

خريطة الجدارات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات بجامعة المنوفية: دراسة للواقع وتخطيط للمستقبل

د. نهما محمد عثمان

أستاذ مساعد بقسم المكتبات والمعلومات
كلية الآداب - جامعة المنوفية
braanoha@yahoo.com

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة خريطة الجدارات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات بجامعة المنوفية، حيث طبقت الدراسة على 175 أخصائي معلومات، وقد تم استخدام المنهج الميداني الوصفي التحليلي كونه أنسب المناهج البحثية لهذه الدراسة، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة بهدف معرفة معلومات عامة عن البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة من قبل، وأهداف البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة ومزاياها، ومدى الاستفادة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها، والاحتياجات التدريبية المستقبلية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، وفي النهاية تم وضع خطة واقعية مستقبلية بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية وخريطة الجدارات التدريبية لعينة الدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة أن 163 أخصائي معلومات بنسبة 93.1% أقرروا بأن الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية تساهم في رفع الجدارات - القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات - الخاصة بهم في مجال العمل، في حين أقر 12 أخصائي معلومات بنسبة 6.9% بأن الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية لا تساهم في رفع الجدارات - القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات - الخاصة بهم في مجال العمل.

الكلمات المفتاحية: خريطة الجدارات التدريبية؛ المهارات الحياتية؛ الاحتياجات التدريبية؛ أخصائي المعلومات؛ تنمية الموارد البشرية؛ البرنامج التدريبي.

التمهيد:

تحتضن تنمية الموارد البشرية وتنمية وتطوير المهارات الحياتية بأهمية بالغة في العصر الحاضر وبخاصة في مراحل التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحول المجتمعات نحو الاهتمام بالمعلومات والمعرفة كسلعة إستراتيجية ومورد من موارد الدخل القومي، فالموارد البشرية هي رأس المال الفكري الذي يعد أئمن أصول المؤسسات، والثروة المستدامة الوحيدة التي تبقى عندما تزول باقي الثروات.

لا يمكن تصور مؤسسة متقدمة تعمل بكفاءة عالية ما لم تكن قد اهتمت بتدريب موظفيها وتحسين وزيادة كفاءتهم؛ وذلك لأن التدريب هو أحد المقومات الأساسية التي تساعد على تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية التي تسهم في رفع مستوى أدائهم الوظيفي، ومن ثمَّ التأثير الجيد على أداء المؤسسة.

وقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما كبيرا بالتدريب والتأهيل في رفع كفاءة الموظفين من قبل مختلف المؤسسات ومختلف أنواع المكتبات، وأصبح من أساسيات تقديم الخدمات المعلوماتية وخدمة المستفيدين في محيط أية مكتبة أو مؤسسة معلوماتية هو تنمية الموارد البشرية بهذا الكيان المتنامي؛ لمساعدته على تحقيق رسالة المكتبة وتقديم خدمات بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، وتحقيق التواصل الفعال مع المستفيدين؛ من أجل تقديم خدمة متميزة في ظل ضغوط العمل والإحباطات المتنامية والصعوبات التي تواجه الجميع .

وتأسيساً على ما تقدم كان الرأي ضرورة أن تتناول هذه الدراسة موضوع الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية .

مشكلة الدراسة:

المورد البشري في المؤسسات وبخاصة المكتبات من أهم الموارد؛ فهو يمثل المحرك الأساس في عجلة التنمية المعرفية داخلها، ومن ثم تنمية هذا المورد البشري أصبح أمراً ملحا، فأخصائي المعلومات له دور حاسم في قيام المكتبة وبقائها ونموها والمساهمة في تطويرها وتحديد مكانتها في محيطها الذي يتميز بالتطور المستمر، وبخاصة مع التقدم التكنولوجي في شتى المجالات، ومن ثم يمكن حصر مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ما درجة إفادة أخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية من البرامج التدريبية التي قدمت لهم من قبل؟
- ما المعوقات التي حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة من قبل؟
- ما الاحتياجات التدريبية المستقبلية الخاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية لأخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية من وجهة نظرهم؟

أهمية الدراسة ومبرراتها:

تأتي أهمية هذه الدراسة - من وجهة نظر البحث - من أهمية التدريب الخاص بتنمية الموارد البشرية لأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية من أجل تحسين الخدمات المعلوماتية للمستفيدين في ظل تطورات سريعة وإحباطات وصعاب في محيط العمل

وخارجه، وكذلك مساعدة التدريب للمكتبات في تسويق خدماتها المقدمة للمستفيدين بشكل لائق، وتطبيق معايير الجودة والأداء المتصلة بمواردها البشرية على جميع المستويات الإدارية والفنية، ولذلك يمكن تحديد أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:

- الجانب النظري: يتمثل في إثراء الرصيد المعرفي الخاص بتخصص المكتبات والمعلومات بدراسة في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية بالمكتبات الجامعية؛ لتحقيق أهداف المكتبات الجامعية وتحسين أداء أخصائيي المعلومات في ظل توفير الإمكانيات الملائمة.

- الجانب التطبيقي: يكمن في إظهار مدى وعي أخصائيي المعلومات بالمكتبات الجامعية بأهمية الخضوع إلى دورات تدريبية بصفة عامة، وفي مجال المهارات الحياتية وتنمية الموارد البشرية بصفة خاصة؛ لتطوير أدائهم وزيادة كفاءتهم في بيئة العمل.

- الدراسة تقوم على فئة مهمة وهم: أخصائيو المعلومات ومدى تأهيلهم ورفع كفاءتهم وجعلهم متميزين في تقديم خدمات المعلومات.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- استبطان مدى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في تقديم خدمات متميزة لفئات المستفيدين من المكتبات الأكاديمية.
- تحديد البرامج التدريبية التي حصل عليها أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية من قبل .
- تحليل أهداف البرامج التدريبية التي حصل عليها أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية ومزاياها.
- دراسة مدى الاستفادة من البرامج التدريبية التي حصل عليها أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية.
- استبطان الخطط التدريبية المكتوبة والمعلنة لتدريب وتطوير أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية الخاصة بأخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية والخاصة بالمهارات الحياتية وتنمية الموارد البشرية.

- تساؤلات الدراسة :

ولتحقيق الأهداف السابقة تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية :

- ما مدى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في تقديم خدمات متميزة لفئات المستفيدين من المكتبات الأكاديمية؟
- ما البرامج التدريبية وأهدافها التي حصل عليها أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية من قبل ؟

- ما مدى الإفادة من البرامج التدريبية التي حصل عليها أخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية؟
- هل توجد خطط تدريبية وواضحة ومكتوبة لتدريب وتطوير أخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية؟
- ما الاحتياجات التدريبية المستقبلية الخاصة بأخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية والخاصة بالمهارات الحياتية وتنمية الموارد البشرية؟

منهج الدراسة وأدواته:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الميداني الوصفي التحليل الذي يعد مناسباً لهذه الدراسة التي تهتم بتقصي الآراء، ومعرفة الاتجاهات، وذلك بهدف تحديد مشكلة الدراسة وتحليلها، ودراسة واقع ظاهرة معاصرة؛ وهي التعرف على الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية.

أدوات جمع البيانات:

المقابلة :

تعد المقابلة من الوسائل المهمة للحصول على البيانات وتجميع المادة العلمية حول موضوع الدراسة، وقد استعانت البحث بالمقابلة المقننة وهي (التي تحدد فيها الأسئلة من قبل وتوجه للمبحوث بالصياغة نفسها وبالترتيب نفسه) ، مع أخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية.

الاستبيان :

لأغراض جمع المعلومات اللازمة للدراسة وتمشياً مع طبيعة البحث فقد تم استخدام أداة الاستبيان وتم توزيعه على عينة الدراسة، وقد تكون من 17 سؤالاً تم توزيعها على خمسة محاور أساسية وهي: (المعلومات الشخصية، ومعلومات عامة عن البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها من قبل، وأهداف البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها، ومزاياها، ومدى الإفادة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها، والاحتياجات التدريبية المستقبلية الخاصة بتنمية الموارد البشرية).

وقد تم استخدام (مقياس ليكرت الثلاثي) في إعداد الاستبيان، وهو نمط يصلح في دراسة الآراء والاتجاهات ويطلب من المبحوث وضع علامة تمثل رأيه على واحدة من الاختيارات التالية: (موافق - غير متأكد - معارض)

1-صدق الاستبيان:

للتأكد من صدق الاستبيان والمحتوى وسلامة البناء وارتباطه بأغراض الدراسة ومدى قدرته في قياس ما أعد من أجله في الدراسة، تم إجراء التحكيم له عن طريق عرض الاستبيان على خمس أساتذة في تخصص المكتبات والمعلومات، وأستاذ في

تخصص علم الاجتماع⁽¹⁾، لمعرفة رأيهم فيما إذا كان الاستبيان يقيس ما وضع من أجله، من حيث شمولية الأسئلة ووضوحها، وموضوعيتها، وصحتها، وقد تم حذف وإضافة وتعديل بعض العبارات تبعاً لملاحظات المحكمين، وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية صالحاً لتحقيق أهداف الدراسة.

2- ثبات الاستبيان:

تم استخدام أسلوب إعادة الاختبار حيث تم جمع البيانات من عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة، وعددها عشر مفردات، وتم إعادة الاختبار مرة ثانية بعد مرور عشرين يوماً .

ومعادلته = عدد الأخطاء x عدد المبحوثين x عدد الأسئلة

وبلغت نسبة معامل القدرة على الاسترجاع 0,82 وهذا يدل على ثبات الاستبيان.

3- أساليب تحليل البيانات:

تم استخدام حزمة المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ؛ (SPSS) لعرض وتحليل بيانات الدراسة، وقد استخدمت التكرارات والنسب المئوية لعرض البيانات وتحليلها.

4- المعالجة الإحصائية للبيانات:

تم تفريغ الاستبيانات في جداول، ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) ويتميز هذا البرنامج بإمكانات هائلة للتحليل والتخزين والمراجعة، والـ SPSS هو حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for social sciences، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية التالية: جداول التوصيف (Crosstabs) في التحليل الإحصائي الوصفي، وتم استخدام النسب المئوية Percentages، والتكرارات، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

(1) تحكيم الاستبيان:

- الأستاذ الدكتور محمد أحمد باصقر (أستاذ علم المعلومات وعميد كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية)
- الأستاذ الدكتور عبد الرشيد بن عبد العزيز حافظ (أستاذ علم المعلومات بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة بالمملكة العربية السعودية)
- الأستاذ الدكتور أسامة القلش (أستاذ علم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة القاهرة)
- الأستاذ الدكتور غادة موسى (عميد كلية الآداب وأستاذ بقسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة الإسكندرية)
- والأستاذ الدكتور ميساء محروس (رئيس قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة الإسكندرية).
- الأستاذ الدكتور محمد العباسي. (أستاذ علم الأثنولوجيا بقسم علم الاجتماع بكلية الآداب جامعة الإسكندرية).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية وقد بلغ عددهم 234 ما بين أخصائيي معلومات وفنيين حاصلين على دبلومات ممن يعملون في التصوير والصيانة، وتم استبعاد هؤلاء الفنيين وبلغ عددهم 40 فرداً، وكذلك تم استبعاد الحاصلين على إجازات بدون مرتب وعددهم 19 فرداً وهكذا أصبح مجتمع الدراسة 175 أخصائي معلومات في مكتبات جامعة المنوفية وهي: (مكتبة كلية الطب، مكتبة كلية التجارة، مكتبة كلية الهندسة، مكتبة المعهد الفني للتمريض، مكتبة الهندسة الإلكترونية، مكتبة كلية الحقوق، مكتبة كلية العلوم، مكتبة كلية التمريض، مكتبة كلية الحاسبات والمعلومات، مكتبة كلية الزراعة، مكتبة كلية التربية، مكتبة كلية التربية النوعية، مكتبة كلية الاقتصاد المنزلي، مكتبة كلية الآداب، مكتبة معهد الكبد القومي، المكتبة المركزية، الإدارة العامة للمكتبات، إدارة مكتبات الكليات، المكتبة السمعية والبصرية)⁽²⁾ ويقصد بعينة الدراسة مجموعة الأفراد التي تجرى عليهم الدراسة وتطبق عليهم خصائص العينة والتي تتطلبها الدراسة، وتم اختيار عينة الدراسة بناء على الأسس الآتية :

- 1 - أسلوب العينة المسحية لمجتمع الدراسة؛ أي: لكل أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية وعددها 15 مكتبة كلية بالإضافة إلى الإدارة العامة للمكتبات، وإدارة مكتبات الكليات، والمكتبة السمعية والبصرية.
- 2- رُوعي أن تكون عينة الدراسة من أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية الموجودين على رأس العمل سواء من تخصص مكتبات ومعلومات أو من تخصص آخر أو من الحاصلين على ماجستير أو دكتوراه في تخصص المكتبات والمعلومات.
- 3- رُوعي أن تكون عينة الدراسة من أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية والذين يعيشون في جميع أنحاء محافظة المنوفية .

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تشمل الدراسة الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية.
- الحدود المكانية: الدراسة تشمل أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية.
- الحدود الزمنية: تغطي هذه الدراسة الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية وتوزيع الاستبيان الخاص بالدراسة وتحليله منذ شهر يناير 2020 - شهر يوليو 2020م .

مصطلحات الدراسة:

تنوعت وتعددت مصطلحات الدراسة، وكان من أبرزها ما يلي:

(2) تم الاعتماد في تجميع هذه الإحصائية على إحصائيات الإدارة العامة للمكتبات بجامعة المنوفية، وهذه الإحصائيات تغطي إلى شهر مارس 2020م.

- **المهارات الحياتية:** وتعرف بأنها: "السلوكيات والمهارات الشخصية والاجتماعية اللازمة للأفراد للتعامل بثقة واقتدار مع أنفسهم ومع الآخرين ومع المجتمع، وذلك باتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة وتحمل المسؤوليات الشخصية والاجتماعية، وفهم النفس والغير وتكوين علاقات إيجابية مع الآخرين وتفادي حدوث الأزمات والقدرة على التفكير الابتكاري (المهارات الحياتية، 2015م).
- **خريطة الجدارات:** يقصد بها: "الإطار المرجعي للمقارنة بين المستوى الحالي والمطلوب من جدارات الفرد، والمطلوب لتنفيذ مهمة بفعالية وكفاءة" (خريطة القدرات، 2019م).
- **الجدارات:** مجموعة من المهارات والمعارف والسلوك التي تسهم في الأداء الفعال في الوظيفة، وتعتبر السمة الكامنة لدى الفرد لتساعده على أداء عمله بشكل متميز، وتُعرف أيضا بأنها مجموعة من العناصر والصفات المتعلقة بالجدارة الفنية والذاتية التي تسهم في الانضباط في العمل وحسن التعامل (الجدارات، 2020م).
- **الاحتياجات التدريبية:** مجموعة من المطالب يرى الفرد أنها ضرورية لزيادة معلوماته وخبراته وأدواته وسلوكه المهني واتجاهاته، لإتمام عمله بالقدر الذي يشعره بالرضا المهني وبأكبر قدر من الكفاءة (عبد الله، 2002).
- **البرامج التدريبية:** هي عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات المتدربين وخبراتهم وطرائق أداء سلوكهم واتجاهاتهم بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وبينتاجية عالية (الصبرفي، 2009).
- **تصميم البرنامج التدريبي:** هي مرحلة تحديد الأهداف المطلوبة من عملية التدريب (الترجمة الفعلية للأهداف)، ثم تحديد مستوى المهارات اللازمة للقيام بتلك العملية، مع مراعاة مدى استعداد العاملين وتقبلهم للبرنامج التدريبي وما مدى الاستفادة المتوقعة بعد الانتهاء من البرنامج (عبد الله، 2007).
- **المتدربون:** هم العناصر المستفيدة من التدريب والذين يجرى عليهم التدريب.
- **المدرّب:** هو الشخص الذي يتمتع بالصفات والمهارات التي تمكنه من إيصال الأفكار والمعلومات للمتدربين بصورة سليمة، تطور من خلالها قدرات ومهارات الآخرين في موضوع المعرفة وبطريقة مميزة ومتواصلة تتم عن قدرات وخبرات يتمتع بها (بلال، 2009).
- **الموارد البشرية:** هي مجموع الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبراتهم، وسلوكهم، واتجاهاتهم، وطموحهم كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية، وفي مساراتهم الوظيفية (حمداوى، 2004).
- **تنمية الموارد البشرية:** مجموعة من الجهود المخططة من أجل تنمية القدرات المؤسسية والجدارات المهنية بقصد تحسين الأداء الحالي وتطوير الأداء المستقبلي (برنامج تدريب، 2016م).

الدراسات السابقة والمثيلة:

يعد موضوع الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية من الموضوعات التي لم يتطرق أحد لدراستها تطرقا مباشرة من قبل، وكذا من الموضوعات المهمة والمسيرة لتطورات العصر الخاصة بتنمية الموارد البشرية والاهتمام بكفاءة وإنتاجية الفرد، فالإنسان في مجال تنمية الموارد البشرية هو الهدف والجوهر والوسيلة،

وسوف يتم استعراض الدراسات التي تم التوصل إليها ولها علاقة بجوانب الموضوع، وفق إطار تحليلي يحاول تحديد إطار كل دراسة يتم عرضها، وفقاً لتسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، للوصول إلى تطور الاهتمام بموضوع الدراسة، وقد تم الاستعانة في ذلك بالأدوات البليوجرافية حول الإنتاج الفكري عن موضوع: "خريطة الجدارات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات" وهي:

- فهرس اتحاد مكنتات الجامعات المصرية.
- قواعد بيانات بنك المعرفة المصري Ekb
- دليل الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات للدكتور محمد فتحى عبد الهادى بإصداراته المختلفة.
- وقد تم استخدام المصطلحات التالية للبحث في هذه الأدوات البليوجرافية: (خريطة الجدارات التدريبية، والمهارات الحياتية، والتدريب، والاحتياجات التدريبية، وأخصائي المعلومات)

Training- Training evaluation- Leadership- The job training needs Practices -

وفيما يلي سيتم استعراض الدراسات السابقة والمثيلة التي تم التوصل لها :

أولاً : الدراسات العربية:

هناك دراسة للباحث (الرويلي، 2000) تناولت أنواع وأهداف التدريب وهي: الأهداف التقليدية لتدريب الموظفين، وأهداف حل المشكلات في تدريب الموظفين: عندما تواجه العاملين بالمشأة مشكلات تحتاج إلى حل، حينها يأتي دور التدريب في البحث عن أفضل الطرق التي تساعد العاملين على تحطيط تلك المشكلات، والأهداف الإبداعية لتدريب الموظفين: وهي التي ترمي إلى تحقيق مستويات عالية من أداء العمل عن طريق استخدام أساليب علمية متطورة، وقد أوضح الباحث كذلك أهمية التدريب.

هناك دراسة أخرى عن الاحتياجات التدريبية للباحث (عبد المعطي، 2001)، وهو يرى أن هذه الاحتياجات هي مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في المعلومات وخبرات العاملين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم، وطرق العمل التي يستخدمونها، ومعدلات الأداء، ومهاراتهم في الأداء، وسلوكهم، واتجاهاتهم وأشار بأن تحديد الاحتياجات التدريبية العنصر الرئيسي والهيكلي في صناعة التدريب، إذ تمر دراسة تحديد الاحتياجات التدريبية بمرحلتين هما: الأولى: تحديد الاحتياجات التدريبية بهدف معرفة المحتاج إلى التدريب ونوع التدريب ومجال التدريب، والثانية: تصميم برامج التدريب التي تقابل تلك الاحتياجات، وتعد الاحتياجات التدريبية من أهم الأمور التي تدفع النشاط التدريبي إلى تحقيق هدفه، فكلما أمكن التعرف عليها وتحديدها بمنهجية علمية أمكن تليتها ورفع كفاءة العاملين عن طريق التدريب، وأسفرت الدراسة عن مجموعة نتائج من بينها: أساليب التدريب المفضلة في البرنامج كانت المحاضرة والمناقشة والبيان العملي التوضيحي والممارسة الذاتية أو أن يستخدم في البرنامج مواد مطبوعة مزودة برسومات أو مشاهدة برامج تعلم ذاتي أو الجمع بين كل الأساليب السابقة.

وقد ذكر (أبو غليون، 2010) في دراسته: مفهوم الاحتياجات التدريبية وأهميتها ووسائل تحديدها والجهات التي تحدد

هذه الاحتياجات وأنواع هذه الاحتياجات ومعوقات تحديد الاحتياجات التدريبية.

بينما تناولت دراسة (الأكلى، 2012) تحديد مدى إسهام البرامج التدريبية في إحداث تغيير في المنظمات العامة، والتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات العامة، والتعرف على أوجه القوة والضعف في البرامج التدريبية المنفذة في الأجهزة الحكومية.

وتناولت دراسة (عمر، 2013) دراسة أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية في جامعة الإسكندرية كأحد أهم الجامعات المصرية، وأكثرها تأثيراً وإثراء للمجالات التعليمية المختلفة، وذلك من خلال بحث محاور العملية التدريبية بالجامعة والمتمثلة بتحليل الاحتياجات التدريبية وتخطي التدريب وتنفيذه ودعم الإدارة له، وتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين الإداريين في أكبر كليات جامعة الإسكندرية وبلغ إجمالي عددهم 498 موظفاً وموظفة،

ومن أهم النتائج التي خلص لها البحث، أنه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالجامعة بناءً على تحليل لأداء الموارد البشرية بها، ومدى توافقها مع الأعمال والمهام الموكولة إليهم، كما تبين أن تخطي التدريب في كليات جامعة الإسكندرية يتم بمنهجية مقبولة ولكنها ليست الأفضل، أما فيما يتعلق بعملية تنفيذ التدريب، فقد أظهرت الدراسة بعض المشكلات مثل: وجود قصور في ميزانية التدريب بالجامعة، وعدم أخذ التدريب بجدية من جانب الكثير من العاملين بالجامعة، وتباين قدرات ومهارات الفئات الفنية والإدارية المشتركة في نفس البرنامج التدريبي الواحد.

كما ذكرت (؟ على، 2014) في رسالة الدكتوراه الخاصة بها أن هذه الدراسة تهدف إلى دراسة واقع تدريب العاملين في المكتبات الجامعية المحوسبة برفع قدراتهم على التعامل مع الأدوات الحديثة، واستخدام التقنيات المتطورة أقصى ما يمكن، والتعرف على التنمية المهنية للعاملين في المكتبات، ومعرفة الإجراءات الإدارية المتبعة في عمليتي التدريب والتأهيل، ومدى استخدام التقنيات المتطورة وتدريب العاملين عليها.

وقد ذكر كذلك (الحدراوى، 2015) في دراسته لمراحل تدريب الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وتم تطبيق ذلك على عينة عشوائية من المهندسين العاملين في مديرية الطرق والجسور بلغ عددهم 55 فرداً، وخرجت الدراسة بمجموعة نتائج أهمها: هناك حاجة متزايدة لتدريب الموارد البشرية والاهتمام بنوعية التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، يزيد من مستوى كفاءة العاملين ومن ثم يحقق ميزة تنافسية مستدامة.

أما دراسة (الفضالة، 2015) فتناولت مفهوم التدريب، وتكوين المهارات المهنية، ومجالات تأثير التدريب على السلوك المهني بأبعاده، والتأكيد على دور التدريب والتأهيل لتنمية السلوك المهني المطلوب والمستدام لقوة العمل.

أما دراسة (قرمش، 2017) فقد تناولت التعرف على مدى الالتزام بتطبيق عملية تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء والسلوك في مركب تكرير البترول (قطاع المحروقات)، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: لا تتم إدارة العملية التدريبية على مستوى المركب بشكل علمي ومنهجي بمستوى جيد، وتوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عناصر العملية التدريبية وأداء وسلوك الأفراد العاملين على مستوى المركب، ولا توجد سياسات واضحة ومعلن عنها فيما يخص اختيار المدربين، و للوساطة والآراء الشخصية دور في ذلك، ولا تتوفر لدى العاملين الفرص المتساوية للتحاق بالدورات التدريبية.

أما دراسة (الشعبي، 2020) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في مجال تكنولوجيا التعليم، وقد أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2018/2019م، وتكونت أفراد عينة الدراسة من (350) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

أما دراسة (عبد الباسط، 2020) فقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لدى طلاب كلية التربية الأساسية لأداء الخدمات المكتبية في ضوء معايير الجودة الشاملة بدولة الكويت، وتم تصميم استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية، وتم تطبيقه على 100 طالب وطالبة بقسم علم المكتبات بكلية التربية الأساسية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لبناء قائمة بالمهارات اللازمة لطلبة قسم المكتبات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة كبيرة من الاحتياج التدريبي لجميع المهارات المتضمنة، ومهارة الإعداد البيولوجرافي احتلت المرتبة الأولى، تليها المهارات الإدارية، ثم المهارات التكنولوجية، ثم المهارات الشخصية اللازمة لتقديم الخدمة المكتبية، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت المهارات الفنية.

أما دراسة (هلاي، 2020) فقد هدفت إلى التعرف على المقومات البشرية والمادية للبيئة الجامعية كما تراها طالبات الجامعة، وتحديد العلاقة بين البيئة الجامعية والمهارات الحياتية والكشف عن الاختلافات بين البيئة الجامعية والمهارات الحياتية وفقاً لاختلاف التخصص الدراسي والمستوى الدراسي. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وأعدت استبانة خاصة بالبيئة الجامعية تكونت من 19 محوراً، واستخدمت استبانة خاصة بالمهارات الحياتية وتكونت عينة الدراسة من 181 طالبة من طالبات جامعة طيبة على النحو التالي: (146) طالبة من طالبات التربية الخاصة، و (35) طالبة من طالبات التربية الفنية، وتم معالجة البيانات إحصائياً وتم استخدام الانحراف المعياري - اختبار "ت" - التباين الأحادي تحليل - المتوسطات الحسابية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطالبات على استبانة البيئة الجامعية واستبانة المهارات الحياتية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص بين متوسط درجات الطالبات على استبانة البيئة الجامعية باستثناء محور المكتبة المركزية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات طالبات الجامعة على استبانة البيئة.

ثانياً : الدراسات الأجنبية:

جاءت دراسة (Abdelgadir and Elbadri, 2001) لإلقاء نظرة شاملة حول ممارسات التدريب وأنشطته في 30 بنكا من البنوك البولندية، وتوصلت هذه الدراسة بأن العديد من البنوك عينة الدراسة تتجاهل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، ومن ثم تقوم بتطوير برامجها التدريبية بناءً على تقليد الآخرين، وهناك غياب لعملية تقييم نتائج البرامج التدريبية مما ينعكس سلباً على أداء الأفراد العاملين فيها، مما قد يؤدي بدوره إلى تقليل فاعلية وتنافسية هذه البنوك في ظل اقتصاديات اليوم القائمة على السوق الحر.

أما دراسة (AL - Athari and Zaira, 2002) فأجريت على 77 منظمة في الكويت بفحص عملية تقييم التدريب والتحديات التي تواجهها، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تقوم المنظمات بعملية التقييم أحياناً وليس بشكل مستمر، وأكثر أدوات التقييم استخداماً في عملية التقييم هي الاستبانة إضافة إلى النموذج الشائع والأكثر استخداماً في عملية

التقييم في المنظمات الكويتية هو نموذج (كيركاترك)، و المستوى الذي يتم تقييمه في معظم المؤسسات الكويتية الحكومية وغير الحكومية هو مرحلة رد الفعل.

كما توصلت دراسة (Renie, 2007) إلى تقديم دليل لتحسين تدريب الموظفين، والبرامج التحفيزية، والخطوة الأولى إدراك الموظفين لتحسين قدراتهم في المنظمة، وتوضح الدراسة للموظفين أن المعرفة التي اكتسبوها من الممكن أن تطبق في عملهم بالاحتياج إلى مديرين لمراقبة الأداء، وتزويد الموظفين بالتغذية المرتدة Feed Back وعلاقتها بموضوع الدراسة الحالية أنها تعمل على تأكيد أهمية الموضوع قيد الدراسة في تحسين قدرات الموظفين ومراقبة أدائهم من خلال تقييم فاعلية العملية التدريبية.

أما دراسة (Eze, 2012) فقد تطرقت إلى برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة في نيجيريا مع الإشارة بشكل خاص إلى مكتبة ولاية إينوغو والاحتياجات التدريبية للعاملين بالمكتبة، وبرامج التدريب، وكيفية استفادتهم من التدريب، والعوامل التي تعوق التدريب والسبل التي يمكن من خلالها تحسين تدريب الموظفين، وتم إعداد استبيان لعدد 80 فردا، وأظهرت النتائج أن لديهم مجموعة متنوعة من الاحتياجات التدريبية وأن برامج التدريب الموجودة ليست كافية، وأظهرت نتائج أخرى أن بعض العوامل مثل: نقص التمويل، وعدد غير كاف من العاملين بالمكتبة تعيق التدريب.

أما دراسة (Zhang, 2014) فكان الغرض منها؛ معرفة الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات الجامعية الست التابعة لمجلس ريجنتس (كيور)، استنادا إلى البيانات من الدراسات الميدانية والدراسات التجريبية وتم الاعتماد على الاستبيان لمعرفة وأساليب تقديم التدريب المفيدة، ومصادر التدريب والاحتياجات التدريبية.

أما دراسة (Erdem, 2019) فقد استخدمت سلسلة من مجموعات التركيز ومنهجية تشاركية للتحقيق في خبرات العمل واحتياجات ضباط المراقبة الأتراك ومدبريهم، وتم توظيف جميع المشاركين في مكتب الإفراج المشروط والمراقبة في إسطنبول بتركيا خلال مجموعات التركيز المتزامنة، وطبقت الدراسة على 57 فردا، ومن أهم نتائج الدراسة: احتياجهم خلال المرحلة الأولى ل: التدريب لتعزيز المعرفة السريرية الأساسية ومهارات إجراء المقابلات، (ب) يحتاج إلى تحسين بيئة العمل المادية لخدمات إعادة التأهيل، (ج) الحاجة إلى دعم مهني، (د) احتياجات أكثر وأدوات شاملة لتقييم المخاطر للتخطيط للإشراف على المجرمين.

التعقيب على الدراسات السابقة والمثيلة ومدى اختلاف الدراسة الحالية:

ونستنتج من خلال العرض السابق للدراسات السابقة أنها ركزت على الاحتياجات التدريبية المهنية في التخصصات المختلفة، كما ركزت دراسة واحدة على المهارات الحياتية كجزء من الاحتياجات التدريبية المهنية، أما الدراسة الحالية فهي تتناول تحديد الاحتياجات التدريبية غير المهنية أي: الخاصة بالمهارات الحياتية وتنمية الموارد البشرية لأخصائيي المعلومات بجامعة المنوفية، وكذلك تصميم برنامج تدريبي لكي ينمي مهاراتهم الحياتية.

الجانب النظري للدراسة:

أولا: تنمية الموارد البشرية :

يحتل موضوع تنمية الموارد البشرية أو ما يطلق عليه البعض بالاستثمار في الموارد البشرية، خطوط الصدارة في خطط وبرامج الدول والمنظمات التي تنشأ التنمية والتقدم، ولذلك فإن الأفراد هم محور التنمية، وقد ظهر مصطلح تنمية الموارد البشرية

في بداية التسعينيات من القرن العشرين، بغرض تحسين القدرات البشرية من خلال التعليم والتدريب، ولذلك يتضمن هذا المصطلح جانبيين يتمثلان في تحسين القدرات البشرية، واستخدام هذه القدرات في الأغراض الإنتاجية (النجفى، 2001م). ومن ثم يمكن أن نقول: إن تنمية الموارد البشرية هي أنشطة إدارة الموارد البشرية (HRM) المصممة لتنمية المهارات، والاتجاهات (المواقف)، ونحو ذلك، الخاصة بالعاملين بالمؤسسة والتي تكوّن جزءاً من المفهوم الشامل لإدارة الموارد البشرية (HRM)، وهي تضع أهمية على أنشطة التدريب، كما تغطي جوانب أخرى، مثل: التدرج الوظيفي Career ودوران العمل job rotation. (الأكلى، 2012م).

1- الصعوبات التي تواجه تنمية الموارد البشرية :

عندما نقر بأهمية تنمية الموارد البشرية في مؤسساتنا من أجل زيادة الكفاءة والإنتاجية، فيجب أن نواجه الحقيقة ونعمل في أرض الواقع ونحدد الصعوبات التي تواجه تنمية الموارد البشرية من أجل تجنبها والحد منها وهي:

- عدم وضوح الرؤية تجاه منهجية البرامج التدريبية.
 - عدم الدقة في اختيار المدربين .
 - عدم الدقة في اختيار المتدربين المرشحين للتدريب.
 - عدم الإفادة المثلى من التدريب.
 - ضعف الشعور بأهمية تطوير العنصر البشرى.
 - عدم التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية.
- وإذا كانت تنمية الموارد البشرية هي الهدف، فإن التدريب هو أهم الوسائل المستخدمة لتحقيق هذا الهدف.

ثانياً : التدريب وأهدافه وأهميته ومجالات تأثيره ونجاحه وفشله والمبادئ الأساسية للتدريب الفعال:

أصبح التدريب في الوقت الراهن من أهم الإستراتيجيات التي ترفع مستوى الموارد البشرية والمؤسسات على حدّ السواء، وقد اختلف العديد من الباحثين في تعريف التدريب، وعموماً فقد لخصها معظمهم في: التغيير أو التحسين أو التطوير الذي يحدث للمتدرب خلال قيامه بالمهام والأعمال المطلوبة منه بكفاءة وفعالية أفضل، أو هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين.

ويعرف كذلك التدريب بأنه: مجموعة من العمليات والوسائل التي من خلالها يتمكن الفرد من تحسين معارفه والتغيير في سلوكه وأدائه بهدف تحقيق أهداف المؤسسة أولاً وأهدافه الشخصية ثانياً، كما يساعد الأشخاص على أداء أعمالهم بالشكل الذي يناسب الحاضر أو المستقبل (فالح، 2014م).

ويعرف كذلك التدريب بأنه: عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يمكنه من الاضطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها هذه الوظيفة، وجعله قادراً على متابعة العمل في الإدارة العامة (هلال، 2010م).

ويعرف كذلك التدريب بأنه: من أكثر الإستراتيجيات الإدارية المعترف بها في مجال تنمية الموارد البشرية لتحسين أداء الفرد في تأدية الأعمال بكافة مستوياتها داخل المنشآت، وذلك للاعتبارات التالية:

- التدريب هو عملية منظمة؛ لأنه نشاط يقوم على أساس التخطيط والتنظيم، أي: اتباع منهجية علمية مبتعدا عن انتهاج أسلوب المحاولة والخطأ.

- استمرارية عملية التدريب، بحيث تكون ملازمة للفرد منذ تعيينه حتى نهاية حياته العملية، ومحوره الأساسي هو الفرد.

- التدريب عملية هادفة: إذ إن التدريب هو وسيلة وليس غاية في حد ذاته.

- واقعية عملية التدريب: حيث تصمم البرامج التدريبية وفق احتياجات (حالية ومستقبلية) واقعية، ويجب أن يكون تحديدها دقيقا.

- التدريب عملية شاملة: يشمل التدريب فئات العاملين كافة، والموضوعات التي تقع ضمن دائرة اهتمام المؤسسة وأعمالها.

- التدريب له أربع متركبات أساسية وهي: الفرد (تحقيق ذاته)، والعمل (تحسين الكفاءة الإنتاجية)، المؤسسة (الوصول إلى الفعالية)، والمجتمع (تحقيق التنمية والتقدم) (الفضالة، 2015م).

أما من وجهة النظر الخاصة؛ فإذا استعرنا تعريف التدريب وطبقناه على قطاع المكتبات النوعية ومراكز المعلومات فيمكن تعريف التدريب بأنه: مجموعة الأنشطة التي توليها المكتبات اهتماما كبيرا بهدف تنمية قدرات العاملين في المكتبات عن طريق دورات تدريبية تستخدم طرقا وأساليب تدريب مختلفة، ومن خلاله يحصل الفرد على المعلومات، ويكتسب المهارات، ويغير اتجاهاته لتحقيق استمرارية مكان عمله (المكتبة) في النمو والتفاعل مع التطورات المستقبلية.

أ- أهداف التدريب :

لأن التدريب حجر الزاوية في مجال تطوير كفاءة العاملين في شتى المجالات المختلفة، وفي كافة المؤسسات على اختلاف أنواعها، فمهما بذل من جهود في اختيار الأفراد، فإنهم يظلون بحاجة إلى رفع كفاءتهم، واكتساب مهارات جديدة تسهم في زيادة قدرتهم على رفع أدائهم الوظيفي (الرحيل، 2014م)، فنجد من أهم أهداف التدريب؛ سد الفجوات الحالية والمستقبلية في أداء العاملين والتي يمكن أن تقلل من فاعلية العمل الذي يؤديه الأفراد لصالح المؤسسة، وتظهر أهميته خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تعاني من تدهور معدلات إنتاجيتها، ويكتسب التدريب أولوية في مواجهة التطورات والتغيرات التقنية التي تؤثر في أساليب وطرق ووسائل الإنتاج، الأمر الذي لا يحدث تقادما في معارف ومهارات الأفراد.

وكذلك يهدف التدريب إلى إزالة جوانب الضعف والقصور في الأداء الوظيفي؛ مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج والكفاءة في تقديم الخدمات وهذا هو الهدف العام للتدريب، وهناك أهداف فرعية للتدريب تتمثل في:

- إكساب المتدرب معلومات وخبرات جديدة.

- إكساب المتدرب أنماطا واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.

- صقل وتحسين المهارات والقدرات والمعارف لدى المتدرب. (محيرق، 2001).

- زياد فرص الابتكار والإبداع في العمل ورفع الإنتاجية .

- تنمية العلاقات الإنسانية في المؤسسة وتحسين نوع الإشراف على العمل.(شعلان، 2015م) .
- يفتح المجال نحو الترقية والتقدم.
- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز.
- تعليم الموظفين المهارات، والمعارف الجديدة اللازمة لتأدية مهام المناصب التي رقوا إليها بالفعل، أو التي سيرقون إليها(عمر، 2013م) .

ب- أهمية التدريب :

يعد التدريب ذا أهمية بالغة بالنسب للفرد والمؤسسة، فالتدريب يساعد على نقل المعارف وصقل المهارات والتوجيه الصحيح الإيجابي للسلوك (Dressier, 2004) ، ولذلك تكمن أهميته في:

- 1- تنمية المعرفة والمعلومات وتنمية المهارات وتنمية السلوك والاتجاهات لدى القادة الإداريين.
- 2- التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم، ومن ثم ما يقع من تطور في السلوك والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات، مما يجعل التدريب يهدف إلى تعديل السلوك وتطويره على مدى فترة خدمة الفرد الوظيفية.
- 3- إنجاز وظيفي أفضل كما ونوعاً أي: زيادة في الإنتاجية ومن ثم خفض في التكاليف(شعلان، 2015م).

ج- مجالات تأثير التدريب:

يعدُّ العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحيا بها منظمات الأعمال، فهو المحرك الأساسي لجميع نشاطات المنظمة، ومصدر من المصادر المهمة لفاعليتها، وبخاصة عندما يتميز بنوعية مهارية ومعرفية وقدرات تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسها في المنظمة، وكلما أحسنت المنظمات استثمار مواردها البشرية التي تتحكم في بقية الموارد الأخرى، أصبحت أكثر قدرة على تحقيق أهدافها وبكفاءة أعلى، فلا يمكن لأية منظمة متطورة في التكنولوجيا والمعلومات ورأس المال إدارة هذه الموارد بكفاءة ما لم يكن لديها موارد بشرية تم اختيارها وتنميتها وتقييمها ومكافأتها بشكل جيد (Donald, 2011).

د- نجاح وفشل التدريب:

التدريب هو العملية التي تمكن الفرد من أداء عمله الحالي أو الجديد، وذلك في حالة انتقال هذا الفرد من عمل إلى آخر، فحصول الفرد على الشهادة الجامعية لم يعد هدفاً نهائياً، فربما لا يتلاءم المؤهل العلمي مع طبيعة وحاجات العمل الحالي لهذا الفرد، مما يوجب حتمية التدريب أثناء العمل (توفيق، 2009م)، ولهذا نجد أن نجاح التدريب ليس بمجرد عقد دورة تدريبية، وإنما هو تنمية مهارات المتدربين أو زيادة معرفتهم في عملهم أو حياتهم، ومن ثم فإن عدم قدرة المتدربين على الاستفادة من الدورة التدريبية يعد فشلاً للدورة التدريبية، وإذا قامت المؤسسة بعقد دورات تدريبية للارتقاء بالجانب الإداري، ثم لم يستخدم المتدربون ما تعلموه من مهارات في عملهم فإن الدورة التدريبية تكون قد فشلت، وهناك أسباب كثيرة لفشل الدورة التدريبية كلها:

1- الدورة التدريبية لا علاقة لها بالعمل: كثير من الدورات يعقد لمجرد استهلاك ميزانية التدريب دون الاهتمام باختيار

الدورات المناسبة ودراسة الاحتياجات التدريبية.

- 2- الدورة التدريبية نظرية جدا:** قد يكون المدرب على دراية بالخلقية النظرية لموضوع التدريب، ولكنه ليس له خبرة عملية في الموضوع، ومن ثم يفشل في تنمية المهارات العملية التي يحتاجها المتدربون.
- 3- المتدربون تم اختيارهم حسب أهواء المدير وليس حسب حاجة العمل الفعلية:** البعض يعد الدورة التدريبية من قبيل الجائزة التي يعطيها المدير لمن يجب، ومن ثم تجد شخصا لا علاقة له بموضوع التدريب يحضر الدورة التدريبية، بينما الموظف الذي يحتاجها في عمله لا يحضرها.
- 4- المتدربون ليس لديهم رغبة في التعلم:** لا بد من التأكد من قابلية المتدربين للتدريب فبعض المديرين لن يغير أساليبه الإدارية ولو حضر مئات الدورات الإدارية؛ لأنه لا يظن أن نظريات الإدارة يمكن تطبيقها في عمله.
- 5- المادة التدريبية سيئة:** كثير من المديرين يحاول استغلال المادة التدريبية التي يملكها ولا يحاول تغييرها حسب نوعية المتدربين، هذا يكون له تأثير سيئ فالمتدرب يريد مثالا قريبا لواقعه، بل كثير من المديرين يستخدم مادة تدريبية منقولة من الشبكة الدولية ومن ثم تكون الأمثلة من واقع آخر وبيئة مختلفة، وتكون المادة التدريبية غير مناسبة لا للمدرب ولا للمتدرب.
- 6- المدرب غير قادر على توصيل المعلومات أو تنمية المهارات:** قد يكون سبب الفشل هو عدم قدرة المدرب على شرح الموضوع واستخدام أساليب التدريب.
- 7- المدرب ليس مهتما بتدريب المتدربين:** يجب أن يكون المدرب حريصا على خروج المتدربين وقد اكتسبوا المهارات التي يحتاجونها.
- 8- بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه:** هذه آفة حيث يكتسب المتدرب مهارات ومعارف جيدة ثم عند عودته إلى عمله يجد الجميع يرفض أن يسمح له باستخدام هذه المهارات. (أهمية التدريب والدورات التدريبية في المؤسسات، 2016م).

ه- المبادئ الأساسية للتدريب الفعال:

تمكنت الدراسات من تطوير مجموعة مبادئ أساسية للتدريب يمكن التأسيس عليها والاستعانة بها لإدارة العملية التدريبية وجعلها فعالة وهي:

1- مبدأ الاستمرارية:

التدريب طبقاً لهذا المبدأ، لا يكون مجرد حل مؤقت، لمشكلة تواجه الإدارة ولا هو حل بديل، يمكن للإدارة اللجوء إليه عند نفاد البدائل الأخرى، وإنما هو نشاط ووظيفة أساسية في أية مؤسسة خاصة كانت أم حكومية، وهو لا يتعلق بالأفراد دوماً، فقد لا تكون المشكلة أو الفجوة في عمل الفرد، وإنما في المؤسسة نفسها، والتدريب ليس متعلقاً بفرد بذاته، ولكنه عملية تتعلق بالمؤسسة كلها وخططها المستقبلية؛ لذلك يجب أن تكون النظرة إلى التدريب:

- * من قبل الإدارة: هو وظيفة أساسية ومستمرة طول حياة المنظمة.
- * من قبل الأفراد في المؤسسة: هو جزء من عملهم، يُنتظر أن يتكرر معهم كثيراً ولأكثر من سبب.
- * ولا يجب أبداً أن ينظر للتدريب بأنه نشاط فجائي، نتظر منه أن يحقق لنا معجزات .

2- مبدأ الشمولية:

* فلا يقتصر التدريب على العاملين الجدد؛ بل يشمل أيضًا الموظفين الحاليين أو القدامى، وذلك نظرًا للتغيرات المستمرة في بيئة الأعمال ومتطلباتها.

* كما يشمل التدريب جميع العاملين بمختلف الاختصاصات فنية كانت أم إدارية، ويشمل المستويات الوظيفية كافة العليا والوسطى والتنفيذية.

3- التدريب نظام متكامل:

ويقصد به: التدريب شأنه شأن أي نظام، له مدخلات ومخرجات ومجموعة من النشاطات التدريبية التي يتكون كل منها من مجموعة من العناصر المتكاملة المترابطة.

4- مبدأ ديناميكية ومرونة التدريب (الحركية):

ولعل هذا المبدأ هو من أهم ما يجب تعزيزه في أذهان القائمين على عملية التدريب في المؤسسات، وعليه نقر بأن التدريب نشاط متجدد وليس نشاطًا جامدًا، بل يجب تطويره وتغييره ليتلاءم مع التغيرات الحاصلة في المؤسسة وخارجها، وهذا لا يأتي بمجرد الكلام، وإنما ينبغي أخذه على عاتق الجد، ومما يتطلبه هذا المبدأ على سبيل المثال لا الحصر:

* تطوير مستمر لموضوعات البرامج التدريبية وأساليب التدريب وطرق تقويم النتائج.

* أن يتلائم موضوع البرامج التدريبية مع محتوياتها، فعادة يتغير اسم البرنامج إلا أن محتوياته تظل نفسها.

* أن يتسع أفق المسئول عن التدريب كي لا يتجمد في قوالب محددة: (غرفة- حضور- غياب- محاضرة- شاشة).

بل يجب أن يشعر المسئول عن التدريب أنه أمام تحدٍّ حقيقي، لأن المسألة لا تنتهي بمحاضرة في قاعة؛ بل إن لها مفهومًا متغيرًا واسعًا مرناً، يمكن أن يشمل أشياء كثيرة وتفصيل صغيرة (عساف، 2008م).

ثالثًا: إدارة العملية التدريبية:

لضمان كفاءة وفاعلية التدريب من المهم أن يكون التدريب جزءًا من عملية إدارة الموارد البشرية الشمولية، كما لا بد أن ينظر إلى التدريب كعملية متكاملة بحد ذاتها لها مدخلات ومخرجات ونشاطات، فالتدريب عملية متكاملة تبدأ من التخطيط وتنتهي بتقييم النتائج مرورًا بعدد من النشاطات اللازمة للوصول إلى الغاية المنشودة منه (عساف، 2008م).

وهكذا نجد أن أساس العملية التدريبية كلها هي تحديد الاحتياجات التدريبية، ومعرفة ماذا يريد العاملون بالمؤسسة؟ وما نقاط ضعفهم؟ لكي يقوم التدريب بتحسين هذه النقاط، والعمل على زيادة الكفاءة والإنتاجية.

رابعًا: الاحتياجات التدريبية:

الاحتياجات التدريبية هي الضعف أو النقص الكيفي والكمي في المعلومات العامة والخاصة والمهارات الفردية والجماعية والاتجاهات والقيم والدوافع والحوافز والتهيؤ النفسي والعمل الذي تؤدي محصلته إلى انخفاض مستوى الأداء (عباس، 2003م)، وإذا طبقنا كل ماسبق عن الحديث عن التدريب وأهميته وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات المختلفة على

قطاع المكتبات نجد أن السبب الرئيسي في نجاح المكتبات في تحقيق رسالتها وأداء وظائفها على أكمل وجه هو ما يتوافر لديها من موارد بشرية مؤهلة ومدربة للنهوض بأعباء الخدمة المكتبية والمعلوماتية على الوجه الأكمل، وبما إن عصرنا الحاضر يتسم بالتطورات المستمرة والمتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وكذلك يتسم بالضغوط الكثيرة في كل المجالات، لذلك أصبحت تنمية المهارات الحياتية وتنمية الموارد البشرية حاجة ملحة، فهى الوسيلة الفعالة لتحسين أداء العاملين في المكتبات وتطويرهم بما يتناسب مع كل متطلبات العمل والحياة.

ولذلك دعونا نتفق أن تصميم البرامج التدريبية يعتمد اعتماداً أساسياً على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في أية مؤسسة وتحديد هذه الاحتياجات يمثل الخطوة الأولى التي تنطلق منها العملية التدريبية بدءاً من عملية تحديد الأهداف التدريبية، وتحديد الجمهور المستهدف، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي وأنشطته، وتحديد أساليب التدريب ووسائله، وتحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً للأسس ومعايير موضوعية تستند إلى معلومات من واقع

مشكلات العمل ومتطلبات التغيير وأهداف المؤسسة الحاضنة للتدريب وإمكاناتها المادية (الأكلى، 2012م).

وكذلك نتفق بأن تحديد الاحتياجات التدريبية يجب أن يتم دورياً لكي نستطيع تحديد الدورات التدريبية المناسبة، ولذلك فإن تحليل الاحتياجات التدريبية يتكون من ثلاثة أجزاء وهى :

أ- التحليل المؤسسي: هذا التحليل يبين التدريب الذي نحتاجه في الفترة المقبلة نتيجة لأمر خاصة بالمؤسسة فهو ينظر إلى:

- نقاط الضعف الواضحة في أداء المؤسسة في الفترة الماضية مثل: سوء الجودة أو مشكلات التعامل مع العملاء.
- أهداف المؤسسة على المدى القريب والبعيد.

- التغييرات الخارجية مثل: تغيرات في القوانين أو الاقتصاد أو التكنولوجيا.

- خطط الترقيات.

- الدورات التدريبية الإلزامية بسبب لوائح داخلية أو قوانين محلية أو اشتراطات دولية.

- الدورات التدريبية اللازمة لخلق جو مناسب للتدريب.

فالمؤسسة التي يكون في خطتها الإستراتيجية دخول صناعة جديدة سيكون من أولويات التدريب لديها المهارات والمعارف المرتبطة بهذه الصناعة الجديدة، والمؤسسة التي تخطط لتطبيق نظام إداري جديد سيكون من أولويات التدريب لديها تدريب العاملين على هذا النظام الجديد وتأهيلهم للتغيير.

ب- تحليل العمل: هذا التحليل يحدد المهارات والمعارف والقدرات المطلوبة لكل وظيفة أو مجموعة من الوظائف، ومصادر

معلومات هذا التحليل هو توصيف الوظائف بالمؤسسة ومقاييس الأداء لكل وظيفة، وقد يعتمد أيضاً على مقابلات مع المديرين والموظفين وكذلك تحليل المشكلات السابقة في كل وظيفة.

ج- تحليل الفرد: هذا التحليل يحدد ما يحتاجه كل فرد على حدة من تدريب بناء على أدائه وخبراته ونقاط الضعف لديه، هذا

التحليل يعتمد على نتائج التقييم الدوري للموظفين وعلى أخطاء الموظف خلال الفترة السابقة، وقد يؤخذ رأي المدير والموظف عن طريق مقابلات شخصية أو توزيع استقصاء مكتوب أو السؤال المباشر عن احتياجات الموظف التدريبية.

وبناء على هذه التحاليل الثلاثة فإننا سننتهي بعدد كبير من الدورات التدريبية، (أهمية التدريب والدورات التدريبية في المؤسسات ، 2016م).

كما يمكن تحديد مجموعة الوسائل أو الأدوات التي يجري الاعتماد عليها لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي :

- 1- بطاقات توصيف الوظائف.
- 2- معايير الأداء المطلوبة لكل عمل.
- 3- طلبات الأفراد أنفسهم عن طريق استبيانات توزع عليهم لتحديد احتياجاتهم التدريبية.
- 4- تقارير تقييم أداء العاملين.
- 5- آراء الرؤساء المباشرين حول احتياجات موظفيهم.
- 6- آراء أخصائيي التدريب في المنظمة أو من خارجها، (الفارس ، 2006م).

خامسا : المهارات الحياتية :

هي السلوكيات والمهارات الشخصية والاجتماعية اللازمة للأفراد للتعامل بثقة واقتدار مع أنفسهم ومع الآخرين ومع المجتمع، وذلك باتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة وتحمل المسؤوليات الشخصية والاجتماعية، وفهم النفس والغير وتكوين علاقات إيجابية مع الآخرين وتفادي حدوث الأزمات والقدرة على التفكير الابتكاري.

أهمية اكتساب المهارات الحياتية :

إنَّ الإنسان كائن اجتماعي بالطبع، لا يقوى على العيش بمعزل عن الآخرين، فإنه يحتاج إلى مجموعة من المهارات الحياتية التي تمكّنه من التواصل مع الآخرين، والتفاعل معهم ، وتُعينه على تحقيق أهدافه بنجاح، وتكفل له حياة اجتماعية سعيدة، ويقدر ما يتقن المتدرب المهارات الحياتية يكون التميز في حياته أعظم، ومن هنا نجد أن أهمية اكتساب المهارات الحياتية والتدريب عليها تكمن في :

- مساعدة الفرد على حل مشكلاته الشخصية والاجتماعية والتعامل معها بوعي.
- إكساب الفرد الثقة بالنفس.
- إشعار الفرد بالراحة والسعادة حين ينفذ أعماله بإتقان.
- إكساب الفرد حب الآخرين، واحترامهم له، وتقديرهم لعمله.
- تمكين الفرد من القيام بأعماله بنجاح.
- مساعدة الفرد على تطبيق ما يتعلمه عملياً (مهارات الحياة ، 2016م).

المهارات الحياتية وما تضمنه:

- مهارات الاتصال والتواصل.
- مهارات التعامل وإدارة الذات.

- مهارات التفاوض / الرفض.
- الذكاء العاطفي / الوجداني
- العمل الجماعي.
- مهارات صنع القرار وحل المشكلات.
- مهارات التفكير الإبداعي والتفكير الناقد.
- مهارات إدارة التعامل مع الضغوط، (تنمية المهارات الحياتية ، 2017م).

الدراسة التطبيقية (الميدانية):

بعد الحديث عن التدريب وأهدافه وأهميته ومجالات تأثيره ونجاحه وفشله والمبادئ الأساسية للتدريب الفعّال، وإدارة العملية التدريبية، والاحتياجات التدريبية، وتنمية الموارد البشرية، والمهارات الحياتية والجدارات التدريبية، وإيماناً من المؤسسات المعلوماتية المختلفة بأهمية دور الأفراد كمورد أساسي ومخزون إستراتيجي مهم لكل مؤسسة للوصول بالمؤسسة المعلوماتية إلى مجال التنافس والعالمية، ومن أجل الوصول لذلك يجب الاهتمام بالتدريب والبرامج التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية، ولذلك تم القيام في الشق الميداني للدراسة بتطبيق فعلي للاستبيان لكي تحدد الاحتياجات التدريبية الفعلية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية، تمهيدا لوضع خطة تدريبية لهم، وفي الجزء الآتي سوف يتم عرض صورة واقعية للتدريب القائم لأخصائيي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية وصورة التدريب المستقبلي الخاص بالمهارات الحياتية، وذلك في خمسة محاور رئيسة وهي:

أولاً: المتغيرات الديموجرافية:

من أسس تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية هو التعريف بأخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية من حيث النوع، والوظيفة، والفئة العمرية والمؤهل الدراسي، وذلك لتحديد خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها الديموجرافية، وجدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع، وهو 63 فرداً من الذكور بنسبة 36٪، و 112 من الإناث ونسبتهم 64٪، وهذا يدل على طبيعة تخصص المكتبات والمعلومات والذي تقبل عليه الإناث أكثر من الذكور، وقد يرجع ذلك لطبيعة هذه المهنة من احتياجها إلى أشخاص يتمتعون بالصبر والتعامل الدقيق مع أوعية المعلومات والمحافظة عليها من التلف والتصنيف والترتيب السليم لأوعية المعلومات وإجراء كافة العمليات الفنية، وبعد ذلك تقديم خدمات للمستفيدين والتفاعل معهم بأسلوب جيد.

ويوضح الجدول أيضاً توزيع عينة الدراسة طبقاً للدرجة الوظيفية، وهو مدير عام مكتبات وهو شخص واحد يمثل 0.6٪ من عينة الدراسة، وكذا شخص واحد وهو مدير إدارة مكتبات الكليات يمثل 0.6٪ من عينة الدراسة، في حين يوجد 6 أفراد ويعملون مديريين للمكتبات الأكاديمية ويمثلون 3.4٪ من عينة الدراسة، وهناك 4 أفراد يعملون مديري إدارة بالمكتبة التي يعمل بها ويمثلون 2.3٪ من عينة الدراسة، ويوجد 163 أخصائي معلومات بنسبة 93.1٪ من عينة الدراسة يعملون في المكتبات الأكاديمية بالكليات المختلفة وهي: (مكتبة كلية طب، ومكتبة كلية التجارة، ومكتبة كلية الهندسة، ومكتبة المعهد الفني للتمريض،

ومكتبة الهندسة الإلكترونية، ومكتبة كلية الحقوق، ومكتبة كلية العلوم، ومكتبة كلية التمريض، ومكتبة كلية الحاسبات والمعلومات، ومكتبة كلية الزراعة، ومكتبة كلية التربية، ومكتبة كلية التربية النوعية، ومكتبة كلية الاقتصاد المنزلي، ومكتبة كلية الآداب، ومكتبة معهد الكبد القومي، والمكتبة المركزية، والإدارة العامة للمكتبات، وإدارة مكتبات الكليات، والمكتبة السمعية والبصرية).

الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات الديموجرافية

| المتغير | فئات المتغير | التكرارات | النسبة المئوية |
|----------------|---------------------------|-----------|----------------|
| النوع | أنثى | 112 | 64% |
| | ذكر | 63 | 36% |
| | المجموع | 175 | 100% |
| الوظيفة | مدير عام المكتبات | 1 | 0.6% |
| | مدير إدارة مكتبات الكليات | 1 | 0.6% |
| | مدير مكتبة | 6 | 3.4% |
| | مدير إدارة بالمكتبة | 4 | 2.3% |
| | أخصائي معلومات | 163 | 93.1% |
| | المجموع | 175 | 100% |
| الفئة العمرية | 29-20 | 18 | 10.3% |
| | 39-30 | 77 | 44% |
| | 49-40 | 45 | 25.7% |
| | 59-50 | 35 | 20% |
| | 69-60 | - | - |
| | 70 فأكثر | - | - |
| المجموع | 175 | 100% | |
| المؤهل الدراسي | ليسانس أو بكالوريوس | 166 | 94.9% |
| | دبلومة | 3 | 1.7% |
| | ماجستير | 4 | 2.3% |
| | دكتوراه | 2 | 1.1% |
| | المجموع | 175 | 100% |

وكذلك يوضح الجدول توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئة العمرية، حيث جاء في المرتبة الأولى الفئة العمرية من 30-39 عاماً بواقع 44% وبلغ عددهم 77 فرداً، بينما جاء في المرتبة الثانية الفئة العمرية من 40-49 عاماً بواقع 25.7% وبلغ عددهم 45 فرداً، بينما جاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية من 50-59 عاماً بواقع 20% وبلغ عددهم 35 فرداً، بينما جاء في المرتبة الرابعة الفئة العمرية من 20-29 عاماً بواقع 10.3% وبلغ عددهم 18 فرداً.

أما توزيع عينة الدراسة طبقاً للمؤهل الدراسي، فقد جاء في المرتبة الأولى الحاصلون على ليسانس أو بكالوريوس بواقع 94.9% وبلغ عددهم 166 فرداً منهم الحاصل على ليسانس مكتبات ومعلومات وكذلك ليسانس لغة إنجليزية، وليسانس علم اجتماع، وليسانس لغة عربية، وليسانس لغة ألمانية، وليسانس فلسفة، وليسانس لغة فرنسية، وليسانس جغرافيا، وليسانس علم نفس، وليسانس حقوق، وبكالوريوس اقتصاد منزلي، وبكالوريوس علوم بينما جاء في المرتبة الثانية الحاصلون على ماجستير في المكتبات والمعلومات بواقع 2.3% وبلغ عددهم 4 أفراد، بينما جاء في المرتبة الثالثة الحاصلون على دبلومة في المكتبات والمعلومات بواقع 1.7% وبلغ عددهم 3 أفراد، بينما جاء في المرتبة الرابعة الحاصلون على دكتوراه بواقع 1.1% وبلغ عددهم فردين .

ثانياً/ معلومات عامة عن البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها من قبل:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة ، وطبيعة موضوع البحث وهو دراسة الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية، فإن معرفة الدورات التدريبية التي حصلوا عليها، وموضوعاتها، والدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية، وفي حالة إذا تم الحصول عليها، هل تحققت الاستفادة منها أم لا ؟ كل ذلك يفيد بصورة كبيرة جدا ويشري موضوع الدراسة.

1/2- حصول عينة الدراسة على برامج تدريبية أثناء العمل:

للتعرف على البرامج التدريبية التي حصل عليها أفراد الدراسة أثناء العمل، جاءت الردود كما في الجدول رقم (2)

الجدول رقم (2) حصول عينة الدراسة على برامج تدريبية أثناء العمل

| النسبة المئوية | التكرارات | حصول عينة الدراسة على برامج تدريبية أثناء العمل |
|----------------|-----------|---|
| 100% | 175 | نعم |
| - | - | لا |
| 100% | 175 | المجموع |

يشير الجدول رقم (2) بأن عينة الدراسة كلها 175 أخصائيي معلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية قد حصلوا على دورات تدريبية أثناء العمل، وهذا يدل على إيمان قطاع المكتبات الجامعية بأهمية التدريب في تطوير وتنمية العاملين بها من أجل الكفاءة والفاعلية في العمل حيث تبنت الإدارة في كثير من المؤسسات والمنظمات العالمية اليوم مبدأ الاهتمام بالبشر كأحد المؤثرات القوية التي تكسبها ميزة تنافسية، وبخاصة مع دخول القرن الحادي والعشرين الذي يركز على ((اقتصاد المعرفة))، معتبراً أن الأفراد ذوي المعرفة والمهارات هم القوة الدافعة لبقاء واستمرار المؤسسات .

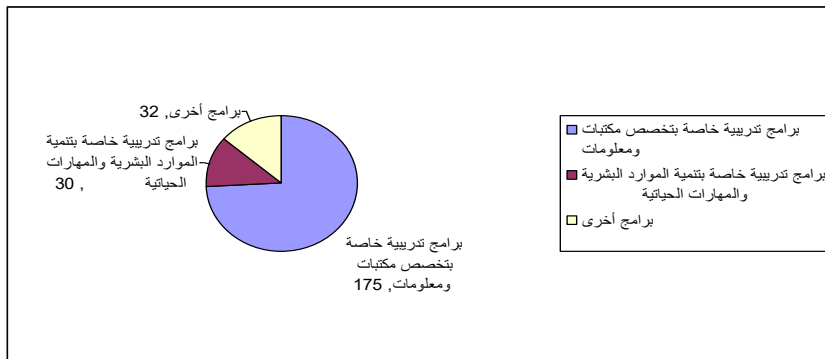
2/2- موضوعات البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة :

للتعرف على موضوعات البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة، تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على

نحو ما هو مبين بالجدول رقم (3) والشكل رقم (1)

الجدول رقم (3) موضوعات البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة

| النسبة المئوية | التكرارات | موضوعات البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة |
|----------------|-----------|--|
| 100% | 175 | برامج تدريبية خاصة بتخصص مكتبات ومعلومات |
| 11.4% | 20 | برامج تدريبية خاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية |
| 10.3% | 18 | برامج أخرى |



الشكل رقم (1) موضوعات البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة

يشير الجدول رقم (3) والشكل رقم (1) إلى البرامج التدريبية الخاصة بتخصص مكتبات ومعلومات هي أساس موضوعات البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة، حيث أشار 175 أخصائي معلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية بنسبة 100% إلى ذلك، في حين أشار 20 أخصائي معلومات بنسبة 11.4% إلى البرامج التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية من ضمن موضوعات البرامج التدريبية التي حصلوا عليها أثناء عملهم، في حين أشار 18 أخصائي معلومات بنسبة 10.3% أنهم حصلوا على برامج تدريبية أخرى، وهي: دورات عن استخدام بنك المعرفة المصري، وعن برنامج المستقبل لإدارة المكتبات FLS، ودورة تصميم مواقع، ودورة صيانة حاسب آلي، ودورات قيادة حاسب آلي ICDL، ودورات في تعلم اللغة الإنجليزية.

ونستنتج من ذلك أن الاهتمام الأعظم للمسؤولين عن المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية في تنمية وإعداد الكوادر البشرية هو التنمية المهنية، وليس هناك أي إدراك لأهمية دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية في كونها تُساعد الأشخاص على اتخاذ قراراتٍ مدروسة بعناية، والتواصل بفعالية مع الآخرين، وتنمية مهارات التأقلم مع الظروف المحيطة، وإدارة الذات التي تؤدي إلى التقدم والنجاح والتعامل مع الآخرين بإيجابية، وتفادي الوقوع في الأزمات، والتغلب عليها عند حدوثها، وإدارة الانفعالات ومواجهة الضغوط سواء في العمل أو خارجه، والتواصل مع الآخرين بفاعلية، وكيفية إدارة الوقت وتنظيمه بما يحقق أعلى درجات الكفاءة والإنتاجية .

3/2- مجالات دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصل عليها أفراد الدراسة من قبل:

للتعرف على الدورات الخاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصلت عليها عينة الدراسة من قبل تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت النتائج كما يلي: إن 20 أخصائي معلومات قد حصلوا على دورات في مهارات الاتصال الفعال، وتنمية المهارات القيادية والإشرافية للعاملين، وإدارة الأزمات، وتنمية مهارات العاملين في مجال التفكير الابتكاري، وإدارة الضغوط والصراع الوظيفي، وتحفيز العاملين وتحسين مستوى الأداء، وإدارة الوقت، ودورة في الخرائط الذهنية، وطرق التميز والتحدى.

4/2- مدى تحقق الإفادة من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصلت عليها عينة الدراسة من قبل في عملهم:

للتعرف على تحقق الإفادة من عدمها من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصلت عليها عينة الدراسة من قبل في عملهم تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (4).

الجدول رقم (4) مدى تحقق الإفادة من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصلت عليها عينة الدراسة من قبل في عملهم

| النسبة المئوية | التكرارات | مدى تحقق الإفادة من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصلت عليها عينة الدراسة من قبل في عملهم |
|----------------|-----------|---|
| 90% | 18 | نعم |
| 10% | 2 | لا |
| 100% | 20 | المجموع |

يشير الجدول رقم (4) إلى 18 فردا من 20 أخصائي معلومات الذين حصلوا على دورات خاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية حققوا بنسبة 90% الإفادة من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصلوا عليها من قبل في عملهم، في حين ذكر 2 من عينة الدراسة بنسبة 10% أنها لم يحققوا الإفادة من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصلوا عليها من قبل في عملهم.

وقد جاء سؤال موجه لعدد 18 أخصائي معلومات ممن حققوا الإفادة من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التي حصلوا عليها من قبل في عملهم، عن ذكر ثلاثة نقاط من أوجه الإفادة من هذه الدورات فجاءت الإجابات كما يلي: (طرق التعامل مع الآخرين، والعمل تحت الضغوط المختلفة والتغلب عليها، ومعرفة لغة الجسد، وطرق ومهارات الاتصال مع الآخرين، ومعرفة طرق تحفيز العاملين ورفع مستوى أدائهم، وتنمية الذات، وكيفية إدارة الوقت، والمشاركة الفعالة، وتحديد نقاط الضعف والقصور والإفادة من نقاط القوة).

ثالثا / أهداف البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها ومزاياها:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة، وطبيعة موضوع البحث وهو دراسة الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية، فإن معرفة الأهداف المعلنة للبرامج التدريبية التي تعدها المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية لأخصائي المعلومات بها، وهل ترتبط هذه الأهداف بالاحتياجات المتغيرة للعمل في المكتبات الأكاديمية؟ وما المزايا التي يتم الحصول عليها بعد حصول عينة الدراسة على البرامج التدريبية في المكتبات الأكاديمية؟ سيفيد بصورة كبيرة جدا ويشري موضوع الدراسة.

1/3- الأهداف المعلنة للبرامج التدريبية التي تضعها جهة العمل لعينة الدراسة بها:

للتعرف على الأهداف المعلنة للبرامج التدريبية التي تضعها جهة العمل لعينة الدراسة بها، تم سؤال عينة الدراسة عن هذه الأهداف المعلنة، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (5).

الجدول رقم (5) الأهداف المعلنة للبرامج التدريبية التي تضعها جهة العمل لعينة الدراسة بها

| النسبة المئوية | التكرارات | الأهداف المعلنة للبرامج التدريبية التي تضعها جهة العمل لعينة الدراسة بها |
|----------------|-----------|--|
| 89.8% | 123 | - تطوير المعارف والمهارات وتغيير الاتجاهات للعاملين بها |
| 73% | 100 | - التطوير المستمر للعاملين بها |
| 33.6% | 46 | - مواكبة المستجدات في محيط العمل |
| - | 89.7 | المتوسط حسابي |
| - | 32.3 | الانحراف معياري |

يشير الجدول رقم (5) بمتوسط حسابي 89.7 ، وانحراف معياري 32.3 لـ 123 أخصائي معلومات بالمكتبات الأكاديمية بنسبة 89.8% أقروا بأن تطوير المعارف والمهارات وتغيير الاتجاهات للعاملين بها من الأهداف الأولى المعلنة للبرامج التدريبية التي تضعها جهة العمل لهم، وجاء في المرتبة الثانية هدف التطوير المستمر للعاملين بها والتي أقرها 100 أخصائي معلومات بنسبة 73% ، في حين جاء هدف مواكبة المستجدات في محيط العمل في المرتبة الثالثة بنسبة 33.6%، وأقر ذلك 46 أخصائي معلومات بالمكتبات الأكاديمية.

وهذا يتفق مع تعريف التدريب بأنه: زيادة المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي تم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة (إبراهيم ، 2003م) ، وكذلك يتفق مع أهداف التدريب وهي إكساب المتدرب أنماط واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل، وصقل وتحسين المهارات والقدرات والمعارف لدى المتدرب (محيق، 2001م) أي: تنمية الأفراد في كل شيء - المهارات - تنمية الإدارة - الاتصالات - العلاقات الإنسانية - أي: أحداث تغيير مخطط للأفراد بما يساعد على تنمية مؤسساتهم. (عمر، 2013م) ، ونستنتج من ذلك أنه كلما كانت أهداف البرامج التدريبية معلنة في أماكن العمل دل ذلك على وجود خطة تدريبية سليمة قائمة على احتياجات تدريبية فعلية وفقا لأساليب منهجية صحيحة.

2/3- مدى ارتباط الأهداف المعلنة للتدريب في جهة عمل عينة الدراسة بالاحتياجات المتغيرة للعمل:

للتعرف على مدى ارتباط الأهداف المعلنة للتدريب في جهة عمل عينة الدراسة بالاحتياجات المتغيرة للعمل، تم سؤال عينة الدراسة عن ذلك ، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (6) .

الجدول رقم (6) مدى ارتباط الأهداف المعلنة للتدريب في جهة عمل عينة الدراسة بالاحتياجات المتغيرة للعمل

| النسبة المئوية | التكرارات | مدى ارتباط الأهداف المعلنة للتدريب في جهة عمل عينة الدراسة بالاحتياجات المتغيرة للعمل |
|----------------|-----------|---|
| 81.7% | 143 | لا |
| 18.3% | 32 | نعم |
| 100% | 175 | المجموع |

يوضح الجدول رقم (6) مدى ارتباط الأهداف المعلنة للتدريب في جهة عمل عينة الدراسة بالاحتياجات المتغيرة للعمل ، فنجد أن 143 أخصائي معلومات ونسبتهم 81.7% يقرون بأنه لا يوجد ارتباط بين الأهداف والاحتياجات المتغيرة للعمل، بينما 32 أخصائي معلومات ونسبتهم 18.3% يقرون بوجود ارتباط بين الأهداف والاحتياجات المتغيرة للعمل.

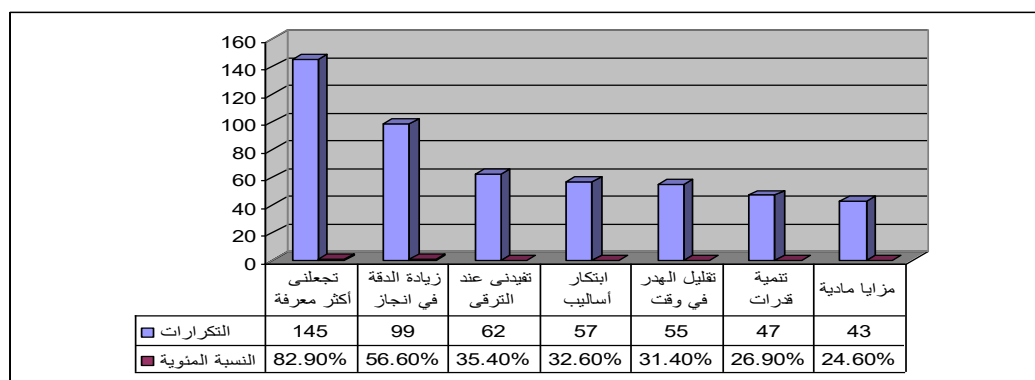
ونستنتج من ذلك أن هناك فجوة كبيرة بين الاحتياجات المتغيرة للعمل وبين الأهداف المعلنة للتدريب، لأن التدريب بكل برامجه يجب أن يكون بناء على تحديد احتياجات تدريبية واقعية وفقاً لاحتياجات سوق العمل ووفقاً للمتغيرات المتلاحقة في سوق العمل وفي جهات العمل المختلفة.

3/3- المزايا التي تحصل عليها عينة الدراسة بعد الحصول على البرامج التدريبية في جهة العمل:

للتعرف على المزايا التي تحصل عليها عينة الدراسة بعد الحصول على البرامج التدريبية في جهة العمل، تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (7) والشكل رقم (2)، بمتوسط حسابي 72.6، وانحراف معياري 34.1 أن 145 أخصائي معلومات ونسبتهم 82.9% يقرون بأن جعلهم أكثر معرفة ومهارة عن باقي زملاءهم من أولى المزايا التي يحصلون عليها بعد الحصول على البرامج التدريبية في جهة العمل.

الجدول رقم (7) المزايا التي يحصل عليها عينة الدراسة بعد الحصول على البرامج التدريبية في جهة العمل

| النسبة المئوية | التكرارات | المزايا التي تحصل عليها عينة الدراسة بعد الحصول على البرامج التدريبية في جهة العمل |
|----------------|-----------|--|
| 82.9% | 145 | تجعلني أكثر معرفة ومهارة عن باقي زملاء |
| 56.6% | 99 | زيادة الدقة في إنجاز المهام |
| 35.4% | 62 | تفيدني عند الترقى |
| 32.6% | 57 | ابتكار أساليب جديدة في العمل |
| 31.4% | 55 | تقليل الهدر في وقت العمل |
| 26.9% | 47 | تنمية قدرات الإبداع والابتكار |
| 24.6% | 43 | مزايا مادية |
| - | 72.6 | المتوسط الحسابي |
| - | 34.1 | الانحراف المعياري |



الشكل رقم (2) المزايا التي يحصل عليها عينة الدراسة بعد الحصول على البرامج التدريبية في جهة العمل

ويأتي في المرتبة الثانية ميزة زيادة الدقة في إنجاز المهام وقد أقر بها 99 أخصائي معلومات بنسبة 56.6%، في حين أقر 62 أخصائي معلومات بنسبة 35.4% بأن ميزة أنها تفيدهم عند الترقى تقع في المرتبة الثالثة لديهم، في حين أقر 57 أخصائي معلومات بنسبة 32.6% بأن ميزة ابتكار أساليب جديدة في العمل تقع في المرتبة الرابعة لديهم، في حين جاء في المرتبة الخامسة ميزة تقليل الهدر في وقت العمل كما أقرها 55 أخصائي معلومات بنسبة 31.4%، وجاء في المرتبة السادسة ميزة تنمية قدرات الإبداع والابتكار

كما أقرها 47 أخصائي معلومات بنسبة 26.9٪، وجاءت الميزة المادية في المرتبة الأخيرة وقد أقرها 43 أخصائي معلومات بنسبة 24.6٪.

ونستنتج من ذلك أن ترتيب هذه الميزات كما أقرها أخصائيو المعلومات تتفق مع تعريف (عبد الرحمن توفيق) بأن التدريب هو: "عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل في تنمية قدرات الأفراد وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر وفي المستقبل (توفيق، 2011م)". فالتدريب عبارة عن أسلوب منظم يتم بواسطته زيادة معرفة الفرد ومهاراته وقدراته وذلك من أجل هدف محدد (Dale, 2003).

رابعاً/ مدى الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة:

نظراً لطبيعة هذه الدراسة، وطبيعة موضوع البحث وهو دراسة الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية فيجب أن نتطرق إلى معرفة مدى الإفادة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها، وهل ساعدت البرامج التدريبية التي تم الحصول على تطوير العمل إلى الأحسن أم لا؟ وهل هناك معوقات حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها في تطوير العمل إلى الأحسن أم لا؟

1/4- مدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها:

للتعرف على مدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها، تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (8).

الجدول رقم (8) مدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها

| النسبة المئوية | التكرارات | مدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها |
|----------------|-----------|--|
| 14.3٪ | 25 | ممتاز (100٪) 0 |
| 46.9٪ | 82 | جيد جداً (75٪) |
| 38.9٪ | 68 | جيد (50٪ - 75٪) |
| - | - | ضعيف (25٪ - 50٪) |
| - | - | ضعيف جداً (أقل من 25٪ - 0٪) |
| - | - | - لا أستفيد منها على الإطلاق |
| 100٪ | 175 | المجموع |

يشير الجدول رقم (8) إلى مدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها هو جيد جداً (75٪) حيث أشار 82 أخصائي معلومات بنسبة 46.9٪ إلى ذلك، في حين أشار 68 أخصائي معلومات بنسبة 38.9٪ لمدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها هو جيد (50٪ - 75٪) في حين أشار 25 أخصائي معلومات بنسبة 38.9٪ إلى مدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها هو ممتاز (100٪).

ونستنتج من ذلك أن أكثر نسبة إفادة من من تطبيق واتس أب من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها هو جيد جداً (75٪)، وأقلها هو ممتاز بنسبة (100٪)، وهذا يدل على استفادة عينة الدراسة بدرجة كبيرة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها، ولكن هناك بعض القصور أدى إلى عدم الوصول إلى نسبة 100٪، ويجب أن يعمل المسئولون عن المكتبات الأكاديمية

بجامعة المنوفية على ارتفاع الفائدة من التدريب والعمل على تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائيي المعلومات الفعلية لتحقيق أقصى درجة إفادة ممكنة من البرامج التدريبية .

2/4- مدى مساعدة البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة على تطوير العمل إلى الأحسن:

للتعرف على مدى مساعدة البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة على تطوير العمل إلى الأحسن، تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (9)

الجدول رقم (9) مدى مساعدة البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة على تطوير العمل إلى الأحسن

| النسبة المئوية | التكرارات | مدى مساعدة البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة على تطوير العمل إلى الأحسن |
|----------------|-----------|--|
| 76.6% | 134 | نعم |
| 23.4% | 41 | لا |
| 100% | 175 | المجموع |

أشار الجدول رقم (9) لنسبة كبيرة من عينة الدراسة بواقع 76.6% وبلغ عددهم 134 أخصائيي معلومات أقروا بأن البرامج التدريبية التي حصلوا عليها تساعد على تطوير العمل إلى الأحسن، في حين نسبة 23.4% وعددهم 41 أخصائيي معلومات أقروا بأن البرامج التدريبية التي حصلوا عليها لا تساعد على تطوير العمل إلى الأحسن .

وهذا يتفق مع مذكرته (مهنة نصيرة محمد) في دراستها عن أهمية التدريب للعاملين في مساعدتهم في تحسين قدراتهم على اتخاذ القرارات، وحل المشكلات التي تواجههم، والارتقاء بمستواهم الوظيفي، وتحمل مسؤوليات، وكذلك يكسبهم ثقة بأنفسهم وقدرة على العمل من دون الاعتماد على الآخرين، وكذلك يساعدهم في تطوير مهارات الاتصال والتفاعلات مع بيئة العمل بما يحقق الأداء الفاعل، وينمي التدريب لديهم أيضا المرونة والقدرة على التكيف في حياتهم العملية. (محمد، 2014م).

3/4- معوقات الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن:

للتعرف على المعوقات التي حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن، تم سؤال 41 أخصائيي معلومات والذين أقروا بأن البرامج التدريبية التي حصلوا عليها لا تساعد على تطوير العمل إلى الأحسن، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (10) الذي أظهر أن المتوسط الحسابي لاختيار موافق هو 22، والانحراف المعياري هو 7.3، أما المتوسط الحسابي لاختيار غير متأكد فهو 13، والانحراف المعياري هو 5.7، والمتوسط الحسابي لاختيار معارض هو 6، والانحراف المعياري هو 1.6.

ويشير الجدول أيضا بأن البرامج التدريبية تركز على الجانب النظري بصورة كبيرة والإقلال من الجانب العملي من أهم المعوقات التي حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي حصل عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن، حيث وافق 32 أخصائيي معلومات بنسبة 78.1% على ذلك، في حين عارض 4 من أخصائيي المعلومات بنسبة 9.8%، وكان 5 أخصائيي معلومات غير متأكدين بنسبة 12.2%.

الجدول رقم (10) المعوقات التي حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن

| الإختيارات | | | | | | | | المعوقات التي حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن |
|----------------|---------|------|-------|------|-----------|------|-------|--|
| النسبة المئوية | المجموع | % | معارض | % | غير متأكد | % | موافق | |
| 7.100 | 41 | 9.8 | 4 | 12.2 | 5 | 78.1 | 32 | - البرامج التدريبية تركز على الجانب النظرى بصورة كبيرة والإقلال من الجانب العملى |
| 7.100 | 41 | 14.6 | 6 | 39.1 | 16 | 46.3 | 19 | - نظام العمل لا يساعد على تطبيق ما تم التدريب عليه |
| 7.100 | 41 | 19.5 | 8 | 43.9 | 18 | 36.9 | 15 | - محاربة الزملاء في العمل للتغيير |
| - | - | - | 6 | - | 13 | - | 22 | المتوسط حسابى |
| - | - | - | 1.6 | - | 5.7 | - | 7.3 | الانحراف المعيارى |

كما أشار 19 أخصائي معلومات بنسبة 46.3% إلى نظام العمل لا يساعد على تطبيق ما تم التدريب عليه من أهم المعوقات التي حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن، في حين عارض 6 أخصائيي معلومات بنسبة 14.6%، وكان 16 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 39.1%.

كما أشار 15 أخصائي معلومات بنسبة 36.9% إلى محاربة الزملاء في العمل للتغيير من أهم المعوقات التي حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن، في حين عارض 8 أخصائيي معلومات بنسبة 19.5%، وكان 18 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 43.9%.

ونستنتج من ذلك أن من أهم المعوقات التي حالت دون الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن هو تركيز البرامج التدريبية على الجانب النظرى بصورة كبيرة والإقلال من الجانب العملى، وهذا يتفق مع أهم أسباب فشل البرامج التدريبية وهو: الدورة التدريبية نظرية جدا فقد يكون المدرب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب ولكنه ليس له خبرة عملية في الموضوع ومن ثمَّ يفشل في تنمية المهارات العملية التي يحتاجها المتدربون (أهمية التدريب والدورات التدريبية في المؤسسات، 2016م).

خامسا/ الاحتياجات التدريبية المستقبلية الخاصة بتنمية الموارد البشرية :

في هذه الجزئية من الدراسة سنتطرق إلى تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية بجهة العمل، والطرق التي تم استخدامها في جهة العمل لتحديد هذه الاحتياجات التدريبية، والبرامج التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي سوف يتم إعداد دورات تدريبية فيها، والطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يريدون الحصول عليها، والصفات التي يجب أن يتمتع بها مدرب تنمية الموارد البشرية لكي تتحقق الفائدة القصوى من التدريب، والطرق التي يرغبها عينة الدراسة لتقييم أدائهم أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية.

1/5- إسهام الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية في رفع الجدارات (القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات) الخاصة بعينة الدراسة في مجال العمل:

للتعرف على وجهة نظر عينة الدراسة في إسهام الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية في رفع الجدارات: (القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات) الخاصة بعينة الدراسة في مجال العمل تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (11).

الجدول رقم (11) إسهام الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية في رفع الجدارات: (القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات) الخاصة بعينة الدراسة في مجال العمل

| النسبة المئوية | التكرارات | إسهام الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية في رفع الجدارات (القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات) الخاصة بعينة الدراسة في مجال العمل |
|----------------|-----------|--|
| 93.1% | 163 | نعم |
| 6.9% | 12 | لا |
| 100% | 175 | المجموع |

يشير الجدول رقم (11) إلى 163 أخصائي معلومات بنسبة 93.1% أقرروا بأن الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية تسهم في رفع الجدارات: (القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات) الخاصة لهم في مجال العمل، في حين أقر 12 أخصائي معلومات بنسبة 6.9% أقرروا بأن الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية لا تسهم في رفع الجدارات: (القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات) الخاصة لهم في مجال العمل.

ونستنتج من ذلك أن 93.1% من عينة الدراسة لديهم وعي بأهمية دورات تنمية الموارد البشرية بأنها تكسبهم معارف ومهارات وتغير اتجاهاتهم، فالتدريب يجب أن يغطي ما يحتاج إليه المتدرب من معلومات تساعد مباشرة في أداء وظيفته، ومهارات، مثل: المهارات الفنية، والمهارات الذهنية أو مهارات التصور الكلي المتمثلة في تحليل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتخطيط الإستراتيجي، وإدارة الاجتماعات، والمهارات الإنسانية، واتجاهات إيجابية من خلال تأييد سياسة المنظمة، والدفاع عنها والتعاون مع الزملاء والرؤساء، وتنمية روح العمل الجماعي (سلطان، 2009م)، والشعور بالمسؤولية بكل ما له علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم، ومهاراتهم في العمل، ويرفع من إنتاجيتهم، ومن ثمَّ إنتاجية المكتبة والخدمات التي تقدمها ككل.

2/5- البرامج التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي ترغب عينة الدراسة في إعداد دورات تدريبية فيها وتحسين جداراتهم :

للتعرف على البرامج التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي ترغب عينة الدراسة في إعداد دورات تدريبية فيها وتحسين جداراتهم تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (12).

يوضح الجدول رقم (12) البرامج التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي ترغب عينة الدراسة في إعداد دورات تدريبية فيها وتحسين جداراتهم: (المعارف، والمهارات، والاتجاهات)، فقد جاء في المرتبة الأولى: دورة إدارة الوقت وضغوط العمل داخل البيئة الداخلية والخارجية للمكتبات الأكاديمية بواقع 88% وبلغ عددهم 154 أخصائي معلومات منهم 112 أخصائي

معلومات بنسبة 72.7% يريدون هذه الدورة لمدة ثلاثة أيام، و28 أخصائي معلومات بنسبة 18.2% يريدون هذه الدورة لمدة يوم واحد، و9 أخصائي معلومات بنسبة 5.8% يريدون هذه الدورة لمدة يومين، و5 أخصائي معلومات بنسبة 3.3%.

الجدول رقم (12) البرامج التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي ترغب عينة الدراسة في إعداد دورات تدريبية فيها وتحسين جداراتهم

| الفترة الزمنية | | | | | | | | % | التكرارات | اسم البرنامج التدريبي |
|-------------------------|------|-------------------------|------|--------------------|------|-----------------------|------|------|-----------|---|
| أربعة أيام لمدة 24 ساعة | | ثلاثة أيام لمدة 18 ساعة | | يومان لمدة 12 ساعة | | يوم واحد لمدة 6 ساعات | | | | |
| التكرارات | % | التكرارات | % | التكرارات | % | التكرارات | % | | | |
| 5 | 3.3 | 112 | 72.7 | 9 | 5.8 | 28 | 18.2 | 88 | 154 | إدارة الوقت وضغوط العمل داخل البيئة الداخلية والخارجية للمكتبات الأكاديمية |
| 98 | 80.3 | 24 | 19.7 | | | | | 69.7 | 122 | التفكير الإبداعي في تقديم الخدمات المكتبية للمستخدمين |
| 44 | 39.3 | 58 | 51.8 | 10 | 8.9 | | | 64 | 112 | البصمة الإيجابية لأخصائي المعلومات والتأثير على الآخرين (المستفيدين) |
| 19 | 17.3 | 76 | 69.1 | 15 | 13.6 | | | 62.9 | 110 | منهجية التغيير وتطوير الذات عند أخصائي المعلومات |
| | | 18 | 16.5 | 25 | 22.9 | 66 | 60.6 | 62.3 | 109 | إدارة الذات وبداية رحلة النجاح ودورها في تطوير أخصائي المعلومات |
| 75 | 69.5 | 7 | 6.5 | 9 | 8.3 | 17 | 15.7 | 61.7 | 108 | المهارات الحياتية ودورها في جودة الخدمات المعلوماتية |
| 26 | 24.8 | | | | | 79 | 75.2 | 60 | 105 | مفاتيح السعادة عند أخصائي المعلومات |
| 4 | 4 | 87 | 86.1 | 10 | 9.9 | | | 57.7 | 101 | مهارات الاتصال الفعال ومعوقات عملية الاتصال وتخفيف التوتر لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية |
| 76 | 76.7 | 10 | 10.1 | 8 | 8.1 | 5 | 5.1 | 56.6 | 99 | التسويق المعلوماتي والذاتي لأخصائي المعلومات في البيئة الخارجية |

وجاء في المرتبة الثانية: دورة التفكير الإبداعي في تقديم الخدمات المكتبية للمستخدمين بواقع 69.7% وبلغ عددهم 122 أخصائي معلومات منهم 98 أخصائي معلومات بنسبة 80.3% يريدون هذه الدورة لمدة أربعة أيام، و24 أخصائي معلومات بنسبة 19.7% يريدون هذه الدورة لمدة ثلاثة أيام.

وجاء في المرتبة الثالثة: دورة البصمة الإيجابية لأخصائي المعلومات والتأثير على الآخرين (المستفيدين) بواقع 64% وبلغ عددهم 112 أخصائي معلومات منهم 58 أخصائي معلومات بنسبة 51.8% يريدون هذه الدورة لمدة ثلاثة أيام، و44 أخصائي معلومات بنسبة 39.3% يريدون هذه الدورة لمدة أربعة أيام، و10 أخصائي معلومات بنسبة 8.9% يريدون هذه الدورة لمدة يومين.

وجاء في المرتبة الرابعة: دورة منهجية التغير وتطوير الذات عند أخصائيي المعلومات بواقع 62.9٪. وبلغ عددهم 110 أخصائيي معلومات منهم 76 أخصائيي معلومات بنسبة 69.1٪. يريدون هذه الدورة لمدة ثلاثة أيام، و19 أخصائيي معلومات بنسبة 17.3٪. يريدون هذه الدورة لمدة أربعة أيام، و15 أخصائيي معلومات بنسبة 13.6٪. يريدون هذه الدورة لمدة يومين.

وجاء في المرتبة الخامسة: دورة إدارة الذات وبداية رحلة النجاح ودورها في تطوير أداء أخصائيي المعلومات بواقع 62.3٪. وبلغ عددهم 109 أخصائيي معلومات منهم 66 أخصائيي معلومات بنسبة 60.6٪. يريدون هذه الدورة لمدة يوم واحد، و25 أخصائيي معلومات بنسبة 22.9٪. يريدون هذه الدورة لمدة يومين، و18 أخصائيي معلومات بنسبة 16.5٪. يريدون هذه الدورة لمدة ثلاثة أيام.

وجاء في المرتبة السادسة: دورة المهارات الحياتية ودورها في جودة الخدمات المعلوماتية بواقع 61.7٪. وبلغ عددهم 108 أخصائيي معلومات منهم 75 أخصائيي معلومات بنسبة 69.5٪. يريدون هذه الدورة لمدة أربعة أيام، و17 أخصائيي معلومات بنسبة 15.7٪. يريدون هذه الدورة لمدة يوم واحد، و9 أخصائيي معلومات بنسبة 8.3٪. يريدون هذه الدورة لمدة يومين، و7 أخصائيي معلومات بنسبة 6.5٪. يريدون هذه الدورة لمدة ثلاثة أيام.

وجاء في المرتبة السابعة: دورة مفاتيح السعادة عند أخصائيي المعلومات بواقع 60٪. وبلغ عددهم 105 أخصائيي معلومات منهم 79 أخصائيي معلومات بنسبة 75.2٪. يريدون هذه الدورة لمدة يوم واحد، و26 أخصائيي معلومات بنسبة 24.8٪. يريدون هذه الدورة لمدة أربعة أيام.

وجاء في المرتبة الثامنة: دورة مهارات الاتصال الفعال ومعوقات عملية الاتصال وتخفيف التوتر لدى أخصائيي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بواقع 57.7٪. وبلغ عددهم 101 أخصائيي معلومات منهم 87 أخصائيي معلومات بنسبة 86.1٪. يريدون هذه الدورة لمدة ثلاثة أيام، و10 أخصائيي معلومات بنسبة 9.9٪. يريدون هذه الدورة لمدة يومين، و4 أخصائيي معلومات بنسبة 4٪. يريدون هذه الدورة لمدة أربعة أيام، و5 أخصائيي معلومات بنسبة 5.1٪. يريدون هذه الدورة لمدة يوم واحد.

وجاء في المرتبة التاسعة: دورة التسويق المعلوماتي والذاتي لأخصائيي المعلومات في البيئة الخارجية بواقع 56.6٪. وبلغ عددهم 99 أخصائيي معلومات منهم 76 أخصائيي معلومات بنسبة 76.7٪. يريدون هذه الدورة لمدة أربعة أيام، و10 أخصائيي معلومات بنسبة 10.1٪. يريدون هذه الدورة لمدة ثلاثة أيام، و8 أخصائيي معلومات بنسبة 8.1٪. يريدون هذه الدورة لمدة يومين. ونستنتج من ذلك أيضا أن هناك دورات أرادت غالبية عينة الدراسة بأن تكون يوما واحدا، وهي: دورة إدارة الذات، ودورة مفاتيح السعادة، وهناك دورات أرادت غالبية عينة الدراسة بأن تكون ثلاثة أيام وهي: إدارة الوقت وضغوط العمل، ودورة البصمة الإيجابية والتأثير على الآخرين، ودورة منهجية التغير وتطوير الذات، ودورة مهارات الاتصال الفعال ومعوقات عملية الاتصال وتخفيف التوتر، وهناك دورات أرادت غالبية عينة الدراسة بأن تكون أربعة أيام وهي: دورة التفكير الإبداعي، ودورة المهارات الحياتية، ودورة التسويق المعلوماتي والذاتي.

3/5- الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها:

للتعرف على الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها وتحسين الجدارات لديهم، تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (13). بمتوسط حسابي لاختيار موافق هو 105، والانحراف المعياري هو 33.5، أما المتوسط الحسابي لاختيار غير متأكد فهو 38.8، والانحراف المعياري هو 19.1، والمتوسط الحسابي لاختيار معارض هو 31.2، والانحراف المعياري هو 16.8. وكذلك يشير الجدول إلى جماعات النقاش أفضل الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، حيث وافق 151 أخصائي معلومات بنسبة 86.3% على ذلك، في حين عارض 6 من أخصائي المعلومات بنسبة 3.4%، وكان 18 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 10.3%، ويرجع ذلك لأنه أسلوب تدريبي يتم فيه طرح موضوع ما من قبل المدرب، وتتم مناقشته بشكل تشاركي مع المشاركين والوصول إلى استنتاجات ومقترحات تغني هذا الموضوع، عند إجراء المناقشات يتم استخدام نوعين من الأسئلة: الأسئلة المفتوحة، والأسئلة المغلقة (دليل المدرب، 2014م).

الجدول رقم (13) الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها

| الاختيارات | | | | | | | | الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها |
|----------------|---------|------|-------|------|-----------|------|-------|---|
| النسبة المئوية | المجموع | % | معارض | % | غير متأكد | % | موافق | |
| 100% | 175 | 3.4 | 6 | 10.3 | 18 | 86.3 | 151 | - جماعات النقاش |
| 100% | 175 | 4 | 7 | 13.1 | 23 | 82.9 | 145 | - ورش العمل |
| 100% | 175 | 11.4 | 20 | 9.1 | 16 | 79.4 | 139 | - العصف الذهني |
| 100% | 175 | 6.9 | 12 | 17.1 | 30 | 76 | 133 | - دراسة الحالة |
| 100% | 175 | 16 | 28 | 13.1 | 23 | 70.9 | 124 | - المحاضرات |
| 100% | 175 | 22.9 | 40 | 18.9 | 33 | 58.3 | 102 | - فكر ثم شارك ثم ناقش (TPS) |
| 100% | 175 | 25.7 | 45 | 23.4 | 41 | 50.9 | 89 | - التحدث عن قصة |
| 100% | 175 | 25.1 | 44 | 28 | 49 | 46.9 | 82 | - لعب الأدوار |
| 100% | 175 | 21.1 | 37 | 37.1 | 65 | 41.7 | 73 | - التكاليفات |
| 100% | 175 | 32 | 56 | 29.7 | 52 | 38.3 | 67 | - المحاكاة |
| 100% | 175 | 27.4 | 48 | 44 | 77 | 28.6 | 50 | - المناظرة |
| - | - | - | 31.2 | - | 38.8 | - | 105 | المتوسط الحسابي |
| - | - | - | 16.8 | - | 19.1 | - | 33.5 | الانحراف المعياري |

كما أشار 145 أخصائي معلومات بنسبة 82.9% إلى ورش العمل ثاني أفضل الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، في حين عارض 7 أخصائي معلومات بنسبة 4%، وكان 23 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 13.1%.

كما أشار 139 أخصائي معلومات بنسبة 79.4% إلى العصف الذهني ثالث أفضل الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، في حين عارض 20

أخصائي معلومات بنسبة 11.4٪، وكان 16 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 9.1٪، ويرجع ذلك لأن هذا الأسلوب يستخدم بكثرة في توليد الأفكار والتشجيع على الابتكار حيث يتم تقديم موضوع أو مشكلة للمتدربين ويطلب منهم حلها، ويتم تشجيعهم على طرح أفكارهم بكل حرية للوصول إلى أفكار أو حلول مناسبة، والمبدأ الأساسي للعصف الذهني هو تشجيع تقديم أفكار جديدة لذلك فإن التقييم والحكم على الأفكار لا يتم إلا بعد الحصول على قدر جيد منها، لذلك لا بد من تسجيل كل الأفكار المقدمة وإعدادها للنقاش فيما بعد، والمبدأ الثاني هو تشجيع الكل على المشاركة دون تحديد أو تمييز. (دليل المدرب، 2014م).

كما أشار 133 أخصائي معلومات بنسبة 76٪ إلى دراسة الحالة رابع أفضل الطرق والأساليب التدريسية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، في حين عارض 12 أخصائي معلومات بنسبة 6.9٪، وكان 30 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 17.1٪، ويرجع ذلك لأن هذا الأسلوب التدريسي عبارة عن عرض مشكلة من المشكلات التي يفضل أن تكون واقعية من البيئة المحيطة ويطلب من المتدربين وضع الحلول لهذه المشكلة، ودراسة الحالة كأسلوب تدريسي ليس من الضرورة أن تكون حالة واقعية، بل يمكن في كثير من الأحيان كتابة حالات وهمية تأخذ طابع الواقعية، فبينما تكون المحاضرة أكثر فاعلية في توصيل المعلومات الأساسية لموضوع ما، فإن دراسة الحالة تكون الأفضل عند استخدامها لتطبيق تلك المعارف حول الموضوع (الأكلبي، 2012م) ومن مزايا هذا الأسلوب أنه يعد من الأساليب التدريسية الفعالة، وذلك لتوفر قدر عالٍ من المشاركة من جانب المتدربين (Mondy & Premeaut, 2002).

كما أشار 124 أخصائي معلومات بنسبة 70.9٪ إلى المحاضرات خامس أفضل الطرق والأساليب التدريسية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، في حين عارض 28 أخصائي معلومات بنسبة 16٪، وكان 23 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 13.1٪، ويرجع ذلك لأن المحاضرات أسلوب تدريسي مباشر تعرض من خلاله الحقائق والأفكار والمعلومات عن موضوع معين بشكل مرتب ومنسق على عدد كبير من المتدربين في وقت واحد، وهي أحد أكثر الأساليب شيوعاً في عرض المعلومات في المجموعات الكبيرة، الاتصال غالباً يكون في اتجاه واحد عند تقديم المحاضرة ينصت الحضور ويسجلون النقاط وعادة ما يتم طرح الأسئلة بعد نهاية المحاضرة (شعلان، 2015م).

كما أشار 102 أخصائي معلومات بنسبة 58.3٪ إلى فكر ثم شارك ثم ناقش (TPS) سادس أفضل الطرق والأساليب التدريسية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، في حين عارض 40 أخصائي معلومات بنسبة 22.9٪، وكان 33 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 18.9٪.

في حين ذكر 89 أخصائي معلومات بنسبة 50.9٪ أن التحدث عن قصة (سرد قصة) سابع أفضل الطرق والأساليب التدريسية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، في حين عارض 45 أخصائي معلومات بنسبة 25.7٪، وكان 41 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 23.4٪، ويرجع ذلك لأن هذا الأسلوب التدريسي يعتمد على أن يقوم المدرب بسرد قصة غير مكتملة ويترك المتدربين يتصورون الحل، وهي من الأساليب المحببة في التدريب، وترسخ المفاهيم والأفكار بشكل قوي في أذهان المتدرب وتقوي ملكة الابتكار والخيال لديه، إلا أنها تتطلب إعداداً جيداً وإلا صار هناك لبس وعدم فهم للمغزى الحقيقي منها (دليل المدرب، 2014م).

في حين ذكر 82 أخصائي معلومات بنسبة 46.9% أن لعب الأدوار ثامن أفضل الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها ، في حين عارض 44 أخصائي معلومات بنسبة 25.1%، وكان 49 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 28%، ويرجع ذلك لأن هذا الأسلوب التدريبي يقوم فيه المدربون بأداء وضع افتراضي أو حقيقي أمام الحضور ويتم إعطاء المتدربين الخلفية الضرورية وبعض الأفكار حول كيفية تنظيم أدوارهم ولكن ليس هناك حوار أو نص محدد بل يتم توليد ذلك أثناء لعب الأدوار، وبعد نهاية العرض يقوم المشاهدون والمشاركون معاً بمناقشة الأمر، فمعظم الناس معتادون على فكرة لعب الأدوار من موقع سلمي (مشاهدة العروض على التلفزيون)، ومن ثم فإن مشاركتهم في لعب الأدوار خلال التدريب يوضح اهتماماتهم، ويحث مشاركتهم الوجدانية وكذلك يطور تلقائيتهم ومهاراتهم لحل المشكلات، وبوجه خاص يمكن استخدام لعب الأدوار في: تغيير وتطوير الاتجاهات، وتطوير مهارات التفاوض، واستكشاف العلاقات الإنسانية الضعيفة، وإظهار الجوانب الاجتماعية والسياسية للأوضاع، وتعزيز التعلم من خلال العمل وارتكاب الأخطاء (توفيق، 2006م).

في حين ذكر 73 أخصائي معلومات بنسبة 41.7% أن التكاليف تاسع أفضل الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، في حين عارض 37 أخصائي معلومات بنسبة 21.1%، وكان 65 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 37.1%، ويرجع ذلك لأن هذا الأسلوب التدريبي من الأساليب الأكثر شيوعاً حيث إنها من الأنشطة خارج قاعة التدريب وتستخدم التكاليف بهدف تعزيز التعلم الفردي، وإثراء وتمديد التعلم خارج إطار قاعة التدريب. (دليل المدرب، 2014م).

في حين ذكر 67 أخصائي معلومات بنسبة 38.3% أن المحاكاة من الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، في حين عارض 56 أخصائي معلومات بنسبة 32%، وكان 52 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 29.7%، ويرجع ذلك لأن هذا الأسلوب التدريبي يعتمد على أن يقوم المدرب بالتدريب على الأدوات التي يتوقع أن يمارسها في عمله بالرغم من أن التدريب يتم أيضاً خارج نطاق العمل، ولكن يتم خلق أو محاكاة الظروف التي سوف يعمل في ظلها الفرد، وتتميز هذه الطريقة بإمكانية تحقيق المزايا المترتبة على التدريب أثناء العمل بالإضافة إلى تقليل المخاطر المترتبة على إمكانية الممارسة الفعلية لبعض الوظائف، ويترتب على ذلك ما يلي: زيادة درجة الأمان من خلال تجنب المخاطر التي قد تحدث بسبب أخطاء المتدربين وسط بيئة العمل الفعلية، وصقل مهارة التعلم لدى المتدربين، من خلال إفساح المجال أمامهم للتدريب دون التأثير على سير العمل، وخفض النفقات، حيث لا تعدو تكلفة هذه الطريقة إلا أن تكون مبالغ قليلة تشمل تكاليف الصيانة وإصلاح المعدات التي قد تتلف بسبب أخطاء المتدربين (محمد، 2014م).

في حين ذكر 50 أخصائي معلومات بنسبة 28.6% أن المناظرة من الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها ، في حين عارض 48 أخصائي معلومات بنسبة 27.4%، وكان 77 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 44%.

4/5- الطرق التي ترغبها عينة الدراسة لتقييم أدائها أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية:

للتعرف على الطرق التي ترغبها عينة الدراسة لتقييم أدائها أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية تم سؤالهم عن ذلك، وجاءت الردود على نحو ما هو مبين بالجدول رقم (14) بمتوسط حسابي 111، وانحراف معياري 28.1، الطرق التي ترغبها عينة الدراسة لتقييم أدائها أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، فنجد أن 144 أخصائي معلومات ونسبتهم 82.3% يقرون أن التكاليف والأبحاث من أهم الطرق التي ترغبها عينة الدراسة لتقييم أدائها أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، ويأتي في المرتبة الثانية المشاركة في النشاطات والممارسات في أثناء الدورات وقد أقر بها 133 أخصائي معلومات بنسبة 76%، في حين أقر 89 أخصائي معلومات بنسبة 50.9% بأن الاختبار التحريري في نهاية الدورات التدريبية تقع في المرتبة الثالثة لديهم، في حين أقر 78 أخصائي معلومات بنسبة 44.6% بأن الاختبار الشفهي يقع في المرتبة الرابعة لديهم .

الجدول رقم (14) الطرق التي ترغبها عينة الدراسة لتقييم أدائها أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية

| النسبة المئوية | التكرارات | الطرق التي ترغبها عينة الدراسة لتقييم أدائها أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية |
|----------------|-----------|---|
| 82.3% | 144 | تكاليف وأبحاث |
| 76% | 133 | المشاركة في النشاطات والممارسات في أثناء الدورات |
| 50.9% | 89 | اختبار تحريري في نهاية الدورات التدريبية |
| 44.6% | 78 | اختبار شفهي |
| - | 111 | المتوسط الحسابي |
| - | 28.1 | الانحراف المعياري |

وهذه الطرق التي يتم استخدامها لتقييم أداء عينة الدراسة أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية توضح مدى استيعابهم للمعلومات ومدى اكتسابهم للمهارات ومدى تغيير اتجاهاتهم تجاه المواقف المختلفة، ومن ثم الوصول للهدف الرئيسي من هذا وهو تطوير العملية التدريبية.

5/5- المقترحات المستقبلية التي تتوقعها عينة الدراسة للمساعدة في تحقيق رسالة المكتبة وتفعيل التدريب بصفة عامة والتدريب الخاص بتنمية الموارد البشرية بصفة خاصة:

وعند سؤال عينة الدراسة عن ذلك ، جاءت الإجابات كما يلي:

- ضرورة إعداد دورات تدريبية مستمرة ومواكبة للتغيرات الحديثة.
- إعداد دورات تدريبية تخدم أخصائي المعلومات في عمله وفي الخدمات التي يقدمها للمستفيدين.
- التركيز على الجانب التطبيقي في الدورات التدريبية أكثر من الشق النظري لتحقيق الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة لهم.
- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية سواء المهنية أو الخاصة بتنمية الموارد البشرية بدقة لأخصائي المعلومات، ومن ثم إعداد برامج تدريبية قائمة على هذه الاحتياجات لتحقيق الفائدة القصوى من التدريب.

- الحرص على وجود مدربين معتمدين يستخدمون أكثر من أسلوب وطريقة في التدريب ولديهم قدرة على الربط بين الأهداف النظرية والتطبيقية للدورات، ولديهم تمكن من المحتوى العلمي للدورة .

- الخطة التدريبية المقترحة المستقبلية والخاصة بالمهارات الحياتية وتحسين الجدارات لأخصائي المعلومات فى المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية :

أصبح يشار حاليا إلى التأهيل والتدريب بأنها صناعة المستقبل حيث ازدادت أهميتها الإستراتيجية بالنسبة للمؤسسات المعلوماتية بصفة عامة وللمكتبات بصفة خاصة، ومن ثم فمن الضروري أن يكون أخصائي المعلومات متشعبا بمهارات وخبرات كافية ومدرب تدريب تفاعلي؛ حتى يستطيع فى المكتبات التى يعمل بها تقديم خدمات بكفاءة وفاعلية، ومن ثم تتحقق رسالة المكتبات بفاعلية .

ولذلك نؤكد أن أهم أساسيات تقديم الخدمة المعلوماتية وخدمة المستفيدين فى أية مؤسسة أو كيان هو تنمية الموارد البشرية بهذا الكيان المتنامى لمساعدته على تحقيق رسالة المؤسسة، وتقديم خدمات بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، وتحقيق التواصل الفعال مع المستفيدين فى ظل ضغوط العمل والإحباطات المتنامية والصعوبات التى تواجه الجميع، ولذلك تم القيام بإعداد خطة تدريبية خاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية لأخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم عن طريق تحليل استبيان وزع عليهم، وسوف نعرض الخطة فى هذا الجزء من الدراسة.

1- أهداف الخطة التدريبية:

هو تأهيل أخصائي المعلومات لكى يتغلب على الصعوبات التى تواجهه فى مكتبته ومساعدته من أجل تقديم خدمات أفضل بفاعلية وتميز، ومن ثم خدمة المجتمع المحيط فى إطار منظومة التنافس وجودة الأداء والخدمات المتميزة المقدمة للمستفيدين، ومن ثم تحقيق أعلى مستوى من رضا المستفيدين عن الخدمات التى تقدمها المكتبة.

2-الجمهور المستهدف من الخطة التدريبية:

الجمهور المستهدف من هذه الدورات هم أخصائيو المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية.

3-المحتوى التدريبى فى الخطة التدريبية:

سيتعرف المدربون فى هذا البرنامج التدريبى على المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لكيفية الوصول إلى تحقيق رسالة المكتبة بفاعلية وكفاءة بما يخدم المستفيدين فى البيئة المحيطة والمجتمع، وكيفية إدارة الذات والوصول للنجاح بكفاءة ومهارة وفاعلية بما يفيد تقديم خدمات معلوماتية على أعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية للمستفيدين بصورة إيجابية تفاعلية تخدم المجتمع المحيط بالمكتبة والمؤسسة التى توجد بها المكتبة، وكيفية إقامة اتصال فعال مع الآخرين والقضاء على معوقات عمليات الاتصال بما يخدم تواصل فعال مع المستفيدين، ومن ثم تحقق المكتبة الاتصال الفعال مع المجتمع المحيط بها، وكيفية تغيير وتطوير مهاراتهم فى مجال إدارة الوقت والتغلب على ضغوط العمل بكفاءة ومهارة؛ لتقديم الخدمات المعلوماتية بكفاءة وتحقيق الاستفادة القصوى من الوقت وإدارته وساعات تقديم الخدمة المكتبية والمعلوماتية بأعلى مستوى من الفاعلية، وكيفية التأثير على الآخرين ووضع البصمة الشخصية الإيجابية، ومن ثم يصبح أخصائي المعلومات ذا تأثير إيجابى على المستفيدين، وتصبح المكتبة ذات تأثير إيجابى يجذب المستفيدين والمجتمع المحيط بطريقة فعالة، وكيفية تطوير الذات عند أخصائي المعلومات وتقبل

التغيير ومواكبة سوق العمل والمستجدات المستحدثة، وكيفية فتح صندوق العقل والخروج عن التفكير التقليدي، وفتح الطريق للتفكير والإبداع في تقديم الخدمات المعلوماتية، وكيفية جذب المستخدمين إلى المكتبة، وكيفية إعداد خطط تسويقية لخدمات المعلومات بما يحقق جذب أكبر للمستخدمين وتحقيق عائد مادي للمكتبة، ومن ثم تطوير المكتبة وزيادة أوعية المعلومات بها، وكيفية تحول أخصائي المعلومات التقليدي لأخصائي متميز ينشر السعادة عند تقديم الخدمات المعلوماتية، ويحاول أن يتواصل بإيجابية مع المستخدمين ويسيطر على ما بداخله من غضب، وكيفية استخدام مهارات غير تقليدية لتقديم خدمات معلومات على درجة كبيرة من الجودة والتميز، وبعد أن يكتسب أخصائي المعلومات كل هذه المعلومات والمهارات والاتجاهات يصبح ذا بصمة إيجابية في مكتبته وعلى الآخرين، ومن ثم تحقق المكتبة رسالتها في خدمة المحيطين بها، وتصبح المكتبة أكثر تميزاً وتحتل الصدارة في التفاعل مع المستخدمين .

| اسم البرنامج التدريبي | الفئة المستهدفة | الجهة المسؤولة عن التدريب | التوقيت | أهداف البرنامج | النتائج المتوقعة ومؤشرات النجاح |
|---|---|---|-------------------------|---|--|
| إدارة الذات وبداية رحلة النجاح ودورها في تطوير أخصائي المعلومات | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | يوم واحد لمدة 6 ساعات | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لكيفية إدارة الذات والوصول إلى النجاح بكفاءة ومهارة وفاعلية بما يفيد تقديم خدمات معلوماتية على أعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية للمستخدمين بصورة إيجابية تفاعلية تخدم المجتمع المحيط بالمكتبة والمؤسسة التي توجد بها المكتبة. | إدارة الذات بطريقة جيدة وتحقيق الفائدة القصوى من الدورة و تطبيق ذلك في أرض الواقع بالمكتبة وخدمة المجتمع المحيط والمستخدمين. |
| مهارات الاتصال الفعال ومعوقات عملية الاتصال وتخفيف التوتر لدى أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | ثلاثة أيام لمدة 18 ساعة | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لكيفية إقامة اتصال فعال مع الآخرين والقضاء على معوقات عمليات الاتصال بما يخدم تواصل فعال مع المستخدمين، ومن ثم تحقق المكتبة رسالتها بكفاءة وفاعلية. | تحقيق الاتصال الفعال بين أخصائي المعلومات والمستفيدين والبيئة المحيطة بالمكتبة. |
| إدارة الوقت وضغوط العمل داخل البيئة الداخلية والخارجية للمكتبات الأكاديمية | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | ثلاثة أيام لمدة 18 ساعة | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لكيفية تغيير وتطوير مهاراتهم في مجال إدارة الوقت والتغلب على ضغوط العمل بكفاءة ومهارة لتقديم الخدمات المعلوماتية بكفاءة وتحقيق الإفادة القصوى من الوقت وساعات تقديم الخدمة المكتبية والمعلوماتية بأعلى مستوى من الفاعلية. | إدارة الوقت والتغلب على ضغوط العمل بطريقة جيدة والإفادة القصوى من ساعات تقديم الخدمات بالمكتبة. |
| البصمة الإيجابية لأخصائي المعلومات والتأثير على الآخرين (المستخدمين) | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية | ثلاثة أيام لمدة 18 ساعة | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لكيفية التأثير على الآخرين ووضع البصمة الشخصية الإيجابية ومن ثم يصبح أخصائي المعلومات ذا تأثير إيجابي على المستخدمين، وتصبح المكتبة ذات تأثير | التأثير في المستخدمين بإيجابية وتحقيق رسالة المكتبة في خدمة المحيطين بها . |

| اسم البرنامج التدريبي | الفئة المستهدفة | الجهة المسؤولة عن التدريب | التوقيت | أهداف البرنامج | النتائج المتوقعة ومؤشرات النجاح |
|---|---|---|-------------------------|---|--|
| | | IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | | إيجابي يجذب المستفيدين والمجتمع المحيط بطريقة فعالة . | |
| منهجية التغير وتطوير الذات عند أخصائي المعلومات | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | ثلاثة أيام لمدة 18 ساعة | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لتطوير الذات عند أخصائي المعلومات وتقبل التغير ومواكبة سوق العمل والمستجدات المستحدثة . | تغيير سلوك أخصائي المعلومات وتقبله لكل جديد وتقبله بما يحقق رسالة المكتبة وأهدافها . |
| التفكير الإبداعي في تقديم الخدمات المكتبية للمستفيدين | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | أربعة أيام لمدة 24 ساعة | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لفتح صندوق العقل والخروج عن التفكير التقليدي وفتح الطريق للتفكير والإبداع في تقديم الخدمات المعلوماتية وكيفية جذب المستفيدين إلى المكتبة . | زيادة جذب المستفيدين إلى المكتبة وتحقيق أعلى معدل رضا للمستفيدين عن الخدمات المعلوماتية التي تقدم لهم . |
| التسويق المعلوماتي والذاتي لأخصائي المعلومات في البيئة الخارجية | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | أربعة أيام لمدة 24 ساعة | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لكيفية إعداد خطط تسويقية لخدمات المعلومات بما يحقق جذب أكبر للمستفيدين وتحقيق عائد مادي للمكتبة ومن ثم تطوير المكتبة وزيادة أوعية المعلومات بها | تسويق خدمات معلوماتية وإقبال المستفيدين على استخدام هذه الخدمات وتحقيق أعلى إفادة . |
| مفاتيح السعادة عند أخصائي المعلومات | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | يوم واحد لمدة 6 ساعات | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية اللازمة لتحويل أخصائي المعلومات التقليدي لأخصائي متميز ينشر السعادة عند تقديم الخدمات المعلوماتية ويحاول أن يتواصل بإيجابية مع المستفيدين ويسطر على ما بداخله من غضب | تقديم خدمات معلوماتية متميزة وإقامة إتصال فعال مع المستفيدين ونشر الإيجابية بالمكتبة التي يعمل بها |
| المهارات الحياتية ودورها في جودة الخدمات المعلوماتية | أخصائي المعلومات بالمكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية | أساتذة جامعيون في قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب حاصلون على شهادات معتمدة من هيئة البورد الدولية IBCT للتدريب على تنمية الموارد البشرية | أربعة أيام لمدة 24 ساعة | إكساب المتدربين المعارف والمهارات والتفاوض وإيجاد المعرفة وتنظيمها، و تطوير مهارات العمل الجماعي ضمن فرق العمل وإدارة الوقت والسيطرة على ضغوط العمل وإقامة اتصال فعال واستخدام مهارات غير تقليدية لتقديم خدمات معلومات على درجة كبيرة من الجودة والتميز | تميز المكتبة التي يعمل بها أخصائي المعلومات وارتفاع مستوى تقديم الخدمات بها وارتفاع مستوى رضا المستفيدين عن المكتبة وخدماتها . |

4- طرق وأساليب التدريب :

وفي إطار تحديد طرق وأساليب التدريب التي سوف يستخدمها القائم بالتدريب في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية الخاصة بالخطوة التدريبية نجد أنها سوف تتنوع بين جماعات نقاش، وورش العمل، والعصف الذهني، ودراسة

الحالة، والمحاضرات، وفكر ثم شارك ثم ناقش TPS، والتحدث عن القصة، ولعب الأدوار، والتكليفات، والمحاكاة، والمناظرة، لكي يستطيع المدرب إكساب المتدربين كافة أنواع المعلومات والمهارات ويستطيع أن يغير اتجاهاتهم .

5-المدرّب:

توفير المدرب الكفاء يمثل عاملا من العوامل الرئيسية التي تعطي مؤشرا مسبقا على نجاح البرامج التدريبية التدريسية ويجب أن يلم المدرب بمختلف الجوانب المتصلة بالعمل الذي يدرّب الأفراد عليه ، وأن يكون مؤهلا لذلك، وبشكل عام هناك أربعة أنواع من المدرّبين وهم: (المدرّب المحاضر: وهو الذي ينقل المادة التدريسية إلى المتدربين عن طريق المحاضرة، والمدرّب القائد: وهو الذي يقدم الجلسة التدريبية فيتولى تدريب مجموعة من الأفراد من خلال قيادته للجلسة، والمدرّب التطبيقي: وهو الذي لديه الخبرة العملية إلى جانب الخبرة النظرية، والمدرّب النفسي: ويقصد به الشخص الذي لديه الخبرة والمعرفة بالعلوم السلوكية، وتعديل السلوك الإنساني للأفضل) (محمد، 2014م)، فإن القصور في إمكانات وصفات المدرّبين يمثل خطرا ينعكس على مستوى التدريب والمتدربين (Sandford, 2002.) .

ويمكن إضافة نوع آخر من المدرّبين وهو المدرّب التفاعلي: وهو الملم بكل جوانب الموضوع النظرية والتطبيقية، ويستطيع أن يتفاعل مع المتدربين على كافة مستوياتهم وأعمارهم وثقافتهم، ويستخدم من أجل ذلك أكثر من أسلوب تدريبي، ويقود الجلسة التدريبية بكفاءة وفاعلية، ويصل في نهاية الجلسة التدريبية إلى توصيل المعلومات وإكساب المهارات وتغيير الاتجاهات للمتدربين .

نتائج الدراسة:

لأن تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات من الموضوعات المهمة التي تنتمي لمجال تنمية الموارد البشرية، أفردنا هذه الدراسة لقياس ذلك، وكذلك وضع خطة مستقبلية من أجل الاهتمام بأخصائي المعلومات في المكتبات الجامعية ورفع كفاءته وإنتاجيته، ومن ثم تتحسن الخدمات التي تقدمها المكتبات الجامعية، ويصبح المستفيدون على أقصى درجات الرضا عن كل ما يقدم لهم، ومن أجل ذلك نستعرض النتائج التي تم التوصل إليها في النقاط الآتية:

أولاً: النتائج الخاصة بالمعلومات الشخصية:

- أظهرت الدراسة أن عينة الدراسة تشمل 63 فردا من الذكور بنسبة 36٪، بينما 112 من الإناث بنسبة 64٪.
- كشفت الدراسة أن توزيع العينة طبقا للوظيفة كان على النحو الآتي: هناك شخص واحد يمثل 0.6٪ من عينة الدراسة يعمل في وظيفة مدير عام مكتبات، وكذلك شخص واحد يمثل 0.6٪ من عينة الدراسة يعمل في وظيفة مدير إدارة مكتبات الكليات، في حين يوجد 6 أفراد يعملون مديريين للمكتبات الأكاديمية ويمثلون 3.4٪ من عينة الدراسة، وهناك 4 أفراد يعملون مديري إدارة بالمكتبة التي يعمل بها ويمثلون 2.3٪ من عينة الدراسة، ويوجد 163 أخصائي معلومات بنسبة 93.1٪ من عينة الدراسة يعملون في المكتبات الأكاديمية بكليات الجامعة المختلفة .
- كشفت الدراسة أن توزيع العينة طبقا للفئة العمرية كان على النحو الآتي: في المرتبة الأولى الفئة العمرية من 30-39 عاما بواقع 44٪ وبلغ عددهم 77 فردا، بينما جاء في المرتبة الثانية الفئة العمرية من 40-49 عاما بواقع

25.7% وبلغ عددهم 45 فردا ، بينما جاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية من 50-59 عاما بواقع 20% وبلغ عددهم 35 فردا، بينما جاء في المرتبة الرابعة الفئة العمرية من 20-29 عاما بواقع 10.3% وبلغ عددهم 18 فردا .

- أظهرت الدراسة أن توزيع العينة وفقا للمؤهل الدراسى جاء على النحو الآتي: في المرتبة الأولى الحاصلون على ليسانس أو بكالوريوس بواقع 94.9% وبلغ عددهم 166 فردا منهم الحاصل على ليسانس مكنتات ومعلومات وكذلك ليسانس لغة إنجليزية، ولسانسن علم اجتماع، ولسانسن لغة عربية، ولسانسن لغة ألمانية، ولسانسن فلسفة، ولسانسن لغة فرنسية، ولسانسن جغرافيا، ولسانسن علم نفس، ولسانسن حقوق، و بكالوريوس اقتصاد منزلى، و بكالوريوس علوم، بينما جاء في المرتبة الثانية الحاصلون على ماجستير في المكتبات والمعلومات بواقع 2.3% وبلغ عددهم 4 أفراد، بينما جاء في المرتبة الثالثة الحاصلون على دبلومة في المكتبات والمعلومات بواقع 1.7% وبلغ عددهم 3 أفراد، بينما جاء في المرتبة الرابعة الحاصلون على دكتوراه بواقع 1.1% وبلغ عددهم فردين .

ثانيا/ معلومات عامة عن البرامج التدريبية التى تم الحصول عليها من قبل:

- كشفت الدراسة أن عينة الدراسة كلها 175 أخصائي معلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية قد حصلوا على دورات تدريبية أثناء العمل .
- تبين من الدراسة أن البرامج التدريبية الخاصة بتخصص مكنتات ومعلومات هى أساس موضوعات البرامج التدريبية التى حصلت عليها عينة الدراسة، حيث أشار 175 أخصائي معلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية بنسبة 100% إلى ذلك، في حين أشار 20 أخصائي معلومات بنسبة 11.4% بأن البرامج التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية من ضمن موضوعات البرامج التدريبية التى حصلوا عليها أثناء عملهم، في حين أشار 18 أخصائي معلومات بنسبة 10.3% أنهم حصلوا على برامج تدريبية أخرى وهى دورات عن استخدام بنك المعرفة المصرى، وعن برنامج المستقبل لإدارة المكتبات FLS، ودورة تصميم مواقع، ودورة صيانة حاسب آلى، ودورات قيادة حاسب آلى ICDL، ودورات في اللغة الإنجليزية .
- أوضحت الدراسة أن 20 أخصائي معلومات من ضمن عينة الدراسة قد حصلوا على دورات خاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية دورات في مهارات الاتصال الفعال، وتنمية المهارات القيادية والإشرافية للعاملين، وإدارة الأزمات، وتنمية مهارات العاملين في مجال التفكير الابتكارى، وإدارة الضغوط والصراع الوظيفى، وتحفيز العاملين وتحسين مستوى الأداء، وإدارة الوقت، ودورة في الخرائط الذهنية، وطرق التميز والتحدى.
- كشفت الدراسة أن 18 فردا من 20 أخصائي معلومات الذين حصلوا على دورات خاصة بتنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية حققوا بنسبة 90% الاستفادة من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التى حصلوا عليها من قبل في عملهم، في حين ذكر اثنان من عينة الدراسة بنسبة 10% أنها لم يحققا الاستفادة من دورات تنمية الموارد البشرية والمهارات الحياتية التى حصلوا عليها من قبل في عملهم.

ثالثا / أهداف البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها ومزاياها:

- اتضح من الدراسة أن 123 أخصائي معلومات بالمكتبات الأكاديمية بنسبة 89.8% أقرروا بأن تطوير المعارف والمهارات وتغيير الاتجاهات للعاملين بها من الأهداف الأولى المعلنة للبرامج التدريبية التي تضعها جهة العمل لهم، وجاء في المرتبة الثانية هدف التطوير المستمر للعاملين بها والتي أقرها 100 أخصائي معلومات بنسبة 73%، في حين جاء هدف مواكبة المستجدات في محيط العمل في المرتبة الثالثة بنسبة 33.6%، وأقر ذلك 46 أخصائي معلومات بالمكتبات الأكاديمية .
- أشارت الدراسة إلى 145 أخصائي معلومات ونسبتهم 82.9% يقرون بأن جعلهم أكثر معرفة ومهارة عن باقى زملاءهم هي من أولى المزايا التي يحصلون عليها بعد الحصول على البرامج التدريبية في جهة العمل، ويأتى في المرتبة الثانية ميزة زيادة الدقة في إنجاز المهام وقد أقر بها 99 أخصائي معلومات بنسبة 56.6%، في حين أقر 62 أخصائي معلومات بنسبة 35.4% بأن ميزة بأنها تنفيذهم عند الترقى تقع في المرتبة الثالثة لديهم، في حين أقر 57 أخصائي معلومات بنسبة 32.6% بأن ميزة ابتكار أساليب جديدة في العمل تقع في المرتبة الرابعة لديهم، في حين جاء في المرتبة الخامسة ميزة تقليل الهدر في وقت العمل كما أقرها 55 أخصائي معلومات بنسبة 31.4%، وجاء في المرتبة السادسة ميزة تنمية قدرات الإبداع والابتكار كما أقرها 47 أخصائي معلومات بنسبة 26.9%، وجاءت الميزة المادية في المرتبة الأخيرة وقد أقرها 43 أخصائي معلومات بنسبة 24.6%.

رابعا/ مدى الاستفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة:

- كشفت الدراسة أن مدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها هو جيد جدا (75%) حيث أشار 82 أخصائي معلومات بنسبة 46.9% إلى ذلك، في حين أشار 68 أخصائي معلومات بنسبة 38.9% بأن مدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها هو جيد (50% - 75%)، في حين أشار 25 أخصائي معلومات بنسبة 38.9% لمدى إفادة عينة الدراسة من البرامج التدريبية التي تم الحصول عليها هو ممتاز (100%).
- تبين من الدراسة أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة بواقع 76.6% وبلغ عددهم 134 أخصائي معلومات أقرروا أن البرامج التدريبية التي حصلوا عليها تساعد على تطوير العمل إلى الأحسن، في حين نسبة 23.4% وبلغ عددهم 41 أخصائي معلومات أقرروا أن البرامج التدريبية التي حصلوا عليها لا تساعد على تطوير العمل إلى الأحسن.
- كشفت الدراسة أن البرامج التدريبية تركز على الجانب النظرى بصورة كبيرة والإقلال من الجانب العملى من أهم المعوقات التي حالت دون الاستفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن، حيث وافق 32 أخصائي معلومات بنسبة 78.1% على ذلك، في حين عارض 4 من أخصائي المعلومات بنسبة 9.8%، وكان 5 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 12.2%، كما أشار 19 أخصائي معلومات بنسبة 46.3% بأن نظام العمل لا يساعد على تطبيق ما تم التدريب عليه من أهم المعوقات التي حالت دون الاستفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن، في حين عارض 6 أخصائي معلومات بنسبة 14.6%، وكان 16 أخصائي معلومات غير متأكدين بنسبة 39.1%، كما أشار 15 أخصائي معلومات بنسبة 36.9% إلى محاربة زملاءهم في العمل للتغيير من أهم المعوقات التي حالت دون

الإفادة من البرامج التدريبية التي حصلت عليها عينة الدراسة في تطوير العمل إلى الأحسن، في حين عارض 8 أخصائيي معلومات بنسبة 19.5٪، وكان 18 أخصائيي معلومات غير متأكدين بنسبة 43.9٪.

خامسا/ الاحتياجات التدريبية المستقبلية الخاصة بتنمية الموارد البشرية:

- أشارت الدراسة إلى 163 أخصائيي معلومات بنسبة 93.1٪ أقرروا بأن الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية تساهم في رفع الجدارات: (القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات) الخاصة بهم في مجال العمل، في حين أقر 12 أخصائيي معلومات بنسبة 6.9٪ أقرروا بأن الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية لا تساهم في رفع الجدارات: (القدرات المعرفية والمهارية والاتجاهات) الخاصة بهم في مجال العمل.
- اتضح من الدراسة أن جماعات النقاش من أفضل الطرق والأساليب التدريبية التي تفضلها عينة الدراسة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية التي يرغبون في الحصول عليها، حيث وافق 151 أخصائيي معلومات بنسبة 86.3٪ على ذلك، في حين عارض 6 من أخصائيي المعلومات بنسبة 3.4٪، وكان 18 أخصائيي معلومات غير متأكدين بنسبة 10.3٪،
- أظهرت الدراسة أن 144 أخصائيي معلومات ونسبتهم 82.3٪ يقرون بأن من أهم الطرق التي ترغبها عينة الدراسة لتقييم أدائها أثناء الحصول على الدورات التدريبية الخاصة بتنمية الموارد البشرية هي التكاليف والأبحاث.

توصيات الدراسة :

- وبناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي تساهم في تفعيل دور التدريب الخاص بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية والقائمة على ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري وذلك من خلال:
- تنمية الوعي بأهمية تحديد وتحقيق الأهداف التدريبية، وتحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائيي المعلومات والعمل على تحديد هذه الاحتياجات بشكل دوري .
- نشر الوعي التدريبي والثقافة التدريبية بين أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية وذلك من خلال نشر وإتاحة سياسات التدريب وتعريف الجميع بها .
- تخصيص ميزانية كافية لنشاط التدريب؛ لضمان استمرارية الدورات الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية.
- ربط التدريب بالتقييم السنوي الفعلي لأخصائيي المعلومات في المكتبات الأكاديمية، وهذا من شأنه أن يزيد من أثر التدريب؛ فمن خلال التقييم السنوي يمكن الوقوف على نقاط ضعف الموظف وتحديد احتياجاته، ومن ثم وضع الخطة التقييمية بما يتفق مع الحاجة.
- ضرورة الالتزام بالتقييم القبلي والبعدي واستخدام وسائل وأساليب التقييم المختلفة؛ وذلك للوقوف على الجانب السلبي وتقويمه فور حدوثه وتفادي حدوثه فيما بعد، بالإضافة إلى تعزيز الجانب الإيجابي.

- التنوع في استخدام أساليب وطرق تدريبية تفاعلية تركز على تنمية المهارات، وتعديل السلوك والاتجاهات وتنمية المعارف بدلاً من الاقتصار على الأساليب التقليدية التي تركز على تنمية المعارف فقط.
- العمل على دراسة الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف التدريب في المكتبات الجامعية وإيجاد الحلول المناسبة لها، وذلك بإجراء استبيان لأخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية من حين لآخر وأخذ تغذية راجعة فيما يتعلق بأهداف التدريب وما تم تنفيذه وكيف نفذ؟ وما رأيهم وما مقترحاتهم فيما يتعلق بالعملية التدريبية؟.
- إنشاء إدارة خاصة بتنمية الموارد البشرية تكون تابعة للإدارة العامة للمكتبات بالجامعة وتكون من مهامها تحديد الاحتياجات التدريبية، ومن ثم عمل خطط تدريبية واقعية من أجل تنمية الموارد البشرية في قطاع المكتبات الأكاديمية.

قائمة المصادر

- إبراهيم ، درة عبد الباري (2003)، تكنولوجيا الأداء البشرى في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها العربية، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية .106.
- أبو غليون ، جمال صالح محمد (2010)، تحديد الاحتياجات التدريبية، المؤتمر العربي الثاني (تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان 555-580.
- الأكلبي ، عايض شافى (2012)، دور التدريب في إحداث التغيير في المنظمات العامة الحكومية، مجلة النهضة، مج 13 (2)، 101-132.
- الجدارات، (2020)، أسترجمت في 10 يونية، 2020، من:
- <https://portal.fa.org.sa/Competences/Pages/CompetencesDefinition.asp>
- الحدراوى ، حامد كريم شعلان (2015)، تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة دراسة ميدانية في مديرية طرق وجسور محافظة واسط ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة- العراق 2. (33)، 222-242.
- الرحيل، إنعام عمر عبدالله (2014)، واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية وتقدير احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، رسالة ماجستير .الأردن .1.
- الرويلي، موافق فواز (2000)، برنامج مقترح لتدريب العاملين أثناء الخدمة، مجلة كلية التربية ، 11 (26)، 30-45.
- الشعبي، أماني حمد (2020)، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم من وجهة نظرهم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية 22 (3)، 1-28.
- الصيرفي ، عبد الفتاح (2009) ،التدريب الإدارى: المدربون والمتدربون وأساليب التدريب، القاهرة : دار المناهج للنشر والتوزيع .34 .

- الفارس ، سليمان خليل (2003)، إدارة الموارد البشرية ((الأفراد))، منشورات جامعة دمشق، 186.
- الفضالة ، فهد يوسف (2015) ،التدريب وبناء السلوك المهني، مجلة جسر التنمية بالكويت ، 13 (1) 2-13.
- المهارات الحياتية (2015)، 23 أكتوبر، أُسترجعت في 2 أغسطس، 2020، من:
<https://sites.google.com/a/elzahraa.tzafonet.org.il/mharat/z>
- النجفي، سالم توفيق (2001)، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي :دراسة تحليلية، بحوث اقتصادية عربية 10 (26) 78،
- أهمية التدريب والدورات التدريبية في المؤسسات (2016)، 16 - مارس. أُسترجعت في 3 أغسطس ، 2020 ،
[من: https://euromatech-me.com/](https://euromatech-me.com/)
- برنامج تدريب المدربين :المدرّب المشارك (2016)، أُسترجعت في 10 أغسطس 2020 ، من
<http://www.ibct-mena.com>
- بلال، خلف سكارنة (2009) ،التدريب الإداري، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع . 270.
- تنمية المهارات الحياتية (2017)، 30 أغسطس، أُسترجعت في 25 يوليو ، 2020 ،
[من: http://mawdoo3.com/](http://mawdoo3.com/)
- توفيق ، عبد الرحمن (2009) ،تحديد الاحتياجات التدريبية، القاهرة : مركز الخبرات المهنية . 29 .
- حمداوى ،وسيلة (2004) ،إدارة الموارد البشرية، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع . 25.
- خريطة الجدارات :المفهوم -الأهمية -الخطوات (2019)، أُسترجعت في 10 يونية، 2020 ، من
<https://webcache.googleusercontent.com/>
- دليل المدرب (2014)، 12 مارس، أُسترجعت في 12 مايو ، 2020 ، من:
<http://www.fao.org/wairdocs/af196a/af196a05.htm>
- سلطان ، محمد (2009)، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر. 198.
- شعلان ، حامد كريم (2015م)، تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة : دراسة ميدانية في مديرية طرق وجسور محافظة واسط - مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة- العراق 12(33) . 232.
- عباس ، سهيلة محمد (2003) ،إدارة الموارد البشرية، عمان : دار وائل للنشر. 187 .
- عبد الباسط، حسين محمد أحمد (2020)، الاحتياجات التدريبية لدى طلاب كلية التربية الأساسية لأداء
 الخدمات المكتبية في ضوء معايير الجودة الشاملة بدولة الكويت، المجلة التربوية بكلية تربية جامعة سوهاج. 11

(72)، 693-724.

عبد الله ، سعد الدين خليل (2007)، إدارة مراكز التدريب، القاهرة : مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع . 159.
عبد الله ،نوال محمد (2002)، الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبات الأطفال العامة، مجلة عالم المعلومات
والمكتبات والنشر، مج 3، ع 1 (يوليو) ، 85.

عبد المعطي، حسن البائع محمد (2001)، برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية
جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية، مجلة المعلوماتية.
10 (21)، 23-41.

عساف، معتز عبد القادر (2008) ، التميز في إدارة الموارد البشرية، منشورات اتحاد المصارف العربية. 13.

علي ، امتثال محمد (2014)، تدريب العاملين في المكتبات المحوسبة وأثره على فاعلية خدمات نظم الآلية
المستخدمة : دراسة مسحية للمكتبات الجامعية الحكومية والخاصة بولاية الخرطوم، رسالة دكتوراه ، 1-320.

عمر ، أيمن علي (2013)، تقييم أثر التدريب على تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية ، مجلة
البحوث التجارية المعاصرة. 27 (1) ، 149-195.

فالح ، صالح محمد (2114) ،إدارة الموارد البشرية ، عمان : حامد للنشر والتوزيع . 111 .

قرمش ، زهرة سعد (2017)K الالتزام بتطبيق عملية تقييم البرامج التدريبية وعلاقتها بأداء وسلوك الموارد البشرية
:دراسة ميدانية لمركب تكرير البترول سكيكدة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - فلسطين 4
(41)، 171-190.

محمد ، مهنه نصيرة (2014)، تدريب العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات، المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات
-جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية - الأردن 49 (4) 197.

محيرق ، مبروكة عمر (2001) ، الإعداد المهني للعاملين بمجال المعلومات والمكتبات عبر الفضاء الإلكتروني، مرجع
سابق. 91- 96.

مهارات الحياة هدفها، أهميتها، ماهي ؟ (2016)، 11 أغسطس، أسترجت في 20 يوليو ، 2020 ، من:

<http://amal.unlimitedboard.com/t4720-topic>

هلابي، منال مبارك (2020)، البيئة الجامعية وعلاقتها بالمهارات الحياتية لدى طالبات كلية التربية بجامعة
طيبة مجلة العلوم التربوية والنفسية 4 (10)، 193- 234.

هلال ، محمد عبد الغنى حسن (2010)، أسس ومبادئ التدريب: التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة : مركز
تطوير الأداء والتنمية. 23.

Abdelgadir N and Abdelhafiz Elbadri (2001) . Training Practices of Polish Banks: An Appraisal and
Agenda for Improvement. Journal of European Industrial Training,(25),75-89.

-
- Al - Athari, A, and Zairi, M (2002). Training evaluation: an empirical study in Kuwait. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 26, No5, 241 - 251.
- Cavallari, Renie (2007) .Been there, Done that, Now what? *Leadership Excellence*, (24) 4, 18-30.
- Jacintha, U. Eze (2012) Staff Training Programmes in Nigerian Public Libraries: The Case of nugu State Public Library,”. *Library Philosophy and Practice*, 1-10.
- Shali, Zhang (2014).Astudy of The job training needs of The support staff in six Kansas Board of Regents University Libraries.PHD, 1-357.
- Gizem, Erdem (2019). The professional experiences and training needs of probation officers in Turkey. *Journal of Social Work*, (19) 5, 664 – 686.
- Dressier, Garry (2004). *Human Resource Management.. Florida International University* ,.59.
- Donald, L. Kirkpatrick & James D. Kirkpatrick (2011). *Evaluating Training Programs. Training Reference bookshop* .71.
- Dale ,S. Beach (2003)*The Management of People at Work*, 3rd.ed. New York: McMillan, 372.
- Mondy, R. Wayne, Robert M, Noe, & Premeaut, Shane R (2002). *Human Resource Management. 8th.ed. Prentice Hall, USA*, 223.
- Sandford, Borins(2002).Trends in Training Public Managers. *International Public Management Journal* (2) 2. 299 – 314.



Map of the Training Competencies

of Life Skills for the Information Specialist at Menoufia University:
a Study of the Reality and Planning for the Future

Dr. Noha Mohammed Othman

Ass. Prof. Library and Information Sciences

Faculty of Arts – Menofia. University (Egypt)

braanoha@yahoo.com

This study aims to know a map of the training competencies of life skills at the information specialist at Menoufia University, where the study was applied to 175 information specialists, and the descriptive analytical field approach was used as it is the most appropriate research method for this study, and the questionnaire was used as a tool to collect data related to the study with the aim of knowing general information On the training programs previously obtained by the study sample, the objectives of the training programs obtained by the study sample and their advantages, the extent of benefit from the training programs obtained, and the future training needs for human resource development, and in the end a realistic future plan was developed based on the identification of needs Training and training competencies map for the sample of the study, and among the most important results of the study is that 163 information specialists, by 93.1%, admitted that training courses for human resource development contribute to raising the competencies (knowledge, skills and attitudes) of them in the field of work, while 12 information specialists approved a percentage of 6.9% of respondents acknowledged that training courses for human resources development do not contribute to raising Competencies (cognitive, skill and attitudes) of their own in the field of work..

Key Word: Map of training competencies; Life Skills; Training needs; Information specialist; Human Resource Development ; training program.