

تصور مقترح لإدارة مصادر التعلم الالكترونية والموارد البشرية في الجامعات المصرية

هدير علي محمد

هبة محمد عبد الله

عبدالعزیز السيد عبدالعزیز

محمد مسعد شبيه

طلاب الدراسات العليا - قسم تكنولوجيا التعليم - كلية التربية النوعية - جامعة عين
شمس

منى السيد العربي

أية أحمد حسنين

سمية سلامة فراج



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/jedu.2021.79158.1369

المجلد الثامن العدد 40 . مايو 2022

التقييم الدولي

P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

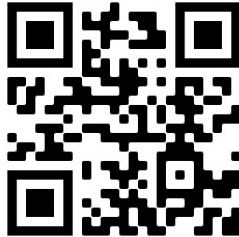
<https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري

<http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

موقع المجلة

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية



مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في تفعيل رؤية الجامعات المصرية، حيث تم عرض واقع الموارد البشرية في قطاع المكتبات وتقديم تصور مقترح لإدارة الموارد البشرية داخل قطاع المكتبات مع توضيح معوقات تطبيق هذا التصور وتقديم حلول لها وعرض توصيات البحث من أجل الاستفادة منها في البحوث المستقبلية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في عرض الدراسات والبحوث السابقة وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة تصميم برامج تدريبية للعاملين في قطاع المكتبات وإعادة هيكلة الموارد البشرية في الجامعات المصرية.

Abstract:

The study aimed to reveal the role of human resources management in setting the vision of Egyptian universities, as it presented the reality of human resources in the library sector and presented a proposed vision for human resources management within the library sector, with clarification of the obstacles to applying this vision, providing solutions to them, and presenting research recommendations among them in the future.

The study relied on the descriptive approach in presenting previous studies and research, and one of the most important recommendations of the study was the need to design training programs for workers in the library sector and restructure human resources in Egyptian universities.

مشكلة البحث وخطة دراستها

المقدمة:

يتميز العصر الحالي بتطورات مذهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي ساهمت في تغيير في كل المؤسسات، فنظم المعلومات الحديثة في ظل العصر الرقمي نظم تحليلية وتشخيصية تعطي إمكانية واسعة للتحليل والتخطيط والاستجابة المرنة والفعالة للتغيرات المحيطة ببيئة العمل ولا بد من تهيئة الموارد البشرية ليكونوا أكثر قدرة على خلق الفرص واستثمارها وإدارتها.

ونتيجة لأحداث العصر وما نمربه في ظل جائحة كورونا فقد أصبحت هناك حاجة ملحة الى سرعة رقمته جميع المؤسسات الموجودة بالدولة لمواكبة واستكمال الأعمال والمهام، وانطلاقاً من أن المؤسسات التعليمية لا تعيش منفردة عن تلك المتغيرات العالمية وهي جزء هام جدا ومؤثر وفعال من مؤسسات الدولة، خاصة مؤسسات التعليم العالي فالجامعات مصدراً هاماً لمد المجتمع بالكفاءات البشرية المؤهلة لخدمته وتطويره الأمر الذي يتطلب هيئة تدريسية فعالة تمتلك كفايات رئيسية تؤهلهم لتحقيق أهداف الجامعة ومصادر رقمية وجهات إدارية تستطيع تدعيم ذلك (منى عطية خزام، 503، 2011، 504-). *

لذا ترى دراسة (بدر بن عبد الله الصالح، 2003) أن التعليم الجامعي في مصر بحاجة الى ثورة في فلسفته ونظمه التعليمية وأساليبه وإدارته لضمان إقامة نظام تعليمي يساهم في بناء المستقبل ويوجهه نحو التطور.

كما أوضحت دراسة (إيمان صلاح الدين؛ حميد محمود حميد، 2005) أن هناك حاجة متزايدة للاهتمام بتوظيف المستحدثات التكنولوجية في منظومة التعليم الجامعي والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة ومن ثم تقع مسؤوليات التجديد والتطوير على كاهل عضو هيئة التدريس الجامعي، الأمر الذي يفرض

* أتبع البحث الحالي في نظام التوثيق وكتابة المراجع الإصدار السادس للجمعية الأمريكية لعلم النفس APA، والذي يعتمد على ذكر اسم العائلة ثم سنة النشر ثم رقم الصفحة، بينما اتبعت في توثيق المراجع العربية الاسم الأول ثم الاسم الثاني والثالث للمؤلف ثم سنة النشر ثم رقم الصفحة.

أدواراً جديدة عليه مما يتطلب إعادة تأهيله لتجديد معارفه ومهارته في ضوء العصر الرقمي.

فالتكنولوجيا الرقمية أصبحت ذات تأثير كبير على كافة جوانب العمل بالمنظومة التعليمية بالجامعة، فهي تؤثر على الطريقة التي توزع بها المعلومات والمعارف و إتاحتها بصفة مستمرة للجميع، فقد غير الانترنت بشكل جذري مفاهيم المعرفة والوصول والاتاحة وأصبحت تتخطى حدود الزمان والمكان (matas,2014).

ويشير (الجرايد، 2012، 44) إلى أن المنظومة التعليمية المعاصرة بحاجة لإدارة الموارد البشرية الفعالة التي تقوم على منهج علمي متخصص وذلك نتيجة لتضخم حجم تلك المنظمات وتنوع أنشطتها وتشابك عملياتها وتزايد الصعوبات الماثية التي تواجهها وزيادة عدد الكوادر البشرية فيها نتيجة للإقبال الواضح من أفراد المجتمع على التعليم. كما يتفق معظم العاملين في المجال التربوي، وكذلك الباحثين الذين تناولوا عملية تطوير التعليم وإصلاحه، على ضرورة دعم المناهج الدراسية بمصادر إثرائية مساعدة، وتوفير بيئة تعليمية تعلمية تساعد المتعلم على بناء شخصيته العلمية والثقافية، كما يرى البعض منهم أن العيش في الألفية الثالثة يحتاج إلى مهارات جديدة هي: التفكير والعمل الناقد، الابتكارية، التعاون، فهم الثقافات الأخرى، والاتصال والحوسبة، والاعتماد على النفس.

وفي هذا تأكيد على الدور الفاعل لمركز مصادر التعلم في العملية التعليمية والتعلمية، إذ يصعب تحقيق أهداف أي سياسة تعليمية بدون استخدام المركز كأداة لذلك، فهو المكان الذي يمكن من خلاله بناء قدرات المتعلم التعلمية، كما أن له أهمية بالغة في توفير متطلبات تحقيق أهداف المنهج، وتنفيذ الأساليب والاستراتيجيات التعليمية الفعالة، وهو يُعد تطويراً نوعياً للمكتبات الجامعية التي قلصت دورها الممارسات الخاطئة، وحصرته بالنشاطات الثقافية الإثرائية اللامنهجية (Bahrami& Rajaeepour& Hossein &) (Narsabadi, 2012).

وبما أن مراكز مصادر التعلم تُعد من المجالات المساندة لرقى ورفع مستوى التعليم فإذا لم تكن على المستوى المطلوب فسوف تُشكل فجوى بين العمليات التعليمية التي تتم

داخل المدارس ومخرجات التعليم واهدافه التي نسعى لتحقيقها (هابس فلاح الحميداني، 2012، 4).

ومن هنا نجد أنه سيظل التحدي القائم بين الجامعات اليوم في الكيفية التي يتم من خلالها تطوير مراكز مصادر التعلم والموارد البشرية والتحول الرقمي داخل الجامعات والاليات المتبعة لمواجهة التحديات والعقبات التي تواجهها والاستمرار في التحسين والارتقاء بالمنظومة الجامعية والدفع نحو التطوير والارتقاء بمنظومة العمل الجامعي ككل.

وعليه فإن أسمى هدف تسعى الجامعات إلى تحقيقه من تميمتها لمواردها البشرية، هو تحسين الأداء الجامعي والرقى بمستوياته والمرهون أساسا بمستوى أداء الموارد البشرية فيها. سيما في ظل البيئة المتغيرة والديناميكية التي تعيشها التي تفرض عليها مواكبة التطورات ومحاولة التكيف مع المستجدات الحاصلة لاعتبارها منظومة معرفية تشكل انعكاسا للقضايا الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات حاملة ضمن أهم مهامها النهوض بالمجتمع من خلال الوقوف على مشاكله واحتواء متطلباته وتطلعاته هذا لن يكون الا بالتميز في أدائها مما جعلها لا تتردد في البحث عن أساليب وتوجهات واستراتيجيات لتنمية مواردها البشرية واعتمادها كأساليب للرفع من الأداء الجامعي.

لأن على الرغم من حيوية دور الموارد البشرية بالجامعات المصرية فإن الواقع الفعلي يشير إلى انها تعاني من مجموعة من المشكلات مثل نظام تثبيت الموارد البشرية بالخدمة الدائمة والتي تشكل عازلا للجامعات يحول دون استجاباتها للحاجة الى التكيف ولتغييركما تعاني من الروتينية والتقليدية أكثر من اتجاهها نحو الموضوعية والتخصيصية العلمية وعدم وجود كوادرفنية مدربة، والافتقار الى قواعد بيانات ومعلومات متجددة وحديثة (يوسف عبد المعطى، 2007، 177-186).

وحتى يتحقق إدارة التعليم في مصر في الجامعات العربية المصرية الفعلية والكفاءة المرجوة منها لابد أن تواكب التطورات الحديثة في التعامل مع الموارد البشري وتطبق إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها من خلال كوادرفعاله ومتميزة (راشد بن عبدالله العتي؛ منصور بن زيد الختلان، 2018، 363).

وهذا يدعو الى محاولة التغلب على تلك المشكلات المرتبطة بالموارد البشرية بالمؤسسات التعليمية ووضع حلول ومقترحات للتغلب عليها.

مشكلة البحث:

تولى منظمات الأعمال الموارد البشرية أهمية كبرى لأن العمل الأكثر قوة تأثيراً في تطورها وتزداد أهميتها في المنظمات التعليمية فكلما زادت معرفه الأفراد والتطورات مهاراتهم وقدراتهم وكانت النظرة لهم خاص من أصول المنظومة كلما حققت لك منظمات النجاح والتميز وهذا يتطلب من المنظمات التعليمية تغيير سياستها في إدارة الموارد البشرية والتحول الى تطبيق ادارة الموارد البشري الحديثة حيث يظهر مدخل ادارة الموارد البشرية من خلال عمليات وعدم ترابطها في تطوير المنظمات وتحقيق التكامل بين أهدافها هو رضا العاملين وزياد فعاليتهم وكفاءتهم (راشد بن عبدالله العتي؛ منصور بن زيد الخثلان، 2018، 364).

ولأهمية مدخل إدارة الموارد البشرية في المنظمات التعليمية فقد تناولت العديد من الابحاث والدراسات بالك المدخل مهم حيث تناولت دراسة (مبارك يحي الشهراني، 2015) أهميه تطوير ادارة الموارد البشرية في إدارات التعليم وجود ادارة مستقلة وأن هناك ضعفا في الممارسات خاصة في جانب التحفيز وان عمليات تخطيط الموارد البشرية والاستقطاب بحاجة لتطوير، كما هدفت دراسة (لينا محمد بشارت، 2018) إلى الكشف عن دور إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تفعيل رؤية الجامعات الأردنية الحكومية من وجهه نظر القاعدة الاكاديميين والاداريين وتقديم تصور مقترح لتفعيل هذا الدور، كما بينت نتائج دراسة (ماجدة محمد السالم، 2015) أن هناك معوقات تواجه وظائف ادارة الموارد البشرية في ادارات التعليم تعيق تحقيق التميز التنظيمي وأوصت الدراسة بوضع معيار الموارد البشرية معياراً رئيساً في تحقيق التميز التنظيمي وظائف إدارة الموارد البشرية في ادارات التربية والتعليم في المملكة في المملكة العربية السعودية.

تتلخص مشكلة البحث في الحاجة إلى دراسة واقع التعامل والوقوف على أهم معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكترونية بالجامعات المصرية، ووضع تصور مقترح وحلول مستقبلية للتغلب على تلك المعوقات.

أسئلة البحث:

ويمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

- ما التصور المقترح لإدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكترونية في الجامعات المصرية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع التعامل مع الموارد البشرية في إدارة مصادر التعلم الإلكترونية بالجامعات المصرية؟
2. ما معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكترونية بالجامعات المصرية؟
3. ما التصور المقترح للإدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكترونية في الجامعات المصرية؟

أهداف البحث:

1. الكشف عن واقع التعامل مع الموارد البشرية في إدارة مصادر التعلم الإلكترونية بالجامعات المصرية.
2. التعرف على معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكترونية بالجامعات المصرية.
3. وضع التصور المقترح للإدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكترونية في الجامعات المصرية.

أهمية البحث:

1. تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول مؤسسات التعليم العالي في الجامعات المصرية التي تعد مصدراً للمهارات والكفاءات التي تلبي احتياجات المجتمع.
2. الوقوف على واقع الجامعات المصرية ومستوى الأداء في تنمية الموارد البشرية والمصادر الرقمية.
3. مواكبة التطورات العلمية وتنمية المصادر الرقمية والبشرية في الجامعات المصرية.
4. توجيه مسؤولي إدارة المصادر والموارد البشرية في الجامعات المصرية الى ضرورة تطوير هذه المصادر ودعمها باستمرار لتحذو بذلك الجامعات الرائدة التي تصب كل اهتمامها في تمييز موظفيها واعتبارهم ثروتها الحقيقية ومصدراً لنجاح استراتيجياتها وأهدافها وخلق القيمة فيها.

منهج البحث:

المنهج الوصفي المسحي: سوف تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي باعتباره أحد الطرق العلمية لجمع المعلومات، حيث يهتم بوصف واقع إدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكترونية بالجامعات المصرية، وكذلك معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية لتلك المصادر، ومن ثم وضع حلول مستقبلية ومقترحات للتغلب على تلك المعوقات.

حدود البحث:

قطاع المكتبات بالجامعات المصرية.

إجراءات البحث:

1. وضع الإطار العام للدراسة والذي يضم المقدمة ومشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها وأهميتها ومنهجها وفرضياتها ومصطلحاتها والدراسات السابقة والتعليق عليها.
2. عرض وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت بالنقد والتحليل مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهميتها ومعوقات نجاحها، وكذلك مصادر التعلم الإلكتروني وأنوعها، والعلاقة بين إدارة الموارد البشرية ومصادر التعلم الإلكتروني.
3. وصف واقع إدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكتروني بالجامعات المصرية ومشكلاتها، والوقوف على أهم معوقات تطبيقها.
4. وضع تصور مقترح وحلول مستقبلية للتغلب على معوقات إدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكتروني في الجامعات المصرية.
5. **مصطلحات البحث:**

1. إدارة الموارد البشرية:

أ- **مصطلح يستخدم لوصف جميع الممارسات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة أو المنظمة لضبط العاملين كالتمرير والتطوير والتقييم والتوجيه والتحفيز.**

ب- ويعرفها (filppo,1984): على أنها تخطيط وتنظيم ومراقبة واستقطاب وتنمية وكفاءة وتكامل وصيانة الموارد البشرية لغرض تحقيق أهداف المنظمة.

ت- **يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية إجرائيًا:** بأنها وظيفة إدارية تهتم بالعصر البشرية داخل الجامعات المصرية من جميع الجوانب من خلال مجموعة من الأنشطة والبرامج الخاصة بتحليل وظائف العاملين بالجامعات المصرية وتخطيطها واستقطاب العنصر البشري واختياره وتدريبه وتحفيزه وتقييمه بهدف

تحقيق الأهداف المرجوة والوصول إلى أفضل إدارة لمصادر التعلم الإلكترونية داخل الجامعات المصرية.

2. إدارة مصادر التعلم:

عملية تنظيم وتصميم وتطوير واستخدام وتقييم مصادر التعلم المتاحة داخل المنظمة أو المؤسسة التعليمية.

يمكن تعريف إدارة مصادر التعلم الإلكترونية إجرائياً: على أنها عملية تنظيم وتصميم وتطوير واستخدام وتقييم مجموعة الأدوات والمواد الرقمية الإلكترونية المتاحة داخل الجامعات المصرية.

إدارة مصادر التعلم وتنمية الموارد البشرية

المحور الأول: ادارة مصادر التعلم

يعد ادماج التكنولوجيا مع الفكر التربوي امر في غاية الأهمية، خاصة في العصر الحالي والذي يتطلب العديد من التحديات التي تتطلب المهارات والخبرات والتطور المعرفي المستمر والدائم في الحياة بشكل عام وفي التعليم بشكل خاص، فلم يعد التعلم يقتصر على المدرسة داخل الفصل الدراسي فقط، إنما أصبح يعتمد علي بنية قوية قائمة تكنولوجيا ومصادر المعلومات الرقمية المتنوعة، كما يجب التأكد من أن إدماج التكنولوجيا مع التعليم يسير وفق إطار منظم يسمح بتحقيق الأهداف المرجوة.

كما يجب الإشارة إلى أن التطور التكنولوجي المستمر يشكل تحديات تكنولوجية ومعلوماتية أخرى ومن هنا ظهرت الدعوات العديدة بضرورة إصلاح النظام التعليمي، بجميع مدخلاته ومخرجاته والموارد البشرية العاملة وخصوصا في ضوء عجز النظام التعليمي الجامعي في مواجهه التحديات، وبالتالي ظهر تطورات في وظيفة وأدوار الجامعة بهدف مواكبة التطورات السريعة في مختلف العلوم والمجالات (سوهام،2004، 19).

مفهوم مصادر التعلم:

يقصد بمصادر التعلم بأنها المصادر التي يحصل منها الفرد على معلومات تحقق احتياجاته وترضي اهتماماته، أي أنه المواد أو الوعاء الذي يحتوي على معلومات

بأشكالها المطبوعة والسمعية والبصرية والإلكترونية، بحيث يمكن الاستفادة منها لسد حاجة بحثية، أو تعليمية معينة (Leacock & Nesbit, 2007).

ولمصادر التعلم والتعليم دور مهم ومركزي في التعلم والتعليم، حيث تعمل مصادر التعلم على تسهيل عمليتي التعلم والتعليم، وبالتالي يساعد في تحقيق أهدافهم التعليمية المرجوة، وتعميق الفهم والتعلم للموضوعات الدراسية المختلفة، ومن أهم إسهامات وأهداف مصادر التعلم (حسن محمد عبد الشافي، 1993):

1. تعمل على استثارة الطلبة وزيادة اهتمامهم بموضوع التعلم.
2. تزيد من استعداد الطلبة للتعلم من خلال تزويدهم بخلفية معرفية أو مهارية أو وجدانية حول الدروس الجديدة.
3. تساعد الطلبة على المشاركة بصورة نشطة وإيجابية في التعلم.
4. تعمل على بقاء أثر التعلم لدى الطلبة وترسيخه.
5. تعمل على تيسير التعلم والتعليم، خصوصاً أن هناك بعض الموضوعات يصعب أو يستحيل تعلمها دون مصادر تدعمها.
6. إن الإعداد الجيد لها والتنوع فيها يساعد في مواجهة الفروق الفردية بين الطلبة.
7. تقدم خبرات لا يسهل الحصول عليها، وتعمل على إثراء التعلم وتعميقه وتنوع أبواب المعرفة.
8. تنمي المهارات باختلاف أنواعها ومستوياتها مثل: التمييز والتفسير والترتيب وحل المشكلات والنطق وتذوق الجمال.

تصنيفات مصادر التعلم:

تعددت مصادر التعلم والتعليم وتنوع، فمنها البصرية، ومنها السمعية، وقد تكون سمعية بصرية، أو أن تكون تفاعلية، كما يمكن تصنيفها بناءً على مراحل كما يلي (دليل مراكز مصادر التعلم بدولة الإمارات، 2017، 25-26):

1. التقسيم النوعي وفقاً للمحتوي:

أ. مصادر الدرجة الأولى (المصادر الأولية) Primary Source: تتضمن

معلومات أصيلة ومبتكرة وحديثة وفريدة مثل:

- الأطروحات والرسائل العلمية، والأكاديمية والبحوث الأكاديمية والمؤسسية.
- القوانين والتشريعات والداستير.
- المخطوطات.
- المذكرات الشخصية .
- الدوريات العلمية المتخصصة.
- أوراق المؤتمرات .
- براءات الاختراع .
- التقارير الفنية.
- تقارير البحوث وتقارير الرحلات العلمية
- المعايير والمواصفات الموحدة
- المطبوعات الرسمية الحكومية.
- الإحصاءات.
- الكتالوجات الصناعية .
- الخرائط الذهنية (الأنفوجرافيك).

ب. مصادر المصادر الثانوية Sources Secondary:

وهي التي تعتمد في استقاء معلوماتها على المصادر الأولية، حيث يتم معالجة المعلومات المستقاة من خلال التنظيم والتبويب والتصنيف والتكشيف لتيسير الوصول إليها واستخدامها ومن أشهر هذه المصادر وأكثرها انتشاراً:

- دوائر المعارف (الموسوعات)
- المعاجم اللغوية.
- المعاجم الموضوعية.
- الأطلالس.
- المراجعات العلمية.

- الحوليات (الكتب السنوية)
 - الكتب أحادية الموضوع.
 - نشرات المستخلصات.
 - الفهارس والملفات الببليوجرافية المحوسبة.
 - الأعمال الشاملة أو التجميعية والكتب الدراسية.
- ت. مصادر معلومات الدرجة الثالثة **Sources Tertiary** : وهي أدلة ومفاتيح استرجاع المصادر الأولية والثانوية مثل:
- الكشافات.
 - الببليوجرافيات بأنواعها.
 - أدلة الإنتاج الفكري.
 - قوائم البحوث.
 - ببليوجرافيات الببليوجرافيا.
 - الأدلة بأنواعها كأدلة الشركات وأدلة الجامعات.

2. تقسيم المصادر وفقا لأنماط النشر:

أ. مصادر منشورة: وهي المتاحة للتداول إما على نطاق واسع أو على نطاق محدود بعد نشرها، كالكتب والدوريات والمراجع والمعايير القياسية وأدلة والدراسات العلمية التي أجزت للنشر ووقائع المؤتمرات والإحصاءات والتقارير والمطبوعات الحكومية وغيرها .

ب. مصادر غير منشورة: وهي التي لا تنشر إما لأسباب خاصة بأصحابها أو للحفاظ على سريتها أو لحماية حقوق أصحابها الفكرية ولا يسمح بتداولها إلا في نطاق محدود مثل براءات الاختراع والرسائل العلمية والبحوث الأكاديمية والمخطوطات والمذكرات الشخصية والتقارير الحكومية السرية والتقارير العلمية وتقارير الدراسات التقنية والملفات العسكرية والسياسية.

ج- مصادر المعلومات وفقا لمستويات الإتاحة: **Levels Accessibility**

أ. مصادر عامة **General** وهي متاحة للتداول.

ب. مصادر محدودة Limited التداول.

ت. مصادر سرية Confidential لا تتاح للتداول.

ومن خلال العرض السابق فإن أنسب التقسيمات لمصادر المعلومات وأيسرها في العرض والفهم الذي وعموماً يبني على تصنيف مصادر المعلومات إلى (Lin, & Hwang,2012)

1. مصادر مطبوعة تقليدية **Sources Printed** : مثل (الكتب- الموسوعات- القواميس والمعاجم- كتب التراجم- المراجع الجغرافية- الخرائط- الأطالس- الأدلة الإرشادية- الكتب السنوية- الإحصاءات- البليوجرافيات- الكشافات).

2. مصادر معلومات إلكترونية **Electronic Sources** : وتسمى أيضاً بالمصادر المحوسبة أو التكنولوجية أو الرقمية، وقد ظهرت هذه الأوعية الحديثة في ظل التطورات التقنية في مجالات المعلومات وتكنولوجيا النشر الإلكتروني ووسائل الاتصالات. فبعد أن كانت المصادر المطبوعة التقليدية في المكتبات ومرافق المعلومات العقود الماضية، أصبحت هناك مصادر متطورة ومواكبة للتغيرات التي شهدها العالم وهي المصادر الإلكترونية **Sources-Electronic** والتي تم إنتاجها من خلال توظيف تقنيات الحاسبات الآلية والإنترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ووسائل النشر الإلكتروني المختلفة حتى تمكنت من فرض نفسها وإثبات وجودها بل وأصبحت تتراحم مصادر المعلومات التقليدية والسمعية والبصرية المتاحة في المكتبات هذا النوع من المصادر يمكن اعتباره وسائط ربما كانت في الأصل تقليدية أو سمعية وبصرية وتم معالجتها واختزانها من خلال قواعد للبيانات أو على أقراص مدمجة بأنواعها وتحويلها إلى الشكل الإلكتروني، وتم إتاحتها وبنها إلكترونياً، ومن أهم أنواع المصادر الرقمية (دليل مراكز مصادر التعلم بدولة الإمارات، 2017، 30):

ح. وفقاً لشكل المادي:

- أقراص الفيديو الرقمية DVD.
- الأقراص الصلبة HD Hard disk .
- الأقراص المكتنزة بأنواعها CD - ROM.
- وسائط Multimedia.

- الأقراص المرنة Floppy disk.
- الكتب والدوريات الإلكترونية E- Books.
- قواعد البيانات المحلية In House Data Bases .
- قواعد البيانات على الخط المباشر On Line Data Bases.
- مكتبة الوسائط المتعددة Multimedia Library.
- المكتبة الرقمية Digital Library.
- المكتبة الإلكترونية e – Library.
- المكتبة المهيبرة Hybrid Library.
- المكتبة الافتراضية Virtual Library.
- ذاكرة الفلاش Flash Disk Memory.

خ. ويمكن التقسيم حسب التغطية الموضوعية:

- مصادر إلكترونية عامة: تغطي مختلف الموضوعات بشكل عام دون التحيز إلى تخصص دقيق أو موضوع معين.
- مصادر إلكترونية تخصصية عامة: تغطي موضوعاً متخصصاً بشكل عام دون التعمق في تفاصيله الدقيقة
- مصادر إلكترونية متخصصة: تعالج موضوعاً متخصصاً بعمق ودقة متناهية بدءاً من العام إلى الخاص ثم الأكثر خصوصية.

مراكز مصادر التعلم:

عرف كلا من ربحي عليان، سلامة عبدالحافظ (2006، 32) مركز مصادر التعلم بأنه "ذلك المكان الذي يحتوي على موارد تعليمية مختلفة ومنظمة، بحيث يسهل استخدامها من قبل المعلم والطلاب، لتسهيل العملية التربوية". كما عرفة كيمب جيرولد (2000، 41) بأنه "المكان الذي يتيح فرصة الاطلاع والاستماع والمشاهدة الفردية والجماعية ويتيح فرصة للمعلم أن يوجه المتعلم ويقود عملية التعلم، وأن يكون محتواه شاملاً لكل الموارد التعليمية التقليدية وغير التقليدية، كالكتب

والمطبوعات بأنواعها الصوتية، المصورة والأفلام السينمائية وآلات التعلم والاختبارات التربوية".

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف مركز مصادر التعلم بأنه مكان منظم يتوافر فيه مصادر التعلم المطبوعة، وغير المطبوعة، والالكترونية، ويقدم التسهيلات المادية والبشرية تسهيلاً لعملية التعلم والتعليم، مما يسهم في تطوير المعلمين مهنياً ويرفع من سوية عملية التعليم والتعلم، ويديره موظفون مؤهلون متخصصون قادرون على تحقيق أهداف هذا المركز.

أهمية مراكز مصادر التعلم :

إن إعداد الفرد لاكتساب المعرفة والمعلومات لا يمكن أن يتم دون امتلاك للمهارات التي تمكنه من التعامل مع مصادر المعرفة المختلفة، ولكي يتم تزويده بهذه المهارات فلا بد من المجال أمامه للتعرف على المصادر المختلفة للمعلومات وتوظيفها، وتعد مراكز مصادر التعلم قادرة على تحقيق هذا الهدف، ولهذا يتفق معظم العاملون في المجال التربوي على ضرورة دعم المناهج الدراسية بمصادر إثرائية مساعده وتوفير بيئة تعليمية تساعد المتعلم على بناء شخصيته العلمية والثقافية، وهذا تأكيد على الدور الفعال لمراكز مصادر التعلم في العملية التعليمية، فهو المكان الذي يمكن من خلاله بناء قدرات المتعلم كما أن له أهميه بالغه في توفير متطلبات تحقيق أهداف المناهج الدراسية وتنفيذ الأساليب والاستراتيجيات التعليمية الفعالة (عوض التودري، 2003).

كما تساعد مراكز مصادر التعلم على دعم مؤسسات التعليم من أجل تلبية احتياجات الأفراد، وتبرز أهمية مراكز التعليم من خلال هذه النقاط (عائشة الحميدي، 2016)؛ (صالح بن علي، 2015):

1. توفر البيئة المناسبة التي تمكن الطالب من استخدام مصادر متنوعة.
2. إثارة اهتمام الطلاب وجذبهم عن طريق استخدام نماذج مختلفة عند التدريس.
3. تساعد في تنظيم المصادر التعليمية وتصنيفها بما يسهل الوصول إليها.
4. تساعد المعلم من خلال أمين المركز في عمليات التحضير للحصة وتنفيذها.
5. التعلم في جميع الأوقات وبالمواضيع التي يرغب بالاستزادة منها، دون أن يتقيد بالحصص الدراسية.

6. كسر الجمود العملية الدراسية وجعلها أكثر مرونة.
7. تطوير المناهج الدراسية وطرق تدريسها. تلبية احتياجات كل من المعلمين والطلاب في عملية التعلم.
8. تزويد المعلمين بالبرامج التي تجعل الأداء أفضل بشكل يتوافق مع التكنولوجيا الحديثة.
9. تحقيق التكامل بين جميع عناصر عملية التعلم، سواء كانت المصادر التعليمية، أم المناهج، أم الأبنية المدرسية.
10. تحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة التعليمية.
11. تحقيق المعرفة عن طريق وجود تكامل في الخبرات وتنوع المصادر.

إدارة مراكز مصادر التعلم:

تعرف الإدارة بأنها العملية الخاصة بإنجاز الأعمال والأهداف من خلال آخرين بفاعليه وكفاءة، أما الإدارة الناجحة هي إدارة المؤسسة والوصول لأهدافها مع الحفاظ على الخطط المستقبلية، وذلك مع احترام حقوق كافة الأفراد العاملين فيها. وللنجاح في إدارة مراكز مصادر التعلم لا بد من توافر عدد من المقومات تتمثل فيما يلي (منى علي الشهري، وجدان علي الشهري، 2015):

1. يجب أن يدعم مركز مصادر التعلم مبادئ المؤسسة وأهدافها.
2. يجب توافر واحدا على الاقل من الاختصاصيين.
3. يتطلب المركز الفعال مستوى من العاملين المهنيين.
4. الدعم الاداري المستمر.
5. التخطيط الاستراتيجي.

كما أشاروا أيضًا إلى مبادئ الإدارة الناجحة لمركز مصادر التعلم، وهي كما يلي:

1. المبدأ الأول: يجب أن يدعم مركز مصادر التعلم رسالة المؤسسة وأهدافها والتحسين المستمر لبرنامجها التعليمي.

2. المبدأ الثاني: إن توافر واحدًا على الأقل من اختصاصي مركز مصادر التعلم يعمل بشكل كامل، ومدعم بعاملين مؤهلين يعد أمرًا جوهريًا لتنفيذ برنامج مصادر التعلم الفعال على مستوى المؤسسة.
3. المبدأ الثالث: يتطلب مركز مصادر التعلم الفعال مستوى من العاملين المهنيين والمساندين مبنياً على برامج المؤسسة التعليمية وخدماتها وتسهيلاتهما، وحجمها، وعدد طلابها ومعلميها.
4. المبدأ الرابع: يتطلب مركز مصادر التعلم الفعال دعمًا إداريًا مستمرًا.
5. المبدأ الخامس: يعد التخطيط الاستراتيجي التعاوني الشامل وطويل المدى أمرًا جوهريًا لفاعلية مركز مصادر التعلم.
6. المبدأ السادس: يعد الدعم المالي الكافي أمرًا جوهريًا لنجاح مركز مصادر التعلم.
7. المبدأ السابع: يعد التقويم المستمر من أجل التحسين أمرًا جوهريًا لحيوية مركز مصادر التعلم وفاعليته.

المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيرًا في الإنتاجية على الإطلاق. إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين الشركات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية. فالموارد البشرية يمكن أن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف و ربح للمنظمة.

إن إدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع. على مدى كفاءة، وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها. لذلك أهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ و الأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية. هذه الأسس تبدأ من التخطيط و الاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ما له صلة بالعنصر البشري.

تعريف الموارد البشرية Human Resources Definition

تشير الموارد البشرية إلى الأشخاص العاملين في المنظمات والمؤسسات وتهتم إدارة الموارد البشرية بإدارة هؤلاء الأشخاص من خلال أساليب وإستراتيجيات معينة تعمل على رفع أداء الموظفين وحل مشاكل العمل وتحقيق المنظمة لأهدافها المنشودة، وتقع مسؤولية هذه الإدارة على عاتق استشاريين الموارد البشرية إلى جانب المديرين التنفيذيين العاملين بالمنظمة (Malkawi, 2018).

تنمية الموارد البشرية (Human Resource Development)

هي الوسيلة التي تساهم في تطوير المهارات الوظيفية الشخصية الخاصة بالموظفين، أو التنظيمية الخاصة بالشركة، كما تهتم في دعم المعرفة والإمكانات الوظيفية للموارد البشرية، وتسعى تنمية الموارد البشرية إلى دعم ازدهار رأس المال البشري؛ من خلال تطوير الشركة بشكل عام، ومن ثمّ تطوير كلّ فرد فيها (Budhwar, Mellahi, 2006).

إدارة الموارد البشرية Human Resource Management

يتلخص الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية في تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة، أي مجموعة متفاهمة من الموظفين و العمال القادرين على العمل و الراغبين فيه، فان إدارة الموارد البشرية يمكن تعريفها «لنشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة و توفيرها بالإعداد و الكفاءات المحددة و تنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة.

كما عرفت إدارة الموارد البشرية بدراسة السياسات المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب ومعاملة الأفراد في جميع المستويات، والعمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة، وزيادة ثقتها في عدالة الإدارة وخلق روح تعاونية بينها، للوصول بالمؤسسة إلى أعلى طاقاتها الإنتاجية.

ويعرف آخرون مفهوم إدارة الموارد البشرية من كونها الحصول على أفضل ما يمكن من الأفراد للمنظمة، ورعايتهم وترغيبهم في البقاء ضمن المنظمة وإعطاء كل ما في وسعهم لأعمالهم (رشدي عبد اللطيف وادي، رهام أكرم عمار؛ 2018).

و بناءا على التعريفات السابقة، يمكن الخروج بتعريف إجرائي عن إدارة الموارد البشرية كالتالي: هي الإدارة التي تختص بتسيير شئون العاملين في الجامعة من أجل وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، وتلبي احتياجاتهم المطلوبة للارتقاء بجودة الخدمة المقدمة وذلك من أجل تحقيق أهداف الجامعة.

أهداف إدارة الموارد البشرية:

1. تمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها، وأهداف المجتمع، وأهداف العاملين بكل فاعلية وكفاءة.
2. تأدية إدارة الموارد البشرية وظيفتها بشكل كامل ومتربط مع باقي الإدارات المختلفة
3. تقديم الإرشاد والنصح بكل ما يخص شؤون الأفراد.
4. ضمان الاستمرارية في تدفق القوى البشرية للمؤسسة بواسطة الاختيار والتعيين والاستقطاب
5. المحافظة على الاستمرارية في رغبة العاملين في العمل عن طريق توفير نظام كامل لتعويضات
6. ضمان الاستفادة من الجهود البشرية من خلال تطويرها وتدريبها
7. إتاحة الفرص من أجل تقدم الأفراد في مجال أعمالهم من خلال تهيئتهم من أجل زيادة دخولهم وإتاحة ظروف عمل منشطة لهم
8. توفير سياسات موضوعية تستعمل بهدف الطاقات البشرية وحمايتها من الأخطار.
9. رفع مستويات المعيشة، ومساعدة الأفراد في اختيار الوظائف المناسبة لهم،
10. المحافظة على قوة العمل في المجتمع.
11. تطوير وتدريب الموارد البشرية والحفاظ عليها.
12. تحضير الموارد البشرية بالنوعية والكمية المطلوبة بهدف إنجاز العمل بكفاءة عالية.
13. مكافأة الموارد البشرية.

14. قيادة وتوجيه نشاطات العاملين، وممارسة تنظيم جهودها.
15. رقابتها لعدم خروجها عن سياستها العامة التي تعرقل تحقيق أهدافها (عمار، رهام أكرم جمال؛ 2012).

مراحل تخطيط الموارد البشرية:

التعرف على خطة المؤسسة المتعددة بمعنى تقدير جميع الاحتياجات المستقبلية من خلال:

1. تحديد المتطلبات حسب التخصصات من أجل بلوغ المؤسسة لأهدافها.
2. معرفة مدى النقص في العمالة أو الفائض منها.
3. تحليل الوضع الحالي، ووضع الخطة بما يتناسب مع معالجة الموقف مستقبلاً بهدف مواجهة متطلبات التوسع في الموارد البشرية.
4. دراسة المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية تحليل البيئة الخارجية، بالإضافة إلى تحليل العوامل المؤثرة على سوق العمل.
5. دراسة البيئة الداخلية عن طريق الخبرات والقدرات ونوع المهارات وحجمها، مع مقارنتها بالعرض والطلب في سوق العمل (Brewster, Mayrhofer, 2018).

إدارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM

لقد كانت الطبيعة الخاصة لنظم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية وغيرها من النظم المرتبطة بأعمال الشركات في الغالب سببا يحول دون اتصالها ببعضها البعض، وقد كان ذلك يمثل مشكلة كبيرة، ولهذا بدأت مجموعة من الشركات في تصميم حزم برامج تغطي كل احتياجات الشركات والتي يطلق عليها تخطيط موارد الشركات (Enterprise Resource Planning) والتي تعرف اختصاراً ب ERP وبالرغم من كفاءة الكثير من تلك الحزم فقد ظلت بمثابة نظم خاصة ومستقلة بذاتها، وكان من الصعب على النظم الخارجية الاتصال بها (Arslan & Akdemir & Karsli, 2013).

ان التحول إلى استخدام الكمبيوتر في كل شيء على الرغم من أنه كان يعد ثورة هائلة في ذلك الوقت، لم يستطع تغيير الكثير من الأمور، فقد أنهى بالفعل التعامل مع الملفات الورقية، ولكن لم يحدث تطور كبير في أسلوب التعامل معها، حيث ظل قسم

شئون العاملين يقوم بدور تفاعلي في المنظمة، فهو يقوم بما يطلب منه من أعمال، ولكنه لا يضيف المزيد إلى المنظمة (Brinci & Eren, 2013).

أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً E-HRM

إن تطبيق تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية متنوع وذو مدى واسع، حسب حاجة المنظمة، فقد يقتصر على الجداول الإلكترونية، وقد يتعداه إلى الأنظمة المعقدة. وهذا يعتمد بطبيعة الحال على الحلول التي تقدمها HRMIS فمنها ما يتعلق بحلول كاملة، لوظائف HR ومنها ما يتعلق بوظائف معينة كالاستقطاب، الاختيار، تقييم الأداء، التعويضات والأجور وغيرها من وظائف HR.

وهذا بطبيعة الحال يؤدي إلى تنوع أهمية e-HRM بناء على التطبيقات المستخدمة لأنظمة معلومات الموارد البشرية HRMIS ومن خلال التقرير الذي أجري على كبريات المؤسسات البريطانية واستغرق ثلاث سنوات، فإن هذه الأهمية قد ظهرت في المجالات التالية:

1. تحسين جودة توفر المعلومات بنسبة % 91.
2. تحسين سرعة توفير المعلومات بنسبة % 81.
3. تحسين الخدمات المقدمة إلى الموظفين بنسبة % 56.
4. تخفيض التكاليف والنفقات بنسبة % 35 (بن دحمان فتحي، 2017).

متطلبات إدارة الموارد البشرية إلكترونياً:

1. المتطلبات الفنية لإدارة الموارد البشرية إلكترونياً:

يمكن اعتبار e-HRM جزء من منظومة الإدارة الإلكترونية، تعتمد على تكنولوجيا ووسائل ICT ولا تختلف عن الإدارة الإلكترونية باعتمادها على الشبكات والبرمجيات، والاتصالات والإنترنت وغيرها...

ويلعب الإنترنت دوراً رئيسياً في هذا المجال، حيث يساعد المنظمة في تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً من خلال:

أ- الاتصالات الفورية.

ب- الحصول على معلومات فورية عن إدارة الموارد البشرية.

- ت- المشاركة في المناقشات والحوارات مع النقابات والمدراء.
- ث- توفير معلومات عن أسواق العمل وفرص التوظيف.
- ج- تبادل المعلومات بين الحكومة، والنقابات، ومراكز التدريب والتعليم.
- ح- إجراء دراسات وأبحاث في مجال HRM.
- خ- العمل عن بعد Telework.
- د- تحديث قواعد البيانات وإجراء المقارنات.
- ذ- ربط العمالة بفرص العمل محليا ودوليا.
- ر- دعم التعليم وربطه بأسواق العمل.

2. المتطلبات الادارية لإدارة الموارد البشرية إلكترونيا

- أ- إن نجاح أي نظام كان، يعتمد على مدى تقبل المستخدمين للنظام، ولن ينجح أي نظام في حال وجود رفض ومعارضة له، فلذلك على المنظمة العمل منذ البداية على شرح العلاقة بين أهمية النظام وإجراءات العمل، وجعل المستخدمين جزءا من عملية تصميم وتنفيذ النظام، مع الاتصال المستمر معهم في كل مرحلة من مراحل النظام والحصول علي تغذية راجعة من المستخدمين حول التغييرات.
- ب- تدريب المستخدمين على النظام الجديد، ضمن بيئة آمنة، تتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه، وفهم أهمية التكنولوجيا للمنظمة وللمستخدمين، على كافة المستويات الإدارية ولكافة العاملين ومستخدمي النظام.
- ت- سهولة استخدام النظام من قبل المستخدمين، وعلاقته بوظائف HR مع تمتع النظام، بالجودة العالية والأمان، مما يعزز عامل الثقة لدى المستخدمين ويزيد من كفاءة استخدام النظام.
- ث- توفر واجهات استخدام للأنظمة وتوفر شبكة إنترنت بشكل أساسي، حيث تقدم المنظمة من خلال تلك الواجهات مجموعة من المعلومات لموظفيها، تشمل الإجراءات والممارسات والأنظمة الخاصة في HR
- ج- إن استخدام e-HRM من قبل العاملين بالمنظمة، مرتبط بشكل أساسي على مستوى الفائدة التي يحصل عليها العامل في المنظمة من تكنولوجيا معلومات

الموارد البشرية، ومن مستوى سهولة الاستخدام. (بن دحمان فتحي، 2017؛
رشدي عبد اللطيف وادي، رهام أكرم عمار، 2018).

المحور الثالث: العلاقة بين مصادر التعلم الإلكترونية والموارد البشرية بالجامعات المصرية

وفي ذات الإطار تعد نظم ادارة الموارد البشرية القائمة على مصادر التعلم الإلكترونية
من أكثر أنواع النظم لإدارة الموارد البشرية في الجامعات المصرية وهذا ما أشارت إليه
نتائج عديد من الدراسات منها:

دراسة (matas,2014) التي اظهرت نتائجها التأثير الفعال لاستخدام التكنولوجيا
الرقمية على كافة جوانب العمل بالمنظومة التعليمية بالجامعة. كذلك دلت نتائج دراسة
(الجرايد، 2021، 44) على التأثير الفعال للمنظومات التعليمية المعاصرة المعتمدة
على مصادر التعلم الالكترونية على ادارة الموارد البشرية ومواجهة تضخم حجم المنظمات
التعليمية. كذلك أشارت نتائج دراسة (صالح؛ حميد، 2005) الى ان استخدام المستحدثات
التكنولوجية في منظومة التعليم الجامعي يمكنها ان تساعد اعضاء هيئة التدريس
بالجامعات على تجديد معارفه ومهاراته في ضوء العصر الرقمي. واطهرت نتائج دراسة
(يوسف عبد المعطى، 177، 2007-186) التأثير الفعال لنظم ادارة الموارد البشرية
القائمة على مصادر التعلم الإلكترونية على توفير كوادر فنية مدربة، وقواعد بيانات
ومعلومات متجددة وحديثة. كذلك دراسة (محمد محمود خليفة، 2021) التي اظهرت
نتائجها التأثير الفعال لتكنولوجيا المعلومات على الخدمات المقدمة في المستشفيات.

ومما سبق يشير الباحثين الى ان ادارة الموارد البشرية يعد من احدى المداخل الرئيسية
التي يقوم عليها أي نظام قائم على مصادر التعلم الإلكترونية. فهذه النظم قد تساعد
على تحفيز العاملين بالمؤسسات الجامعية وزيادة دافعيتهم، كما تمكنهم من تخطيط
وتنظيم وإدارة الأعباء الوظيفية وتقويم ادائهم، وتساعدهم على اتخاذ القرار نحو اهدافهم
واختيار الاستراتيجيات اللازمة والمناسبة لتحقيق الاهداف. وتعمل ايضا على تدعيم
العامل وتوجيهه. كما تساعد هذه النظم على تقديم استراتيجيات تساعد العامل على طلب
العون من الاقران.

إجراءات البحث

1. تحديد المشكلة:

تتمثل مشكلة البحث في عدم وجود نظام متكامل للموارد البشرية لإدارة مصادر التعلم الإلكترونية بمكتبات الجامعات المصرية.

2. وضع الإطار العام للبحث:

يشمل الإطار العام للبحث على المقدمة ومشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها وأهميتها ومنهجها وفرضياتها ومصطلحاتها والدراسات السابقة والتعليق عليها، وقد تم توضيح ذلك بالفصل الأول من البحث.

3. عرض وتحليل الدراسات السابقة:

حيث تم عرض الدراسات السابقة وتحليلها للوصول إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهميتها ومعوقات نجاحها، وكذلك مصادر التعلم الإلكترونية وأنوعها، والعلاقة بين إدارة الموارد البشرية ومصادر التعلم الإلكترونية، وتم توضيح ذلك بالإطار النظري للبحث.

4. تحليل الواقع:

من دراسة الواقع أتضح أنه هناك حاجة إلى تطوير نظام لإدارة مصادر التعلم الإلكترونية من خلال الاستعانة بالموظفين المسؤولين عن المكتبة خصوصاً بعد جائحة كورونا، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب هي:

اعتماد الأساتذة والطلاب على المحاضرات الإلكترونية من بعد، وقلة أيام التواجد بالكلية مما يصعب الرجوع إلى مصادر التعلم المادية في المكتبة.

العمل بالإجراءات الاحترازية وقلة عدد زوار المكتبة لعمل مسافات لا تقل عن 1 متر بين كل فرد والآخر داخل المكتبة.

حاجة الباحثين من الخارج في الحصول على مصادر التعلم الموجودة بالمكتبة بشكل الكتروني في ظل جائحة كورونا.

5. التصور المقترح:

مما سبق أتضح أهم مشكلات الواقع الحالي، وفي ضوء ذلك سنقوم بوضع تصور مقترح لحل المشكلات وإدارة الموارد البشرية لمصادر التعلم الإلكترونية للمكتبات في الجامعات المصرية وسيكون ذلك بالاعتماد على أوفيس 365 والذي يتيح عمل إيميلات رسمية والعمل على جميع برامج الأوفيس على السحابة الإلكترونية في شكل تشاركي، وتتم إدارة الموارد البشرية للهيكل التنظيمي التالي:

جدول (1) وحدات الهيكل التنظيمي للمكتبة بالجامعات المصرية

وحدات الهيكل التنظيمي للمكتبة بالجامعات المصرية						
وحدة الادارة	وحدة الاجراءات الفنية	وحدة الإعارة	وحدة المراجع	وحدة الدوريات	وحدة النظم الآلية	وحدة الطبع والاستساخ

* الهيكل التنظيمي للمكتبة المركزية بجامعة عين شمس: (الموقع الرسمي للجامعة) يتضمن الهيكل "6" (ستة) إدارات بالإضافة إلى إدارة الشؤون المالية والإدارية والوحدات الأخرى التي تم تحديثها وإضافتها إلى الهيكل التنظيمي من قبل الإدارة العامة للتنظيم والإدارة.

ومن بين أقسام ووحدات المكتبة هي:

1- قسم التوريد والتبادل والتشكيل ويتكون من قسمين:

أ- إدارة الإمداد: وتعمل على تطوير مجموعات المكتبة، وتضع إجراءات الشراء، وتضع إجراءات التسويات المالية وسجلات الأوراق المسجلة، والمحاسبية والصيانة والأمان.

ب- قسم التبادل والهدايا: ويعمل على عمليات الهدايا والتبادل مع الهيئات العلمية والثقافية وغيرها.

2 - إدارة الفهرسة والتصنيف والأدلة: وتعمل على الإعداد الفني للمقتنيات والرسائل الخ ... من حيث الفهرسة والتصنيف والمتابعة الفنية لترتيب المواضيع المختلفة.

3 - إدارة شؤون مكتبات الكليات والمعاهد والمراكز: وتعمل على متابعة العمل في المكتبات والكليات والتغلب على العقبات التي تواجهها، وتجميع إحصاءات مختلفة عن مقتنياتها وإخطارها وفقاً لذلك.

4 - الأطروحات وإدارة المكاتب البحثية وتتألف من جزئين:

أولاً: قسم إدارة حيازات المكتب المكتبي.

ثانياً: قسم التوريد.

تتمثل مهمة هذا القسم في تلقي البحوث العلمية وأبحاث المكتب الخاصة بالباحثين، ويجب تسجيلها وختمها، بالإضافة إلى توفير مكتب خدمة ومرجع للباحثين والمستخدمين وإحصائيات الوظائف الإدارية للأبحاث العربية والأجنبية التي تحتوي عليها سنوياً، وهذا القسم يضم مكتبة للبحث العلمي، كما تم إصدار قرار من لجنة الدراسات العليا والبحوث عام 1981 بجمع أعضاء هيئة التدريس البحثية ومساعدتهم والباحثين في جامعة عين شمس وتقديمها للترويج لها باللغة العربية وبعضها بلغة أجنبية.

5 - قسم خدمات المكتب "الكتب والمراجع والدوريات والمخطوطات والكتب النادرة": تتمثل مهمتها في استقبال الباحثين الذين يترددون على المكتبة، وأعضاء هيئة التدريس والطلاب في جميع مستويات التعليم وتلقي المقتنيات التي يتم إرسالها إليها.

6- قسم الإعلام المرئي والمسموع: مهمته الاستفادة من الدورات والكتب العلمية المتخصصة التي يستخدمها المرتاد للمكتبة من الأجهزة المخصصة له.

7- إدارة الشؤون المالية والإدارية: مهمتها القيام بعمليات مالية وإدارية ومتابعتها حتى الانتهاء من التنفيذ.

8 - وحدة التصوير: مهمتها إجراء التصوير للمستخدمين الذين يترددون عليها.

من العرض السابق لأمثلة الهياكل التنظيمية يتضح لنا أن هناك 7 وحدات أساسية للمكتبة ولكل وحدة موظف واحد على الأقل باستثناء وحدة الطبع والاستنساخ سنحتاج إلى 3 موظفين على الأقل لأنهم محور العمل، وسنقوم بالاعتماد على تلك الوحدات في إدارة مصادر التعلم الإلكترونية في التصور المقترح من خلال الخطوات التالية:

أولاً: تكليف وحدة الطبع والاستنساخ بالمكتبة بتحويل مصادر التعلم بالمكتبة من كتب ورسائل ومراجع ودوريات إلى ملفات إلكترونية PDF.

ثانياً: تحديد مساحة مناسبة على One Drive تتراوح ما بين 100 على 500 جيجا بايت لاستيعاب جميع المصادر بعد تحويلها إلكترونياً.



الشكل (1) يوضح تطبيق الحوسبة السحابية One Drive

ثالثاً: إعداد إيميلات رسمية على أوفيس 365 لكل موظف بالمكتبة ليتمكنوا من إدارة النظام، وتحديد صلاحيات محددة لكل موظف وفق عمله ومركزه داخل المكتبة.

رابعاً: تصميم قاعدة بيانات على برنامج الأكسيس حيث يتم إدخال جميع مصادر التعلم بها وتحديد العلاقات بين مصادر التعلم والاستعارة.

خامساً: تحميل الملفات الذي تم تحويلها إلى شكل رقمي على One Drive وتصنيفها، ثم إعداد لينك أو رمز QR لكل مصدر تعلم سواء كتاب أو رسالة بحثية أو غيرها عند الضغط عليه أو تصويره يظهر لك مصدر التعلم بكل سهولة ويسر.



الشكل (2) طريقة تحميل الملفات باستخدام QR

سادساً: يتم إدارة الموارد البشرية من خلال إدارة الصلاحيات بنظام أوفيس 365 ويتم إدارة مصادر التعلم والحصول عليها من خلال صفحة بحث عن اسم مصدر التعلم والحصول على لينك أو QR ينقلك مباشرة إلى مصدر التعلم.

من خلال ما تقدم في بحثنا هذا في الجانبين النظري والتطبيقي توصلنا إلى أن المكتبات اليوم أصبحت قائمة على المعرفة والإبداع، فالكفاءة تعتبر المحرك الأساسي والرئيسي لأداء المكتبة مهما كانت أهدافها ونشاطاتها، لما تمتلكه من المعارف والمهارات والقدرات العالية، لذلك يجب على المكتبات أن تدعم هذه الكفاءات وتشجعها من أجل الإبداع والابتكار، الذي يركز على طرق تسيير تكنولوجية حديثة متنوعة ومختلفة، وهنا يجب على المكتبات أن تتبنى أفكار وتوجهات الفكر الإداري الجديد القائم على الكفاءة كأسلوب للتنظيم والتسيير، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال اعتماد أسلوب التسيير بالكفاءات لأن التسيير حتمية ضرورية، والتسيير الفعال والجيد للموارد البشرية يمكنها من تنمية كفاءاتها ومهاراتها، هذا الأسلوب يعمل على زيادة انسجام الموارد البشرية في المكتبة خاصة إذا توفر نظام اتصالي فعال يسمح بانتقال المعارف والخبرات بين العاملين، ويعتبر أسلوب التسيير حتمية ضرورية، والتسيير الفعال والجيد للموارد البشرية يمكنها من تنمية كفاءاتها ومهاراتها، هذا الأسلوب يعمل على زيادة انسجام الموارد البشرية في المكتبة خاصة إذا توفر نظام اتصالي فعال يسمح بانتقال

المعارف والخبرات بين العاملين، ويعتبر أسلوب التسيير بالكفاءات أحد المناهج والأساليب الحديثة المساعدة في الاستغلال الجيد للكفاءات وتسييرها بأحسن الطرق، وتطوير مهاراتهم على النحو الأمثل، من أجل تحسين جودة الخدمة والعمل واهمال هذا العنصر وعدم تنميته وتحفيزه وتوفير بيئة العمل المناسبة لنشر المعارف بين العاملين فإن ذلك يؤدي الى تقادمه وعدم أداء الأعمال الموكلة اليه بالشكل المناسب. وبما أن المعرفة العلمية تتصف بالتراكمية فهذا البحث كان خطوة قد سبقتها خطوات يمكن أن يكون بداية لخطوات لاحقة.

6. تقديم المقترحات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من واقع الدراسة:

- ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات والحلول التي من شأنها أن تساهم إلى حد كبير في زيادة فعالية أسلوب التسيير بالكفاءات ونشر المعرفة العلمية والمهنية بين العاملين في المكتبات وتمثلت هذه الاقتراحات في:
- ضرورة اعتماد أسلوب التسيير بالكفاءات في المكتبات، لأنه يساعد في تنمية الكفاءات ومهارات العاملين، والتي اصبحت اليوم ضرورية لمسايرة مختلف التغيرات الحاصلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 - توفير البيئة المساعدة والمناسبة لنشر المعرفة بين العاملين.
 - ضرورة توفير البنى التحتية للاتصالات كالشبكات الداخلية وتعميمها من أجل تفعيل عملية تقاسم وتشارك المعلومات والمعارف بين العاملين.
 - ضرورة قيام ادارة المكتبة بالاهتمام بالوسائل المساعدة على توليد المعرفة ونشرها بين العاملين مثل عقد حلقات العصف الذهني من اجل الافادة من الخبرات المتراكمة لدى العاملين لتعزيز المشاركة بالمعرفة من خلال الاتصالات واللقاءات الجماعية واقامة المحاضرات والندوات والمعارض.
 - حسن استثمار المكتبة للمعلومات والمعارف التي يحوزها الأفراد، وجعلها ذات قيمة، لأن التهاون في استثمار الكفاءات البشرية الموجودة بالمكتبة يؤدي إلى تقادمها وتضمحل وتزول إذا لم تستغل بشكل جيد.
 - يجب أن يسعى العاملين بالمكتبات للتطوير والتكوين الذاتي، فالكفاءة بحاجة للتنمية والتجديد المستمر.

- ضرورة معرفة المكتبات المعوقات التي تحول دون نشر ومشاركة المعرفة بين العاملين والعمل على الحد منها بما يتناسب مع تحقيق أهداف المكتبة.
7. الصعوبات التي قد تواجه التصور المقترح من واقع الدراسة:

في ضوء التصور المقترح لتطوير الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية لتمكينها من تأدية عملها في تفعيل رؤية الجامعات الأردنية الحكومية، ترى الباحثة أن هناك مجموعة من الصعوبات التي قد تعيق تطبيق التصور المقترح، وقد ارتأت تقسيمها لصعوبات ترتبط بالمؤسسة نفسها، وصعوبات ترتبط بالقيادة، وصعوبات ترتبط بالموظفين تسهياً لوضع الحلول المناسبة للتغلب عليها.

أولاً: الصعوبات التي ترتبط بالأنظمة وسبل التغلب عليها:

سيادة النظام التقليدي البيروقراطي الذي يحد من القدرة على تطبيق التصور المقترح، وهنا لا بد من تغيير النظام البيروقراطي الحالي ومنح صلاحيات أوسع للقيادة الأكاديميين والإداريين لكي لا تشكل هذه الصعوبة عائقاً أمام تطبيق التصور المقترح ضعف الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية الحكومية حالياً، ولا بد هنا من نشر ثقافة عمل تنظيمية تقوم على العمل بروح الفريق، والتحفيز، وإدارة بيئة العمل بشكل إيجابي بعيداً عن الخوف من العقوبات والتبعات. ندرة إدراك الجامعات الكامل لمفاهيم الإدارة الاستراتيجية وكيفية تطبيقها، وترى الباحثة هنا ضرورة عقد دورات كافية للتدريب والادارة.

ندرة إدراك الجامعات الكامل لمفاهيم الإدارة الاستراتيجية وكيفية تطبيقها، وترى الباحثة هنا ضرورة عقد دورات تدريبية للمديرين حول الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ونشر النشرات ونتائج البحوث والمؤتمرات حول أهمية الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية ونشرها في الجامعات المصرية الحكومية.

ثانياً: الصعوبات التي ترتبط بالقيادة وسبل التغلب عليها:

ضعف الثقة بالعمل وإغفال أهمية تنمية روح المشاركة، ويمكن التغلب على هذه الصعوبة من خلال نشر الثقافة التنظيمية القائمة على حب العمل والانتماء الوظيفي والولاء للجامعة بما ينعكس إيجاباً على المثابرة على تطبيق التصور المقترح.

قلة خبرات القادة بالإدارة الاستراتيجية، ويمكن التغلب على هذه الصعوبات من خلال التدريب القائم على تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

ثالثاً: الصعوبات التي ترتبط بالموظفين والعاملين وسبل التغلب عليها:

- تدني قناعة الموظفين بأهمية المشاركة في الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، ويمكن التغلب على هذه الصعوبة من خلال تدريب الموظفين والعاملين وتوضيح دور التصور المقترح في تمكين الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية من أداء عملها بفعالية.
- خوف الموظفين من تبعات المشاركة الإدارية، ويمكن التغلب على هذه الصعوبة من خلال التحفيز، والدعم، وتفويض الصلاحيات والسلطات.
- مقاومة التغيير، ويمكن التغلب على مقاومة التغيير لدى الموظفين والعاملين من خلال بث روح فريق العمل، وتبني القادة مجموعة معينة من القيم، المعارف والتقنيات، مقابل التخلي عن قيم، معارف أو تقنيات أخرى.

8. التوصيات:

ضرورة تصميم برامج تدريبية للعاملين في الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية لتمكينهم من تحقيق أهدافها، وبخاصة في مجالات التدريب والتطوير والمحافظة على الموارد البشرية.

2. دعوة الجامعات المصرية الحكومية لتبني التصور المقترح لما له من دور إيجابي في تمكين الإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في تفعيل رؤية الجامعات المصرية الحكومية.

3. دعوة مديري الإدارة الاستراتيجية في الجامعات المصرية الحكومية لوضع برامج تدريبية وتأهيلية لإدارة الموارد البشرية بما ورؤى الجامعات الحالية والمستقبلية.

4. إعادة هيكلة الموارد البشرية في الجامعات المصرية الحكومية بما يحقق أهداف التخطيط الاستراتيجي والخطط الموضوعية على المدى القصير والطويل.

5. إجراء مزيد من الدراسات والبحوث حول دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية الحكومية.

قائمة المراجع

اولا المراجع العربية:

- ايمن صلاح الدين؛ حميد محمود حميد. (2005). الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية حلوان، مجلد 11، ال عدد 2.
- بادي سوهام.(2005). سياسات واستراتيجيات توظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم نحو استراتيجية وطنية لتوظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، رسالة ماجستير (منشورة)، كلية العلوم الإنسانية، جامعة منتوري.
- بدر بن عبد الله الصالح. (2003). الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- بن دحمان فتحي . (2017). واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً E - HRM في المؤسسات الجزائرية.
- حسن محمد عبد الشافي. (1993). المكتبة المدرسية الشاملة مركز مصادر التعليم، دار الكتب.
- راشد بن عبدالله العتي؛ منصور بن زيد الخثلان. (2018). تصور مقترح لإدارة الموارد البشرية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، إدارة التعليم بالخرج أنموذج، ص 361-386.
- رشدي عبد اللطيف وادي & رهام أكرم عمار. (2018). مزايا تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (E-HRM) في مؤسسات وكالة الغوث بقطاع غزة ومدى رضا الموظفين العاملين عنه، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. (2) 26 ،
- رهام أكرم جمال. (2012). مدى رضا الموظفين العاملين في مؤسسات وكالة الغوث بقطاع غزة عن نظام ادارة الموارد البشرية الكترونياً. (e-hrm) .
- ماجدة محمد السالم. (2015). التميز التنظيمي لوظائف إدارة الموارد البشرية في إدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية: نموذج مقترح، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض.

صالح بن علي صالح الشايع. (215). العوامل المؤثرة على استخدام المعلمين لمراكز مصادر التعلم من وجهة نظرهم، بريده-المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، صفحة 11-20.

فاطمة الزهراء طلحي. (2014). تنمية الموارد البشرية ودورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية (Doctoral dissertation, جامعة باجي مختار عنابة سيدي عاشور. عائشة التودري. (2016). مراكز مصادر التعلم في ضوء رؤية 2030، مركز مصادر العلم، ص 6. Also

عوض التودري. (2003). المدرسة الالكترونية وأدوار حديثة للمعلم، الرياض، دار الرشد للطباعة والنشر والتوزيع.

لينا محمد نصر بشارت. (2018). تصور مقترح لتفعيل دور إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز رؤية ورسالة الجامعات الأردنية. بحوث ومقالات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.

مبارك يحي الشهراني. (2015). تطوير عمليات إدارة الموارد البشرية بالإدارة العامة للتعليم في منطقة عسير: تصور مقترح، رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة الملك خالد. محمد حسنين عبده العجمي. (2003). التطور الأكاديمي والاعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، مجلة جامعة المنصورة، كلية التربية، الجزء (1)، العدد (52).

منى عطية خزام. (2011). تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، والمؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين للخدمة الاجتماعية، حلوان، مارس.

منى علي الشهري، وجدان علي الشهري. (2015). إدارة مراكز مصادر التعلم، جامعه الملك سعود، عمادة الدراسات العليا، قسم تقنيات التعليم.

مهنا عبد المجيد. (2012). مراكز مصادر التعلم الوجه الجديد للمكتبات المدرسية، مجلة جامعة دمشق (2) ص 361-384.

هابس فلاح الحميداني. (2012). دراسة مسحية تحليلية لمراكز مصادر التعلم في المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية ص 4-8.

وزارة التربية والتعليم، الإمارات العربية المتحدة. (2017). دليل مراكز مصادر التعلم في دولة الإمارات.

يوسف عبد المعطى مصطفى. (2007). مداخل جديدة لعالم جديد، القاهرة دار الفكر العربي، ص177-183.

ثانيا المراجع الأجنبية:

- Arslan, H., Akdemir, A., & Karsli, M. (2013). How human resource operations work in higher education Institutions. *Social and Behavioral Sciences*, 99 (3), 742 – 751
- Bahrami, S., Rajaeepour, S., Hossein, M., & Narsabadi, B. (2012). Simple and multiple relations between strategic human resource management and intellectual capital in Iranian higher education. *African Journal of Business Management*, 736), 3451–3460.
- Brain, T. (2008). 100 Definition of Strategic Process. *Principles of Marketing*, 6 (2), 20–90.
- Brewster, C., Mayrhofer, W., & Farndale, E. (Eds.). (2018). *Handbook of research on comparative human resource management*. Edward Elgar Publishing.
- Brinci, M., & Eren, E. (2013). The effects of strategic Management practices on the Performance of the universities in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 13(3), 17–32.
- Chnace, S. (2010). *Strategic by Design: Iterative Approaches to Educational Planning*. *Planning for Higher Education*, 38(2), 40–54.
- Budhwar, P. S., & Mellahi, K. (Eds.). (2006). *Managing human resources in the Middle–East*. Routledge.
- Devivo, B. (2008). *The Strategic Planning Process: an Analysis at two Small Colleges*. PhD Thesis, University of Pennsylvania. *Dissertation Abstract International*,3(12) 123–137–A.
- Haghighatian, M., & Ezati, Y. (2015). An

- investigation into Effective Factors on Human resources productivity (Case Study: Region 11, Islamic Azad University, Iran). Social and Behavioral
- Lin, J. L., & Hwang, K. S. (2012, June). An automatic classification system of online E-learning resources. In 2012 International Conference on System Science and Engineering (ICSSE) (pp. 163–166).
- Leacock, T. L., & Nesbit, J. C. (2007). A framework for evaluating the quality of multimedia learning resources. Journal of Educational Technology & Society, 10(2), 44–59.
- Malkawi, N. (2018). using electronic human resource management for organizational excellence–case study at social security corporation–Jordan. International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 5(5), 146–166.
- Matas J. (2014): The Impact of Digital Education on Learning and Teaching, Doctor Degree, The School of Education College of Professional Studies ,Northeastern University, Boston , Massachusetts

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

موقع المكتبة المركزية لجامعة

https://clib.uobaghdad.edu.iq/?page_id=15031بغداد:

[موقع المكتبة المركزية لجامعة عين شمس](https://www.asu.edu.eg/ar/10/page)

<https://www.asu.edu.eg/ar/10/page>