثبات واتساق داخلي عال لأغراض هذه الدراسة.

## متغيرات الدراسة:

### المتغيرات الوسيطة (المستقلة الثانوية):

تهتم هذه الدراسة بمتغيرين رئيسين، هما:

- 1- جنس عضو هيئة التدريس: وتنقسم إلى مستويان: (الذكر- والأنثى).
- 2- الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس: وتنقسم إلى ثلاثة مستويات: (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ).

3- القسم العلمي لعضو هيئة التدريس: وينقسم إلى أربعة مستويات: (قسم المناهج وطرق التدريس - قسم علم النفس التربوي - قسم الإدارة التربوية - قسم أصول التربية)

### إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة، تم التواصل مع مكتب العميد المساعد لشؤون العليمية في كلية التربية بجامعة الكويت، من خلال خطاب رسمي؛ للموافقة على تطبيق الاستبانة الإلكترونية على عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت. وبعد الموافقة الرسمية من الجهة المختصة تم تطبيق الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بشكل إلكتروني من خلال رابط أرسل أو رمز استجابة ينقلهم إلى رابط الاستبانة الإلكترونية. في الفترة (٤ يوليو- ٣ أغسطس ٢٠٢٣) وقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذين استجابوا للاستبانة بشكل كامل (٧٢) عضواً.

### المعالجة الإحصائية:

لتحليل استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، قام الباحثون باستخدام برنامج (SPSS)، للوصول للنتائج، واستخدم الباحثون مجموعة من الطرق الإحصائية للإجابة على أسئلة البحث، وهي كالتالي:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث، استخرج الباحثون التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحديد درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للتعلّيب.
- بالنسبة للسؤال الرابع المتعلق بمتغير الجنس بالنسبة للمحورين: (التعليمي، رفع الدافعية والتحفيز)، طبق الباحثون اختباراً Independent Samples T-Test للعينات المستقلة.
- بالنسبة للسؤال الخامس والسابع المتعلق بمتغير الدرجة العلمية بالنسبة للمحورين: (التعليمي، رفع الدافعية والتحفيز)، طبق الباحثون (Oneway ANOVA) اختبار تحليل التباين الأحادي.
- بالنسبة للسؤال السادس والثامن المتعلق بمتغير القسم العلمي بالنسبة للمحورين: (التعليمي، رفع الدافعية والتحفيز)، طبق الباحثون (Oneway ANOVA) اختبار تحليل التباين الأحادي.
- بالنسبة للسؤال السابع والتاسع المتعلق بمتغير القسم العلمي بالنسبة للمحورين: (التعليمي، رفع الدافعية والتحفيز)، طبق الباحثون (Oneway ANOVA) اختبار تحليل التباين الأحادي.

**\*\*\*\*نتائج الدراسة ومناقشتها:****النتائج المتعلقة في الأسئلة البحثية الأول والثاني والثالث**

وهي كالتالي:

**السؤال الأول: ما درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة****الكويت لاستراتيجية التلعيب؟****السؤال الثاني: ما درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة****الكويت لاستراتيجية التلعيب بالنسبة للمحور المرتبط بالجانب التعليمي؟****السؤال الثالث: ما درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة****الكويت لاستراتيجية التلعيب بالنسبة للمحور المرتبط بالجانب التحفيز والدافعية؟**

و للإجابة عن هذه الأسئلة الثلاث حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستبانة بشكل عام (السؤال الأول)، ثم للمحور التعليمي (السؤال الثاني)، وكذلك محور التحفيز والدافعية (السؤال الثالث). والجدول (٤) يبين نتائج التحليل الإحصائي:

**جدول ٤****التقييم الكلي لاستراتيجية التلعيب**

Maximum	Minimum	SD	Median	Mean	
4.87	1.27	0.72	3.13	3.15	الجانب التعليمي
4.33	1.33	0.725	3.11	3.03	التحفيز والدافعية
4.63	1.29	0.68	3.13	3.11	استراتيجية التلعيب

وبالنظر إلى نتائج الجدول (٤) نجد بأن درجة تطبيق عينة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لاستراتيجية التلعيب متوسطة (٣.١١). وعند النظر إلى درجة تطبيق عينة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لاستراتيجية التلعيب بالنسبة للجانب التعليمي فهي متوسطة (٣.١٥). وبالنظر إلى السؤال البحثي الثالث المتعلق بدرجة تطبيق عينة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لاستراتيجية التلعيب بالنسبة لجانب التحفيز والدافعية فهي متوسطة (٣.٠٣). النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

**السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة****التدريس لاستراتيجية التلعيب عند النظر للمحور التعليمي تعزى لمتغير****الجنس؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبارات للعينتين المستقلتين عند النظر للمحور المتعلق بالجنس للتأكد حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية أم لا.

جدول ٥

اختبارات للعينتين المستقلتين لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بين الذكور والإناث لنبود ومعايير المحور الأول والمتعلق بالجانب التعليمي.

المعيار/البند	ذكر (N=31)	انثى (N=41)	المجموع (N=72)	مستوى الدلالة
١.استخدم الوسائط المتعددة في شرح الدروس	4.0 (1.0)	4.2 (0.7)	4.1 (0.9)	0.329 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
٢.اقسم الدرس إلى مراحل متتالية يجب اجتيازها	3.8 (1.0)	4.0 (0.8)	3.9 (0.9)	0.452 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
٣.اقسم الطلبة إلى مجموعات لإنجاز المهام بحسب قواعد اللعبة	3.4 (1.1)	3.9 (1.1)	3.7 (1.1)	0.075 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
٤.أنوع في تقسيم مجموعات الطلبة وفقا لقواعد المجموعات (فردى - ثنائي - ثلاثي.. الخ)	3.0 (1.1)	3.7 (1.1)	3.4 (1.1)	0.015 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
٥.أحوّل المهام إلى تحديات بين الطلبة	3.2 (1.2)	3.6 (1.0)	3.4 (1.1)	0.139 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
٦.اطلب من الطلبة تصميم الشخصية الافتراضية التي تمثلهم ( AVATAR )	2.1 (1.2)	1.7 (1.0)	1.9 (1.1)	0.176 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
٧.استخدم برامج الكترونية توفر خاصية التعلم مثل ( KAHOOT, CLASSDOJO )	2.4 (1.3)	2.5 (1.1)	2.4 (1.2)	0.791 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
٨.استخدم استراتيجيات لعب الأدوار في الدرس	2.7 (1.4)	2.9 (1.1)	2.8 (1.2)	0.641 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
٩.أقدم تغذية راجعة تفاعلية باستخدام التعلم	2.8 (1.5)	3.0 (0.9)	2.9 (1.2)	0.624 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
١٠.أتيح فرصة المحاولة لأكثر من مرة ( TRAIL & ERROR )	2.9 (1.4)	3.1 (0.9)	3.0 (1.1)	0.423 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
١١.أتيح للطلبة فرصة الخطأ أثناء الدرس	3.5 (1.3)	3.9 (0.7)	3.7 (1.0)	0.068 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
المدى				
١٢.أحرص على إنشاء بيئة تعليمية جاذبة للطلبة				0.331 <sup>1</sup>

المعيار/البند	ذكر (N=31)	انثى (N=41)	المجموع (N=72)	مستوى الدلالة
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	4.3 (0.9)	4.5 (0.6)	4.4 (0.7)	
المدى	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
١٣. أقدم الدرس في بيئة شبيهة بالألعاب				0.315 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	2.7 (1.1)	3.0 (0.9)	2.8 (1.0)	
المدى	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
١٤. أقدم الاختبارات باستخدام التلعيب (مثل تطبيق (QUIZZ)				0.246 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	2.3 (1.0)	2.6 (1.3)	2.5 (1.2)	
المدى	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
١٥. أتبع للطلبة حرية الاختيار في استخدام التلعيب في حل الواجبات				0.716 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	2.3 (1.1)	2.4 (1.2)	2.3 (1.1)	
المدى	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	
الجانب التعليمي				0.191 <sup>1</sup>
المتوسط الحسابي (الانحراف المعياري)	3.0 (0.9)	3.2 (0.6)	3.2 (0.7)	
المدى	1.3 - 4.8	1.9 - 4.9	1.3 - 4.9	

وعند النظر إلى الجدول رقم (٥) للإجابة عن السؤال البحثي الرابع، يتضح لنا أن عند النظر إلى المحور المتعلق بالجانب التعليمي ككل، فنلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (٠.١٩١)، أما عند النظر إلى البنود متفرقة فنلاحظ أن جميع البنود تشير إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (الذكور والإناث)، عدا في البند (٤) وهو أنواع في تقسيم مجموعات الطلبة وفقاً لقواعد المجموعات (فردى - ثنائى - ثلاثى.. الخ). فإن هناك فروق ذات دلالة إحصائية (٠.١٥) لصالح جنس الإناث عند النظر للمتوسط الحسابي (٣.٧) ومقارنتها بالذكور (٣.٠٠).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

**السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجية التلعيب عند النظر للمحور التعليمي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبارات لعينتين المستقلتين عند النظر للمحور المتعلق بالرتبة الأكاديمية للتأكد حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية أم لا.

جدول ٦

اختبار تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بين فئات الدرجة التعليمية لبنود ومعايير المحور الأول والمتعلق بالجانب التعليمي.

p value	الكل (N=72)	مدرس مساعد/معيد (N=12)	أستاذ مساعد (N=22)	أستاذ مشارك (N=21)	أستاذ (N=17)	
0.709 <sup>1</sup>						١. استخدم الوسائط المتعددة في شرح الدروس
	4.1 (0.9)	4.2 (0.8)	4.0 (0.9)	4.2 (0.7)	3.9 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	2.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.707 <sup>1</sup>						٢. اقسام الدرس إلى مراحل متتالية يجب اجتيازها
	3.9 (0.9)	4.2 (0.7)	3.8 (1.1)	3.9 (0.7)	4.0 (1.0)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.050 <sup>1</sup>						٣. اقسام الطلبة إلى مجموعات لإنجاز المهام بحسب قواعد المعية
	3.7 (1.1)	3.1 (1.2)	3.8 (0.9)	4.0 (1.0)	3.4 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.019 <sup>1</sup>						٤. أنواع في تقسيم مجموعات الطلبة وفقاً لقواعد المجموعات (فردى - ثنائي - ثلاثي - الخ)
	3.4 (1.1)	2.8 (1.1)	3.4 (1.0)	4.0 (1.1)	3.2 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.853 <sup>1</sup>						٥. أحول المهام إلى تحديات بين الطلبة
	3.4 (1.1)	3.3 (1.3)	3.3 (1.1)	3.5 (0.9)	3.5 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.291 <sup>1</sup>						٦. اطلب من الطلبة تصميم الشخصية الافتراضية التي تمثلهم AVATAR
	1.9 (1.1)	1.8 (1.0)	1.8 (1.2)	1.6 (0.7)	2.3 (1.4)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 3.0	1.0 - 5.0	Range
0.035 <sup>1</sup>						٧. استخدم برامج الكترونية توفر خاصية التعلم مثل ((KAHOOT, CLASSDOJO))
	2.4 (1.2)	1.7 (1.1)	2.6 (1.3)	2.9 (0.9)	2.2 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range
0.754 <sup>1</sup>						٨. استخدم استراتيجيات لعب الأدوار في الدرس
	2.8 (1.2)	2.5 (1.2)	2.8 (1.2)	2.9 (1.2)	3.0 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.609 <sup>1</sup>						٩. أقدم تقنيات راجعة تفاعلية باستخدام التعلم
	2.9 (1.2)	2.6 (1.2)	2.8 (1.2)	3.1 (1.1)	2.9 (1.5)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.842 <sup>1</sup>						١٠. أتيح فرصة المحاولة لأكثر من مرة (TRAIL & ERROR))
	3.0 (1.1)	2.8 (1.3)	3.2 (1.0)	3.0 (1.1)	3.1 (1.4)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.924 <sup>1</sup>						١١. أتيح للطلبة فرصة الخطأ أثناء الدرس



p value	الكل (N=72)	مدرس مساعد/معيد (N=12)	أستاذ مساعد (N=22)	أستاذ مشارك (N=21)	أستاذ (N=17)	
		3.7 (1.0)	3.7 (0.7)	3.8 (1.2)	3.7 (0.9)	3.6 (1.2)
	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.602 <sup>1</sup>						١٢. احرص على إنشاء بيئة تعليمية جاذبة للطلبة
	4.4 (0.7)	4.4 (0.7)	4.5 (0.6)	4.2 (1.0)	4.4 (0.6)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	Range
0.730 <sup>1</sup>						١٣. أقدم الدرس في بيئة شبيهة بالألعاب
	2.8 (1.0)	2.7 (1.2)	2.7 (1.1)	3.0 (0.9)	3.0 (1.0)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.357 <sup>1</sup>						١٤. أقدم الاختبارات باستخدام التلعيب (مثل تطبيق QUIZZZ)
	2.5 (1.2)	2.1 (1.1)	2.3 (1.3)	2.8 (1.1)	2.6 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.634 <sup>1</sup>						١٥. أتبع للطالب حرية الاختيار في استخدام التلعيب في حل الواجبات
	2.3 (1.1)	2.1 (1.2)	2.2 (1.5)	2.6 (0.7)	2.4 (1.0)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	Range
0.610 <sup>1</sup>						الجانب التعليمي
	3.2 (0.7)	2.9 (0.7)	3.1 (0.7)	3.3 (0.6)	3.2 (0.9)	Mean (SD)
	1.3 - 4.9	1.9 - 3.9	1.8 - 4.9	1.9 - 4.4	1.3 - 4.5	Range

وعند النظر إلى الجدول رقم (٦) للإجابة عن السؤال البحثي الخامس، يتضح لنا أن عند النظر إلى المحور المتعلق بالجانب التعليمي ككل، فنلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية لعينة أعضاء هيئة التدريس (٠.٦١٠)، أما عند النظر إلى البنود متفرقة فنلاحظ بأن أغلب البنود تشير إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية لعينة أعضاء هيئة التدريس في المحور التعليمي (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - مدرس مساعد)، عدا في البنود (٣ - ٤ - ٥). فتبين نتائج البند (٣) والذي يركز على تقسيم الطلبة إلى مجموعات لإنجاز المهام بحسب قواعد اللعبة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠٥) عند النظر للمتوسط الحسابي (٤.٠) لصالح الأساتذة المشاركين على بقية الرتب الأكاديمية. أما نتائج البند (٤) فتظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠١٩)، حيث تحدث البند عن التنوع في تقسيم مجموعات الطلبة وفقاً لقواعد المجموعات (فردية - ثنائي - ثلاثي.. الخ). وعند النظر للمتوسط الحسابي للبند (٤) نجد أن الفرق كان لصالح رتبة الأساتذة المشاركين (٤.٠) على بقية الرتب الأكاديمية. وأخيراً، في البند (٥) كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠٣٥). حيث ركز البند على استخدام برامج الكترونية توفر خاصية التلعيب. وعند النظر للمتوسطات الحسابية نجد أن الفرق كان لصالح الأساتذة المشاركين (٢.٩) على باقي الرتب الأكاديمية.

**السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التعلم تعزى عند النظر للمحور التعليمي لمتغير الأقسام العلمية؟**

**جدول ٧**

اختبار تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بين فئات القسم العلمي لبنود ومعايير المحور الأول والمتعلق بالجانب التعليمي.

p value	Total (N=72)	علم النفس التربوي (N=12)	الإدارة والتخطيط التربوي (N=12)	أصول التربية (N=13)	المنهج وطرق التدريس (N=35)	
0.649 <sup>1</sup>						١. استخدم الوسائل المتعددة في شرح الدروس
	4.1 (0.9)	4.0 (0.7)	4.2 (0.6)	3.8 (1.0)	4.1 (0.9)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	3.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.632 <sup>1</sup>						٢. اقسام الدرس إلى مراحل متتالية يجب اجتيازها
	3.9 (0.9)	4.2 (0.7)	4.1 (0.5)	3.8 (0.9)	3.8 (1.0)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	3.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.300 <sup>1</sup>						٣. اقسام الطلبة إلى مجموعات لإنجاز المهام بحسب قواعد اللعبة
	3.7 (1.1)	4.0 (1.0)	4.0 (1.0)	3.4 (1.0)	3.5 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.406 <sup>1</sup>						٤. أنواع في تقسيم مجموعات الطلبة وفقا لقواعد المجموعات (فردى - ثنائي - ثلاثي - الخ)
	3.4 (1.1)	3.5 (1.2)	3.4 (1.1)	2.9 (1.0)	3.5 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.236 <sup>1</sup>						٥. احوال المهام إلى تحديات بين الطلبة
	3.4 (1.1)	3.8 (1.1)	3.7 (0.8)	2.9 (1.1)	3.4 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range
0.374 <sup>1</sup>						٦. اطلب من الطلبة تصميم الشخصية الافتراضية التي تمثلهم (AVATAR)
	1.9 (1.1)	2.2 (1.4)	1.5 (0.8)	1.7 (1.0)	1.9 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 3.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range
0.544 <sup>1</sup>						٧. استخدم برامج الكترونية توفر خاصية التعلم مثل (KAHOOT, CLASSDOJO)
	2.4 (1.2)	2.5 (1.5)	2.8 (1.3)	2.2 (1.0)	2.4 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range
0.198 <sup>1</sup>						٨. استخدم استراتيجيات لعب الأدوار في الدرس
	2.8 (1.2)	3.2 (1.2)	2.9 (1.0)	2.2 (1.0)	2.9 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range
0.021 <sup>1</sup>						٩. اقدم تغذية راجعة تفصيلية باستخدام التعلم
	2.9 (1.2)	3.4 (1.2)	3.0 (1.1)	2.0 (0.9)	3.0 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range
0.035 <sup>1</sup>						١٠. اتبع فرصة المحاولة لأكثر من مرة (TRAIL & ERROR)
	3.0 (1.1)	3.4 (0.9)	3.1 (1.2)	2.2 (1.1)	3.2 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range

p value	Total (N=72)	علم النفس التربوي (N=12)	الإدارة والتخطيط التربوي (N=12)	أصول التربية (N=13)	المناهج وطرق التدريس (N=35)	
0.303 <sup>1</sup>						١١. أتيح للطلبة فرصة الخطأ أثناء الدرس
	3.7 (1.0)	3.8 (0.9)	4.1 (0.7)	3.3 (1.3)	3.7 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.424 <sup>1</sup>						١٢. احرص على إنشاء بيئة تعليمية جاذبة للطلبة
	4.4 (0.7)	4.6 (0.5)	4.2 (0.8)	4.2 (0.7)	4.5 (0.8)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	4.0 - 5.0	3.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.174 <sup>1</sup>						١٣. أقدم الدرس في بيئة شبيهة بالألعاب
	2.8 (1.0)	3.1 (0.8)	2.8 (0.6)	2.3 (0.9)	3.0 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 4.0	1.0 - 3.0	1.0 - 5.0	Range
0.787 <sup>1</sup>						١٤. أقدم الاختبارات باستخدام التلعيب (مثل تطبيق QUIZZ)
	2.5 (1.2)	2.7 (1.2)	2.7 (0.9)	2.3 (1.2)	2.4 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.255 <sup>1</sup>						١٥. أتيح للطلبة حرية الاختيار في استخدام التلعيب في حل الواجبات
	2.3 (1.1)	2.8 (1.3)	2.2 (0.9)	1.9 (0.8)	2.4 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 3.0	1.0 - 3.0	1.0 - 5.0	Range
0.110 <sup>1</sup>						الجانب التعليمي
	3.2 (0.7)	3.4 (0.7)	3.3 (0.4)	2.7 (0.6)	3.2 (0.8)	Mean (SD)
	1.3 - 4.9	2.3 - 4.8	2.6 - 3.9	1.8 - 3.7	1.3 - 4.9	Range

يعرض جدول رقم (٧) للإجابة على السؤال البحثي السادس. يتضح لنا أن عند النظر إلى المحور المتعلق بالجانب التعليمي ككل، فنلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأقسام العلمية في كلية التربية (٠.١١٠)، أما عند النظر إلى البنود متفرقة فنلاحظ بأن أغلب البنود تشير إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية بين الأقسام العلمية التي ينتمي لها عينة أعضاء هيئة التدريس المتعلقة في المحور التعليمي (قسم المناهج وطرق التدريس - قسم علم النفس التربوي - قسم أصول التربية - قسم الإدارة والتخطيط التربوي)، عدا في البنود (٩ - ١٠). فتبين نتائج البند (٩) والذي يركز على تقديم تغذية راجعة تفاعلية باستخدام التلعيب، وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠٥) عند النظر للمتوسط الحسابي (٣.٠) لصالح عينة أعضاء هيئة التدريس المنتميين لقسم المناهج وطرق التدريس على بقية عينة أعضاء هيئة التدريس المنتميين للأقسام العلمية الأخرى. أما نتائج البند (١٠) فتظهر وجود فروق دلالة إحصائية (٠.٠٣٥)، حيث تحدث البند عن أتيح فرصة المحاولة لأكثر من مرة (TRAIL & ERROR). وعند النظر للمتوسط الحسابي للبند (١٠) نجد أن الفرق كان لصالح عينة أعضاء هيئة التدريس المنتميين لقسم علم النفس التربوي (٣.٤) على بقية عينة أعضاء هيئة التدريس المنتميين للأقسام العلمية الأخرى.

**السؤال السابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التعلیم عند النظر للمحور التحفيز والدافعية تعزى لمتغير الجنس؟

### جدول ٨

اختبار ت للعينتين المستقلتين لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بين الذكور والإناث لبنود ومعايير المحور الثاني والمتعلق بجانب التحفيز والدافعية.

p value	Total (N=72)	انثى (N=41)	ذكر (N=31)	
0.205 <sup>1</sup>				1. استخدم النقاط (POINTS) كمحفز للطلبة
	3.4 (1.2)	3.2 (1.1)	3.6 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.499 <sup>1</sup>				2. استخدم الشارات (BADGES) كمحفز للطلبة
	2.1 (1.2)	2.2 (1.3)	2.0 (0.9)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	Range
0.839 <sup>1</sup>				3. أطبق التقدم التصاعدي عند أداء الطلبة مهام الدرس
	2.7 (1.2)	2.7 (1.1)	2.7 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.363 <sup>1</sup>				4. أحفز المنافسة بين الطلبة
	3.9 (1.1)	3.8 (1.1)	4.0 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.115 <sup>1</sup>				5. اطلب من الطلبة اختيار ألقاب تعبر عنهم (NICKNAMES)
	2.3 (1.3)	2.5 (1.3)	2.1 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.369 <sup>1</sup>				6. اصمم لوحة لاستعراض أسماء الطلبة للتصدرين (LEADER BOARD)
	2.0 (1.1)	1.9 (1.1)	2.2 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	Range
0.644 <sup>1</sup>				7. اعطي مكافآت (مفاجئة) تثير الحماس لدى الطلبة
	3.0 (1.2)	2.9 (1.3)	3.1 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.133 <sup>1</sup>				8. استعرض إنجازات الطلبة
	3.6 (1.2)	3.4 (1.2)	3.8 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.578 <sup>1</sup>				9. احرص على وجود عنصر المرح في الدرس
	4.3 (0.8)	4.2 (0.9)	4.4 (0.7)	Mean (SD)
	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	3.0 - 5.0	Range
0.564 <sup>1</sup>				التحفيز والدافعية
	3.0 (0.7)	3.0 (0.7)	3.1 (0.7)	Mean (SD)
	1.3 - 4.3	1.3 - 4.3	1.3 - 4.3	Range

وعند النظر إلى الجدول رقم (٨) للإجابة عن السؤال البحثي السابع، يتضح لنا أن عند النظر إلى المحور المتعلق بجانب التحفيز والدافعية ككل، فنلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (٠.٥٦٤). وايضا، عند النظر إلى البنود متفرقة فنلاحظ جميع البنود تشير إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (الذكور والاناث) بالنسبة لمحور التحفيز والدافعية.

**السؤال الثامن: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجية التلعيب عند النظر للمحور التحفيز والدافعية تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية؟**

### جدول ٩

اختبار تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بين فئات الدرجة التعليمية لبنود ومعايير المحور الثاني والمتعلق بجانب التحفيز والدافعية.

p value	Total (N=72)	مدرس مساعد/معيد (N=12)	أستاذ مساعد (N=22)	أستاذ مشارك (N=21)	أستاذ (N=17)	
0.437 <sup>1</sup>						1. استخدم النقاط (POINTS) كمحفز للطلبة
	3.4 (1.2)	3.2 (1.1)	3.2 (1.4)	3.4 (0.8)	3.8 (1.4)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.483 <sup>1</sup>						2. استخدم الشارات (BADGES) كمحفز للطلبة
	2.1 (1.2)	2.3 (1.6)	1.8 (1.1)	2.2 (1.0)	2.3 (1.0)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	Range
0.316 <sup>1</sup>						3. اطلب التقدم التصاعدي عند أداء الطلبة لمهام الدرس
	2.7 (1.2)	2.7 (1.3)	2.6 (1.4)	2.5 (1.0)	3.2 (1.0)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.601 <sup>1</sup>						4. احفز المناهضة بين الطلبة
	3.9 (1.1)	3.6 (1.4)	3.7 (1.1)	4.0 (0.9)	4.0 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.284 <sup>1</sup>						5. اطلب من الطلبة اختيار القاب تعبر عنهم (NICKNAMES)
	2.3 (1.3)	2.8 (1.5)	2.0 (1.3)	2.5 (1.2)	2.2 (1.0)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	Range
0.975 <sup>1</sup>						6. اصمم لوحة لاستعراض أسماء الطلبة المتصدرين (LEADER BOARD)
	2.0 (1.1)	1.9 (1.3)	2.0 (1.2)	2.1 (1.0)	2.0 (0.9)	Mean (SD)
	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	Range
0.731 <sup>1</sup>						7. اعطي مكافآت (مفاجئة) تثير الحماس لدى الطلبة
	3.0 (1.2)	2.8 (1.1)	2.8 (1.4)	3.0 (1.0)	3.2 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.543 <sup>1</sup>						8. استعرض إنجازات الطلبة
	3.6 (1.2)	3.2 (1.6)	3.5 (1.1)	3.5 (1.0)	3.9 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.231 <sup>1</sup>						9. احرص على وجود عنصر المرح في الدرس
	4.3 (0.8)	4.1 (1.0)	4.2 (0.9)	4.2 (0.9)	4.6 (0.5)	Mean (SD)
	2.0 - 5.0	3.0 - 5.0	2.0 - 5.0	2.0 - 5.0	4.0 - 5.0	Range
0.473 <sup>1</sup>						التحفيز والدافعية
	3.0 (0.7)	3.0 (0.9)	2.9 (0.8)	3.1 (0.5)	3.2 (0.8)	Mean (SD)
	1.3 - 4.3	1.3 - 4.3	1.7 - 4.2	2.0 - 4.1	1.3 - 4.3	Range

تقديم تطبيق استراتيجيات التعلم لدى أعضاء هيئة التدريس د. عبدالله يوسف الفيلاوي ريم عوده شاهر ماضي عبداللطيف المسعود

وعند النظر إلى الجدول رقم (٩) للإجابة عن السؤال البحثي الثامن، يتضح لنا أن عند النظر إلى المحور المتعلق بجانب التحفيز والدافعية ككل، فنلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية لعينة لأعضاء هيئة التدريس (٠.٤١٣)، أما عند النظر إلى البنود متفرقة فنلاحظ بأن جميع البنود تشير إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية لعينة لأعضاء هيئة التدريس في المحور التعليمي (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - مدرس مساعد).

**السؤال التاسع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات التعلم تعزى عند النظر للمحور التحفيز والدافعية لمتغير الأقسام العلمية؟**

#### جدول ١٠

اختبار تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بين فئات القسم العلمي لبنود ومعايير المحور الثاني والمتعلق بجانب التحفيز والدافعية.

p value	Total (N=72)	علم النفس التربوي (N=12)	الإدارة والتخطيط التربوي (N=12)	أصول التربية (N=13)	المنهج وطرق التدريس (N=35)	
0.190 <sup>1</sup>						1. استخدم النقاط (POINTS) كمحفز للطالب
	3.4 (1.2)	3.7 (1.1)	3.9 (0.8)	3.1 (1.4)	3.2 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.593 <sup>1</sup>						2. استخدم الشارات (BADGES) كمحفز للطالب
	2.1 (1.2)	2.3 (1.2)	2.4 (1.2)	1.8 (0.9)	2.1 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range
0.108 <sup>1</sup>						3. اطبق التقدم التصاعدي عند أداء الطلبة مهام الدرس
	2.7 (1.2)	3.2 (1.0)	3.0 (0.9)	2.1 (1.0)	2.7 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	Range
0.295 <sup>1</sup>						4. احفز المنافسة بين الطلبة
	3.9 (1.1)	4.2 (0.8)	4.1 (1.2)	3.4 (1.0)	3.9 (1.2)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.813 <sup>1</sup>						5. اطلب من الطلبة اختيار ألقاب تعبر عنهم (NICKNAMES)
	2.3 (1.3)	2.6 (1.4)	2.1 (0.9)	2.4 (1.5)	2.3 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.423 <sup>1</sup>						6. اصمم لوحة لاستعراض أسماء الطلبة المتصدرين (LEADER BOARD)
	2.0 (1.1)	2.0 (1.0)	2.5 (0.8)	1.8 (1.2)	1.9 (1.1)	Mean (SD)
	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	1.0 - 4.0	Range
0.708 <sup>1</sup>						7. اعطي مكافآت (مفاجئة) تثير الحماس لدى الطلبة
	3.0 (1.2)	3.1 (0.9)	3.1 (1.0)	2.6 (1.4)	3.1 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	1.0 - 4.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.709 <sup>1</sup>						8. استعرض إنجازات الطلبة
	3.6 (1.2)	3.8 (1.0)	3.8 (0.8)	3.4 (1.3)	3.5 (1.3)	Mean (SD)
	1.0 - 5.0	2.0 - 5.0	3.0 - 5.0	1.0 - 5.0	1.0 - 5.0	Range
0.743 <sup>1</sup>						9. احرص على وجود عنصر المرح في الدرس
	4.3 (0.8)	4.4 (0.8)	4.2 (0.8)	4.5 (0.7)	4.2 (0.9)	Mean (SD)
	2.0 - 5.0	3.0 - 5.0	3.0 - 5.0	3.0 - 5.0	2.0 - 5.0	Range
0.306 <sup>1</sup>						التحفيز والدافعية
	3.0 (0.7)	3.2 (0.7)	3.2 (0.4)	2.8 (0.7)	3.0 (0.8)	Mean (SD)
	1.3 - 4.3	2.0 - 4.3	2.7 - 3.9	1.7 - 3.9	1.3 - 4.3	Range

يعرض جدول رقم (١٠) الإجابة على السؤال البحثي التاسع. يتضح لنا أنه عند النظر إلى المحور المتعلق بجانب التحفيز والدافعية ككل، فنلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأقسام العلمية في كلية التربية (٠،٣٠٦)، أما عند النظر إلى البنود متفرقة فنلاحظ بأن جميع البنود تشير إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية بين الأقسام العلمية (قسم المناهج وطرق التدريس - قسم علم النفس التربوي - قسم أصول التربية - قسم الإدارة والتخطيط التربوي) التي ينتمي لها عينة أعضاء هيئة التدريس المتعلقة في محور التحفيز والدافعية.

### مناقشة النتائج:

يتضح لنا أن أبرز نتائج هذه الدراسة بينت أن درجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لاستراتيجية التلعيب كانت متوسطة، أما بالنسبة للمحورين المتعلقين بالجانب التعليمي وجانب التحفيز والدافعية فكانت درجة التطبيق متوسطة. وعند النظر إلى متغيرات (الجنس - الرتبة الأكاديمية - القسم العلمي) نجد بأن النتائج تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحورين (التعليمي - التحفيز والدافعية).

فعند النظر إلى نتائج السؤال الأول للدراسة والمتعلق بدرجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لاستراتيجية التلعيب فيتبين بأن درجة التطبيق تعتبر متوسطة. وعند مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة، نجد بأن هذه النتيجة اتفقت مع دراسة (العبدان والقرني، ٢٠٢١). في المقابل نجد بأن هذه النتيجة مختلفة عن نتيجة دراسة (عرفة وغنيم، ٢٠٢٣) ودراسة (Alabbasi, 2018)، حيث أن نتائج هذه الدراسات تشير أن درجة التطبيق أو التصورات كانت كبيرة أو إيجابية. أما بالنسبة لدراسة (البركاتي والمالكي، ٢٠٢٣) فكانت درجة التطبيق منعدمة. مع الأخذ بعين الاعتبار بأن عينة جميع الدراسات السابقة التي تمت مقارنة هذه النتائج طبقت على المعلمين.

أما السؤال الثاني للدراسة والمتعلق بدرجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لاستراتيجية التلعيب بالنسبة للمحور المرتبط بالجانب التعليمي فنجد بأن درجة التطبيق تعتبر متوسطة، وعند مقارنتها بدراسة (العتيبي، ٢٠١٨) نجد بأنها كانت كبيرة.

أما بالنسبة للسؤال الثالث والمتعلق بدرجة تطبيق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لاستراتيجية التلعيب بالنسبة للمحور المرتبط بجانب التحفيز والدافعية فنجد بأن درجة التطبيق المتعلقة بهذا المحور تعتبر متوسطة. وحسب علم الباحثين لا توجد دراسات تناولت هذا المحور تركز على تطبيق أعضاء هيئة التدريس لتلعيب لرفع تحفيز ودافعية الطلبة وتطبق بمنهجية وصفية.

وفي ما يتعلق بالأسئلة المرتبطة بالمتغيرات (الرابع - الخامس - السادس) فيما يتعلق بالمحور الأول الجانب التعليمي، و(السابع - الثامن - التاسع) فيما يتعلق بالمحور الثاني المتعلق بجانب التحفيز والدافعية. فيتضح بأن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمحورين (التعليمي - التحفيز والدافعية) في جميع المتغيرات (الجنس - الرتبة العلمية - القسم العلمي). وعند مقارنة هذه النتيجة مع الدراسات السابقة، نجد بأن هذه النتيجة تتفق مع جميع الدراسات التي لم تجد فروق دالة إحصائية مع المتغيرات مثل دراسة (عرفة وغنيم، ٢٠٢٣) و(العبدان والقرني، ٢٠٢١). مع العلم بأن دراسة (عرفة وغنيم، ٢٠٢٣) تناولت الجنس، الدرجة العلمية، الصف الدراسي، وسنوات الخبرة، ودراسة (العبدان والقرني، ٢٠٢١) تناولت المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص، مكتب التعليم الذي تنتمي له المعلمات).

## التوصيات:

١. عقد مجموعة من الدورات والورش التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على استراتيجية التلعيب.
٢. توفير رخص لأعضاء هيئة التدريس لمجموعة من البرامج الإلكترونية التي توفر خاصية التلعيب مثل برامج Kahoot و Quizizz.
٣. توعية أعضاء هيئة التدريس ببعض الخصائص التي تعتمد على التلعيب، والمتوفرة في البرامج التي توفرها الجامعة لمنتسبيها مثل برنامج MS Teams.
٤. إعادة تصميم المناهج الدراسية بطريقة تدعم استخدام التلعيب كجزء من أساليب التدريس، مع توفير أمثلة تطبيقية وخطط دراسية تُظهر كيفية دمج هذه الاستراتيجيات بالمواد الدراسية المختلفة.
٥. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تنفيذ مشاريع بحثية مع الطلاب تهدف إلى تقييم تأثير استراتيجية التلعيب على تحسين التعلم وزيادة التفاعل الطلابي.
٦. تحفيز أعضاء هيئة التدريس من خلال الجوائز أو شهادات تقدير للذين يطبقون استراتيجية التلعيب بفاعلية، بهدف تعزيز الاهتمام بهذه الاستراتيجية.
٧. تشكيل فرق عمل تضم أعضاء هيئة التدريس، لمتابعة تطبيق استراتيجية التلعيب في مختلف الأقسام العلمية في كلية التربية، ثم عقد لقاءات بهدف تبادل الخبرات والموارد والأساليب المتعلقة بتطبيق استراتيجية التلعيب.

## البحوث المستقبلية:

١. درجة تطبيق استراتيجية التلعيب عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت.
٢. مقارنة بين درجة تطبيق استراتيجية التلعيب عند أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية والكليات العلمية بجامعة الكويت.
٣. مقارنة بين درجة تطبيق استراتيجية التلعيب عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في دولة الكويت.
٤. درجة تطبيق استراتيجية التلعيب عند المعلمين في المرحلة الثانوية.



## المراجع

## المراجع العربية

- ١- إبراهيم، محمد المصليحي محمد، وأحمد، لمياء شوقت علي، والدمس، مها محمد عبد الخالق. (٢٠١٣). تصور مقترح لتقييم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. *مجلة الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية*، ٢٣ (١)، ٦٩-٩٥.
- ٢- أحمد، عبد الرحمن أحمد، وطالب، عبد الله عبده أحمد. (٢٠٢٢). *التعليم والمستقبل* (ط١). عبد الرحمن أحمد.
- ٣- أحمد، محمود محمد حسين. (٢٠١٩). أثر استخدام محفزات الألعاب على تنمية الوعي البيئي لدى طلاب الجامعة. *Journal of South Valley University for Environmental Researches*، ١ (١)، ٣٨-٤٢. <https://portal.svu.edu.eg/svu-src/index.php/jsvues/article/view/109/87>
- ٤- البركاتي، أحلام بنت محمد، والمالكي، عبد الملك بن مسفر. (٢٠٢٣). مدى استخدام معلمات الرياضيات بالتعليم العام لاستراتيجيات التلعيب بمحافظة الليث. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية للدراسات العليا بسوهاج*، ١٤ (١٤)، ٥٠٣-٥٤٠. Doi: 10.216608/JYSE.2023.281915
- ٥- بوعموشة، نعيم. (٢٠١٩). الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي. *آفاق للعلوم، جامعة الجزائر*، ٤ (١٤)، ١٨٠-١٩٧. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/75309>
- ٦- الحلو، نرمين مصطفى. (٢٠٢٣). توظيف التلعيب الرقمي القائم على برنامج الكاهوت (Kahoot) في تدريس الاقتصاد المنزلي لتنمية الكفاءة الاجتماعية الإلكترونية والاستدلال التكميلي لتلميذات المرحلة الابتدائية. *مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، جامعة المنية*، ٩ (٤٥)، ٧٤١-٨١٦. DOI: <https://doi.org/10.21608/jedu.2023.179116.1801>
- ٧- الخبراء، صالح بن عبد الله محمد. (٢٠٢٠). نمطين لاستراتيجيات التلعيب (الشارات /النقاط) وأثرهما في تنمية التحصيل الدراسي ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة واتجاهاتهم نحوهما. *تكنولوجيا التربية دراسات وبحوث، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية*، ٤ (٤٥)، ٧٩-١٤٩. DOI: 10.21608/tessj.2020.173349.
- ٨- الدعجاني، هدى عبد الرحمن، والمشيقي، محمد سليمان. (٢٠٢١). أثر استخدام التلعيب في زيادة التحصيل الدراسي وتنمية الدافعية الداخلية لطالبات المرحلة المتوسطة في اللغة الإنجليزية. *المجلة الدولية للتعليم الإلكتروني، الجمعية الدولية للتعليم الإلكتروني*، ٣ (١)، ١١-٦١. DOI: <https://doi.org/10.21608/ijel.2021.181390>
- ٩- حكومة دولة الكويت. (2017، يناير 30). *كويت جديدة: رؤية الكويت 2035*. الكويت جديدة. تم الاسترجاع يولي 2، 2024، من <https://www.newkuwait.gov.kw/home.aspx>
- ١٠- السريحي، مازن محمد. (٢٠٢٢). فاعلية استخدام التلعيب بواسطة الكاهوت في الفصول الافتراضية في منصة مدرستي على التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات في المرحلة الابتدائية. *المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب*، ٢ (٢٢)، ٤١٥-٤٣٦. DOI: <https://doi.org/10.21608/ejev.2022.233130>

- ١١- السلمي، سامي شمالان بخيت. (٢٠١٩). فاعلية بيئة تعليمية قائمة على التلعيب الرقمي (Gamification) في تنمية مهارات الحاسب الآلي ودافعية الإنجاز لدى طلاب الصف الأول المتوسط. لرسالة دكتوراه، جامعة أم القرى. جامعة أم القرى.  
<https://dorar.uqu.edu.sa/uquui/handle/20.500.12248/80606>
- ١٢- صفوت، حنان محمد. (٢٠٢٢). رؤى مستقبلية في طرائق التعليم لطفل الروضة. *المجلة العلمية لتربية الطفولة المبكرة، مؤسسة تربية الطفولة المبكرة* (٢)، ٣٣-٥٩. DOI: <https://doi.org/10.21608/aatm.2022.229986>
- ١٣- العبدان، منيرة بنت محمد إبراهيم، والقرني، علي بن سويعد بن علي آل حريسن. (٢٠٢١). درجة تطبيق استراتيجيات التلعيب في تعليم العلوم ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر المعلمات بمدينة مكة المكرمة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ١٣٨٤*، ٤٧٥-٥١٢. مستترج من <http://demo.mandumah.com/Record/1218384>
- ١٤- العتيبي، رقية عبيد. (٢٠١٨). درجة تطبيق إستراتيجيات التلعيب ومعوقات تطبيقها لدى معلمات الحاسب الآلي بمنطقة الرياض بالملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٤* (٤)، ٤٧١-٥٠٤. [https://mfes.journals.ekb.eg/article\\_105384.html](https://mfes.journals.ekb.eg/article_105384.html)
- ١٥- العتيبي، نسيم عبد الرحمن، والنفيعي، رباب عبد الله. (٢٠٢٢). فاعلية استخدام استراتيجيات التلعيب الكترونياً على تنمية الدافعية نحو تعلم مقرر الرياضيات لدى طالبات المرحلة المتوسطة. *المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأداب، ٦* (٢٣)، ٤٩٩-٥٣٤. DOI: <https://dx.doi.org/10.21608/ejev.2022.248808>
- ١٦- عرفة، ذكرى محمد محمد خير، وغنيم، عائشة علي حسن. (٢٠٢٣). درجة استخدام تقنية التلعيب لدى معلمي العلوم للمرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة. *مجلة التربية، جامعة الأزهر، ٢* (١٩٩)، ٢٥٥-٢٩٦. [https://jsrep.journals.ekb.eg/article\\_315484.html](https://jsrep.journals.ekb.eg/article_315484.html)
- ١٧- العمري، محمد عبد القادر. (٢٠١٥). أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك عن استخدام منظومة التعليم الإلكتروني على موقع الجامعة من وجهة نظرهم. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، ١١* (٤)، ٤١٧-٤٢٦. <https://journals.yu.edu.jo/jjes/Issues/2015/Vol11No4/2.pdf>
- ١٨- فهرس دليل اليونسكو في مصطلحات تكنولوجيا المعلومات. (٢٠٢٣). في اليونسكو. [https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2023/02/glossary\\_2.pdf](https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2023/02/glossary_2.pdf)
- ١٩- ناجي، انتصار محمود محمد. (٢٠٢٢). فاعلية بيئة تعليمية قائمة على التلعيب في تنمية مهارات التعلم العميق لدى الطالبات المعلمات في جامعة الأقصى لرسالة دكتوراه، جامعة الأقصى. [http://search.shamaa.org/PDF/Dissertation/PsiUGH/iu-tarb\\_2021\\_307653\\_nagie\\_authsub.pdf](http://search.shamaa.org/PDF/Dissertation/PsiUGH/iu-tarb_2021_307653_nagie_authsub.pdf)
- ٢٠- الهدلق، عبدالله عبدالعزيز. (٢٠١٩). التعليم بالترفيه: تصور مقترح لاستخدام التلعيب Gamification في التعليم. *مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ١٩* (٢٠٩)، ٣١٣-٣٤٠. Doi: <https://doi.org/10.21608/mrk.2019.99140>

## المراجع الأجنبية

- 21- Alabbasi, D. (2018). Exploring Teachers Perspectives towards Using Gamification Techniques in Online Learning. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 17(2), 34-45. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1176165>
- 22- Boskamp, E. (2023, March 1). *25 gamification statistics [2023]: FACTS + trends you need to know*. Zippia 25 Gamification Statistics 2023 Facts + Trends You Need To Know Comments. Retrieved March 3, 2023, from <https://www.zippia.com/advice/gamification-statistics>
- 23- Camero, M. C. (2020). Fuzzy multicriteria models for decision making in gamification. *Mathematics*, 8(5), 682
- 24- Chan, S., & Lo, N. (2022). Teachers' and Students' Perception of Gamification in Online Tertiary Education Classrooms During the Pandemic. *SN Computer Science*, 3(3), 215. <https://doi.org/10.1007/s42979-022-01117-w>
- 25- Chans, G.M., & Portuguez Castro, M. (2021). Gamification as a Strategy to Increase Motivation and Engagement in Higher Education Chemistry Students. *Computers* 2021,10(10),132. <https://doi.org/10.3390/computers10100132>
- 26- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011, September). From game design elements to gamefulness: defining "gamification". In *Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments* (pp. 9-15).
- 27- Galbraith, J. K. (2007, April 29). *The New Industrial State*. Princeton University. Retrieved March 2, 2023, from <https://press.princeton.edu/books/paperback/9780691131412/the-new-industrial-state>
- 28- Gamify. (n.d.). KFC Japan Marketing campaign - gamify customer portfolio. Japan Marketing Campaign - Gamify Customer Portfolio. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.gamify.com/kfc>
- 29- Grey, S., & Gordon, N. A. (2022). Increasing Engagement Through Explicit and Implicit Gamification in Higher Education. In *Handbook of Research on the influence and effectiveness of gamification in Education* (pp. 662–681). essay, IGI Global.
- 30- Grobber, M. (2019). *Gamification in assessment: The effect of gamification on the response behaviour of students in an English vocabulary multiple-choice assessment*. [Unpublished doctoral dissertation]. University of Twente. Retrieved March 9, 2023, from <http://essay.utwente.nl/80459/>
- 31- Huang, L. Y., & Yeh, Y. C. (2017). Meaningful gamification for journalism students to enhance their critical thinking skills. *International Journal of Game-Based Learning (IJGBL)*, 7(2), 47-62.

- 32- Kapp, K. M., Blair, L., & Mesch, R. (2014). *The gamification of learning and instruction fieldbook: Ideas into practice*. Wiley & Sons.
- 33- Kim, S., Song, K., Lockee, B. B., & Burton, J. K. (2018). *Gamification in learning and education: Enjoy learning like gaming*. Springer.
- 34- Laskowski, M., & Badurowicz, M. (2014). Gamification in higher education: a case study. In *Make Learn International Conference* (Vol. 25, pp. 971-975).
- 35- Macdonald, K. (2015, September 22). Is gamification the way forward for pensions? Professional Pensions – UK pensions news and analysis. Retrieved March 4, 2023, from <https://www.professionalpensions.com/feature/2424409/-gamification-forward-pensions>
- 36- Martínez, M., McGrath, D., & Foster, E. (2016). How deeper learning can create a new vision for teaching. *Arlington, Virginia: Consulted Strategists*
- 37- Morse, R., & Wellington, S. (2022). How U.S. News calculated the Best Global Universities Rankings. *U.S. News & World Report L.P.* Retrieved March 8, 2023, from <https://www.usnews.com/education/best-global-universities/articles/methodology>
- 38- Muangsrinoon, S., & Boonbrahm, P. (2019). Game elements from literature review of gamification in healthcare context. *Journal of Technology and Science Education, 9(1)*, 20-30. Doi: <https://doi.org/10.3926/jotse.556>
- 39- Negrusa, A. L., Toader, V., Sofica, A., Tutunea, M. F., & Rus, R. V. (2015). Exploring Gamification Techniques and Applications for Sustainable Tourism. *Sustainability, 7(8)*. 11160-11189. Doi: <https://www.mdpi.com/2071-1050/7/8/11160>
- 40- Shannon, J. (2020, October 26). *Gamify's Top 9 Best Advergimes: Gamification Marketing 2021 (video)*. Make a Video Game in Minutes Not Months. Retrieved March 3, 2023, from <https://www.gamify.com/gamification-blog/top-9-best-advergimes-gamify-2021>
- 41- Sailer, M., & Sailer, M. (2021). Gamification of in-class flipped classroom lectures. *British Journal of Educational Technology, 52(1)*, 75-90. <https://doi.org/10.1111/bjet.12948>
- 42- Varannai, I., Sasvári, P. L., & Urbanovics, A. (2017). The use of gamification in higher education: An empirical study. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications, 8(10)*, 1-6.