

منصّات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات من وجهة نظر المتدرّبين

د. ياسمين علي عبده شعبان

مديرة المركز الدولي للمكتبات ومراكز المعلومات

Jasmine.ali88.ja@gmail.com

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم ما تقدمه تلك المنصات لخدمة المهنيين من وجهة نظر المستفيدين، وكذلك الوقوف على مزاياها وعيوبها، وكذلك دراسة ما تقدمه تلك المنصات من فعاليات.

ومن أبرز ما خلّصت إليه تلك الدراسة أنّ هناك قلة في عدد المتدرّبين المستفيدين من بعض منصّات التدريب عن بُعد؛ ويرجع هذا لعدة أسباب، منها قلة عدد الدورات التدريبية الإلكترونية لبعضها، وحادثة عمل منصّات للتدريب وعقد دورات تدريبية إلكترونية باستخدام التطبيقات المجانية، وعدم تقديم الدورات التدريبية الإلكترونية بصفة منتظمة للبعض الآخر، وارتفاع بعض أسعار الدورات التدريبية الإلكترونية في بعض المنصّات التي تقدم التدريب الإلكتروني بمقابل مادي، وكذلك ضعف التسويق الجيد للتعريف بتلك المنصّات والتسويق الجيد لدوراتها.

وتوصي الدراسة بضرورة قيام منصات التدريب عن بُعد بمراعاة كل فئات المتدرّبين من طلبة وحديثي التخرج وموظفي المكتبات الحكومية وموظفي المكتبات الجامعية ومكتبات المدارس... إلخ، حيث إن نسبة كبيرة منهم سوف تُعرض عن المشاركة في الدورات التدريبية الإلكترونية ذات التكاليف المرتفعة لعدم مقدرتهم على ذلك، في حين أن غالبية الدورات المجانية لا تتمتع بوقت كافٍ لشرح كل محتويات الدورة والرد على الأسئلة، فينبغي مراعاة كل هذه الأمور عند التخطيط لعقد دورة تدريبية إلكترونية، كما يجب مراعاة توقيت الدورات، حيث يفضل غالبية المتدرّبين الفترات المسائية، حيث لا تتعارض مع أوقات عمل البعض.

الكلمات المفتاحية: التدريب عن بُعد، منصات التدريب، التدريب في مجال المكتبات والمعلومات، منصات التدريب الإلكتروني، الدورات التدريبية الإلكترونية.

0/ تمهيد:

ظهرت منصات التدريب عن بُعد في شتى المجالات منذ فترة طويلة، ولكننا لاحظنا انتشار ظهورها واستخدامها بشدة منذ ظهور جائحة كورونا في عام 2019؛ حيث ألقت جائحة كورونا بظلالها الثقيلة على شتى مناحي الحياة في شتى بقاع العالم لا سيما الناحية التعليمية والتدريبية منها، إذ عانت المدارس والجامعات والكليات والمعاهد التدريبية من الإغلاق التام لمدة تزيد عن ستة أشهر، مما أثار على مدخلات العملية التعليمية والتدريبية والذي بدوره انعكس سلبيًا على جودة مخرجاتها، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى اتباع منحنى جديد وإيجاد البدائل والسبل التي من شأنها المحافظة على استمرار العملية التعليمية والتدريبية، فقد لجأت الحكومات إلى التعليم والتدريب الإلكتروني كحل مؤقت عن التعليم الوجاهي، ومن هنا برزت الحاجة إلى أهمية تدريب وتنمية قدرات المعلمين والمدربين والطلاب وطلاب الجامعات والمعاهد لتلبية متطلبات التدريب الإلكتروني؛ من أجل صقل خبراتهم في التعامل مع التطبيقات والبرامج الحاسوبية، إذ تلعب برامج تدريب وتنمية المدربين مهنيًا دورًا كبيرًا في سد الفجوات المعرفية لديهم. وفي ظل استحالة الاعتماد على التدريب التقليدي، وتداعيات الحجر الصحي الإلزامي الذي فرضته علينا جائحة كورونا، كان لزامًا على القائمين على استمرار المسيرة التعليمية أن يتوجهوا إلى إيجاد وسائل بديلة وفعالة في الوقت ذاته، فظهر التدريب الإلكتروني كحل بديل لهذه المعضلة.

ومن هنا اتجهت العديد من الدول في الآونة الأخيرة إلى التدريب الإلكتروني لتطوير كوادرها البشرية، حيث يكون بإمكان المتدرب أن ينخرط في دورة تدريبية كاملة مُطعّمة بالفيديو وبالصور والوسائل الإيضاحية، يتلوها اختبار في نهاية الدورة لمعرفة مدى تمكنه من المحتوى التدريبي الذي حصل عليه، وبالتالي يستطيع أن يحصل على شهادة باجتياز تلك الدورة التدريبية بنجاح،

وكما أننا نجد أن منصات التدريب الإلكتروني المختلفة تسعى إلى توظيف تقنيات وتطبيقات الحوسبة والشبكة المعلوماتية وغيرها في دعم العملية التدريبية التي تتم في بيئات التدريب التقليدي التي تستند إلى وجود المتدربين في نفس المكان والزمان وبأقل التكاليف وتحقيق أفضل النتائج المرجوة.

وفي هذا السياق، أصبح مصطلح التدريب الإلكتروني متداولًا في الآونة الأخيرة خصوصًا في مجتمعات الطلاب والمؤسسات التعليمية، حيث صار شائعًا في أوساط الشركات والأعمال لتعدّد استخدامه في تلك المجالات، وزادت الحاجة إليه في كافة المجالات الأخرى، وعلى سبيل المثال بداية من عام 2019 اتجهت غالبية مؤسسات المكتبات والمعلومات من شركات ومكتبات عامة وأكاديمية وجمعيات مهنية إلى القيام بتقديم العديد من الدورات التدريبية عن بُعد باستخدام العديد من التطبيقات والبرمجيات المجانية المتاحة.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة

1/1 مشكلة ومبررات الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في عدم توافر أي معايير قياسية أو أدلة إجرائية أو تجارب معتمدة تمكّن المؤسسات والجمهور من الحكم على جودة وفاعلية ما تطرحه من دورات إلكترونية مقدمة عبر الإنترنت. ومدى ملاءمة ممارستها وما تقوم عليه من إجراءات لعقد وتنظيم فعاليتها مع تطلعات جمهور المستفيدين منها ومدى استجاباتها لاحتياجاتهم العلمية والمهنية على السواء، الأمر الذي أوجب ضرورة تناول ما تقوم به المؤسسات العربية ومنصّاتها من ممارسات وما تتبعه من إجراءات في هذا الصدد بالبحث والدراسة العلمية بهدف وصفها وصفاً دقيقاً والوقوف على جوانب القوة والضعف بها، وتحديد مدى ملاءمتها لتطلعات المستفيدين وما يفضلونه من واقع تجربة مشاركتهم وحضورهم بفعاليات الدورات التدريبية الإلكترونية المقدمة عبر الإنترنت، بهدف تطوير ممارسات المؤسسات العربية وتحسين إجراءاتها الحالية، أو ما تخطّط لعقده وتنفيذه مستقبلاً من فعاليات الدورات الإلكترونية في تخصص المكتبات والمعلومات بدول العالم العربي.

وأحد المبررات هو عدم قدرة الكثير من إخصائيّ المكتبات والمعلومات على حضور دورات تدريبية أو ورش عمل لصعوبة التنقل أو السفر بين المحافظات أو البلاد وكذلك التكلفة والوقت، وغياب الأهمية الحقيقية لمنصّات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات، وعدم الاهتمام الكافي من المكتبات والمؤسسات الأكاديمية بالتنمية المهنية للعاملين في مجال المكتبات والمعلومات.

2/1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في التعريف بمدى استفادة المتدربين من منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات، وأهميتها، وتأثير تكنولوجيا المعلومات على التدريب، وتساهم الدراسة في تمكين المؤسسات العربية من تطوير الممارسات والإجراءات التي تتبعها لعقد وتنفيذ الدورات التدريبية الإلكترونية، والوقوف على نقاط القوى والضعف بها وتطوير وتحسين إجراءاتها الحالية أو ما تخطّط له.

3/1 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أفضل الممارسات والإجراءات المتبعة لعقد الدورات التدريبية الإلكترونية، كما تهدف إلى توضيح دور وأهمية منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات في تطوير مهارات إخصائيّ المكتبات، وتقييم منصات التدريب عن بُعد المتاحة في مجال المكتبات والمعلومات من خلال آراء المتدربين، وكذلك التعرف على الممارسات والإجراءات التي تتبعها منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات لعقد دوراتها الإلكترونية بدول العالم العربي، ووصفها وصفاً دقيقاً للوقوف على نقاط القوة والضعف بها وتحديد متطلبات تطويرها وتحسينها اللازمة لها حالياً أو ما تخطّط لعقده وتنفيذه مستقبلاً.

4/1 مجال الدراسة وحدودها

تناول هذه الدراسة آراء المتدربين في منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات لتدريب إخصائيّ المكتبات في مصر والدول العربية، وتدور الدراسة في إطار الحدود التالية:

■ الحدود الموضوعية:

تتمثل الحدود الموضوعية القائمة عليها الدراسة في بعض الموضوعات المرتبطة فيما بينها ويكمل بعضها البعض، فيما يخص التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات، وتوضيح أهميته، وكذلك دراسة الممارسات والإجراءات التي تتبعها منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات لعقد دوراتها الإلكترونية بدول العالم العربي ووصفها وصفاً دقيقاً للوقوف على نقاط القوة والضعف بها وتحديد متطلبات تطويرها وتحسينها اللازمة لها حالياً أو ما تخطّط لعقده وتنفيذه

مستقبلاً، ووصفها بين الواقع والمأمول، وتحديد الممارسات والإجراءات الموصى بها كمتطلبات رئيسية يجب أخذها بالاعتبار عند التخطيط والتنسيق لعقد وتنفيذ الدورات التدريبية الإلكترونية المقدمة من خلال منصّات التدريب في تخصص المكتبات والمعلومات بدول العالم العربي.

■ الحدود المكانية:

لا يوجد حصر مكان محدد للمنصّة، حيث إنها موجودة على الخط المباشر على الإنترنت ويمكن من خلال الرابط الإلكتروني الخاص بها الوصول إليها من شتى أنحاء العالم.

■ الحدود النوعية:

وتتمثل الحدود النوعية للدراسة في منصات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات محل الدراسة.

■ الحدود الزمنية:

طبقت الدراسة خلال الأعوام 2019 / 2021

5/1 منهج الدراسة

اعتماداً على طبيعة البحث ولغرض تحقيق أهدافه، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الأسلوب المسعي في هذه الدراسة؛ حيث إنه يعتمد على استخدام طريقة منظّمة لتحليل وتفسير وتصوير أو تشخيص الوضع الراهن لمنصّات التدريب والمستفيدين منها وما يرتبط بهما، ويعمل على وصف ومسح الظواهر أو المشكلات، وذلك من أجل الوصول إلى حقيقتها وطبيعتها ودرجة تواجدها الحقيقية والملموسة في المجتمع المعني بالدراسة.

ثانياً: الإطار العملي للدراسة:

1/2 عيّنة الدراسة الميدانية

يتكون مجتمع الدراسة الميدانية من المتدريين المستفيدين من منصّات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات؛ للتعرف على ما يفضلونه من ممارسات ورصد تجربة مشاركتهم وحضورهم بالدورات التدريبية الإلكترونية، ونظراً لصعوبة الوصول إلى كافة مفرداته بشكل حصري كامل؛ فقد لجأت الباحثة هنا إلى أخذ عيّنة عشوائية بسيطة من إحصائيّ المكتبات والمعلومات الذين استفادوا من منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة،

ووصل عدد من قام منهم بملء الاستبيان الخاص بالدراسة إلى (221) استبانة، في حين تم استبعاد (23) استبانة بعد إجراءات فحصها ومراجعتها نظرًا لعدم استيفائها المعلومات المطلوبة وعدم قابليتها للتحليل الإحصائي، وقد بلغت الاستبانات المكتملة والصالحة لإجراءات التحليل الإحصائي (198) استبانة واردة من إحصائيّ المكتبات والمعلومات والأرشيف الذين شاركوا وحضروا الدورات التدريبية الإلكترونية التي عقدتها منصات التدريب الإلكتروني محل الدراسة.

ويوضّح الجدول التالي (رقم 1) توزيع استبيانات عيّنة الدراسة من المتدرّبين الذين شاركوا بالدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها منصات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (1): توزيع استبيانات عيّنة الدراسة من المتدرّبين

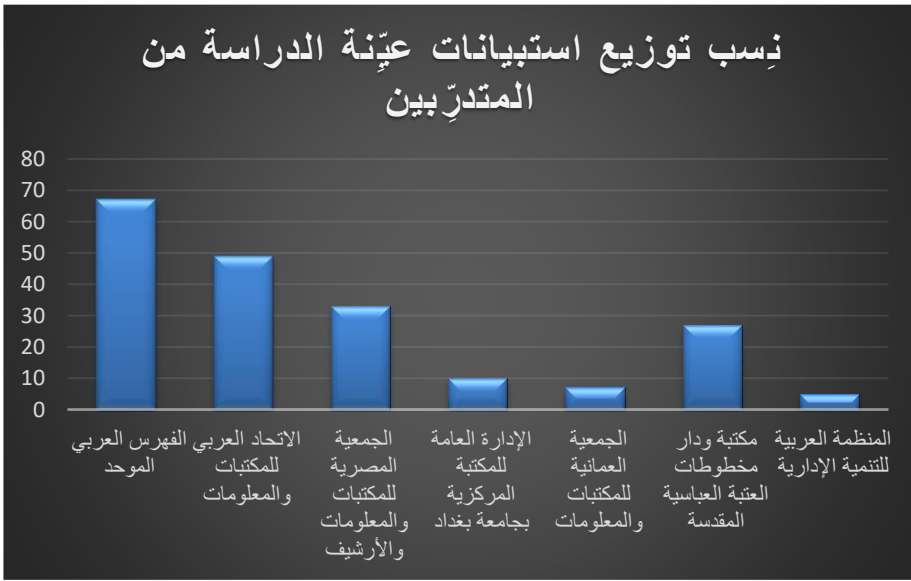
النسبة المئوية	عدد الاستبيانات	اسم المنصة
34 %	67	الفهرس العربي الموحد (ARUC)
25 %	49	الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)
17 %	33	الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف (ELA)
5 %	10	الإدارة العامة للمكتبة المركزية بجامعة بغداد (CLIB)
3 %	7	الجمعية العُمانية للمكتبات والمعلومات (OmanLib)
14 %	27	مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة (Alkafeel)
2 %	5	المنظمة العربية للتنمية الإدارية (ARADO)
100 %	198	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق قلة عدد الاستبيانات التي تم الحصول عليها من المتدرّبين في بعض منصات التدريب عن بُعد؛ ويرجع هذا لعدة أسباب، منها قلة عدد الدورات التدريبية الإلكترونية لبعضها، وحدائث تلك المؤسسات في عمل منصات للتدريب وعقد دورات تدريبية إلكترونية باستخدام التطبيقات المجانية، وعدم تقديم الدورات التدريبية الإلكترونية بصفة منتظمة للبعض الآخر، وكذلك ارتفاع في بعض أسعار الدورات التدريبية الإلكترونية في بعض المنصات التي تقدم التدريب الإلكتروني بمقابل مادي، وأخيرًا ضعف التسويق الجيد للتعريف

بتلك المنصّات والتسويق الجيد لدوراتها.. إلخ، من الأسباب التي سيتم تناولها تفصيليًا في تحليل نتائج تلك الاستبيانات.

كما يتضح من الجدول أيضًا أن أكثر المنصّات التي تدرب بها العديد من إحصائيّ المكتبات والمعلومات هي منصّة الفهرس العربي الموحد في المرتبة الأولى؛ حيث تم الاستفادة من الدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها بنسبة 34 %، ويلمها في المرتبة الثانية منصّة الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بنسبة 25 %، ثم الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف بنسبة 17 %.

ويوضّح هذا الشكل نسب توزيع استبيانات عيّنة الدراسة من المتدريين:



شكل (1): نسب توزيع استبيانات عيّنة الدراسة من المتدريين

2/2 أدوات الدراسة

استخدمت الباحثة الاستبيان كأحد أدوات جمع المعلومات وكأداة أساسية للدراسة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة، وقد قامت الباحثة بإعداد الاستبيان الخاص بالمتدريين لمعرفة آرائهم ومدى استفادتهم من منصّات التدريب عن بُعد، كما تم طرحها للتجربة والاختبار من قبل عيّنة بلغت (198) مشاركًا فعليًا، وتكونت الاستبانة من (83) عنصرًا موزعة على

خمسة محاور رئيسية، وتم توزيعها على الجمهور المستهدف عبر البريد الإلكتروني ورسائل الفيس بوك والواتس آب.

هذا فضلا عن استخدام قائمة المراجعة التي تم تحليل مفرداتها ونتائجها في الفصل الثالث، التي تهدف إلى تجميع المعلومات الأساسية عن منصات التدريب في مجال المكتبات والمعلومات ودورها في تنمية مهارات إخصائي المكتبات والمعلومات ومدى استفادة المتدربين من هذه المنصات من البرامج التدريبية التي يقدمونها، واشتملت تلك الاستمارة على (47) عنصراً موزعة على خمسة محاور رئيسية. (الملحق رقم 2)، وتم توجيهها واستيفاء بياناتها من خلال التواصل المباشر ومخاطبة المسؤولين وذوي الاختصاص بالمؤسسات العربية القائمة على عقد وتنظيم فعاليات الدورات التدريبية الإلكترونية من خلال منصات التدريب الخاصة بها أو باستخدام أحد التطبيقات والبرمجيات المتاحة.

3/2 اختبار صدق الأداة

تم عرض الاستبيانات على ثلاثة محكمين لمعرفة ملاحظاتهم وآرائهم على الاستبيانات، ومدى ارتباط كل فقرة بالمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة الصياغة اللغوية للأسئلة، كما تم عرض أدوات الدراسة على مراجع ومصحح لغوي للتأكد من الصياغة، وكذلك تم عرضها على أستاذ إحصاء لفحص مدى قابلية أدوات الدراسة للقياس والتحليل، وبعد ذلك قامت الباحثة بتعديل الاستبيانات سواء بالحذف أو الإضافة لبعض الأسئلة أو إعادة ترتيبها وفقاً لآراء كل محكم.

4/2 واقع منصات التدريب عن بُعد: آراء المتدربين من خلال نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

فيما يلي نعرض ونحلل مفردات ونتائج الاستبيان المقدم للمتدربين الذين استفادوا من الدورات التدريبية الإلكترونية عبر منصات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

1/4/2 المحور الأول: البيانات الشخصية:

النوع:

يوضح الجدول التالي رقم (2) عينة الدراسة من المتدربين وفقاً للنوع

جدول (2): توزيع عيّنة الدراسة وفقا للنوع

النوع	التكرارات	النسبة المئوية
إناث	131	66 %
ذكور	67	34 %
المجموع	198	100 %

يتبين من الجدول السابق رقم (2) أن عدد الإناث اللاتي استفدن من منصّات التدريب عن بُعد في مجال المكتبات والمعلومات قد بلغت نسبتهن 66.00 %، بينما بلغت نسبة المتدريين من الذكور 34.00 %، وترى الباحثة أن هذه النسبة ترجع إلى طبيعة مجال المكتبات والمعلومات نفسه، حيث إن معظمه يتكوّن من الإناث وطبيعة العمل في المجال تغلب وجود الإناث، والغالبية العظمى حاليا من الطلاب بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات المصرية المختلفة من الإناث.

ويوضّح الشكل التالي حجم توزيع عيّنة الدراسة وفقا للنوع:



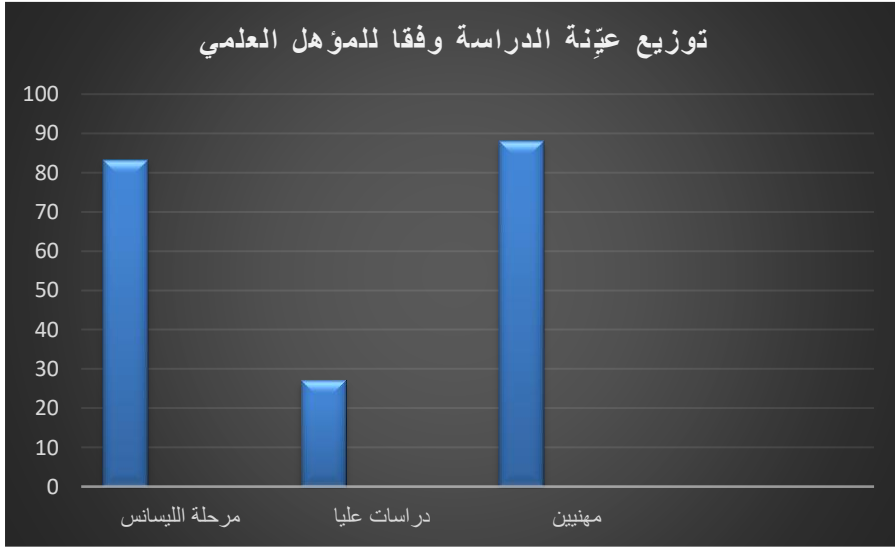
يوضح الجدول التالي رقم (3) عينة الدراسة من المتدرّبين وفقا للمؤهل العلمي:

جدول (3): توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل
42 %	83	طلاب في مرحلة الليسانس
14 %	27	طلاب دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)
44 %	88	إحصائي مكنتبات ومعلومات (مهني)
100 %	198	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن غالبية المتدرّبين من إحصائي المكنتبات والمعلومات، موظفين (مهنيين) عاملين في المجال بمختلف فئاتهم بنسبة 44.00%، بينما نجد أن هناك عددًا لا بأس به من المتدرّبين الطلاب في المرحلة الأساسية (مرحلة الليسانس) بنسبة 14.00%، في حين بلغت نسبة المتدرّبين في مرحلة الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه) نسبة 42.00%.

وبتحليل الجدول السابق نجد أن أعلى نسبة من المتدرّبين هم من إحصائي المكنتبات والمعلومات العاملين في مختلف مؤسسات المكنتبات؛ وهذا يدلُّ على حرصهم على التطوير ومواكبة تغيّرات العصر واللجوء إلى التدريب الإلكتروني بدلاً من التدريب التقليدي لما فرضته ظروف جائحة كورونا، ويلها نسبة الطلبة والطالبات في المرحلة الأساسية؛ مما يدلُّ على افتقارهم للتدريب العملي أثناء الدراسة في أقسام المكنتبات في الجامعات المصرية المختلفة، ووعيمهم بأهمية تلك الدورات التدريبية نظرا لاهتمامهم بالحصول على فرصة عمل تناسب تطلعاتهم فور تخرجهم من الجامعة.



شكل (3): توزيع عيّنة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي

المحور الثاني: تقييم منصّة التدريب الإلكتروني:

أ. التطبيقات والبرمجيات المستخدمة للدورات التدريبية الإلكترونية:

يوضّح الجدول التالي رقم (4) التطبيقات والبرمجيات المستخدمة للدورات التدريبية

الإلكترونية:

جدول (4) التطبيقات والبرمجيات المستخدمة للدورات التدريبية الإلكترونية

اسم التطبيق أو البرنامج	التكرارات/منصّات التدريب	التكرارات/المتدريين	النسبة المئوية
Zoom	7	128	65 %
Moodle	1	17	8 %
GoToMeeting	3	3	1.5 %
Skype	3	8	4 %
Microsoft Teams	3	35	18 %
Google Meet	2	6	3 %
موقع إلكتروني مستقل للجهة	1	1	0.5 %
المجموع	20	198	100 %

يتضح من الجدول السابق أنه رغم تنوع التطبيقات والبرمجيات المتاحة لعقد الدورات التدريبية الإلكترونية التي انحصرت في (8) تطبيقات وبرامج شائع استخدامها، جاء أكثر هذه البرمجيات استخدامًا برنامج (Zoom)، فاعتمدت عليه كافة منصات التدريب عن بُعد محل الدراسة لعقد وتنفيذ ما طرحه من دورات تدريبية إلكترونية، محققًا نسبة (65%) من جملة التطبيقات والبرمجيات المستخدمة بالدورات الإلكترونية، وجاء في المرتبة الثانية للتطبيقات المعتمدة لدى منصات التدريب تطبيق (Microsoft Teams) فقد استخدمته (3) منصات لعقد وتنفيذ دوراتها الإلكترونية، محققًا نسبة (18%). بينما جاء برنامج (Moodle) في المرتبة الثالثة محققًا نسبة (8%). ولكن استخدمته منصة واحدة فقط وهي منصة أكاديمية الفهرس العربي الموحد التي تم تدشينها في 29 مارس 2021؛ حيث اتجهت لتأسيس منصة مستقلة بموقع إلكتروني مستقل خاص بها باستخدام برنامج Moodle، وجدير بالذكر أنها الجهة الوحيدة التي قامت بتدشين منصة خاصة بها والبعد عن استخدام البرمجيات المجانية أو المدفوعة؛ حيث اعتمد الفهرس العربي الموحد في البداية على تقديم الدورات التدريبية الإلكترونية من خلال برنامج (Skype) و (Zoom)، وجاء تطبيق (Skype) في المرتبة الرابعة فقد استخدمته (3) منصات لعقد وتنفيذ دوراتها الإلكترونية، محققًا نسبة (4%)، وتطبيق (GoogleMeet) في المرتبة الخامسة فقد استخدمته (2) من منصات التدريب عن بُعد لعقد وتنفيذ دوراتها الإلكترونية، محققًا نسبة (3%). وأخيرًا تطبيق (GoToMeeting) فقد استخدمته (3) من منصات التدريب عن بُعد لعقد وتنفيذ دوراتها الإلكترونية، محققًا نسبة (1,5%).

وأفاد بعض المدربين بتلقيهم بعض الدورات التدريبية الإلكترونية على برنامج Google Meet و Skype من قِبَل الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات، وذلك قبل استخدامها لبرنامج Zoom و Microsoft team، ومن قِبَل الفهرس العربي الموحد وذلك أيضًا قبل استخدامه لبرنامج Zoom وتدشين منصة باستخدام Moodle، بينما أفادت تلك الجهات في قائمة المراجعة بأحدث البرمجيات والتطبيقات المستخدمة لديهم فقط وليس جميع ما سبق استخدامه.

وترى الباحثة أن غالبية منصات التدريب عن بُعد استخدمت أكثر من تطبيق وبرنامج لعقد وتنفيذ دوراتها الإلكترونية، وهذا يدل على محاولاتها للتغلب على عيوب استخدام تلك

البرمجيات التي ظهرت أثناء عقد الدورات التدريبية الإلكترونية التي تتمثل في انقطاع البث فجأة من التطبيق أثناء شرح الدورة التدريبية الإلكترونية لضعف السيرفر الخاص بها، أو عدم تحمّل التطبيق أو البرنامج عددا كبيرا من المتدريين في الدورة التدريبية الواحدة التي تؤدي إلى تقسيم المتدريين على مرحلتين وإعادة التدريب مرة أخرى أو اللجوء لشراء باقة داخل التطبيق بتكلفة مادية لقبول عدد كبير من المتدريين في نفس الوقت.

كيفية التعرّف على المنصّة

فيما يلي توضيح عيّنة الدراسة من المتدريين وفقا لكيفية التعرّف على المنصّة، وهذا ما يوضّحه الجدول التالي رقم (5) :

جدول رقم (5) توزيع عيّنة الدراسة وفقا لكيفية التعرّف على المنصّة

النسبة المئوية	التكرارات	الطريقة
59 %	117	من خلال إعلانات الفيس بوك
23 %	45	من خلال الواتس آب
5 %	10	من خلال إعلانات لينكد إن
3 %	7	من خلال إعلانات الإنستجرام
10 %	19	من خلال زملاء بالتخصص
100 %	198	المجموع

توّعت وسائل الاتصال المعتمد عليها في الإعلان والتعريف بمنصّات التدريب عن بُعد وبالدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها، وكشفت الدراسة عن أن أكثر الوسائل وقنوات الاتصال المعتمد عليها في التعريف بمنصّات التدريب عن بُعد وفعاليتها هي (إعلانات الفيس بوك Facebook) حيث تعتمد غالبيتها المنصّات للإعلان عن دوراتها التدريبية الإلكترونية التي تقدمها، فحققت نسبة (59 %)؛ كما أنها أكثر وسائل التواصل الاجتماعي استخدامًا على المستوى العربي والعالمي أيضًا، وجاء (الواتس آب Whatsapp) في المرتبة الثانية محققًا نسبة (23 %)؛ وهو ما يدلُّ على شيوع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي (Facebook & Whatsapp) في الاتصال بين منصّات التدريب عن بُعد والمتدريين من إحصائيّ المكتبات والمعلومات بدول العالم. بينما حقّق (لينكد إن LinkedIn) نسبة (5 %)، وحقق

(الإنستجرام Instagram) نسبة (3%) مما يدلُّ على عدم شيوع استخدام تلك الوسائل سواء من خلال المنصَّات أو من خلال المتدرِّبين، وجاء في النهاية نسبة التعرُّف على المنصَّات من خلال زملاء بالتخصص محققاً (10%) وهذا يدلُّ على أهمية التواصل البشري للتنبؤ عن الدورات التدريبية الإلكترونية ومواعيدها.

وترى الباحثة وجود قصور في غالبية منصَّات التدريب عن بُعد في التعريف بها وبدوراتها التدريبية الإلكترونية التي تقدمها؛ حيث ينبغي على تلك المنصَّات عمل إعلانات مدفوعة الأجر على كل صفحات ووسائل التواصل الاجتماعي للتأكد من وصولها لأكبر عدد ممكن من إخصائيِّ المكتبات والمعلومات على المستويين العربي والعالمي وتعميم الاستفادة مما تقدمه تلك المنصَّات، ويتبيّن من الجدول السابق أن من أسباب نجاح أو ضعف تلك المنصَّات يعتمد على مدى تسويقها لأنشطتها والدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها.

سبب الالتحاق بالدورات التدريبية عن بُعد

سنتناول فيما يلي عيّنة الدراسة من المتدرِّبين وفقاً لأسباب التحاقهم بتلك الدورات التدريبية الإلكترونية، وهذا ما يوضِّحه الجدول التالي رقم (6):

جدول (6) توزيع عيّنة الدراسة وفقاً لأسباب الالتحاق بالدورات التدريبية

السبب	التكرارات	النسبة المئوية
مواكبة التطوُّر في المجال	167	84 %
تطوير المهارات والخبرات	163	82 %
الحصول على فرصة عمل	42	21 %
الاستفادة من تجربة التعليم عن بُعد	121	61 %

يتضح من تحليل الجدول السابق رقم (6) أنه قد تعدّدت أسباب الالتحاق بهذه الدورات التدريبية عن بُعد، وقد قام أكثر من متدرِّب باختيار أكثر من سبب معاً، وقد بلغت نسبة اختيار إجابة مواكبة التطوُّر في المجال (84%)؛ مما يدلُّ على اهتمام غالبية المتدرِّبين بمواكبة تطورات مجال المكتبات والمعلومات باستمرار، وقد تلاها نسبة إجابة تطوير المهارات والخبرات (82%)؛ مما يدلُّ على اهتمام غالبية المتدرِّبين بتسمية قدراتهم وإمكانياتهم، وجاءت نسبة الاستفادة من تجربة التعليم عن بُعد (61%) مما يشير إلى إدراك معظم المتدرِّبين

بأهمية التدريب والتعليم عن بُعد وأنه سيكون النمط السائد في الأعوام القادمة، ويشير أيضًا إلى حرصهم على الاستفادة منه وحبهم للتعلّم، بينما بلغت نسبة الحصول على فرصة عمل (21 %) مما يدل على اهتمام بعض المتدريين الذين هم من فئة الطلاب بالبحث عن فرص العمل المناسبة والحصول عليها فور تخرجهم وكذلك رغبة بعض المتدريين من الموظفين في الترقّي والحصول على فرص عمل أفضل.

وبتحليل الجدول السابق نجد تقارب النسب بين الإجابات التي اختارها المتدريون ما بين مواكبة التطوّر في المجال وتطوير خبراتهم ومهاراتهم، بينما اختار عدد لا بأس به من المتدريين الاستفادة من تجربة التعليم عن بُعد، ومن الواضح أن رغبة المتدريين في مواكبة التطوّر في المجال وتطوير خبراتهم ومهاراتهم هي أقوى الدوافع للالتحاق بالدورات التدريبية بالمنصّات محل الدراسة.

ب. التقييم العام للمنصّة

فيما يلي عيّنة الدراسة من المتدريين وفقا لتقييمهم العام للمنصّات التدريبية عن بُعد، ويتضح ذلك في الجدول التالي رقم (7):

جدول (7) توزيع عيّنة الدراسة وفقا لتقييمهم العام للمنصّات التدريبية عن بُعد

التقييم	التكرارات	النسبة المئوية
الشكل الخارجي للمنصّة مقبول ومنظّم وتمييز بسهولة البحث	3	1 %
الشكل الخارجي مقبول ولكن توجد صعوبة في البحث	22	11 %
هناك صعوبة في الإبحار داخل المنصّة والبحث عن الموضوعات	11	6 %
أخرى (اذكرها)	162	82 %
المجموع	198	100 %

يتضح من الجدول السابق رقم (7) قلة تقييم المتدريين لمنصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة وبعد تحليل ما قاموا بكتابته عند اختيار النسبة الأكبر (أخرى) محققًا (82 %) نجد عدم قدرتهم على تقييم غالبية منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة؛ حيث إنها تعقد وتنقذ دوراتها التدريبية الإلكترونية من خلال برمجيات وتطبيقات مجانية بها العديد من المشاكل رغم شيوع استخدامها بشكل هائل على المستوى العربي والعالمي وأبرزهم برنامج Zoom، وهناك بعض المتدريين الذين استفادوا من أحد المنصّات التدريبية التي قامت بتصميم منصّة

مستقلة بها باستخدام برنامج Moodle وهي منصّة أكاديمية الفهرس العربي، وأشار بعض المتدرّين بنسبة (11 %) إلى أن الشكل الخارجي للمنصّة مقبول، لكن توجد صعوبة في البحث، وأوضح البعض بنسبة (6 %) أن هناك صعوبة في الإبحار داخل المنصّة والبحث عن الموضوعات، بينما أفاد نسبة (1 %) من المتدرّين بأن الشكل الخارجي للمنصّة مقبول ومنظّم وتميّز بسهولة البحث.

وترى الباحثة أنه ينبغي على كل مؤسسات المكتبات والمعلومات والجهات التي تقدم دورات تدريبية إلكترونية أن تعمل جاهدة على تأسيس منصّة خاصة بها تقدم من خلالها دوراتها وفعاليتها بمختلف الطرق لتصميم منصّات التدريب عن بُعد سواء باستخدام البرامج مفتوحة المصدر أو المدفوعة؛ لكي تتفادى مشاكل البرمجيات والتطبيقات المتاحة من انقطاع العمل بالبرنامج أو بطء السيرفر الخاص بها أو صعوبة الوصول إليها... إلخ.

الاختبارات

يوضّح الجدول التالي رقم (8) آراء المتدرّين في الاختبارات التي تقدمها منصّات التدريب

عن بُعد:

جدول (8) توزيع عيّنة الدراسة وفقاً لتقييمهم للاختبارات داخل المنصّات التدريبية عن بُعد

العناصر	التكرارات	النسبة المئوية
هناك اختبار نهائي قبل انتهاء التدريب للحصول على الشهادة	26	13 %
هناك عدة اختبارات بعد كل جزء يتم شرحه	9	4 %
هناك أسئلة تقييمية عامة أثناء الدورة التدريبية	16	8 %
لا يوجد اختبارات	161	81 %

يتضح من تحليل الجدول السابق رقم (8) أنه لا توجد اختبارات في غالبية منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة، حيث بلغت نسبتها (81 %)، وقد قام أكثر من متدرّب باختيار أكثر من عنصر معاً، حيث نجد نسبة (13 %) أفادت بوجود اختبار نهائي قبل انتهاء التدريب للحصول على الشهادة، ونسبة (8 %) أفادت بوجود أسئلة تقييمية عامة أثناء الدورة التدريبية، بينما أفاد البعض بنسبة (4 %) بأن هناك عدة اختبارات بعد كل جزء يتم شرحه، كما تفتقر كافة منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة وجود أسئلة نموذجية وإجاباتها داخل كل حقيبة تدريبية متاحة على المنصّة.

وترى الباحثة أن عدم وجود اختبارات بعد انتهاء الدورات التدريبية الإلكترونية لا يعزز من قيمة تلك الدورات؛ حيث تساعد العديد من المتدريين على عدم التركيز في محتوى الدورة التدريبية الإلكترونية نفسها وتركيزه فقط على الحصول على الشهادة أو الإفادة بالحضور لمجرد إضافة عنوان هذه الدورة في السيرة الذاتية الخاصة به، ولكي يتمكن من التغلّب على بعض عيوب التدريب الإلكتروني فلا بد من متابعة المتدريين بشكل مستمر وعمل اختبارات لهم قبل انتهاء التدريب للتأكد من استفادتهم فعلياً من تلك الدورات التدريبية الإلكترونية المقدمة عبر تلك المنصّات.

3/4/2 المحور الثالث: تقييم الدورات التدريبية:

محتوى الدورات التدريبية

يوضّح الجدول التالي رقم (9) آراء المتدريين في محتوى الدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (9) توزيع عيّنة الدراسة وفقاً لتقييمهم لمحتوى الدورات التدريبية الإلكترونية

العناصر	التكرارات	النسبة المئوية
المحتوى واضح ومرتب، استطعت من خلالها الحصول على المعلومات الكافية لموضوع اهتمامك	65	33 %
المحتوى غير مترابط العناصر، وتناولت قدرًا بسيطًا من المعلومات من خلال التدريب على هذه المنصة	101	51 %
المحتوى ضعيف، غير قادر على إيصال المعلومة بشكل سليم، ولم تتحقق لك الاستفادة الكافية عند التحاقك بالدورات التدريبية	32	16 %
المجموع	198	100 %

يتضح من الجدول السابق رقم (9) أن غالبية المتدريين اتفقوا على أن المحتوى غير مترابط العناصر، وأنهم تناولوا قدرًا بسيطًا من المعلومات من خلال التدريب على هذه المنصة، حيث بلغت نسبتهم (51 %). بينما أفاد البعض بأن المحتوى واضح ومرتب، استطاعوا من خلاله الحصول على المعلومات الكافية لموضوع اهتمامهم وبلغت نسبتهم (33 %). وقد اتفق

البعض على أن المحتوى ضعيف وغير قادر على إيصال المعلومة بشكل سليم، ولم تتحقق الاستفادة الكافية لهم عند الالتحاق بالدورات التدريبية وبلغت نسبتهم (16%). وترى الباحثة أنه بالرغم من قوة منصات التدريب عن بُعد وتعدّد مميزات إلا أنها لو افتقرت الدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها إلى ترابط عناصر محتواها فممكن أن يؤدي ذلك إلى تشتيت المتدرّب وعدم حصوله على المعرفة والاستفادة الكافية له. طريقة عرض الدورة التدريبية

يوضّح الجدول التالي رقم (10) طريقة عرض الدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها منصات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (10) طريقة عرض الدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها منصات التدريب عن بُعد

العناصر	التكرارات	النسبة المئوية
الدورة التدريبية مُسجّلة من قبل	25	13 %
الدورة التدريبية بث مباشر	173	87 %
المجموع	198	100 %

يتضح من الجدول السابق رقم (10) أن الغالبية العظمى من الدورات التدريبية الإلكترونية المقدّمة عبر منصات التدريب عن بُعد محل الدراسة كانت بثّاً مباشراً، حيث بلغت نسبتها (87%)، بينما بلغت نسبة الدورات التدريبية الإلكترونية المُسجّلة من قبل (13%). وترى الباحثة أنه من الطبيعي أن تكون هذه النسبة موجودة للدورات التدريبية الإلكترونية التي تُعقد من خلال البث المباشر، وذلك نظراً لاعتماد غالبية منصات التدريب على البرمجيات والتطبيقات التي تعتمد في تقديمها للدورات التدريبية الإلكترونية على البث المباشر مثل برنامج Zoom وغيره من البرمجيات المختلفة.

عرض المادة العلمية أثناء الدورة

يوضّح الجدول التالي رقم (11) طريقة عرض المادة العلمية أثناء الدورة التدريبية الإلكترونية التي تقدمها منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (11) طريقة عرض المادة العلمية أثناء الدورة التدريبية الإلكترونية

النسبة المئوية	التكرارات	العناصر
66 %	131	يوجد عرض مرئي Presentation واضح للمادة العلمية
5 %	10	العرض عبارة عن فيديو للمدرّب مع بعض الملاحظات التي يتم تدوينها على الشاشة
7 %	15	العرض عبارة عن فيديو للمدرّب مع عرض مرئي على الشاشة
60 %	118	نحصل على المادة العلمية بعد انتهاء الدورة التدريبية

يتضح من الجدول السابق رقم (11) أن أكبر نسبة تتمثل في وجود عرض مرئي Presentation واضح للمادة العلمية أثناء شرح الدورة التدريبية الإلكترونية، وبلغت (66%)، وهذا يرجع بطبيعة الحال لطريقة عرض تلك الدورات من خلال البث المباشر، وتليها نسبة الحصول على المادة العلمية بعد انتهاء الدورة التدريبية وبلغت (60%)، وقد قام بعض المتدريين باختيار أكثر من عنصر معاً؛ حيث قام بعضهم باختيار وجود عرض مرئي Presentation واضح للمادة العلمية مع الحصول على المادة العلمية بعد انتهاء الدورة التدريبية.

وبلغت نسبة المتدريين الذين أفادوا بأن العرض عبارة عن فيديو للمدرّب مع عرض مرئي على الشاشة (7%)، ونسبة العرض عبارة عن فيديو للمدرّب مع بعض الملاحظات التي يتم تدوينها على الشاشة (5%)، ويرتبط ذلك بالطبع مع الدورات التدريبية المسجلة من قبل. وترى الباحثة أن هناك بعض المتدريين يرتجلون عند قيامهم بتقديم الدورات التدريبية الإلكترونية ولا يعتمدون على عمل عرض مرئي واضح أثناء الشرح؛ مما يؤدي إلى تشتت المتدريين وعدم تركيزهم نهائياً مع المدرّب في كل أجزاء الدورة التدريبية.

مدة الدورة التدريبية

يوضح الجدول التالي رقم (12) آراء المتدريين في مدة الدورة التدريبية الإلكترونية التي تقدمها منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (12) آراء المتدرِّبين في مدة الدورة التدريبية الإلكترونية

العناصر	التكرارات	النسبة المئوية
مدة الدورة التدريبية كافية تمامًا، وتم تغطية كافة أجزاء المحتوى	48	24 %
مدة الدورة التدريبية غير كافية، ويوجد احتياج لمدة أطول لتوضيح بعض النقاط	146	74 %
مدة الدورة أطول من اللازم	4	2 %
المجموع	198	100 %

يتضح من الجدول السابق اتفاق غالبية المتدرِّبين حول عدم كفاية مدة الدورة التدريبية الإلكترونية ووجود احتياج لمدة أطول لتوضيح بعض النقاط، وبلغت نسبتهم (74 %)، وبلغت نسبة المتدرِّبين الذين أفادوا بأن مدة الدورة التدريبية كافية تمامًا، وتم تغطية كافة أجزاء المحتوى (24%)، بينما بلغت نسبة المتدرِّبين الذين أفادوا بأن مدة الدورة أطول من اللازم (2 %) وهي نسبة قليلة جدًا حيث إن غالبية مدة الدورات التدريبية الإلكترونية قليلة جدًا عكس الدورات التقليدية التي تتراوح من 3-5 أيام.

وذكر المتدرِّبون أن غالبية المنصَّات تقدم دوراتها الإلكترونية في مدة أقصاها يوم واحد ومدة تتراوح من 2-3 ساعات وهي مدة غير كافية تمامًا للوصول للاستفادة الكاملة من موضوع الدورة التدريبية.

وترى الباحثة أنه ينبغي على منصَّات التدريب عن بُعد الاهتمام بمدّة الدورات التدريبية الإلكترونية التي يقدمونها وحجز القاعات الافتراضية من خلال البرمجيات أو التطبيقات المتاحة مدة أطول لكي يتم تحقيق أقصى استفادة ممكنة للمتدرِّبين.

تكاليف الدورات التدريبية

يوضح الجدول التالي رقم (13) آراء المتدرِّبين في تكاليف الدورة التدريبية الإلكترونية التي تقدمها منصَّات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (13) آراء المتدرّبين في تكاليف الدورة التدريبية الإلكترونية

العناصر	التكرارات	النسبة المئوية
التكلفة المادية المحدّدة للدورات التدريبية مناسبة	5	3 %
التكلفة المادية المحددة للدورات التدريبية مرتفعة	52	26 %
الدورات مجانية	141	71 %
المجموع	198	100 %

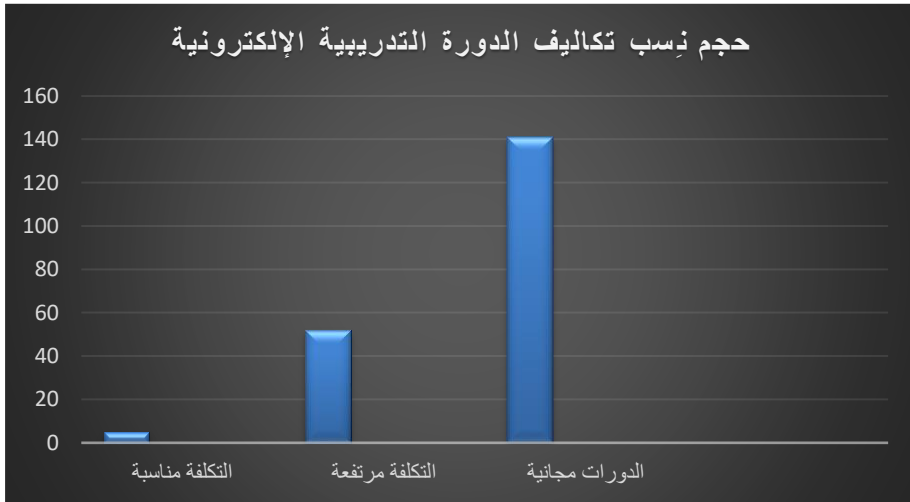
يتضح من الجدول السابق ارتفاع نسبة الدورات المجانية حيث بلغت (71%)، وهذا يرجع بطبيعة الحال إلى تقديم غالبية منصّات التدريب عن بُعد، محل الدراسة، دوراتها بشكل مجاني، وتلها نسبة ارتفاع التكلفة المادية المحدّدة للدورات التدريبية الإلكترونية حيث بلغت (26 %). وتمثل هذه النسبة في منصّتين فقط وهما المنظمة العربية للتنمية الإدارية التي تقدم كل دوراتها بمقابل مادي وبالعملة الأجنبية، ومنصّة أكاديمية الفهرس العربي الموحد التي بدأت في تقديم دوراتها بمقابل مادي وبالعملة الأجنبية أيضاً، بالرغم من تقديمها عددا كبيرا من دوراتها بشكل مجاني.

وجدير بالذكر أن تكلفة الدورات التدريبية الإلكترونية التي حدّتها تلك المنصّات تستطيع الجهات أن تقوم بدفعها لتدريب منسوبها، ولكن لا يستطيع الفرد أن يقوم بدفعها بنفسه لارتفاع تكلفتها على البعض.

كما يرى بعض المتدرّبين أن التكلفة المادية المحدّدة للدورات التدريبية مناسبة وبلغت نسبتهم (3%)

وترى الباحثة أنه ينبغي على منصّات التدريب عن بُعد مراعاة كل فئات المتدرّبين من طلبة وحديثي التخرّج وموظفي المكتبات الحكومية وموظفي المكتبات الجامعية ومكتبات المدارس... إلخ. حيث إن نسبة كبيرة منهم سوف تُعرض عن المشاركة في الدورات التدريبية الإلكترونية ذات التكاليف المرتفعة لعدم قدرتهم على ذلك، في حين أن غالبية الدورات المجانية لا تتمتع بوقت كافٍ لشرح كل محتويات الدورة والرد على الأسئلة، فينبغي مراعاة كل هذه الأمور عند التخطيط لعقد دورة تدريبية إلكترونية.

ويوضح الشكل التالي حجم نسب تكاليف الدورة التدريبية الإلكترونية:



شكل (4): حجم نسب تكاليف الدورة التدريبية الإلكترونية

أ. العوائق والصعوبات أثناء عملية التدريب

يوضح الجدول التالي رقم (14) العوائق والصعوبات التي تواجه المتدربين أثناء عملية

التدريب الإلكتروني:

جدول (14) العوائق والصعوبات أثناء عملية التدريب

النسبة المئوية	التكرارات	العوائق والصعوبات
35 %	70	عدم كفاية وسائل التدريب
64 %	127	انقطاع الاتصال بالإنترنت
9 %	18	عدم وضوح العرض المرئي
36 %	72	مشاكل تقنية
1 %	2	أخرى (اذكرها)

يتضح من الجدول السابق قيام غالبية المتدربين باختيار أكثر من عائق، ونجد أن أكثر الأسباب والعوائق التي وقفت أمام المتدربين عند المشاركة بالدورات التدريبية الإلكترونية انقطاع الاتصال بالإنترنت، حيث بلغت نسبتها (64 %)، وتعدُّ من أكبر المشاكل التي تواجه

الجميع نظراً لضعف البنية التحتية للإنترنت في الدول العربية، تليها المشاكل التقنية المختلفة التي تواجه العديد من المتدريين وبلغت نسبتها (36%)، ثم تأتي في المرتبة الثالثة عدم كفاية وسائل التدريب وبلغت نسبتها (35%)، وأخيراً عدم وضوح العرض المرئي وبلغت نسبتها (9%)، وذكر (1%) من المتدريين عوائق أخرى تمثّلت في أن توقيت الدورة غير مناسب، وتعارض توقيت إقامتها مع الدوام الرسمي.

وترى الباحثة أنه ينبغي مراعاة توقيت الدورات حيث يفضّل غالبية المتدريين الفترات المسائية، حيث لا تتعارض مع أوقات عمل البعض.

كما ترى الباحثة أن الطريقة المثلى للتغلب على مشكلة انقطاع الإنترنت والمشاكل التقنية ومشاكل عدم وضوح العرض المرئي تتمثل في تسجيل الدورات من قبل بشكل واضح وإرفاق المادة العلمية كاملة بها في شكل مرئي ونصي أيضاً للرجوع إليها في أي وقت، مع توفير حقيبة أسئلة داخل كل دورة تدريبية إلكترونية ليقوم المدرب بالرد عليها والتواصل مع المتدريين بعدها للرد على كافة استفساراتهم، وعمل وقت خاص للتدريب العملي.

مدى الاستفادة من الدورة التدريبية

يوضّح الجدول التالي رقم (15) مدى استفادة المتدريين من الدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدّمها منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (15) مدى الاستفادة من الدورة التدريبية

النسبة المئوية	التكرارات	العناصر
41 %	82	قمت بتطبيق ما استفدتّه من الدورة في عملي
84 %	167	قمت بإثراء سيرتك الذاتية بحصولك على هذه الدورة التدريبية للوصول لفرصة عمل أفضل
29 %	58	قمت بدعوة جميع زملائك للحصول على هذه الدورة لتحقيق الاستفادة القصوى منها

ويتضح من الجدول السابق ما قامت باستنباطه الباحثة منذ بداية تحليل نتائج استبيان المتدريين، وهو حرص غالبية المتدريين على الحضور والمشاركة في الدورات التدريبية الإلكترونية للقيام بإثراء السيرة الذاتية الخاصة بهم للحصول على فرصة عمل أفضل سواء

كانوا طلبية أو إحصائيّ مكثبات ومعلومات، وأكد تحليل بيانات الجدول السابق هذا الأمر حيث بلغت نسبتهم (84 %)، وقام بعض المتدريين بتطبيق ما استفادوا منه في الدورة التدريبية الإلكترونية في عملهم وبلغت نسبتهم (41 %)، بينما قام البعض بدعوة جميع زملائهم للحصول على هذه الدورة لتحقيق الاستفادة القصوى منها وبلغت نسبتهم (29 %). وكثرة نسبة التكررات هنا لاختيار أكثر من متدرب لأكثر من اختيار.

وترى الباحثة أنه يجب وضع قيود وشروط داخل منصّات التدريب عن بُعد عند قيامها لعقد دورات تدريبية إلكترونية ووضع تقييمات واختبارات داخل الدورات وبعد الانتهاء منها لضمان تحقيق الاستفادة للمتدريين، ولكي تتخطى عامل حضورهم للدورة للحصول على الشهادة أو الإفادة فقط لإثراء سيرتهم الذاتية.

4/4/2 المحور الرابع: تقييم أداء المدرب:

يوضح الجدول التالي رقم (16) آراء المتدريين في أداء المدرب بالدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها منصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (16) توزيع عينة الدراسة وفقا لتقييمهم لأداء المدرب

العناصر	التكرارات	النسبة المئوية
المدرب لديه معرفة وخبرة كافية بمحاور الدورة	60	30 %
المدرب ليس لديه معرفة وخبرة كافية بمحاور الدورة	98	49 %
المدرب لديه قدرة كبيرة على شرح محتويات الدورة وتوصيل المعلومة	76	38 %
المدرب ليس لديه طرق ابتكارية لتوصيل المعلومة لكافة المتدريين	181	91 %
المدرب يقوم بالرد على أسئلة المتدريين في نفس الوقت	4	2 %
المدرب يؤجل الرد على أسئلة المتدريين لنهاية الدورة التدريبية	79	40 %

يتضح من الجدول السابق ما قامت باستنباطه الباحثة منذ بداية تحليل نتائج قائمة المراجعة واستبيان المتدريين، ومن خلال الربط بينهم نجد أن تقديم غالبية منصّات التدريب عن بُعد كافة دوراتها التدريبية الإلكترونية بشكل مجاني؛ يجعل بعض المتدريين لا يبذلون قصارى جهدهم في الشرح وفي توصيل المعلومة، وهذا يؤثر على المتدريين سلبيًا في عدم كفاية

المعلومات الواردة من المدرب، ويتبين من خلال الجدول السابق اتفاق نسبة هائلة تبلغ (91%) من المتدريين على أن المدرب ليس لديه طرق ابتكارية لتوصيل المعلومة لكافة المتدريين؛ وترى الباحثة أنه يرجع هذا الأمر لعدم حصول المدريين أنفسهم على التدريب الكافي على طرق التدريس والتدريب الإلكتروني والإبداع والابتكار فيه لتوصيل المعلومة إلكترونياً بشتى الطرق. وتلميها بالطبع نسبة تبلغ (49%) أفادت بأن المدرب ليس لديه معرفة وخبرة كافية بمحاور الدورة، بينما تشير نسبة (40%) إلى أن المدرب يؤجل الرد على أسئلة المتدريين لنهاية الدورة التدريبية، وترى الباحثة أن هذا أمر طبيعي لأن سياسات معظم الجهات هي تأجيل الأسئلة في نهاية الدورة وذلك لعدم ضياع وقت كبير داخل الدورة التدريبية الإلكترونية ونشتتت بعض المتدريين والمدرب أيضاً.

بينما أفاد بعض المتدريين بأن المدرب لديه قدرة كبيرة على شرح محتويات الدورة وتوصيل المعلومة وبلغت نسبتهم (38%)، تلميها نسبة (30%) أشارت إلى أن المدرب لديه معرفة وخبرة كافية بمحاور الدورة.

وفي النهاية أفاد نسبة (2%) من المتدريين بأن المدرب يقوم بالرد على أسئلة المتدريين في نفس الوقت وتعتبر نسبة ضئيلة جداً.

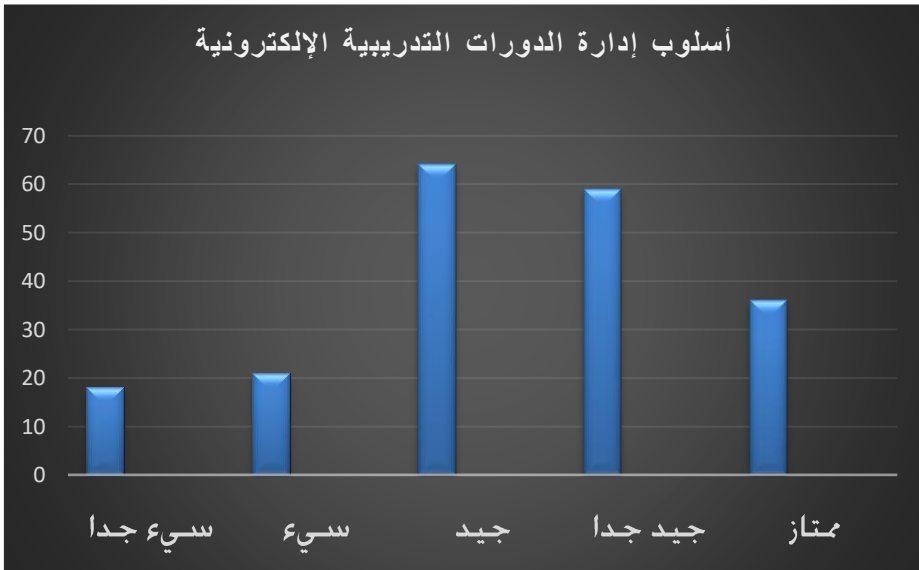
5/4/2 المحور الخامس: أسلوب إدارة الدورات التابعة للمنصّة:

يوضح الجدول التالي رقم (17) آراء المتدريين في أسلوب إدارة الدورات التابعة لمنصّات التدريب عن بُعد محل الدراسة:

جدول (17) أسلوب إدارة الدورات التابعة للمنصّة

العناصر	التكرارات	النسبة المئوية
سيئ جداً	18	9 %
سيئ	21	11 %
جيد	64	32 %
جيد جداً	59	30 %
ممتاز	36	18 %
المجموع	198	100 %

يتضح من الجدول السابق اتفاق معظم المتدربين على أن منصات التدريب عن بُعد محل الدراسة تبذل مجهودا جيدا في إدارة الدورات التدريبية الإلكترونية وتحاول أن تتخطى العقبات قدر المستطاع، حيث بلغت نسبة من اختاروا "جيد" (32 %)، تليها نسبة (30 %) جيد جدا، ثم نسبة (18 % ممتاز)، وترى الباحثة أن هذا مؤشر جيد في إدارة تلك الجهات لقيامها بالإدارة الجيدة للدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها. وجاءت في النهاية نسبة (11 %) سيئ، ونسبة بلغت (9 %) سيئ جدا، وتعدُّ نسبة أقل بكثير ممن اختاروا كفاءة إدارة منصات التدريب لدوراتها. ويوضِّح الشكل التالي أسلوب إدارة الدورات التدريبية الإلكترونية:



شكل (5) أسلوب إدارة الدورات التدريبية الإلكترونية

6/4/2 المحور السادس: اقتراحات المتدربين:

يوضح الجدول التالي رقم (18) اقتراحات المتدربين:

جدول (18) اقتراحات المتدريين

اقتراحات المتدريين
لابد من زيادة عدد ساعات الدورات
لابد من وجود أمثلة توضيحية أثناء الدورة
يفضّل أخذها في أوقات غير أوقات ومواعيد العمل الرسمية
لابد من إيجاد وسيلة جيدة للتغلب على مشكلة بطء سرعة الإنترنت
أن توجد منصّات أخرى في مجال المكتبات والمعلومات موثقة
تعزيز دور الدورات التدريبية عن بُعد
الاستمرار في الدورات
الحث على المزيد من الدورات عن بُعد واختيار التوقيت المناسب لها
التطوير للأفضل في الناحية التقنية وفي توصيل المادة العلمية بطريقة مبسطة
عند القيام بدورة تدريبية عن بُعد لابد من إعطائها الوقت الكافي حتى يستطيع المتدرب الاستفادة من الدورة التدريبية
الاهتمام بالمواصفات التقنية للمنصّات الإلكترونية
نتمنى لكم التوفيق العلمي ومزيدا من التواصل العلمي بين أصحاب مهنة المكتبات والمعلومات والأرشيف في ليبيا وجمهورية مصر العربية أم الدنيا وباقي الوطن العربي.
بعض الدورات توقيتها غير مناسب
تقوية البنية التحتية لتجني الدورات ثمارها
توفير المادة العلمية
مشاكل ضعف شبكة الإنترنت
المزيد للحصول على دورات تدريبية أون لاین
زيادة مدة الدورة مع وجود وإتاحة الدورات على أسطوانات أو في شكل ورقي
إطالة زمن الدورة حتى يتم الاستيعاب جيدا مع إمكانية إعادة الدورة مُسجلة وإتاحتها مجاناً
أن تتاح الدورات بطريقة مباشرة بعيداً عن المنصّات
تقليل تكلفة الدورة

إطالة زمن الدورة مع إتاحتها مجاناً
زيادة الدورات من هذه النوعية التي تخدم المجال
اختيار أوقات تناسب الجميع لعرض الدورة
توفير وسائل تدريبية مع إتاحة الدورات مجاناً
أن يتم تكرار مثل هذه الدورات بشكل أكبر
إطالة مدة الدورة وتسجيلها
تغيير المدرب واختيار مدربين على كفاءة عالية
تكلفة الدورة مرتفعة يفضل أن تتم بشكل مجاني
تطوير موضوعات الدورات لتناسب كافة احتياجات المتدربين
أن تُتاح هذه الدورات بشكل مستمر ومكثف لخدمة المجال
تنوع موضوعات الدورات لكي تغطي كافة فروع علم المكتبات والمعلومات
التطوير المستمر في الشكل الخارجي للمنصة لضمان سهولة استخدامها والبحث فيها
تقليل تكلفة الدورات القادمة
تكرار الدورات في أوقات مسائية
أفضّل أن تكون الدورة مُسجّلة وأن تقلّ تكلفتها

ومن هنا تتركز غالبية المقترحات حول إنشاء منصات أخرى موثقة وشاملة، والتطلع للجديد في مجال المكتبات والمعلومات والتدريب عليه، وحرص الكثير من المتدربين على الحصول على دورات تدريبية إلكترونية متخصصة في كافة فروع علم المكتبات، وتقليل تكاليف الدورات.

الخلاصة

يتضح مما سبق في هذا الفصل آراء المتدربين في الدورات التدريبية الإلكترونية التي حصلوا عليها من الجهات المختلفة محل الدراسة، وقد قامت الباحثة بإعداد الاستبيان الخاص بالمتدربين لمعرفة آرائهم ومدى استفادتهم من منصات التدريب عن بُعد، واتفق غالبية المتدربين حول عدم كفاية مدة الدورة التدريبية الإلكترونية ووجود احتياج لمدة أطول لتوضيح بعض النقاط، كما أفادوا ببعض أوجه القصور التي قاموا بمواجهتها أثناء عقد الدورات التدريبية الإلكترونية، ومن أبرز النتائج التي حصرناها في هذا الفصل أن أكثر المنصات التي تدرب بها العديد من إحصائي المكتبات والمعلومات هي منصة الفهرس العربي الموحد في المرتبة

الأولى؛ حيث تم الاستفادة من الدورات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها بنسبة 34 %، يليها في المرتبة الثانية منصّة الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بنسبة 25 %، ثم الجمعية المصرية للمكتبات والمعلومات والأرشيف بنسبة 17%، كما كانت أكثر الأسباب والعوائق التي وقفت أمام المتدرّبين عند المشاركة بالدورات التدريبية الإلكترونية انقطاع الاتصال بالإنترنت. وتركزت غالبية مقترحات المتدرّبين حول إنشاء منصّات أخرى موثّقة وشاملة لكل قطاعات المعرفة داخل مجال المكتبات والمعلومات والأرشيف، وحرص الكثير من المتدرّبين على الحصول على دورات تدريبية إلكترونية متخصصة في كافة فروع علم المكتبات، ورغبتهم في تقليل تكاليف الدورات.

المراجع :

المراجع العربية

أحمد السيد الكردي (2010). التدريب الإلكتروني، تاريخ الاطلاع 20 مارس 2021، متاح على الرابط التالي: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/68625/posts/127750>

أحمد حسين المصري (2021). الندوات الإلكترونية المجانية المقدمة عبر الإنترنت في تخصص المكتبات والمعلومات: دراسة وصفية تحليلية للممارسات والإجراءات القائمة بدول العالم العربي. - المجلة المصرية لعلوم المعلومات، مج. 8، ع. 1، أبريل 2021.

المراجع الأجنبية

A. C. Mitchell (2002). Developing a Learning Environment: Applying Technology and TQM to Distance Learning, in Mehdi Khosrowpour (ed.), Web-Based Instructional Learning, IRM Press, Hershey.

Bansode, S. Y. (2019). Library and Information Science MOOCs: An Indian Scenario. Annals of Library and Information Studies (ALTS), 66(1), 39-45.

FAO (2021). E-learning methodologies and good practices: A guide for designing and delivering e-learning solutions from the FAO elearning Academy. - Rome: FAO learning Academy. Available on <http://www.fao.org/3/i2516e/i2516e.pdf>