

تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم دراسة ميدانية لعينة من أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب المرج بجامعة بنغازي

نجلاء فتحي الزياتي

قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم، جامعة بنغازي، ليبيا

najla.fathy@uob.edu.ly

المستخلص:

هدف البحث إلى تحديد أبعاد تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسها على جودة التعليم. كما هدف إلى التعرف على أهم أنماط التعلم الرقمي. وأخيرا التعرف على معوقات تنمية الموارد البشرية بجامعة بنغازي من خلال عينة مكونة من 120 عضو هيئة تدريس باستخدام المنهج الوصفي. ومن أهم نتائج البحث: عدم وجود تنمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي مما ينعكس على جودة العملية التعليمية بالعصر الرقمي على الأبعاد الأربعة لمقياس التنمية، وهو بعد الاتصال الأكاديمي، وبعد التدريس الجامعي، وبعد التقييم، وبعد البحث العلمي، وعدم استخدام أنماط التعلم الرقمي من قبل أعضاء هيئة التدريس مما ينعكس على جودة العملية التعليمية، كما أشارت النتائج إلى وجود معوقات أمام تنمية الموارد البشرية مما ينعكس على جودة العملية التعليمية داخل جامعة بنغازي.

الكلمات المفتاحية: الجودة، العصر الرقمي، تنمية الموارد البشرية.

مقدمة:

يعد استخدام التكنولوجيا من أهم خصائص هذا العصر الذي يتسم بالسرعة والإتقان في أداء المهام التي يؤديها الإنسان داخل المؤسسة التي ينتمي إليها، وتعد الجامعة من أهم المنظمات والمؤسسات التي يجب عليها الأخذ بأسباب التطور، والتنمية لأنها الأساس الذي بدم المجتمع بالعناصر الفاعلة، والقادرة على صناعة التغيير، والتطوير داخله وعليه يجب أن تهتم اهتمام كبير بعناصرها المكونة لها سواء كانت هذه العناصر بشرية أو مادية ويعد الاهتمام بالعنصر البشري المسئول على العملية التعليمية من أهم عناصر تحسين جودة التعليم داخل الجامعات، ولمواكبة التغيرات الكبيرة في أساليب التعليم المختلفة والحديثة في

عالم اليوم، وجب تنمية قدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتنعكس على عطاءهم التعليمي والمهني حتى يتمكن عضو هيئة التدريس من التكيف مع ما يحيط به من تغيرات هائلة. حيث يتميز عصر اليوم بالتدفق المعرفي الهائل للمعلومات، والبيانات الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يكون ملماً وعلى معرفة بها، وهذا يتطلب أن يكون أكثر مرونة وأكثر فعالية وانجازاً على صعيد الاتصال الأكاديمي، والتدريس، و التقويم، وانجاز البحث العلمي، وغيرها من المهام والمهارات التي ينبغي على عضو هيئة التدريس اكتسابها ومعرفتها سواء كان ذلك بمجهود ذاتي أو عن طريق المؤسسة التي ينتمي إليها وهذا ما أشار إليه هوكي، وآخرون (محمود: 2018). أن المؤسسات ينبغي عليها تنمية مهارات الأفراد وفق أولويات محددة لكي يتمكنوا من تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية الجديدة حيث يشير موسكوفيسي Moscovici إن ثورة الاتصالات ونشر المعارف العلمية والتقنية ستحول طرق التعليم وتخلق محتويات جديدة لها. (بنعيسى زغبوش: بدون سنة نشر) وأهم هذه المهارات: مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات الحديثة، ومهارات الاتصال، ومهارات إدارة التغيير والتطوير، ومهارات تنمية مكونات الشخصية الإنسانية في ضوء تلك التطورات الحادثة في بيئة العمل لتحقيق الجودة الشاملة للمؤسسة التي ينتمي إليها، ومواكبة كل تغير وتطوير في تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها خلال العملية التعليمية لتحسين جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس، وتجاوز كل العراقيل التي من الممكن أن تحول دون تحقيق الجامعة لدورها المنوط إليها والمساهمة في تنمية المجتمع خاصة وأن مجتمعات العالم الثالث تحتاج إلى تطوير المنظومة التعليمية التقليدية القديمة التي لم تعد صالحة في ظل التغير الرقمي الحاصل في هذا العصر.

مشكلة البحث

تعد جودة التعليم العالي من أبرز التحديات التي تواجهها الجامعات، حيث أصبحت تشكل تحدياً يواجه المسؤولين في مؤسسات التعليم العالي، فالتغيرات السريعة في وسائل الاتصال وتقنياته، وظهور ما يسمى باقتصاد المعرفة أدى إلى نشوء مطالب ملحة أمام التعليم الجامعي: أبرزها تجويد عمليتي التعليم والتعلم وما يتصل بهما من إجراءات تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس، والارتقاء بمستواهم المهني والأكاديمي، وتبرز أهمية الجودة في التعليم الجامعي من خلال حسن استغلال الموارد البشرية المتاحة بهدف الوصول إلى نتائج مرغوبة، وهذا يقتضي الالتزام بتطوير جميع العاملين مما يؤهلهم لتحقيق أهداف المؤسسة (هنييدة مدفوني: 2017)، فالموارد البشرية تعد المصدر الأساسي التي تعتمد عليه المؤسسات لتحقيق التقدم المرجو في العصر الرقمي، فالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس تستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريب والتدريس والبحث العلمي وهذا ما أكدته كثير من الدراسات منها دراسة ودراسة (كيكاب: بدون سنة نشر)، و(الحربي: 2006)، ودراسة (وهيبة: 2012)

ودراسة (بوبكر، 2013). إن مؤسسات التعليم الجامعي تواجه العديد من المطالب التي فرضتها التطورات التقنية والتكنولوجية المتلاحقة في العصر الرقمي وأصبح عليها أن تواجه الطلب المتزايد على التعليم الجامعي والارتقاء بكفاءة منظومتها وذلك من خلال تطوير الكوادر البشرية وتنميتها بطريقة تتناسب مع العصر الرقمي. من هنا برزت أهمية بحث هذا الموضوع بالجامعات الليبية (جامعة بنغازي) حول تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم من خلال النقاط التالية:

— معرفة أبعاد تنمية الموارد البشرية في جامعة بنغازي؟

— تحديد أنماط التعلم الرقمي داخل جامعة بنغازي، وانعكاسها على جودة التعليم؟

— معرفة معوقات تنمية الموارد البشرية وانعكاسها على جودة التعليم؟

من خلال ما سبق ذكره يمكن طرح عدد من التساؤلات يمكن الإجابة عليها من خلال الإجراء الميداني لهذا البحث وهي كالتالي:

1. ما هي أهم الأبعاد التنموية التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس في الجوانب التالية:
أ. بعد الاتصال العلمي الأكاديمي ب. بعد التدريس ج. بعد التقويم د. بعد البحث العلمي
2. ما هي أنماط التعليم الرقمي المستخدمة في العملية التعليمية من قبل أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي؟

3. ما هي معوقات تنمية الموارد البشرية بالعصر الرقمي؟

أهداف البحث: يهدف البحث إلى :

1. معرفة الأبعاد التنموية للموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنغازي وانعكاسها على جودة التعليم والتي تتمثل في الجوانب التالية: بعد الاتصال العلمي الأكاديمي، وبعد التدريس الجامعي، وبعد التقويم، وبعد البحث العلمي.
 2. التعرف على أنماط التعليم الرقمي؟
 3. الكشف عن معوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي بجامعة بنغازي، وانعكاسها على جودة التعليم؟
- أهمية البحث: -**

تكمن أهمية البحث من أهمية ودور الجامعة داخل المجتمع وخاصة مع تراجع مؤشرات الجودة التعليم وخروج الجامعات الليبية من التصنيف العالمي للجودة بحسب تقارير الجودة لسنة 2022. بات ضرورة تنمية الكوادر البشرية من أعضاء هيئة التدريس، ومواكبة التطورات المتلاحقة بالعصر الرقمي لما

له من أهمية على الصعيد المحلي، والعالمي لتحسين جودة التعليم حيث تعد الدولة الليبية واحدة من دول التي يعاني فيها قطاع التعليم، وخاصة الجامعي من الأساليب التربوية والتعليمية التقليدية، والتي ينسب جلها إلى عضو هيئة التدريس بوصفه القائم على هذه العملية فمن خلال النتائج التي تصل إليها هذا البحث سوف تساهم في إبراز، وأثراء كثير من جوانب المعرفة حول هذا الموضوع للاستفادة منه في وضع استراتيجيات، وخطط تحسين جودة الكوادر العلمية وتنميتها بطريقة تحقق فاعلية أكبر وتنعكس على العملية التعليمية، وجودة التعليم وخاصة أن من بين أهداف البحث هي إبراز المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية البشرية لأعضاء هيئة التدريس، والتي تؤثر على جودة التعليم الجامعي لأخذها في الحسبان عند عملية تطوير وتحسين وإصلاح التي تقوم بها الجامعة . ومن هنا برزت أهمية بحث هذا الموضوع.

حدود البحث:

المجال البشري: ويتمثل في وحدة التحليل المتمثلة في عضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي

المجال المكاني: ويتمثل في كلية الآداب والعلوم المرج جامعة بنغازي.

المجال الزمني: ويتمثل في بداية جمع البيانات الميدانية من عينة البحث 4-8 إلى 20-8 .

مصطلحات البحث:

تنمية الموارد البشرية:

يشير مصطلح تنمية الموارد البشرية: بأنها تلك العملية التي تهدف الى تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والأساليب المختلفة وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وسلوكياتهم بشكل ايجابي وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاية والإنتاجية للأفراد في بيئة العمل (خليل، 2011)

وتعرف تنمية الموارد البشرية الأكاديمية إجرائيا: "بمجموعة الإجراءات التي تقوم بها الجامعة لتكوين أعضائها وإكسابهم مهارات ومعارف وأساليب لتنمية قدراتهم في ظل العصر الرقمي لتحسين جودة التعليم وتم تحديدها بدرجات الأفراد على هذه الأبعاد: 1.الاتصال العلمي الأكاديمي 2. بعد التدريس 3. بعد التقويم 4. بعد البحث العلمي

العصر الرقمي: يعرف العصر الرقمي هو العصر الذي يطرح العديد من التحديات والفرص أمام الجامعات المعاصرة، كما أنه يتميز بالتغير السريع في تكنولوجيا المعلومات ونمو التكنولوجيا الرقمية وتأثيرها على المعرفة في المجتمع المعاصر والتي أثرت على منظومة الأعمال في كافة قطاعات المجتمع. (Duderstand,2002)

ويعرف إجرائياً بأنه العصر الذي يعتمد في مرتكزاته على الاستخدام الواسع لأنماط التعلم الرقمي داخل الجامعة، وتم تحديدها في هذا البحث بعدد من الأنماط يستخدمها عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية بما يحقق جودة في العملية التعليمية ويعكس اكتسابه للمهارات المهنية التنموية لعضو هيئة التدريس (انظر أنماط التعلم الرقمي)

جودة التعليم:

تشتق كلمة الجودة "Quality" من الأصل اللاتيني "Qualis" الذي يعني "نوعية شيء ما" وفي ظل تعدد المعاني فإنه يمكن تحديد تعريف الجمعية الأمريكية للجودة والذي أشار إليه الباحثان (1996: Heizer&Render) اللذان عرف الجودة بأنها "الهيئة والخصائص الكلية لمنتج (خدمة أو سلعة بشكل يمكنه من تلبية متطلبات محددة أو معروفة ضمناً"

وتعرف أيضاً بأنها الملاءمة أو الأهداف الموضوعية، وبهذا تصبح جودة مؤسسات التعليم الجامعي رهينة بمدى قدرتها على تحقيق الفعالية المؤسسية بناء على أهداف وأغراض المجتمع المحيط.

الخلفية النظرية لموضوع البحث:-

نظرية رأس المال البشري:

يعد مدخل الموارد البشرية حديثاً نسبياً حيث بدأ استعماله بمطلع السبعينات من القرن العشرين حيث أكدت البحوث والدراسات في مجال العلوم السلوكية، والاجتماعية على اعتبار الأفراد كمورد وليسوا مجرد أناس يتحركون ويتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم، ومع مرور الوقت تزايدت أهمية مدخل الموارد البشرية، والذي يركز على مجموعة من النقاط:

1- إن الأفراد هم عبارة عن استثمار إذا أحسنت إدارته وتنميته، يمكن أن يحقق مكاسب طويلة الأجل للمؤسسة من خلال زيادة الإنتاجية.

2- لا بد أن توجد السياسات والبرامج والممارسات لإشباع الحاجات النفسية والاقتصادية للفرد .

3- لا بد أن تهيأ بيئة العمل بحيث تشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم لأقصى حد.

4- برامج وممارسات الموارد البشرية يجب أن توضع وتنفذ مراعية تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المنظمة . (غربي:2007).

ويشير رأس المال البشري إلى المعرفة المهارات، بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات التي لا يمتلكها الأفراد حالياً، وهو ما يطلق عليه المديرون أحياناً المبادأة والابتكار لقدرات المؤسسة، وعليه فإن رأس المال البشري يشمل مضامين واعتبارات الموارد البشرية بصورتها

الواسعة، والتي تتضمن سوق العمل والموارد البشرية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، كما يشمل المضامين والمتطلبات المحدد الخاصة بالقدرات الفردية في مجالات المعرفة وخصائص المديرين وخصائص العاملين. وقد ازداد مفهوم رأس المال البشري كمصدر للميزة التنافسية في إطار التحول لعصر المعرفة، حيث أصبحت الموارد البشرية وطرق تسييرها من أهم ركائز الميزة التنافسية في السنوات الأخيرة، بحسب العديد من الدراسات -أهم أصول المؤسسة بل وثروتها الحقيقي، ويعد تيودور شولتز T.schults من أهم علماء هذه النظرية وقد ركز من خلال هذه النظرية على أهمية تعليم وتنقيف القوى العاملة وتطوير قدراتها المستمرة حتى تستطيع أن تكون لديها القدرة على استيعاب التكنولوجيا المتقدمة وتطبيقها في المؤسسات ويرى شولتز أن الأنفاق على التعليم يمثل شكلا من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري وإن هذا الأنفاق يساهم في تحسين جودة الجهد البشري وزيادة الإنتاجية. (صباح، 2008) وتتوقف الأهمية الكبيرة لإدارة العنصر البشري في المنظمات على عدد من الأسباب منها ما يشهده العصر الحديث من تطور صناعي، وبالتالي يتطلب شروط ومواصفات في العنصر البشري، إضافة إلى الارتفاع الملحوظ في مستوى التعليم والثقافة بين العاملين مما يتطلب وسائل أكثر مناسبة لتأهيل العاملين، إضافة إلى ارتفاع سقف تطلعات العاملين، بسبب ارتفاع مستوى وعيهم وثقافتهم ومعيشتهم. فقد أدت مختلف العوامل والتحويلات إلى تغيير النظرة للعنصر البشري وإدارته، خاصة في عصر المعلومات الذي تعيشه المؤسسات في الوقت الحاضر، حيث تقاس درجة تطور المؤسسات بما تملكه من أفراد مبتكرين ومبدعين لديهم القدرة على تحقيق التميز، لهذا أصبحت رؤية المنظمة تجاه العنصر البشري تقوم على مجموعة من المفاهيم الجديدة. (السلمي، 2001)، فإدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي تضمن توليد المعرفة وتطبيقها وتوزيعها في المساعدة على اتخاذ القرارات الرشيدة إضافة إلى تطوير الخطط والبرامج التعليمية والهياكل التنظيمية والعمل على تحسين أدواتها ووسائلها لتعليمية وتقليل الكلفة وتشجيع الإبداع وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه المؤسسات والارتقاء بأدائها (kidwell,vander&Johnson, 2000)

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي:-

يعد عضو هيئة التدريس من أهم الركائز الرئيسية في العملية التعليمية، وهو أحد المعايير التي تعكس جودة التعليم ومخرجاته في المنظومة الجامعية الأمر الذي يحتم توفير البيئة العلمية المناسبة له، والسعي لتطوير معارفه وقدراته ومهاراته في ظل التطورات الحادثة في عالم اليوم والتي تلقي بظلالها على منظومة العمل الجامعية.

فالنمو المهني لعضو هيئة التدريس والذي يشير إلى النمو الذاتي الذي يمارسه عضو هيئة التدريس رغبة في تطوير مهاراته وقدراته المهنية، كما يشمل مفهوم التنمية المهنية فهي عبارة عن الجهد المؤسسي الذي تقوم به مؤسسات التعليم للرفي بالجوانب العلمية والمهارية لعضو هيئة التدريس ليتمكن من أداء عمله داخل الجامعة. (المحسن: 2007)

فعلى الرغم من وجود اتجاهات ايجابية نحو استخدام التقنية والتكنولوجيا الحديثة في التعليم إلا انهم لم يتمكنوا من توظيفها بفاعلية في بيئة التعلم نظرا لقصور برامج التدريب التي تؤهلهم لهذا الدور الجديد، الأمر الذي يستوجب إعادة صياغة فكرية لعضو هيئة التدريس بحيث يقتنع من خلالها إن طرق التدريس التقليدية يجب أن تتغير بطريقة مناسبة للعصر الرقمي، وبالتالي لابد من تعلم الأساليب الحديثة في التدريس والاستراتيجيات الفعالة والتعمق في فهم فلسفتها وإتقان تطبيقها، حتى يستطيع نقله إلى طلابه فيمارسونه من خلال أدوات التكنولوجيا الحديثة (الربيعي: 2008)

أبعاد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وانعكاسها على جودة التعليم:

تساعد التنمية المهنية المستدامة في تحسين جودة الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس، وإكسابهم المزيد من الخبرات والمعلومات التي تسهم في رفع مستواهم الفكري والمهني تمهيدا لتنمية استعدادهم للقيام بأدوارهم الجديدة في ضوء تحديات المستقبل وتعدد أبعاد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ويمكن تناولها في النقاط التالية:

1. التدريس الجامعي: ويشمل الأنشطة والعمليات والسلوكيات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وتتعلق بالتدريس داخل القاعات الدراسية، وأصبح من الضروري تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا حول كيفية اختيار وانتقاء المادة التعليمية وتنظيمها، وتحديد إجراءات وعمليات تطبيقها، ومداخل واستراتيجيات استخدام التقنيات الحديثة في التدريس والنقويم من أجل تحقيق التدريس الفعال. (الشخبي: 2012) ويلاحظ أن أدوار عضو هيئة التدريس في بيئات التعلم الرقمي مختلفة، فهي يتعدى طريقة المحاضرة التقليدية إلى طرق أكثر إبداعًا وشغفًا إلى الطلاب .
2. البحث العلمي: لابد من الجامعات من تحسين وتشجيع على البحث العلمي وتحسين مستوى الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحقيق التميز في الأداء البحثي.
3. النقويم: يعد النقويم مقوما أساسيا من مقومات العملية التعليمية، فمن خلاله يتم الحكم على العمل وعلى مدى النجاح في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، فيمكن من خلاله التعرف على المستويات الحقيقية للطلاب ومدى تقدمهم خلال العملية التعليمية. (المليجي، 2010)، ويلعب النقويم الإلكتروني

دورا هاما في التحول إلى النهج الذي يركز على المتعلم لتطوير فهم أعمق حول ما يعرفه الطالب وبالتالي تقييمه بدقة.

4. الاتصال العلمي الأكاديمي: هو التفاعل والمشاركة بين عضو هيئة التدريس والطالب، كما يتضمن الاتصال العلمي طرق التواصل بين أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها، وذلك من أجل تبادل الأفكار، والمعلومات، والخبرات والمهارات. (الحازمي، 2014) ويتيح التعليم في العصر الرقمي طرق اتصال أكثر تفاعلية وهي في معظمها توفر فرص متعددة للتواصل بينه وبين غيره حيث تتعدى حدود قاعات التدريس إلى حدود الفضاء الإلكتروني وليتمكن عضو هيئة التدريس من أداء المهام الجديدة بدقة يجب عليه القيام بالمهام التالية:

* استثمار التكنولوجيا في مساعدة المتعلم على التعلم وإن يكون باحثا نشطا في ظل التكنولوجيا الرقمية وما تتيحه من مصادر متعددة للتعلم.

* ممارسة عمليات التقويم بأنواعه المختلفة، لتحديد القيمة المضافة من أداء دوره ومقرراته إلى المتعلم، والحرص على التحديد نواتج التعلم للبرامج التعليمية ومقرراتها

* التركيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة، لإتاحة فردية الخبرة التعليمية انطلاقا من حاجات المتعلمين وفقا لخصائصهم واحتياجاتهم

* يوظف أساليب التواصل الإلكتروني في تحقيق التواصل الأكاديمي بينه وبين طلابه.

* التركيز على مساعدة المتعلمين على التعلم بفاعلية، والتفاعل مع الآخرين.

* التركيز على الدور الفعال للمتعلمين في تقويم أنفسهم وأعمالهم، وذلك من خلال توفير أدوات وأساليب التقويم الذاتي عبر شبكة الويب (قاسم، وآخرون، 2013)

التحديات التي تواجه استخدام التكنولوجيا في البيئة الجامعية في العصر الرقمي:

على الرغم من الفائدة الجمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلا أنه توجد بعض المعوقات الأساسية التي تؤثر على الاستفادة من هذه التكنولوجيا وهي كما ذكرها كل من (الربيعي، 2008)، (قاسم، 2013)

* معاناة البحث العلمي من انخفاض الإنفاق عليه من حيث التطوير التكنولوجي حيث تنصرف الاهتمامات الحكومية إلى توفير الاحتياجات الأساسية وضعف الوعي بأهمية التكنولوجيا حيث تنصرف الاهتمامات الحكومية إلى توفير الاحتياجات الأساسية وضعف الوعي بأهمية التكنولوجيا وتطبيقاتها في تطوير بنية العمل في المجتمع الجامعي

* غياب البنية الأساسية التي تدعم تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المنظومة الجامعية والتي تتيح الاتصال بالانترنت مع التكنولوجيا لاسلكية وأقمار صناعية، مع ارتفاع تكلفة تطبيقها

*قلة الموارد البشرية والمادية والخبرات التكنولوجية التي تمكن الجامعة من الانتفاع اقتصاديا من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية والتعليمية.

*تعذر تأمين مساحة كافية لتوفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات التابعة للجامعة وذلك من خلال توفير المكان المناسب والمشغلين حتى تستطيع الجامعة المنافسة بنجاح.

*تعذر تأمين التمويل الكافي لإنشاء النظام المعلوماتي بالجامعة، والذي يسهم بطريقة غير مباشرة في تطوير العملية في مجالات التدريس والتقويم والبحث العلمي.

*صعوبة التعاون والتكامل وإنشاء الشركات مع الجهات الداعمة للنظم الالكترونية، أو الشراكات مع الجامعات المماثلة بهدف تعظيم الاستفادة من النظام التكنولوجي.

*صعوبة قيادة تكنولوجيا المعلومات، وتحديات إدارة التغيير عبر مؤسسات التعليم العالي ككل

*تقصير الجامعة في نشر الوعي بالفكر التكنولوجي، وتدريب كافة الأطراف على استخدامه والاستفادة منه، وتقديم الخدمات من خلاله، ووعي الجامعة بطبيعة التكنولوجيا التي ستطبقها في مجالات البحث العلمي والتعليم والتعلم وتحديد المقررات والمواد والمهام التعليمية التي سوف يتم تنفيذها.

*تقصير الجامعة في مراعاة الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس في القدرة على تطوير طرق تدريسهم للمحتوى التعليمي، حيث توجد معدلات مختلفة للقدرة على الابتكار، لذا يجب تطوير فهم أعضاء هيئة التدريس على استخدام طرق التدريس القائمة على التكنولوجيا.

*قصور الجامعة في توفير التسهيلات التكنولوجية تمكن أعضاء هيئة التدريس من ممارسة عملهم.

الدراسات السابقة ذات الصلة:

1. قام شاهين (2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي الفلسطيني من خلال المجالات التالية: (التخطيط التوظيفي التدريب التقويم، والحوافز)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة وزعت على مجتمع الدراسة وعددهم 90 مفردة في قطاع التعليم العالي الفلسطيني، وأظهرت النتائج أن هناك مستوى متوسط من الفاعلية لجميع مجالات الدراسة لواقع إدارة الموارد البشرية ككل قطاع في قطاع التعليم العالي الفلسطيني ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي في جميع مجالات باستثناء مجالي تخطيط الموارد البشرية والتدريب وتنمية الموارد البشرية، وكانت الفروق لصالح حملة مؤهل الماجستير فأعلى ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المسمى الوظيفي في جميع مجالات

- لصالح فئة مديري الموارد البشرية كما أشارت نتائج الدراسة لمستوى مرتفع من الإعاقة لإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي الفلسطيني .
2. كما قام أبو زنت (2015)، بدراسة هدفت إلى التعرف على دور تنمية الموارد البشرية بعناصرها المختلفة والمتماثلة في (ثقافة التنوع البشري والفكري، التمكين والتخطيط الاستراتيجي، والتكيف والتغير المستمر، تطور المهارات والفني والإداري والتفكير الثقافي) في إدارة الإبداع بعناصره المختلفة (الإبداع، التقدم، التعديل، التنفيذ) لدى عينة من الجامعات الرسمية الأردنية، وقد استخدمت الباحثة في هذا الدراسة المنهج الوصفي _ التحليلي، وطورت استبانة تم توزيعها على عينة تكونت من (380) فردا وقد توصلت الدراسة التي تميز الجامعات بانتهاج إدارة منظمة للإبداع فيها واستمدت الاستراتيجية الفاعلة لتنمية الموارد البشرية في الجامعات في زيادة فاعليتها، وقدرتها على إدارة الإبداع فيها.
3. أجرى العتيبي وعبدالله (2016) دراسة هدفت التعرف عن مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية، والكشف عن مدى مخرجات البرامج التربوية مع احتياجات سوق العمل السعودي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة كأداة للدراسة شملت عينة الدراسة مسئولو كليات التربية في ستة جامعات سعودية بلغ عددهم 117 مسئولا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن البرامج التربوية فاعلة في إكساب الطلاب مهارات تمكنهم من ممارسة المهنة في سوق العمل، كما كشفت النتائج عن وجود معوقات تعترض تحقيق فاعلية البرامج في تنمية الموارد البشرية، منها إسناد بعض مواد التخصص لأساتذة غير متخصصين في البرامج التربوية، وكثرة الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.
4. دراسة وليد حدادي وفطيمة اعراب (2017) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على فاعلية تقنيات الجيل الثاني للتعليم الالكتروني كأهم تطبيقات تكنولوجيا الاتصال و أكثرها استعمالا وانتشارا في دعم استراتيجية التعلم التعاوني، حيث تقوم على تحويل دور المعلم من مجرد ناقل للمعرفة إلى مرشد وموجه ومن الطالب من مجرد متلقي سلبي إلى متفاعل نشط، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن التعليم الالكتروني يوفر أدوات وتقنيات هامة وفعالة والتي تتيح التفاعل، والمشاركة بين مختلف الطلاب على الشبكة سواء كانت المدونات Blogs، أو مواقع الويب التعاوني Wiki، ومواقع التواصل الاجتماعي Sites Networking حيث ساهمت في زيادة التعلم التعاوني وزيادة الدافعية نحو التعلم، وتحقيق التعلم النشط، إضافة إلى تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة وتوفير الجهد والوقت في الحصول على المعلومات ومشاركتها، وتوصلت

الدراسة إلى أن رفع مستوى التعليم وتحقيق جودته يتطلب استخدام طرق واستراتيجيات تدريسية متعددة كاستراتيجيات التعليم التعاوني وتعزيزها بما توصل إليه التقدم في تقنيات المعلومات .

5. دراسة ولاء محمود عبدالله محمود(2018)، دراسة بعنوان مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بنها في العصر الرقمي "الواقع وسيناريوهات المستقبل"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع مقومات تنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنها في العصر الرقمي، ووضع مقترحات لتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في العصر الرقمي، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ عددها 300 عضو هيئة تدريس، وكشفت الدراسة عن النتائج التالية: إن جامعة بنها في بداية طور التحول للعصر الرقمي، فهي مازالت قاصرة عن توفير المقومات اللازمة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي، كما أشارت النتائج إلى قصور الجامعة عن تدريب أعضاء هيئة التدريس على ضوابط استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، و لا تتوفر شبكة انترنت للتواصل العلمي، و تهيئة الفرص لعقد ندوات ولقاءات عبر شبكة الانترنت. إضافة إلى ضعف تحفيز الجامعة لأعضاء هيئة التدريس لاستخدام الكتاب الجامعي الإلكتروني بدلا من الورقي واستخدام المحاضرات الالكترونية، وتوفير مكتبة الكترونية وغيرها من النتائج.

6. دراسة حرب، راجح سعدي راجح(2018): بعنوان احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية، هدفت الدراسة إلى التعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة، والمعارف التقنية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية في مجالات: الأنظمة والقوانين الجامعية، وتخطيط وتنفيذ المحاضرات، وبرامج ومعينات التدريس والتقويم، والبحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية، والتطوير والجودة. وتم إجراء الدراسة على عينة بلغت 120 عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: إن مستوى الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات الأنظمة والقوانين الجامعية، تخطيط وتنفيذ المحاضرات، وبرامج معينات التدريس والتقويم، والبحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية، والتطوير والجودة كان عاليا، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث لصالح الذكور فيما يخص مجال القوانين والأنظمة الجامعية، كما أشارت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات، المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي،

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نلاحظ أنها تتفق في الموضوع ولكن الاختلاف يتحدد في أن البحث الحالي من حيث الهدف يضع مجموعة من الأبعاد تحدد في ضوءها تنمية الموارد البشرية والذي يتمثل في هذا البحث بعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى تحديد أنماط التعليم الإلكتروني ومعوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم، وبالتالي فإن الأهداف مختلفة عن الدراسات السابقة إما من حيث المنهجية قد اتفقت مع معظم الدراسات في استخدام المنهج الوصفي واختلفت مع دراسة هندية مدفوني في اختيار نوع العينة حيث تم اختيار عينة كرة الثلج بالنسبة لدراسة مدفوني أما بالنسبة للبحث الحالي فكان نوع العينة هي العينة العشوائية .

الإجراءات المنهجية:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات حول موضوع البحث ومحاولة الإجابة على مجموعة التساؤلات التي طرحها البحث من خلال الأداة المستخدمة لجمع البيانات ووصف البيانات ضمن إطارها النظري .

مجتمع وعينة البحث:

يمثل مجتمع البحث كافة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم المرج ونتيجة لكبر حجم المجتمع البالغ عددهم (206) عضو هيئة تدريس حسب البيانات الواردة من شؤون أعضاء هيئة التدريس بالكلية لسنة 2022، تم الاعتماد على اختيار عينة عشوائية قوامها 120 عضو هيئة تدريس جامعي بكلية الآداب والعلوم (المرج) بنسبة تمثيل تساوي 58% .

اختبار الصدق والثبات:

أولاً: الصدق الظاهري للاستمارة وقد تم قياس الصدق الظاهري للاستمارة عن طريق عرضها على محكمين من قسم علم الاجتماع وتم اخذ بالملاحظات التي قدمت من قبلهم.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لاستخراج صدق الأداة لجميع فقرات الاستبيان تم عرضها على عينة استطلاعية مكونة من (41) وحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمحور الذي تنتمي إليه وكذلك معامل الارتباط بين الأبعاد والبعد الكلي وكذلك معامل الارتباط للأداة ككل كما هو مبين بالجدول التالية:

الجدول رقم (1) يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستمارة والمحور الذي تنتمي إليه والأداة ككل أولاً: أبعاد التنمية البشرية الأكاديمية وانعكاسها على جودة التعليم

بعد الاتصال العلمي الأكاديمي		بعد التدريس الجامعي		بعد التقويم		بعد البحث العلمي		رقم الفقرة
الارتباط مع البعد	الارتباط مع الأداة ككل	الارتباط مع البعد	الارتباط مع الأداة ككل	الارتباط مع البعد	الارتباط مع الأداة ككل	الارتباط مع البعد	الارتباط مع الأداة ككل	
**516	**435	**457	**437	**763	**753	**709	**662	1
**592	**633	**511	**464	**741	**653	**778	**598	2
**536	*375	**683	**715	**671	**505	**737	**641	3
**551	**504	**742	**566	**875	**758	**613	**510	4
**542	*377	**716	**445	**864	**748	**709	**617	5
**543	232	**868	**478	**408	*339	**827	**714	6
**554	220	**741	**509	**883	**548	**860	**697	7
**782	**697	**857	**611	**834	**548	**802	**745	8
**685	**594	**824	**511	—	—	**812	**749	9
—	—	**640	**601	—	—	—	—	10
المحور ككل **781		المحور ككل **758		المحور ككل **786		المحور ككل **868		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن جميع فقرات أبعاد الاستمارة دالة عند مستوى * (0.01) ومستوى ** (0.05) والدلالة تعني الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه وكذلك مع المقياس ككل باستثناء الفقرة (6) والفقرة (7) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل، حيث بلغ معامل الارتباط (2.220 و 2.232) .
الجدول رقم (2) يبين توزيع درجات الارتباط بين فقرات مقياس أنماط التعلم الرقمي، ومعوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسها على جودة التعليم.

رقم الفقرة	أنماط التعلم الرقمي في العملية التعليمية وانعكاسها على جودة التعليم		معوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسها على جودة التعليم	
	الارتباط مع المحور	الارتباط مع الأداة ككل	الارتباط مع المحور	الارتباط مع الأداة ككل
1	**793	**678	**816	**523
2	**813	**622	**820	**468
3	**892	**742	**889	**500
4	**741	**607	**775	*367

تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم
دراسة ميدانية لعينة من أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب المرج بجامعة بنغازي

5	**822	**722	**789	*358
6	**876	**768	**641	165
7	**846	**745	**719	*378
8	**732	**483	**646	**493
9	**854	**682	**741	**405
10	**860	**661	**837	**434
المحور كامل		**816	المحور كامل	**534

**معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة (a=0.05)

*معامل الارتباط دال عند مستوى دلالة (a=0.01)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) أن فقرات كلا المقياسين سواء الخاص بأنماط التعلم الرقمي أو الفقرات الخاصة بمعوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي دالة عند مستوى **0.05 وعند مستوى دلالة *0.01 سواء كان الارتباط بالبعد أو الأداة ككل باستثناء الفقرة السادسة لمحور معوقات تنمية الموارد البشرية وارتباطها بدرجة المقياس ككل حيث بلغت نسبة الارتباط 156. فهي غير دالة .

ثبات أداة البحث: للتحقق من ثبات أداة البحث ومن أن هذه الأداة تقيس نفس الخصائص المراد قياسها ودراستها تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من 41 عضواً من أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي وتم حساب معامل الثبات من خلال معامل alpha Cronbach وكانت النتائج كالتالي

الجدول (3) قياس الثبات لأداة البحث من خلال معامل alpha Cronbach

المحور	عدد الفقرات	معامل alpha Cronbach
بعد الاتصال العلمي الأكاديمي	9	0.761
بعد التدريس الجامعي	10	0.891
بعد التقويم	10	0.907
بعد البحث العلمي	9	0.928
الأبعاد ككل	38	0.961
أنماط التعلم الرقمي في العملية التعليمية وانعكاسها على جودة التعليم	10	0.947
معوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسها على جودة التعليم	10	0.927
الأداة ككل	58	0.963

تصحيح الأداة (الاستبيان)

لقد تم استخدام مقياس ثلاثي يتدرج من (نعم _ إلى حد ما _ لا) بهدف قياس إجابات أفراد عينة البحث حول موضوع البحث للوصول إلى أهداف البحث وقد تم إعطاء أوزان لكل إجابة: نعم (3) إلى حد ما (2) لا (1) وحساب قيمة المتوسط بناء على عدد الفئات في المقياس كما يلي

حساب المدى ويساوي $2=1-3$ ، ثم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات $3/2$

$1.67=1+0.67$ ومن ثم يتم تقسيم قيم المتوسط الحسابي وإعطائها رتب لكل قيمه كما هو موضح بالجدول رقم (4)

الإجابة	قيم المتوسط الحسابي
نعم	من 1-1.67
إلى حد ما	1.68_2.35
لا	2.36_3.03

نتائج البحث الميدانية:

أولاً- وصف بيانات البحث:

الجدول رقم (5) يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير النوع

النوع	العدد	النسبة
نكر	32	26.6
أنثى	88	73.3
المجموع	120	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن نسبة الاناث أكبر من نسبة الذكور بالعينة حيث بلغت %73.3 بينما بلغت نسبة الذكور فقط %26.6.

الجدول رقم (6) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 32-43	69	%57.5
44-55	42	%35
56- فما فوق	9	%7
المجموع	120	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أن النسبة الأكبر كانت للفئة العمرية من (32_43) حيث بلغت نسبتهم 57.5% يليها من كانت أعمارهم (44_55) حيث بلغت نسبتهم بالعينة 35% وأقل نسبة كانت لمن كانت أعمارهم (56_ فما فوق) حيث بلغت نسبتهم 7% .

الجدول رقم (7) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي، المؤهل العلمي

المجموع	المؤهل العلمي		المجموع	التخصص العلمي		الخصائص
	المجستير	الدكتوراه		البي	علمي	
100	86	71.7	100	48	72	التكرار
%100	34	%28.3	100	%40	%60	النسبة المئوية

الجدول رقم (7) يبين أن النسبة الأكبر في توزيع أفراد العينة للتخصصات الادبية ومن حملة الماجستير حيث بلغت نسبتهم على التوالي 60% و 71.7% بينما كانت نسبة التخصصات العلمية 40% و 28.3% من أفراد العينة مؤهلاتهم دكتوراه .

الجدول رقم (8) يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير سنوات الخبرة:

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة
10-5	50	%41.7
16-11	43	%35.8
22-17	21	%17.5
23- فما فوق	6	%5.0
المجموع	120	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) أن نسبة من بلغت سنوات خبرتهم من 10-5 سنوات كانت 41.7% وهي النسبة الأكبر تليها من بلغت سنوات خبرتهم من 16-11 سنة حيث بلغت 35.8% بينما كانت من بلغت نسبتهم من 22-17 سنة 17.5% وأقل نسبة كانت 5.0% لمن بلغت سنوات خبرتهم 23 سنة فما فوق.

الجدول رقم (9) يبين وصف لفقرات أبعاد مقياس تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسها على جودة التعليم

ر	الفقرة	نعم	الى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	1. بعد الاتصال الأكاديمي	14.2	10.0	75.8	2.62	.723	6	لا
	تدريب الجامعة عضو هيئة التدريس على استخدام مواقع التواصل الاجتماعي							
2	توفر الجامعة شبكة انترنت داخلية تربط أقسام الكليات لتمنح التواصل بين أعضاء هيئة التدريس	3.3	2.5	94.2	2.91	.388	1	لا
3	توفر الجامعة فرص التفاعل عبر مؤتمرات الفيديو التفاعلي بين عضو هيئة التدريس والطلاب	3.3	25.0	71.7	2.68	.534	5	لا
4	تنشئ الجامعة مواقع الكترونية للتواصل بين أعضاء هيئة التدريس في مجال التخصص على الصعيد الدولي والعربي	10.8	25.8	63.3	2.53	.685	7	لا
5	توفر الجامعة فرصا للاتصال العلمي بين أعضاء هيئة التدريس من خلال المؤتمرات والندوات التي تعلنها عبر موقعها	11.7	33.3	55.0	2.43	.694	9	لا
6	توفر الجامعة بريد الكتروني جامعي لكل عضو هيئة تدريس للتواصل مع الزملاء الأكاديميين في نطاق العمل الجامعي	54.2	19.2	26.7	1.73	.859	4	الى حد ما
7	توفر الجامعة العديد من الخدمات المميزة والتي تتيحها عبر البريد الالكتروني	6.7	35.0	58.3	2.52	.621	8	لا
8	توفر الجامعة الإمكانات لعضو هيئة التدريس لعقد لقاءات مباشرة وندوات عبر شبكة الانترنت	-	20.0	80.0	2.80	.401	3	لا
9	تدريب الجامعة عضو هيئة التدريس على إدارة الوقت في بيئات التعلم الرقمي	-	15.8	84.2	2.84	.366	2	لا

تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم
دراسة ميدانية لعينة من أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب المرج بجامعة بنغازي

ثانيا	التدريس الجامعي	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
1	تنشر الجامعة ثقافة التعلم الرقمي بين أعضاء هيئة التدريس بغرض الإلمام الكافي بدور التكنولوجيا الرقمية في التطوير التعليمي	2.5	26.7	70.8	2.68	.518	8	لا
2	تحفز الجامعة أعضاء هيئة التدريس على استخدام الكتاب الجامعي الإلكتروني بدلا من الصورة الورقية	5.0	18.3	76.7	2.72	.552	6	لا
3	تقدم الجامعة دورات مستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم في مجال مهارات التدريس عن بعد عبر شبكة الانترنت	3.3	21.7	75.0	2.72	.521	6	لا
4	تحفز الجامعة عضو هيئة التدريس على استخدام المحاضرات الإلكترونية في بيئات التعلم الرقمية	5.0	19.2	75.8	2.71	.556	7	لا
5	تدرب الجامعة عضو هيئة التدريس على كيفية بناء المقررات الإلكترونية في بيئات التعلم الرقمية	-	17.5	82.5	2.83	.381	2	لا
6	تدرب الجامعة عضو هيئة التدريس على كيفية تخطيط الاجتماعات ومتابعة مسار الطلاب من خلال مؤتمرات الفيديو	1.7	15.0	83.3	2.82	.429	3	لا
7	تدرب الجامعة عضو هيئة التدريس على كيفية إدارة التفاعلات واستخدام أدوات الاتصال في بيئة التعلم الرقمية	-	20.8	79.2	2.79	.407	4	لا
8	تدعم فلسفة الجامعة تطبيق مفهوم التعلم الذاتي من خلال التدريس الجامعي الرقمي	4.2	25.8	70.0	2.66	.557	9	لا

نجلء فتحي الزباني

9	تقدم الجامعة برامج تدريب تكسب عضو هيئة التدريس مهارات تطوير الذات في استخدام التكنولوجيا الرقمية	4.2	17.5	78.3	2.74	.526	5	لا
10	تخصص الجامعة مكافآت للمتميزين في مجال التدريس الالكتروني	-	9.4	84.4	2.90	.301	1	لا
ثالثا	3.التقويم	نعم	الى حد ما	لا	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
1	تهيء الجامعة فرص التعاون بين عضو هيئة التدريس وخبراء التكنولوجيا التعليمية في إعداد الاختبارات الالكترونية	-	16.7	83.3	2.83	.374	3	لا
2	تدرب الجامعة عضو هيئة التدريس على كيفية إعداد بنوك أسئلة في المقررات الالكترونية	-	7.5	92.5	2.93	.264	2	لا
3	تزود الجامعة المتعلمين بتغذية راجعة فورية للمتعلمين حول نتائج تعلمهم في الاختبارات الالكترونية	-	5.8	94.2	2.94	.235	1	لا
4	تنشر الجامعة ثقافة التقويم الرقمي عبر الجامعة والإمام الكافي بما تؤديه التكنولوجيا الرقمية في تقويم البرامج والمقررات	2.5	18.3	97.2	2.77	.480	6	لا
5	توجه الجامعة عضو هيئة التدريس لإعداد ملفات أكاديمية للمتعلمين الكترونياً يتم من خلالها تقييم أداء الطلاب	-	20.0	80.0	2.80	.401	4	لا
6	تعتمد الجامعة بشكل كامل وأساسي على الاختبارات الالكترونية عبر شبكات الانترنت	-	6.7	93.3	2.93	.250	2	لا
7	تدرب الجامعة عضو هيئة التدريس على كيفية وضع خطط لتحسين نتائج تعلم الطلاب	7.5	10.0	82.5	2.75	.583	7	لا
8	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لاستخدام الأساليب الالكترونية الحديثة في التقويم	1.7	19.2	79.2	2.78	.457	5	لا

تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم
دراسة ميدانية لعينة من أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب المرج بجامعة بنغازي

رابعاً	البحث العلمي	نعم	الى حد ما	لا	متوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
1	تخصص الجامعة مواقع أكاديمية الكترونية لكل من كليات الجامعة وأقسامها	25.8	29.2	0.45	2.19	.822	9	الى حد ما
2	تزود الجامعة حجرات أعضاء هيئة التدريس بخطوط الانترنت لأغراض البحث العلمي	7.5	20.0	72.5	2.65	.616	6	لا
3	توفر الجامعة مكتبة الكترونية تتضمن قواعد المعلومات ذات النص الكامل	3.3	3.3	93.3	2.90	.397	1	لا
4	تشترك الجامعة بقواعد البيانات العالمية والتي تتيح الاتصال بمصادر المعرفة الرصينة	7.5	13.3	79.2	2.72	.596	5	لا
5	تنشر الجامعة مواعيد المؤتمرات والفعاليات العلمية المختلفة عبر موقعها الالكتروني	17.5	20.0	60.0	2.50	.869	8	لا
6	تعتمد الجامعة حوسبة المكتبات لمواجهة الزيادة الهائلة في المعلومات ومصادرها المختلفة	4.2	19.2	76.7	2.73	.533	4	لا
7	تيسر الجامعة رقمنة المكتبات لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في الاطلاع على المخزون المكتبي الالكتروني	3.3	16.7	80.0	2.77	.497	3	لا
8	توفر الجامعة قنوات الكترونية تساعد على إمكانية النشر الدولي من خلالها	5.8	9.2	85.0	2.79	.532	2	لا
9	توفر الجامعة نظام مشترك للتعاون مع المراكز البحثية المحلية والعالمية عبر شبكة الانترنت	3.3	20.0	76.7	2.73	.514	4	لا

الجدول رقم (10) يبين نتائج تطبيق اختبار One-sample t-test (T) على المتوسط العام لقياس أثر تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي على جودة التعليم

أثر تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي ولعكاسه على جودة التعليم	المتوسط Mean	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين Mean Difference	الانحراف المعياري Std .Deviation	درجة الحرية dF	قيمة (T)	مستوى الدلالة Sig . (2- tailed)
	97.308	72	25.308	11.742	119	23.611	0.000

نلاحظ من خلال الجدول (10) أن هناك فرق بين كل من المتوسط الحقيقي الذي يساوي 97.308، والمتوسط النظري الذي بلغ 72 وهو فرق دال عند مستوى (0.01) حيث بلغ الفرق بين كل من المتوسطين الحقيقي والنظري 25.308 وبالتالي فإن الفروق حقيقية بين كل من المتوسطين كما أن قيمة اختبار (T) دالة حيث أن القيمة المحسوبة 23.611 أكبر من القيمة الجدولية 2.617 وهذا يدل على عدم وجود أثر لتنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي على جودة التعليم الجامعي بجامعة بنغازي وان أعضاء هيئة التدريس يملكون خصائص ومؤشرات التنمية ويتقبلونها فيما يتعلق بالأبعاد التي أشارت إليها الدراسة وهي بعد الاتصال الأكاديمي، وبعد التدريس الجامعي، وبعد التقويم، والبحث العلمي وكلما اهتمت الجامعة بتنمية هذه العناصر لدى عضو هيئة التدريس كلما انعكس على جودة العملية التعليمية داخل الجامعة.

الجدول رقم (11) يبين وصف لفقرات محور استخدام أنماط التعلم الرقمي في العملية التعليمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا	الى حد ما	نعم	أنماط التعلم الرقمي	
لا	3	.619	2.55	61.7	31.7	6.7	1. تقديم المحتوى العلمي المحاضرات والمناهج بصورة جزئية او شاملة ة بواسطة برامج مقدمة مخزنة في الحاسب أو عبر شبكة الانترنت	
لا	7	.619	2.45	51.7	41.7	6.7	2 استخدام مواقع التواصل الاجتماعي كاليوتيوب لعرض المحاضرات والتمارين والمناهج الالكترونية	

تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسه على جودة التعليم
دراسة ميدانية لعينة من أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب المرج بجامعة بنغازي

3	القاء الدروس عبر شبكة الانترنت بشكل مباشر متزامن أو غير متزامن كإرسالها عبر البريد الإلكتروني	9.2	28.3	62.5	2.53	.660	5	لا
4	استخدام برمجيات تعليمية تفاعلية لمحتوى المناهج التعليمية وتفعيلها أثناء الدرس	-	26.7	73.3	2.73	.444	1	لا
5	تعزيز إنشاء مجموعات الكترونية للحوار والمناقشات بين المتعلمين عبر البريد الإلكتروني أو الانترنت لتطوير مهارات العمل الجماعي لديهم	8.3	31.7	60.0	2.52	.647	6	لا
6	تسجيل المحتوى التعليمي والأفكار وعرضها على المتعلمين من خلال جهاز واحد البروجكتر أو شبكة الانترنت	5.8	29.2	65.0	2.59	.601	4	لا
7	تقديم الاختبارات وعمليات التقويم ضمن بيئة رقمية تعتمد على استخدام التكنولوجيا	3.8	26.7	67.5	2.62	.596	2	لا
8	تفعيل المنصات والمواقع الإلكترونية التعليمية	0.8	25.0	74.2	2.73	.462	1	لا
9	استخدام المعامل والفصول الافتراضية	17.5	24.2	58.3	2.41	.772	9	لا
10	استخدام الأجهزة المحمولة في التعليم مثال اللوحيات والهواتف الذكية	16.7	24.2	59.2	2.43	.763	8	لا

الجدول رقم (12) يبين نتائج تطبيق اختبار One-sample t-test (T) على المتوسط العام لقياس مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس لأنماط التعلم الرقمي في العملية التعليمية

مدى تطبيق أنماط التعلم الرقمي في العملية التعليمية	المتوسط Mean	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين Mean Difference	الانحراف المعياري Std.Deviation	درجة الحرية dF	قيمة (T)	مستوى الدلالة Sig.(2-tailed)
	25.55	20	5.55	5.146	119	11.83	0,000

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ وجود فروق بين المتوسط الحقيقي والمتوسط النظري بلغ هذا الفرق 5.55 وهذا الفرق دال عند مستوى 0.05 حيث بلغت قيمة اختبار T 11.83 عند درجة حرية 119

وبالتالي تظهر النتائج بعدم استخدام أعضاء هيئة التدريس لأنماط التعلم الرقمي بالعملية التعليمية مما ينعكس سلباً على جودة التعليم بجامعة بنغازي وهذا ما يعكسه إجابات أعضاء هيئة التدريس بالجدول السابق

الجدول رقم (13) يوضح الوصف الكمي لمعوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسها على جودة

التعليم

الدرجة	الرتبة	الانحراف المغياري	المتوسط	لا	الى حد ما	نعم	معوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسها على جودة التعليم
1	10	.708	1.54	12.5	29.2	58.3	عدم توفر بيئة تحتية مناسبة للتكنولوجيا
2	7	.757	1.72	18.3	35.0	46.7	سوء فهم الطلبة لاستخدام وسائل التكنولوجيا في التعليم
3	8	.768	1.67	18.3	30.8	50.8	عدم وضوح الأهداف التربوية الخاصة بتكنولوجيا التعليم
4	2	.726	1.90	21.7	46.7	32.7	قلة الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا التعليم
5	5	.776	1.79	21.7	35.8	42.5	عدم توفر دورات تدريبية تزيد من قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام وسائل التكنولوجيا في التعليم
6	1	.772	1.99	29.2	40.8	30.0	التكنولوجيا تمثل عبأ إضافياً فوق عبء العمل الموكل إلى عضو هيئة التدريس
7	4	.755	1.84	21.7	40.8	37.5	الاتجاه السلبي نحو استخدام وسائل التكنولوجيا في التعليم
8	3	.835	1.87	29.2	29.2	41.7	عدم توفر متابعة جيدة من قبل الجامعة في استخدام وسائل التكنولوجيا في التعليم
9	6	.673	1.72	12.5	47.5	40.0	عدد الطلبة لا يسمح بالتحكم في استخدام تكنولوجيا التعليم داخل القاعات الدراسية
10	9	.748	1.60	15.8	29.2	55.0	صعوبة تطبيق التكنولوجيا في بعض المواد التي تحتاج إلى المهارات العملية

الجدول رقم (14) يبين نتائج تطبيق اختبار One-sample t-test (T) على المتوسط العام لقياس معوقات تنمية

الموارد البشرية الأكاديمية بالعصر الرقمي

معوقات تنمية الموارد البشرية في العصر الرقمي وانعكاسها على جودة التعليم	المتوسط Mean	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين Mean Difference	الانحراف المعياري St d.Deviation	درجة الحرية dF	قيمة اختبار (T) لعينة واحدة	مستوى الدلالة Sig.(2-tailed)
	17.66	20	-2.33	5.832	119	-4.38	0.000

نلاحظ من الجدول رقم (14) أن المتوسط الحقيقي أقل من المتوسط النظري، وبالتالي فإن القيمة سالبة، وبالنظر إلى قيمة T المحسوبة تساوي 4.38 نجدها دالة عند مستوى 0.05 وبالتالي فإن هناك معوقات تعيق تنمية الموارد البشرية بجامعة بنغازي مما تنعكس سلبا على جودة التعليم الجامعي .

نتائج البحث:

أسفرت نتائج البحث بعدم قبول فرضية البحث الخاصة بالمحور الأول، والتي تنص على وجود درجات عالية لأعضاء هيئة التدريس على أبعاد تنمية الموارد البشرية، حيث إن هناك فروق جوهرية بين كل من المتوسطين النظري والحقيقي مما يدل على عدم وجود تنمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي مما ينعكس على جودة العملية التعليمية بالعصر الرقمي.

كما أن نتائج البحث المتعلقة بالفرضية الثانية أثبتت وجود الفروق بين كلا المتوسطين النظري والحقيقي دالة إحصائيا لصالح المتوسط لحقيقي مما يدل على رفض فرضية البحث والتي تنص على استخدام أعضاء هيئة التدريس لأنماط التعلم الرقمي، مما ينعكس إيجابيا على جودة العملية التعليمية حيث أثبتت نتائج البحث رفض هذه الفرضية وعدم صحتها.

كما أن نتائج البحث أثبتت وجود معوقات تحيل دون تنمية الموارد البشرية بجامعة بنغازي وهذه المعوقات تنعكس سلبا على جودة العملية التعليمية، ولا صحة للفرضية القائلة بعدم وجود معوقات لتنمية الموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي

توصيات البحث

من خلال نتائج البحث يجب الإشارة إلى مجموعة التوصيات التي أفضى إليها البحث

1. يجب الاهتمام بتنمية مهارات الفكرية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يتماشى مع متطلبات عصر التطور التقني والتكنولوجي، وما تحتاجه عملية تحقيق الجودة الشاملة داخل الجامعات الليبية عامة وجامعة بنغازي خاصة
2. إذا ما أردنا تحقيق تنمية بشرية مستدامة يجب الاهتمام بكافة العناصر البشرية والكوادر البشرية داخل الجامعة بدا من قادة الجامعات إلى الكادر الوظيفي بها والكوادر البشرية الأكاديمية من أعضاء هيئة تدريس وطلاب حتى نحقق تنمية حقيقية متكاملة.
3. الاستفادة من خبرات وتجارب الدول التي سبقتنا في مجالي التنمية والجودة لتحقيق نتائج مرغوبة ولمموسة في مجال تنمية الموارد البشرية والجودة الشاملة.
4. تطوير منظومة العمل داخل الجامعة فيما يتعلق بإصدار القوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل الجامعات والاستفادة من التقنية في تلبية احتياجات أو إصدار الأوامر لضمان سرعة نقل وتنظيم المعلومات.
5. يجب أن تكون هناك قاعدة بيانات شاملة لكافة العاملين داخل الجامعات والبدء بالفئات الأكثر أهمية لتطويرها وتحسين أدائها بما يتلاءم مع برامج التنمية البشرية الشاملة، وتحسين جودتها.
6. العمل على إزالة كافة العراقيل التي تعيق تنفيذ برامج التنمية البشرية، وتحقيق جودة العملية التعليمية والإدارية.
7. العمل على إشراك الطلاب في عمليات استخدام التقنية، وتطوير مهارات الطلاب، وتشجيعهم.
8. العمل على مراجعة المناهج والمقررات وأسلوب التدريس لتتلاءم مع برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، وملائمتها مع متطلبات العصر التقني وجودة التدريس.
9. التخلي عن الأنظمة التقليدية كأساليب للتدريس والتقويم والاتصال والبحث العلمي واستبدالها بطرق أكثر حداثة لتتلاءم مع متطلبات الجودة والأداء المتميز.
10. الاستفادة من الخبرات الشابة والمتفوقة والمتميزة من أعضاء هيئة التدريس وإشراكها في عملية التنمية والتطوير والتغيير داخل الجامعة.

المراجع:

- المهري، لمياء بنت محمد بن قاسم (2020): المعوقات التي تحد من تنمية الموارد البشرية في جامعة نجران، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، ع(24)

- بنعيسى زغبوش، الثقافة الرقمية والسيرورات المعرفية، أو من " اللغة المكتوبة " الى " لغة اللمس "، مجلة علوم التربية، (د ن)، 77-78.
- بوبكر، سلالتي (2013): دور الجامعة في تنمية الموارد البشرية _ الواقع والمستجدات الحاصلة في سوق العمل - مجلة الاقتصاد والتنمية، جامعة المدية، ع (1).
- الحازمي، ملاك منصور شلية (2014): معوقات التواصل الأكاديمي وسبل مواجهتها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بجامعة طيبة، رسالة ماجستير، جامعة طيبة، كلية التربية، 25.
- حدادي، وليدة (2017): استخدام الجيل الثاني للتعليم الإلكتروني 'E-learning' في دعم استراتيجيات التعلم التعاوني: الفاعلية والتحديات، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، مج (10)، ع (1).
- حرب، راجح سعدي الراجح (2018): احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج (7)، ع (5).
- خليل، منى عطية خزام (2011): تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية، مج (2)، كلية الخدمة الاجتماعية، حلوان، 518.
- الربيعي، سعيد حمد (2002)، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات، وفاق المستقبل، دار الشروق، عمان، 153-154.
- السلمي، علي (2001): إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة، ص 229.
- شاهين، ياسر أحمد، (2013)، واقع إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي الفلسطيني، من وجهة نظر العاملين فيه، مجلة أبحاث الجامعات العربية، مج 33، ع 1.
- الشخبي، على السيد (2012): آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، سلسلة الفكر العربي في التربية وعلم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 377 .
- شلغوم، كريمة؛ مدفوني، هندة (2016)، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، كلية العلوم الاقتصادية، وزارة التعليم العالي الجمهورية الجزائرية.

- الشمراني، عليه أحمد يحيى ال حمود (2019): أثر توظيف التعلم الرقمي على جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ع(8)
- صباح، غربي (2008): الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، ع2و3، 2008، 14-15.
- العتيبي، خالد عبدالله: (2016)، مدى فاعلية البرامج التربوية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات السعودية من وجهة نظر مؤولي كلية التربية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج 5، ع10.
- علي، غربي وآخرون: (2007) تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الغرايبة، فيصل محمود (2010): أبعاد التنمية الاجتماعية العربية، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، عمان. الأردن.
- قاسم، مجدى عبد الوهاب وآخرون (2013)، تحسين فاعلية مؤسسات التعليم العالي باستخدام التكنولوجيا "رؤية مستقبلية"، دار الفكر العربي، القاهرة، 312-314.
- ككباب، خلف مهدي السيد (بدون سنة نشر): دور التعليم في تنمية الموارد البشرية، مصر المعاصرة .
- المحسن، محسن بن عبدالرحمن (2007) ، الحترق الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج (13)، ع (44)، 16.
- محمود، ولاء محمود عبدالله (2018): مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي "الواقع وسيناريوهات المستقبل"، مجلة كلية التربية، مج (2)، ع (1)، 4.
- المليجي، رضا إبراهيم (2010) :التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المؤتمر الدولي الخامس (مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى)، القاهرة، ج 2 ، المركز العربي للتعليم والتنمية (أسد)، الجامعة العربية المفتوحة بالقاهرة، 1136.
- هشام، عبد العزيز يوسف أبو عاصي، استراتيجية مقترحة لتفعيل دور القيادة الجامعية في تنمية الموارد البشرية بجامعة المجمعة في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، مجلة العلوم التربوية، ع1، مج1، 2021

- وهيبة، سراج(2012): استراتيجيات تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس سطيف.

- Kidwel,vander linde & Johnson (2000); Applying corporate knowledge management practices in higher education·Educause Quarterly.4,p31.
- Duderstand, J.J & Et AL (2002): Higher Education in the Digital Age: Technology Issues and Strategies for American Colleges and Universities, USA, Green Wood Publishing Group, American Council of Education.
- Heizer, J, B. Render(1996): Production of Operations Management. 4th Ed,Printice – Hill, N. J.

Human Resource Development In The Digital Age And Its Reflection On The Quality Of Education A Field Study Of A Sample Of Faculty Members At The Faculty Of Arts, Al-Marj, Benghazi University

Najla Fathi Al-Zayani

Department Of Sociology, College Of Arts And Sciences, University Of Benghazi, Libya

najla.fathy@uob.edu.ly

Abstract:

The development of human resources in the digital age and its reflection on the quality of education is one of the most important topics in the modern era, especially in our Libyan society. After the recent results of the international quality of education and its results, this topic was put forward for study and research. The study aimed

Determining the dimensions of human resource development in the digital age and its reflection on the quality of education. It also aimed to identify the most important patterns of digital learning. Finally, identifying the obstacles to human resource development at the University of Benghazi through a sample of 120 faculty members using the descriptive approach. The study is as follows: The lack of faculty development aims to improve their abilities and skills on the four dimensions of the development scale, which is the dimension of academic communication, after University teaching, after evaluation, and after scientific

research, which is reflected on the quality of education at the University of Benghazi.2. Non-use of digital learning patterns by faculty members, which reflects on the quality of the educational process. The results of the study also indicated that there are obstacles to the development of human resources, which is reflected in the quality of the educational process within the University of Benghazi

key words: Quality, the digital age, human resources development