

نحو برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة المنيا نموذجا

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

مديرة شئون مكتبات الكليات

باحثة دكتوراه فى المكتبات والمعلومات

كلية آداب - جامعة حلوان - مصر

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في جامعة المنيا من وجهة نظرهم وذلك فى العديد من الجوانب الإدارية والفنية والتقنية، ومن ثم وضع برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهاراتهم. ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها أن دوافع أخصائي المكتبات للتدريب واضحة وكانت مرتبة كالتالي: مسايرة المفاهيم والمعارف الجديدة في المكتبات، والنمو المهني المستمر بالحصول على المزيد من الخبرات المهنية، كما توصلت إلى وجود اختلاف فى استراتيجيات التدريب حسب الدرجة الوظيفية وموضوع التدريب. وقد أوصت الدراسة ببناء على نتائجها بضرورة وضع خطط مناسبة لتدريب أخصائي المكتبات على كل ما هو جديد، وأن يكون للمكتبة دور فعال في العملية التدريبية سواء في تقدير الاحتياجات التدريبية أو تخطيط التدريب أو التنفيذ أو التقييم والمتابعة وقياس أثر التدريب فى العمل ومقارنته بالمتفق على العملية التدريبية.

الكلمات الدالة :

الاحتياجات التدريبية- تنمية المهارات- الدورات التدريبية- التدريب المهني- التدريب أثناء الخدمة- المكتبات الجامعية- جامعة المنيا.

المقدمة:

يعد التدريب فى وقتنا الحاضر من أهم محاور التنمية الإدارية لتطوير العمل، إذ أنه كفيل بتنمية مهارات العاملين بالمعلومات اللازمة والسلوكيات لتحسين الأداء وتحقيق الكفاءة والفاعلية فى كافة المؤسسات ومن بينها المكتبات. وفى ظل التغيرات السريعة المتلاحقة فى مجال المكتبات والمعلومات وما يصاحبها من تغييرات فى احتياجات المستفيدين، أصبح من الضروري إعادة النظر فى "برامج تأهيل أخصائي المكتبات والمعلومات" وإكسابهم المعارف والمهارات الضرورية التي تمكنهم من مواكبة التطورات السريعة.

نحو برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة المنيا نموذجا

لذا يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل الواقع العملي في مكتبات الكليات بجامعة المنيا للوقوف على الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات في جامعة المنيا من وجهة نظرهم وذلك في العديد من الجوانب الإدارية والفنية والتقنية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة تعزى إلى كل من المؤهل العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة، والعمل الحالي؛ لوضع برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في مكتبات الكليات بجامعة المنيا.

1/1 أهمية الدراسة ومبرراتها:

تفتقد جامعة المنيا لوجود المكتبة الجامعية بمفهومها الحديث وحدثتها، كما تفتقد القدرة على تلبية احتياجات الباحثين وأعضاء هيئة التدريس، كما تعاني من نقص شديد في العمالة المؤهلة تأهيلاً يتناسب مع نوعية الأنشطة والخدمات المقدمة بهذه المكتبات، لذا فكرت الباحثة بحكم عملها كمديرة شئون مكتبات الكليات التعرف على الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في مكتبات الكليات بجامعة المنيا؛ لإعداد برامج تدريبية بناءً على الاحتياجات التي أسفر عنها تحديد الاحتياجات التدريبية⁽¹⁾.

تحدد أهمية الدراسة في:

1. محاولة تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في مكتبات جامعه المنيا في الجوانب الإدارية والفنية والتقنية.
2. وضع خطط برامج التدريبية في المستقبل لأخصائي المكتبات بمكتبات جامعه المنيا تكون مبنية على احتياجاتهم التدريبية.

2/1 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في الكليات بجامعة المنيا.
2. التعرف على الأهداف التدريبية لأخصائي المكتبات في الكليات بجامعة المنيا.
3. معرفة التحديات والصعوبات التي تمنع وضع برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية.
4. وضع نموذج مقترح لتصميم برنامج تدريبي لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية.

3/1 تساؤلات الدراسة:

جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في مكتبات جامعه المنيا؟

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

2. ما الأهداف التدريبية لأخصائي المكتبات فى مكتبات جامعه المنيا؟
3. ما التحديات والصعوبات التى تمنع وضع برامج تدريبية لأخصائي المكتبات فى المكتبات الجامعية؟
4. ما مواصفات النموذج المقترح لتصميم برنامج تدريبي لأخصائي المكتبات فى المكتبات الجامعية؟

4/1 مصطلحات الدراسة:

برنامج تدريبي Training Program هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم⁽²⁾. تعرفها الباحثة إجرائياً: برنامج مخطط ومنظم ومقصود، يبنى على الاحتياجات التدريبية الفعلية لأخصائي المكتبات، يهدف إلى تنمية التدريبية لتنمية مهاراتهم المعرفية والسلوكية، ورفع الكفايات المهنية التي تجعلهم أكثر فاعلية وخبرة في مجال عملهم، ويقدم في صورة موضوعات تدريبية لتحقيق أهداف محددة.

الاحتياجات التدريبية Training Needs إنها مجموعة المؤشرات التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد، وبسبب نقص معارف، وقدرات، ومهارات هؤلاء الأفراد، وما يشوب سلوكهم واتجاهاتهم من قصور⁽³⁾.

التدريب Training "تعليمات مصممة لتعليم شخص أو مجموعة من الأشخاص (المتدربين) مهارة معينة أو مجموعة من المهارات. ويحدث التدريب أثناء الخدمة في مكان العمل خلال ساعات العمل العادية⁽⁴⁾".

التعريف الإجرائي: "هي عملية مخططة لإحداث تغييرات إيجابية للعاملين لتنمية معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم لتحسين أدائهم في العمل".

مكتبات الكليات Colleges Libraries تعرفها الباحثة بما يتعلق بالدراسة الحالية أنها "جميع المكتبات التابعة للكليات بجامعة المنيا ويصل عددها إلى عشرين مكتبة".

5/1 منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع الدراسة من أخصائي المكتبات في جامعة المنيا باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، ومن ثم استخدام الأساليب الإحصائية بواسطة برنامج SPss لمعالجة البيانات للوصول إلى أهم النتائج، ومن ثم الخروج بالتوصيات المناسبة.

6/1 مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة أخصائي مكتبات الكليات بجامعة المنيا وعددهم (73) أخصائي مكتبات.

6/1/1 عينة الدراسة:

أُخْتِيرَت عينة المجتمع بشكل مناسب يجعلها ممثلة ومعبرة للمجتمع الكلي للدراسة الذي تجمع من البيانات الميدانية. ولأن عدد مجتمع الدراسة ليس بالكبير دُرِسَ كليا وبهذا كانت العينة مسحية.

أدوات جمع البيانات:

1. الاستبيان:

اتبعت الباحثة عدة خطوات لبناء وتصميم الاستمارة على النحو الآتي:

- تحديد الإطار النظري للدراسة والاطلاع عليه.
 - مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع
 - تحديد محاور الاستبيان كالتالي:
 - البيانات الديموغرافية.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات.
 - تنفيذ البرامج التدريبية لأخصائي المكتبات.
 - تقويم البرامج التدريبية لأخصائي المكتبات.
 - التحديات والصعوبات التي تمنع من وضع برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية.
 - مقترحاتك لتطوير برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية.
- وَرَجَّحَ الاستبيان على أخصائي المكتبات بطريقتين:
- 1- ورقية للعاملين الذين لا يجيدون التعامل مع الكمبيوتر بشكل جيد.
 - 2- البريد الإلكتروني الخاص باتحاد المكتبات الجامعية.

2. المقابلة:

قُوِّبَ أخصائيو المكتبات ووثُقِشُوا في الاحتياجات التدريبية لهم وما التحديات والصعوبات التي تمنع وضع خطط تدريبية لهم.

7/1 حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

1- الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة الحالية على معرفة برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في مكتبات الكليات بجامعة المنيا في الجوانب الإدارية والفنية والتقنية.

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

2- الحدود النوعية : مكتبات الكليات المستهدفة.

3- الحدود الجغرافية:-

تقتصر الدراسة على مكتبات الكليات في جامعة المنيا والتي تشمل عشرين مكتبة، وهي

كالتالي:

العدد	المكتبات الكليات
4	1. مكتبة كلية الطب
3	2. مكتبة كلية طب أسنان
3	3. مكتبة كلية الصيدلة
5	4. مكتبة كلية الهندسة
5	5. مكتبة كلية العلوم
2	6. مكتبة كلية الطب البيطري
2	7. مكتبة كلية التمريض
3	8. مكتبة كلية الألسن
5	9. مكتبة كلية الفنون الجميلة
4	10. مكتبة كلية الزراعة
1	11. مكتبة كلية الحاسبات والمعلومات
6	12. مكتبة كلية التربية
2	13. مكتبة كلية التربية الطفولة
2	14. مكتبة كلية التربية الفنية
2	15. مكتبة كلية الحقوق
2	16. مكتبة كلية التربية الرياضية
10	17. مكتبة كلية الآداب
5	18. مكتبة كلية دار العلوم
3	19. مكتبة كلية التربية النوعية
4	20. مكتبة السياحة والفنادق
73	الإجمالي

4- الحدود الزمنية:-

طُبِّقَت الدراسة ميدانيا خلال الفصل الدراسي 2018 في شهر ديسمبر 2018/12/20 إلى 21 /2/ 2019.

8/1 الدراسات السابقة:

قبل الشروع في الدراسة كان من المهم مراجعة أدبيات الإنتاج الأكاديمي المرتبط بموضوع الدراسة، فربما أفاد ذلك في وضع منظور جديد، أو تبنى منهج أكثر قرباً، أو استخدام أدوات يمكن الاستعانة بها، أو الاستفادة بنتائج تسدد خطى الدراسة، ومن ثم فإن الدراسات السابقة كانت بمثابة المرشد للسير في طريق الدراسة.

وفيما يلي أهم الدراسات العربية والأجنبية:

أولاً: الدراسات العربية:

أعد سالم بن محمد (1999)⁽⁵⁾ دراسة تهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية في التخطيط لبرامج التدريب مع التركيز على البرامج التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وأظهرت النتائج أن تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الأفراد والمجموعات والمؤسسات جزء مهم وحيوي في التخطيط للموارد البشرية وإدارتها بالأسلوب العلمي، وضرورة التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية كجزء لا يتجزأ من التخطيط والتقييم للبرامج التدريبية وأن الإخفاق في تحقيق أهداف العملية التدريبية ربما يكون مرده إلى التقدير غير الدقيق لهذه الاحتياجات.

نوال محمد عبد الله (2002)⁽⁶⁾ دراسة تهدف إلى الكشف عن احتياجات أخصائي مكتبات الأطفال واحتياجات المكتبة؛ للوقوف على المهارات والقدرات المطلوب تنميتها والتغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل الحالي والعمل المستقبلي بغرض رفع مستوى أداء العمل. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي التحليلي مستندة على أداتي الاستبيان والمقابلة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن القدرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والقدرة على الفهم والإدراك لنمو الطفل بأشكاله المختلفة وإثارة ملكة الإبداع عند الطفل جاءت في المرتبة الأولى في الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها أخصائي المكتبات. كما أظهرت الدراسة وجود عدد من المشكلات أهمها عدم الرضا الوظيفي ونقص الميزانية المخصصة للمكتبات، وعزوف الأطفال عن استخدام المكتبات والتردد عليها .

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

قدم رجب عبد الله (2010)⁽⁷⁾ دراسة تهدف إلى التعرف على واقع تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر المدراء التنفيذيين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: دعم الإدارة العليا للمنظمات غير الحكومية لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية بنسبة ٤٩,٧٢%، كما أظهرت وجود نظام لتحديد الاحتياجات التدريبية في هذه المنظمات بنسبة ٢٦,٧٠%، وأنه تُحدّد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنظمة بنسبة ٦,٦٨%. وعلى مستوى الوظيفة بنسبة ٩٩,٧١% وعلى مستوى الفرد بنسبة ٩٥,٧٤%، وأبرزت النتائج أن هناك معوقات لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، أهمها: عدم وجود موارد مالية كافية تدعم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم وجود خطط واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم وجود نظام بشكل منتظم لتحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم التحديد الدقيق لمعايير الأداء النموذجي للعاملين بالمنظمة، وعدم توفر الوقت الكافي لدى القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وافتقار القائمين على تحديد الاحتياجات التدريبية للخبرة بتطبيق الأساليب المختلفة وتحديد الاحتياجات التدريبية. كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة وجود خطة مكتوبة ومنتظمة ومتكاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية، وضرورة إعطاء عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الوقت الكافي والتمويل اللازم لها كي تتم على أكمل وجه، وتوعية العاملين بأهمية هذه الاحتياجات التدريبية لهم، وكذلك تدريبهم على كيفية القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية وضرورة تدريب القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وكيفية القيام بهذه العملية، وتعريفهم بالأساليب الملائمة التي يمكن استخدامها وتوضيح الإيجابيات والسلبيات لكل أسلوب.

قام تحسين أحمد الطراونة (2011)⁽⁸⁾ بدراسة تهدف إلى التعرف على ماهية ومفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية، وأهمية وفوائد تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد والإدارات المختلفة والمنظمة بشكل عام. والتعرف على مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية وعلى مناهج تحديد الاحتياجات التدريبية. وطرق جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية. والمعوقات التي تواجه تحديد الاحتياجات التدريبية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية خطوة مهمة في عملية التخطيط للتدريب الأمني. ويسهم في ترشيد صناعة القرارات التدريبية، وتحقيق رفع مستوى الكفاءة للفرد ومساعدته على معالجة القصور في أدائه وتزويده بالمعرفة والمهارات اللازمة للعمل ويساعد الرؤساء والمشرفين على معرفة مستوى أداء العاملين لديهم وتحديد الفجوة الأدائية ومعالجتها

نحو برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة المنيا نموذجا

بطريقة علمية. وأن من أهم مصادر تحديد الاحتياجات رأي الموظف، ورأي الرئيس المباشر، وتحليل الأداء، وتحليل الوظيفة، وتحليل المنظمة، والملاحظة، والتقارير، والشكاوى، ونسبة الدوران، والغياب، وعدم الرضا الوظيفي وغيرها.

دراسة أخرى من إعداد محمد محمود فهمي (2013)⁽⁹⁾ الدراسة هدفت إلى تحقيق العديد من النتائج تتمثل في تحديد قائمة من المتطلبات المهنية اللازمة من قبل المتخصصين في المكتبات في المكتبات الجامعية عند التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية، وتحديد قائمة من المتطلبات المهنية الأكثر أهمية التي يحتاجها المهنيون في المكتبات، وتطوير مجالات المعرفة والأداء اللازمة للتعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية للمهنيين وأمناء المكتبات، وتحديد مدى فعالية تطبيق برنامج تدريبي في تنمية مهارات أمناء المكتبات المهنيين. واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود لائحة للتدريب عند التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية اللازمة لأمناء المكتبات المهنيين في المكتبات الجامعية.

لاحقا جاءت دراسة من إعداد محمد مصبح وماجد أبو غزالة (2014)⁽¹⁰⁾ وتهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الأردنية من وجهة نظرهم وذلك في العديد من الجوانب الإدارية والفنية وخدمات المعلومات، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة تعزى إلى كل من المؤهل العلمي والتخصص، وسنوات الخبرة، والعمل الحالي، ومكان العمل، والحصول على الدورات التدريبية في مجال المكتبات والمعلومات. وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي المسحي. وأظهرت النتائج أن الحاجة التدريبية لموظفي المكتبات مهمة مستمرة تحتاجها المكتبات لمواكبة التطور الحاصل على أنظمة الإعارة والتزويد والاسترجاع والإعلان عن الكتب الحديثة إلكترونيا، وتسويق مقتنيات المكتبة على الشبكة العنكبوتية، وعمل أرشفة إلكترونية للدوريات والمخطوطات ليستفيد منها الطلبة والأساتذة والباحثون من داخل الجامعة وخارجها.

قدم محمد خميس السيد الحباطي (2016)⁽¹¹⁾ دراسة تهدف إلى تناول هدف عام وهو بناء برنامج إلكتروني للقوى العاملة بمكتبات المديرية بمحافظة سوهاج، والتعرف على مفهوم التدريب الإلكتروني وأشكال التدريب الإلكتروني والتعرف على مراحل التخطيط لبرنامج إلكتروني ومعوقاتها ووضع نموذج مقترح لتصميم برنامج تدريبي إلكتروني للقوى العاملة بالمؤسسات الخدمية. وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى حاجة مؤسسات المعلومات إلى التنمية المهنية وخصوصاً من خلال الاستفادة من التكنولوجيا والبيئة،

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

وحاجة العاملين في مكاتب المديرية بالمحافظة إلى التنمية المهنية المستمرة، لرفع مستوى الأداء واكتساب المهارات الجديدة بوجه عام، وظهور نقص في توافر الإمكانيات المادية من حيث المكان والتجهيزات المناسبة، وعدم وجود سياسة واضحة للبرامج التدريبية المقدمة للعاملين في مكاتب المديرية بمحافظة سوهاج لعقد الدورات التدريبية للعاملين في المكاتب محل الدراسة.

كما قدم عاطف يوسف عودة (2016)⁽¹²⁾ دراسة تهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لأمناء المكاتب المدرسية مجموعة من الكفايات التكنولوجية في ضوء درجة أهميتها من وجهة نظرهم. وأظهرت النتائج أن تقديرات المستجيبين لاحتياجاتهم التدريبية كانت بدرجة متوسطة لست وعشرين كفاية، وكانت بدرجة قليلة لست عشرة كفاية، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية بين تقديرات أمناء المكاتب لأهمية الكفايات لمتغيرات الجنس، والتخصص، والمستوى التعليمي، والخبرة، والتحاقهم بدورات تدريبية.

وحديثاً نجد دراسة ساسي صفية (2018)⁽¹³⁾ وقد هدفت إلى التعرف على واقع الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكاتب والمعلومات في البيئة الرقمية في مكتبة د. أحمد عروة لجامعة الأمير عبد القادر، وإبراز أهمية تدريب أخصائي المكاتب والمعلومات في البيئة الرقمية، والتعرف على أهم المهارات التي تضيفها البرامج التدريبية، والتعرف على الصعوبات التي يواجهها أخصائي المكاتب والمعلومات خصوصاً في مجال الرقمنة. ويعتمد على منهج البحث الوصفي. وأظهرت النتائج مدى ضعف توافر البيئة الرقمية وأن غالبية عينة الدراسة يحتاجون بدرجة كبيرة إلى برامج تدريبية وذلك بنسبة 91,67%، وأن البرامج التدريبية لأخصائي المكاتب في ظل البيئة الرقمية موجودة في مكتبة أحمد عروة لكن بنسبة ضئيلة حيث قسمت هذه النسبة ما بين حصص تطبيقية، وبعدها تأتي البرامج التدريبية عن طريق محاضرات، وتعاني المكتبة غياب المتخصصين القادرين على إعداد تلك البرامج التدريبية وهذا راجع لعدم اهتمام المسؤولين بالبرامج التدريبية وغياب التنسيق بين إدارة المكتبة والمؤسسات وبالنسبة لوضع برامج تدريبية لأخصائي المكاتب في ظل البيئة الرقمية. وقد تبين ذلك من خلال نسبة 100% بأن المسؤولين هم أخصائيون من خارج المكتبة.

ثانياً - الدراسات الأجنبية:

أعد (Bopape 2005)⁽¹⁴⁾ دراسة تهدف إلى تدريب وتأهيل مديري المكتبات في جنوب أفريقيا، باستخدام المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ هناك ضعفاً في التدريب المقدم لمديري المكتبات بجنوب أفريقيا، بل إنّ بعض المديرين لم يتلقوا أي تدريب على الإطلاق، وأن معظم مديري المكتبات في المكتبات الأكاديمية المختارة في حاجة إلى التدريب والتطوير في أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية، ولا سيما تلك المتعلقة بالاستفادة وتطوير الموظفين. إنهم بحاجة لمعرفة المزيد عن إجراء تقييمات الأداء، وتحفيز الموظفين، وتحسين موظفي العلاقات وتفويض المسؤوليات. كما أظهروا الحاجة إلى التدريب والتطوير على الأنشطة والمهام المتعلقة بإدارة علاقات العمل والعمالة. يتضمن ذلك فهم تشريعات التوظيف، والتواصل مع الموظفين، وتحسين الحفاظ على ظروف عمل جيدة وكذلك الحفاظ على الانضباط. رغم أن قلة من مديري المكتبات أشاروا إلى الحاجة إلى التدريب والتطوير في المهام المتعلقة بالموارد البشرية كالخطيط، وأشار البعض إلى أنهم بحاجة إلى التدريب والتطوير في المهام المتعلقة بتوفير الموارد البشرية مثل اختيار وتعيين موظفي المكتبة المناسبين. ويجب تطوير البرامج التي تلبي هذه الاحتياجات في جنوب أفريقيا.

قام (Masrek 2012)⁽¹⁵⁾ بدراسة تهدف إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائيين في المكتبات في ولاية ساراواك، ماليزيا. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وأظهرت النتائج أن الدورات التي يحتاجها المساعدون متطابقة تقريبا للمكتبيين المحترفين التي تتضمن الكفاءة العامة، المعرفة التنظيمية، والقيادة وإدارة المكتبة، وإدارة التكنولوجيا.

دراسة أخرى من إعداد (Rubina 2014)⁽¹⁶⁾ تهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمهنيين في المكتبات الجامعية في باكستان. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام استبيان. وأظهرت النتائج أن معظم المتخصصين في المكتبات يرغبون في الحصول على تدريب استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المكتبات، وأيضاً يحتاج معظم محترفي LIS إلى التدريب على قواعد البيانات على الإنترنت، وضغط الملفات (WinZip)، وبرنامج الإحصاء SPSS، ومارك، وبرنامج المكتبة المتقدمة، وإدارة قواعد البيانات، ومهارات الإدارة، ومهارات البحث على الإنترنت. ومعظم المشاركين (83%) يرون أن التمويل غير الكافي هو في الأساس عقبة في تدريب المهنيين.

قام (Ganessingh 2016)⁽¹⁷⁾ بدراسة تهدف إلى البحث في مكتبة أكاديمية عن مدى شمولها خطة التدريب لمساعد المكتبة. وتوافر المهارات والكفاءات الأساسية لتعزيز

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

وجود مساعد مكتبة مدرب جيداً لأداء مهامه في الوقت الحالي ببيئة العمل. وكانت الأهداف محددة لاكتشاف العوامل التي تحدد سير العمل لكل قسم ووحدة، ويحدد التدريب الحالي البرامج والكفاءات الأساسية اللازمة لتنفيذ هذه المسؤوليات ووضع خطة تدريب شاملة. وأظهرت النتائج إلى أنه على الرغم من أن المكتبة توفر التدريب الحالي بالنسبة لمساعد المكتبة، إلا أن هناك حاجة كبيرة إلى التدريب التكملي المستمر. بالإضافة إلى ذلك، كان هناك أعلى التفضيلات للتدريب الداخلي. وأظهرت النتائج أن التدريب المتبادل كان مهماً في كل الوحدات والإدارات. فكان هناك ارتفاع معدل الاستجابة للتدريب المحدث لتحسين المهارات.

ثم جاءت دراسة (2017 Cobble)⁽¹⁸⁾ للتعرف على فعالية تدريب وتطوير الموظفين وسياسات التنمية في المكتبات الجامعية في غانا. وأظهرت النتائج أنه لا يوجد سياسة للتدريب محددة لتطوير موظفي المكتبة، وكذلك التمويل المالي محدود لتدريب الموظفين ولتطوير البرامج، وغياب مشاركة الموظفين في التخطيط وبرامج التدريب أعاقت الموظفين على التنفيذ الفعال والكفاء لبرامج تدريب وتطوير الموظفين في المكتبات الجامعية في غانا.

البرنامج المقترح:

قامت الباحثة بإعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في مكتبات الكليات بجامعة المنيا، والذي تمثل في الخطوات التالية:

1. مرحلة التحليل Analyses.
2. مرحلة التصميم Design.
3. مرحلة التطوير Development.
4. مرحلة التقويم Evaluation.

ثم قامت الباحثة بتقسيم كل مرحلة إلى عدة مراحل:

(1) مرحلة التحليل:

- أ. القراءة والتحليل: قامت الباحثة بالاطلاع على عدد من المراجع والكتب.
- ب. تحديد وحدة الدراسة: بعد دراسة وصفية لأخصائي المكتبات من خلال توزيع استبيان لهم ومقابلة شخصية لمجتمع الدراسة؛ لوضع برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات أخصائي المكتبات.

جدول رقم (1) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبجوثين وفقاً لمتغير النوع

نحو برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة المنيا نموذجا

النوع	التكرار	%
ذكور	30	86,42
إناث	40	14,57
إجمالي	70	00,100

يتضح من الجدول رقم (1) أن نسبة الإناث من أخصائيات المكتبات أكثر عددا من نسبة الذكور من أخصائي المكتبات بنسبة 14,57% و86,42%.

ج. تحديد خصائص أخصائي المكتبات

جدول رقم (2) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لمتغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	%
السن 18-30	10	29,14
السن 31-40	19	14,27
السن 41-50	15	432,1
السن 51 فأكثر	26	143,7
إجمالي	70	100.00

يتضح من الجدول رقم (2) أن (السن 51 فأكثر) أعلى نسبة من أخصائي المكتبات بنسبة 37,14% ثم (السن 31-40) بنسبة 27,14%، ويليهما (السن 41-50) بنسبة 21,42%، وأخيراً يأتي (السن 18-30) بنسبة 14,29%.

جدول رقم (3) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين

وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية الحالية

الدرجة الوظيفية الحالية	التكرار	%
مدير عام	20	28,57
الدرجة الأولى	10	4,291
الدرجة الثانية	10	4,291
الدرجة الثالثة	24	34,29
أخرى	6	8,57
إجمالي	70	100

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

يتضح من الجدول رقم (3) أن أخصائي المكتبات على الدرجة الثالثة أعلى نسبة من مجتمع الدراسة بنسبة 34,29%، ثم درجة مدير عام بنسبة 28,57%، ويليهما كل من درجة الدرجة الثانية والدرجة الأولى بنسبة 14,29%.

جدول رقم (4) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	%
أقل من 5 سنوات	18	25,71
5 سنوات – وأقل من 10 سنوات	14	20,00
10 سنوات حتى أقل من 15 سنة	92	41,43
15 سنة فأكثر	9	12,86
إجمالي	70	100

يتضح من الجدول رقم (4) أن سنوات الخبرة 10 سنوات حتى أقل من 15 سنة فأكثر أعلى نسبة من مجتمع الدراسة بنسبة 41,43%، ثم أقل من 5 سنوات بنسبة 25,71%، وتليها 5 سنوات – وأقل من 10 سنوات بنسبة 20,00%، وأخيراً 15 سنة فأكثر بنسبة 12,86%.

جدول رقم (5) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	التكرار	%
متوسط	22	31,43
ليسانس	35	50,0
دراسات العليا	9	12,86
أخرى	4	5,71
إجمالي	70	100

يتضح من الجدول رقم (5) أن مؤهل ليسانس الأعلى نصف العينة من مجتمع الدراسة بنسبة 50%، ثم مؤهل متوسط بنسبة 31,43%، يليها دراسات العليا بنسبة 12,86%، وأخيراً أخرى بنسبة 5,71%.

ج. تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات:

وسوف نستعرض مرحلة تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وهي كالتالي:
يمثل تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي والهيكل في صناعة التدريب، حيث يقوم عليه جميع دعائم العملية التدريبية وتنمية الموارد البشرية، فأى خلل بهذا الهيكل سيطيح بجميع الجهود التي تبذلها المنشأة من أجل الارتقاء بمستوى مهارات وكفاءات العاملين بها، فضلا عن أن إصلاح أو صيانة هذا الهيكل غالبا ما تكون بصعوبة لا يفيد معها الترميم بقدر ما يتطلب الأمر إعادة البناء.

ويعرف د. مدحت أبو النصر تحليل الاحتياجات التدريبية بوصفها عملية مقارنة الأداء الفعلي للمنظمة بالأداء المرغوب فيه؛ لتحديد حجم الفجوة التي يمكن معالجتها أو سدها بالتدريب.

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

وقد حدد (حسن الطعان 2002)⁽¹⁹⁾ مجموعة من الطرق التي تستخدم في تحديد الاحتياجات التدريبية، والتي يوضحها جدول رقم (6) فيما يلي:

جدول رقم (6)

طرق تحديد الاحتياجات التدريبية	
1. الاستبانة	2. المقابلة
3. الملاحظة	4. الاختبارات
5. دراسة تقارير السجلات وتقييمها	6. اللجان الاستشارية
7. مفكرة العمل اليومية	8. قوائم الاحتياجات التدريبية
9. تحليل الدراسات العلمية والأكاديمية	

وقد استخدمت الباحثة في دراستها الأدوات التالية: الاستبانة لمعرفة الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبات الكليات في جامعة المنيا والتي قامت بإعدادها بجانب مقابلتهم لوضع تصور لمقترح برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات أخصائي المكتبات.

(2) مرحلة التصميم: وصف البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في

مكتبات الكليات بجامعة المنيا

واعتمادا على تحليل نتائج الدراسة الخاصة بالاحتياجات التدريبية بُني برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في مكتبات الكليات.

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

أولاً- اسم البرنامج: برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات أخصائي المكتبات في مكتبات الكليات بجامعة المنيا.

ثانياً - الهدف العام للبرنامج: النهوض بأخصائي المكتبات، وتنمية مهاراتهم المعرفية والسلوكية، ورفع الكفايات المهنية.

ثالثاً- أهداف البرنامج الخاصة: اشتقت أهداف البرنامج من قائمة الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في مكتبات الكليات بجامعة المنيا. وهذه الأهداف التدريبية لأخصائي المكتبات التفصيلية الآتية كما جاءت في تحليل الاستبيان بالترتيب كما هو موضح في جدول رقم (7):

1. تساعد الدورات في مسايرة المفاهيم والمعارف الجديدة في المكتبات.
2. تحفز الدورات على النمو المهني المستمر بالحصول على المزيد من الخبرات المهنية.
3. تضع المكتبة على مستوى المنافسة مع المكتبات الأخرى.
4. تساعد العاملين على استخدام شبكات الإنترنت لتطوير مكتباتهم.
5. ترفع الدورات مستوى أداء العاملين.
6. تكسب الدورات العاملين القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات.
7. تساعد العاملين في المكتبة على الإبداع والابتكار.
8. تساعد العاملين في المكتبة على إثبات ذاتهم.
9. تشجع الدورات العاملين على التأقلم والتكيف فيما بينهم والعمل المكلفين به.
10. تقوم الدورات على سد الفجوات بين الأداء الفعلي والأداء المعياري.

نحو برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة المنيا نموذجا

جدول رقم (7) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً للأهداف التدريبية لإحصائي المكتبات

العبرة	رفض جدا	%	رفض	%	محايد	%	موافق	%	موافق جدا	%	المتوسط	الترتيب	كا	الدلالة
مسايرة المفاهيم والمعارف الجديدة	3	4,29	2	2,86	3	4,29	20	28,57	42	60,00	4,37	1	86,14	دال
النمو المهني المستمر	3	4,29	1	1,43	4	5,71	21	30,00	41	58,57	4,37	1	83,43	دال
مستوى أداء العاملين	7	10,00	1	1,43	3	4,29	15	21,43	44	62,86	4,26	4	88,57	دال
القدرة على استخدام التكنولوجيا	6	8,57	1	1,43	3	4,29	21	30,00	39	55,71	4,23	5	73,43	دال
إثبات ذاتهم	4	5,71	3	4,29	7	10,00	21	30,00	35	50,00	4,14	7	54,29	دال
الإبداع والابتكار	6	8,57	1	1,43	5	7,14	22	31,43	36	51,43	4,16	6	61,57	دال
التأقلم والتكيف	5	7,14	2	2,86	6	8,57	23	32,86	34	48,57	4,13	8	55,00	دال
استخدام شبكات الإنترنت	4	5,71	1	1,43	5	7,14	19	27,14	41	58,57	4,31	3	78,86	دال
سد الفجوات بين الأداء الفعلي	4	5,71	1	1,43	10	14,29	30	42,86	25	35,71	4,01	9	47,29	دال
رفع المستوى التعليمي	4	5,71	1	1,43	2	2,86	24	34,29	39	55,71	4,33	2	81,29	دال
مستوى المنافسة مع المكتبات الأخرى	4	5,71	1	1,43	4	5,71	17	24,29	44	62,86	4,37	1	91,29	دال

قيمة ك 21 القولية عند درجات حرية = 4

عند مستوى 1% = 13,28

عند مستوى 5% = 9,49

يتضح من الجدول رقم (7) وجود علاقة دالة إحصائياً بين الأهداف التدريبية وأخصائي المكتبات، وجاءت عبارات (مسايرة المفاهيم والمعارف الجديدة والنمو المهني المستمر ومستوى المنافسة مع المكتبات الأخرى) في الترتيب الأول المتوسط المرجح 4,37%، بينما جاء في الترتيب الثاني عبارة رفع المستوى التعليمي المتوسط المرجح 4,33%، وجاء في الترتيب الأخير عبارة سد الفجوات بين الأداء الفعلي المتوسط المرجح 4,01%.

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

رابعاً- موضوعات البرنامج التدريبي المقترح: في ضوء الأهداف السابقة، حددت موضوعات البرنامج التدريبي، وهي (10) موضوعات، ويتكون محتوى البرنامج التدريبي المقترح بناءً على الاحتياجات الفعلية لأخصائي المكتبات من خلال تحليل الاستبيان:

1. دورات المكتبات المتخصصة
2. دورات في تطبيقات الحاسوب
3. دورة فن التعامل مع الجمهور
4. دورة خدمات المعلومات
5. دورة الإدارة المكتبية
6. إدارة الموارد البشرية
7. إدارة نظم المعلومات
8. مهارات الاتصال
9. التعامل مع ذوي الاحتياجات
10. تصميم قواعد البيانات

جدول رقم (8) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً للمجالات التدريبية التي يحتاجها أخصائي المكتبات

العبارة	رفض جدا	%	رافض	%	محايد	%	موافق	%	موافق جدا	%	المتوسط	الترتيب	ك 21	الدلالة
تطبيقات الحاسوب	9	12,86	2	2,86	4	5,71	16	22,86	39	55,71	4,06	2	64,14	دال
دورات مكتبات متخصصة	7	10,00	4	5,71	2	2,86	17	24,29	40	57,14	4,13	1	69,86	دال
فن التعامل مع الجمهور	5	7,14	6	8,57	9	12,86	15	21,43	35	50,00	3,99	3	43,71	دال
مهارات الاتصال	9	12,86	2	2,86	8	11,43	21	30,00	30	42,86	3,87	6	36,43	دال
الإدارة المكتبية	9	12,86	2	2,86	7	10,00	19	27,14	33	47,14	3,93	5	43,14	دال
تصميم قواعد بيانات	8	11,43	8	11,43	11	15,71	17	24,29	26	37,14	3,64	9	16,71	دال
إدارة نظم المعلومات	6	8,57	9	12,86	7	10,00	23	32,86	25	35,71	3,74	7	24,29	دال
التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة	7	10,00	6	8,57	14	20,00	18	25,71	25	35,71	3,69	8	17,86	دال
إدارة الموارد البشرية	7	10,00	3	4,29	8	11,43	26	37,14	26	37,14	3,87	6	35,29	دال
خدمات المعلومات	7	10,00	2	2,86	7	10,00	25	35,71	29	41,43	3,96	4	42,00	دال

قيمة ك 21 القولية عند درجات حرية = 4

عند مستوى 1% = 13,28

عند مستوى 5% = 9,49

نحو برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة المنيا نموذجا

يتضح من الجدول رقم (8) وجود علاقة دالة إحصائياً بين مجالات التدريبية التي يحتاجها أخصائي المكتبات، حيث إنه جاءت "دورات مكتبات متخصصة" في المرتبة الأولى المتوسط المرجح 4,13%، بينما جاء في المرتبة الثانية تطبيقات الحاسوب المتوسط المرجح 4,06%، وجاء في المرتبة الأخيرة تصميم قواعد بيانات المتوسط المرجح 3,64%.

خامسا - أساليب التدريب: أثناء المقابلة مع أخصائي المكتبات نُوقِشت أساليب التدريب التي يمكن الاعتماد عليها في تنفيذ البرنامج التدريبي والتي تتناسب مع أخصائي المكتبات، حيث هناك اختلاف في استراتيجيات التدريب تتناسب مع مدير عام أو مدير المكتبة، فالتركيز في هذه الحالة ينصب على الإجراءات العملية للوصول إلى قرار في المشكلة المحددة أو اتخاذ قرار، فإنه في هذه الحالة يعد الأنسب استخدام أسلوب التدريب مثل: تحليل الحالات أو تمثيل الأدوار أو المباريات الإدارية، وحلقات النقاش. أما بالنسبة لأخصائي المكتبات فتختلف استراتيجيات التدريب حسب الدرجة الوظيفية وموضوع التدريب، ويمكن استخدام أسلوب المحاضرة، والتدريب المعلمي، وورش عمل، ومجموعات عمل.

جدول رقم (9) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين وفقاً لمدى ملائمة الأساليب المتبعة في التدريب مع احتياجات العاملين

مدى ملائمة الأساليب المتبعة في التدريب مع احتياجات العاملين	التكرار	النسبة المئوية %	الترتيب	المتوسط	كا	الدلالة
رافض جدا	21	30	1	3,11	15,57	دال
رافض	2	2,86	4			
محايد	14	20	3			
موافق	14	20	3			
موافق جدا	19	27,14	2			
	70	100				

قيمة ك 21 القولية عند درجات حرية = 3

عند مستوى 1% = 11,35

عند مستوى 5% = 7,82

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

يتضح من الجدول رقم (9) وجود علاقة دالة إحصائيًا بين تأثير مدى ملائمة الأساليب المتبعة في التدريب مع احتياجات العاملين، حيث إنه جاءت عبارة رافض جدا في المرتبة الأولى بنسبة 30%، بينما جاء في المرتبة الثانية عبارة موافق جدا بنسبة 27,14%، وجاء في المرتبة الأخيرة عبارة رافض بنسبة 2,86%.

سادسا - وسائل التدريب: أثناء المقابلة مع أخصائي المكتبات نُوقِشت الأنشطة والوسائل التدريبية المستخدمة التي تتناسب مع أخصائي المكتبات، حددت أربع وسائل تدريبية، يمكن الاستعانة بها، في تنفيذ البرنامج لنقله إلى المتدربين، وهي تختلف حسب النشاط التدريبي يمكن يستخدم الحقايب التدريبية أو الأفلام والأسطوانات للوصول إلى قرار في مشكلة محددة أو اتخاذ قرار، أما برنامج العرض التقديمي Power Point، واستخدام أجهزة العرض بأنواعها يمكن أن يستخدم في أغلب الأنشطة التدريبية، أما البرامج الحاسوبية تستخدم في الدورات تطبيقات الحاسوب، وعلى حسب نوع الدورة يمكن اختيار الوسيلة المناسبة لها.

سابعا- النشاطات التدريبية: إعداد بحث ميداني من المتدربين، وعمل عرض تقديمي حول قضية إدارية، وإعداد مشروع جامعي، وعمل مجموعات عمل .

ثامنا- الفئة المستهدفة: أخصائي المكتبات.

تاسعا- المدربون: أساتذة الجامعة في تخصص المكتبات، والمدربون في تكنولوجيا المعلومات، والمدربون في التنمية البشرية.

عاشرا- إدارة البرنامج التدريبي المقترح: مدير إدارة العامة للمكتبات، وإداريون من التدريب- الإدارة العامة للتنظيم والإدارة في الجامعة، ومدير وحدة التدريب ICDL - مركز تكنولوجيا المعلومات.

الحادي عشر- مكان البرنامج التدريبي المقترح: المكتبة المركزية، مركز تكنولوجيا المعلومات بجامعة. أثناء المقابلة مع أخصائي المكتبات نُوقِش الحد الزمني والمكاني للبرنامج التدريبي المقترح، واتفق أغلب أخصائي المكتبات أن تكون الدورات التدريبية خلال فترات الإجازة الصيفية بالإضافة تكون في مكان قريب من محل عملهم أو توفير وسيلة مواصلات لنقلهم خصوصًا حيث إن أغلب العينة من كبار السن 51 فأكثر.

الثاني عشر- مدة البرنامج التدريبي المقترح: 160 ساعة تدريبية، و5 ساعات يومياً، و20 ساعة أسبوعياً، و3 أيام أسبوعياً، و8 أسابيع.

الثالث عشر - أساليب التقويم البرنامج التدريبي المقترح: قامت الباحثة بعرض البرنامج المقترح على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المكتبات والبالغ عددهم (12) محكما، وذلك بهدف إبداء آرائهم حول هذا البرنامج من حيث مدى الملائمة لأخصائي المكتبات واحتياجاتهم. وتتضمن هذه المرحلة الخطوات التالية:
الخطوة الأولى: قمت بعرض البرنامج المقترح على مجموعة من المحكمين.

ج. تقييم العملية التدريبية أو قياس أثر التدريب في العمل:
يتم التقييم للعملية التدريبية من خلال عدة مراحل وهي كالتالي:
أ- مرحلة التقييم ما قبل التدريب:

وتتمثل هذه المرحلة في تقدير وتحديد الاحتياجات التدريبية وفق أسس فعالة والتأكد من ارتباط الاحتياجات التدريبية بأهداف وسياسات المكتبة ومحاولة التنبؤ بعوائد التدريب على الجامعة من خلال أعضاء هيئة التدريس والباحثين، كذلك يُختار خلال هذه المرحلة البرنامج المناسب أو تصميم البرنامج حسب الاحتياجات التدريبية، وقد قامت الباحثة بتوزيع استبيان لأخصائي المكتبات بجامعة المنيا لمعرفة احتياجاتهم التدريبية.

ب- مرحلة التقييم أثناء التدريب:

1- تقييم خطوات تنفيذ البرنامج التدريبي ويشمل تقييم الوسائل المستخدمة في التدريب، الوقت المخصص للتدريب وتوزيعه، والطرق والتقنيات المستخدمة في التدريب للتأكد من توافق عملية تنفيذ البرنامج مع الخطة الموضوعية له، وهذا يساعد على تصحيح مسار البرنامج.
2- تقييم أداء المتدرب خلال تنفيذ البرنامج، ويشمل مدى تجاوب المتدربين مع المعارف والمهارات وارتباطها بالمهام والواجبات في ميدان العمل، وهنا يأتي دور التقييم لتصحيح مسار البرنامج لعمل يتلاءم مع متطلبات وقدرات المتدربين.
3- تقييم أداء وقدرات المدرب، ولعل من فوائد تقييم المدرب وضع معايير لاختيار المدربين مستقبلا ووضع معايير اختيارهم، إضافة إلى الفائدة الآتية وهي إنقاذ البرنامج من الفشل واستبدال مدرب بأخر أكثر قدرة.

ج- مرحلة التقييم ما بعد التدريب:

1- تقييم المتدربين بعد نهاية البرنامج:

وهنا يقوم المتدربون بتقييم البرنامج التدريبي من خلال توزيع استمارات استطلاع الرأي ويشمل هذا التقييم أهداف البرنامج، ومواضيع التدريب، ووسائل التدريب، والطرق المستخدمة في التدريب، ووقت البرنامج، وقاعات التدريب، وقدرات المدرب وغيرها.

2- تقييم أثر التدريب:

يعتبر هذا الجزء من تقييم ما بعد التدريب الهدف النهائي لعملية التقييم، حيث إن هدف التدريب رفع كفاءة العاملين وبالتالي زيادة وتطوير مخرجات الأداء وقياس انتقال أثر التدريب على العمل وذلك من خلال تقارير الأداء.

جدول رقم (10) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين

لدرجة تقييم العملية التدريبية وأثر التدريب على العمل

العبارة	رافض جدا	%	رافض	%	محايد	%	موافق	%	موافق جدا	%	المتوسط	الترتيب	ك 21	الدلالة
بقياس درجة التفاعل بين أطراف العملية	5	7,14	3	4,29	19	27,14	24	34,29	19	27,14	3,70	3	25,14	دال
قياس درجة التعلم وتجديد المعلومات	3	4,29	3	4,29	10	14,29	30	42,86	24	34,29	3,99	2	43,86	دال
قياس انتقال أثر التدريب	3	4,29	2	2,86	15	21,43	20	28,57	30	42,86	4,03	1	39,86	دال
بقياس العائد على الاستثمار	10	14,29	3	4,29	22	31,43	14	20,00	21	30,00	3,47	4	17,86	دال

قيمة ك 21 القولية عند درجات حرية = 4

عند مستوى 1% = 13,28

عند مستوى 5% = 9,49

يتضح من الجدول رقم (10) وجود علاقة دالة إحصائياً بين تقييم العملية التدريبية وأثر التدريب على العمل، حيث إنه جاءت عبارة قياس انتقال أثر التدريب في المرتبة الأولى المتوسط المرجح 4,03%، بينما جاء في المرتبة الثانية عبارة قياس درجة التعلم وتجديد المعلومات المتوسط المرجح 3,99%، وجاء في المرتبة الأخيرة عبارة بقياس العائد على الاستثمار المتوسط المرجح 3,47%.

تحديات وضع برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية

هناك العديد من المعوقات لتحديد الاحتياجات التدريبية والتي تختلف من منظمة إلى أخرى.

ويذكر هلال (٢٠٠٣)⁽²⁰⁾ من هذه المعوقات ما يلي:

1. ضعف توافر الوقت الكافي.

2. ضعف وجود نظام ومصادر بيانات كافية .
 3. رفض الإدارة السماح للخبراء بالنظر في عملياتها الداخلية وتفضيل النظرة السطحية للاحتياجات التدريبية.
 4. عدم معرفة العاملين بكيفية إجراء التحليلات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية.
 5. عدم قناعة العاملين المستهدفين بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وعدم استيفاء البيانات الحقيقية منهم.
- وصنف مدحت أبو النصر (٢٠٠٩)⁽²¹⁾ معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية إلى مجموعتين من المعوقات، الأولى تتعلق بالأفراد والثانية تتعلق بالمؤسسة. أما المعوقات المتعلقة بالأفراد فهي:

1. عدم وعي الأفراد في إدارة التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
 2. الاهتمام بالكم وليس بالكيف في محصلة التدريب أي كم عدد من اجتاز التدريب دون التركيز على نوعية السلوك والمهارات المكتسبة من الدورات التدريبية .
 3. عدم التعاون بين العاملين في إدارة التدريب والعاملين في الإدارات الأخرى.
- وأما المعوقات على مستوى المؤسسة فتشمل:
1. التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية .
 2. عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الأخرى بخصوص تحديد الاحتياجات .
 3. عدم النظر إلى التدريب كنشاط جماعي تعاوني يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية .
 4. عدم العدالة في توزيع البرامج التدريبية.

وأورد عامر الكبيسي (٢٠١٠)⁽²²⁾ سبعة معوقات لتحديد الاحتياجات التدريبية هي:

1. عدم إدراك أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
2. الاعتراف بصعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية وعدم توفر من يقوم فيها.
3. الخوف من عدم مطابقة البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية .
4. عدم توفر الوقت والموارد اللازمة.
5. شيوع الأساليب التقليدية وعدم الرغبة في تغييرها.
6. مقاومة التغيير خوفا من كشف الضعف والقصور.
7. عدم وجود معاهد متخصصة لإعداد خبراء في تحديد الاحتياجات للحد من ممارستها من قبل أشخاص غير متخصصين.

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

جدول رقم (11) يوضح التكرار والنسب المئوية للمبحوثين للتحديات والصعوبات التي تمنع من وضع برامج تدريبية لأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية

العبارة	رفض جدا	%	رفض	%	محايد	%	موافق	%	موافق جدا	%	المتوسط	الترتيب	ك 21	الدالة
أدوات التقييم ضعفية	13	18,57	1	1,43	27	38,57	14	20,00	15	21,43	3,24	4	24,29	دال
بالتقييم غالبا ما تكون النتائج بعيدة	8	11,43	4	5,71	24	34,29	21	30,00	13	18,57	3,39	3	20,43	دال
عدم القدرة على تقدير الاحتياجات التدريبية	7	10,00	6	8,57	12	17,14	25	35,71	20	28,57	3,64	2	19,57	دال
المساندة والدعم من جانب الإدارة العليا	8	11,43	8	11,43	21	30,00	15	21,43	18	25,71	3,39	3	9,86	دال
ربط التدريب بالحوافز	8	11,43	3	4,29	11	15,71	18	25,71	30	42,86	3,84	1	31,29	دال

قيمة ك 21 القولية عند درجات حرية = 4

عند مستوى 1% = 13,28

عند مستوى 5% = 9,49

يتضح من الجدول رقم (11) وجود علاقة دالة إحصائياً بين التحديات والصعوبات التي تمنع من وضع برامج تدريبية وأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية، وحيث إنه جاءت عبارة ربط التدريب بالحوافز في الترتيب الأول المتوسط المرجح 3,84%، بينما جاء في الترتيب الثاني عبارة عدم القدرة على تقدير الاحتياجات التدريبية المتوسط المرجح 3,64%، وجاء في الترتيب الأخير عبارة أدوات التقييم ضعيفة المتوسط المرجح 3,24%.

نتائج الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية، أسفرت عدة نتائج كما يلي:

1- كانت دوافع أخصائي المكتبات للتدريب واضحة وكانت مرتبة كالتالي:

- مسايرة المفاهيم والمعارف الجديدة في المكتبات.
- النمو المهني المستمر بالحصول على المزيد من الخبرات المهنية.
- مستوى المنافسة مع المكتبات الأخرى.
- رفع المستوى التعليمي.

2- جاءت دورات مكتبات متخصصة في المرتبة الأولى في المجالات التدريبية التي

يحتاجها أخصائي المكتبات، بينما جاءت تطبيقات الحاسوب في المرتبة الثانية.

3- جاء قياس انتقال أثر التدريب في تقييم العملية التدريبية وأثر التدريب على العمل في

المرتبة الأولى، وقياس درجة التعلم وتجديد المعلومات جاءت في المرتبة الثانية.

4- أكد أخصائي المكتبات أثناء المقابلة أن الاختلاف في استراتيجيات التدريب تتناسب

مع مدير عام أو مدير المكتبة، فالتركيز في هذه الحالة ينصب على الإجراءات العملية للوصول إلى قرار في مشكلة محددة أو اتخاذ قرار، فإنه في هذه الحالة أنسب استخدام هو

أسلوب التدريب مثل تحليل الحالات أو تمثيل الأدوار أو المباريات الإدارية.

أما بالنسبة لأخصائي المكتبات فتختلف استراتيجية التدريب حسب الدرجة الوظيفية وموضوع التدريب، ويمكن استخدام أسلوب المحاضرة، والتدريب المعلمي.

5- أكد أخصائيو المكتبات أثناء المقابلة أنه تختلف حسب النشاط التدريبي ويمكن أن

يستخدم الفيديو للوصول إلى قرار في مشكلة محددة أو اتخاذ قرار، أما برنامج العرض

التقديمي Power Point، واستخدام جهاز العرض LCD يمكن أن يستخدم في أغلب

الأنشطة التدريبية، أما أجهزة الكمبيوتر فتستخدم في الدورات تطبيقات الحاسوب.

6- جاءت "رافض جدا" في المرتبة الأولى في تأثير مدى ملائمة الأساليب المتبعة في

التدريب مع احتياجات العاملين بنسبة 30%، بينما جاء في المرتبة الثانية عبارة موافق جدا

بنسبة 27,14%.

أ. إيمان محمد شوقي على الجندي

- 7- اتفق أغلب أخصائي المكتبات على أن تكون الدورات التدريبية خلال فترات الإجازة الصيفية بجانب أن تكون في مكان قريب من محل عملهم أو توفير وسيلة مواصلات لنقلهم خصوصًا أن أغلب العينة من كبار السن 51 فأكثر.
- 8- تنفيذ البرامج التدريبية لأخصائي المكتبات، حيث إنه جاءت "وعي من قبل إدارة المكتبات" في المرتبة الأولى المتوسط المرجح 3,84%، بينما جاء في المرتبة الثانية "خطة للتدريب".
- 9- أجمع أخصائيو المكتبات على أنه ليس هناك أساس زمني ثابت لتقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين، أي إنها تتم (في حالة إجرائها) على فترات زمنية غير منتظمة.
- 10- ربط التدريب بالحوافز في الترتيب الأول، المتوسط المرجح 3,84%، التحديات والصعوبات التي تمنع من وضع برامج تدريبية وأخصائي المكتبات في المكتبات الجامعية، وحيث إنه جاءت عبارة ربط التدريب بالحوافز في الترتيب الأول، بينما جاء في الترتيب الثاني عبارة عدم القدرة على تقدير الاحتياجات التدريبية.

توصيات الدراسة:

بالنظر إلى النتائج التي استُعرضت سابقًا خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي

يمكن أن تسهم في:

- 1- وضع خطط مناسبة لتدريب أخصائي المكتبات على كل ما هو جديد.
- 2- عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة ومنتظمة.
- 3- أن يكون للمكتبة دور فعال في العملية التدريبية سواء في تقدير الاحتياجات التدريبية أو تخطيط التدريب أو التنفيذ أو التقييم والمتابعة وقياس أثر التدريب في العمل ومقارنته بالمتفق على العملية التدريبية.

المراجع:

- (1) فوزى، أمال عبد المجيد. "دور مكتبات جامعة المنيا فى مساندة التعليم والبحث العلمي: دراسة ميدانية". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة (فرع بنى سويف)، كلية الآداب، 1999. ص10.
- (2) عبد الباقي، صلاح الدين محمد. إدارة الموارد البشرية". الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000. ص212.
- (3) الطعان، حسن أحمد. "التدريب ، مفهومه وفعالياته". ط 1. الأردن: دار الشروق، 2002. ص29
- (4) https://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_t.aspx - تاريخ الاطلاع على الصفحة: 2019/4/16
- (5) السالم، سالم بن محمد. "تحديد الاحتياجات في التخطيط للبرامج التدريبية مع إشارة خاصة إلى برامج المكتبات والمعلومات". دراسات عربية فى المكتبات وعلم المعلوماتى. - مج 4، ع2. - (1999). - تم الاطلاع عليه: 2019/4/16.
- <http://search.mandumah.com/Record/28940>
- (6) عبد الله، نوال محمد. "الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبات الأطفال العامة" المكتبات والمعلومات والنشر. مج 1 ، ع 1 . - (يوليو 2002). ص 85-119.
- (7) السراج، رجب عبد الله رجب. "واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة". رسالة ماجستير منشورة. جامعة الأزهر، بغزة: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2010. - تم الاطلاع عليه: 2019/3/29
- www.alazhar.edu.ps2%FLibrary2%FaattachedFile.asp3%Fid_no3%D0005603&usg=AOvVaw1udFBAaQxbwBxXYUx4waa
- (8) الطراونة، تحسين أحمد. "تحديد الاحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط للتدريب في الأجهزة الأمنية". جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الندوة العلمية حول الأساليب الحديثة في التخطيط والتدريب (علي الصعيدين النظري والعملية) للأجهزة الأمنية، 2011. - تم الاطلاع عليه: 2019/4/6.
- <https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/56577>
- (9) فهمى، محمد محمود. "برنامج تدريبي لتنمية مهارات أخصائي المكتبات فى التعامل مع مصادر المعلومات الإلكترونية فى ضوء حاجاتهم المهنية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بنها: كلية التربية النوعية، قسم تكنولوجيا التعلم، 2013. ص 138.
- (10) مصبح، محمد، وأبو غزالة (محرران). "الاحتياجات التدريبية لموظفي المكتبات الجامعية الحكومية الأردنية". The Jordanian Journal for Library and

- Information Science - 185,1644 - (2014). - تم الاطلاع عليه: 2019/4/12
<https://platform.almanhal.com/Reader/Article/58773>
- (11) البوسعيدي، محمد بن خميس بن حمد. "الأدوار الجديدة للمفهرسين بالمكتبات الأكاديمية في سلطنة عمان في ظل التطور المعرفي والتكنولوجي". Qscience Proceedings, (5), 9 - (2016). - تم الاطلاع عليه : 2019/4/20.
<http://www.qscience.com/doi/abs/2016/qproc.10.5339>
- (12) الحباطي، محمد خميس السيد. "برنامج تدريبي إلكتروني لتنمية مهارات العاملين في مؤسسات المعلومات: مكتبات المديرية بمحافظة سوهاج نموذجًا". الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي لجامعة بنى سويف (نحو استراتيجية تحويل الطالب إلى باحث، الثلاثاء الموافق 8 نوفمبر 2016م). - (2016). - تم الاطلاع عليه : 2019/4/25.
<http://www.bsu.edu.eg/Backend/Uploads/PDF/Conference/20%003pdf>
- (13) عودة، عاطف يوسف. "الاحتياجات التدريبية اللازمة لأمناء المكتبات المدرسية لامتلاك مجموعة من الكفايات التكنولوجية فى ضوء درجة أهميتها من وجهة نظرهم". مجلة العلوم التربوية والنفسية . مج17، ع 2. - (2016). - تم الاطلاع عليه 2019/4/4.
http://search.shamaa.org/PDF/Articles/BAJepsc/37JepscVol17No2Y2016/jepsc_2016_v17_n2_337-305.pdf
- (14) صفية، ساسي. "الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة لمكتبة د. أحمد عروة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية- الجزائر". مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي. مج 4، ع 2. - (2018). - تم الاطلاع عليه : 2019 /4/14.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/33935>
- (15) Bopape, Solomon. "Management development needs of library managers belonging to Gauteng and Environs Library and Information Consortia (GAELIC) in South Africa." South African Journal of Libraries and Information Science 71.1 (2005): 64-73.
DateAccess:14/5/2019. Retrieved from
https://journals.co.za/docserver/fulltext/liasa/1/71/liasa_v71_n1_a7.pdf?expires=1547716094&id=id&accname=guest&checksum=0FCB2060FE1A9B48ED4C49349E3850BF
- (16) Masrek, Mohamad Noorman, et al. "The required competencies of para-professionals in library services of Sarawak State Libraries." IBIMA Business Review 2012 (2012): 1.
DateAccess:14/5/2019. Retrieved from

<https://ibimapublishing.com/articles/IBIMABR/451192/451192/2012.pdf>

(17) Bhatti, Rubina, and Muhammad Nadeem. "Assessing training needs of LIS professionals: a prerequisite for developing training programs in university libraries of Pakistan." Chinese Librarianship: An International Electronic Journal 37.2014 (2014): 47-62..

DateAccess:15/5/2019. Retrieved from

<http://www.white-clouds.com/iclc/cliej/cl37BN.pdf>

(18) Ganessingh, Ray. Training Plan for Library Assistants in the 21st Century Academic Library. Diss. Aberystwyth University (United Kingdom), 2016.. DateAccess:12/5/2019. Retrieved from

<https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/1923360796?pq-origsite=gscholar>

(19) Cobblah, Mac-Anthony, and T. B. van der Walt. "Staff training and development programmes and work performance in the university libraries in Ghana." Information Development 33.4 (2017): 375-392. DateAccess:13/5/2019. Retrieved from

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/0266666916665234/10.1177>

(20) الطعان، حسن أحمد. "التدريب، مفهومه وفعالياته". ط 1. الاردن : دار الشروق، 2002. ص 35 : 38 .

(21) هلال، محمد عبد الغني حسن. "دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب". ط 1، موسوعة التدريب ٢. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، 2003.

(22) أبو النصر، مدحت. "مراحل العملية التدريبية : تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية". القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2009 . ص103.

(23) الكبيسي، عامر. "التدريب الإداري والأمني : رؤية معاصرة للقرن الواحد والعشرين". الرياض: مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. - (٢٠١٠). - تم الاطلاع عليه: 2019/4/1.

https://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/53861/123456789/EB_20469%.pdf?sequence